



ÊTRE ENTENDU.E

les Canadien.nes noir.es dans
l'industrie Canadienne de l'écran



This report is also
available in English

Table des matières

3

Remerciements

4

Partenaires de financement

5

Message du directeur exécutif

6

Message du président

7

Sommaire Exécutif

Principales conclusions	7
Points essentiels à retenir	8
Pourquoi cela est-il important?	8
Objectifs du projet	8

9

Aperçu

Objectifs du projet	9
Approche de la recherche	10
Contexte et limites de la recherche	10

13

Un portrait des Canadien.nes noir.es dans les industries canadiennes de l'écran

Expériences Professionnelles	16
Les Parcours Professionnels	21
Développement des Compétences	33

41

Être Noir.e dans le Secteur des Médias de L'écran au Canada

Désillusion sur l'EDI	46
Les Stratégies Qui Fonctionnent	48

51

Appel à l'action

53

Annexes

Annexe A: Méthodologie	53
Annexe B: Programmes examinés	54
Annexe C: Étapes de Carrière	56
Annexe D: Enquête	57

Remerciements

Plusieurs organisations ont contribué au financement de cette recherche. Les opinions, résultats, conclusions ou recommandations exprimés dans ce document sont ceux de l'auteur ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions des bailleurs de fonds du projet. Les auteurs ne sont pas des mandataires ou des représentants du bailleur de fonds, et les bailleurs de fonds ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans ce document.

Nous sommes très reconnaissants envers les participant.es qui ont pris le temps de répondre à l'enquête en ligne et de participer aux entretiens qualitatifs.

Le BEN tient à exprimer sa gratitude aux personnes suivantes pour leur soutien et leur collaboration à chaque étape de cette étude:

Groupe consultatif de recherche de l'ASF

- Floyd Kane, *Showrunner, scénariste, producteur, membre du conseil d'administration du BEN*
- Kai Little White, *productrice associée de la programmation pour enfants, CBC*
- Selwyn Jacob, *cinéaste*
- Jeremy Hood, *producteur*
- Mahalia Verna, *stratégiste et productrice*

Conseil d'administration du BEN

Officier.ières

- Jennifer Holness, *Présidente*
- Jenine Gregroy, *Trésorière*
- Haydn Wazelle, *Secrétaire*

Members

- Samah Ali
- Maya Annik Bedward
- Cory Bowles
- Damon D'Oliveira
- Nick Davis
- Trevor Hampden
- Richard Jean-Baptiste
- Marie Ka
- Floyd Kane
- Tonya Williams

Fondateurs/Fondatrices

- Maya Annik Bedward
- Damon D'Oliveira
- Jennifer Holness
- Joan Jenkinson
- Floyd Kane
- Charles Officer
- Sudz Sutherland
- Clement Virgo
- Tonya Williams

Partenaires de financement



Cette recherche a été menée en partenariat avec:



Quilin

See the whole picture

Le consentement éclairé a été obtenu de tous/toutes les participant.es individuel.les impliqué.es dans cette étude.

Message du directeur exécutif



Joan Jenkinson,
Directrice exécutive, fondatrice

Les industries cinématographiques du Canada ont besoin de se transformer. Les histoires hétérosexuelles, blanches et cisgenres qui ont dominé nos écrans pendant les décennies de formation de ces industries sont en décalage avec les résident.es multiculturel.les et très diversifié.es de notre pays. En bref, les Canadiens ne voient pas leur Canada reflété dans nos productions télévisuelles, cinématographiques et numériques. Il suffit de constater que jusqu'en 2021, seules quatre séries dramatiques télévisées réalisées par et sur des Canadiens noirs avaient été diffusées, alors que les Noirs sont présents dans le pays depuis quatre siècles.

Qui raconte l'histoire est aussi important que l'histoire elle-même. Conscient que ce sont les personnes qui rédigent les scénarios, qui se trouvent derrière la caméra et dans les salles de conseil de l'industrie qui déterminent ce qui arrive sur nos écrans. Le Bureau de l'écran des Noirs (BEN) a entrepris de recueillir des données sur la prévalence des professionnel.les noir.es de l'industrie cinématographique au Canada, une communauté qui n'avait pas été recensée de manière significative jusqu'à présent. Être Entendu.e examine à la fois les chiffres et les expériences des producteurs/trices, scénaristes, réalisateurs/trices, acteurs/actrices et équipes de tournage noir.es. Bien que chaque expérience soit unique, elles offrent collectivement un aperçu précieux des lacunes et des obstacles de l'industrie et de la façon dont les leaders d'aujourd'hui peuvent démanteler le racisme anti-Noir, transformer les pratiques d'exclusion et créer des opportunités qui élèvent les travailleurs/euses noir.es et, par extension, d'autres groupes marginalisés.

Grâce à Être Entendu.e, le BEN fait entendre la voix des personnes qui, comme le montre cette étude, sont souvent la seule voix noire de leur équipe. Un tel isolement peut limiter la capacité d'une personne à soulever des problèmes et à apporter des changements significatifs et positifs sur son lieu de travail. Ce rapport propose des appels directs à l'action pour aider le secteur à soutenir les talents noirs et à créer des pratiques plus inclusives.

Avec Être Vu.e, Être Compté.e, et maintenant Être Entendu.e, le BEN offre aux leaders et aux influenceurs de l'industrie une compréhension claire de ce qui manque et de la manière d'engager les talents et les publics noirs pour renforcer les industries. Armés des outils décrits dans nos appels à l'action et nos directives, les leaders sont invités à travailler avec le BEN pour développer des stratégies qui transformeront nos industries de l'écran et leur permettront de créer un contenu vraiment authentique et représentatif qui reflète les expériences, les préférences et la vie des Canadiens.

Message du président



Jennifer Holness,
*Présidente du conseil
d'administration, fondatrice*

Être Vu.e, Être compté et Être Entendu.e vont de pair. Ils représentent des expériences puissantes qui construisent des mondes, façonnent la culture et valorisent des communautés entières et les personnes qui les composent. Ce faisant, ils ne sont pas intangibles; ce sont des actes de résistance.

Le Bureau de l'écran des Noirs (BEN) est fier d'être à l'avant-garde de la présentation d'une recherche révolutionnaire qui fait avancer les choses pour les Canadien.nes noir.es dont les histoires ont été largement racontées par d'autres et qui ont été largement invisibles dans notre industrie cinématographique.

Être Entendu.e est une recherche nationale exhaustive du marché du travail qui met en lumière les voix et les expériences des producteurs/trices, des créateurs/trices et des équipes de tournage noir.es au Canada. Elle reconnaît l'énorme valeur que nous apportons à l'écosystème et les milliards de dollars perdus lorsque les Noirs n'ont pas une véritable voix. Selon un rapport de McKinsey datant de 2021, dix milliards de dollars de profits annuels pourraient être réalisés aux États-Unis, simplement en améliorant la représentation des Noir.es. Et la rentabilité augmente encore si notre travail et nos histoires ne sont pas sous-financés et sous-évalués. Cela s'applique sûrement à Hollywood Nord? Mais il n'existe pratiquement aucune donnée sur les producteurs/trices et les créateurs/trices canadien.nes de race noire. Nous prenons donc les premières mesures nécessaires pour partager avec vous qui nous sommes, nos espoirs, nos rêves, nos expériences et ce dont nous avons besoin pour rendre notre industrie plus équitable.

En vous plongeant dans ce rapport de recherche, réfléchissez à la manière dont vous pouvez être un agent de changement positif. Comment pouvez-vous participer à la construction d'un meilleur avenir où les voix créatives, le talent et le travail des Noirs sont célébrés, recherchés et soutenus? Être Vu.e, Compté.e et Entendu.e: cela commence maintenant! Cela commence avec chacun d'entre nous!

Sommaire Exécutif

Jusqu'à présent, **les producteurs/trices, scénaristes, réalisateurs/trices, acteurs/actrices et technicien/ne.s noir.es ont été largement absent.es de la recherche, des données et des récits sur le secteur**, ce qui rend difficile la **sensibilisation pratique aux questions de racisme anti-Noir**, aux pratiques d'exclusion et aux autres obstacles à l'accès qui façonnent le secteur.

Cette étude vise à combler cette lacune en se concentrant sur les expériences des talents noirs existants et en devenir (producteurs/trices, créateurs/trices, acteurs/trices et équipes) concernant la participation au secteur (qui sont-ils, où sont-ils et quelles sont leurs expériences), les voies d'accès au développement de carrière, à la formation professionnelle et au travail rémunéré; les obstacles et les défis rencontrés, les soutiens qui ont été les plus utiles et les stratégies pour continuer à travailler dans le secteur.

Principales conclusions

1 Les **critères, normes, processus et voies d'accès** utilisés par les gardiens du secteur pour financer, développer et produire du contenu sont **basés sur les expériences de professionnels non noirs**.

2 Le **manque de représentation parmi les décideurs du secteur perpétue l'oppression systémique** et limite le développement et la production de **contenus authentiques**, mais la présence de créateurs/trices noir.es dans les rôles décisionnels peut **rapidement entraîner des changements évolutifs et durables**.

3 Les **professionnel.les noir.es sont largement sous-représenté.es dans les rôles de contrôle** de la création, de l'industrie (radiodiffuseur/réseau/streamer) et des institutions (par exemple, les bailleurs de fonds), malgré un intérêt significatif pour la production, les affaires commerciales, le mentorat et les efforts collectifs pour soutenir la croissance.

4 Les **professionnel.les en milieu de carrière et les professionnel.les établi.es sont les mieux placés** pour susciter des **changements durables et à long terme** dans le secteur, mais ils/elles constituent la **population de professionnels la plus mal desservie**.

5 Les structures de **financement** canadiennes créent un **système fermé** qui reproduit et valide un ensemble restreint d'histoires et de conteurs.

6 Le **manque de compréhension culturelle des décideurs remet en question la pertinence** des projets dirigés par des Noirs et contribue à leur **sous-financement**.

7 L'incorporation de "Noir" dans "**BIPOC**" et "**racialisé**" **limite la disponibilité des fonds** et nuit à la qualité de la production.

8 Les **programmes de développement ne tiennent pas leurs promesses de crédibilité** et d'accès parce qu'ils n'ont pas d'orientations pratiques, ne traitent pas des affaires commerciales et de la navigation dans le secteur, et négligent d'avoir un plan de continuité de la main-d'œuvre qui fait le lien entre la formation et le travail rémunéré.

9 Les **programmes de développement ne sont pas conçus pour les créatifs/tives noir.es**; le racisme anti-Noir est répandu, la blancheur est centrée, et les pédagogies/modes d'enseignement utilisés ne reflètent pas l'esthétique, les histoires et la culture qui sont pertinentes pour les vies noires et les célèbres.

10 Les **mesures superficielles de l'EDI** des entreprises prédominent, et **font souvent de la diversité une marchandise** qui permet à des organisations non noires d'obtenir des avantages sociaux et économiques **sans avoir à rendre compte de leurs actions**.

Points essentiels à retenir

1 Le racisme anti-Noir est répandu et persistant dans les industries des médias audiovisuels au Canada et doit être démantelé.

2 La diversité et l'inclusion ne sont pas synonymes d'équité.

3 Il y a un besoin urgent de politiques, d'espaces, de développement et de financement appartenant à des Noirs et dirigés par des Noirs.

4 Les interventions doivent viser à la fois les changements de système et les impacts immédiats.

Pourquoi cela est-il important?

Des engagements importants ont été pris pour créer un secteur diversifié, inclusif et équitable. Cependant, les pratiques de collecte de données incohérentes et problématiques ainsi que les recherches sectorielles à grande échelle utilisées pour informer ces engagements ne parviennent souvent pas à saisir les expériences des professionnels noirs, tout en occultant les effets du racisme anti-noir systémique qui façonnent les pratiques du secteur. Sans ces informations, un changement véritable et durable restera insaisissable.

Cette recherche fournit des recommandations fondées sur des données probantes à l'intention des créatifs/tives, des employeurs/euses et du secteur, afin de créer une transformation durable à long terme qui s'attaque aux préjugés anti-Noirs et aux pratiques d'exclusion, et qui vise à créer une main-d'œuvre du secteur.

Objectifs du projet

1 Établir un ensemble de données préliminaires pour représenter les identités, les vies et les expériences sectorielles des professionnel.le.s noir.es dans les industries des médias d'écrans au Canada.

2 Examiner les chemins empruntés par les créateurs/trices noir.es pour accéder à l'industrie et y faire carrière, les obstacles rencontrés, les approches/stratégies qui ont fonctionné et les soutiens qui ont été les plus utiles pour naviguer dans le secteur.

3 Documenter les interactions entre les récits du secteur, les pratiques des parties prenantes et des gardiens, et les expériences des professionnels noirs, ainsi que leurs effets sur la représentation de la main-d'œuvre et le développement du contenu.

Au cours des dernières années, un nombre croissant de recherches se sont concentrées sur les industries canadiennes des médias d'écran, en grande partie en raison d'une sensibilisation accrue aux problèmes d'iniquité et de la pression exercée pour y remédier. Ces travaux importants ont mis en évidence la façon dont les créateurs/trices et les professionnels de diverses identités intersectionnelles sont confrontés à des obstacles systémiques à l'accès à tous les niveaux du secteur, ce qui limite le développement de carrière et la mobilité, et établit une main-d'œuvre sectorielle dominée par des conteurs blancs, cisgenres et hétérosexuels.

Des recherches plus récentes (voir Être Vu.e & Être Compté.e) ont clarifié les relations entre la diversité limitée du secteur, le manque de contenu authentique et représentatif à l'écran, et leurs conséquences sur les publics canadiens. Ces travaux ont également révélé la façon dont les méthodologies de recherche, y compris celles traditionnellement utilisées dans les études d'audience, rendent invisibles de larges segments de la population canadienne.

En effet, bien que la recherche sur l'équité ait été essentielle pour une meilleure compréhension de la transformation nécessaire du secteur des médias d'écran au Canada, une grande partie de cette recherche absorbe les professionnels noirs et racialisés sous des termes généraux tels que "divers", "BIPOC" et "racialisé". Bien que cette approche puisse mettre en évidence des défis communs, le fait de ne pas différencier les expériences des professionnels noirs ne permet pas de comprendre comment les normes et les pratiques du secteur, ainsi que les croyances individuelles, interagissent pour maintenir les cycles d'exclusion. Les recherches générales nous aident à comprendre "ce qui" se passe, mais si nous n'extrayons pas les expériences de chaque communauté, nous ne pouvons pas comprendre pleinement "pourquoi" ou "comment" ces variables interagissent - ce qui a rendu le changement du secteur décevant et lent.

Les producteurs/trices, scénaristes, réalisateurs/trices, acteurs/trices et techniciens noirs ont été largement invisibles dans le secteur, ce qui a rendu difficile la prise de conscience pratique du racisme anti-Noir et des autres formes d'exclusion qui sont ancrées dans les processus et les pratiques qui façonnent actuellement le secteur.

Être Entendu.e se concentre sur les expériences des talents noirs existants et en devenir afin de représenter, pour la première fois, leur présence dans le secteur: qui ils/elles sont et où ils/elles sont; les voies qu'ils/elles ont empruntées pour développer des carrières, une formation professionnelle et un travail rémunéré; les obstacles et les défis auxquels ils ont été confrontés, les soutiens qui leur ont été les plus utiles, et leurs stratégies pour continuer à travailler dans le secteur.

Cette recherche répond également aux engagements de l'industrie à créer un secteur diversifié, inclusif et équitable en contribuant à des recommandations pour des interventions au niveau du système qui abordent les préjugés anti-Noirs et les pratiques d'exclusion qui permettront un changement à long terme et durable.

Objectifs du projet

- Recueillir et analyser les données démographiques relatives aux identités, aux lieux de résidence, aux expériences éducatives et professionnelles, aux étapes de la carrière, aux rôles actuels, aux types de projets, aux parcours professionnels, aux obstacles rencontrés, aux aides disponibles et aux pratiques de travail des producteurs/trices, écrivains, réalisateurs/trices, acteurs/trices et techniciens noirs.
- Examiner les réseaux, institutions, organisations et programmes existants qui soutiennent les talents noirs.
- Explorer les voies empruntées par les créateurs/trices noirs pour accéder à l'industrie et y faire carrière, les obstacles rencontrés, les approches/stratégies qui ont fonctionné et les soutiens qui ont été les plus utiles pour naviguer dans le secteur.
- Dévoiler les récits sur l'accès et la représentation de la main-d'œuvre, y compris ceux des participants.

(par exemple, comment les participants expliquent-ils leurs expériences) et ceux rencontrés par les participant.es (par exemple, comment les autres expliquent-ils les expériences des producteurs/trices, écrivain.es, réalisateurs/trices, acteurs/trices et technicien.nes noir.es).

Approche de la recherche

Équipe de recherche et conseil

Cette étude a été entreprise par une équipe collaborative de chercheurs, de professionnel.les de l'industrie et de dirigeant.es du BEN.

- **L'équipe de recherche** comprenait un chercheur principal, responsable de l'ensemble de la conception et de la méthodologie de la recherche, et une équipe d'associés de recherche qui ont mené les entretiens et les groupes de discussion avec les participant.es à l'étude.
- Les **associés de recherche** possédaient des compétences uniques en tant qu'intervieweurs et membres du secteur des médias d'écran au Canada, ce qui a permis de créer un contexte commun et un sentiment de sécurité pour les participant.es.
- Un **comité consultatif de recherche**, composé de producteurs/trices, de rédacteurs/trices et de réalisateurs/trices noir.es ayant une vaste expérience du secteur, a orienté et contribué à la conception de la recherche, à l'analyse des résultats et à la présentation des résultats.

Méthodologie

La recherche a commencé par un examen du paysage actuel du secteur, y compris les engagements financiers, les pratiques en matière de main-d'œuvre et les programmes de développement, avec une attention particulière aux pratiques et aux interventions en faveur des talents noirs.

Ce contexte a été suivi de deux phases complémentaires:

1. Une enquête sectorielle en ligne.
2. Des entretiens qualitatifs et des groupes de discussion.

Au total, 426 personnes ont répondu à l'enquête en ligne et 70 ont participé aux entretiens de suivi.



Contexte et limites de la recherche

Historique des données et des pratiques de recherche préjudiciables

Bien que le secteur canadien des médias d'écran ait récemment commencé à recueillir des informations sur l'identité, cette pratique n'est pas en place depuis assez longtemps pour établir une base de référence précise, ni pour instaurer la confiance quant à l'utilisation de ces données. De nombreux participant.es méritant l'équité sont réticent.es à s'identifier en raison de longs antécédents d'oppression et de discrimination, et de préoccupations concernant la protection de l'identité et de la vie privée. Sans point de référence, il est difficile de vérifier la représentativité de l'échantillon de population de l'étude au-delà du recensement du Canada (qui utilise des catégories différentes pour décrire le secteur et l'emploi de celles utilisées par le secteur en général).

De plus, les expériences d'oppression qui ont fait en sorte que les professionnel.les noir.es ne s'identifient pas de façon sécuritaire peuvent décourager la participation à ces premiers efforts de recherche (en raison d'un manque de confiance historique).

Par conséquent, on s'attend à ce que l'augmentation des recherches sectorielles menées par des organisations dirigées par des Noirs, ancrées dans des méthodologies de recherche antiracistes et le traitement éthique et transparent des données, l'engagement et la participation à cet important travail continuent d'augmenter.



Représentation des participant.es

L'échantillon de population de cette étude reflète une possible surreprésentation sur trois variables démographiques:

Le lieu de travail

Les participant.es à cette étude ont déclaré travailler principalement en Ontario et en Colombie-Britannique, ce qui s'explique en partie par la popularité de Toronto et de Vancouver pour la production de films et d'émissions de télévision et par le fait que l'organisme parrain (BEN) y est établi. De plus, bien que le Québec soit le troisième lieu de travail le plus souvent mentionné par les participants, le nombre total de participants du Québec par rapport à la taille et à l'étendue du secteur des médias cinématographiques québécois suggère que la population noire et francophone est sous-représentée dans cette étude.

Langue

Cette étude a été menée principalement en anglais, et représente donc les expériences de la communauté anglophone dans le secteur des médias sur écran au Canada. Bien que les participant.es aient eu la possibilité de participer à cette recherche en français, les participant.es francophones du Québec ont souvent choisi de répondre en anglais.

Les recherches visant à comprendre les expériences des créateurs/trices francophones, menées exclusivement en français, sont encouragées afin de refléter la dynamique du secteur au Québec.

Sexe

La plupart des répondants s'identifient comme des femmes cis (65%), ce qui constitue une surreprésentation selon les données plus générales du secteur.

Compte rendu

Les participant.es comprenaient des membres d'un large éventail de communautés, reflétant un vaste ensemble d'identités. La portée de cette recherche, combinée à la composition actuelle de la main-d'œuvre du secteur de l'écran au Canada, signifie toutefois que toutes les communautés n'ont pas eu une participation suffisante pour être différenciées dans ce rapport tout en conservant l'anonymat.

Lorsque les différences signalées par les participant.es ayant des identités et des intersectionnalités spécifiques étaient statistiquement significatives, les expériences de ces participant.es sont présentées séparément dans le rapport.

Une différenciation limitée est une raison de poursuivre la recherche:

- La similitude des expériences rapportées par les créatifs/tives noir.es dans cette étude ne suggère pas que ces expériences sont "identiques" dans tous les contextes.
- On s'attend à ce que ces communautés et les identités intersectionnelles qui existent au sein de ces communautés aient des expériences liées à l'accès et à la navigation dans le secteur qui nécessitent un recrutement et une exploration spécifiques qui dépassent le cadre de cette recherche.
- Ce travail s'appuierait sur ces résultats préliminaires pour soutenir le développement d'interventions spécifiques qui répondent aux besoins de chaque communauté.



Cette étude porte sur les producteurs/trices, les scénaristes, les réalisateurs/trices, les acteurs/trices, les technicien.nes et l'équipe de tournage noir.es; son objectif est de découvrir et de présenter les expériences des professionnel.les noir.es des médias d'écran au Canada.

Ce type de recherche peut susciter un désir de comparaison entre les expériences des professionnel.les noir.es et celles de leurs homologues non noirs. Bien qu'elle soit conçue comme une façon de "comprendre" les résultats, cette conception implique que pour établir la légitimité des expériences divulguées par les Noirs dans le secteur, il faut les comparer à une "norme".

Bien que les comparaisons puissent aider à quantifier l'ampleur et l'urgence des problèmes soulevés, le fait de le faire en l'absence de profils complets de tous les participants du secteur réduit les personnes qui sont historiquement et systématiquement sous-représentées dans le secteur à des comparaisons, au lieu de leur permettre d'être vues. Cela donne une image dramatiquement incomplète des professionnel.les noir.es.

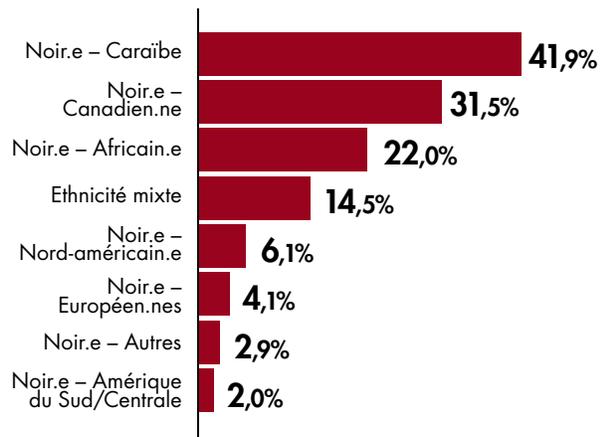
Les perspectives et les expériences qui définissent la "norme du secteur" à laquelle les professionnel.les noir.es sont comparé.es sont tout aussi troublantes: la composition actuelle du secteur canadien des médias d'écran est dominée par des hommes blancs, cis (et de plus en plus par des femmes blanches). Cette comparaison fait de la blancheur la "norme" ou le standard "souhaité", tout en rendant les professionnel.les noir.es moins visibles, ou, en fait, invisibles. Elle réduit également la compréhension du secteur à des comparaisons qui n'explicitent pas les relations entre les identités intersectionnelles, les pratiques sociales et les processus et infrastructures du secteur.

Les professionnel.les noir.es des médias d'écran au Canada n'ont, jusqu'à présent, jamais été profilés. Le présent rapport n'utilise donc pas la comparaison comme moyen d'interpréter les résultats. Ce rapport traite de ce que cela signifie d'être Noir dans le secteur des médias d'écran au Canada; il crée une visibilité qui n'a que trop tardé. De plus, ce rapport met l'accent sur les expériences des professionnels noirs afin de perturber les façons de voir dissimulant ainsi la façon dont le racisme anti-Noir est ancré dans la structure du secteur et ses conséquences matérielles sur ce que les Canadiens voient à l'écran.

