

Réunion inaugurale du Groupe de travail – Diversité et inclusion Principaux concepts et points à retenir– 9 mars, 2020

Concepts abordés :

- Faire preuve d'**équité** en matière de traitement est prioritaire. Cependant, équité ne signifie pas égalité du traitement. Les besoins et désavantages des gens doivent être pris en considération.
- **Une plus grande transparence dans la production des rapports**, ainsi qu'une plus grande transparence relative à l'accès, est essentielle. Mais elle ne peut se limiter à l'accès. Accès n'est pas synonyme d'inclusion.
- **Intersectionnalité** – il faut adopter une approche plus nuancée et exhaustive de l'équité. On ne peut mettre les gens dans un seul et « même » panier.
- Un **rééquilibrage du pouvoir** et des fonds est nécessaire pour faire plus de place à la diversité. Tout le monde a sa *place* « à la table ». L'establishment a créé les barrières qui repoussent les autres. Certaines personnes qui en font partie craignent de perdre leurs emplois/leur place.
- Travailler dans notre industrie et avoir une **carrière viable** doivent être encouragés et présentés comme un objectif réaliste pour des identités sous-représentées. Nous avons besoin d'elles dans notre réserve de talents, dans notre industrie, pour nous assurer d'un avenir florissant sur les plans artistique et économique. Pour que ce principe trouve un écho, il faut que des talents de différents milieux soient « vus » et mieux soutenus.
- Les **préjugés systémiques sont omniprésents**. Il faut adopter une approche holistique de la solution, où l'ensemble de la chaîne de valeur est pris en considération : détenir la PI, ce qui est essentiel au succès; soutenir le cheminement de carrière des talents; et reconnaître le besoin d'emplois, pas seulement de mentorat et de formation par observation.
- Il y a un **argument de nature industrielle** en faveur de l'inclusion. Cela fait partie d'une solution de développement de la main-d'œuvre et nous donnera un avantage sur le plan concurrentiel.

Diversité – Quelques avantages :

- *Apporte de l'innovation*. La diversité dans les équipes apporte de l'innovation, de la productivité et de la créativité. Posséder des équipes diversifiées amène une ouverture sur différents points de vue, et par conséquent sur des solutions plus globales.
- *Offre un avantage concurrentiel*. Vous pouvez avoir accès à un bassin de talents beaucoup plus vaste, et ainsi d'être en mesure de rendre votre réserve de projets et votre organisation plus concurrentielles.
- Une plus grande inclusion *encourage la représentation de différents points de vue*, interpelle et atteint différents auditoires, de nouveaux auditoires qui n'avaient pas encore été captés. En offrant un portrait plus fidèle de notre société, nous avons immédiatement accès à un bassin de consommateurs plus large; les gens seront au rendez-vous parce qu'ils se reconnaîtront. En ce qui concerne l'industrie cinématographique canadienne, cela nous permettra de conquérir de nouveaux auditoires qui deviendront des consommateurs de ce qui est produit ici, au lieu de consommer du contenu d'ailleurs alors qu'ils sont en quête d'un contenu qui s'adresse davantage à eux (meilleur exemple : la productrice Shonda Rhimes).

Réunion inaugurale du Groupe de travail – Diversité et inclusion Principaux concepts et points à retenir– 9 mars, 2020

Préoccupations :

- Trop de *perceptions erronées*. Il est important d'essayer de les dissiper.
 - La présomption que les groupes minoritaires partagent tous le *même point de vue* doit être démythifiée.
 - Les perceptions erronées ne reconnaissent pas que le *racisme existe entre différents groupes de la diversité*, ce que peuvent exacerber certaines perceptions erronées.
 - *Contextualiser le succès*. Des accomplissements hors du commun comme ceux de CRAZY RICH ASIANS et PARASITE peuvent être célébrés autant pour leurs forces au point de vue créatif que leur capacité à attirer des auditoires, mais ces succès doivent être contextualisés et présentés comme des anomalies. Il y a encore de nombreuses barrières à éliminer.
 - Le manque de diversité est perçu comme un problème pour les identités sous-représentées, alors qu'il doit être mieux contextualisé et présenté comme étant un problème également pour l'industrie (*blanche*) établie.
 - Défi de la terminologie : diversité a perdu sa signification; c'est devenu un terme polyvalent qui signifie tout et son contraire.

