

Une base nationale de données et analyse comparative pour l'équité raciale

REMC & Nordicity

Août, 2023



Table des matières

Résumé exécutif	2
1. À propos de cette étude	6
2. Le paysage actuel de la collecte de données basées sur la race et de leur diffusion	8
2.1 L'attrait pour un système national de collecte de données	9
2.2 Modèles actuels de collecte de données	11
3. Principaux défis, enseignements et solutions préliminaires pour un système national de collecte de données	14
4. Le paysage actuel des objectifs, quotas et autres outils pour l'équité	21
4.1 L'efficacité des objectifs et des quotas	21
4.2 L'attrait pour des objectifs et des quotas	27
4.3 Approches de l'industrie pour les objectifs et les quotas	28
4.4 Lignes directrices pour éclairer l'élaboration des objectifs et des quotas	29
5. Considérations pour la mise en œuvre	33
5.1 L'adhésion	33
5.2 Les personnes autochtones	34
5.3 Le contexte du Canada francophone	35
5.4 Mesures complémentaires	36
6. Recommandations pour la mise en place d'un système national de collecte de données, d'objectifs et de quotas	38
Annexe A : Survol des pratiques de collecte de données et d'outils d'équité	39
Annexe B : Vue d'ensemble des entretiens réalisés pour cette étude	44
Annexe C : Survol des considérations sur la vie privée (Fourni par Fasken)	44

Résumé exécutif

En 2021, le Collectif pour l'équité raciale dans les médias (*Racial Equity Media Collective*, REMC) et Nordicity ont publié un rapport de recherche avec le soutien de la Fondation Inspirit. Parmi les principales recommandations du rapport figuraient la nécessité de :

- Mettre en place un système national de collecte de données et de comptes-rendus sur l'équité au sein des industries de l'écran au Canada ;
- Concevoir et mettre en place un système d'objectifs et de quotas qui pourrait favoriser l'augmentation de la représentation au sein des industries de l'écran au Canada.

En 2022, grâce au financement du Fonds des médias du Canada (FMC), le REMC a décidé d'élargir ces recommandations en fournissant des conseils à l'industrie concernant la conception et la mise en œuvre potentielles d'un système de données national, ainsi que des objectifs, des quotas et d'autres mesures d'équité outils.

Au cours de la dernière année, avec le soutien de Nordicity, le REMC a tenu plus de 40 conversations avec des intervenants de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision, notamment : des bailleurs de fonds nationaux, provinciaux et territoriaux, des diffuseurs, des associations professionnelles, des syndicats et des guildes, des festivals et des événements de l'industrie, des organisations d'équité raciale, décideurs politiques et producteurs. Les chercheurs ont également mené des évaluations fondées sur les données des outils d'équité existants, y compris les objectifs et les quotas, tels qu'ils ont été utilisés au Canada et au Royaume-Uni.

Le paysage actuel de la collecte de données basées sur la race et de leur diffusion

Dans l'ensemble du secteur médiatique canadien, il existe désormais une reconnaissance quasi universelle de l'importance – et de la nécessité – d'un système sûr et efficace pour faciliter la collecte, la surveillance et la communication de données fondées sur la race. Au cours des entretiens de recherche, les parties prenantes ont exprimé le souhait de mettre en œuvre un système de données national, citant les avantages d'un tel système pour développer une base de référence à partir de laquelle suivre les progrès, stimuler l'action pour accroître l'équité, rationaliser les processus industriels et centraliser le leadership. Parmi les systèmes de données mis en œuvre jusqu'à présent, trois se démarquent comme modèles possibles d'expansion ou d'émulation : l'outil PERSONA-ID du FMC, l'outil exclusif CIERA de Creative BC et le compte satellite culturel développé par Statistique Canada.

Principaux défis pour un système de données national

Les conversations de recherche ont révélé un large consensus sur la nécessité d'un système de données national, mais ont également indiqué des variations significatives dans les besoins et préoccupations spécifiques des organisations du secteur des médias. Les principaux défis identifiés concernaient la manière dont un système national pourrait être gouverné, l'intégration technique avec les systèmes existants, la conformité aux lois fédérales et provinciales sur la protection de la vie privée, la nécessité d'employer une terminologie inclusive qui peut évoluer au fil du temps, la détermination de la portée appropriée du système, et renforcer la confiance de la communauté pour faciliter la collecte complète de données.

Le paysage actuel des objectifs, quotas et autres outils pour l'équité

Dans l'industrie cinématographique canadienne et mondiale, des objectifs et des quotas sont de plus en plus utilisés pour remédier à la sous-représentation des communautés méritant l'équité. De manière générale, les données du Canada et du Royaume-Uni révèlent que de tels outils ont eu des impacts positifs mais inégaux. Souvent, de tels outils ont été introduits spécifiquement dans la poursuite de la parité entre les sexes, avec pour résultat que les femmes ont constaté des améliorations bienvenues en matière de représentation. Toutefois, en général, les femmes non blanches et les membres d'autres communautés méritant l'équité n'ont pas réalisé de progrès comparables. L'analyse des données disponibles indique que les objectifs et les quotas doivent être conçus en tenant dûment compte de l'intersectionnalité, doivent être adaptables à des contextes changeants et doivent être complétés par d'autres initiatives favorisant l'équité.

Lors des discussions sur la recherche, les parties prenantes ont exprimé leur soutien général à la mise en œuvre d'objectifs et de quotas, mais ont suggéré que des données supplémentaires étaient nécessaires pour déterminer des objectifs spécifiques. Les lignes directrices suivantes peuvent également servir à éclairer le développement d'outils d'équité efficaces :

- L'adoption d'objectifs et de quotas doit s'appuyer sur une collecte de données et des consultations approfondies ;
- Refléter la répartition de la population pourrait offrir un point d'entrée à la définition d'objectifs ;
- L'établissement d'objectifs doit être réaliste et réalisable ;
- Les objectifs doivent évoluer en phase avec les changements du secteur ;
- Il n'existe pas de norme universelle pour le pays ;
- Et la définition d'objectifs doit être entreprise avec sensibilité pour éviter les répercussions négatives sur l'industrie.

Considérations pour la mise en œuvre

Avant qu'un système de données national puisse être mis en œuvre avec succès, il est nécessaire de favoriser le soutien et l'adhésion, tant parmi les communautés méritant l'équité que parmi la communauté plus large des parties prenantes de l'industrie, y compris les décideurs politiques, les syndicats et les guildes. Pour ce faire, il est crucial d'instaurer la confiance avec les communautés historiquement exclues, ainsi que de faire connaître les avantages plus larges des outils d'équité.

Une attention particulière doit être accordée à la collecte de données ciblées sur les peuples autochtones afin de garantir le respect des principes fondamentaux d'autonomie gouvernementale et d'autodétermination. Une histoire de racisme systémique signifie qu'il est plus nécessaire de développer un vivier de talents, du recrutement à la rétention, en ce qui concerne les communautés autochtones, et rend également particulièrement important que les créateurs autochtones conservent la propriété intellectuelle ainsi que le contrôle narratif.

Les contextes du Québec et des communautés minoritaires de langue française méritent également une attention particulière. Les Franco-Canadiens utilisent rarement des concepts tels

que « BIPOC » et « racialisé », ce qui donne lieu à des complexités supplémentaires lorsqu'il s'agit d'aligner les pratiques de collecte de données avec celles d'autres juridictions et communautés. Il est important de noter également que les acteurs de l'industrie cinématographique et télévisuelle québécoise évoluent dans un environnement politique sensible, où la sous-représentation et la discrimination sont moins reconnues.

Recommendations

S'appuyant sur les enseignements tirés des entrevues avec les parties prenantes et de l'analyse des données glanées dans le cadre d'initiatives canadiennes et internationales en matière d'équité, ce rapport recommande une approche progressive en sept étapes vers la mise en œuvre d'un système de données national et l'adoption d'outils d'équité industrielle.

Résumé des recommandations

Le REMC et Nordicity recommandent ce qui suit :

Étape 1 – Coordination des bailleurs de fonds nationaux et des législateurs

- Les bailleurs de fonds nationaux et les décideurs politiques devraient harmoniser les pratiques de collecte de données et travailler à l'élaboration d'un système de données unifié. L'outil PERSONA-ID du FMC pourrait servir de modèle à un tel système.

Étape 2 – L'engagement des parties prenantes

- L'engagement continu des parties prenantes est essentiel à la conception et à la mise en œuvre efficaces d'un système de données national. Les groupes communautaires BIPOC devraient être mobilisés pour garantir que les voix diverses sont intégrées dans les développements ultérieurs du système.

Étape 3 – Création d'une organisation d'une organisation indépendante sans but lucratif

- Pour atténuer les inquiétudes concernant le partage d'informations sensibles, une organisation à but non lucratif devrait être créée pour héberger le système de données unifié.

Étape 4 – Incorporation des bailleurs de fonds nationaux et étude comparative nationale

- Le FMC, Téléfilm et l'ONF devraient être les premiers à intégrer pleinement le système de données et une étude devrait être entreprise pour établir une base de représentation parmi ces bailleurs de fonds nationaux.

Étape 5 – Conception et mise en œuvre des objectifs et des quotas pour les bailleurs de fonds nationaux

- Les bailleurs de fonds nationaux devraient adopter le principe selon lequel « pour obtenir de l'argent public, vous devez ressembler au public » à travers la conception et la mise en œuvre d'objectifs et de quotas qui favorisent une représentation significative et une propriété équitable des droits.

Étape 6 – Les bailleurs de fonds provinciaux et territoriaux et les radiodiffuseurs

- Après son adoption par les bailleurs de fonds nationaux, les bailleurs de fonds provinciaux et territoriaux, ainsi que les radiodiffuseurs, devraient être intégrés au système. À ce stade, une campagne de marketing nationale devrait être mise en œuvre pour accroître la participation et le soutien.

Étape 7 – Élargir la portée

- Le système de données national devrait enfin être élargi pour inclure d'autres secteurs de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision, y compris les talents du cinéma et de la télévision, ainsi que d'autres industries créatives telles que les médias interactifs et numériques, la musique et l'édition de livres.

1. À propos de cette étude

Au cours des trois dernières années, les appels à l'équité au sein de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision n'ont cessé de croître en nombre et en intensité. Le Collectif pour l'équité raciale dans les médias a toujours été en première ligne de la recherche et du combat pour l'équité. Un des axes prioritaires du REMC a été la collecte et les rapports de données basées sur la race pour identifier et répondre aux iniquités et à la sous-représentation dans l'industrie canadienne de la production de contenu sur écran.

En 2020, le REMC et Inspirit Foundation ont mandaté Nordicity pour la réalisation d'un audit de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision. Le projet visait à comprendre quelles organisations faisaient la collecte et produisaient des rapports de données basées sur la race, identifier les obstacles qui empêchaient d'obtenir des données sur l'équité de l'ensemble de l'industrie et présenter des recommandations pour un suivi continu de la juste représentation des personnes autochtones, noires ou de couleurs (PANDC).

Le [rapport final](#), publié en 2021, s'est conclu par un ensemble de recommandations essentielles, parmi lesquelles deux étaient destinées à l'industrie, à savoir :

- Mettre en place un système national de collecte de données et de comptes-rendus sur l'équité au sein des industries de l'écran au Canada ;
- Concevoir et mettre en place un système d'objectifs et de quotas qui pourrait favoriser l'augmentation de la représentation au sein des industries de l'écran au Canada.

Financé par le Fonds des médias du Canada (FMC), le REMC a amorcé en 2022 un ambitieux projet de recherche pour mettre en place les recommandations contenues dans le rapport de 2020. Le mandat était de donner une orientation claire à l'industrie quant à la conception et la mise en place d'un système national de collecte de données, mais aussi la conception et la mise en place d'objectifs, de quotas et autres politiques d'équité. Nordicity a été sollicité en tant que partenaire pour fournir un soutien à la recherche et à l'analyse du projet.

Les objectifs primordiaux de cette recherche étaient :

- Comprendre davantage les approches actuelles des agences nationales de financement en matière de collecte de données ;
- Développer des recommandations pour la mise en place d'un système national de collecte et de rapports de données ;
- Présenter des directives claires à l'industrie sur les besoins et la pertinence d'outils d'équité tels que des objectifs et des quotas, car ils sont reliés à l'attribution des financements et à l'attribution des licences de diffusion ;
- Et superviser une collaboration étroite des parties prenantes pour comprendre comment des d'outils d'équité, des objectifs et des quotas peuvent être utilisés efficacement dans le cadre des industries du cinéma et de la télévision au Canada.

Pour atteindre ces objectifs, le REMC et Nordicity ont tenu plus d'une quarantaine d'entretiens avec les parties prenantes de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision, notamment les financeuses aux niveaux national, provincial et territorial, les radiodiffuseurs, les associations professionnelles, les syndicats et guildes, les festivals et événements professionnels, les associations PANDC du secteur, les législateurtrices et les producteurtrices.

Le cabinet juridique Fasken a été consulté pour identifier et comprendre davantage les considérations liées à la vie privée d'un système national de collecte de données.

Ce rapport expose les grandes lignes et les conclusions principales de l'étude. Le premier chapitre présente une vue d'ensemble du paysage actuel de la collecte et des rapports de données basées sur la race. Le chapitre suivant examine les principaux défis, les connaissances et les solutions préliminaires pour la constitution d'un système national de collecte de données. Le chapitre 3 présente un sommaire du paysage actuel des objectifs, quotas et autres outils d'équité et le quatrième chapitre étudie les principales considérations pour la mise en place de ces mesures. Enfin, le dernier chapitre du rapport propose une feuille de route pour la conception et la mise en place d'un système national de collecte de données, mais aussi d'objectifs, de quotas et d'autres outils d'équité.

Notons tout de même que la recherche et le développement des recommandations contenues dans ce rapport ont été conduits durant une période d'intenses transformations et avancées. Le changement est répandu à la fois dans le contexte de cette étude tout autant que dans le champ de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI). Des consultations continues avec les dirigeants et acteurs du changement au sein de l'industrie ont été menées pour s'assurer que les conclusions et recommandations soient aussi pertinentes que possible, mais elles devront être adaptées pour répondre aux besoins et aux attentes d'un contexte en perpétuelle transformation.

De plus, alors que plusieurs des conclusions et recommandations de ce rapport sont applicables à l'ensemble de l'industrie, elles devront aussi faire l'objet d'adaptation afin de s'assurer qu'elles soient appropriées et répondent aux besoins de groupes racialisés spécifiques ou autres groupes visés par l'équité. Les personnes autochtones en particulier méritent une attention supplémentaire compte tenu de leur histoire difficile au sein de l'industrie et plus largement du Canada, de même que leur droit à l'autodétermination.

Avertissement : Les opinions, résultats, conclusions ou recommandations exprimés dans cette publication sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement le point de vue du Fonds des médias du Canada. Le Fonds des médias du Canada n'est pas lié par les recommandations contenues dans ce document.