Un portrait des Canadien.nes noir.es dans les industries canadiennes de l'écran

Qui sont les producteurs/trices, créateurs/trices, acteurs/trices et technicien.ne.s noir.e.s dans le secteur des médias d'écran au Canada?

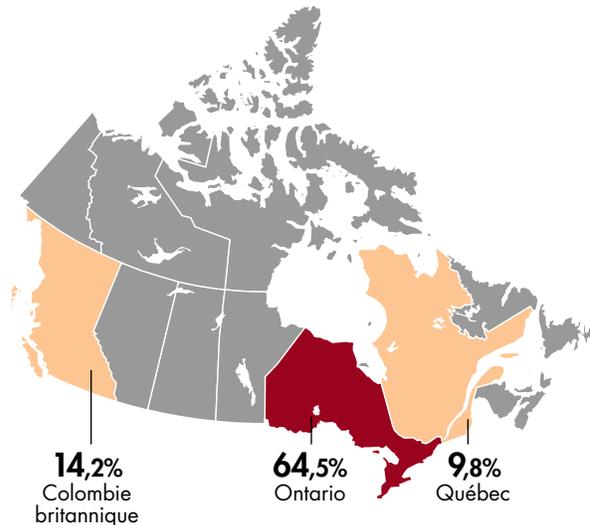
ETHNICITÉ



n = 460

LOCATION

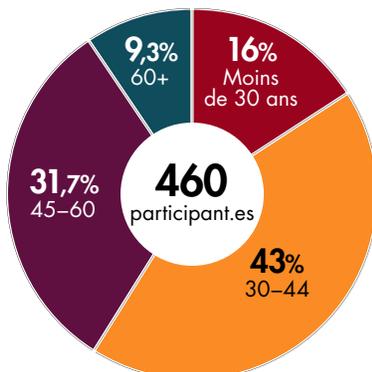
88,5%
des participant.es à l'étude vivent dans les zones les plus médiatiques du Canada.



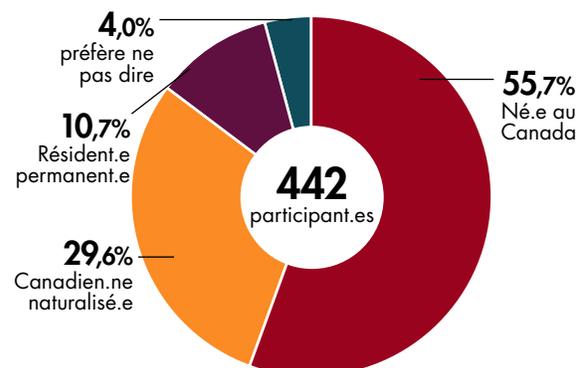
n = 460

ÂGE

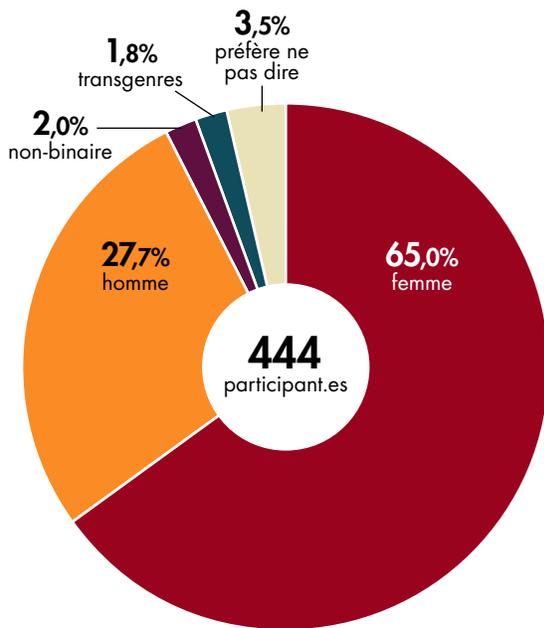
74,7%
des participant.es à l'étude avaient entre 30 et 60 ans.



IMMIGRATION

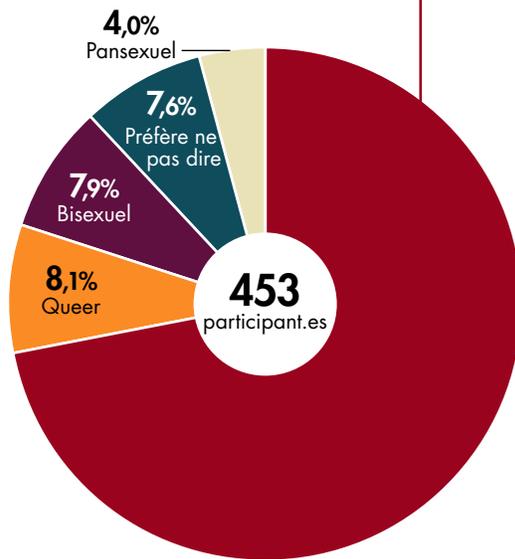


SEXE



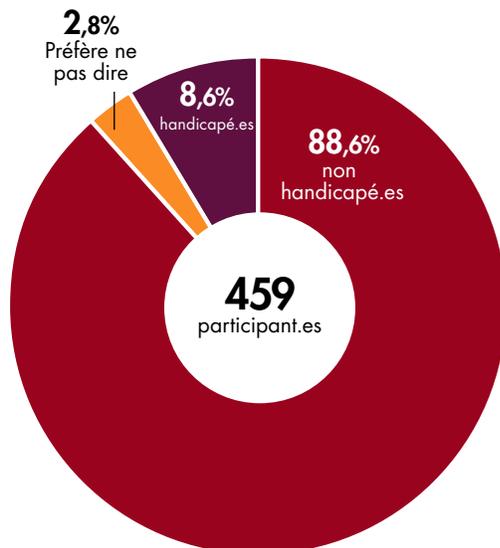
ORIENTATION SEXUELLE

70,9%
des participant.es à l'étude se sont identifié.es comme hétérosexuel.les.



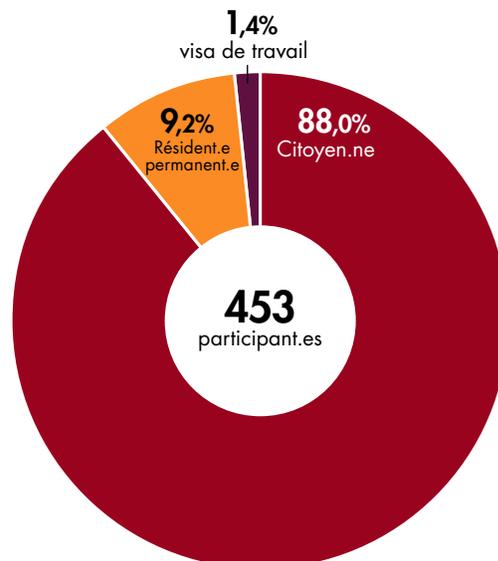
DISABILITY

91,4%
des participant.es se sont identifié.es comme non handicapé.es ou ont déclaré qu'ils/elles préféreraient ne pas le dire.

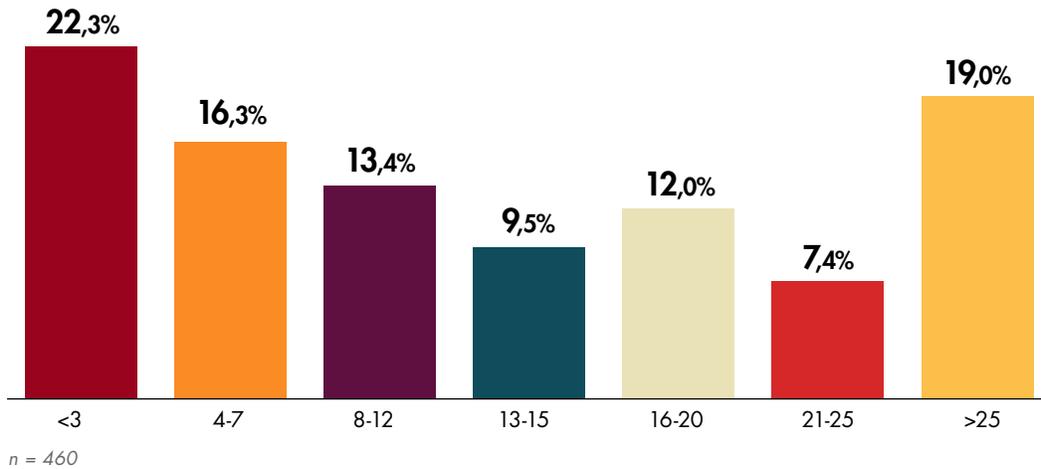


STATUT DE TRAVAIL

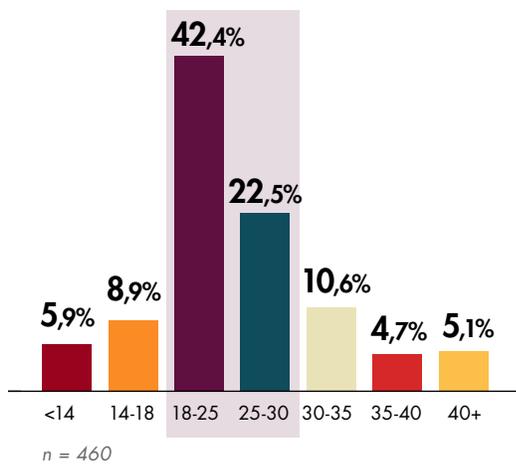
Le statut de travail comprend les participant.es qui peuvent travailler au Canada sans être citoyen.nes ou résident.es permanent.es.



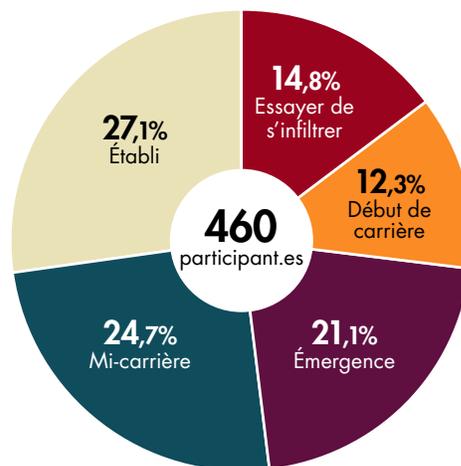
ANNÉES D'ACTIVITÉ DANS LE SECTEUR



L'ÂGE DU DÉBUT DE L'ACTIVITÉ DANS LE SECTEUR

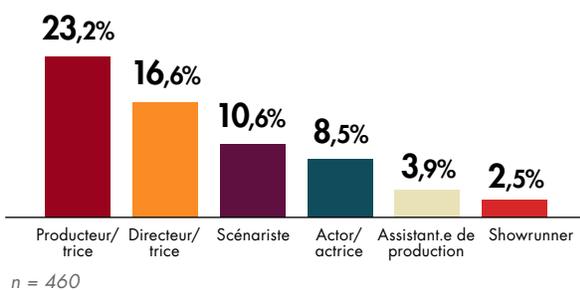


ÉTAPE DE LA CARRIÈRE



RÔLE ACTUEL

Les autres rôles signalés sont les suivants: Producteur/trices exécutif/tive, affaires commerciales, exécutif/tive (par exemple, chef du contenu), directeur/trice de la photographie et directeur /trice artistique. Chacun de ces rôles a été déclaré par moins de 2% des participant.es.



EXPÉRIENCE SUR LE MARCHÉ PRIMAIRE

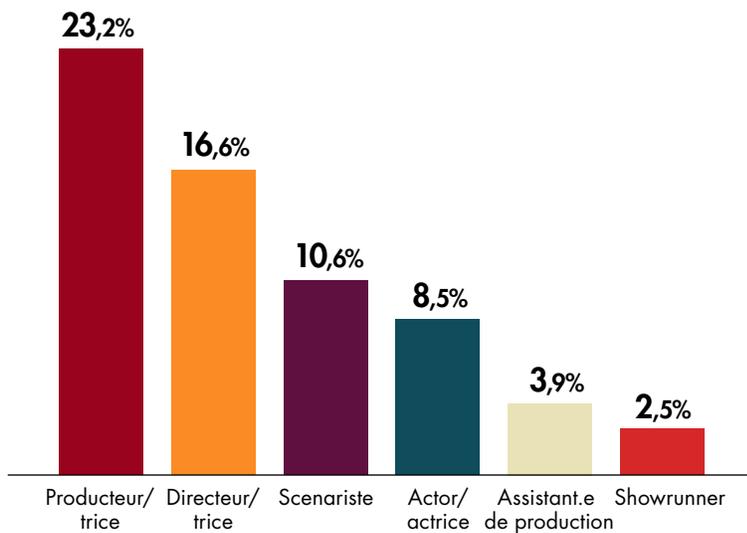


Expériences Professionnelles

Quels rôles les professionnels noirs occupent-ils dans le secteur des médias d'écran au Canada?

Rôle

Les participant.es ont fait état d'un large éventail de rôles, y compris les postes suivants, les plus souvent mentionnés:

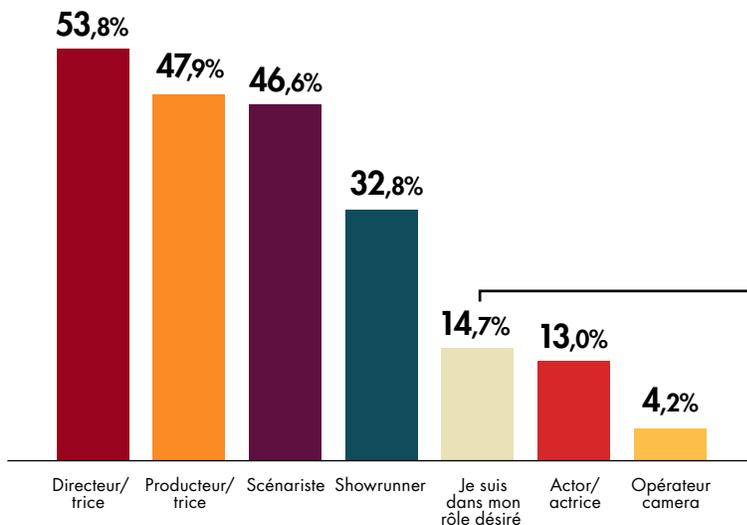


n = 460

De plus petites cohortes de participant.es (c'est-à-dire <2% chacune) ont déclaré occuper les rôles de Showrunner, Post-production, Coordinateur de production, Costume Designer, Coiffeur, Producteur exécutif, Service des métiers d'art, Assistant du directeur ou du producteur, et Artiste maquilleur.

Il est à noter que moins de 3% des participant.es à l'étude ont déclaré occuper certains des rôles décisionnels les plus puissants (Showrunner, Producteur exécutif).

Les participant.es ont également été invité.es à partager les 3 postes auxquels ils/elle aspirent le plus:



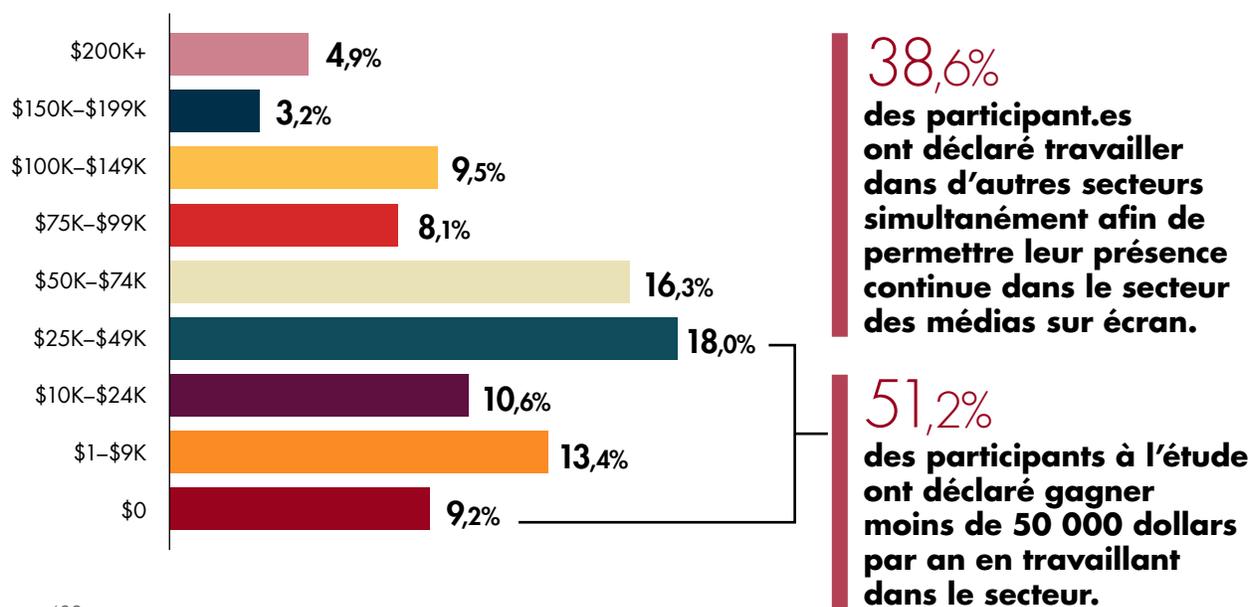
n = 460

Les autres rôles signalés (<2% chacun) sont les suivants: Producteur exécutif, Affaires commerciales, Cadre (par exemple, chef de contenu), Cinématographe/ Directeur de la photographie, et Directeur artistique.

14,7%
des participant.es ont déclaré occuper actuellement le rôle qu'ils souhaitaient.

Revenu

Dans le contexte des rôles déclarés par les participant.es, on leur a également demandé quel était leur revenu moyen au cours des trois dernières années provenant du travail dans le secteur. Dans ce cas, plus de la moitié des participant.es ont déclaré gagner moins de 50 000\$ par an en travaillant dans le secteur.

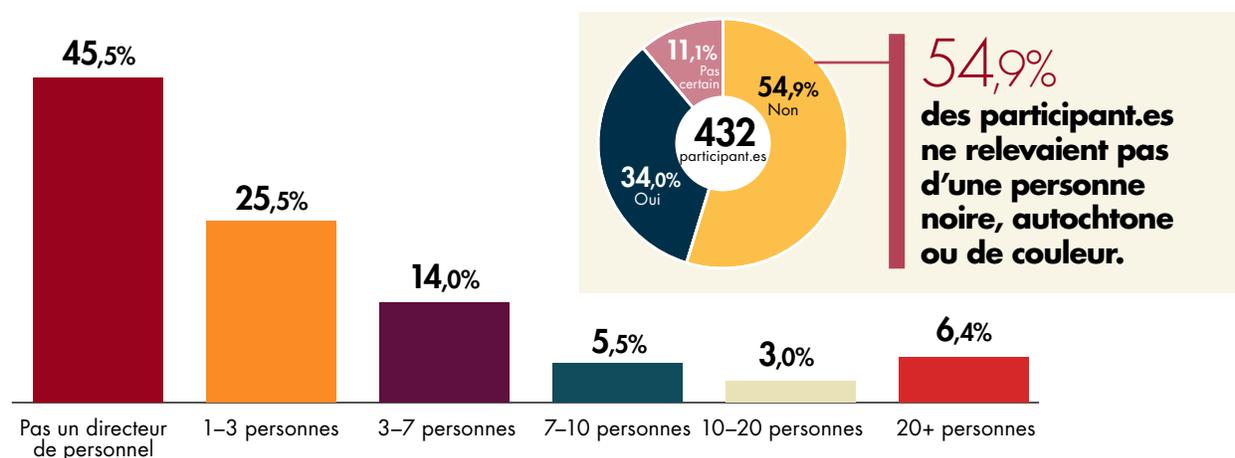


Prise de décision et leadership

L'exploration de la composition des lieux de travail occupés par les professionnel.les noir.es et de l'étendue de l'influence qu'ils/elles exercent au sein de ces lieux de travail était un aspect important de la compréhension des environnements de travail globaux vécus par les talents noirs.

- 54,3% des participant.es ont déclaré être à la tête de leur département.
- 59,8% ont déclaré être un.e décideur/deuse.
- 54,8% ont déclaré avoir le pouvoir d'embaucher du personnel.

Bien que plus de la moitié des participant.es aient déclaré diriger leur département et avoir la capacité d'embaucher du personnel, 45,5% des participants ont indiqué qu'ils ne géraient pas d'autres personnes.



La plupart des participant.es, quel que soit leur rôle ou l'étape de leur carrière, ont déclaré être "la seule" ou l'une des rares personnes noires sur leur lieu de travail. Dans ce contexte, nous avons demandé aux participant.es si la personne dont ils relèvent le plus directement est noire, autochtone ou de couleur. **54,9% des participant.es ont indiqué qu'ils ne relevaient pas d'une personne noire, autochtone ou de couleur, et 11,1% ont déclaré ne pas être certains de l'identité de la personne dont ils relèvent.**

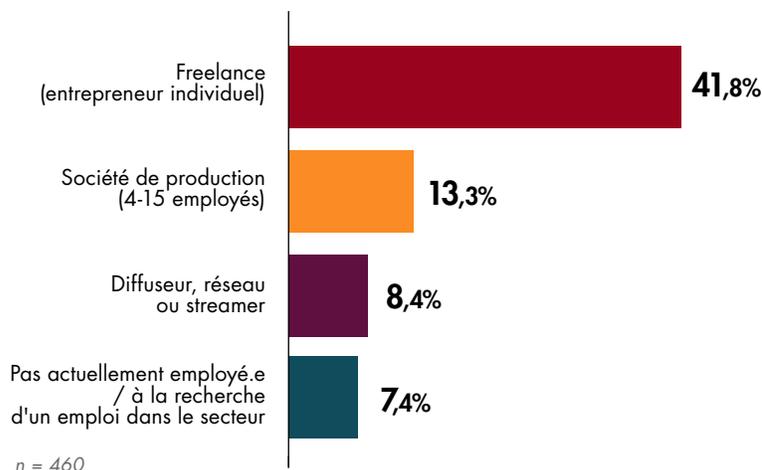
Où travaillent les producteurs/trices, créateurs/trices, acteurs/trices et technicien.nes noir.es?

Le Lieu de Travail

La plupart des participant.es ont déclaré que leur principal lieu de travail (actuel) était le freelance (41,84%), suivi par les sociétés de production comptant de 4 à 15 employés (13,3%).

Comparativement, peu de participant.es ont déclaré travailler pour un radiodiffuseur, un réseau ou un diffuseur (8,4%).

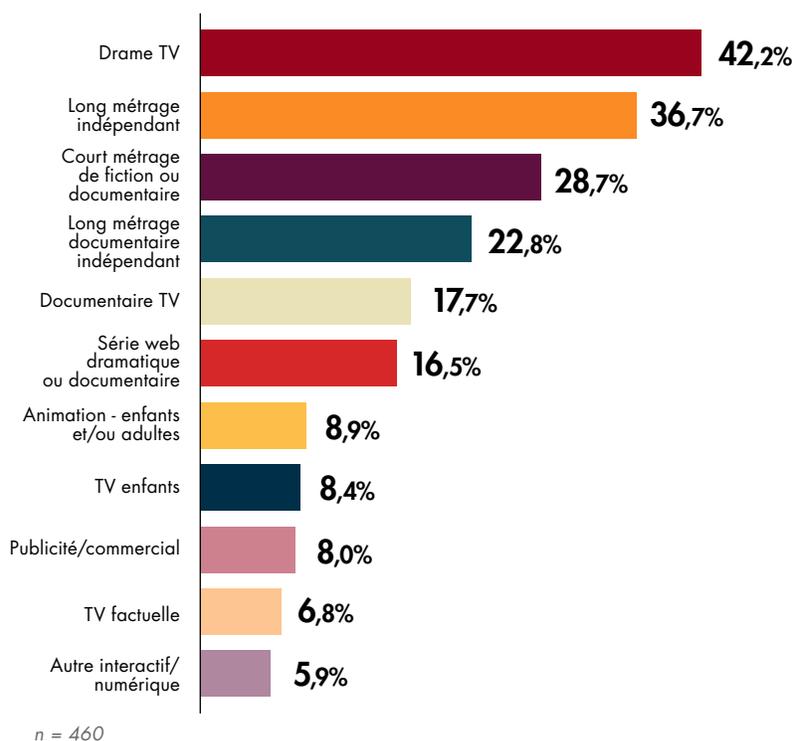
7,4% des participant.es ont déclaré être actuellement à la recherche d'un emploi dans le secteur.