- La *collecte des données est un défi*, mais elle est nécessaire pour cibler les lacunes et les enjeux. Bien que cet exercice puisse être difficile à réaliser, il peut être effectué en ayant obtenu un consentement, et si le but, l'utilisation, la divulgation, la rétention et la destruction des données recueillies ont été clairement énoncés pour protéger la vie privée.
 - Des données pertinentes peuvent alimenter le processus décisionnel et aider à le réorienter, et contribuer à cibler les occasions à saisir.
 - Lorsque nous effectuons le suivi, nous devons englober les Blancs ainsi que les autres identités.
 - Il ne faut pas attendre que la question de la collecte des données soit entièrement réglée avant de commencer à agir.

- *Les talents doivent avoir des occasions de travailler*. Ils doivent faire un salaire décent. Le programme Talents en vue est fantastique pour acquérir de l'expérience en début de carrière, mais la rémunération des talents est peu élevée. Les talents doivent pouvoir franchir cette première étape et progresser.
 - Travailler pour des tarifs peu élevés semble perpétuer un cycle empêchant l'accès à des projets à plus gros budgets.
 - Nous devons appuyer le cheminement de carrière des talents (parcours professionnel).

Réunion inaugurale du Groupe de travail – Diversité et inclusion Principaux concepts et points à retenir – 9 mars, 2020

- *Chaîne de valeur.* Il faut prendre en considération non seulement la réserve de projets de Téléfilm (TFC), mais également la chaîne de valeur qui alimente la réserve de longs métrages :
 - Les agents et les régisseurs de distribution doivent aussi être issus d'identités sous-représentées. Cela changera qui nous voyons à l'écran, qui est embauché. Bien que TFC ne soit pas impliquée dans ces étapes cruciales, en tant que principal organisme de financement des longs métrages, si elle a des exigences et qu'elle énonce ses attentes en matière de diversité, cela pourrait changer/influencer le comportement le long de la chaîne de valeur.
 - L'industrie a besoin d'un bassin de talents plus vaste. Les groupes sous-représentés rencontrent des difficultés lorsqu'ils tentent de répondre aux conditions pour devenir membres des syndicats et des guildes. Les conditions sont souvent hors de leur portée. Les syndicats et les guildes ne pourraient-ils pas essayer d'être plus inclusifs et assouplir les restrictions pour rendre l'adhésion plus équitable?

- *Préoccupations concernant le financement.* On donne l'impression aux gens des groupes sous-représentés qu'ils doivent « quémander » pour obtenir du financement – ils ont l'impression de devoir se *battre pour les miettes*.
 - Ils font face à une pression constante et sont appelés à expliquer et à « vendre » leurs points de vue culturels. Ils doivent sans cesse instruire les autres sur leur culture pour pouvoir la vendre.
 - Ils se butent constamment à des arguments « tokenistes » : « il y a déjà un personnage XY dans le scénario ».
 - Les personnages de la « diversité » ne doivent pas être stéréotypés; tout comme les identités sous-représentées ne doivent pas toutes être campées par un seul personnage servant de symbole (*token character*).
 - Les gens des groupes sous-représentés essuient un « refus » parce que l'argent a été dépensé pour des projets menés avec des groupes établis. Pourquoi doivent-ils se disputer ce qui *reste* des fonds qui sont donnés/mis à la disposition des autres/de la majorité?
 - Le développement est devenu un réel défi. Il y a un besoin d'un financement viable pour le développement.
 - Il y a un besoin de financement viable généralisé – pour soutenir le cheminement de carrière, pas seulement les projets.