2. Le paysage actuel de la collecte de données basées sur la race et de leur diffusion

Quand le Rapport sommaire de REMC a été publié en 2021, plusieurs institutions de l'industrie faisaient déjà indépendamment la collecte et le rapport de données raciales, mais aussi pour d'autres identités sociales telles que le genre ou le handicap. Malheureusement, chaque institution collectait différents types de données de manière différente. De plus, la plupart de ces systèmes de données étaient orientés vers des programmes individuels et/ou pour des caractéristiques démographiques spécifiques et plusieurs utilisaient des pratiques problématiques de collection de données. Par exemple, certaines institutions demandaient aux productrices d'identifier et de remplir les questionnaires de caractéristiques démographiques au nom de leurs équipes, ce qui obligeait les créatrices et créateurs à révéler des informations sensibles à leur employeur ou employeuse. D'autres faisaient une collecte de données détaillées sur les individus, avec peu ou pas de transparence sur la manière dont ces données allaient être utilisées.

Il nous est apparu clairement qu'il manquait à l'industrie un système de données complet, unifié et éthique qui pourrait fournir des renseignements significatifs sur la distribution des financements et la représentation au sein de l'industrie. En outre, malgré les faibles fonds des programmes spécialisés qui sont destinés aux créatrices et créateurs racisés et autochtones, les responsables de l'industrie n'ont généralement pas fixé d'objectifs ambitieux ou de quotas pour aider à l'augmentation de la représentation.

Une importante dynamique de changement s'est amorcée depuis la parution du rapport de 2020.

Il existe désormais une reconnaissance presque unanime de l'importance et de la nécessité d'un système sûr et efficace pour faciliter la collecte, le suivi et la diffusion de rapports de données. Par exemple, pour sa stratégie antiraciste du Canada, Construire une fondation pour le changement : la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019–2022, le gouvernement fédéral a engagé 6,2 M\$ pour « ...augmenter la quantité de données et d'éléments d'information fiables, utilisables et comparables sur le racisme et la discrimination... » et améliorer la collecte de données disparates.

Le Canada a également innové par des pratiques exemplaires et ses propres outils d'apprentissage sur lesquels s'appuyer. Le plus remarquable est le PERSONA-ID du FMC, un système d'auto-identification permettant aux individus de transmettre des données démographiques de façon sécuritaire directement au FMC. Un autre exemple provient de Creative BC, créateur de l'outil Creative Industries Economic Results Assessment (CIERA), qui produit annuellement l'estimation de l'impact du secteur créatif de la Colombie-Britannique.

L'adhésion à un système national de collecte de données s'est aussi élargie avec les discussions constantes des chefs de file de l'industrie sur la manière de progresser sur ce sujet. De plus, il existe un intérêt grandissant pour l'utilisation d'outils comme la définition d'objectifs et de quotas pour s'assurer que les données recueillies sont effectivement utilisées de façon productive, c'est-à-dire pour augmenter significativement la représentation des groupes racialisés ou autres groupes visés par l'équité.

Qu'est-ce qu'un système national de collecte de données?

Un système national de collecte de données est une base de données centralisée qui rassemblerait les nombreuses collections de données initiées par le secteur de l'écran de l'ensemble du Canada. Les données d'autoidentification recueillies, centralisées sur une plateforme, seraient suivies et feraient l'objet d'un rapport de données, d'une façon simple, éthique et sûre. La conception de ce système serait basée sur les besoins d'individus travaillant au sein de l'industrie du cinéma et de la télévision et tiendrait compte des défis habituels inhérents aux pratiques courantes de collectes de données. L'instauration d'un système national permettrait à l'industrie de comprendre où se trouvent les points faibles de la représentation. Ces données pourraient aider à la définition de nouvelles politiques et de nouveaux programmes pour remédier à ces lacunes, notamment par la mise en place d'objectifs et de quotas.

La section suivante, 2.1, décrit de l'attrait grandissant pour un système national de collecte de données et expose brièvement ce qu'en attendent les responsables de l'industrie. Les conclusions de cette partie ont été développées à partir d'une analyse globale des éléments de recherche. Toutefois, des extraits anonymes des consultations sont inclus pour aider à l'illustration de chacun des points essentiels. La section 2.2 présente les pratiques actuelles de collection de données au Canada et les enseignements à en tirer pour le système national.

2.1 L'attrait pour un système national de collecte de données

L'industrie du cinéma et de la télévision canadienne veut des actes ! Au cours de notre recherche, les responsables de l'industrie ont appelé des actions concrètes pouvant provoquer un changement de culture et accroître la diversité dans le secteur du film et de la télévision. La plupart des personnes interrogées ont exprimé à la fois un sentiment d'enthousiasme et d'urgence pour la création d'un système national de collecte de données et pour résoudre les disparités actuelles dans le secteur.

Telles qu'exprimées par les intervenants et complétées par une recherche supplémentaire, les raisons pour la création d'un système national de collecte de données sont complexes. Parmi les raisons essentielles, citons que cette collecte de données permettra l'établissement d'une base de référence, poussera à l'action, agira comme processus de rationalisation pour l'industrie, centralisera le leadership et soutiendra le développement d'autres mesures d'équité. Ces principaux arguments sont détaillés ci-dessous.

Il est nécessaire de développer une base de référence.

À l'heure actuelle, les différentes pratiques de collecte de données des institutions de l'industrie ne sont pas suffisantes. Les données ne sont pas comparables d'une institution à l'autre, ce qui signifie qu'il est impossible de développer une base de référence illustrant l'état actuel de l'industrie et de dire à quel endroit une augmentation de la représentation est intensément nécessaire. Une base de référence développée par le biais d'un système national de collecte de données peut être utilisée pour suivre chronologiquement la progression de l'équité. Si cette base de référence est bien conçue, elle peut aussi servir à suivre l'évolution chronologique d'autres indicateurs tels que les emplois et le produit intérieur brut (PIB).

Ce qui est mesuré est fait.

Transformer le secteur du cinéma et de la télévision au Canada nécessite d'aller bien au-delà de l'évidence anecdotique de la production de données fiables. Munies de ces données, les institutions peuvent identifier précisément les failles de l'industrie et proposer des solutions. Les données recueillies peuvent servir à appuyer des décisions politiques éclairées et fondées sur des faits tangibles à tous les niveaux.

Des données exhaustives peuvent également servir à suivre les progrès sur le long terme et aider les institutions à rendre compte de leurs engagements. Avec ces chiffres sous la main, l'industrie peut progresser dans l'établissement d'objectifs réalistes et s'assurer que ces objectifs seront atteints.

Toutefois, une personne a souligné le risque que les projets nationaux soient « de belles et grandes déclarations » qui ne soient pas suivies d'effet. Pour qu'il devienne efficace, un système national de collecte de données devra être pleinement développé, promu et adopté par l'ensemble de l'industrie.

Un système national pourrait rationaliser le processus pour l'industrie.

Pour plusieurs parties prenantes de l'industrie, un système national rationaliserait le processus de déclaration : des producteurtrices aux bailleurs de fonds et radiodiffuseurs, ne faire qu'une seule déclaration, une seule fois, à un seul organisme épargnerait du temps, de l'énergie et de l'argent. Plusieurs participantes à la recherche ont noté les avantages pour les sociétés de production. Plutôt que d'indiquer leurs informations d'identité plusieurs fois sur plusieurs formulaires, un système centralisé leur permettrait une seule identification qu'il suffirait de partager entre les organismes subventionnaires. D'autres personnes interrogées ont souligné le gain d'efficacité pour les administrateurs. Pour ce groupe, la coordination de l'information entre les organismes fédéraux et provinciaux faciliterait la tâche des rapports s'ils n'avaient à rendre compte des données sur l'équité qu'à un seul organisme dans un seul format.

À long terme, permettre aux organisations la mise en œuvre de leurs propres systèmes ralentira le processus. La création actuelle de systèmes parallèles incompatibles créera davantage de travail pour toute personne impliquée et réduira l'impact sur l'ensemble du secteur. Bien que la bureaucratie fédérale soit peut-être lente, l'incorporation des pratiques de collecte de données et de compte-rendu régulièrement dans le flux de travail et les opérations est la clé pour s'assurer que le processus soit véritablement efficace.

« Bien que nous soyons sur une voie express, continuer d'avoir chacun sur des voies séparées est insensé [...] Si chacun fait les choses différemment, vous comparez des pommes et des oranges. »

Il est nécessaire d'avoir un leadership centralisé.

De plus petites organisations ont souligné leur propre incapacité à répondre à plusieurs des questions soulevées par la collecte d'informations sensibles. C'est pourquoi elles entrevoient dans un système national de collecte de données le potentiel de fournir des directives et un soutien pour les plus petites organisations. Par exemple, elles n'ont peut-être pas la capacité de nouer un dialogue avec certaines communautés et de comprendre quelle serait la terminologie la plus appropriée. Des ministères du gouvernement fédéral canadien pourraient prendre en

charge cette recherche pour le compte de petites institutions et partager ainsi leurs connaissances et les meilleures pratiques.

De plus, une des personnes interviewées a mentionné la manière dont son association agissait à titre d'intermédiaire entre la compagnie de production et le CRTC lors des rapports de certaines données sensibles. Il est nécessaire d'avoir un organisme qui prenne les commandes, plutôt que de placer les organisations de l'industrie en intermédiaire entre les compagnies de production et les institutions chargées de recueillir les rapports.

2.2 Modèles actuels de collecte de données

Avec la reconnaissance croissante de l'importance et de la nécessité de la collecte et du suivi de données dans l'ensemble du secteur des industries canadiennes de l'écran, plusieurs organisations ont commencé à collecter et à faire le suivi de données basées sur la race¹. Trois systèmes de collecte de données se distinguent comme modèles à suivre ou à développer : l'outil du FMC, PERSONA-ID, le CIERA, propriété de Creative BC et le Compte satellite canadien de la culture, développé par Statistique Canada.

Notez que Téléfilm Canada a bien développé une approche à ce type de collecte de données, mais les détails de ce programme n'étaient pas disponibles au moment de la recherche pour ce rapport.

PERSONA-ID

Lancé en 2021 puis mis à jour en avril 2022, PERSONA-ID compile des données cumulatives dans tous les programmes du FMC. Les informations collectées par PERSONA-ID permettent au FMC d'avoir un portrait plus détaillé des personnes appliquant pour du financement ainsi que sur les personnes travaillant sur les projets financés. Cet outil est également utilisé pour déterminer l'éligibilité des personnes ou sociétés et leur conformité avec les objectifs des programmes, les primes et les exigences.

Le fonctionnement demande aux créateurs et créatrices de remplir un questionnaire d'autoidentification. Une fois le questionnaire soumis, un numéro unique de PERSONA-ID est attribué. Ce numéro est ensuite partagé avec la personne responsable de la société de production requérante pour compléter la demande de subvention au FMC. Ce numéro d'identification sera saisi dans l'application pour lier les données personnelles de chaque créateur/trice à l'application.

La société de production requérante ne peut voir ni avoir accès à aucun détail des informations d'autoidentification liées au numéro de PERSONA-ID. Cela permet donc aux personnes concernées de partager leurs informations personnelles, confidentiellement et sûrement, directement avec le FMC.

¹ Vous trouverez à l'Annexe A davantage d'information sur les organisations faisant individuellement la collecte, le suivi et les rapports de données.

Seules les personnes souhaitant bénéficier des avantages applicables des programmes d'équité et d'inclusion du FMC doivent participer à ce processus. Toutefois, tout le monde est encouragé à participer.

Au moment de rédiger ce rapport, PERSONA-ID n'en est qu'à sa première année de collecte de données et celles-ci ne peuvent pas encore être partagées. Au moment où ces données seront disponibles, chaque itération fournira des renseignements précieux sur l'industrie.

Pourquoi nous intéressons-nous à PERSONA-ID ?

Le FMC est le plus important bailleur de fonds de l'industrie canadienne de la télévision et des médias numériques. En 2021-2022, il a alloué plus de 359 M\$ en financement, incluant 10,5 M\$ à chacun de ses Programmes autochtones et à son Programme pilote destiné aux communautés racisées. En tant que principal bailleur de fonds public, le FMC est considéré comme un chef de file et les parties prenantes de l'industrie recherchent ses conseils sur les sujets de première importance. Par conséquent, cet organisme est prêt à devenir un catalyseur potentiel pour la collecte, le suivi et le rapport de données pour l'ensemble de l'industrie.

PERSONA-ID est l'un des premiers systèmes au Canada, et un des seuls au monde, à utiliser l'autoidentification, une pratique qui est de plus en plus considérée comme étant la meilleure méthode de collecte de données. De plus, le système PERSONA-ID bénéficie déjà d'un important taux d'adhésion. Le FMC indique que le système connaît un grand succès auprès des utilisateurs. En effet, 96 % des demandes d'aide au FMC comptaient au moins la création d'une fiche PERSONA-ID et 6 500 enregistrements complétés à travers le pays. Ces chiffres sont essentiels puisqu'ils illustrent l'enthousiasme des parties prenantes de l'industrie à faire confiance au FMC, malgré les préoccupations sur les questions de protection de la vie privée et le partage d'informations sensibles. C'est pourquoi cet outil est bien placé pour servir de modèle à un système de données national.

Avertissement : Les évaluations de PERSONA-ID et de sa pertinence éventuelle pour un système de données national sont basées sur des recherches indépendantes menées par le REMC et Nordicity. Ces conclusions ne représentent pas nécessairement les politiques ou les points de vue du CMF. Ce rapport ne présente qu'une approche potentielle de la conception d'un système national de données.

Évaluation des résultats économiques des industries créatives (Creative Industries Economic Results Assessment, CIERA)

Selon le site de Creative BC, CIERA™ [...] est : « L'outil propriétaire de Creative BC produisant annuellement l'estimation de l'impact du secteur créatif de la province. Les cinq industries couvertes sont : le cinéma, les médias numériques et interactifs, la musique et l'enregistrement sonore, l'édition de livres et l'édition de revues, et un sixième secteur qui couvre les industries « multi-créatives ». Les cinq premières industries produisent un contenu créatif pour une production de masse et de consommation mondiale et le sixième secteur de créateurs et créatrices et de services soutenant plus d'une industrie créative. »

Cet outil est actuellement utilisé en C.-B. et au Nunavut et Creative BC signale que d'autres provinces sont actuellement en réflexion pour l'adoption de CIERA. Trois indicateurs, le PIB total, la production totale et le travail font l'objet de rapports annuels en utilisant une méthodologie entièrement basée sur les données publiques de Statistique Canada. Les résultats de CIERA ont été analysés et partagés dans trois rapports annuels d'Impact Canada, le dernier en date étant le Rapport annuel 2021-2022.

Le Compte satellite de la culture (CSC)

Le Compte satellite de la culture (CSC) est un cadre comptable qui a été créé afin de mieux mesurer l'importance de la culture, des arts, du patrimoine et du sport dans l'économie canadienne. Ses données comprennent le PIB et les emplois du secteur culturel, tant au niveau national que provincial, et le commerce international des produits culturels. Le CSC a été développé par Statistique Canada et est soutenu par plusieurs ministères et agences fédérales ou provinciales, dont Patrimoine canadien, Téléfilm Canada et Ontario Créatif.