Genre

On a demandé aux participant.es dans quel genre ils travaillent le plus souvent.

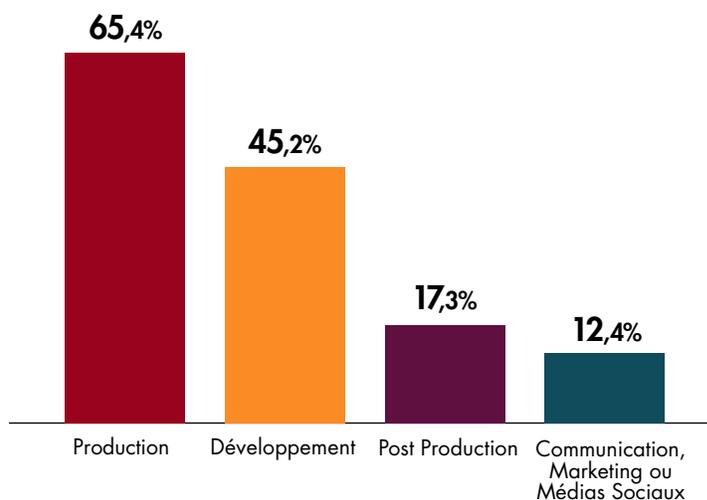
La fiction télévisée (42,2%), le long métrage indépendant (36,7%), le court métrage de fiction ou le documentaire (28,7%) et le long métrage documentaire indépendant (22,8%) sont les genres les plus souvent cités.



Département

La plupart des participant.es ont déclaré travailler dans la production (65,4%) et le développement (45,2%), tandis que des cohortes plus restreintes de participant.es ont indiqué se concentrer sur la postproduction (17,3%) et la communication/le marketing (12,4%).

15,7% des répondant.es ont déclaré travailler dans d'autres départements, notamment: ventes et distribution, talent, équité et inclusion, administration et production de festivals.



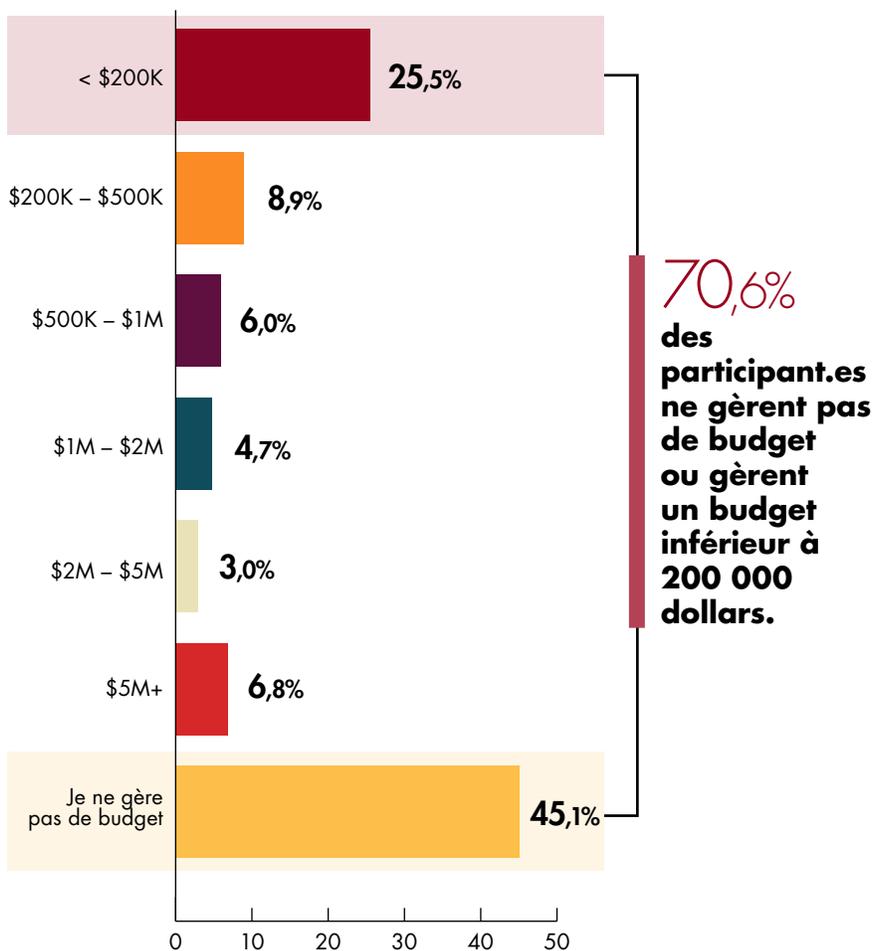
n = 460

Sur quels types de projets travaillent les producteurs/trices, créateurs/trices, acteurs/trices et technicien.nes noir.es?

Projets & Budgets

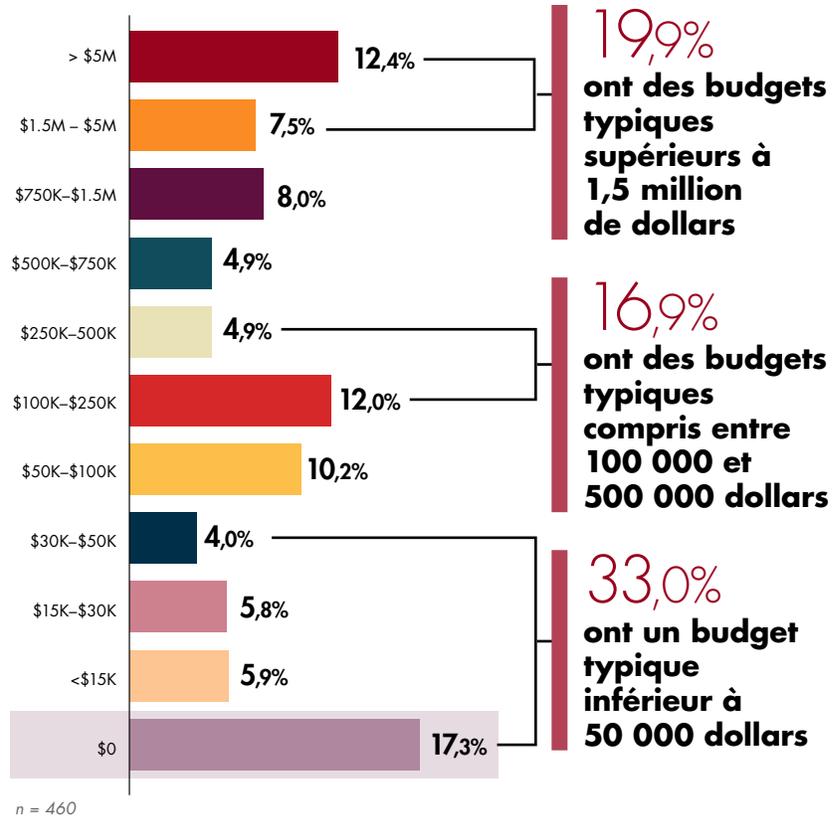
Pour comprendre le type de travail entrepris par les producteurs/trices, créateurs/trices, acteurs/trices et technicien.nes noir.es, les participant.es ont été interrogé.es sur le type et la taille des projets, ainsi que sur les budgets associés, avec lesquels ils/elles travaillent habituellement.

Les participant.es ont été interrogés sur la taille du budget qu'ils géraient, s'ils étaient responsables d'un budget. Les budgets pouvaient inclure des budgets non créatifs. Cette question visait à comprendre le pouvoir et la portée des décisions financières des participant.es.



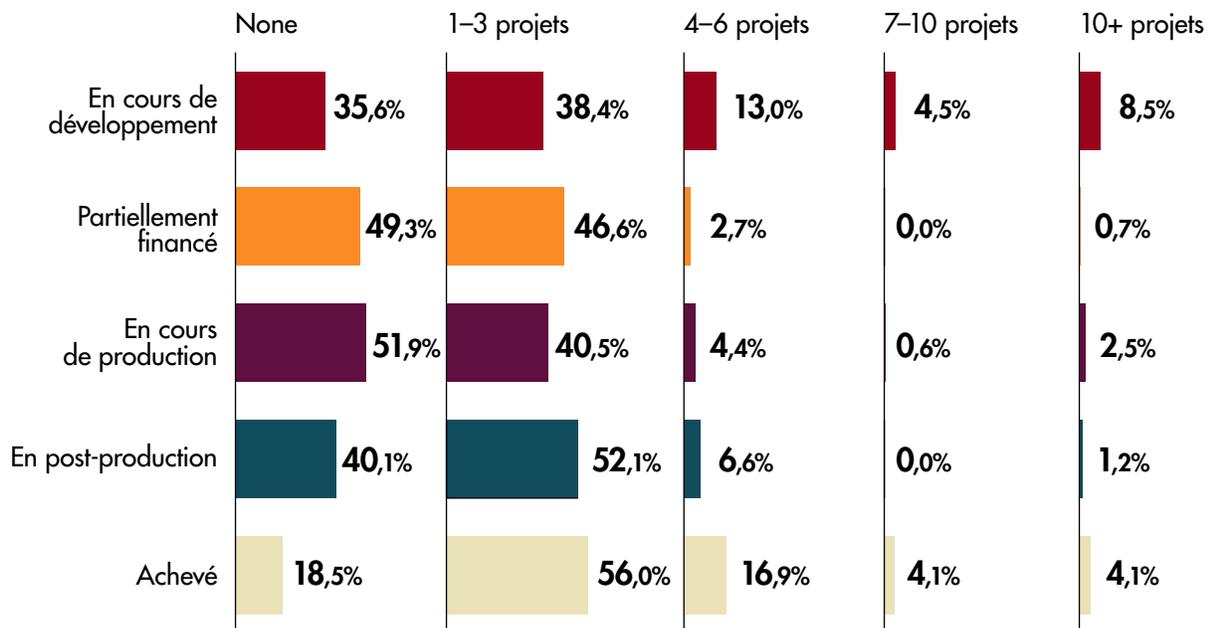
n = 460

Les participant.es ont également été interrogés sur la taille du projet sur lequel ils avaient tendance à travailler, en indiquant la taille du budget du projet. Cette question fait référence au budget total du projet, qui n'est pas nécessairement géré par les participant.es.



Pour avoir une idée de l'ardoise des projets que les participant.es gèrent, on leur a demandé d'indiquer le nombre de projets qu'ils/elles ont actuellement dans chaque phase de développement.

Un total de 893 projets a été signalés, avec les répartitions suivantes:



Aucune différence significative n'a été identifiée dans la répartition des projets à chaque étape de la carrière.

Les Parcours Professionnels

Les participant.es ont fait état de voies d'accès au secteur et de développement de carrière très variées, ce qui est caractéristique du secteur dans son ensemble. Le secteur suit un modèle de production basé sur des projets, où les processus de recrutement informels, basés sur des relations, s'appuient sur les réseaux personnels et professionnels des membres du secteur. Le manque de transparence, les gardiens du secteur déconnectés et les réseaux d'accès fondés sur les relations façonnent un environnement extrêmement compétitif, aux enjeux élevés, dans lequel les longues heures, les bas salaires et la précarité de l'emploi sont typiques.

« Les gens doivent parler du tribut et de la résilience nécessaires pour s'imposer dans ce domaine. »

Ces caractéristiques façonnent les expériences de tous les membres du secteur, avec des résultats variables¹. Les participant.es à cette étude ont fait la distinction entre les difficultés d'un secteur intrinsèquement difficile et les limitations supplémentaires auxquelles sont confrontés les créatifs/tives noir.es en raison du racisme anti-Noir et des voies de développement de carrière traditionnelles fondées sur les expériences des créatifs non noirs.

En conséquence, les participant.es ont partagé les façons dont les professionnel.le.s noir.es créent des moyens alternatifs pour accéder aux ressources et aux opportunités du secteur, souvent à partir de positions adjacentes au "cœur" du secteur².

Bien qu'il n'existe pas de voie unique et fiable vers le succès dans le secteur, les expériences des participant.es ont révélé des tendances et des modèles clés dans la façon dont les professionnels noirs naviguent

1 POV (2022). "Comprendre le capital social dans le secteur des médias d'écran au Canada"

2 Des voies d'accès alternatives sont également créées par des créatifs/tives non noir.es. Pour les créateurs/trices noir.es, cependant, ces moyens d'accès "alternatifs" sont les principales voies d'accès.

dans les espaces du secteur pour obtenir des niveaux croissants d'accès et d'influence.

S'introduire dans le secteur

La plupart des participant.es ont déclaré avoir accédé au secteur en postulant de manière persistante à des offres d'emploi et à des opportunités dont ils avaient entendu parler par d'autres contacts (24,6%) et grâce à des recommandations de membres de la famille ou d'amis proches (23,7%).

D'autres stratégies typiques incluent:

- Être référé par un enseignant ou un mentor lié au secteur: **14,98%**
- Après avoir autofinancé un projet qui a attiré l'attention: **14,0%**
- Par l'intermédiaire d'un syndicat, d'une guilde ou d'une association: **13,0%**
- En remportant un prix ou une opportunité de financement: **12,1%**
- En effectuant un travail non rémunéré dans l'industrie pendant plus de 3 ans: **12,1%**

On constate des différences notables dans les stratégies d'insertion en fonction de l'étape de la carrière.

- **Les professionnel.les en début de carrière** ont postulé à des offres d'emploi, ont participé à des programmes de développement, se sont appuyés sur des projets autofinancés et ont été recommandés par un membre de la famille ou un ami pour les aider à "percer".
- **Les professionnel.les en milieu de carrière** ont postulé à des offres d'emploi, ont été recommandés.es par des membres de leur famille ou des amis, ou par un enseignant ou un mentor lié au secteur, ont autofinancé des projets ou se sont intégrés après avoir obtenu un financement.
- **Les professionnels établis** avaient l'approche la plus distincte pour "percer", qui impliquait le plus souvent des recommandations d'un membre de la famille ou d'un ami, l'accès par un syndicat, une guilde ou une association, l'obtention d'un prix ou d'un financement, la recommandation par un enseignant ou un mentor et l'autofinancement.

Ces différences semblent avoir moins à voir avec le stade de la carrière qu'avec le moment où les participants sont entrés dans le secteur. Les professionnels établis, par exemple, pensent qu'une disponibilité accrue des programmes de développement peut servir d'intermédiaires vers le secteur, ce qui n'était pas le cas lorsqu'ils débutaient. Il est intéressant de noter que **plus les participants sont entrés récemment dans le secteur, moins leur accès semble dépendre de relations étroites et préexistantes avec le secteur.**

Rester en Activité

Les stratégies utilisées par les participant.es pour rester en activité reposent sur les relations et la crédibilité acquises au fil des emplois successifs.

- **52,3%** s'appuient sur les recommandations de personnes proches du secteur qu'ils ont rencontrées au fil des ans.
- **44,4%** sont généralement embauché.es directement par des personnes avec lesquelles ils/elles ont travaillé à plusieurs reprises.

En plus de ces stratégies, les participants ont déclaré:

- **25,8%** obtenir des recommandations de personnes qui les encadrent actuellement ou qui les ont encadrés par le passé.
- **24,7%** autofinancent les projets sur lesquels ils/elles veulent travailler.
- **19,7%** ont utilisé des publications dans les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, Twitter).

Comparativement, peu de participant.es ont déclaré avoir trouvé un emploi par le biais de syndicats, de guildes ou d'associations (10,7%), ou en participant à des programmes de développement, d'apprentissage ou de stages (8,4%).

« Je postule à tout ce que je vois, je suis toutes les pages de l'industrie, afin de connaître toutes les subventions, les programmes, etc. qui existent. Je fais autant d'efforts que possible pour entrer en contact avec d'autres cinéastes, producteurs et directeurs de production que je trouve intéressants. Je travaille horizontalement avec mes pairs pour faire des films et me mettre en réseau pour obtenir des conseils et d'accès. »

L'autofinancement et le travail faiblement rémunéré ou non rémunéré sont courants et non viables

Les participant.es ont également été invité.es à classer différents types de travail/activités en fonction de la proportion de temps consacrée à chacun d'entre eux au cours de leur carrière.

- **Les jeunes créateurs/trices** ont déclaré passer le plus de temps à travailler sur des projets autofinancés, à participer à des ateliers/formations pour acquérir des compétences techniques, à effectuer des travaux non rémunérés/faiblement rémunérés dans le secteur, à travailler sur des projets financés par un prix ou une subvention et à participer à des ateliers/formations pour établir des relations avec le secteur.
- **Les créatifs/tives à mi-carrière et établi.es** ont déclaré passer le plus de temps à travailler sur des projets financés par un studio, un diffuseur, un radiodiffuseur ou des investisseurs, à participer à des ateliers/formations pour développer des compétences techniques et des relations avec le secteur, à travailler sur des projets financés par un prix ou une subvention et à effectuer un travail non rémunéré/faible dans l'industrie.
- **Les créatifs/tives établi.es** ont également déclaré passer beaucoup de temps à travailler sur des projets autofinancés.

« Je me contente d'apprendre le travail et de le faire moi-même. Personne ne s'intéresse vraiment à quelqu'un qui n'a pas de travail à montrer. »

Les participant.es ont expliqué comment un manque de transparence (sur les opportunités, les voies d'accès) conduit les créatifs/tives à autofinancer des projets et à accepter des emplois peu ou non rémunérés pour acquérir de l'expérience dans le secteur et établir les relations nécessaires.

Ces pressions sont exacerbées par les récits du secteur qui traitent le travail non rémunéré ou mal payé comme un indicateur de passion, d'engagement et de persévérance. En effet, les participant.es ont fait référence au «**cachet**» de l'autofinancement - le fait de pouvoir dire qu'une personne a autofinancé des projets est une preuve de sa passion, de son désir et de son engagement envers le travail.

- **Plus de la moitié des participants travaillent actuellement (38,6%) ou travaillent parfois (16,1%) dans des industries hors écran/média en plus de leur travail dans le secteur. Et près de 10% des participants sont en train de quitter ou prévoient de quitter le secteur dans les prochains mois.**

Les “bonnes” relations sont essentielles à chaque étape de la carrière

Les relations ont été mises en avant dans toutes les expériences, les participant.es soulignant à quel point les “bonnes” relations sont cruciales pour accéder au secteur et y naviguer. L'importance de ces relations ne diminue pas avec le temps passé dans le secteur; en effet, même les participant.es les plus établi.es ont raconté comment ils continuent à construire, maintenir et renforcer leurs réseaux relationnels - idéalement, avec des personnes ayant une influence et un pouvoir croissants dans le secteur.

Les relations permettent l'accès au secteur et au capital

Les participant.es ont souligné l'importance de nouer des relations tant au sein des communautés noires qu'avec des professionnel.les non noir.es.

- Au début de la carrière, les contacts étroits dans le secteur sont des points d'accès essentiels pour “percer” et acquérir des connaissances et un savoir-faire dans le secteur (capacité à s'y retrouver). À long terme, la centralité des réseaux dans la structure du marché du secteur signifie que **les contacts proches du secteur restent la source la plus riche de travail futur** - à la fois comme sources de références et pour l'embauche directe.
- Les relations avec les créatifs noirs qui ont réussi et qui ont de bonnes relations sont donc un moyen important d'accéder à des rôles avancés et à des ressources de plus grande valeur pour de nombreux participants.
- La prédominance constate des hommes blancs (et de plus en plus de femmes) dans les postes clés de création et de direction dans l'ensemble du secteur nécessite également l'établissement de relations et de capital social avec des collègues non noirs. Les participants ont souligné qu'en tant que professionnels noirs, ils sont moins susceptibles d'avoir des relations préexistantes dans le secteur (par exemple, via la famille, les amis), ce qui nécessite de nouer des relations avec des créatifs non noirs pour avoir accès au secteur.

- Les participants ont partagé une variété de stratégies pour établir ces relations, y compris la participation à des programmes de développement, des stages et des placements, la demande et l'acceptation d'une gamme de travail rémunéré ou non rémunéré, et la culture des intérêts et des passe-temps qui reflètent ceux de leurs collègues blancs.
- Dans l'ensemble, les participants ont souligné que **l'absence de relations préexistantes dans le secteur oblige les créatifs noirs à consacrer plus de temps, d'argent et d'autres ressources à la recherche de divers moyens de créer des opportunités et d'y accéder, avec une certitude ou des retombées limitées.**

« **Prenez les mentors et le mentorat au sérieux. Soyez persévérant dans l'entretien d'une bonne liste de contacts, et soyez ouvert d'esprit pour travailler avec une grande variété de créatifs afin d'établir un réseau plus large.** »

Le nombre limité de professionnel.les noir.es occupant des rôles avancés dans le secteur accroît la pression et les attentes à l'égard de ces personnes, qui doivent faciliter l'accès à d'autres créateurs/trices au sein de leur communauté.

- Les participant.es occupant des postes de décision et des rôles créatifs clés ont décrit un fort sentiment de responsabilité et d'obligation de rendre des comptes pour créer des voies d'accès et protéger les acquis pour les générations futures de créateurs.
- En même temps, ces participants ont reconnu **les défis que représente le fait d'être l'un des rares ponts qui franchissent la distance entre les communautés noires et le “cercle intérieur” du secteur.**

Le mentorat est essentiel tout au long de la carrière

Parmi les relations les plus importantes décrites par les participant.es figurent les relations de mentorat. Un mentorat de qualité est considéré comme crucial pour l'établissement de relations (accès au réseau), le développement créatif/technique et l'accès à l'emploi.

- **40,6%** des participant.es ont déclaré être un mentor, tandis que **27,4%** ont déclaré avoir un mentor.

Ces relations pouvaient être soit formelles (c'est-à-dire via des programmes de mentorat), soit informelles (c'est-à-dire des relations non définies entre professionnels du secteur).

« **Trouvez vos alliés, et travaillez avec ces personnes. Trouvez des mentors. Ils ne doivent pas nécessairement faire partie de l'organisation dans laquelle vous travaillez, mais il est toujours utile de tester ce que vous pensez et ce que vous vivez avec quelqu'un d'autre.** »

Dans les deux cas, les mentors ont été décrits comme jouant trois rôles:

1. **Enseigner:** démontrer et étayer les compétences (par exemple, les compétences techniques), et partager les connaissances et les idées.
2. **Conseiller:** fournir une rétroaction, des conseils et une orientation sur le développement de carrière et la navigation.
3. **Défense des intérêts et courtoisie:** faciliter les relations avec les parties prenantes clés, les hauts dirigeants, les décideurs et les autres créatifs; donner des références, défendre leur crédibilité.

Dans l'ensemble, les participants ont exprimé leur déception quant au manque de mentorat efficace fourni par le secteur.

- Bien que trouver de bons mentors soit un défi pour tous les créatifs, l'expérience des créatifs noirs est compliquée par deux conditions:
 - » Le nombre limité de professionnels noirs occupant des postes créatifs plus élevés/clés limite considérablement la disponibilité de mentors noirs.
 - » Les relations de mentorat avec des hommes blancs cis (qui continuent à dominer ces rôles) créent une dynamique de pouvoir qui peut être improductive et nuisible.

Le plus problématique pour les participant.es était la façon dont le racisme anti-Noir et les oppressions systémiques sont reproduits dans les programmes de mentorat, dont beaucoup associent des créatifs/tives noirs à des mentors non noirs.



- La dynamique hiérarchique dans de nombreuses relations de mentorat (c'est-à-dire l'idée que les mentors sont les "connaisseurs" et que les mentoré.es ont peu à offrir) crée des déséquilibres de pouvoir extrêmes et expose les créateurs/trices noirs.es au risque de subir du racisme et d'autres préjugés. Cela fut vrai même dans les programmes positionnés comme étant "pour" le développement des talents noirs.
- Le manque de mobilité créée par les systèmes d'oppression systémique du secteur a cependant laissé à de nombreux participant.es le sentiment qu'endurer des expériences de mentorat dangereuses était l'une des rares façons d'accéder à des opportunités tangibles dans le secteur. Pour d'autres, ces expériences étaient simplement les mêmes que celles rencontrées dans le secteur et rester dans le secteur signifiait accepter une exposition continue à ces environnements.
- Dans le même ordre d'idées, une des préoccupations prédominantes parmi les participant.es était le manque de soutien individualisé sous la forme de mentors dans de nombreux programmes de développement, en particulier de mentors noirs capables de fournir des outils et des stratégies pour surmonter les obstacles systémiques dans l'industrie.
- Les participant.es ont également exprimé le besoin d'aide pour trouver le bon type de relations dans l'industrie: des personnes haut placées, en particulier des créatifs/tives noirs.es, pour les aider à mettre un pied dans la porte.