- *Il est capital de soutenir les créateurs émergents ET établis.* Le financement ou les programmes semblent maintenant être destinés à ceux qui sont nouvellement arrivés ou qui occupent des postes de premier échelon dans l'industrie; ceux qui sont déjà bien établis/bien connus ne semblent pas bénéficier d'un *soutien aussi important*.
 - Les professionnels bien établis provenant de communautés sous-représentées sont encore en difficulté et ne sont pas admissibles aux programmes existants. Bien que cela s'inscrive dans un enjeu plus grand touchant l'ensemble de l'industrie (ex. défi des créateurs en milieu de carrière), la situation est encore plus grave pour les créateurs issus de communautés sous-représentées.

Réunion inaugurale du Groupe de travail – Diversité et inclusion Principaux concepts et points à retenir – 9 mars, 2020

- *Comment aborder ce défi dans une optique internationale?* Un contenu plus diversifié ne nous donne-t-il pas un avantage sur la concurrence? Pouvons-nous travailler avec d'autres organismes à tous les niveaux (international, fédéral, etc.)? Devrions-nous redéfinir la notion de succès?

Approches : Il existe une volonté de reconnaître et d'implanter le changement – une ouverture à s'adapter

- *Il faut passer de la Discussion... à la planification... à l'action*
 - Les gens ont besoin de se VOIR reflétés dans la marque TFC, et dans l'industrie.
- Les mesures incitatives sont préférables aux quotas imposés.
- *Catégories média et hors-média* : il faut accroître l'inclusion à tous les niveaux.
- Nous devons changer ceux à qui nous accordons notre soutien, ce qui changera ceux que nous voyons à l'écran.
- Inverser le discours – abordons la question de la surreprésentation des Blancs au lieu d'aborder uniquement la question de la sous-représentation des identités de la diversité. Les données pourraient nous aider à cet effet.
- Il nous faut établir quels comportements positifs nous attendons de ceux à qui nous accordons notre financement et avec qui nous travaillons.
- Il est essentiel de faire preuve de responsabilité et de procéder à des mesures.
- S'il y a des initiatives, les résultats doivent être clairement énoncés... de même que les attentes.
- Les talents sous-représentés doivent avoir une visibilité auprès des producteurs et des producteurs au contenu. La promotion et la visibilité sont importantes.
- Les personnes responsables de l'embauche ne doivent pas craindre de faire de la discrimination positive pour corriger l'iniquité.
- Le financement pourrait-il être conçu pour viser la viabilité au fil du temps plutôt qu'à court terme, par projet? Comment obtenir un modèle plus viable, c'est-à-dire sur une période de 3-5 ans? Cela pourrait être jumelé à un programme promouvant des postes de premier échelon chez les groupes minoritaires comprenant des professionnels établis, semblable à un programme d'apprentissage.
- Nous avons besoin d'identités sous-représentées jouant un rôle dans le processus décisionnel : les gens doivent se voir à des postes de pouvoir.
- Des organismes de financement comme TFC devraient-ils songer à créer un poste de directeur(trice) de la diversité comme d'autres organisations?

Réunion inaugurale du Groupe de travail – Diversité et inclusion Principaux concepts et points à retenir– 9 mars, 2020

Prochaines étapes :

Créer des sous-comités au sein de ce Groupe de travail pour aborder certains des grands défis et enjeux mentionnés dans le cadre de cette réunion. Les sous-comités feraient ensuite rapport à l'ensemble du groupe. TFC demandera et attribuera la participation aux différents comités.

TFC suggère de créer les sous-comités suivants – comme point de départ :

Les réunions virtuelles des comités commenceront vers les mois de mai/juin 2020

- 1) **Collecte des données** : le défi de Téléfilm, et de l'industrie - (3 membres du Groupe de travail, plus TFC)
- 2) **Initiatives de développement de carrière** - (3 membres du Groupe de travail, plus TFC)
 - Portefeuille de talents de l'industrie : renforcer le développement de carrière des talents émergents et établis au sein des identités sous-représentées
- 3) **Initiatives en matière de financement** - (3 membres du Groupe de travail, plus TFC)