Le CSC intègre et synthétise une quantité de données importantes de plusieurs sources différentes, dont des sondages de l'industrie, des données administratives et fiscales dans une base de données économique. Le CSC n'inclut aucune donnée démographique sur les personnes travaillant dans le secteur culturel.

3. Principaux défis, enseignements et solutions préliminaires pour un système national de collecte de données

Au cours des entretiens menés durant notre recherche, il est devenu clair que malgré un haut niveau de consensus, les besoins spécifiques et les préoccupations des organisations de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision varient considérablement. Alors que certaines parties prenantes de l'industrie se concentraient sur la manière dont la vie privée des personnes pouvait être protégée, pour d'autres la préoccupation majeure était de savoir qui pouvait mener (ou contrôler) un tel système. D'autres organisations pensaient davantage aux aspects techniques de la collecte de données, alors que d'autres encore voulaient s'assurer de l'utilisation et du soutien de la communauté.

La prochaine partie porte sur des considérations primordiales : la gouvernance, la technique, la vie privée, la terminologie, l'utilisation et la confiance de la communauté. Chacun de ces items sera considéré pour ses principaux défis, pour ses enseignements et proposera certaines solutions possibles.

Gouvernance

La question centrale liée à la gouvernance d'un système national de collecte de données est de savoir quelle organisation (ou organisations) est la mieux placée pour diriger ce système. Les entretiens avec les parties prenantes de l'industrie ont soulevé plusieurs défis liés à la **nature imbriquée du secteur canadien de l'écran**.

De nombreuses parties prenantes de l'industrie ont noté **qu'aucune organisation du secteur canadien de l'écran ne peut imposer une collecte de données à l'ensemble des acteurs concernés de l'industrie**. Les personnes interrogées avaient une opinion mitigée sur la meilleure conception de la gouvernance du système. Plusieurs participantes à la recherche ont suggéré **qu'un Comité de pilotage serait une bonne solution** pour conduire la réflexion et éventuellement pour la gouvernance d'un système de collecte de données. Ces personnes avaient le sentiment qu'un Comité de pilotage pourrait combler les écarts de poids entre les différents organes gouvernementaux et représenter une solution à ce défi majeur. En outre, comme l'a fait remarquer une personne, les sociétés d'État possèdent l'expérience de la collecte de données et pourraient donc tout à fait diriger un tel système. Certaines leçons sont à tirer de l'expérience de *Women in Production* qui a réussi à augmenter la représentation féminine dans le secteur canadien de l'écran. Dans cet exemple, un Comité de pilotage formé de plusieurs institutions gouvernementales avait conduit le programme.

Par contre, certaines personnes ont exprimé le souci de voir ce Comité créer un processus lourd qui pourrait ralentir la progression du projet. Nous devons prendre en considération cette préoccupation au moment d'envisager le choix des organisations qui pourraient composer ce Comité de pilotage.

Indépendamment des organisations qui composeront ce Comité de pilotage, les experts en confidentialité suggèrent le développement d'un cadre de conformité strict et transparent pour définir les rôles de l'ensemble des parties prenantes qui pourraient avoir accès ou auront accès au système. Un tel cadre régirait cette utilisation des données, ce qui peut être divulgué et à qui ce sera divulgué.

« [Un système national de collecte de données] pourrait potentiellement avoir un impact pour tout le monde, mais l'implication de tous diminuera cet impact. Quelques organisations, le FMC, Téléfilm, l'ONF, CBC/Radio-Canada, formant le Comité de pilotage... Cela pourrait bien être les bonnes personnes. »

D'autres consultations ont mis en lumière une préférence pour que la gouvernance du processus de collecte de données soit entreprise en-dehors du gouvernement fédéral. Plusieurs parties prenantes de l'industrie ont suggéré qu'une **association indépendante à but non lucratif** serait la mieux positionnée pour tenir le rôle de tiers de confiance. Cela pourrait également contribuer à éviter la méfiance que plusieurs communautés visées par l'équité peuvent ressentir vis-à-vis des structures bureaucratiques existantes. Ce besoin est particulièrement pertinent pour les communautés autochtones qui ont été historiquement maltraitées par le gouvernement canadien (sujet développé à la section 5.3). Comme il est mentionné dans les recommandations à l'industrie (section 6), une tierce partie, une association non gouvernementale, serait probablement le meilleur choix pour assurer la gouvernance d'un système de collecte de données.

Technique

La conception technique d'un système national de collecte de données doit pouvoir s'assurer que **l'information est stockée de manière sécuritaire**, que le système puisse être **intégré aux systèmes existants d'autres organisations** et qu'il présente

Pour les parties prenantes de l'industrie, la **sécurisation des données collectées** est d'une importance capitale. Au cours des entretiens de recherche, des personnes ont souligné la nécessité d'avoir une solide architecture IT, qui soit résistante au piratage et qui donne la priorité à la protection des informations sensibles des identités individuelles. Ce besoin est particulièrement important si l'on considère à quel point l'exploitation de données a blessé et renforcé l'oppression des communautés racialisées par le passé.

De plus, l'infrastructure IT doit également examiner quelles organisations ont accès aux données et à quel niveau, tout autant que la manière dont l'accès est autorisé. Pour les parties prenantes de l'industrie, certaines organisations peuvent avoir besoin d'un accès plus fin que d'autres. Cela dit, **partout où cela est possible, l'utilisation de données dépersonnalisées ou anonymisées devrait être la règle**. Les experts en confidentialité font également remarquer que les lois régissant l'anonymisation des données varient d'une province à l'autre et qu'en conséquence, il faut s'assurer que le système puisse respecter chacune des exigences provinciales.

Plusieurs associations ont également exprimé le besoin **d'intégrer tout nouveau processus à leurs systèmes existants** et à leur collecte de données en cours. Par exemple, s'aligner sur les rapports financiers, la gestion des collections ou les données sur les membres. Les différents systèmes internes des organisations, les processus administratifs et les contraintes systématiques représentent un défi de taille difficile à surmonter étant donné la nécessité de données agrégées et de méthodes harmonisées de rapports de données. Cet élément doit pouvoir être intégré à la conception du système national.

« Différents systèmes internes, les systèmes de contrats, les systèmes administratifs. (...) nous préférons garder les logiciels etc. en interne. Il est impossible d'avoir une base de données quelque

part ailleurs à cause de différentes contraintes. Même si la volonté est là, ce ne sera pas facile à mettre en place. »

Enfin, il est nécessaire de concevoir ce système **de façon aussi conviviale** que possible. Les personnes créatives portent souvent plusieurs casquettes, jouent de multiples rôles et prennent déjà part à d'importants dossiers d'applications ou de comptes-rendus. Un partage de données devra alourdir au minimum leur fardeau administratif. L'industrie utilise déjà un système centralisé qui demande aux usagers et usagères de ne saisir leurs données qu'une seule fois, c'est celui utilisé par PERSONA-ID.

Les solutions à ces défis techniques se trouvent peut-être dans les infrastructures informatiques existantes, plus particulièrement PERSONA-ID et le système de Statistique Canada. Ces deux systèmes stockent et protègent des informations sensibles et offrent des pistes utiles pour un système national. Plusieurs conversations de recherche ont confirmé ce point de vue, et les parties prenantes ont suggéré que ces systèmes pourraient servir de base à l'élaboration d'un système national. (Voir la section 6 pour des recommandations détaillées).

Confidentialité

Il est essentiel qu'un système national de collecte de données protège les renseignements personnels qu'il contient². Les principales préoccupations liées à la confidentialité comprennent **la protection des identités personnelles, l'incorporation d'un consentement libre et éclairé** dans le processus de collecte des données, et **l'alignement de la collecte de données sur la politique générale de protection des renseignements personnels**.

Le défi premier de la protection de la vie privée est de comment s'assurer que **les données sur l'identité ne pourront pas permettre d'identifier une personne**. Plusieurs des participantes à la recherche ont exprimé cette préoccupation. L'utilisation d'informations anonymisées est une méthode de protection des droits de la vie privée des personnes et permet à un groupe plus large de parties prenantes d'étudier les données à des fins de recherche ou autres buts. Généralement, les lois sur la protection de la vie privée ne s'appliquent pas aux informations personnelles une fois qu'elles ont été dépersonnalisées ou anonymisées.

Toutefois, certaines organisations peuvent avoir besoin d'un accès très fin pour exercer leur mandat. Par exemple, le FMC accède à des informations personnelles avant une production pour renseigner l'éligibilité au financement. De fait, l'organisation a accès à une plus petite banque de données, les noms des personnes, et leurs numéros PERSONA-ID. Il est nécessaire de clairement définir et communiquer qui a accès à quelles données et pourquoi, d'établir un procédé pour accorder et révoquer le consentement, et de clairement communiquer ces nuances.

Définir des lignes directrices claires rejoint la nécessité exprimée par plusieurs parties prenantes de l'industrie d'obtenir préalablement **un consentement libre et éclairé** pour la collecte de données et l'utilisation ou la divulgation de leurs informations personnelles sensibles. Sans un

² D'une façon générale, une « information personnelle » est toute information identifiable sur une personne, telle qu'une information sur la race, l'origine nationale ou ethnique, qui soit susceptible d'identifier nommément une personne.

mandat officiel pour la collecte, l'utilisation et la divulgation d'informations personnelles est impossible, il s'agit d'une exigence légale pour toute organisation gérant un système de données. Les personnes doivent être avisées de toutes les raisons pour lesquelles les informations ont été collectées et seront utilisées ou divulguées et comprendre les conséquences d'une telle collecte, utilisation ou divulgation. Les personnes doivent également pouvoir retirer, et dans certains cas, modifier leur consentement.

Un autre point important concerne les trois niveaux de législation : provincial, territorial et fédéral. Par exemple, le Yukon est régi par la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* de 2021 et doit évaluer de quelle manière un système de collecte de données s'alignerait sur cette loi. Actuellement, au niveau national, le *Commissariat à la protection de la vie privée du Canada* détermine ce que chacune des agences fédérales peut ou ne peut pas collecter, quel rôle elles peuvent jouer et la manière dont les données peuvent être utilisées. Concevoir un système national de collecte de données nécessite donc des recherches plus poussées sur la façon dont la protection de la vie privée est régie dans les différentes administrations du pays.

En plus de ces éléments de confidentialité, le système de collecte doit respecter des cadres juridiques plus techniques, notamment la Loi fédérale sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (« PIPEDA »), ainsi que ses équivalents provinciaux. À cette fin, il est important de s'assurer que l'organisme collecteur soit un organisme à but non lucratif qui ne se livre pas à des activités commerciales, car cela garantit que la PIPEDA ne s'appliquera pas. En outre, il convient d'indiquer clairement aux personnes fournissant des informations que les données collectées seront utilisées à des fins statistiques et de recherche.

Des équivalents provinciaux de la PIPEDA existent en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec. Comme la PIPEDA, la *Personal Information Protection Act* (« PIPA ») de l'Alberta ne s'applique pas aux organisations à but non lucratif, à moins que cette organisation n'utilise les données collectées à des fins commerciales (ce qui ne serait pas le cas dans ce cas). Toutefois, les lois de la Colombie-Britannique et du Québec semblent s'appliquer. En tant que tel, le système développé devrait respecter ces deux textes législatifs. Par exemple, la PIPA en Colombie-Britannique exige que la personne dont les données sont collectées puisse accéder à ces informations et les modifier à sa guise. Enfin, il convient de noter que la « Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé » du Québec est sans doute la loi provinciale la plus complète et qu'elle nécessitera un examen attentif pour assurer sa conformité. Dans tous les cas où un problème de confidentialité peut survenir, les administrateurs d'un système national de collecte de données doivent être prêts à travailler avec les commissaires à la protection de la vie privée de chacune des juridictions concernées.

En plus de celles contenues dans les lois sur la protection de la vie privée, d'autres exigences légales peuvent concerner la collecte de données. Par exemple en Ontario, la *Loi de 2017 contre le racisme* permet au gouvernement de mettre en place une collecte de données basée sur la race pour identifier tout impact inéquitable de ses politiques ou programmes, y remédier à ou les prévenir. Cette Loi définit quelles organisations du secteur public ont besoin ou sont autorisées à collecter des données basées sur la race en relation avec des programmes spécifiques, des services ou des fonctions.

Les enseignements glanés auprès d'autres organismes publics, comme la Fonction publique de l'Ontario et les Chaires de recherche du Canada, peuvent aider le secteur canadien de l'écran à

se frayer un chemin à travers les défis de la confidentialité. Pour protéger les identités individuelles, ces organisations ne publient les informations sensibles qu'agrégées. En outre, chacune de ces organisations reconnaît qu'il peut y avoir des cas où les données agrégées étant en très petit nombre, les identités individuelles peuvent être déterminées. Les deux organisations **ont déterminé un seuil pour la diffusion de données agrégées**. La Fonction publique de l'Ontario ne diffuse les données pour les groupes sous-représentés que si un minimum de dix personnes appartient à ce groupe. Pour Chaires de recherche du Canada, le seuil est fixé à un minimum de cinq personnes. Notons que cette approche n'est pas une solution parfaite. De plus petites organisations peuvent ne pas avoir un nombre suffisant de répondants pour atteindre les seuils et seraient donc dans l'incapacité de recevoir et d'utiliser les données collectées par le biais du système.

« Certaines personnes ne voudront pas partager leur handicap ou leur identité LGBTQ. Il y a des questions sur la manière d'agréger les données de façon à protéger l'identité. »

« Le principal obstacle est de bâtir la confiance. Où l'information est-elle fournie et comment sera-t-elle utilisée. »

Bien qu'elles soient très complexes, les préoccupations concernant la protection de la vie privée ne sont pas insurmontables. Une personne participant à la recherche a noté que ces questions de protection peuvent être utilisées comme une excuse pour ne rien faire. Les organisations des industries du cinéma et de la télévision et plusieurs autres organismes gouvernementaux impliqués sont expérimentés dans des pratiques saines de collecte de données puisqu'elles travaillent régulièrement avec des données anonymisées (par ex. fiches de paye, dossiers sur des films, etc.). Des préoccupations comme celles-ci doivent être traitées de façon appropriée, mais elles ne doivent pas entraver le mouvement vers l'adoption d'un système national.

Catégories d'identité et terminologie

Pour construire une relation de confiance avec les personnes utilisant un système national de collecte de données, il est de première importance d'utiliser les catégories d'identité et la terminologie appropriées dans les questionnaires de collecte de données. La terminologie doit être **inclusive et respectueuse et évoluer dans le temps avec les normes en matière de pratiques exemplaires**. Il faut également s'assurer que tous les usagers et usagères du système se sentent représentés et peuvent véritablement s'auto-identifier. Les catégories d'identité doivent être exhaustives et permettre à toute personne de décrire elle-même des identités qui ne seraient pas listées.