71,4%

Les participant.e.s sont dans une relation de mentorat. La plupart des participant.e.s qui ne sont pas dans une relation de mentorat en recherchent activement une.

En revanche, les expériences des participant.es avec des mentors noirs ont mis en évidence les avantages et l'importance de recevoir des conseils, un soutien et un plaidoyer centrés sur leurs expériences en tant que créateurs/trices noir.es.

- Les participant.es ont souligné que l'expérience de la navigation dans le secteur en tant que personne noire n'avait rien à voir avec celle de leurs homologues non noirs. Par conséquent, les conseils et recommandations qui pouvaient être proposés n'étaient pas nécessairement réalistes pour les créateurs/trices noir.es, ni reçus de la même manière lorsqu'ils étaient utilisés par des professionnel.les noir.es.
- Les participant.es à tous les stades de leur carrière ont évoqué le sentiment de responsabilité ressenti par les professionnel.les noir.es plus expérimentés et ayant réussi à soutenir la pérennité des talents noirs. Les quelques participants en début et en fin de carrière qui ont eu accès à des mentors noirs ont régulièrement partagé des anecdotes de soutien qui allaient au-delà des faits de navigation dans le secteur pour inclure des conseils pratiques sur la survie personnelle et émotionnelle dans le secteur. Ces histoires reflètent des mentors qui se sont surpassés pour faciliter les connexions et fournir de multiples formes d'accès à leurs mentorés.

Certaines formes importantes d'accès fournies par les mentors noirs incluent:

- L'accompagnement des personnes guidées aux réunions afin qu'elles puissent voir comment les décisions sont prises et comment naviguer dans différents espaces.
- Exposer les mentorés à l'aspect commercial des médias sur écran, même si le mentoré se concentrait sur l'aspect créatif.



- Faire preuve de transparence en ce qui concerne la propriété intellectuelle et la propriété; montrer aux stagiaires comment les accords sont négociés et comment un créateur peut être exposé à des risques.
- Encourager les erreurs et l'apprentissage.
- Baser les conseils sur la personne dans son ensemble en prenant en compte la famille et les autres circonstances que le mentoré gère.

Les relations avec les créatifs/tives noir.es sont une source de résilience créative et personnelle

En plus des soutiens essentiels fournis par le mentorat formel et informel, et de l'accès au secteur permis par des relations étroites avec d'autres professionnel.les de la création, les participant.es ont décrit les formes uniques de soutien offertes par leurs relations avec d'autres professionnel.les noir.es.

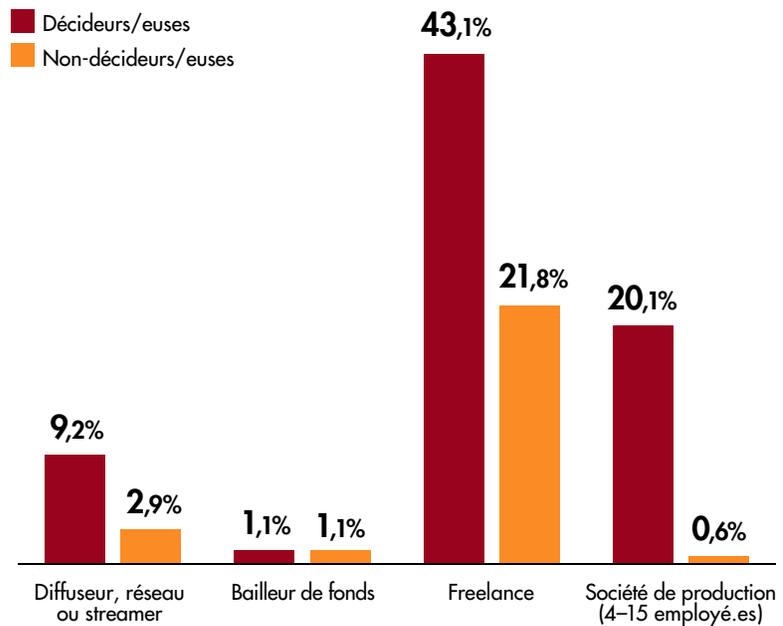
- Les participant.es ont décrit l'importance des communautés créatives composées d'autres professionnel.les noir.es comme un lieu où ils/elles peuvent être "vu.es" d'une manière que le secteur plus large ne permet pas, et la manière dont cela contribue à leur résilience et à leur capacité à continuer à travailler dans le secteur.
- Le soutien unique offert par les communautés noires du secteur comprend parfois l'expérience d'être des enfants de parents qui ont immigré au Canada et dont les attentes en matière d'emploi futur n'incluaient pas le secteur de la création.
- Les pairs du secteur ont apporté un sentiment de communauté et de résilience, parfois en l'absence de soutien à l'extérieur du secteur.

Le manque de représentation parmi les décideurs/euses du secteur perpétue l'oppression systémique

Le thème le plus récurrent dans ce domaine est la prédominance d'hommes blancs (et de plus en plus de femmes) aux postes de pouvoir, qui contrôlent en fin de compte le "fonctionnement" du secteur.

Bien que près de 60% des participant.es aient déclaré occuper des postes de décision, la plupart de ces postes se trouvaient dans des sociétés de production indépendantes et de petite taille, tandis que peu se trouvaient dans des organisations de contrôle.

« Les gens forment ceux qu'ils veulent former correctement pour progresser dans le secteur. Ils peuvent vous donner un peu de formation générale de base, ils vous gardent au même poste parce que vous pouvez faire le travail correctement. »



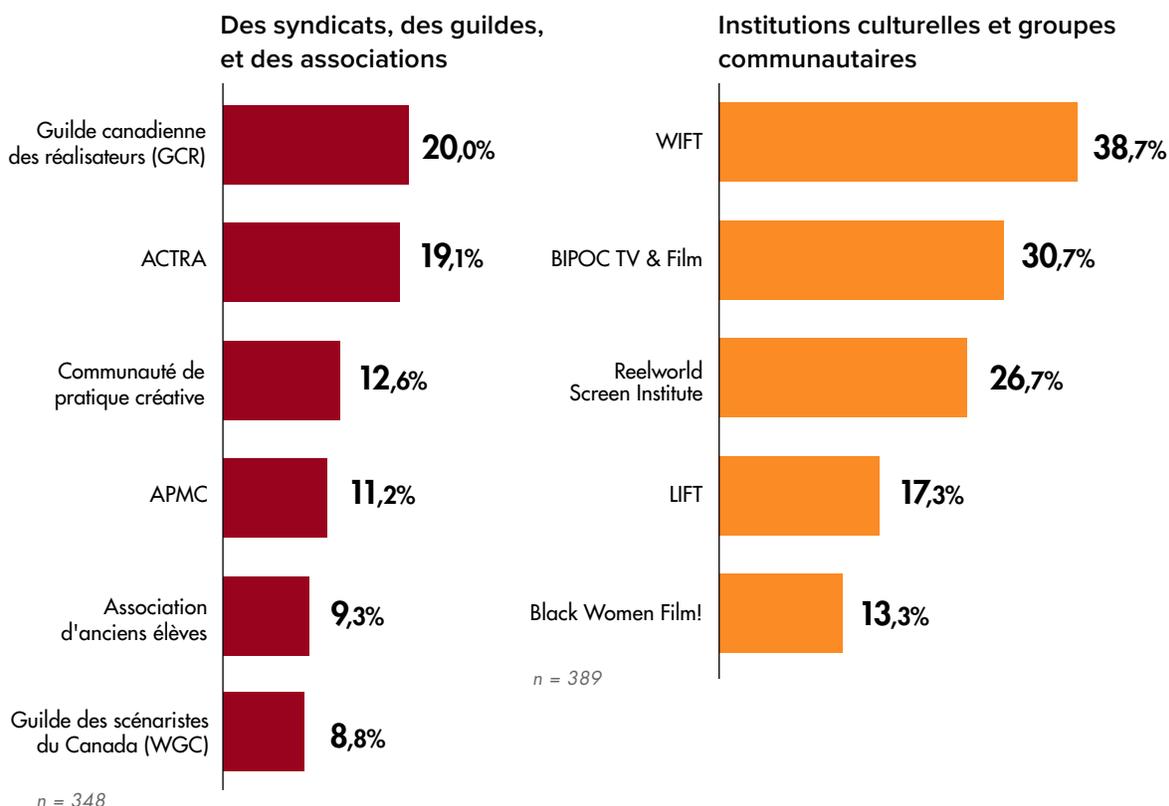
Un groupe plus restreint de participant.es en milieu de carrière et à des stades de carrière établis ont partagé une expérience sensiblement différente de l'entrée et de la navigation dans le secteur.

- Ces participant.es ont déclaré avoir accédé à l'emploi et à la "mobilité ascendante" assez rapidement. Bien que ces participant.es aient encore été confronté.es à des oppressions individuelles (c'est-à-dire des collègues, des pairs et des dirigeants qui ont fait preuve de racisme anti-Noir et ont exercé des préjugés), ils se sont sentis moins confrontés à certains des obstacles à l'accès partagés par d'autres participants (par exemple, le manque de connaissance du secteur, la difficulté d'accéder à des réseaux de relations).
- Ce groupe de participants était également remarquable pour de nombreux autres participants, en raison de l'accès et des voies importantes qu'ils ont créés alors qu'ils occupaient des rôles décisionnels. Plusieurs participants ont attribué à ce groupe le mérite de leur carrière, affirmant qu'ils n'auraient jamais obtenu l'accès ou les opportunités qu'ils ont eus sans ce groupe de leaders.

Ces résultats soulignent l'importance cruciale de la présence de créateurs noirs dans les rôles décisionnels et autres positions d'influence et démontrent la rapidité avec laquelle des impacts durables sont obtenus lorsque des interventions structurelles évolutives sont mises en œuvre (comme celles créées par ce groupe de leaders créatifs noirs).

Les groupes et associations culturels et communautaires sont les plus accessibles aux créatifs/tives noir.es

Un sous-ensemble de participant.es a déclaré être membre de plusieurs guildes, syndicats et associations du secteur. Mais si les talents noirs étaient présents dans ces groupes, la proportion de participant.es impliqués était faible par rapport aux organisations culturelles et communautaires (par exemple, BIPOC TV & Film).



Les critères d'admissibilité et les expériences requises qui privilégient les expériences des créatifs/tives non noirs (par exemple, être recommandé par un pair, le nombre de crédits, les heures de travail rémunéré, l'affiliation à des programmes/organisations spécifiques), le manque de transparence du processus d'adhésion et l'incertitude quant aux avantages de l'adhésion à des groupes/associations sectoriels pour les créatifs/tives noirs expliquent ces différences.

En revanche, **les participant.es ont exprimé une plus grande confiance dans le leadership, l'intention et le soutien offerts par les organisations axées sur les Noirs.** En effet, bien que les participant.es aient reconnu des points à améliorer (par exemple, le besoin de clarifier les bases de données - comment elles sont alimentées, gérées et utilisées), ils étaient convaincus que **leurs expériences en tant que créatifs/tives noirs étaient centrées sur les principes de ces organisations.**



Des rôles créatifs et décisionnels de haut niveau contrôlent l'accès et la narration

Le manque de représentation dans les rôles supérieurs et décisionnels dans tous les espaces de travail du secteur était également une préoccupation majeure des participant.es, avec de nombreuses répercussions.

Non seulement peu de professionnel.les noirs occupent ces rôles, mais les participant.es ont également souligné l'importance du fait que ces rôles soient occupés par des hommes majoritairement blancs (et de plus en plus par des femmes), créant ainsi des réseaux culturellement homogènes qui isolent l'accès aux ressources et aux opportunités. Cette concentration du pouvoir de décision produit des pratiques qui deviennent à la fois exclusives et auto-renforcées:

- Le manque de représentation dans les rôles créatifs clés limite le développement et la production d'un contenu, d'une narration et d'une esthétique authentiquement noirs, tout en reproduisant des histoires et des façons de raconter des histoires blanches.
- Ces idées sur la qualité et la créativité sont privilégiées et s'inscrivent dans des processus de contrôle (par exemple, les critères d'éligibilité pour l'adhésion à un groupe, les critères d'évaluation des projets, les normes en matière d'études d'audience et de marché) et empêchent les talents noirs de bénéficier de la crédibilité, de l'expérience et de l'accès nécessaires pour obtenir des postes plus importants ou influents.

«*Quand on sait que la majorité des diffuseurs et des sociétés de production indépendantes se trouvent à Toronto, comment est-il possible, compte tenu de toutes les initiatives en faveur de la diversité, que la ville soit encore si homogène?»*

- Les programmes et fonds de développement, d'apprentissage, de stage et de mentorat sont souvent dirigés par des décideurs/euses, des mentors et des instructeurs/trices blanc.hes³.
- Le développement créatif conféré par ces programmes renforce donc les notions blanches de "qualité" de la narration. **Non seulement cela invalide les récits, la narration et l'esthétique des Noirs, mais cela revient à sous-estimer le talent et le potentiel des créateurs/trices noir.es.** En d'autres termes, les écrits et les récits qui diffèrent des préférences narratives et stylistiques des décideurs blancs sont jugés comme étant de "moindre qualité", "moins développés" et/ou révélateurs d'un "moindre talent".
- Ces évaluations deviennent un obstacle à l'accès au financement et aux autres ressources du secteur pour les créateurs/trices noir.es, tout en renforçant les faux récits selon lesquels les projets noirs sont "à haut risque", utilisés par les gardiens du secteur pour justifier le maintien des histoires et des conteurs noirs hors des médias grand public.

.....
³ Voir POV (2022) pour un examen des réseaux sociaux dominant les programmes de mentorat du secteur.

Le financement, le marché et la course

Le financement est un thème majeur qui est apparu et réapparu à toutes les étapes de cette recherche. Il est important de comprendre que, bien que le sujet du financement soit décrit ici, les problèmes auxquels sont confrontés les professionnel.les noir.es en matière de financement ont influencé de nombreux aspects de la navigation sectorielle partagée par les participant.es.

Les participant.es ont expliqué en détail comment la façon dont le financement est structuré au Canada crée un système fermé qui reproduit et valide un ensemble particulier d'histoires développées et produites par un petit groupe de créatifs.

« *Les formulaires sont si compliqués. C'est tellement compliqué d'arriver à la porte. Est-ce que je vais perdre deux mois à mettre en place quelque chose que je sais que je n'obtiendrai pas?* »

- Les processus de financement - déclencheurs, admissibilité, formulaires/systèmes compliqués et alambiqués, processus de demande laborieux, critères d'évaluation biaisés et processus de sélection ambigus - étaient au premier rang des problèmes soulevés par les participants.es.
- Les biais intégrés à ces systèmes (par exemple, les fonds accordés en fonction des participant.es au programme ou d'autres subventions, ce qui crée un petit groupe de créatifs/tives qui sont continuellement financés.es) donnent aux participant.es le sentiment d'être en porte-à-faux: les demandes exigent un investissement élevé en ressources (temps, travail, argent) avec un faible rendement, mais comme le modèle de financement du Canada repose presque exclusivement sur ces fonds, il existe peu d'autres moyens d'obtenir un soutien financier.
- Le manque de compréhension culturelle chez les décideurs/euses oblige les créateurs/trices noir.es à "justifier leur existence" en plaidant et en "prouvant" la pertinence des projets et des histoires proposés.



Biais dans l'évaluation

Les participant.es ont mis en évidence des biais systématiques dans l'évaluation à chaque étape du financement. Il s'agit notamment de préjugés dans les critères utilisés pour évaluer l'admissibilité et de préjugés dans la façon dont les projets sont évalués, ce qui a une incidence sur les futures possibilités de financement.

Les préoccupations concernant l'attrait des histoires noires et de la narration sont des récits récurrents rencontrés par les participant.es des parties prenantes du secteur.

- Ces déductions sont fondées sur des méthodes biaisées (par exemple, le manque de représentation dans les études d'audience⁴).
- Les questions relatives à la signification et à la pertinence des projets dirigés par des Noir.es placent les créateurs/trices noir.es dans une position où ils doivent constamment justifier leur existence et défendre le sens de leur vie.
- Les participant.es ont fait part de l'impact que cela a sur eux personnellement, face à un système qui ne les "voit" pas dans leur pleine personnalité à chaque étape du développement et de la production.

Les participant.es de toutes les régions ont expliqué en détail comment ces récits deviennent des prophéties auto-réalisatrices en raison de la façon dont les studios et les diffuseurs commercialisent et gèrent les projets noirs.

« *Les barrières racistes que j'ai rencontrées sont centrées sur le marché international. 'Le contenu noir ne se vend pas en Asie ou en Europe' est une phrase que j'entends encore après 25 ans de production de contenu.* »

- Les participant.es ont donné plusieurs exemples de la façon dont le contenu noir est envoyé à des plateformes alternatives (par exemple, CBC Gem) qui ont beaucoup moins de téléspectateurs que les diffuseurs traditionnels.
- Les critères d'évaluation des projets sont basés sur des histoires de Blancs présentées à des publics de Blancs.
- La réduction significative des investissements en marketing, associée à un manque de

4 SO (2022). Être Compté.e: Enquête sur les publics canadiens fondée sur la race: [Being Counted: Canadian Race-based Audience Survey](#).

compréhension de la manière de commercialiser les projets noirs, fait que ces projets n'obtiennent que des résultats médiocres par rapport à ces critères.

- Les projets sont évalués sans contexte (par exemple, le moment, l'intrigue, le marketing) mais comparés à d'autres projets qui bénéficient d'un traitement promotionnel complet.

« **L'accès au financement, inégalement réparti, est un problème. Le processus est opaque, plein de cerceaux et pas du tout inclusif. Il reflète encore un état d'esprit de rareté qui n'inclut que quelques voix.** »

Ensemble, ces observations soulignent à quel point l'analyse prédictive utilisée pour estimer la probabilité de succès d'un projet est problématique: lorsque les données historiques sont constituées principalement d'histoires blanches montrées à des publics majoritairement blancs, l'analyse prédictive prédit que ces histoires continueront à avoir du succès. En même temps, le manque de données sur les productions dirigées par des Noir.es et, surtout, sur les publics noirs⁵, réduit le succès prédictif des productions dirigées par des Noir.es (pour tous les publics) - non pas parce qu'elles ont moins de chances de réussir, mais parce que les données ne sont pas recueillies.

Ces analyses erronées contribuent à rationaliser le manque d'investissement dans les productions noires, à limiter l'exposition du public à des récits authentiques et représentatifs, et à perpétuer le cycle de sous-estimation du pouvoir, de l'attrait et de la valeur marchande des projets dirigés par des Noir.es..



5 Pour la première fois au Canada, une recherche sur les publics noirs a été menée en 2022 (Être Compté.e: Enquête sur les publics canadiens fondée sur la race) [Being Counted: Canadian Race-based Audience Survey](#).

Au Québec, le déni du racisme systémique amplifie le message adressé aux créateurs/trices noir.es selon lequel “vos histoires, vos vies, ne comptent pas”. En plus de devoir justifier la pertinence et la signification de leurs expériences vécues, les créatifs/tives noir.es francophones du Québec ont détaillé l'exigence de “se rendre lisible et de rendre nos histoires lisibles” aux décideurs/euses blanc.hes dans le processus de demande en formulant leurs histoires de manière à ce qu'elles soient pertinentes pour les créatifs/audiences blancs. Mais ce recadrage implique de centrer la culture blanche et les récits blancs (afin qu'ils soient racontables aux décideurs/euses blanc.hes), ce qui renforce encore une fois le fait que les histoires, les projets et les vies des Noirs sont “autres” et “inférieurs”.

Cela amène de nombreux créateurs/trices noir.es francophones du Québec à choisir de **ne pas demander de fonds gouvernementaux** et à chercher d'autres moyens d'obtenir un soutien financier (par exemple, en devenant des créateurs/trices de contenu en ligne ou en renforçant leurs capacités dans des industries adjacentes comme la radio).

« **Pourquoi vais-je continuer à postuler et à postuler alors que nous recevons sans cesse des réponses qui remettent en question notre existence: ‘Qui ces questions touchent-elles vraiment? Combien de personnes cela va-t-il toucher? Comment savez-vous que les gens vont le regarder?’** »

La tyrannie du terme “émergent”

Dans cette étude, les participant.es qui se sont identifié.es **comme des professionnel.les “émergent.es” ont reflété la plus grande distribution d'années dans le secteur, avec 46,6% des professionnel.les émergent.es travaillant dans le secteur depuis 4 à 12 ans.**

- Les professionnel.les émergent.es ayant 4 à 12 ans d'expérience dans le secteur étaient également les plus susceptibles de déclarer travailler simultanément dans des secteurs autres que l'écran/les médias, **46,7% des participant.es émergent.es déclarant qu'ils/elles occupent actuellement des emplois dans des médias autres que l'écran.**

L'un des participant.es a parlé de la “tyrannie de l'émergence” pour décrire le fait d'être coincé entre des critères qui se chevauchent et qui empêchent les professionnel.les noir.es d'obtenir les investissements et l'expérience nécessaires pour sortir de la phase



Les termes “BIPOC” et “racialisé” occultent les expériences des créateurs/trices noir.es.

Les participant.es ont souligné la nécessité de séparer le terme “Noir” de termes tels que “racisé” et “BIPOC”, car ces termes ne permettent pas de distinguer les expériences des créateurs/trices noir.es. La question des fonds spécialisés et l’introduction de plusieurs fonds “BIPOC” et “racialisés” au cours des deux ou trois dernières années ont souligné l’importance de désagréger ces termes. Bien que les participant.es aient reconnu l’intention derrière certains de ces fonds (c’est-à-dire allouer des ressources aux créateurs/trices sous-représenté.es et sous-soutenu.es), la structure et la distribution de ces fonds ont amené de nombreux participant.es à s’interroger sur les motivations des bailleurs de fonds.

“émergente”, quelle que soit leur ancienneté dans le secteur.

En ce qui concerne l’éligibilité au financement, qui fait souvent référence à la phase de carrière, les participant.es ont souligné que les incohérences dans les critères utilisés pour définir les étapes de la carrière ajoutent de la complexité au processus de demande et créent des obstacles à l’éligibilité. De plus, ces définitions ne reflètent souvent pas les parcours de carrière et les expériences des créatifs/tives noir.es, ce qui finit par exclure les créatifs/tives noir.es des demandes.

- Par exemple, plusieurs fonds utilisent à la fois le temps passé dans le secteur et les crédits pour définir le stade de la carrière. Dans ce cas, les créatifs/tives ayant moins de crédits sont censés avoir passé moins de temps dans le secteur. Les participant.es ont révélé qu’il fallait en moyenne de 9 à 13 ans à un cinéaste noir pour que son deuxième film soit réalisé au Canada. Dans ce cas, les participant.es seraient admissibles à un fonds donné en fonction de leurs crédits, mais ne seraient plus admissibles en raison du temps passé dans le secteur.
- Dans d’autres cas, les fonds fixent des paramètres concernant l’activité du secteur pour gérer l’éligibilité. Dans l’exemple ci-dessus, les fonds qui exigent des participant.es qu’ils/elles aient produit un projet au cours des six dernières années excluaient les cinéastes noir.es simplement parce que la période moyenne entre le premier et le deuxième film est de 9 à 13 ans.

Les questions relatives au terme “BIPOC” (utilisé pour désigner les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur) ont été soulevées tout au long de ces conversations.

- Indépendamment de son origine, les participant.es ont estimé que l’inclusion des Noirs dans “BIPOC” avait pour effet d’absorber les créateurs/trices noir.es dans un monolithe d’“autres”. Non seulement cela ne reconnaît pas l’énorme diversité des communautés noires, autochtones et de couleur, mais cela ne tient pas compte non plus de la gamme d’expériences au sein des communautés noires. Les participant.es ont eu le sentiment que le terme BIPOC servait davantage les parties prenantes non noires que les professionnel.les noir.es.

Les participant.es ont également décrit des problèmes liés à l’allocation de fonds pour les “BIPOC” et/ou “racialisés”:

- Le manque de soutien financier pour les professionnel.les noir.es, autochtones et de couleur signifie que l’introduction de fonds spécialisés suscite une attention et un intérêt énormes de la part de ces communautés.
- Les participant.es ont parlé de la façon dont ces fonds limitent encore plus les créateurs/trices en (1) offrant des fonds plus petits au départ, (2) ayant proportionnellement moins de fonds disponibles, ce qui conduit à une “sursouscription” des candidats. Le résultat est qu’une somme d’argent déjà faible est divisée en plusieurs parties.

- » Les participant.es ont expliqué comment cette situation compromet leur capacité à réaliser une production de qualité, tout en étant évalués sur la qualité de cette production sans tenir compte du contexte (par exemple, les ressources limitées/les fonds accordés).
- Les participants ont exprimé leur frustration et leur profonde inquiétude quant à la façon dont ces circonstances sont utilisées par les gardiens du secteur pour renforcer les idées sur le manque de talent dans les communautés noires, tout en les vouant à l'échec.

La notion "d'identification" en tant que Noir est également problématique.

- L'utilisation du terme "identifier" implique que le fait d'être noire est un choix, ce qui est à la fois irrespectueux pour les Noir.es et laisse la porte ouverte aux détournements et aux revendications d'identité qui permettent à des personnes non noires d'accéder à des fonds et à d'autres ressources destinées à soutenir les créateurs/trices noir.es.
- Les participant.es ont noté qu'il n'est pas demandé aux Blanc.hes de s'identifier comme tels pour accéder aux fonds, ce qui souligne l'hypothèse implicite selon laquelle les créateurs/trices blanc.hes sont automatiquement éligibles à tous les fonds, tandis que les créateurs/trices noir.es sont limités à des fonds spécialisés et doivent prouver leur éligibilité à ces fonds.

L'industrie n'est pas - et ne devrait pas être - facile

Dans toutes les expériences partagées par les participant.es à cette étude, on retrouve la reconnaissance et le soutien du fait que l'industrie est difficile. Les professionnel.les en milieu de carrière et les professionnel.les établi.es, en particulier, ont insisté sur le fait que le travail d'équité qu'ils/elles ont entrepris pendant des années ne visait pas à faciliter l'accès des professionnel.les noir.es, mais à **éliminer les inégalités ascriptives⁶ qui limitent de manière disproportionnée les talents noirs dans le secteur.**

- Certain.es participant.es se sont inquiété.es du fait que des efforts et des interventions superficiels en matière de DEI risquent de donner aux créateurs/trices

6 L'ascription se produit lorsque des personnes sont placées dans des positions dans un système de stratification en raison de qualités indépendantes de leur volonté (par exemple, la race, l'origine ethnique, le sexe, dans une situation de handicap, l'âge, la religion, le statut socio-économique).

émergent.es un faux sentiment d'attente.

- Certain.es professionnel.les établi.es ont fait part de leur frustration quant à leur expérience de mentorat auprès de jeunes créatifs/tives qui ont bénéficié d'un afflux de programmes de développement et d'organisations essayant de "se placer du bon côté de l'histoire", sans comprendre comment le secteur "fonctionne".
- Ces participant.es ont exprimé leur inquiétude quant à la combinaison d'engagements sectoriels superficiels et d'un manque de connaissance du secteur chez les jeunes créatifs/tives, ce qui entraînera de graves lacunes dans leur développement, avec deux conséquences potentielles importantes:
 - » Premièrement, cela crée une situation intenable pour les créatifs/tives émergent.es. Sans ces expériences critiques, les jeunes créatifs/tives ne pourront pas acquérir les connaissances et les compétences techniques nécessaires à une carrière durable.
 - » Deuxièmement, l'accès insuffisant à un développement de qualité est déjà un problème qui renforce par inadvertance les faux récits sur le "manque de talent" à l'égard des créatifs/tives noir.es. Les participant.es se sont dits préoccupé.es par le fait que des attentes élevées ("sentiment de droit") associées à des lacunes en matière de connaissances/compétences chez certain.es jeunes créatifs/tives favorisent des comportements qui pourraient également renforcer les stéréotypes négatifs concernant le travail avec les talents noirs. En ce qui concerne le développement des compétences, les participant.es ont décrit une variété d'efforts qui couvrent généralement l'éducation et la formation formelles et informelles.

« *C'est une industrie difficile. Il y a peu de chances que vous ne pensiez même pas à votre couleur. Ce n'est pas comme si tous les blancs étaient acceptés. Alors, entendre quelqu'un parler avec désinvolture de l'écriture d'une subvention ou de ne pas obtenir de financement ou quoi que ce soit d'autre semble tellement apathique. N'attendez pas qu'on vous les donne en main propre. Vous devez vous démener. Vous devez utiliser votre cerveau. Qu'allez-vous faire ensuite?*

Développement des Compétences

Pour la plupart des participant.es, le développement des compétences est une quête permanente. Il s'agissait d'activités de développement formelles (p. ex. diplômes postsecondaires, programmes fournis par le secteur) et informelles (p. ex. apprentissage autodirigé au moyen de vidéos, de livres, etc.).

L'auto-développement et les communautés créatives sont plus accessibles et plus fiables que les programmes formels

En ce qui concerne le développement des compétences, les participant.es ont décrit une variété d'efforts qui englobent généralement l'éducation et la formation formelles et informelles.

L'autodéveloppement était la principale stratégie pour développer les compétences techniques et créatives (construire son propre métier):

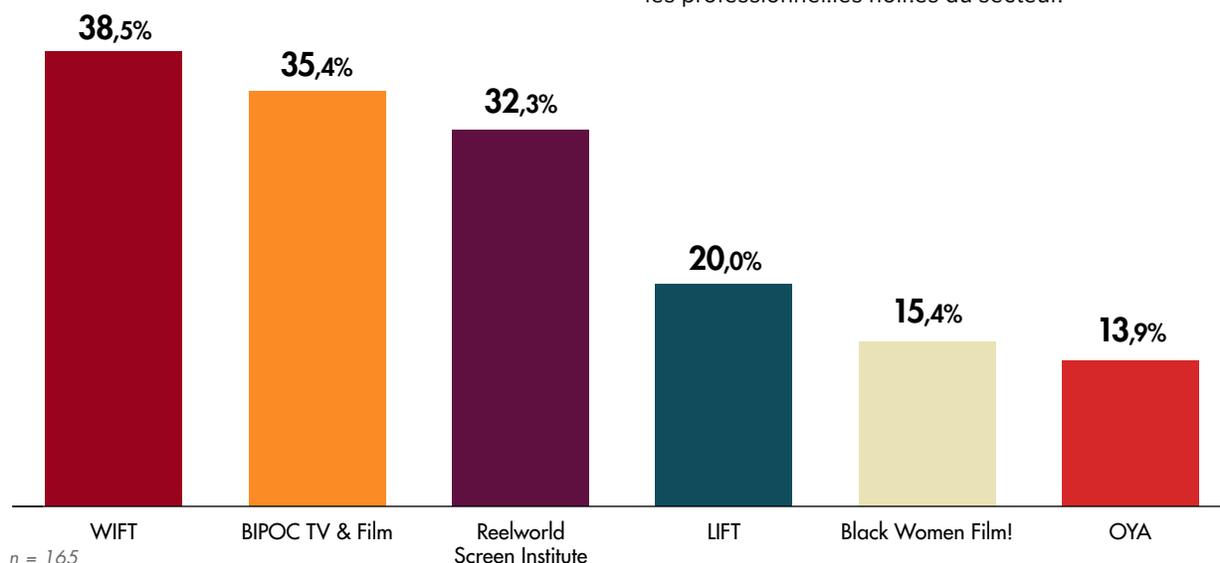
- Vidéos 64,6%.
- Observation et imitation d'autres personnes 60,9%.
- Livres formels 51,6%.
- Articles/métiers 48,4%.
- Regarder des vidéos "en coulisses" 35,9%.

Une partie des stratégies d'auto-développement des participant.es impliquait de **faire partie de communautés créatives formelles et informelles**, qui ont fourni un développement et un soutien importants, tels que:

- Un retour sur le travail créatif
- Une collaboration sur des projets créatifs
- Un soutien émotionnel / résilience
- Un accès à d'autres relations / réseaux
- Une connaissance du secteur (comment naviguer dans le secteur)

« L'auto-apprentissage et le fait de toujours prendre l'initiative de découvrir des ressources peu coûteuses comme YouTube, ainsi que la mise en réseau avec des professionnel.les du secteur prêt.es à collaborer et à enseigner de nouvelles compétences, m'ont aidé à travailler dans ce secteur. »

Ces communautés créatives comprennent des organisations **dirigées par des Noirs** (par exemple, BEN, BIPOC TV & Film) et des organisations **au service des Noirs** (par exemple, Reelworld, POV) **qui ont été créées pour s'attaquer aux problèmes créés par le racisme anti-Noir systémique** auxquels sont confrontés les professionnel.les noir.es du secteur.



Alors que le développement des compétences dans le secteur repose souvent sur l'auto-développement, les participant.es ont reconnu que la fiabilité accrue des communautés créatives culturellement spécifiques par rapport au développement institutionnalisé et/ou axé sur le secteur est unique aux créatifs/tives noirs.es. Ces différences ont été attribuées aux déficiences des programmes du secteur, plutôt qu'aux moyens de développement préférés des professionnel.les noirs.es.

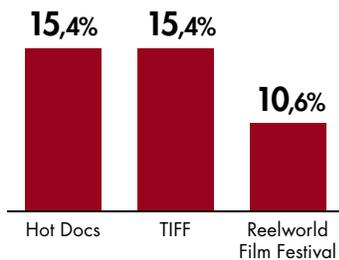
Les programmes de développement ne tiennent pas leurs promesses de crédibilité et d'accessibilité

Les établissements d'enseignement et les programmes de développement du secteur ont offert d'importantes

voies d'accès aux relations et au développement créatif/technique. Alors que les récits plus généraux du secteur tendent à sous-estimer la valeur de l'éducation formelle/de la certification, les participant.es ont décrit la poursuite de diplômes supplémentaires et avancés comme un moyen de construire la crédibilité du secteur - en particulier parmi les professionnel.les en milieu de carrière qui cherchent à progresser.

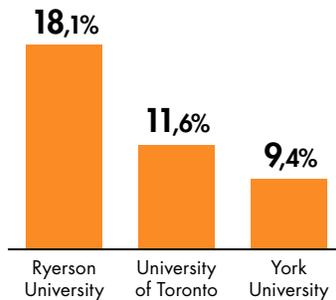
43,4% des participants ont déclaré que l'accès à des personnes/relations était une motivation principale pour participer à des programmes de développement. Vient ensuite le désir d'apprendre des experts du secteur, d'acquérir des compétences techniques, d'acquérir des compétences en affaires et de bénéficier d'un mentorat.

Festivals



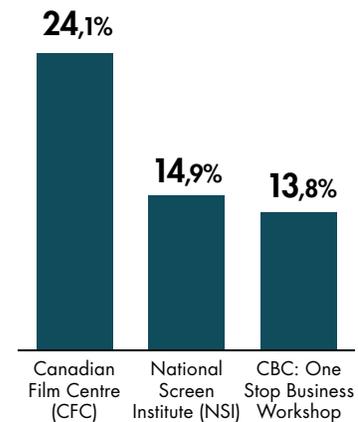
n = 189

Établissements d'enseignement



n = 218

Institutions du secteur



n = 181

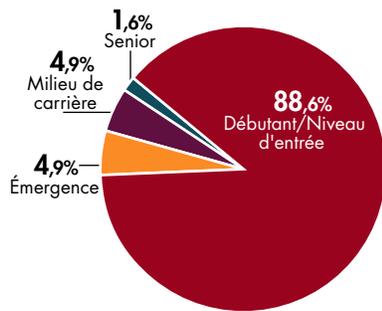


Dans l'ensemble, les participants ont indiqué que les programmes de développement avaient tendance à surpromettre les avantages qu'ils procurent en raison de ce qui suit:

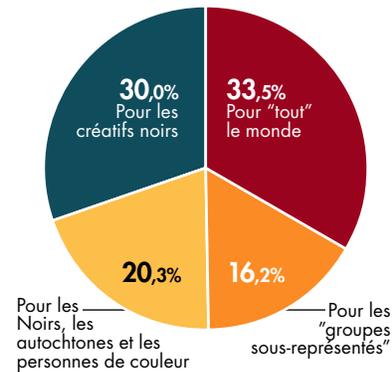
- L'accent mis sur la compréhension théorique plus que sur l'application pratique, ce qui rend l'apprentissage moins transférable au travail dans le secteur.
- Les placements limités et de courte durée ne mènent pas à des relations durables ou à des emplois tangibles après le programme.
- Les processus qui soutiennent les diverses voies d'accès (par exemple, les demandes d'emploi et de programmes) reproduisent des exclusions systémiques pour les professionnels noirs, y compris des exigences de demandes prohibitives (par exemple, l'obligation d'identifier au préalable un mentor pour participer à un programme de mentorat; l'obligation d'être nommé par les décideurs du programme/du financement pour être admissible à la demande)

Afin de fournir un contexte pour l'évaluation des programmes de développement sectoriel, un total de 163 programmes/interventions ont été examinés dans le cadre de cette étude⁷, avec les résultats suivants:

Programmes par étape de la carrière

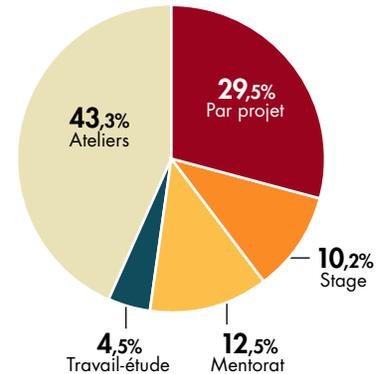


Programmes par public cible



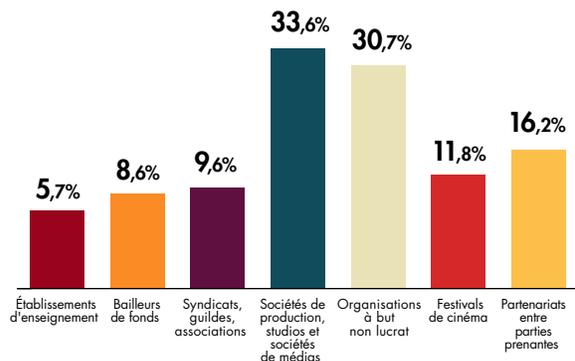
Programmes par type

(c'est-à-dire par projet, placement dans une organisation / stage, mentorat, etc.)



Les expériences partagées par les participant.es sont clarifiées par les résultats de cette étude, qui ont mis en lumière la façon dont les programmes sectoriels, les incubateurs et autres interventions de développement **ne sont pas conçus pour soutenir les créatifs/tives noir.es - même lorsque ces programmes sont conçus "pour" les professionnel.les noir.es.** En effet, bien que 30% des 163 programmes/interventions examinés aient été présentés comme étant destinés aux créatifs/tives noir.es, pour de nombreux participant.es, des coûts prohibitifs, des ressources nécessaires et des expériences ou relations préalables ont limité l'éligibilité et la participation à ces programmes:

Programmes par partie prenante/prestataire



15,1%

exigeaient des coûts financiers de la part des participant.es (sous la forme de frais d'inscription et/ou de participation).

70%

de ces programmes exigeaient des participant.es qu'ils/elles possèdent / apportent des ressources (par exemple, un réseau / des relations préexistants, une crédibilité, un projet solide, un équipement technique).

En outre, les participant.es ont déclaré que les programmes de développement auxquels ils/elles ont participé ne les ont guère préparés à faire carrière dans l'industrie. Ces lacunes peuvent être divisées en trois catégories:

- (1) manque de concentration sur les aspects pratiques et techniques de l'industrie,
- (2) préparation limitée pour naviguer dans le secteur (c'est-à-dire naviguer dans les dimensions de réseautage et d'entrepreneuriat du travail), et
- (3) manque de formation dans le côté "affaires" du secteur.

⁷ Veuillez consulter l'annexe A pour la liste des programmes inclus dans cette analyse.

Manque de concentration pratique

Les participant.es ont constamment exprimé le désir d’avoir plus de travail pratique dans les programmes de développement, citant la plupart des programmes comme étant soit trop théoriques, soit trop éloignés des réalités et des exigences actuelles de l’industrie du “monde réel” (technique, entrepreneuriale).

- Bien que plusieurs programmes soient axés sur les stages ou les projets, les participant.es ont indiqué que le manque de structure, de planification et de responsabilité de l’employeur nuisait souvent à la qualité de ces opportunités (par exemple, les participant.es ne sont là que pour observer ou se voient confier des tâches qui les éloignent du travail réel).
- Les participant.es estiment que des formes de formation plus coopératives, ainsi que l’accès à des réseaux de mentors ou à des apprentissages, aideraient à combler cette lacune.

Préparation limitée à la navigation dans le secteur

Les relations et le capital social sont les principales devises qui permettent de naviguer dans le secteur. Si les compétences techniques sont importantes, les participant.es ont insisté sur le fait qu’elles peuvent être apprises en grande partie sur le tas (et en effet, une grande partie du secteur considère l’apprentissage sur le tas comme la *seule* façon significative de développer le métier), le développement d’un savoir-faire sectoriel - savoir identifier, se connecter et construire des relations avec des personnes importantes (créatifs clés/supérieurs, bailleurs de fonds, cadres, autres parties prenantes), comprendre comment l’information circule et où trouver des opportunités - est essentiel à la réussite du secteur.

- Les participant.es ont constamment fait remarquer l’absence de connaissance du secteur dans les programmes. Même lorsque les programmes sont conçus pour mettre les participant.es en contact avec des parties prenantes clés, ces opportunités se concentrent sur la mise en contact rapide des participant.es avec ces parties prenantes, sans orientation ni possibilité de développer des relations.
- Des recherches connexes⁸ soulignent les différences dans la manière dont les créatifs/tives noir.es doivent établir des relations significatives avec leurs homologues non noirs pour être “vu.es” de manière créative. Dans la présente étude, les participant.es ont décrit comment les paramètres

8 POV (2022). Comprendre le capital social dans le secteur des médias d’écran au Canada.



de ces programmes, qui ne sont pas fondés sur les expériences des professionnel.les noir.es, les ont désavantagés - surtout par rapport aux autres participant.es (pour la plupart non noirs).

Manque de formation sur les métiers de l’industrie et de la distribution

Les participant.es ont souligné le manque de formation axée sur l’aspect “commercial” de l’industrie, qui comprend le réseautage, la présentation de projets, la recherche de financement pour les projets, l’obtention de références qui mènent à plus de travail et la compréhension du mécanisme de distribution des films.

Non seulement ces sujets ne sont pas abordés par la plupart des programmes, mais les participant.es ont également expliqué que la segmentation de nombreux programmes de développement en fonction des étapes de production encourage une concentration à court terme: l’attention est concentrée sur l’obtention de financement et de soutien pour “passer le prochain obstacle” (par exemple, obtenir un projet développé, passer à la production) sans connaissance ou orientation sur le travail qu’ils pourraient ou devraient faire pour amener les projets à la distribution.

- **40,3% ont déclaré avoir une connaissance limitée ou nulle du processus de commercialisation/ distribution au Canada**, et 31,3% ont déclaré avoir une certaine compréhension, mais ne pas se sentir en contact avec les bonnes personnes/ressources.
- **50,6% ont déclaré avoir une connaissance limitée/ inexistante du processus de commercialisation/ distribution à l’échelle internationale**, tandis que 26,6% ont une certaine compréhension.

Les participant.es ont expliqué que le fait de **ne pas comprendre les mécanismes de distribution a des conséquences tangibles en termes de revenus et de propriété** - deux facteurs qui peuvent non seulement rendre l'entreprise non viable d'un point de vue pragmatique, mais aussi donner aux participant.es le sentiment d'être vulnérables à l'exploitation par des professionnels plus expérimentés.

- Pour surmonter ces lacunes, les participant.es ont généralement dû procéder par essais et erreurs, ou avoir la "chance" d'avoir une personne plus expérimentée qui les a inclus dans les réunions et les a fait entrer dans des espaces dont ils auraient été exclus autrement. Cela a renforcé l'importance d'avoir de bons mentors.
- Les participant.es ont souligné la nécessité pour les programmes d'aborder la façon dont l'argent est gagné sur un projet, et ce qu'ils peuvent faire pour se protéger (par exemple, comment naviguer dans les crédits d'impôt et l'attente que les producteurs réinvestissent leur crédit d'impôt dans le cadre du budget) et ont clairement indiqué que **la compréhension de l'entreprise fait partie intégrante de la durabilité**. En effet, 47,9% des participant.es à l'enquête ont déclaré aspirer au rôle de "producteur", pour lequel il est impératif d'avoir une solide connaissance du secteur de la production.

« On ne mettait pas l'accent sur la manière de réaliser un film grâce à un financement et, souvent, le programme de notre école traitait nos films comme des projets non professionnels au lieu de travaux que nous pouvions utiliser pour faire avancer nos carrières. On ne nous a pas beaucoup expliqué comment trouver du travail après l'obtention du diplôme ou comment vendre un film. La logistique de la réalisation d'un film en dehors de l'école qui n'est pas autofinancé a été brièvement abordée dans un cours de production, mais pas dans la mesure nécessaire pour obtenir ce travail après l'obtention du diplôme. »

Absence de planification de la continuité de la main-d'œuvre après le programme

En plus des améliorations nécessaires pour rendre les programmes de développement plus efficaces, les participant.es ont reconnu les limites des programmes de développement, dans l'ensemble. En effet, la formation est limitée - en fin de compte, pour réussir, il faut faire partie de la main-d'œuvre.

Une critique importante des programmes actuels est le manque de planification de la main-d'œuvre et d'engagement du secteur à employer les créateurs/trices noir.es qui terminent ces programmes de développement. Cette question était particulièrement préoccupante lorsqu'il s'agissait de programmes visant à créer des "filières de talents" dans lesquelles des cohortes plus importantes de participant.es se voient offrir un développement. Ces programmes partent du principe que la participation à ces programmes les positionnera pour des opportunités de travail tangibles et les distinguera en tant que candidats. Mais le secteur n'est pas toujours au rendez-vous; les organisations ne s'engagent pas à embaucher les participant.es, ce qui signifie que les participant.es sont formés ou accélérés mais n'ont nulle part où aller après le programme. Une fois de plus, les participant.es doivent assumer le risque et l'investissement avec une responsabilité limitée du secteur.



Les professionnel.les en milieu de carrière et établi.es ont besoin de plus de visibilité et de soutien ciblé

Cette étude a inclus une grande proportion de professionnel.les en milieu de carrière et de professionnel.les établi.es qui ont souligné le manque de développement et de soutien tout au long du cycle de vie de la carrière comme un facteur critique qui limite la mobilité sectorielle ascendante et la progression continue de la carrière.

Les participant.es en milieu de carrière ont dit être “coincé.es” car ils/elles se heurtent à plusieurs obstacles explicites et implicites à la poursuite de leur développement de carrière, tels que:

- Le manque de transparence sur la façon de trouver des opportunités et de naviguer vers des rôles de niveau intermédiaire.
- Le manque d'accès aux / de relations avec les “bonnes” personnes occupant des postes de plus en plus élevés (qui influencent la sélection des personnes occupant des postes de niveau intermédiaire et supérieur).
- Un mentorat limité, en particulier par des mentors noirs, dû en grande partie à l'absence relative de professionnel.les noir.es dans les postes de direction/décisionnaires (ce qui crée un cycle d'exclusion qui se perpétue).
- La plupart des programmes et fonds de développement se concentrent sur les professionnel.les en début de carrière⁹.

« **Nous avons besoin d'une formation de mi-carrière; tous les programmes sont destinés aux créateurs émergents.** »

Les professionnel.le.s établi.e.s précisent que le fait d'être “établi” ne signifie pas en soi “réussir”.

- De nombreux participant.es qui s'identifient comme “établi.es” (ce qui, selon eux, est fonction du nombre d'années et de projets auxquels ils ont participé) ne considèrent pas leur carrière comme “durable” ou “stable”.
- Cependant, le secteur semble considérer les professionnel.les établi.es comme ayant atteint

.....
9 Parmi les programmes examinés dans le cadre de cette étude, 93,5% étaient axés sur les professionnel.les en début de carrière/émergent.es, tandis que seulement 4,9% étaient destinés aux professionnel.les en milieu de carrière et 1,6% aux professionnel.les de niveau supérieur.

un sommet, ou la fin de leur développement, ce qui se traduit par le manque de programmes, de financement et d'autres soutiens pour les professionnel.les établi.es.

- Lorsque les professionnel.les établi.es sont inclus dans les programmes de développement, c'est souvent dans le rôle de mentor. Les participant.es ont partagé la frustration d'être censés jeter un regard rétrospectif sur leur carrière qui est toujours en cours (c'est-à-dire le manque d'encouragement à se concentrer sur l'avenir).
- Pendant ce temps, les participant.es établis ont mis l'accent sur plusieurs possibilités de développement continu qui non seulement se traduiraient par des carrières plus durables, mais contribueraient à un secteur plus diversifié et durable. Ces domaines comprennent la compréhension de la propriété intellectuelle, les affaires commerciales, le renforcement de la capacité organisationnelle et les possibilités d'entreprendre parallèlement à leur travail créatif.