« La terminologie est la clé, nous pouvons travailler collectivement. Tout le monde utilise son propre vocabulaire. Ce serait utile de travailler ensemble. »

Paradoxalement, plusieurs personnes ont mis l'accent sur la nécessité d'avoir des catégories d'identité qui soient aussi standardisées que possible. Elles avançaient que trop de réponses distinctes nuiraient à la possibilité d'agrégation des données pour l'industrie et à la comparaison des données entre les organisations et à travers le temps. Elles ont aussi noté la nécessité d'avoir des catégories d'identité qui soient comparables avec des données statistiques plus larges, telles que celles compilées par Statistique Canada sur l'ensemble de la population.

En prenant en considération l'ensemble de ces exigences, il faut des catégories d'identité pour **équilibrer l'autonomie individuelle et l'identité d'une personne en ayant des données standardisées et comparables entre les organisations**.

S'occuper des questions liées à la terminologie doit **impliquer des représentantes de communautés en quête d'équité**. Les parties prenantes ont noté que les termes doivent être déterminés en collaboration avec les communautés qu'ils visent à servir. Par ailleurs, les plus petites organisations ont fait remarquer à quel point elles pourraient bénéficier d'un processus de consultation conduit par de plus grandes organisations. Comme plusieurs organisations ont des capacités limitées, elles sont incapables de poursuivre un tel engagement elles-mêmes.

Pour traiter les questions relatives à la granularité des données requise par les organisations, **un système de définitions multiples** pourrait donner aux personnes la possibilité de s'auto-identifier à un niveau plus large ou plus spécifique et ne partager que les données nécessaires avec chacune des organisations participantes.

Il existe encore d'autres préoccupations reliées à la terminologie pour le Canada francophone et anglophone et pour les organisations qui travaillent tant sur le plan national qu'international. Nous développons le contexte du Canada francophone à la section 5.4.

Utilisation

La structure d'un système de données doit être nourrie par l'objectif qu'il cherche à atteindre. Le défi fondamental relié à l'usage d'un système de données est de définir l'étendue d'un système national et d'aller au-delà des actions performatives.

Bien que notre recherche se concentre sur la collecte de données basées sur la race pour les créatives et les créatifs du secteur de l'écran au Canada, les parties prenantes de l'industrie ont suggéré **qu'il serait préférable que le système ait une portée bien plus large**. Par exemple, certaines personnes consultées ont exprimé le besoin d'inclure les données pour les travailleurs et travailleuses de l'écran tant sur les postes créatifs que techniques. D'autres commentaient que cette collecte devrait **s'étendre au-delà de l'industrie du cinéma et de la télévision** et qu'il était nécessaire d'inclure également des données sur les industries créatives pour les secteurs comme la musique ou l'édition. Différentes organisations devront peut-être adapter les données qu'elles collectent et auxquelles elles accèdent selon leurs mandats respectifs. Cette réserve a été exprimée principalement par les agences de financement provinciales et territoriales.

Une autre préoccupation majeure soulevée pendant les consultations était la nécessité **d'aller au-delà de l'action performative vers la réalisation d'un véritable changement culturel**. Comme mentionné par les parties prenantes, la finalité de l'usage de la collecte de données variera en fonction des différents types d'organisations. Du point de vue des bailleurs de fonds, les données serviront à déterminer quelle sont les productions recevront du financement. D'un autre côté, les distributeurs pourraient exploiter les données pour les guider dans la diffusion des productions. Les organisations au sein de l'industrie pourraient aussi utiliser ces données pour susciter des changements internes et adopter de nouvelles mesures en recrutement ou pratiques d'apprentissage.

Pour les financeurs, les distributeurs et autres parties prenantes de l'industrie, les processus décisionnels doivent refléter les besoins d'une communauté et être éclairés par elle. Il faut s'assurer d'avoir **une communication transparente et claire sur les raisons d'une collecte de données et sur son utilisation**.

La confiance de la communauté

Finalement, une considération cruciale concerne la réponse aux besoins de la communauté et l'adoption d'une nouvelle approche de la collecte de données basée sur la confiance.

Auparavant pour l'industrie, l'approche répandue de la collecte de données était de permettre aux producteurs et productrices d'identifier et de rapporter les caractéristiques démographiques au nom de leurs équipes. Cette approche exigeait des personnes qu'elles révèlent des informations personnelles sensibles à leur employeur, ce qui peut être particulièrement difficile lorsqu'on partage des caractéristiques invisibles ou stigmatisantes. Par exemple, dévoiler un handicap ou identifier un ou une membre de la communauté LGBTQ+.

Il faut ajouter que, les organisations ont manqué de transparence quant à leur pratique de collecte de données vis-à-vis des personnes qui leur fournissaient leurs données personnelles. Des organisations importantes ont collecté des données personnelles sans communiquer sur le but de cette collecte ni sur l'utilisation des informations sensibles. Les conclusions n'ont pas non plus été communiquées à la communauté, menant les personnes à se demander ce qui avait été fait de leurs renseignements et donc, pourquoi devraient-ils les partager.

Cumulativement, ces mauvaises pratiques de collecte de données ont conduit à une méfiance parmi la communauté et à une réticence à partager ses données personnelles d'identité. Il faut que l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision progresse d'une manière qui respecte les besoins et les préoccupations de la communauté pour jeter les bases d'une confiance avec les communautés qu'elle a pour objectif de soutenir.

4. Le paysage actuel des objectifs, quotas et autres outils pour l'équité

Les données collectées et compilées par un système national de collecte de données ne suffiront pas seules à faire avancer l'équité dans les industries de l'écran. La mise en place d'outils tels que des objectifs et des quotas garantira que les lacunes identifiées par les données seront comblées, que les politiques seront transformées en actions concrètes et que les organisations seront tenues responsables de leurs promesses. Cette section fournira un aperçu des preuves existantes de l'efficacité des objectifs et des quotas dans le secteur des écrans, de l'appétit pour les objectifs et les quotas, ainsi que des lignes directrices pour éclairer leur développement.

4.1 L'efficacité des objectifs et des quotas

Les objectifs et les quotas sont de plus en plus utilisés dans l'industrie cinématographique canadienne et mondiale pour lutter contre la sous-représentation des communautés méritant l'équité. Cependant, il n'existe pas encore de bonnes pratiques universellement acceptées pour l'utilisation de ces outils, et ils ont été conçus et mis en œuvre de différentes manières dans différents contextes et zones géographiques. À un niveau élevé, l'utilisation d'objectifs et de quotas a eu des impacts positifs évidents sur la représentation dans l'industrie. Dans de nombreux cas, ces outils ont été introduits dans le but spécifique d'atteindre la parité entre les sexes, ce qui a permis aux femmes en général (et aux femmes blanches en particulier) de constater des améliorations bienvenues en matière de représentation. Malheureusement, une analyse plus nuancée a montré que les femmes non blanches et les membres d'autres communautés méritant l'équité n'ont pas réalisé de progrès comparables. Il est donc important que les objectifs et les quotas ne soient pas considérés comme une solution miracle. Ils doivent être conçus et mis en œuvre avec soin (sur la base des données d'un système de données national), doivent être adaptables aux contextes changeants et à l'intégration des retours d'information, et doivent être mis en œuvre parallèlement à d'autres initiatives favorisant l'équité.

Des preuves de l'efficacité des cibles et des quotas sont fournies ci-dessous, à travers des exemples tirés de l'industrie de l'écran au Canada et au Royaume-Uni, y compris celles axées sur la parité entre les sexes. Étant donné que les initiatives d'équité fondées sur la race sont relativement nouvelles dans l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision, les données permettant de mesurer leur efficacité restent rares. Les données provenant des initiatives canadiennes en matière de parité entre les sexes peuvent donc servir d'indicateur utile. Parallèlement, les données britanniques indiquent que les outils d'équité conçus sans tenir dûment compte de l'intersectionnalité peuvent avoir des impacts involontairement disproportionnés sur des groupes particuliers.

L'Office national du film du Canada

En 2016, l'Office national du film du Canada (ONF) s'est formellement engagé à ce que d'ici 2019, la moitié de ses productions soient réalisées par des femmes et la moitié des dépenses de production soient allouées à des projets réalisés par des femmes. En 2017, l'ONF a ajouté à ses objectifs de parité hommes-femmes des postes de création clés, notamment la scénarisation, le montage, la cinématographie et la composition musicale. En 2020-2021, l'ONF a atteint avec succès ses objectifs pendant cinq années consécutives tant en nombre de productions qu'en

allocation budgétaire et a obtenu la certification Platine Parité décernée par *Women in Governance*. Dans le cadre de son Plan d'action autochtone, l'ONF s'est également engagé à garantir que 15 % des dépenses de production soient allouées à des projets de réalisateurs autochtones. En 2019-2020, l'ONF a atteint cet objectif. En 2020-2021, un peu moins de 15 % (14 %) des dépenses de production ont été consacrées à des œuvres de créateurs autochtones, ce qui équivaut à environ 5,3 millions de dollars.

CRTC Les femmes en production

En 2018, et en réponse au manque persistant de parité entre les sexes dans les postes clés de création, le CRTC, soutenu par un comité directeur, a réuni les plus grands radiodiffuseurs publics et privés du Canada. L'objectif était de trouver des solutions durables pour garantir qu'un plus grand nombre de femmes jouent des rôles de premier plan dans l'industrie canadienne de la production cinématographique et télévisuelle. Les diffuseurs participants étaient Bell Média, Blue Ant Media, CBC/Radio-Canada, Corus Entertainment, WildBrain (anciennement DHX), Rogers Media et Groupe TVA. À la suite du sommet, tous les participants ont convenu de travailler sur des plans d'action volontaires adaptés à leurs entreprises et à leurs marchés pour résoudre ce problème et prendre des mesures concrètes vers la parité hommes-femmes.

Depuis le Sommet, les radiodiffuseurs ont réussi à augmenter le nombre de femmes jouant des rôles de premier plan dans l'industrie canadienne de la production cinématographique et télévisuelle, démontrant ainsi les progrès réalisés vers l'atteinte de leur objectif. Par exemple, dans le cadre de l'approche progressive de Blue Ant visant à atteindre la parité des sexes pour les créateurs clés, pour sa liste 2022, l'objectif est que dans 80 % des programmes commandés, 50 % des postes créatifs clés soient occupés par des femmes. Au final, Blue Ant a dépassé son objectif avec 98 % de ses projets atteignant la parité hommes-femmes³. CBC/Radio-Canada a également fait des progrès considérables vers cet objectif, avec 48 % des productions de CBC/Radio-Canada comptant 50 % ou plus de femmes occupant des postes de création clés au cours de l'année 2022-2023⁴.

D'autres preuves de l'efficacité des objectifs basés sur le genre sont mises en évidence dans le rapport *Women in View On Screen* (WIVOS).

Women in View

Le rapport *Women in View On Screen* examine l'emploi de créateurs clés s'identifiant aux femmes et non binaires. WIVOS 2021 a analysé les données de 2017 à 2019 et a examiné les projets cinématographiques financés par Téléfilm Canada et les séries télévisées scénarisées de langue anglaise financées par le FMC. Le rapport fait suite aux engagements pris par la Société

³ Blue Ant Media, *2022 Gender Parity Status Report*, <https://blueantmedia.com/2023/01/gender-parity-status-report-for-2022/>.

⁴ CBC/Radio Canada *Women in Production Annual Report*, <https://cbc.radio-canada.ca/en/impact-and-accountability/equity-diversity-and-inclusion/gender-parity-measurement/women-in-production-annual-report-2021-2022>.

Radio-Canada, Téléfilm Canada, le FMC et le CRTC de réaliser des progrès tangibles vers la parité hommes-femmes.

Les données ont montré que le pourcentage d'épisodes télévisés réalisés par des femmes à l'échelle de l'industrie est passé de 27 % en 2017 à 50 % en 2019. Cela s'explique par une augmentation de 23 % du nombre d'épisodes télévisés réalisés par des femmes à CBC entre 2017 et 2019, ce qui porte à 60 % la part des femmes dans la direction des chaînes publiques. En revanche, la part des femmes dans le travail de direction chez Bell et Corus – où des initiatives similaires en matière de parité entre les sexes n'ont pas été adoptées – est restée faible.

Si les résultats de la recherche WIVOS illustrent l'efficacité de ces outils d'équité, ils soulignent également les dangers de l'utilisation d'objectifs et de quotas larges et de haut niveau comme solution unique à la sous-représentation. Par exemple, les initiatives en faveur de la parité hommes-femmes au cours de cette période n'ont pas ciblé tous les domaines de l'industrie et un impact significatif n'a donc été constaté que parmi les femmes réalisatrices. Les femmes cinéastes n'ont connu qu'une augmentation de 8 % depuis 2017, pour atteindre un peu plus de 17 % des épisodes télévisés en 2019.

Une conclusion plus inquiétante était que les initiatives en faveur de la parité entre les sexes bénéficiaient principalement aux femmes blanches et n'avaient pas d'impact sur l'équité raciale. Sur les 43 % de femmes occupant des postes clés dans la création télévisuelle en 2019, seulement 6,44 % étaient des femmes noires et des femmes de couleur, et 0,94 % étaient des femmes autochtones. Cette tendance a été observée chez les réalisateurs et les scénaristes, ainsi que dans les séries dirigées par des showrunners féminines, où il y a globalement plus de travail pour les femmes.

Des tendances similaires ont été observées au Royaume-Uni suite à l'introduction des normes de diversité du British Film Institute – un ensemble de lignes directrices conçues pour favoriser des opportunités équitables et améliorer la représentation dans les industries cinématographiques.

L'Institut britannique du cinéma

L'Institut britannique du cinéma (BFI), la principale organisation cinématographique et télévisuelle du Royaume-Uni, a établi son cadre de normes de diversité en 2014, ce qui en fait l'une des premières tentatives visant à offrir des opportunités et un soutien équitables aux individus issus de communautés sous-représentées et mal desservies (telles que définies par la loi britannique sur l'égalité de 2010)⁵. Les normes de diversité visent à améliorer la représentation de ces groupes démographiques dans l'industrie du cinéma et de la télévision,

⁵ La loi sur l'égalité établit qu'il est illégal de discriminer une personne en raison de son âge, d'un handicap, d'un changement de sexe, d'un mariage/partage civil, d'une grossesse/maternité, de la race, de la religion/croyance, du sexe ou de l'orientation sexuelle. Le BFI ajoute la participation régionale, le contexte socio-économique et les responsabilités de soins à cette liste, tout en reconnaissant que cette liste n'est pas exhaustive.

ainsi que dans les jeux, l'exploitation et la distribution, les compétences et l'éducation, ainsi que dans d'autres organisations concernées.

Les exigences varient en fonction du type de financement pour lequel un projet demande et à quel stade, ainsi que selon que le candidat recherche un financement auprès du BFI ou d'autres organismes majeurs qui ont adopté les normes (tels que BBC Film et Film4). Le cadre comprend cinq normes principales, chacune comportant des sous-catégories et fournissant toutes des détails et des exemples sur la manière dont une production peut les respecter. Les grandes catégories de projets de films sont :

- Norme A : Représentation, thèmes et récits à l'écran
- Norme B : Leadership créatif et équipe de projet
- Norme C : Accès et opportunités à l'industrie
- Norme D : Développement du public
- Norme E : Accessibilité

À partir de 2023, les projets cinématographiques doivent répondre à au moins trois de ces cinq catégories pour répondre aux normes.

L'introduction de ces exigences a eu un impact positif significatif sur l'industrie cinématographique britannique, en particulier dans leur utilisation comme obligation contractuelle pour recevoir un financement du BFI ou d'autres organismes de financement. Bien qu'elles ne constituent pas une solution parfaite, les normes constituent une mesure importante à la fois pour garantir que les productions adhèrent à un minimum d'inclusion de base et pour aider à faire la lumière sur l'état actuel de la diversité (ou son absence) dans l'industrie. L'adoption des normes pour certaines catégories de récompenses de l'industrie cinématographique incite davantage les productions à apporter des changements positifs dans leur contenu et leur recrutement.

En 2020, le BFI a produit un premier rapport de conclusions examinant les 235 productions qui se sont appliquées aux normes entre juin 2016 et 2019. Ce rapport a révélé que 90 % des candidats remplissaient ou dépassaient les critères minimaux des normes, ce qui signifiait à l'époque satisfaire à au moins deux des normes A à D. Les 10 % restants étaient des productions qui ont demandé des prix mais qui ont été achevées avant la mise en œuvre des normes. La grande majorité des productions (86 %) étaient qualifiées selon la norme A, suivies par la norme C (74 %) et la norme B (67 %).⁶ Bien que des données de référence antérieures à la mise en œuvre des normes ne soient pas disponibles, ces pourcentages élevés suggèrent fortement que ces quotas ont eu un impact tangible sur l'inclusion des groupes sous-représentés et de leurs histoires dans le cinéma britannique.

Cependant, les normes présentent une lacune importante ; à savoir un manque de granularité quant aux groupes sous-représentés qu'une production doit inclure. En conséquence, la majorité des améliorations en matière d'accès et de représentation découlant des normes ont

⁶ L'Institut britannique du cinéma, *BFI Diversity Standards: Initial Findings*, Janvier 2020, p. 9.

privilegié les femmes, avec des gains bien moindres pour les membres d'autres groupes démographiques. Un article de 2021 de Nwonka observe que si l'accent mis sur l'inclusion basée sur le genre (comme la mise en œuvre de quotas 50/50) fait avancer au moins quelque peu l'aiguille vers une inclusion significative dans le secteur cinématographique, cela peut en fait être préjudiciable pour d'autres groupes marginalisés, en particulier les personnes racialisées⁷. Nwonka suggère que « l'homophilie » fondée sur la race est un facteur important à cet égard, ce qui signifie que les gens sont plus susceptibles d'avoir des contacts avec (et donc de collaborer avec) d'autres personnes partageant leur race⁸. Dans le cas de réglementations telles que les normes BFI, cela signifie que les gardiens et décideurs de sexe masculin, souvent blancs, lorsqu'ils sont confrontés à la nécessité de respecter une norme 50/50, sont plus susceptibles d'embaucher des femmes blanches. Des études ont montré que les femmes sont également beaucoup plus enclines à embaucher des femmes, mais là encore, la plupart des personnes en mesure de le faire sont blanches et sont donc plus enclines à embaucher d'autres femmes blanches. Bien que cette priorisation intra-raciale conduirait en théorie également à ce que les personnes racialisées embauchent d'autres personnes de leur race, elles ne disposent pas actuellement de « la masse critique, du pouvoir de participation ou du pouvoir institutionnel » pour qu'un tel changement se produise à une échelle significative⁹.

Cette préférence pour l'inclusion du genre par rapport à l'inclusion d'autres groupes marginalisés est apparente dans les données disponibles de BFI. Une étude de 2020 examinant les mêmes données que le rapport de conclusions initiales susmentionné a révélé que le sexe était le groupe sous-représenté le plus souvent cité pour la diversité dans les normes A et B. Le sexe était suivi de la race/origine ethnique dans ces deux catégories, mais à un niveau beaucoup plus élevé. taux plus faible, en particulier en ce qui concerne le leadership créatif et l'équipe de projet (avec 71 % des productions revendiquant une qualification basée sur le sexe et seulement 40 % revendiquant une qualification basée sur la race/l'origine ethnique)¹⁰. En revanche, 63 % des productions de niveau A citent le sexe et 50 % la race/origine ethnique. Ces chiffres suggèrent fortement que même si les normes encourageaient les créateurs à raconter des histoires sur (ou à choisir) des membres de communautés racialisées, ces communautés n'étaient pas suffisamment représentées aux postes décisionnels sur autant de projets.

La même disparité entre représentation et leadership était également vraie pour les personnes handicapées (38 % pour la norme A contre 4 % pour la norme B) et les personnes marginalisées en raison de leur statut socio-économique (41 % contre 3 %)¹¹. Reflétant davantage la

⁷ Nwonka, Clive. "White Women, White Men, and Intra-Racial Diversity: A Data-Led Analysis of Gender Representation in the UK Film Industry," *Cultural Sociology*, Vol 15(3), 2021, p. 430.

⁸ Nwonka, Clive. "White Women, White Men, and Intra-Racial Diversity: A Data-Led Analysis of Gender Representation in the UK Film Industry," *Cultural Sociology*, Vol 15(3), 2021, p. 446.

⁹ Nwonka, Clive. "White Women, White Men, and Intra-Racial Diversity: A Data-Led Analysis of Gender Representation in the UK Film Industry," *Cultural Sociology*, Vol 15(3), 2021, p. 446.

¹⁰ Nwonka, Clive. *Race and Ethnicity in the UK Film Industry*, 2020, p. 6.

¹¹ Nwonka, Clive. *Race and Ethnicity in the UK Film Industry*, 2020, p. 6.

conclusion susmentionnée selon laquelle les membres des communautés sous-représentées n'occupent pas de postes de décision sur les films qui prétendent les représenter, une ventilation supplémentaire des données montre que le statut socio-économique a été cité comme faisant partie d'un scénario principal dans 27 % des films, et que le handicap était cité pour 26% des films¹².

Bien que les disparités présentées par ces données soient préoccupantes, le BFI a récemment pris des mesures pour résoudre certains de ces problèmes. En 2023, le BFI a mis à jour ses critères de normes de diversité conformément aux lignes directrices énumérées ci-dessus. Alors qu'auparavant les films ne devaient répondre qu'à la norme C, plus une des normes A, B ou D, ils doivent désormais répondre aux normes C et E, ainsi qu'à au moins une des trois autres. Les exigences mises à jour mettent davantage l'accent sur l'inclusion des personnes handicapées, à la fois dans l'ajout de la norme E et ailleurs, ainsi qu'en ajoutant des exigences de « devoir de diligence » à la norme B.

Depuis 2018, le BFI propose également des objectifs d'inclusion, basés sur la proportionnalité de la population en âge de travailler du Royaume-Uni. Ces objectifs fournissent au BFI des objectifs distincts pour chaque communauté sous-représentée que les normes visent à impliquer, à la fois dans leur recrutement interne et dans les projets qu'ils financent. Depuis la mise à jour des normes de 2023, les cibles déterminent également les critères de représentation pour la norme B. Cette évolution vers la spécificité plutôt que vers la généralisation est essentielle et reflète une compréhension évolutive de la nécessité de granularité dans les initiatives d'inclusion. Bien que les objectifs n'aient pas encore été intégrés aux normes puisqu'ils s'appliquent au financement, leur utilisation en ce qui concerne les critères de représentation constitue une première étape importante.

Plus important encore, le BFI s'est engagé à améliorer les normes pour mieux servir les groupes sous-représentés, à la fois par le biais de ses propres évaluations de données et par l'engagement des parties prenantes. Une étude de 2021 commandée par le BFI a interrogé les parties prenantes pour discuter des normes et de leur application, et a abouti à un rapport solide sur les idées et les recommandations fournies par les parties prenantes, dont certaines abordaient les questions évoquées ci-dessus¹³. Cette volonté d'entendre les commentaires et d'y répondre est en fin de compte l'une des qualités les plus précieuses qu'un programme tel que les normes de diversité puisse avoir, car il garantit que les objectifs sont fixés et continueront de l'être de manière à soutenir au mieux les populations sous-représentées.

Le projet *Doubling Disability*

Bien que les normes du BFI constituent l'effort de diversité axé sur les objectifs le plus important dans l'industrie cinématographique britannique (notamment en raison de son impact sur les systèmes de financement), d'autres travaux importants liés à la diversité sont également en cours dans le secteur.

¹² Nwonka, Clive. *Race and Ethnicity in the UK Film Industry*, 2020, p. 16.

¹³ New Inclusion, *Review of the BFI Diversity Standards*, 2021.

Le *Creative Diversity Network* (CDN) est une organisation qui vise à accroître l'inclusion dans les industries britanniques de la télévision et de la radiodiffusion grâce à un certain nombre d'initiatives de recherche et de plaidoyer. L'un des plus importants d'entre eux est Diamond, un système de collecte de données à l'échelle de l'industrie qui surveille et rend compte de la diversité dans le secteur de la télédiffusion au Royaume-Uni. La collecte de données se poursuit depuis six ans, et des rapports annuels fournissent des indications sur la diversité des différents genres et rôles de production dans les productions originales britanniques commandées par divers diffuseurs britanniques. Les données fournies par Diamond constituent un outil crucial pour l'évaluation continue de l'inclusion dans l'industrie et peuvent être utilisées pour soutenir d'autres initiatives plus ciblées.

L'une de ces initiatives est le projet *Doubling Disability* du CDN, qui a été créé dans le but de doubler le pourcentage de travailleurs handicapés occupant des postes hors écran dans le secteur de la radiodiffusion au Royaume-Uni. En plus de surveiller la représentation des personnes handicapées dans le secteur via Diamond, *Doubling Disability* fournit également des ressources aux travailleurs handicapés actuels et potentiels de l'audiovisuel, ainsi qu'aux entreprises qui cherchent à rendre leurs productions plus inclusives. Les données recueillies par *Doubling Disability* via Diamond constituent un outil important pour les efforts de plaidoyer, tout en aidant l'industrie dans son ensemble à se faire une idée de l'état actuel du secteur et à fixer des objectifs pour l'avenir.

Selon un rapport intermédiaire de *Doubling Disability*, l'ensemble de données Diamond indique qu'il n'y a eu qu'une augmentation de 0,9 % de la représentation des personnes handicapées dans les emplois de production télévisuelle hors écran entre 2017 et 2020¹⁴. Cette croissance lente indique que le secteur de l'écran a besoin d'un plus grand soutien ou d'encouragements pour inclure les personnes handicapées dans la main-d'œuvre. Avec la mise en œuvre du nouveau changement des normes de BFI axé sur l'accessibilité, il y a de l'espoir que les personnes handicapées puissent accéder à davantage d'opportunités.

En fin de compte, les exemples ci-dessus suggèrent que les objectifs et les quotas fonctionnent. Cependant, ils doivent être conçus pour cibler des groupes spécifiques et être soutenus par d'autres initiatives favorisant l'équité telles que le mentorat et la formation, la création d'espaces sûrs, etc. Les lignes directrices sur l'élaboration d'objectifs et de quotas, élaborées grâce à un engagement approfondi des parties prenantes, sont décrites dans plus d'informations. détail dans la section 4.4.

4.2 L'attrait pour des objectifs et des quotas

Plusieurs parties prenantes de l'industrie sont d'accord sur le fait qu'un système d'objectifs et de quotas (d'une forme ou d'une autre) est nécessaire pour stimuler les actions de l'industrie. Ils ont noté que la fixation d'objectifs peut stimuler les comportements individuels, questionner les pratiques actuelles de recrutement et encourager les gens à embaucher en dehors de leur répertoire habituel. En tant que tels, les outils d'équité pourraient bouleverser les relations

¹⁴ Marie Tidball et Catherine Bunting, *Interim Report on Doubling Disability*, 2021, p. 7.

basées sur les réseaux qui tendent à régir les développements de carrière dans le secteur canadien de l'écran.

« [Les outils d'équité] obligent les gens à sortir de la norme ou de ce qui leur est familier. »

D'autres personnes ont évoqué la manière dont les objectifs peuvent encourager les personnes racialisées à postuler, alors qu'avant elles ne se seraient peut-être pas considérées comme qualifiées pour certains emplois. La fixation d'objectifs peut aussi être une incitation à faire des recommandations différentes pour des postes qui ne sont traditionnellement pas tenus par des personnes en quête d'équité et pousser les recruteuses à chercher dans de nouveaux bassins de candidates. Le geste de fixer un chiffre ou un pourcentage pour la représentation dans l'industrie peut encourager de nouvelles façons de penser le recrutement. Ce qui est très important c'est que les objectifs peuvent être considérés pour toutes les sections d'une organisation. Que ce soit pour les postes créatifs et techniques, pour la représentation à l'écran, pour la mise en marché, jusqu'à la haute direction, les objectifs à tous les niveaux de l'industrie peuvent garantir que la représentation est augmentée pour l'entièreté de l'industrie.

Malgré le soutien généralisé pour les systèmes d'objectifs et les quotas, les responsables de l'industrie ont le sentiment que l'industrie n'est pas encore prête à déterminer des niveaux précis. À la place, l'industrie peut établir des principes généraux qui serviront de ligne directrice pour étayer la mise en place d'objectifs et de quotas.

4.3 Approches de l'industrie pour les objectifs et les quotas

Plusieurs organisations du secteur de l'écran ont déjà mis en place des systèmes d'objectifs et de quotas. Pour certaines organisations des chiffres ont été définis pour augmenter la représentation en interne. Pour d'autres, il s'agit de se concentrer sur l'accroissement de la diversité à l'écran. D'autres encore sont à considérer comment des objectifs et des quotas liés aux financements peuvent avoir un impact sur le choix des personnes pour les principaux postes créatifs. Des divergences existent également entre les organisations sur la façon dont leurs objectifs sont affichés publiquement ou non. Alors que certaines adoptent des politiques strictement internes, d'autres choisissent une approche tournée vers l'extérieur et publient leur plan stratégique. Téléfilm Canada et CBC/Radio-Canada sont deux organisations qui publient leurs plans d'action.