Les programmes saturent le bas de l'entonnoir de la main-d'œuvre et rendent le pipeline non viable

L'importance excessive accordée aux professionnel.les “émergent.es” dans les programmes actuels crée un réservoir de plus en plus important de talents sous-développés, sans créer les soutiens et les fondations qui favorisent le développement continu et l'accès à des rôles de plus en plus importants.

- Le manque de soutien aux professionnel.les en milieu de carrière et aux professionnel.les établi.es contribue directement à la “tyrannie de l'émergence”.
- Les professionnel.les en milieu de carrière et les professionnel.les établi.es sont en position critique pour constituer un vivier durable de talents noirs, mais ils sont limités par le manque d'accès aux rôles décisionnels.
- La présence limitée de professionnel.les noir.es dans les postes de décision de niveau intermédiaire et supérieur crée un système d'exclusion auto-renforcé dans lequel les professionnel.les noir.es sont sous-représenté.es dans la réserve de main-d'œuvre à tous les niveaux.

Les créatifs/tives en milieu de carrière et les créatifs/tives établi.es offrent un potentiel important pour conduire le changement de système en accédant à des rôles de décision/ d'influence sur le secteur de la création et des entreprises, ce qui est une opportunité cruciale manquée.

« Il a été très difficile de trouver des programmes ou de très bonnes opportunités de réseautage pour les Noirs qui sont intéressés par des postes de décision et qui ont de solides compétences transférables provenant d'autres industries. »

Les programmes de développement ne sont pas conçus pour les créatifs/tives noir.es

Les participant.es ont parlé des attributs plus généraux des programmes de développement du secteur, en faisant référence aux environnements, à la pédagogie et à la composition de ces programmes.

- Alors que 30% des programmes examinés dans le cadre de cette recherche désignent les créateurs/trices noir.es comme public cible, **57,4% des participant.es ont déclaré qu'aucun des programmes auxquels ils ont participé n'était conçu pour les créateurs/trices noir.es**. Par ailleurs, 18,6% ne savaient pas si le programme était censé s'adresser aux créateurs/trices noir.es, et 17,5% ont déclaré que certains ou quelques-uns des programmes auxquels ils ont participé étaient axés sur les Noirs.

Seuls 4,9% des participant.es ont eu accès à un programme de développement dirigé par des Noirs ou axé sur les Noirs.

Les participant.es ont surtout décrit un manque de communauté dans les programmes de formation, et un désir général d'appartenance à ces programmes. Ce manque de communauté était amplifié par le racisme anti-Noir et les préjugés sexistes véhiculés par le personnel et les autres participant.es, en raison du manque de diversité et de représentation parmi les instructeurs, les mentors et les participant.es.

- **67,8% des participant.es ont déclaré que la plupart des participant.es aux programmes de développement auxquels ils ont assisté étaient blanc.hes.**
- **65,1% ont déclaré que les instructeurs/instructrices – expert.es du secteur qui animaient ces programmes étaient également blanc.hes.**

Lorsque les responsables du programme n'étaient pas noirs:

- 69,8% des participants ont déclaré que la question de **la race n'était pas abordée**.
- 36,3% ont déclaré que les **instructeurs blancs se concentraient sur eux-mêmes et/ou sur la blancheur**.
- 31,3% ont indiqué que **les différences liées à la race, au racisme et à l'oppression étaient minimisées**.
- 20,1% ont directement **exprimé des doutes sur les expériences des créateurs/trices noir.es**, et ont renforcé l'idée que le talent est le principal déterminant de l'accès au secteur.

Les programmes axés sur la diversité ont tendance à utiliser des catégories générales telles que les Noir.es, les Autochtones et les personnes de couleur (ou la catégorie moins favorable "BIPOC"), que les participant.es ont décrit comme un moyen d'apaiser le malaise du secteur face au racisme et à l'oppression anti-Noir.

- Ces programmes traitent les communautés noires, indigènes et de couleur comme un ensemble, tout en réservant la plus grande part des opportunités du secteur aux professionnels non noirs.
- De plus, on a observé que des catégories plus larges comme "sous-représentés" ou "créatifs divers" privilégiaient ceux qui sont proches des hommes blancs (par exemple, les femmes blanches).

Malgré l'inefficacité de ces programmes à offrir des opportunités tangibles aux professionnel.les noir.es, les participant.es ont expliqué qu'ils/elles continuaient à s'engager dans ces programmes parce qu'il n'y avait guère d'autres options. Pour beaucoup, ne pas participer, c'est se priver d'une voie potentielle (même si cette voie n'est souvent pas utile).

- C'était **particulièrement vrai pour les participants du Québec**, où les voies établies et fondées sur les programmes entre les institutions (p. ex., l'UQAM) et le secteur servent d'intermédiaires pour de nombreux créateurs/trices émergent.es.
- Les participant.es ont fait état d'un racisme anti-Noir flagrant dans ces programmes, qui incluent rarement des participants noirs.¹⁰

.....
¹⁰ Pour un examen détaillé des programmes de développement du Québec et des expériences des créatifs/tives noir.es, voir Mathieu, 2023.



À la recherche de la créativité et de la voix artistique des Noirs

Face à l'urgence de la représentation dans la composition et la dotation en personnel des programmes de développement, les participant.es ont exprimé un fort désir de **pédagogies et de modes d'enseignement spécifiques et pertinents pour la vie des créateurs/trices noir.es, ainsi que d'une esthétique, d'histoires et d'une culture qui reflètent et célèbrent la vie des Noir.es.**

Cela a mis en évidence la nécessité de programmes de développement dirigés par des Noirs, conçus par et pour des créatifs/tives noir.es, animés par des instructeurs/trices et des expert.es de l'industrie noir.es, et composés de participant.es noir.es. Ces espaces permettraient aux créatifs/tives noir.es de se concentrer et de vivre une expérience plus complète.

« *J'en ai assez de l'excellence noire. Et de la médiocrité noire? Et l'échec des Noirs? Pourquoi ne pas nous laisser être humains? Il n'y a pas de courbe d'apprentissage pour les Noirs - nous devons être parfaits, tout savoir, tout faire bien à chaque fois.* »

Les programmes de développement sont des précurseurs pour "être vu" de manière authentique

L'urgence d'un leadership noir dans les programmes de développement a également été renforcée par **de profondes préoccupations concernant le contenu actuel**. Les programmes de développement ont un impact sur le contenu actuel à l'écran de deux manières importantes:

- Ils enseignent, conditionnent et renforcent certaines façons de raconter des histoires (c'est-à-dire qu'ils transmettent ce à quoi ressemble une "bonne" écriture, une "bonne" réalisation, etc.).
- Identifier et mettre en relation les créateurs/trices émergent.es et à mi-carrière avec des opportunités futures (financement, emplois, etc.).

Ensemble, ces programmes déterminent qui crée du contenu et comment. En l'absence d'un leadership noir, ces programmes risquent de perpétuer la représentation des Noir.es dans les contenus de divertissement comme étant une lutte et un traumatisme, et l'utilisation de stéréotypes et de tropes négatifs qui continuent de positionner le fait d'être Noir comme "autre".

Les participant.es québécois.es ont souvent fait référence à la façon dont les diffuseurs et autres gardiens parlent des Noirs, ce qui "centre leur altérité".

« *Le récit des Noir.es ici est toujours celui de la lutte, de la confrontation avec la culture francophone blanche, au lieu de réaliser qu'il y a beaucoup de Noir.es francophones qui vivent simplement au Québec.* »

Être Noir.e dans le Secteur des Médias de L'écran au Canada



Les participant.es ont reflété un éventail diversifié de communautés créatives dynamiques, riches en histoires et en talents créatifs, juxtaposées à un secteur exclusif et oppressif sur le plan systémique, qui est lent à évoluer face aux pressions croissantes en faveur d'un changement durable et de la responsabilisation. Les participant.es ont partagé des décennies d'expérience dans le secteur, ce qui leur a permis d'avoir une vision à long terme, rare mais inestimable, de l'histoire du secteur.

De nombreux participant.es ont noté que, sur une période de 20 à 25 ans, ce n'est que récemment (au cours des deux ou trois dernières années) que la prise de conscience du racisme anti-Noir a atteint le "cercle intérieur" du secteur, sans doute favorisée par la "prise de conscience raciale" et la résurgence du mouvement Black Lives Matter, précipitées par le meurtre de George Floyd en 2020. Les doutes sur la motivation durable du secteur pour le changement ont créé un fort sentiment d'urgence chez de nombreux participant.es pour tirer le meilleur parti de ces opportunités et veiller à ce que toutes les communautés noires soient soutenues.

« La mort de George Floyd a galvanisé tout un tas de gens, mais la conversation et les expériences des gens qui me ressemblent, elles ne sont pas nouvelles. Ce qui s'est passé, cependant, c'est que la mort de M. Floyd, a poussé les gens à faire quelque chose à propos de choses dont on leur parle depuis très longtemps. »

C'est ce sentiment d'urgence, renforcé par la conviction persistante que "tout cela va disparaître", qui a poussé à participer à cette recherche. Après des décennies de lutte dans le secteur, de nombreux professionnel.les noires de niveau intermédiaire et établi.es ont déclaré se sentir responsables de la création d'un secteur sûr et inclusif dans lequel la créativité et la narration noires peuvent s'épanouir.

Le racisme anti-Noir est répandu et persistant

Le racisme anti-Noir reste répandu dans le secteur des médias audiovisuels au Canada, causant des dommages, perpétuant les exclusions systémiques et validant les pratiques oppressives.

Les participant.es ont fait part d'expériences fréquentes de racisme anti-Noir dans divers contextes (p. ex., lieux de travail, programmes de développement), qui se sont manifestées de plusieurs façons, notamment par des expériences de

- Harcèlement, violence et microagressions (83,1%)
- Lieux de travail dangereux (56%)
- L'isolement culturel et le fait d'être "différent" (81,7%)
- Rémunération inégale pour des emplois similaires (74,5%)
- Exclusion des réunions, des discussions et des décisions relatives aux projets (69%).
- Perception d'un "manque de talent" fondé sur l'identité (82,7%).

- Les professionnel.les blanc.hes craignent que les programmes destinés aux Noir.es, aux Autochtones et aux personnes de couleur ne bloquent l'accès aux emplois, aux financements et aux autres ressources pour les autres (68,9%).

« *J'ai participé à un programme de réalisation de documentaires noirs, et il était censé fournir une formation et un financement pour un court métrage. Ce programme était nuisible parce que les responsables, qui n'étaient pas noirs, utilisaient un langage truffé de micro-agressions pour s'affirmer au-dessus des personnes participant au programme, et il y avait aussi du harcèlement et de la honte.* »

Ces expériences de racisme anti-Noir ont des conséquences immédiates, mais aussi des effets négatifs prolongés sur le développement de la carrière et la capacité des professionnel.les noir.es à rester dans le secteur à long terme:

- 88% des participant.es ont fait part d'expériences de harcèlement et de violence culturelle, dont certaines les ont amenés à quitter des situations (programmes de développement, lieux de travail) qui étaient essentielles à la poursuite de leur carrière.
- Les exclusions de réunions, de discussions et le manque général de transparence dans les processus décisionnels sont souvent manifestes (par exemple, le fait d'être exclu de réunions auxquelles il devrait participer en raison de son rôle/expérience), mais peuvent aussi sembler involontaires (par exemple, des responsables créatifs à qui l'on dit de "se retirer" des réunions liées aux affaires). Dans les deux cas, cette exclusion empêche le développement en empêchant les créatifs/tives noir.es d'accéder aux connaissances et aux expériences nécessaires pour occuper des postes plus élevés.
- Les comportements territoriaux et de contrôle des parties prenantes du secteur qui communiquent (directement et indirectement) que les créatifs/tives noir.es "devraient être satisfait.es" ou "devraient accepter ce qu'on leur donne" en termes de rôles et d'opportunités, contribuant à l'exclusion des créatifs/tives noir.es des opportunités de développer des compétences et des responsabilités progressives.

Les participant.es ont réfléchi aux effets cumulatifs des stéréotypes négatifs (par exemple, le manque supposé de talent basé sur l'identité), des microagressions,

de l'exclusion occasionnelle et de l'altérité qui, pour certains, est intériorisée au fil du temps. De nombreux participant.es ont évoqué les conséquences émotionnelles, psychologiques et physiques de ce stress permanent.

Les participant.es ont également décrit la manière dont le racisme anti-Noir est réifié par la dynamique relationnelle du pouvoir.

Par exemple, la prédominance d'hommes blancs cisgenres aux postes de pouvoir signifie que de nombreuses relations de mentorat impliquant des créatifs/tives noir.es les mettent souvent en relation avec des hommes blancs occupant des postes de niveau intermédiaire ou supérieur. De même, il est de plus en plus courant que des professionnel.les noir.es émergent.es ou en milieu de carrière soient jumelés avec un homologue blanc "plus expérimenté" (par exemple, un producteur) lorsqu'ils entreprennent un projet ou un rôle qui est considéré (souvent par une partie prenante blanche) comme n'étant pas à la portée du professionnel.le noir.e (par exemple, diriger une série pour la première fois; diriger un projet à plus gros budget).

- Bien que ces relations ne soient pas toutes préjudiciables, cette dynamique peut renforcer les (faux) récits sur l'appartenance et le pouvoir (par exemple, le secteur est un espace "blanc", le professionnel blanc "possède" la connaissance du secteur, il "fait de la place" ou "donne" quelque chose qui lui appartient)¹¹.

Cette dynamique précaire est exacerbée lorsque le mentor ou le collègue non noir a des croyances négatives sur les efforts du secteur pour améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion.

- Par exemple, l'augmentation des fonds spécialisés pour les créatifs/tives et/ou les projets noirs, indigènes et de couleur a conduit certains créatifs/tives blanc.hes à être jumelé.es de force avec des talents noirs pour avoir accès à des fonds supplémentaires (par exemple, des modèles de propriété à 51%/49% pour répondre aux critères des projets appartenant à des Noir.es).
- Lorsque ce jumelage implique des créateurs/trices blanc.hes qui pensent que les programmes soutenant les créateurs/trices, les producteurs/trices, les acteurs/trices et les technicien.nes/équipiers/ière

11 Voir POV, 2022 pour une discussion sur la dynamique du mentorat.

noir.es, indigènes et de couleur leur prennent des emplois, des fonds et d'autres opportunités, les créateurs/trices noir.es risquent de subir des préjudices importants.

Outre les préjudices immédiats liés au fait d'être en relation avec un homologue hostile, ces opportunités sont souvent utilisées pour évaluer le potentiel du créateur/trice noir.e - c'est-à-dire que son succès ou son échec perçu aura une influence beaucoup plus grande sur les opportunités futures, ce qui n'est pas le cas pour le créateur blanc. Par conséquent, les professionnel.les noir.es dans ces situations peuvent être contraints d'endurer la violence perpétuée sans soutien, et au détriment de la réussite créative.

Le fardeau des attentes: Échouer signifie "échouer pour toujours".

Le racisme anti-Noir intégré aux pratiques du secteur augmente les enjeux déjà élevés de la participation au secteur pour les professionnel.les noir.es. Alors que le secteur soutient généralement les récits de pénurie et les notions selon lesquelles "tout emploi peut être le dernier", ces récits sonnent vrai dans les expériences des professionnel.les noir.es.

Les participant.es ont expliqué que **la possibilité de faire l'expérience de l'échec est sous-évaluée** et considérée comme allant de soi par les créatifs/tives non noir.es, et ont longuement parlé de l'impossibilité pour les professionnel.les noir.es de prendre des risques, de faire des erreurs et d'apprendre, autant d'éléments fondamentaux du processus créatif.

« *Quand on est sous-représenté et qu'on échoue, on échoue pour toujours.* »

Les intervenant.es du secteur considèrent que les investissements dans les talents noirs sont "à haut risque", en raison de faux stéréotypes sur le talent et le potentiel, et d'informations biaisées sur le public, qui supposent que les "histoires noires" ne plairont pas au grand public canadien. Lorsque des projets dirigés par des Noirs sont entrepris, les participant.es ont décrit le poids de ces attentes biaisées comme faisant monter les enjeux de telle sorte que tout échec perçu peut être fatal.

Pour les professionnel.les noir.es, les erreurs menacent non seulement leur carrière individuelle, mais aussi celle de leurs collègues noirs, ou de "toute la communauté noire". Les participant.es ont décrit les parties prenantes du secteur comme traitant les communautés noires comme un monolithe, pour lequel

chaque créatif/tive individuel.le est considéré.e comme une procuration; leur talent, leur performance et leur potentiel individuels sont considérés comme une représentation directe de *tous* les Noirs.

« *Tant que vous êtes ici, vous représentez toute la communauté noire... ils ne donneront pas une chance à quelqu'un d'autre parce que vous avez fait une erreur. Les autres sont jugés sur leur travail et leur expertise.* »

Les participant.es du Québec ont décrit comment les systèmes oppressifs se combinent à des récits intériorisés (de la part des décideurs/euses) pour vouer les créateurs/trices noir.es francophones à l'échec:

- Les processus de demande, les processus d'évaluation biaisés et la nécessité de se rendre "lisible" pour les décideurs/euses blanc.hes créent des obstacles systémiques à l'accès des professionnel.les noir.es.
- Les évaluations des décideurs/euses sont fondées sur un passé où les créateurs/trices et les projets noirs sont considérés comme "inférieurs", non réalisables ou ne valant pas la peine d'être investis.

Par conséquent, les difficultés rencontrées par les créateurs/trices noir.es francophones sont considérées comme "inévitables"; les décideurs/euses ne sont pas motivés pour soutenir le processus de candidature car les créateurs/trices noir.es ne sont pas censés réussir.

Les créatifs/tives noir.es sont confrontés aux défis de la personnalité et de la propriété créative

Les participant.es ont souligné les difficultés inhérentes à la navigation et à la réussite dans un secteur qui met l'accent sur la blancheur et les histoires de Blancs, avec des conséquences tant personnelles que créatives.

- Au niveau individuel, les participant.es ont décrit comment ils/elles "cachent [leur] noirceur pour être plus acceptables" aux yeux de leurs collègues non noirs et sur leur lieu de travail.
- Ils/elles ont notamment modifié leur apparence (vêtements, cheveux, etc.) pour "s'intégrer" et leur façon de communiquer pour être vu.es, entendu.es et reconnu.es par leurs collègues.

- De nombreux participant.es ont dit aspirer à des espaces noirs qui privilégient l'esthétique, la culture et les manières d'être des Noirs, dans lesquels ils/elles pourraient se montrer pleinement eux-mêmes.

« On ne se sent pas bien quand on est dans un endroit parce qu'il y a un quota. Ou parce que quelqu'un a été gentil mais que les autres demandent 'pourquoi êtes-vous là?', comme si vous n'aviez rien à apporter; comme si vous n'aviez aucune perspective.»



Une conséquence plus large de ces pressions, qui a fait l'objet d'une attention croissante, est le **manque de contenu authentique et représentatif développé¹², qui repose sur la présence de créatifs/tives noir.es produisant des œuvres qui non seulement reflètent les histoires des Noirs, mais qui intègrent également l'esthétique et la culture noires dans toutes sortes d'histoires.**

Des recherches connexes ont souligné

l'urgence de raconter des histoires authentiques et représentatives, ce qui a été renforcé par les participant.es à cette étude. Bien que les participant.es aient reconnu certaines améliorations dans ce domaine au cours des dernières années, ils/elles ont souvent décrit ces expériences comme étant difficiles.

- Dans le même ordre d'idées, les participant.es ont fait part d'expériences sur le plateau qui étaient constamment "altérisantes", comme le fait de ne pas pouvoir réserver des emplois parce que le projet "ne pouvait pas trouver" quelqu'un pour travailler avec des cheveux noirs, ou de ne pas avoir de maquillage de la bonne couleur de peau.
- La majorité des participant.es ont également fait part d'expériences symboliques et ont décrit la prévalence d'engagements superficiels en faveur de la diversité qui réduisent les professionnel.les noir.es à un nombre, diminuant ou ignorant la valeur de leurs contributions narratives et créatives.

« J'ai quitté un emploi dans un studio VFX parce qu'on me demandait fréquemment de donner mon avis en tant que "représentant des Noirs" sur les initiatives de l'entreprise, souvent sur des questions bien au-dessus de mon expertise ou de mon niveau de rémunération. C'était symbolisant et inconfortable.»

- 53,1% des participant.es ont révélé au moins une expérience dans laquelle des créatifs/tives plus puissant.es (souvent blanc.hes) ou d'autres parties prenantes se sont attribués le mérite (et les bénéfices financiers) d'idées, de développements et d'autres travaux réalisés par des créatifs/tives noir.es.
- Les préoccupations relatives à la propriété et à la propriété intellectuelle (PI) sont revenues dans les contextes des programmes de développement et des financements spécialisés, dans lesquels des professionnel.les non noir.es ont accès à des ressources en tirant parti de l'identité de leurs homologues noirs.
- 57% des participant.es ont décrit les pressions exercées sur eux pour qu'ils/elles modifient les intrigues afin de centrer les récits et les personnages non noirs. Ce type de réaction nie la crédibilité créative des créateurs/trices noir.es, tout en détournant les récits culturels. De plus, les pressions exercées pour "montrer un désir d'apprendre" comme indicateur de passion et d'engagement poussent les créatifs/tives noirs à abandonner leur souveraineté narrative pour "réussir" dans le secteur.

12 Voir [Being Seen, 2022](#); [Being Counted, 2022](#).

Les participant.es francophones du Québec ont décrit la complexité supplémentaire du langage lorsqu’il s’agit d’histoires de Noirs.

- Les participant.es ont indiqué que le racisme systémique n’est pas reconnu au Québec, alors que les récits d’oppression fondés sur la langue sont courants.
- La langue française fait partie intégrante de l’identité culturelle québécoise.
- Dans l’imaginaire culturel des Québécois francophones, les Noir.es sont positionné.es comme des antagonistes, caractérisés par des stéréotypes unidimensionnels qui ont défini le “personnage noir” prototypique qui apparaît dans les productions francophones¹³.

.....

13 Cette analyse a été détaillée lors d’un entretien avec la candidate à la maîtrise Marina Mathieu. Pour une analyse et une discussion complète sur le secteur des écrans au Québec et les questions de diversité, d’équité et d’inclusion, veuillez consulter Mathieu, 2023.

Tout cela crée une situation dans laquelle les créatifs/tives noir.es sont continuellement opprimé.es, leurs histoires sont effacées et ces expériences sont niées par le secteur dans son ensemble.



Les expériences des créateurs/trices noir.es à travers le Canada mettent en évidence les relations critiques entre le financement, le développement/production et le public, ainsi que l’urgence d’avoir des professionnel.les noir.es dans toutes les prises de décision et les rôles créatifs clés:

- Les programmes de développement privilégient et forment certaines façons de raconter des histoires, renforçant ce qui est considéré comme de la “qualité” dans le secteur.
- Lorsque les programmes de développement sont dirigés par des intervenants majoritairement blancs, la blancheur est privilégiée dans les définitions de la “qualité”.
- Les bailleurs de fonds, les diffuseurs et les producteurs utilisent des critères d’évaluation et ces conceptions intériorisées de la “qualité” pour décider quelles histoires sont pertinentes. Lorsque les professionnel.les noir.es ne sont pas présent.es dans ces rôles décisionnels, les créatifs/tives noir.es doivent remodeler leurs projets pour qu’ils soient lisibles et racontables aux parties prenantes non noires. Cela efface les expériences et les histoires des personnes noires.
- Les bailleurs de fonds, les diffuseurs et les producteurs font des choix cruciaux quant à ce que le public canadien verra. Si les décideurs/euses noir.es n’occupent pas ces rôles, tous les publics du Canada ne sont pas représentés.
- Les études d’audience privilégient certains publics et s’interrogent sur le contenu qui est actuellement à l’écran. Si les créateurs/trices noir.es ne produisent pas de contenu qui est vu par tous les publics, les données montrant la pertinence, l’intérêt et l’importance des projets noirs ne sont pas recueillies.
- L’absence de données est utilisée comme une preuve contre la commercialisation et l’intérêt de ces projets, plutôt que de reconnaître les lacunes méthodologiques qui conduisent à ces données manquantes.