Téléfilm a mis en place la première phase de son *Plan d'action sur l'équité et la représentation en 2020* et a réaffirmé son engagement pour la diversité dans le secteur canadien de l'écran dans son [Plan d'action 2022-2024 en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#). Cette mise à jour du Plan trace le contour de l'approche à volets multiples de Téléfilm pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion dans son fonctionnement. Principalement, Téléfilm visera à soutenir :

- Dans le *Programme de développement* : 15 projets de l'ensemble du programme, où au moins 50 % des productrices sont Noires
- Dans le *Programme de développement*, volet général : 15 projets où au moins 50 % des scénaristes sont des personnes noires ou de couleur et 10 projets où au moins 50 % des productrices sont des personnes noires ou de couleur
- Dans le *Programme de développement* : au moins 15 projets reçus en langue française dans le volet destiné aux personnes noires et aux personnes de couleur

- Dans le *Programme d'aide à la production* : 16 projets soutenus dont au moins un des postes créatifs clés est porté par des personnes noires ou de couleur
- Minimum de 50 % des nouvelles embauches et d'au moins 30 % des nouveaux cadres seront issus de groupes sous-représentés d'ici 2023

CBC/Radio-Canada a aussi publié ses objectifs adoptés dans [Cap sur le succès, Plan sur l'équité, la diversité et l'inclusion, 2022-2025](#). Ce Plan présente la vision de l'organisation pour la représentation de la diversité du pays, à la fois de façon externe, par son contenu et interne, au sein même de sa force de travail. CBC/Radio-Canada s'engage à augmenter la diversité parmi les nouvelles embauches de cadres, à augmenter la rétention de postes et les promotions pour les personnes de groupes prioritaires et à augmenter la représentation dans les postes créatifs clés pour l'ensemble des programmes de langue anglaise et française. Plus spécifiquement, CBC/Radio-Canada s'engage à :

- 50 % des nouvelles embauches aux postes de direction et cadres supérieurs à CBC/Radio-Canada seront pour les autochtones, les personnes racialisées ou les personnes avec un handicap.
- Doubler les rétentions de postes et les promotions pour les autochtones, les personnes racialisées ou les personnes avec un handicap.
- D'ici 2025, au moins un des postes clés de création sur l'ensemble des émissions en anglais ou en français sera occupé par une personne autochtone, racisée, membre des communautés LGBTQ2+ ou par une personne en situation de handicap.

Plusieurs personnes ont souhaité comprendre l'origine de ces objectifs et le raisonnement justifiant l'adoption de ces niveaux. C'est pourquoi en discutant ces deux cas avec des parties prenantes de l'industrie, la **nécessité que ces objectifs soient définis à partir de consultations avec la communauté** est perçue comme une priorité centrale.

Pour continuer à progresser, les lignes directrices esquissées à la section 4.2 et les recommandations de l'industrie présentées au chapitre 6 peuvent soutenir la conception d'**outils d'équité enracinés dans la communauté** et développés par des relations de confiance.

4.4 Lignes directrices pour la définition d'objectifs et le développement des quotas

L'adoption d'objectifs et de quotas doit être étayée par une solide base de données et une consultation.

Durant les entrevues, plusieurs parties prenantes de l'industrie ont souligné le besoin de comprendre les niveaux de références actuels de la représentation au sein d'une organisation. La collecte de données est le premier pas essentiel pour obtenir un portrait exhaustif de l'industrie du cinéma et de la télévision. Avec les chiffres en main, l'industrie pourra progresser vers la définition d'objectifs réalistes. Les parties prenantes de l'industrie ont fait remarquer que les objectifs devraient être définis collégialement, en consultation avec les groupes en quête d'équité et autres parties prenantes.

Des organisations souhaitent aussi pouvoir suivre les données durant une certaine période avant de déterminer un chiffre. Le suivi des progrès est essentiel pour prendre des décisions

éclairées et le temps requis pour le faire varie selon les organisations puisqu'elles doivent communiquer avec les communautés desservies.

Tenir compte de la répartition de la population peut constituer un point d'entrée pour fixer des objectifs.

Plusieurs parties prenantes de l'industrie ont suggéré que le point de départ de cette réflexion sur les objectifs et les quotas pouvait être la prise en compte des données chiffrées sur la répartition des populations compulsées par Statistique Canada. Une impression largement partagée au cours des entretiens de recherche était que les productions devaient, au minimum, représenter les communautés qu'elles desservent. Autrement dit, les statistiques sur les populations pourraient servir de base à l'industrie pour fixer des objectifs et des quotas. Certaines parties prenantes de l'industrie avaient le sentiment que les données démographiques pouvaient constituer la seule approche acceptable pour l'industrie.

Il est nécessaire de dépasser les indicateurs de population

Bien que les données démographiques représentent un point d'entrée pour fixer des objectifs, il est important de rappeler qu'elles n'offrent que rarement une représentation équitable de la société. Les groupes racialisés ont été discriminés par le passé, ce qui a conduit de nos jours à une répartition inéquitable des populations. Ramener ces groupes au niveau proportionnel de la population en général ne résoudra pas les effets de cette discrimination systémique. Cette préoccupation est particulièrement cruciale pour les populations autochtones qui ont été systématiquement effacées de la société canadienne. Plusieurs participantes à la recherche ont souligné la nécessité d'augmenter les objectifs et les quotas au-delà des comparateurs de population pour répondre à la marginalisation historique des groupes sous-représentés et d'offrir un soutien supplémentaire et des pistes pour les personnes en quête d'équité.

La fixation d'objectifs réalistes et atteignables.

Qu'ils soient basés sur les statistiques des populations ou plus élevés, il est essentiel que les objectifs soient atteignables pour réaliser avec succès des avancées dans le secteur. Mais il est important de constater que ce qui est atteignable peut varier selon le contexte. Une personne interrogée a fait remarquer que dans le secteur de l'écran, certains genres peuvent disposer d'un plus large réservoir de talents diversifiés que d'autres. La situation géographique, la langue et d'autres facteurs contextuels peuvent aussi influencer l'atteinte des objectifs.

Les objectifs doivent évoluer de concert avec les transformations de l'industrie.

Au fur et à mesure des transformations de l'industrie du cinéma et de la télévision, les objectifs doivent aussi évoluer. Les parties prenantes du secteur de l'écran ont réitéré que les objectifs ne sont pas figés ni non plus un but final. Une fois qu'un objectif donné est atteint, les organisations doivent poursuivre leurs efforts pour transformer leur culture.

« Repousser constamment les limites est peut-être idéal [...] Vous pouvez avoir besoin de vous améliorer régulièrement quand vous évaluez le travail qu'il reste à faire. Vous ne pouvez pas vous arrêter après avoir atteint vos objectifs. »

Toutefois, l'industrie peut prendre un certain temps à réagir à l'implémentation de quotas et d'objectifs. Une organisation a expliqué qu'elle donne du temps à sa communauté pour s'ajuster aux changements avant de poser de nouveaux objectifs. Une autre a noté que ses objectifs étaient fixés pour une période de trois ans et seraient réévalués après ce terme, en ajoutant une période d'ajustement similaire. Ces exemples montrent le besoin de fixer des réévaluations périodiques des avancées mais la fréquence de celles-ci reste à clarifier.

Il n'y a pas de standards applicables à tous pour le pays.

Comme nous l'avons vu à propos du système national de collecte de données, l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision a des besoins variables, en fonction de la situation géographique, de la langue, du genre de production et de plusieurs autres caractéristiques. Appliquer des objectifs et des quotas systématiques ne tiendrait pas compte de cette diversité et risquerait d'aboutir à des objectifs qui soient irréalisables et hors de portée. Il est nécessaire d'avoir un système qui puisse accommoder ces différences, qui soit développé localement, en collaboration avec les communautés qu'il entend desservir.

« Des références ou des objectifs qui seraient les mêmes pour tout le pays : ce serait une erreur. Il y a tellement de différences entre les régions. »

À un niveau plus détaillé, les provinces et territoires ont des démographies et des priorités différentes. Leur composition démographique les conduit à chercher d'autres réservoirs de talents pour combler leurs besoins. En matière de priorité, contrairement aux provinces, les territoires se concentrent davantage à soutenir les productions des Inuits ou des Premières nations qu'à œuvrer pour augmenter la représentativité d'autres groupes en quête d'équité. À un niveau très local, les publics des communautés rurales et urbaines ont des besoins très différents. Les organisations de l'industrie qui travaillent à la conception d'outils d'équité raciale sur le plan national ou provincial doivent réfléchir à la manière de tenir compte de ces nuances.

Les parties prenantes de l'industrie ont émis des recommandations sur la manière d'affronter ce défi. Une personne a suggéré que les quotas et les objectifs pourraient être augmentés de 10 % chaque année, un pourcentage comparable à l'augmentation de la représentativité dans l'ensemble des groupes en quête d'équité. Une autre personne réfléchit sur la manière dont les objectifs pourraient être liés à certains objectifs spécifiques de politique institutionnelle. Cette approche a été adoptée par certaines institutions. Knowledge Network a mis en place des mesures pour soutenir les cinéastes autochtones et Fonction publique de l'Ontario¹⁵ a conçu des programmes ciblés pour l'aide à la communauté noire.

La fixation d'objectifs doit être effectuée avec doigté pour éviter des répercussions négatives de la part de l'industrie.

Fixer des objectifs pour l'industrie peut être un sujet de controverse et il est capital qu'il soit mis en œuvre avec la plus grande attention. L'adhésion des communautés et les stratégies de

¹⁵ Bien qu'opérant en dehors du secteur de l'écran, le Fonction publique de l'Ontario nous offre néanmoins un aperçu de la manière dont les objectifs pourraient être conçus.

communication sont essentielles pour tempérer les oppositions. Ce sont les points abordés à la section 5.1.

5. Considérations pour la mise en œuvre

Jusqu'ici, ce rapport a établi les avantages potentiels d'un système de données national et d'objectifs et de quotas. Le rapport a également exposé les principaux défis auxquels ces projets doivent faire face et le paysage actuel de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision. Au moment où l'industrie progresse vers cette mise en œuvre, il est essentiel de s'assurer de l'adhésion et d'un large soutien pour ces projets, de comprendre comment les personnes autochtones seront impliquées dans le processus, de réfléchir au contexte particulier du Canada francophone et d'adopter des mesures complémentaires pour promouvoir le changement au sein du secteur. Les sections suivantes examinent ces points à tour de rôle.

5.1 L'adhésion

Il est nécessaire de promouvoir l'adhésion, l'acceptation et l'enthousiasme à soutenir activement à la fois un système national de collecte de données et des outils d'équité comme les objectifs et les quotas. Ce soutien doit se faire à tous les niveaux de l'industrie : des utilisatrices, aux producteurs et productrices, et aux principaux postes créatifs, mais aussi aux bailleurs de fonds, radiodiffuseurs, syndicats et guildes et enfin, aux responsables politiques. Cette adhésion est vitale pour les membres des groupes visés par l'équité incluant les Canadiennes racisées tout autant que celles et ceux qui n'appartiennent pas à ces communautés.

Le soutien de l'industrie est essentiel à la mise en place du système national de collecte de données pour augmenter les taux de participation et d'autoidentification et obtenir ainsi une compréhension de l'industrie qui soit la plus complète possible. La première étape pour atteindre cet objectif est de **construire une relation de confiance avec les communautés**, plus particulièrement celles qui ont été historiquement systématiquement exclues. L'information sur la conception du système, son infrastructure et sa sécurité, tout comme la manière dont les données seront stockées et utilisées, toutes ces informations devront être communiquées en toute transparence. Il serait également utile d'avoir des communications efficaces qui font ressortir comment les usages possibles des données peuvent susciter un impact à long terme et le développement du secteur.

Les parties prenantes de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision, dont le FMC et Téléfilm Canada, ont utilisé des sommaires d'une page, des vidéos et des webinaires pour rejoindre les usagers, aborder les problèmes de protection de la vie privée et s'assurer de l'adhésion à leurs systèmes de collecte de données. Bien qu'il s'agisse d'actions déterminantes, une stratégie innovante et mieux coordonnée serait peut-être aussi nécessaire. Par exemple, Creative Diversity Network, une organisation basée au R.-U., crée des publicités captivantes et des vidéos éducatives chaque année qui visent à permettre à l'industrie de la télédiffusion du R.-U. d'augmenter la diversité et d'inspirer l'inclusion. Ces vidéos sont parfois animées ou interprétées par des actrices ou acteurs et des créatrices bien connues, issues de l'industrie du cinéma et de la télévision du R.-U. Ces vidéos permettent de faire passer le message, d'atteindre et de toucher de nombreux groupes et diversifiés.

En plus d'obtenir le soutien de la communauté pour la collecte de données, il est essentiel d'envisager des stratégies d'adhésion pour les outils d'équité comme les objectifs et les quotas. Les personnes qui ont longtemps bénéficié du *statu quo* sont moins enclines à soutenir les projets qui peuvent les éloigner des financements et d'autres aides. C'est pourquoi les

stratégies d'adhésion doivent **communiquer clairement sur l'étendue des avantages des outils d'équité** et ne pas risquer de se mettre à dos ces personnes. Une approche soulignée dans nos recherches, est celle de l'adoption progressive d'un langage plus neutre, comme *segment démographique* plutôt que *groupe en quête d'équité*. Ce glissement du langage vise à mettre l'accent sur les disparités langagières et régionales aux côtés des disparités raciales pour encourager les personnes qui ne sont pas en quête d'équité à soutenir l'ensemble des efforts.

La pression pour l'adhésion **vient de toute part**, incluant les législateurs, les syndicats et les guildes. Une stratégie de communication claire mettant l'accent sur l'efficacité et l'importance des outils d'équité sera capitale. Elle aidera à l'implication de tous et garantira que le système de données est le mieux placé pour atteindre ses principaux objectifs et obtenir un véritable changement pour l'ensemble de l'industrie.

5.2 Les personnes autochtones

Les mesures et la collecte de données ciblant les personnes autochtones demandent des recherches poussées, des consultations et des partenariats. Cette étude ne s'est pas plongée dans la gouvernance et la souveraineté des données autochtones, mais la recherche a tout de même révélé quelques concepts clés à prendre en compte.

Tout d'abord, il est essentiel de rappeler que les actions répertoriées dans ce rapport incorporent des recommandations provenant de plusieurs sources : la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA), la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA), *Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada* (CVR) et *Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, Appels à la justice* (FFADA).

Les **principes fondamentaux d'autonomie et d'autodétermination** sont essentiels à ce contexte. Pour reconnaître que les peuples autochtones sont les experts de leurs propres identités et expériences, ils doivent être conviés en tant que partenaires à part entière et autorité ultime sur la manière dont leurs données seront collectées et utilisées. Pour y parvenir, il faut au minimum étudier les recherches et rapports dirigés par les autochtones eux-mêmes, comme ceux du Bureau de l'écran autochtone, ou *Protocoles et chemins cinématographiques* de imagineNATIVE, et la *Stratégie de gouvernance des données des Premières Nations* publiée par le Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations. Cela signifie également travailler étroitement avec les chercheuses autochtones, les parties prenantes de l'industrie et les Gardiens du Savoir de l'ensemble du Canada et le Bureau de l'écran autochtone (BÉA), une organisation qui a changé la donne pour les créateurs et créatrices autochtones.