Désillusion sur l'EDI

Tout en reconnaissant que les récents changements culturels ont eu un impact notable sur les efforts de diversité et d'inclusion, les participant.es ont exprimé un haut niveau d'insatisfaction quant à la lenteur des changements positifs dans le secteur, et une désillusion quant aux cadres existants de l'EDI qui ne font pas grand-chose pour favoriser une équité significative.

La diversité et l'inclusion ne sont pas la même chose que l'équité

Les participant.es ont clairement fait la différence entre la diversité et l'inclusion d'une part, et l'équité d'autre part, en précisant que si le secteur se concentre sur la diversité et l'inclusion, **l'équité est nécessaire pour un véritable changement.**

- La diversité et l'inclusion se concentrent sur les chiffres (qui est présent dans un espace) alors que l'équité se concentre sur la qualité (que font-ils dans cet espace?).
- Cette mauvaise application de la "diversité" réduit les opportunités pour les créatifs/tives noir.es (par exemple, travailler uniquement sur des histoires noires) et donne une impression gonflée de progrès.

« Je suis reconnaissant qu'il y ait du changement, mais il y a beaucoup de choses à démanteler. Ceux qui ont toujours eu continueront à repousser car ils sont très attachés à leurs portefeuilles riches et profonds et à leurs privilèges. »

Les participant.es ont également fait remarquer la façon dont le terme **"divers"** est utilisé à tort comme un nom (par exemple, "elle est une créatrice diversifiée"), en omettant l'identité réelle. Ils ont décrit cela comme **une autre façon de ne pas être vu** par le secteur.

« Je suis favorable à ce que les entreprises obtiennent de l'aide pour leurs initiatives d'embauche en matière de diversité, mais en tant qu'employé marginalisé, je me sentais si mal à l'aise de le savoir ouvertement. Je n'avais pas besoin de savoir que l'entreprise était 'payée' pour m'embaucher. »

Les mesures superficielles de l'EDI des entreprises prédominent

Les participant.es ont fréquemment commenté la façon dont la pandémie de COVID-19 et les crises sociales croisées au cours des dernières années ont "exposé le racisme systémique" aux parties prenantes du secteur, contribuant ainsi à des pressions croissantes pour répondre par des engagements tangibles de changement.

Mais cette "prise de conscience" était, elle-même, un indicateur de privilège. Pour les créateurs/trices noir.es, qui ont longtemps été victimes de préjugés et de discrimination non seulement dans le secteur des médias audiovisuels, mais aussi dans leurs communautés, les établissements de santé, les écoles, les entreprises et le système judiciaire, le racisme systémique est inévitable.

« Les systèmes qui nous oppriment ont été conçus pour être oppressifs et excluants. Nous avons apporté des modifications et des ajustements, mais les fondements sur lesquels tout cela est construit sont toujours là. »

Plusieurs participant.es ont fait remarquer qu'il a fallu que de graves actes de violence à l'encontre des Noir.es soient médiatisés pour que les acteurs du secteur "voient", se sentent impliqués et prennent au sérieux la nécessité de réformes durables. Certains se sont interrogés sur la relation entre l'extrémisme de ces circonstances et les récits de traumatismes qui caractérisent trop souvent les histoires des Noirs pour les décideurs non noirs, afin de définir ce qu'il faut "voir".



Les participant.es ont exprimé des doutes importants quant à la sincérité et à la durabilité des nombreuses déclarations publiques et des engagements pris par les principaux gardiens du secteur au cours des dernières années.

- L'accent mis sur la diversité plutôt que sur l'inclusion ou l'équité amène les professionnels noirs dans des espaces peu sûrs qui, eux-mêmes, n'ont pas changé (et n'ont pas de plans d'action pour changer).
- Les incohérences dans les normes et le manque d'engagement envers des mesures spécifiques laissent les organisations sans système de responsabilité, et sans moyen d'évaluer la mise en œuvre ou l'efficacité de ces engagements.
- L'absence de collecte de données masque les impacts réels des programmes et des interventions de l'IDE, dont certains deviennent visibles grâce à d'autres recherches (par exemple, la progression des femmes blanches vers des postes de pouvoir comme indicateur du respect des engagements en matière de diversité¹⁴).
- Les déclarations sur la difficulté de mettre en œuvre l'IDE (par exemple, "il est si difficile de trouver des talents", "je ne sais pas où chercher" et "il n'y a personne de qualifié pour le poste") exonèrent les employeurs et les intervenants du secteur de toute responsabilité en l'absence de mesures efficaces - un problème que 90,6% des participants ont déclaré avoir rencontré directement.
- Compte tenu du déni du racisme systémique au Québec, les participant.es francophones ont remis en question la viabilité des engagements du Québec en matière de diversité et d'inclusion (par exemple, la création de fonds spécialisés).

« La réponse du secteur consiste à faire progresser les femmes blanches, et cela devient de la diversité. »

14 Voir WIVOS, 2021

La marchandisation de la diversité

Les participant.es ont également commenté les façons dont l'EDI a été exploité par les parties prenantes non noires. La diversité est devenue un "sujet brûlant" qui permet aux organisations non noires d'obtenir des avantages sociaux et économiques¹⁵. En outre, les organisations et les parties prenantes non noires peuvent obtenir ces avantages en s'engageant en faveur de la diversité - avec ou sans actions durables.

Ici, la question de "l'identification en tant que Noir" souligne la façon dont les créatifs non noirs peuvent choisir et ont choisi de s'identifier d'une manière qui leur donne accès au financement et à d'autres opportunités qui ont été créées spécifiquement pour les créatifs/tives noir.es. Non seulement ces actions suppriment des opportunités cruciales pour les créatifs/tives noir.es, mais ce comportement transforme également les identités qui rendent le secteur *dangereux* pour les professionnel.les noir.es en avantages tangibles pour les créatifs/tives non noir.es. Il s'agit d'une violence à l'égard des Noirs.

Dans l'ensemble, l'approche de l'EDI qui fait de la diversité une marchandise définit la valeur du fait d'être noir en fonction des avantages qu'il procure aux personnes et aux organisations non noires.



15 Pour un examen du capitalisme racial et de la marchandisation de la diversité, voir Leong, 2021.

Les Stratégies Qui Fonctionnent

Parmi la variété de voies et d'approches partagées par les participant.es tout au long de cette recherche, il y avait des modèles cohérents dans les activités, les pratiques et les principes qui sous-tendent les stratégies qui “fonctionnent”.

Les politiques, les espaces, le développement et le financement appartenant aux Noir.es et dirigés par des Noir.es sont essentiels

Les participant.es ont clairement établi les différences de qualité et d'efficacité entre les soutiens appartenant à des Noir.es et dirigés par des Noir.es et ceux créés et dirigés par des intervenant.es non noir.es.

Ces différences sont apparentes dans les programmes et interventions actuels produits par le secteur, qui “font de la place” aux professionnel.les noir.es sans reconstruire l'espace, le système ou le paradigme de manière à centrer les vies, les expériences, les histoires et les besoins des créatifs/tives noir.es. Les interventions produites “pour” les créatifs/tives noir.es sans centrer les apports des créatifs/tives noir.es servent les priorités des parties prenantes non noires. Il est donc essentiel que les parties prenantes noires occupent des rôles décisionnels clés dans toutes les interventions (toutes les interventions, et pas seulement celles destinées aux créatifs/tives noir.es).

Les organisations dirigées par des Noir.es sont essentielles à la durabilité personnelle et créative

Les organisations dirigées par des Noir.es, situées à l'intersection des communautés noires et du “cœur” du secteur, apportent une contribution essentielle au développement et à la pérennité de la carrière des créateurs/trices noir.es.

Les participant.es ont décrit des exemples de travail important entrepris par ces organisations, comme par exemple:

- La création et la mise en place de cadres d'emploi, de programmes de développement et d'opportunités de mentorat centrés sur les besoins et les expériences des talents noirs.
- Leadership sur les interventions au niveau du secteur/système, y compris les comités et les réseaux de collaboration qui influencent les

pratiques des parties prenantes (par exemple, la table ronde sur l'équité et l'inclusion dans la collecte des données (EIDC)).

- Partage des connaissances et soutien pratique et concret pour naviguer dans le secteur (par exemple, comment demander un financement, examiner les demandes, etc.)
- Création d'alternatives de financement à celles proposées par le secteur.
- La défense des intérêts et la recherche à l'appui des interventions dans le système (p. ex., les changements de politique).

Les participant.es ont également décrit que le fait d'être connecté à ces organisations permet également des relations horizontales, de pair à pair, une collaboration créative et une réciprocité émotionnelle que de nombreux participant.es ont jugé essentielle à leur présence continue dans le secteur.

Il est important de noter que les organisations qui soutiennent les talents noirs ne sont pas toutes les mêmes.

Les participant.es ont exprimé leur frustration face aux pressions exercées sur les organisations dirigées par des Noir.es pour qu'elles “collaborent” avec les bailleurs de fonds du secteur et d'autres parties prenantes. Bien qu'une réelle collaboration soit importante, les pressions décrites par les participant.es ont davantage à voir avec la *consolidation* - c'est-à-dire la réduction du nombre d'organisations ou de projets, ancrée dans la croyance erronée que “tous font la même chose”.

- Ce message a souvent été décrit dans le contexte des demandes de financement, lorsque des organismes que les bailleurs de fonds considèrent comme similaires/identiques (parce qu'ils soutiennent tous des membres du secteur noir) présentent une demande au même fonds ou pour un financement différent auprès du même bailleur de fonds.

Ce manque de compréhension de la part des bailleurs de fonds est significatif et lié à d'autres résultats critiques:

- Ce message est un autre exemple de créatifs/tives et d'organisations noir.es qui doivent justifier leur existence, et “faire un cas” pour être légitimes dans le secteur.
- Il montre un manque d'investissement et d'implication de la part des parties prenantes pour s'engager et comprendre les besoins et les expériences des créatifs/tives noir.es dans le secteur, et des organisations qui les soutiennent. Les participant.es ont suggéré que cela révèle les engagements superficiels des parties prenantes à accroître la diversité, l'équité et l'inclusion dans le secteur, et les amène à remettre en question la sincérité de ces engagements.
- Elle traite les communautés noires comme un monolithe, ce qu'elles ne sont pas.
- Cette orientation fait écho aux messages que les participant.e.s ont fréquemment partagés sur le fait d'être “satisfaits de ce que l'on peut obtenir” - la notion que les opportunités du secteur ne sont pas “pour” eux.
- Elle révèle une acceptation problématique de la limitation des fonds disponibles pour les organisations et les créatifs/tives noir.es, qui sont souvent conçus pour être répartis entre de nombreuses communautés noires, indigènes et de couleur.

Il y a énormément de travail à faire dans le secteur. Les participant.es ont reconnu l'importance de la communication entre les organisations dirigées par des Noir.es et de la sensibilisation au travail important que chacune d'entre elles entreprend pour accroître les avantages et s'assurer que tous les besoins sont satisfaits. Mais la pression exercée pour collaborer afin de réduire le nombre de projets ne permet pas de faire ce travail d'augmentation de l'impact.

- Les participant.es ont appelé les bailleurs de fonds et les autres parties prenantes à se responsabiliser pour comprendre les espaces que les différentes organisations occupent, le travail qu'elles entreprennent, les besoins auxquels elles répondent et les communautés et intérêts spécifiques qu'elles soutiennent.
- Les participant.es ont également reconnu l'opportunité de continuer à travailler à une plus grande transparence entre les organisations dirigées par des Noir.es afin que les projets soient complémentaires et s'amplifient.

Les programmes de développement et le mentorat dirigés par des Noir.es créent des espaces d'apprentissage sûrs et équitables

Bien que les participant.es aient discuté des limites observables de l'impact des programmes de développement, il était également clair que ces programmes peuvent apporter une valeur importante.

- Les participant.es ont tiré le plus de bénéfices lorsqu'ils/elles ont pu se montrer pleinement dans des espaces où l'apprentissage est attendu et encouragé, où les erreurs ne signifient pas “échouer pour toujours”, et où ils/elles sont “vu.es” et reconnu.es dans toutes leurs couches de complexité et de personnalité.
- La transparence est un thème commun aux contextes formels et informels. Les participant.es ont fréquemment raconté l'exposition et l'apprentissage accéléré obtenus grâce à des mentors ou à d'autres personnes de haut rang offrant une visibilité sur divers aspects de l'entreprise (c'est-à-dire en expliquant les processus de réflexion, le contexte, en faisant participer les gens aux réunions, etc.)
- Un aspect précieux de cette transparence a été de mettre en lumière la façon dont les différentes parties de l'entreprise sont interconnectées. Cela contraste avec les programmes de développement typiques qui segmentent certaines parties des processus de développement et de production (par exemple, en pensant qu'à l'élaboration d'un pitch) et les séparent des autres aspects de l'entreprise (par exemple, en n'incluant pas les producteurs/trices plus “créatifs/tives” dans les réunions “commerciales”).

Les soutiens les plus utiles se concentrent sur les changements de système et les impacts immédiats

Une critique majeure des soutiens existants portait sur la déconnexion entre les interventions locales et les interventions à l'échelle du système. En se concentrant sur la diversité, on donne la priorité aux chiffres d'une manière qui pourrait créer un accès pour certaines personnes dans l'immédiat, mais sans plan de durabilité à plus long terme. Ces interventions locales aident de manière importante les créateurs/trices individuel.les à accéder à des opportunités qu'ils pourraient transformer en un succès plus durable, mais ont rarement des effets durables sur le système lui-même (par exemple, les employeurs pourraient embaucher des créatifs/tives noir.es alors que l'environnement, les processus et les décideurs/euses de l'employeur restent inchangés).

En même temps, les participant.es ont reconnu que les interventions à l'échelle du système sont plus compliquées et peuvent prendre plus de temps à prendre forme en utilisant les voies traditionnelles (par exemple, les politiques).

Plutôt que de choisir entre ces types d'interventions, les participant.es ont souligné l'efficacité des soutiens qui accomplissent les deux en même temps. Ce "vrai travail" crée un accès immédiat pour un certain nombre de créatifs/tives noir.es, tout en intégrant des soutiens complémentaires et des engagements mesurables qui responsabilisent le secteur et permettent l'extensibilité, par exemple:

- Des cadres d'emploi qui permettent à la fois d'accélérer l'accès des talents noirs à des rôles décisionnels et de fournir un processus durable pour créer et maintenir des sources de talents futurs.
- Un mentorat formel qui fournit une structure, perturbe les dynamiques de pouvoir traditionnelles et responsabilise autant le mentor que le mentoré.
- Des programmes sur le lieu de travail qui obligent les employeurs à modifier l'environnement de travail (par exemple, en examinant les processus d'embauche, etc.). Ces programmes sont plus efficaces lorsqu'ils sont dirigés par des expert.es noir.es de l'EDI.
- Les programmes de financement axés sur les Noir.es accélèrent et amplifient les histoires et les récits des Noir.es, tout en fournissant des emplois et une croissance de carrière aux créatifs/tives noir.es.

Lors de la création de ces interventions, les participant.es ont souligné le rôle important des organisations dirigées par des Noir.es dans la conduite d'un programme centré sur les besoins des créateurs/trices noir.es dans un secteur qui reste profondément marqué par le racisme anti-Noir. Ce contexte est inaccessible aux intervenant.es non noir.es, ce qui limite intrinsèquement l'efficacité du soutien qu'ils peuvent offrir.

- Les participant.es ont dit se sentir "connus" par des organisations telles que le BEN, BIPOC TV & Film et Reelworld, avoir confiance dans leur travail et, dans certains cas, s'y fier - en particulier lorsque ce travail vise des interventions locales et sectorielles.

La viabilité à long terme implique souvent de quitter les contraintes du secteur des médias d'écran au Canada

Bien que la plupart des participant.es aient dit qu'ils/elles prévoient de continuer à travailler dans le secteur

des médias d'écran, cela impliquait souvent des voies alternatives qui n'étaient pas nécessairement au Canada.

Voies alternatives et adjacentes à l'entrée

Pour les participant.es qui prévoient rester au Canada, trouver et créer des voies d'accès alternatives et adjacentes était un moyen important de surmonter les obstacles du secteur.

- Pour certain.es participant.es, cela signifiait "faire sa propre table" en créant une communauté créative florissante ou un "mini secteur" adjacent au noyau du secteur.
- Les participant.es francophones ont fait référence aux tendances qui voient les créatifs/tives noir.es du Québec se tourner vers la création de contenu en ligne et utiliser l'attention et le suivi pour transférer ce capital social au secteur des médias d'écran.
- Des approches similaires ont été évoquées par des participant.es qui ont fait carrière dans des secteurs ou des médias adjacents, comme la radio.

Dans la plupart des cas, ces approches alternatives ont permis d'accéder à des types de financement et à des modèles de financement différents de ceux de l'infrastructure de financement du secteur des médias d'écran au Canada.

Quitter le Canada

La plupart des participant.es ont supposé qu'ils/elles pourraient devoir quitter le Canada ou avaient déjà quitté le système canadien (au moins temporairement ou travaillaient à la fois aux États-Unis et au Canada).

- Les participant.es ont identifié l'accès au financement comme un facteur important pour quitter le Canada, où les finances sont contrôlées par un très petit groupe d'organisations.
- Les participant.es ont également fait des commentaires sur le fait "d'aller là où l'on veut de vous" plutôt que de "courir après ceux qui ne veulent pas de vous". À cette fin, les participant.es ont reçu des manifestations d'intérêt et l'encouragement de relations qui se poursuivent par des engagements et des ressources réels de la part d'intervenants américains et internationaux.
- Il n'en a pas été de même pour de nombreux participants au Canada, ce qui renforce le message selon lequel le Canada n'est peut-être pas l'endroit où ils ont leur place, eux et leur travail.

Appel à l'action



Cette étude explore les perspectives, les expériences et les carrières des producteurs/trices, des écrivain.es, des créateurs/trices, des acteurs/trices et des technicien.nes, équipiers/ières noir.es qui, jusqu'à présent, n'ont pas été pleinement représentés dans la recherche sectorielle, ni convenablement ventilés dans les données sectorielles.

Cette étude fournit aux parties prenantes du secteur une voie éclairée pour soutenir les talents noirs, guidée par les appels à l'action suivants:

S'engager à adopter des pratiques de financement inclusives qui favorisent la durabilité.

- Embaucher des décideurs/euses noir.es pour apporter une sensibilité culturelle à la sélection des projets et à l'allocation des fonds.
- Investir directement dans les sociétés de production en créant des fonds opérationnels qui assurent la stabilité organisationnelle.
- Définir un ensemble plus large de facteurs de marché dans l'allocation du financement pour soutenir et développer le pipeline de la propriété intellectuelle canadienne. Les déclencheurs et les facteurs de marché doivent être diversifiés, pour soutenir les objectifs culturels et économiques.

Revoir le processus décisionnel: personnes, processus et systèmes.

- Accélérer l'accès des professionnel.les noir.es à des postes de décision de niveau intermédiaire et supérieur.
- Demander aux décideurs/euses non noir.es de comprendre les espaces qu'occupent les organisations dirigées par des Noir.es, le travail qu'elles entreprennent, les besoins auxquels elles répondent et les communautés et intérêts spécifiques qu'elles soutiennent.
- Redéfinir les étapes de la carrière et les critères d'évaluation afin d'intégrer les expériences des producteurs/trices, écrivain.es, créateurs/trices, acteurs/trices et technicien.nes noir.es (Voir [Annexe C](#)).

Établir un lien entre les interventions et la responsabilité des employeurs et les possibilités de financement et autres.

- Rendre obligatoire l'éducation et la formation sur le racisme anti-Noir dans le cadre des bourses/ financements/crédits.
- Assurer le suivi de l'éducation et de la formation afin de déterminer les changements apportés par les employeurs et intégrer un changement durable dans les conditions d'admissibilité et de financement continu ou futur.
- S'engager à embaucher des personnes issues des programmes de développement.

Collaborer avec les organisations dirigées par des Noir.es pour réviser la structure interne et la conception des programmes de développement.

Structure

- Réviser la structure interne des programmes de développement pour inclure des instructeurs, des mentors et des arbitres noirs.
- Exiger que les instructeurs, les mentors et les juges non noirs suivent des pratiques d'équité dans leur propre travail (par exemple, engagent-ils des producteurs/trices, des écrivain.es, des créateurs/trices, des acteurs/trices et des technicien.nes équipes noir.es? Quels postes les professionnel.le.s noir.es occupent-ils/elles dans leurs organisations? Qui travaille sur leurs projets?).
- Intégrer les programmes de développement dans les parcours professionnel.les qui mènent à un travail rémunéré.
- Donner la priorité aux aspects communautaires de l'établissement de relations avec des mentors et des cadres, en veillant à ce que suffisamment de temps soit consacré au travail avec et aux côtés de créatifs plus expérimentés afin de créer un capital social.

Contenu

- Investir dans le développement des professionnel.les en milieu de carrière et des professionnel.les établi.es.
- Créez des programmes de développement qui ciblent les rôles décisionnels clés dans lesquels les professionnels noirs sont le plus fortement sous-représentés (par exemple, Showrunner).
- Fournir une formation pratique sur l'aspect commercial du secteur.
- Créer des soutiens globaux qui offrent un apprentissage pratique autour de projets (par exemple, l'écriture de subventions).

Mener des recherches québécoises en parallèle

- Les professionnel.les québécois.es et francophones du secteur des médias d'écran sont nettement sous-représentés dans la plupart des recherches sectorielles menées à ce jour.
- La mobilisation de la recherche au Québec exige une approche "française d'abord" (par opposition à l'anglais traduit en français), entreprise en partenariat par une entreprise québécoise.
- Des fonds de recherche doivent être alloués pour permettre des études parallèles.

S'engager à une collecte de données équitable et mesurer l'impact des engagements du secteur

Annexe A: Méthodologie

Méthodologie de la recherche

La recherche a commencé par un examen du paysage actuel du secteur afin de définir le contexte. Il s'agissait d'examiner les engagements financiers, les pratiques en matière de main-d'œuvre et les programmes de développement, en portant une attention particulière aux pratiques et aux interventions en faveur des talents noirs.

Le contexte a été suivi de deux phases complémentaires:

1. Une enquête sectorielle en ligne.
2. Des entretiens qualitatifs et des groupes de discussion.

Les activités entreprises au cours de ces phases ont été guidées par les principes suivants:

- La conception de la recherche (comment) et les domaines d'intérêt (quoi) ont été déterminés à l'aide des commentaires et des directives des intervenants du secteur, des bailleurs de fonds, du comité consultatif de la recherche du BEN et de chercheurs expérimentés.
- La collecte et l'interprétation des données, ainsi que le partage des résultats, ont donné aux individus l'occasion de raconter leur propre histoire, dans leurs propres mots.
- L'échantillon de participant.es est aussi représentatif que possible à ce stade, étant donné l'absence d'informations démographiques cohérentes sur le secteur.

Enquête sur le secteur

L'étude s'est appuyée sur des méthodes d'enquête sociale établies pour recueillir les commentaires des professionnel.les du secteur, quel que soit leur rôle ou leur stade de carrière, afin de partager leur compréhension, leurs perspectives et leurs expériences dans le secteur.

L'enquête a été distribuée par courrier électronique aux nombreux membres et réseaux professionnels du BEN, par les organisations du secteur et les associations partenaires à leurs membres par courrier électronique et bulletins d'information, festivals de cinéma et programmes communautaires, et par publication dans des groupes Facebook populaires qui fournissent des ressources en matière d'emploi et d'information au secteur.

Entretiens qualitatifs et groupes de discussion

Les entretiens sectoriels ont permis de couvrir un éventail de sujets allant au-delà de ce qui est possible par le biais des seules enquêtes, en apportant de la profondeur et du contexte aux données issues des enquêtes. Ces entretiens ont permis d'explorer les résultats et les thèmes des données de l'enquête - d'examiner le "pourquoi" et le "comment" des perspectives partagées.

Il est important de noter que les entretiens qualitatifs ont fourni des détails et des nuances pour rendre tangibles les expériences vécues par les participant.es. Ces idées ont été utilisées pour guider

la recherche et l'analyse, ce qui contraste avec la recherche dans le secteur populaire qui se concentre sur les résultats quantitatifs (c'est-à-dire basés sur des enquêtes). Si les méthodes basées sur les enquêtes sont précieuses, leur interprétation nécessite un contexte. Cette étude a privilégié de manière appropriée le contexte fourni par les participant.es à l'étude et le conseil de recherche en combinant des entretiens qualitatifs et des groupes de discussion.