Il faut ajouter que trouver des solutions à la sous-représentation des personnes autochtones dans l'industrie demandera à la fois des gestes plus soutenus et de la nuance. La collecte de données et la définition d'objectifs et de quotas pour les personnes autochtones dans l'industrie du cinéma et de la télévision existent déjà depuis un certain temps, mais demeurent insuffisantes. Les preuves anecdotiques suggèrent qu'à cause d'une longue histoire de racisme systémique et d'un manque d'opportunité, les personnes autochtones sont moins enclines à travailler dans l'industrie du cinéma et de la télévision et que, s'ils le font, ils n'ont pas le soutien nécessaire pour s'y épanouir. Le **besoin de développer une autoroute du recrutement jusqu'au maintien en fonction est donc amplifié pour la communauté autochtone**. Cela pourrait prendre la forme d'un soutien accru à la sensibilisation communautaire, au développement des compétences, aux formations et au mentorat, à la fois pour les créateurs et

créatrices autochtones émergentes et à mi-carrière, et enfin par des activités de réseautage. Sans ces aides supplémentaires, les objectifs et les quotas pour la représentation demeureront futiles puisque le réservoir de talents sera trop limité. Une autre chose à prendre en considération est le fait que des personnes non autochtones continuent de tirer des bénéfices des histoires autochtones qu'elles racontent. Il est donc crucial de **protéger la propriété intellectuelle et le contrôle narratif**.

Il existe également pour l'industrie d'autres besoins moins évidents qui nécessiteraient davantage de recherche et de réflexion. Par exemple, pour soutenir la croissance des Autochtones dans l'industrie, les systèmes de financement et de crédits d'impôt pourraient être rendus plus flexibles et inclusifs. Il serait avantageux pour les sociétés de production autochtones de pouvoir utiliser davantage de leur financement en dehors du strict budget de base, pour des projets comme le développement des compétences, l'apprentissage informel sur les tournages et le développement de la confiance avec les communautés au centre de leurs histoires (par ex. : des honoraires pour les aînés locaux). Un autre exemple serait de permettre aux productrices autochtones l'embauche de talents de l'ensemble du Canada et de quand même conserver la possibilité d'être éligible aux crédits d'impôt provinciaux dans la province où se déroule le tournage principal. Une telle flexibilité permettrait aux compagnies de production d'accéder à un plus large bassin de talents autochtones et l'embauche de talents près des lieux de tournage, comme dans les réserves éloignées.

Tel que mentionné précédemment dans cette section, le rapport n'évoque que quelques-uns des éléments de réflexion sur la collecte de données autochtones et la représentation. Des recherches plus poussées et davantage de consultations seront nécessaires.

5.3 Le contexte du Canada francophone

Bien que ce rapport ne se concentre pas spécifiquement sur le contexte particulier du Québec et des communautés francophones en situation minoritaire, les parties prenantes concernées doivent faire l'objet d'une attention spéciale quand elles sont partenaires d'un projet d'équité comme un système de collecte nationale de données et la définition d'objectifs et de quotas.

La langue et la terminologie autour de la notion d'équité sont les deux choses les plus importantes à considérer. Les traductions directes de l'anglais au français de termes liés à l'équité sont impossibles et les Canadiens francophones utilisent rarement les concepts comme « PANDC » et « racialisé ». Les lignes directrices et les politiques du gouvernement provincial québécois réfèrent plutôt à « communautés ethnoculturelles » qui peuvent inclure (ou qui souvent incluent) des personnes de type caucasien d'origine non-canadienne. Les parties prenantes de l'industrie québécoise du cinéma et de la télévision, comme le principal bailleur de fonds provincial, la SODEC, doivent travailler à l'intérieur de ce cadre pour s'assurer que leurs propres politiques et programmes soient alignés avec ceux du gouvernement provincial. Cela ajoute un niveau de complexité à leur participation à un système national de collecte de données dans lequel le cadre utilisé et les priorités vont probablement différer.

Une autre complication réside dans le fait que les parties prenantes de l'industrie québécoise du cinéma et de la télévision opèrent dans un environnement politique sensible, qui a moins de reconnaissance pour les questions de sous-représentation et de discrimination et qui est donc moins ouvert aux mesures expressément relatives à l'équité. Actuellement, les financeurs donnent la priorité et collectent des données sur la propriété de l'entreprise et les postes clés au sein de l'entreprise - et non sur les postes clés de création, comme c'est généralement le cas

en dehors du Québec. Cette approche empêche les financeurs de faire la collecte de données sur plusieurs caractéristiques démographiques importantes comme le handicap et l'orientation sexuelle puisqu'il serait trop facile d'identifier les personnes en raison du petit nombre de cadres des compagnies. Ils vont devoir élargir ou modifier l'étendue de la collecte de données pour y inclure les postes créatifs clés et toutes les caractéristiques démographiques pour s'aligner avec les objectifs nationaux. Les parties prenantes interrogées croient que ce changement pourrait être accueilli par des réactions négatives.

De plus, les parties prenantes de l'industrie du cinéma et de la télévision du Québec n'utilisent pas régulièrement des objectifs ou des quotas et donc, les données collectées ne servent pas à l'évaluation des projets ou aux demandes de financement. Les données servent surtout à développer des stratégies efficaces de communication et à s'assurer que les exigences et les procédures de leurs programmes sont bien comprises par les éventuels candidats de toutes les communautés. La mise en place d'objectifs et de quotas d'équité pourrait peut-être aussi soulever davantage de réactions négatives au Québec et devra être menée de façon délicate.

5.4 Mesures complémentaires

En tant que disposition autonome, la création d'un système national de collecte de données et d'outils d'équité ne sera pas suffisante pour susciter un changement significatif du secteur canadien de l'écran. Il est essentiel de mettre en place des mesures complémentaires centrées sur l'équité, premièrement pour comprendre, puis pour résoudre la question des obstacles systémiques en jeu. Les mesures complémentaires que nous développons plus bas comprennent, des ateliers anti-oppression, des programmes de mentorat, et de nouveaux canaux de financement. Plusieurs parties prenantes de l'industrie ont exprimé cette priorité et proposé des stratégies pour aller au-delà des mesures performatives.

Les entretiens avec les parties prenantes de l'industrie ont démontré que plusieurs d'entre elles avaient déjà instauré des mesures pour encourager ces transformations. Les organisations ont évoqué leur recherche pour déceler les obstacles à l'accès aux programmes, des ateliers anti-oppression pour les équipes, des programmes de mentorat pour développer le renforcement des compétences des personnes en quête d'équité et des systèmes d'objectifs et de quotas pour suivre leur progrès. Chacune de ces mesures possède des avantages, mais aucune ne peut atteindre seule un changement de culture. Pour transformer le secteur canadien de l'écran, il est nécessaire que le système global soit envisagé par de multiples points de vue, que les rapports de confiance soient priorisés, que la confidentialité soit garantie et que les principes d'humanité des communautés qu'il entend desservir soient respectés.

Parallèlement à l'adoption de mesures ouvertes vers l'extérieur, les organisations doivent **s'attaquer aux préjugés internes**. Les préjugés peuvent avoir des conséquences pour une personne en quête d'équité à plusieurs niveaux, de l'interprétation et la présentation de données jusqu'à l'allocation de financement sectoriel. Plusieurs parties prenantes de l'industrie ont souligné l'importance pour les équipes d'entreprendre des ateliers anti-oppression et d'équité des données, notamment pour les analystes de données et les hauts dirigeants. Par ces ateliers, les équipes peuvent comprendre comment leurs préjugés influencent leur façon d'interpréter, de présenter et de communiquer leurs conclusions.

Développer un canal d'alimentation du recrutement jusqu'au maintien en fonction est également un besoin capital. Un des arguments courants pour ne pas adopter d'objectifs et de quotas est qu'un bassin de candidats qualifiés n'existe pas. Parallèlement, on peut se demander pourquoi ce bassin n'existe pas et comment ce défi peut être surmonté. En tant que telles, les stratégies pour l'augmentation de la représentation peuvent soutenir l'adhésion à l'adoption d'objectifs et de quotas.

Des mesures parallèles comme des bourses d'études et des programmes de mentorat peuvent aider à alimenter ce bassin et encourager les personnes d'origine diverses à se diriger vers ces domaines. Les programmes de mentorat pourraient envisager de placer des personnes en quête d'équité avec des créatifs ou des créatives de premier plan de manière à apprendre à progresser vers des postes de plus hauts niveaux. Des financements dédiés pourraient afficher un engagement à développer ce canal.

Le maintien en fonction des personnes racisées comporte encore plusieurs défis. Des stratégies pour apporter des solutions au problème du maintien en fonction pourraient inclure le développement du leadership et une planification de succession qui visent à aider au passage des personnes en quête d'équité vers des postes de commande. Quand des personnes en quête d'équité seront à des postes de commande, leurs voix pourront guider et orienter les futurs développements d'un système national de collecte de données et l'évolution des objectifs et des quotas sur la durée.

6. Recommandations pour la mise en place d'un système national de collecte de données, d'objectifs et de quotas

Au moment où l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision regarde vers l'avenir, cette étude présente une approche potentielle de la mise en œuvre d'un système de données national et d'outils d'évaluation des performances en matière d'équité.

Dans l'ensemble, l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision a besoin d'une plus grande harmonisation en matière de collecte de données et de rapports statistiques. Cette recherche indique que la mise en place d'un système de données national serait le moyen le plus efficace d'atteindre ces objectifs. Les résultats suggèrent également que l'efficacité potentielle d'un tel système sera limitée s'il est isolé au financement du cinéma et de la télévision, étant donné l'immense rôle des crédits d'impôt dans l'industrie, ainsi que la réticence des bailleurs de fonds provinciaux à incorporer un tel système dans un seul aspect de leur travail. L'objectif ultime de tout système national de données devrait donc être de recueillir des données sur l'ensemble des industries créatives canadiennes.

L'approche progressive présentée ici garantit que la collecte de commentaires est incorporée à chaque étape. Elle permet aux parties prenantes de l'industrie d'adapter les nouvelles exigences en matière de rapports et de s'assurer que le système est à la fois efficace et solide. Les leçons à en tirer se feront au fur et à mesure et les essais et l'orientation seront essentiels aux progrès.

Étape 1 – Coordination des bailleurs de fonds nationaux et des législateurs

- Les bailleurs de fonds nationaux et les principaux décideurs politiques, comme le ministère du Patrimoine canadien (PCH), devraient prendre des mesures pour harmoniser leurs pratiques de collecte de données dans toute la mesure du possible. Il est bien entendu que les données devraient continuer à être collectées par l'auto-identification et qu'elles doivent être collectées avec de multiples caractéristiques démographiques incluant la race, l'indigénéité, le genre, l'orientation sexuelle et les handicaps. Ces multiples points de vue aideront l'obtention d'une compréhension globale de la diversité et de la représentation dans l'industrie.
- Le moyen le plus efficace d'harmoniser la collecte des données est de mettre en place un système de données unifié. Compte tenu de l'investissement et de l'adhésion actuels, PERSONA-ID du CMF est un candidat sérieux pour servir de modèle à un tel système.

Étape 2 – L'engagement des parties prenantes

- L'engagement des parties prenantes devra constamment faire partie de la conception et de la mise en œuvre du système national de données. Les groupes communautaires comme l'Écran autochtone, l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran et le REMC devraient faire partie des partenaires pour garantir que des voix diverses soient intégrées dans tout développement ultérieur du système.
- Une enquête nationale devrait être menée pour recueillir les réactions des utilisateurs actuels et potentiels du système. En particulier, l'enquête devrait fournir des informations sur les hésitations et les préoccupations concernant le partage des données par le biais du système, la charge administrative et les défis techniques.

- Ce sondage devrait être complété par des consultations ultérieures avec les bailleurs de fonds, les radiodiffuseurs, et autres observateurtrices pour répondre aux préoccupations persistantes et promouvoir l'adhésion au système. De plus, cette phase de consultations sera cruciale pour comprendre comment le système doit recueillir et partager les données d'une manière qui soit utile pour chacune des organisations distinctes.

Étape 3 – Création d'une organisation d'une organisation indépendante sans but lucratif

- Une organisation sans but lucratif, indépendante des gouvernements et des sociétés d'État, devrait être créée pour héberger le système de données. L'organisation devrait être mandatée pour gérer la collecte, le stockage et les rapports de données. Cet arrangement garantira que les ressources et le financement soient constamment dirigés vers le système de données plutôt que disséminés dans de multiples priorités et programmes. Cela aidera également à atténuer les craintes concernant le partage de données personnelles et sensibles avec ceux qui prennent les décisions sur les projets ou les agences gouvernementales qui ont des relations tendues avec les Autochtones et autres communautés visées par l'équité.
- Une organisation sans but lucratif devrait recevoir une combinaison de financements de base stables, année après année, et des fonds de fonctionnement par le biais de droits de licence payés par les bailleurs de fonds et les radiodiffuseurs utilisant la plateforme.
- Cette organisation sans but lucratif devrait être gouvernée par un conseil d'administration formé d'éminentes organisations du film et de la télévision, incluant les bailleurs de fonds nationaux et des membres des principales organisations communautaires du secteur. De plus, ce conseil d'administration devrait être élargi ou adapté en fonction de l'évolution d'un système national (voir étape 7).

Étape 4 – Incorporation des bailleurs de fonds nationaux et étude comparative nationale

- Les trois bailleurs de fonds nationaux, le FMC, Téléfilm Canada et l'Office national du film devraient être les premiers à être pleinement incorporés à un système unifié. Ces organisations ont toujours été au premier plan des discussions sur un système national de données et font déjà, à un certain degré, de la collecte et des rapports de données. Ils disposent normalement des ressources et de la capacité à s'engager dans une nouvelle initiative comme celle-ci, s'ils sont guidés et motivés à le faire.
- Pour tester et déployer le système, une étude comparative nationale devrait être entreprise pour développer une base de référence sur la représentation pour l'ensemble des bailleurs de fonds nationaux. Cette base de données donnera un aperçu de la part centrale du financement à l'industrie et aidera à identifier les groupes qui sont sous-représentés.

Étape 5 – Conception et mise en œuvre des objectifs et des quotas pour les bailleurs de fonds nationaux

- Le principe « pour obtenir de l'argent public, vous devez ressembler au public » doit être adopté par les bailleurs de fonds nationaux, par la conception et la mise en œuvre d'objectifs et de quotas. Pour les bailleurs de fonds nationaux cette mise en œuvre

servira d'abord à éprouver les leçons à tirer de ce concept et à les reproduire pour les initiatives futures de l'ensemble de l'industrie.

- Les objectifs et les quotas doivent être conçus pour assurer une représentation significative. Pour y parvenir, les critères pour atteindre les quotas doivent exiger des candidates qu'ils ou elles soient détenteurtrices des droits liés au projet et, s'il y a lieu, une section devrait être ajoutée au formulaire d'application concernant la relation des candidates aux communautés et contenus représentés.

Étape 6 – Les bailleurs de fonds provinciaux et territoriaux et les radiodiffuseurs

- L'étape 6 nécessitera l'implication des bailleurs de fonds provinciaux et des radiodiffuseurs. Plusieurs de ces organisations font déjà la collecte et les rapports de données démographiques de différentes façons mais ont exprimé leur soutien et leur intérêt pour un système national de collecte de données.
- À cette étape, une campagne de mise en marché novatrice devrait être mise en place à travers le pays. La transparence sur le fonctionnement du système et, sur le long terme, son impact potentiel sur l'industrie seront essentiels pour augmenter la participation et le soutien au système.
- Après avoir étendu le système de données aux principaux bailleurs de fonds et aux radiodiffuseurs à travers le pays, il est impératif que l'ensemble de l'industrie définisse des objectifs basés au moins sur les indicateurs démographiques. Même si ces objectifs n'étaient pas imposées par des mesures de responsabilisation, ils devraient être placés au centre des prises de décisions dans l'industrie. Ces objectifs devraient également être mentionnés et comparés dans les analyses et les rapports de données.
- À cause des contextes particuliers dans lesquels évoluent les bailleurs de fonds et les radiodiffuseurs de l'industrie, ceux qui conduiront cette initiative devront travailler avec chacune des organisations individuellement pour fixer des quotas pertinents et réalistes pour chacune. Ces quotas devront également s'aligner sur les objectifs nationaux et contribuer à leur progression.

Étape 7 – Élargir la portée

- Par la suite, le système national devra prendre de l'expansion pour inclure d'autres parties de l'industrie canadienne du film et de la télévision, notamment les talents à l'écran et les équipes créatives et techniques.
- Le système devrait également s'étendre au-delà de l'industrie du film et de la télévision pour inclure d'autres industries créatives soutenues par les bailleurs de fonds à travers le pays. Celles-ci pourraient inclure, sans s'y limiter, les médias interactifs, la musique et l'édition littéraire. Des discussions et des recherches supplémentaires seront nécessaires pour s'assurer que le système de données fonctionne dans le contexte particulier de ces industries. Par exemple, les décideurs devront déterminer comment définir l'expression « représentation significative » dans chacun de ces contextes et décider de l'importance de la collecte de données pour telle ou telle organisation. De toute façon, les éléments fondamentaux du système incluant l'autoidentification, la protection de la vie privée et la nécessité des rapports de données demeurent les mêmes.

- À cette étape il faudra également un appui soutenu pour comprendre comment un système national de données peut aller au-delà d'un travail en parallèle avec d'autres systèmes de données de l'industrie et qu'il y ait intégration de part et d'autre. L'association de données démographiques avec les données économiques de Culture Satellite Account et du système CIERA de Creative BC pourrait fournir la possibilité d'une analyse plus discrète par certains groupes de personnes spécifiques, par province ou par territoire ou pour d'autres catégorisations.
- Enfin, un système national de données devrait être élargi pour inclure les crédits d'impôt et tout autre financement public offert aux industries créatives canadiennes.

La feuille de route décrite ci-dessus présente une approche de la mise en œuvre d'un système de données complet, unifié et éthique dans l'ensemble de l'industrie cinématographique et télévisuelle canadienne ainsi que dans les industries créatives de manière plus générale. Un tel système fournirait des informations significatives sur le financement, la distribution et la représentation et permettra la mise en place d'objectifs et de quotas et autres mesures relatives à l'équité. Ces étapes sont essentielles créer un Canada plus diversifié, fructueux et dynamique.

Annexe A : Survol des pratiques de collecte de données et d'outils d'équité

Le tableau suivant présente les pratiques actuelles des bailleurs de fonds et des radiodiffuseurs canadiens en ce qui concerne la collecte de données et les outils d'équité. Ces éléments ont été recueillis au cours d'entrevues et en ligne par des sources publiques.

Tableau 1 : Survol des pratiques de collecte de données et d'outils d'équité

Organisation	Collecte de données	Outils d'équité
Bailleurs de fonds nationaux		
Téléfilm Canada	<ul style="list-style-type: none"> A publié un questionnaire d'autoidentification mis à jour en janvier 2022 pour collecter des données pour les candidats aux programmes 	<ul style="list-style-type: none"> Objectifs/quotas fixés pour les Noirs et les personnes de couleur
Fonds des médias du Canada	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données sur les postes créatifs par le biais de son système PERSONA-ID (2021) 	<ul style="list-style-type: none"> Planifie de fixer des objectifs et des quotas en 2023
Office national du film	<ul style="list-style-type: none"> À compter du 1^{er} avril 2023, implante l'utilisation de questionnaires d'autoidentification pour les cinéastes et les équipes de production travaillant sur les projets ONF 	<ul style="list-style-type: none"> Objectifs/quotas fixés pour les Noirs et les personnes de couleur
Bailleurs de fonds provinciaux et territoriaux		
Creative BC	<ul style="list-style-type: none"> A débuté la collecte de données sociales des candidats des programmes de financement 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Ne fixe actuellement aucun objectif ni quota pour les principaux postes créatifs
Ontario Créatif	<ul style="list-style-type: none"> Lancement du projet de collecte de donnée durant l'année d'imposition 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Des objectifs sont fixés pour des programmes spécifiques
The Newfoundland and Labrador Film Development Corporation (NLFDC)	<ul style="list-style-type: none"> Ne collecte aucune donnée d'identité 	<ul style="list-style-type: none"> Ne fixe aucun objectif ni quota
Nunavut Film Development Corporation (NFDC)	<ul style="list-style-type: none"> Aucune information accessible au public 	<ul style="list-style-type: none"> Fixe des objectifs pour les productions en inuktitut
Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données sur la propriété des compagnies de production et les postes clés 	<ul style="list-style-type: none"> Ne fixe aucun objectif ni quota

Organisation	Collecte de données	Outils d'équité
Développements des médias du Yukon	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données sur l'équité depuis janvier 2022 par le biais des formulaires d'application pour les nouveaux programmes 	<ul style="list-style-type: none"> Ne fixe aucun objectif ni quota
Radiodiffuseurs		
APTN – Réseau de télévision des peuples autochtones	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données sur les Autochtones et l'identité de genre 	<ul style="list-style-type: none"> Ne fixe aucun objectif ni quota
Bell Média	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données sur les Autochtones et l'identité de genre pour rendre compte au CRTC 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune information accessible au public
CBC/Radio-Canada	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données sur la main-d'œuvre et les principaux postes créatifs 	<ul style="list-style-type: none"> Les programmes ont des objectifs basés sur le profil du public et des objectifs sur la main-d'œuvre et les principaux postes créatifs
Corus Entertainment	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données pour rendre compte au CRTC 	<ul style="list-style-type: none"> Ne fixe aucun objectif ni quota
Knowledge Network	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données sur la propriété des compagnies de production par un questionnaire d'autoidentification 	<ul style="list-style-type: none"> Fixe des objectifs pour les Autochtones et les compagnies de production/producteurtrices racialisées pour des périodes de 3 ans
Rogers Media	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données principalement sur les productions internes pour rendre compte au CRTC 	<ul style="list-style-type: none"> Ne fixe aucun objectif ni quota
TVO	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des données sur la propriété des compagnies de production 	<ul style="list-style-type: none"> Objectifs définis dans le Plan stratégique : Sur une période de 3 ans, 50 % des titres originaux devront être des projets tendant vers la diversité (51 % productions internes)

Annexe B : Vue d'ensemble des entretiens réalisés pour cette étude

L'équipe de recherche a contacté près de 60 organisations et s'est **entretenu avec 42 représentants de différentes organisations**. Le tableau suivant présente une vue d'ensemble des organisations participantes.

Tableau 2 : Vue d'ensemble des organisations participantes

Catégorie	Organisation
Bailleurs de fonds nationaux	Fonds des médias du Canada
	Office national du film
	Téléfilm Canada
Bailleurs de fonds provinciaux et territoriaux	Association des agences provinciales et territoriales de financement (AAPTF)
	Creative BC
	Ontario Créatif
	The Newfoundland and Labrador Film Development Corporation (NLFDC)
	Nunavut Film Development Corporation (NFDC)
	Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)
	Développements des médias du Yukon
Radiodiffuseurs canadiens	APTN – Réseau de télévision des peuples autochtones
	Bell Média
	CBC/Radio-Canada
	Corus Entertainment
	Knowledge Network
	Rogers Media
Ministères fédéraux et organismes gouvernementaux	TVO
	Le Bureau de certification des produits audiovisuels canadiens (BCPAC)
	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC)
Associations professionnelles de l'industrie	Ministère du Patrimoine canadien
	Association Québécoise de la Production Médiatique (AQPM)
	Alliance des producteurs francophones du Canada (APFC)
	Association des documentaristes du Canada (DOC)
	Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio (ACTRA)
	Guilde canadienne des réalisateurs (DGC)
	Writers Guild of Canada (WGC)
Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma (I.A.T.S.E)	
Festivals et événements de l'industrie	Académie canadienne du cinéma et de la télévision
	Festival international du film de Toronto (TIFF)
	Bureau de l'écran des Noirs (BÉN)

Catégorie	Organisation
Organisations PANDC cinéma et télévision	BIPOC Film & TV
	Bureau de l'écran autochtone
Sociétés de production canadiennes	Film Forge
	Scarborough Pictures
Secteur des médias internationaux	Academy of Motion Picture Arts and Sciences (AMPAS)
	Creative Diversity Network
	South Australian Film Corporation (SAFC)
Conseillers extérieurs	Universitaires canadiennes
	Chaires de recherche du Canada
	Consultant.e.s indépendantes
	Fonction publique de l'Ontario (FPO)
	Fasken, cabinet-conseil juridique

Annexe C : Survol des considérations sur la vie privée (Fourni par Fasken, cabinet conseil juridique)

Déterminer quelles seront les lois sur la vie privée, fédérales, provinciales ou territoriales, qui s'appliqueront à un système de national de collecte de données dépend largement des organisations qui gèreront ce système ou y participeront. Des lois différentes sur la protection de la vie privée s'appliquent aux organisations du secteur public versus le secteur privé. Et ce n'est pas tout le secteur privé, puisque les organisations sans but lucratif sont soumises aux lois sur la vie privée en fonction du lieu du siège de l'organisation et du lieu d'habitation des personnes concernées. En Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec, les lois régissant la protection des renseignements personnels pour le secteur privé s'appliquent à la collecte, l'utilisation et la divulgation d'informations personnelles dans ces provinces par les organisations sans but lucratif.

En plus des exigences définies dans les lois de protection des renseignements personnels, d'autres obligations légales peuvent également s'appliquer à la collecte de données. Par exemple, en Ontario, la [Loi de 2017 contre le racisme \(Anti-Racism Act, « ARA »\)](#) permet au gouvernement de l'Ontario la mise en œuvre de la collecte de données basées sur la race pour identifier tout impact inéquitable de ses politiques ou programmes, y remédier ou les prévenir. L'ARA définit quelles organisations du secteur public ont besoin ou sont autorisées à collecter des données basées sur la race en relation avec des programmes spécifiques, des services ou des fonctions. Les [Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique](#), qui accompagnent l'ARA fournissent des orientations sur la manière responsable de faire la collecte, la gestion et l'usage d'informations basées sur la race et devraient être prises en considération si le système national de données devait inclure des participantes du secteur public de l'Ontario.

Un système national de données implique la collecte, l'utilisation et la divulgation d'informations personnelles sensibles de personnes. Il est essentiel que le système soit conçu de manière à protéger la vie privée des personnes et à respecter les lois applicables sur la protection de la vie privée. Une liste non exhaustive des principales considérations sur la vie privée est développée ci-après. Rappelons toutefois que nous ne savons pas spécifiquement quelles lois s'appliqueront au système.

(a) Consentement et autorisation

Hormis quelques exceptions limitées, les organisations du secteur privé doivent obtenir le consentement exprès de la personne avant la collecte, l'utilisation ou la divulgation de leurs informations personnelles sensibles. Les personnes doivent être bien informées de toutes les utilisations pour lesquelles les informations sont collectées, utilisées ou divulguées et doivent comprendre les conséquences de telle collecte, utilisation ou divulgation. Les personnes doivent pouvoir retirer et, dans certaines circonstances, modifier leur consentement.

Par contre, les organisations du service public dépendent généralement de l'autorité de leur mandat législatif pour la collecte, l'utilisation et la divulgation des données personnelles, bien que les lois sur la protection de la vie privée du secteur public permettent souvent aux services publics de se fier également au seul consentement. Lorsqu'un organisme public est chargé de collecter ou d'utiliser des informations personnelles en lien avec un système national de données, son autorité dépendra du mandat de l'organisme public.

(b) Mesures de protection des renseignements personnels

En général, les organisations doivent prendre des mesures jugées raisonnables dans les circonstances pour sauvegarder les renseignements personnels et les protéger du vol, de la perte et d'un usage non autorisé ou de leur divulgation. Les lois de protection de la vie privée ne sont généralement pas normatives sur les mesures de sécurité particulières qui doivent être employées. L'organisation qui sera responsable du système national de données devra déterminer quelles mesures sont appropriées pour protéger les renseignements personnels au fur et à mesure de l'évolution des technologies et de l'émergence de nouveaux risques.

(c) De-identifying and anonymizing personal information

Bien que certains des renseignements personnels collectés seront retenus et utilisés sous une forme qui permettra d'identifier des personnes, le système national de données servira surtout à conduire des analyses statistiques en utilisant des données agrégées ou anonymisées de manière à identifier les tendances de l'industrie. L'utilisation de renseignements dépersonnalisés ou anonymisés est une méthode pour assurer la protection de la vie privée des personnes et permettre à un groupe plus large de parties prenantes d'étudier les données dans un but de recherche ou autre. Les lois sur la protection de la vie privée ne s'appliquent pas aux renseignements personnels une fois qu'ils ont été dépersonnalisés ou anonymisés de façon appropriée. Au niveau fédéral (soit sous la LRPDE du secteur privé [*Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*] ou sur la *Loi sur protection des renseignements personnels* du secteur public), un renseignement n'est pas personnel s'il n'y a aucune « sérieuse possibilité » que ce renseignement puisse identifier une personne, directement ou indirectement. La loi du secteur privé sur la protection de la vie privée du Québec, en vigueur en septembre de cette année, fera la distinction entre les renseignements dépersonnalisés (qui demeureront sujets à la loi) et les renseignements anonymisés. Les organisations ne seront autorisées à anonymiser les renseignements que lorsqu'il y aura une raison pour le faire et seulement de manière conforme aux normes de l'industrie. Le système national doit employer les techniques appropriées pour générer des données anonymisées, cohérentes avec les pratiques exemplaires de l'industrie et des mesures doivent être prises pour minimiser les risques de réidentification conformément avec la législation existante.

(d) Cadres de conformité

Les questions qui précèdent peuvent être prises en compte par le développement d'un cadre fiable de gouvernance de la collecte des données fixant clairement les rôles et les responsabilités respectifs de l'ensemble des parties prenantes du système national de données. Les parties prenantes impliquées doivent envisager ensemble un partage formel des informations ou des ententes claires sur l'utilisation des données afin de clarifier quelles informations seront divulguées, à qui elles seront divulguées et l'utilisation qui en sera faite.

Si la plateforme PERSONA-ID est retenue, nous suggérons de collaborer avec le FMC afin de confirmer quelles analyses légales ont déjà été effectuées pour la plateforme, notamment les mesures prises par le FMC pour vérifier si la plateforme PERSONA-ID et son système de collecte de données sont conformes ou non avec les lois applicables sur la protection de la vie privée. Cette évaluation de l'état de conformité de la plateforme PERSONA-ID et de son système de collecte de données avec les lois applicables sur la protection de la vie privée aura une incidence sur le travail à fournir pour traiter ces questions de conformité au fur et à mesure de l'avancement du projet.