Les participant.es aux entretiens ont été choisis parmi les participant.es qui se sont porté.es volontaires pour le suivi de l'enquête sectorielle, les contacts clés du BEN et de l'équipe de recherche, et les professionnel.les du secteur mentionné.es par les participant.es à l'étude. Les participant.es avaient également la possibilité de ne participer qu'à un entretien ou à un groupe de discussion (c'est-à-dire de ne pas remplir l'enquête).

Confidentialité et collecte des données

Les données ont été traitées de manière confidentielle et la vie privée des participant.es a été protégée autant que possible. Les participant.es avaient le choix en matière de participation et d'anonymat, allant de l'enregistrement vidéo de leurs entretiens/groupe de discussion (dans ce cas, leur anonymat ne peut être préservé, ce qui a été expliqué) à l'absence d'enregistrement de leurs entretiens/groupe de discussion.

- Les données de l'enquête étaient anonymes et confidentielles, et celles des entretiens/groupe de discussion étaient confidentielles.
- Les adresses électroniques utilisées pour la communication pendant le projet (pour les groupes de discussion et les entretiens avec les volontaires) ont été supprimées après le projet.

Les entretiens et les groupes de discussion ont été menés à l'aide de Zoom. Seuls les participant.es ayant consenti à être enregistrés l'ont été, même dans les situations de groupe. Par exemple, si un.e participant.e du groupe refusait d'être enregistré.e, le groupe n'était pas enregistré. Les participant.es qui ont choisi de ne pas être enregistré.es sont resté.es anonymes.

La plupart des participant.es ont accepté que leurs entretiens et/ou groupes de discussion soient enregistrés, à condition que les enregistrements ne soient utilisés que pour la recherche et qu'ils soient effacés une fois la recherche terminée.

- Les enregistrements audio/vidéo ont été utilisés exclusivement à des fins d'analyse des données et ne seront jamais utilisés dans des présentations ou des publications dans leur format audio/vidéo, afin d'éviter que les participant.es ne soient identifié.es en fonction de leurs modes d'expression ou de leurs opinions.

Les données de recherche ne seront conservées que pour la durée de l'étude et la soumission du rapport de synthèse final. Dès l'acceptation des livrables de l'étude par le(s) financeur(s), toutes les données des participant.es seront supprimées.

Annexe B: Programmes examinés

Programmes examinés (163)

B.L.A.C.K. Ball Festival	Centennial College: Performing Arts Fundamentals Certificate	FilmPEI In-Kind Production Assistance Program
Banff Diversity of Voices	Centennial College: TV & Film - Business (Graduate Certificate)	Game Theory Films: Black, Indigenous, People of Colour Filmmaker Initiative
Banff Spark	CFC Features	George Brown: Acting for Media (Diploma)
Being Black in Canada: Filmmaking program	CFC Media Lab: Fifth Wave Connect	George Brown: Media Acting (Certificate)
Bell: Industry Development	CFC: Bursary fund for Black Creators	George Brown: Media Foundation (Certificate)
BIPOC TV & Film: BIPOC Children's TV Writing Bootcamp	CFC: Bursary fund for Underrepresented Creators	George Brown: Screenwriting & Narrative Design (Postgraduate)
BIPOC TV & Film: HireBIPOC Job Board	Charles Street Video workshops	George Brown: Sound Design & Production (Postgraduate)
BIPOC TV & Film: REELWORK Filmmaking Initiative	CMF: Feature Film Stream	George Brown: Video Design & Production (Diploma)
BIPOC TV & Film: Showrunner Training Bootcamp	CMF: Pilot program for Racialized Communities	George Brown: Visual Effects (Postgraduate)
BSO Black Creators Film Festival Initiative	CMPA Mentorship Program for Diverse Producers	Hot Docs: Cross currents + Netflix
BSO-BellMedia Pre-Development Incubator	CMPA: International Co-production Accelerator Program -	Hot Docs: CrossCurrents Canada Doc Fund
Black Space WPG: Afro Prairie Film Festival	CMPA: International Co-production Accelerator Program -	Hot Docs: Doc Ignite
Black Space WPG: Project Heal	CMPA: Mentorship Programs	Humber: Film and Media Production (Bachelor)
Black Women Film! Elevate Masterclass Series	CMPA: STAR Producer Program	Humber: Media Video Production (Certificate - School of Media Studies (Continued Education))
Black Women Film! Industry Directory	Collective Bunch: Membership-based community, workshops & seminars	In focus Film School: Film Production Program (1 year)
Black Women Film! Leadership Program	Corus-Banff Apprenticeship Program	Independent Filmmakers Co-operative of Ottawa: Youth program
Black Women Film! M/othering in the Industry	Creative BC: Equity and Emerging Development Program	Kids Can Pree Talent Incubator: Black Write Edition
Bring it Black: Films by Black Artists in Canada	Creative BC: REEL FOCUS BC's Equity + Emerging Development Program	Langara College: Art of Camera & Lighting
BSO – DGC Black Women Directors Accelerator Program	Creatives Empowered: Online training for PA role	Langara College: Digital Film Production Full & Part time
Canadian Academy Executive Residency Program	Creators of Colour Incubator	Langara College: Documentary Film Production
Canadian Independent Screen Fund for BPOC Creators	CSC Intern Program	Level UP
Capilano University: School of Motion Picture Arts	CSIF Filmmaker Mentorship Program	LIFT: LIFT OUT LOUD
Centennial College: Animation - 3D Diploma	DGC: Black Creatives Spotlight Series	LIFT: Production and Post-Production Support Grant
Centennial College: Art & Design Fundamentals Diploma	Doc Accelerator	LIFT: Workshops
Centennial College: Broadcasting (Advanced Diploma)	Drama Series Stream	NFB: Filmmaker Assistance Program (FAP)
Centennial College: Digital Visual Effects Diploma	Durham College: Video Production Diploma	
	Fabienne Colas Foundation (FCF): Black Film Festivals	
	Film and Video Arts Society: Calgary - Workshops and Classes	
	Film4Ward	

NFB: Francophone Creative Lab	Storyhive: Community Showcase	Vancouver Film School: Diploma and Degree programs
NFB: Internship	Telefilm Canada Talent to Watch Program	Vancouver International Black Film Festival
NFB: REPÊCHAGE	Telefilm Development Programs	WarnerMedia & The Black List: Writer Pipeline Project
NSI + CMF: EAVE On Demand Program	Telefilm: Development Program Stream for Racialized Persons/Visible Minorities	WarnerMedia Access x Canadian Academy Writers Program
NSI Business for Producers	Telefilm: Talent to Watch program	WarnerMedia: Global Access Writers Program
NSI Series Incubator	Telefilm: Theatrical documentary program	Whistler film festival: Doc Lab
OCAD: Digital Painting and Expanded Animation	The Absolutely Canadian Program	WIFT: Company 3 Post-Production Mentorship
OCAD: Integrated Media Program (Bachelor of Fine Arts)	The Black Academy: Skills & Development Program	WIFT: Intermedia Production Accounting & Tax Credits
OYA Emerging Filmmakers Program	The Black Academy: Write Your Legacy	WIFT: Introduction to Entertainment Law
OYA Scale Up Immersive	The CSC Field of View Mentorship Program	WIFT: Media Business Essentials
PEI screenwriters bootcamp	TIFF Rising Stars	WIFT: Media Leadership Program
POV Film: Envision lab	TIFF–CBC Films Screenwriter Award	WIFT: Meridian Artists Agency Mentorship
POV Film: Media Training Program	TIFF: Filmmaker Lab	WIFT: Pitching 101 Workshop
POV Film: PA Program	TIFF: Micki Moore Residency	WIFT: Scripted Digital Series Incubator
REEL Canada: Travelling film festival (films in schools, lesson plans, career workshops)	TIFF: Talent Accelerator	WIFT: Technicolor VFX Mentorship
Reelworld Screen Institute: Emerging 20 Program	Toronto Arts Foundation: Neighbourhood Arts Network - HIRE	William F. White: Production Manager Mentorship
Reelworld Screen Institute: Meridian Artists Agency Apprenticeship	Toronto Film School/Yorkville U: Film Production Diploma	Workshops
Reelworld Screen Institute: Reelworld Black Entrepreneurs Program	Toronto Metropolitan University: Certificate in Film Studies (Continued Education)	Writer's Guild of Canada (WGC): Script of the Month program
Reelworld Screen Institute: Reelworld Producers Program	Toronto Metropolitan University: Film Studies (Bachelor of Fine Arts)	York University: Media Arts Bachelor of Fine Arts
Regent Park Film Festival	Transgender Media Portal: BIPOC Trans Filmmakers	York University: Production Bachelor of Fine Arts
Rogers-BSO Script Development Fund	Université de Montréal: Baccalauréat en cinéma	York University: Screenwriting Bachelor of Fine Arts
Seneca College: Broadcasting - Television	Université de Montréal: Baccalauréat en écriture de scénario et création littéraire	
Seneca College: Documentary and Non-Fiction Media Production Certificate	Université de Montréal: Baccalauréat par cumul avec appellation (BACCAP) en cultures visuelles	
Sheridan College Motion Picture Camera Assistant Workshops	Université de Montréal: MA, PhD études cinématographiques	
Sheridan College: Bachelor of Animation	University of Toronto: Black Creatives Series	
Sheridan College: Honours Bachelor of Film and Television	UQAM: Bachelor Création médias – cinéma	
Sheridan College: SenecaVFX	UQAM: Bachelor Création médias – médias interactifs	
Simon Fraser University: Art, Performance and Cinema Studies Bachelor of Arts	UQAM: Bachelor Création médias – télévision	
Simon Fraser University: Film Bachelor of Fine Arts	UQAM: Certificat Scénarisation cinématographique	
STORYHIVE Summer Crew	UQAM: Media Studies (MA, PhD)	
Storyhive Voices		
Storyhive x BSO: Black Creators Edition		

Annexe C: Étapes de Carrière

Les étapes de carrière sont définies de manière incohérente dans l'ensemble du secteur, malgré leur apparition fréquente dans les critères d'admissibilité des programmes de financement et de développement.

Cette étude a souligné l'importance de normaliser la façon dont les étapes de la carrière sont définies, en prêtant attention à la façon dont différents types de critères (par exemple, le temps passé dans le secteur, le nombre de crédits) peuvent interagir pour créer un accès ou un obstacle à l'accès. À l'appui de ce besoin, les définitions suivantes sont proposées¹⁶.

Définition du talent:

	Grassroots	Émergent.e	Mi-carrière	Établi.e
Scénariste	<ul style="list-style-type: none"> Démontré Intérêt Aucun crédit Non financés Complétant divers praticiens de l'écran cours et stages Réaliser du contenu en ligne sans financement ni sponsoring Pas de réseaux d'écrans 	<ul style="list-style-type: none"> Vouloir en faire un carrière Avoir l'industrie Expérience 1-2 crédits dans rôles connexes Demander activement un financement au niveau d'état et au niveau fédéral Commencer à présenter aux diffuseurs et/ou d'autres plateformes Participation à diverses conférences sur l'écran 	<ul style="list-style-type: none"> Génération des opportunités et gagner sa vie Indépendant en créant des opportunités avec leur marque réseaux Écriture à travers des séries dramatiques télévisées séries en ligne et fonctionnalités 	<ul style="list-style-type: none"> En concurrence pour opportunités sur des productions ambitieuses En cours opportunités en Australie et Outre-mer Signé par une grande Agence Recherché
Directeurs/trices	<ul style="list-style-type: none"> Démontré Intérêt Aucun crédit Non financés Complétant divers praticiens de l'écran cours et stages Réaliser du contenu en ligne sans financement ni sponsoring Pas de Réseaux d'écran 	<ul style="list-style-type: none"> Vous voulez en faire un carrière Avoir l'industrie Expérience 1-2 crédits dans rôles connexes Demander activement un financement au niveau et au niveau fédéral Commencer à présenter aux diffuseurs et ou d'autres plateformes Participation à diverses conférences sur l'écran 	<ul style="list-style-type: none"> Des productions plus sophistiquées productions (par ex. des équipes plus importantes budgets et responsabilité) Quelques succès succès critique avec prix et internationaux festivals internationaux Travail sur plusieurs séries télévisées dramatiques Sur le point ou ayant viennent de terminer un premier long métrage, ou une série factuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Ambitieux productions (par exemple équipes plus importantes, budgets et responsabilité) En cours opportunités en Australie et Outre-mer Signé par une grande Agence Recherché
Producteurs/trices	<ul style="list-style-type: none"> Non financé Ont terminé études Première fois Cross-over producteurs Créateur de contenu créateur Aucun réseau ou de l'industrie de l'industrie et relations 	<ul style="list-style-type: none"> Crédité Financé Démontré trajectoire des travaux sans financement (ex. YouTube) Basé sur la narration Contenu Expansion du réseau et connaissances Une compréhension et la pratique de la production physique compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Radiodiffuseur relations établi Organisme de financement Relations Construction du marché Relations "Physique produisant" (significatif, pas associé) Liste des projets en Développement Création de sa propre entreprise ou partenariats 	<ul style="list-style-type: none"> Des capitaux à investir Liste de projets Approché pour EI Rôles Propre entreprise Concurrence pour l'IS Financement d'entreprise International investissement et ventes sur une gamme de contenu Succès commercial et succès critique avec le financement contenu
Tech – équipier/ière	<ul style="list-style-type: none"> Intérêt Recherche de Opportunités Certaines formations/Stages 	<ul style="list-style-type: none"> Commencer à soutenir à vivre à plein temps Employé dans des rôles d'équipage Construire un parcours - gravir les échelons Crédité 	<ul style="list-style-type: none"> Revenu durable Industrie Reconnaissance Agent Liste des projets à venir Projets 	<ul style="list-style-type: none"> Réservé constamment Coûteux - tarifs plus élevés Recherché Agent Prix

16 Ces définitions sont issues du travail du département indigène de *Screen Australia*.
<https://www.screenaustralia.gov.au/getmedia/0e703ea4-7fc2-46cf-abbe-63e6966f8068/The-Next-25-Years.pdf?ext=.pdf>

Annexe D: Enquête

Jusqu'à présent, **les producteurs/trices, scénaristes, réalisateurs/trices et technicien-ne-s noir-e-s étaient largement absent-e-s des données et des récits**, ce qui rendait difficile la sensibilisation pratique aux questions de racisme anti-Noir, aux pratiques d'exclusion et aux autres obstacles à l'accès qui façonnent le secteur.

Cette étude vise à combler cette lacune en explorant **les expériences des talents noirs existants et en devenir** (producteurs/trices, créateurs/trices, équipes) concernant **la participation au secteur, les voies d'accès au développement de carrière, à la formation professionnelle et au travail rémunéré; les obstacles et les défis rencontrés, les soutiens qui ont été les plus utiles et les stratégies pour rester dans le secteur.**

Les résultats de cette étude permettront de formuler des **recommandations fondées sur des données probantes** afin d'aider les créatifs, les employeurs et le secteur dans son ensemble à créer des changements **systemiques durables et à long terme qui répondent aux préjugé anti-Noir et aux pratiques d'exclusion** et contribuent à une main-d'oeuvre du secteur plus forte, plus diverse et plus équitable.

La participation à cette enquête est 100% anonyme et confidentielle. En répondant à l'enquête, vous consentez à ce que vos réponses soient incluses dans un rapport de synthèse des résultats. Ces résultats ne seront jamais liés à des participant.e.s individuel.le.s. Vous pouvez également, à tout moment, choisir de retirer vos réponses de l'étude en contactant lvalve@quilin.ca.

Si vous le souhaitez, vous pouvez également vous porter volontaire pour participer à une discussion de suivi à la fin de l'enquête, **mais ce n'est pas obligatoire.**

1. REMARQUE: Veuillez indiquer ci-dessous si vous ne voulez pas répondre à l'enquête, mais si vous souhaitez participer à un entretien/groupe de discussion (uniquement).

- Entretien/groupe de discussion UNIQUEMENT
- Enquête (vous aurez la possibilité de vous porter volontaire pour un entretien/groupe de discussion à la fin)

Questions démographiques

2. Lieu (province de résidence)

- Colombie-Britannique
- Alberta
- Saskatchewan
- Manitoba
- Ontario
- Québec
- Nouveau Brunswick
- Nouvelle-Écosse
- Île-du-Prince-Édouard
- Terre-Neuve et Labrador
- Territoires du Nord-Ouest
- Nunavut
- Yukon
- Autre (veuillez préciser)

3. Statut d'immigration

- Né-e au Canada
- Canadien-ne naturalisé-e
- Résident-e permanent-e
- Préfère ne pas dire
- Autre (veuillez préciser)

4. Quelle est votre identité sexuelle? (Sélectionnez toutes les réponses qui

s'appliquent)

- Femme (cis)
- Homme (cis)
- Femme transgenre
- Homme transgenre
- Transgenre, non-binaire
- Bispirituel-le
- Non-binaire
- Genderqueer
- Non-conforme au genre
- Préfère ne pas dire
- Autre (veuillez préciser)

5. Laquelle des propositions suivantes décrit le mieux votre identité ethnique? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Noir-e - Africain-ne
- Noir-e - Canadien-ne
- Noir-e - Caraïbes
- Noir-e - Européen-ne
- Noir-e - Nord-américain-e
- Noir-e - Amérique du Sud/Centrale
- Noir-e - Autres
- Indigène - Métis
- Indigène - Inuit
- Indigène - Premières Nations
- Indigène - Autre
- Asiatique de l'Est
- Asiatique du Sud
- Asiatique du Sud-Est
- Moyen Orient / Afrique du Nord
- Latino-américain-e (Latinx)
- Blanc-he - Européen-ne
- Blanc-he - Autre
- Ethnicité mixte
- Préfère s'auto-décrire (entrée de texte)

6. Âge

- <20
- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50-54
- 54-59
- 60-64
- 65+

7. Quelle est votre orientation sexuelle? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Asexuel·le
- Bisexuel·le
- Gay
- Hétérosexuel·le
- Lesbienne
- Pansexuel·le
- Queer
- Préfère ne pas dire
- Préfère se décrire (veuillez préciser)

8. Vous identifiez-vous comme une personne en situation de handicap?

- Oui
- Non
- Préférez ne pas le dire

9. Si oui, à laquelle des catégories suivantes vous identifiez-vous?

- Neurodiversité
- Une déficience sensorielle (vision ou audition)
- Un handicap moteur
- Un trouble de l'apprentissage (par exemple, TDAH, dyslexie)
- Un trouble de la santé mentale
- Préfère ne pas dire
- Ne s'applique pas
- Préférez-vous vous décrire vous-même (entrée de texte)

10. Statut professionnel

- Capable de travailler au Canada (citoyen)
- Capable de travailler au Canada (résident permanent)
- J'ai un permis/visa de travail canadien
- J'ai un visa d'étudiant canadien qui me permet de travailler.
- Je ne suis pas apte à travailler au Canada
- Je préfère ne pas le dire
- Autre (veuillez préciser)

11. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre lieu d'emploi principal (actuel)?

*Si votre lieu de travail exact ne figure pas dans la liste, veuillez choisir l'exemple le plus proche.

- Radiodiffuseur, réseau ou diffuseur
- Bailleur de fonds
- Studio
- Travailleur/se autonome (Freelance)
- Société de production (4-15 employés)
- Société de production (15-25 employés)
- Société de production (>25 employés)
- Distributeur/trice ou vendeur/euse
- Festival
- Institution culturelle
- Établissement d'enseignement (poste rémunéré/éducateur/trice)
- Organisme à but non lucratif/groupe communautaire/groupe d'intérêt spécial
- Étudiant-e
- Stage rémunéré / apprentissage / placement
- Stage non rémunéré / apprentissage / placement
- Pas actuellement employé / à la recherche d'un emploi dans le secteur
- Autre (veuillez préciser)

12. Quel est votre genre principal?

- Court métrage de fiction ou documentaire
- Série web dramatique ou documentaire
- Long métrage indépendant
- Documentaire indépendant
- Série Télévisée
- Documentaire TV
- TV pour enfants
- TV Divertissement factuel: télé-réalité, jeu télévisé, bricolage
- VFX, AR, Jeux
- Autres médias interactifs/numériques
- Animation - enfants et/ou adultes
- Actualités/Journalisme
- Publicité/commercial
- Vlogging
- Podcasting/audio social
- Autre (veuillez préciser)

13. Quel est votre département principal?

- Développement
- Production
- Post-production
- Vente et distribution
- Communication, marketing ou médias sociaux
- Autre (veuillez préciser)

14. Quel est votre rôle principal à l'heure actuelle?

- Réalisateur/trice
- Assistant-e de réalisateur/trice
- Producteur/trice
- Assistant-e du producteur/trice
- Directeur/trice de série (Showrunner)
- Scénariste
- Caméraman/Cadreuse
- Coordinateur/trice de production
- Assistant-e de production
- Gaffer
- Mixeur/euse son
- Concepteur/trice de costumes
- Maquilleur/euse
- Directeur/trice artistique
- Post-production
- Artisanat-e
- Acteur/trice
- Autre (veuillez préciser)

15. Quels sont les 3 postes auxquels vous aspirez le plus?

- Réalisateur/trice
- Assistant-e de réalisateur/trice
- Producteur/trice
- Assistant-e du producteur/trice
- Directeur/trice de série (Showrunner)
- Scénariste
- Caméraman/Cadreuse
- Coordinateur/trice de production
- Assistant-e de production
- Gaffer
- Mixeur/euse son
- Concepteur/trice de costumes
- Maquilleur/euse
- Directeur/trice artistique
- Post-production
- Artisanat-e
- Acteur/trice
- Autre (veuillez préciser)

Aucune de ces réponses /Je suis là où je veux être.

16. Êtes-vous le/la responsable de votre département?

- Oui
- Non

17. La personne dont vous relevez le plus directement est-elle noire, autochtone ou racisée?

- Oui
- Non
- Pas sûr-e

18. Êtes-vous un-e décideur/euse?

- Oui
- Non
- Pas sûre

19. Pouvez-vous embaucher du personnel?

- Oui
- Non

20. Combien de personnes gérez-vous?

- 0
- 1-3
- 3-7
- 7-10
- 10-20
- 20+

21. Quelle taille de budget gérez-vous?

- < \$200K
- DE 200 000 À 500 000 dollars
- 500 000 À 1 million de dollars
- 1 À 2 millions de dollars
- 2 À 5 millions de dollars
- 5 À 10 millions de dollars
- 10 À 20 millions de dollars
- DE 20 À 50 millions de dollars
- \$50M+

22. Avec quelle taille de budget de projet avez-vous tendance à travailler?

- \$0
- < \$1,000
- \$1,000-\$5,000
- \$5,000-\$15,000
- \$15,000-\$30,000
- \$30,000-\$50,000
- \$50,000-\$100,000
- \$100,000-\$250,000
- \$250,000-\$500,000
- \$500,000 - \$750,000
- \$750,000 - \$1.5M
- 1,5 M\$ - 5 M
- 5M\$ - 10M
- 10 À 15 millions de dollars
- 15 À 20 millions de dollars
- \$20M+

23. Veuillez indiquer le nombre de projets que vous avez actuellement dans chacune des phases de développement suivantes

En cours de développement	_____
Partiellement financé	_____
En production	_____
En post-production	_____
Terminé	_____

24. Depuis combien d'années travaillez-vous dans les industries de l'écran?

- <1 an
- 1 à 3 ans
- 4 à 7 ans
- 8-12 ans
- 13-15 ans
- 16-20 ans
- 21-25 ans
- >25 ans et plus

25. Quel âge aviez-vous lorsque vous avez commencé à poursuivre une carrière dans les médias?

- <14
- 14-18
- 18-25
- 25-30
- 30-35
- 35-40
- 40-45
- 45-50
- 50-55
- 55+

26. Où avez-vous acquis votre expérience de la production et/ou complété votre formation? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Au Canada
- Aux États-Unis
- Je n'ai pas d'expérience de production ou de formation
- Je préfère ne pas le dire
- Autre (veuillez préciser)

27. À quel stade de votre carrière vous situez-vous?

- Essayer de s'intégrer dans l'industrie
- En début de carrière
- Débutant-e
- Niveau intermédiaire
- Expérimenté-e/établi-e

28. Laquelle des propositions suivantes décrit le mieux votre revenu personnel moyen provenant du travail dans le secteur des écrans au cours des trois dernières années?

- \$0
- 1\$ à 9 999
- 1\$ à 9 999
- 10 000\$ à 24 999
- 25 000\$ à 49 999
- 50 000\$ à 74 999
- 75 000\$ à 99 999
- 100 000\$ à 149 999
- 150 000\$ à 199 999
- 200 000\$ à 249 999
- 250 000\$ à 299 999
- \$300,000+
- Préfère ne pas dire

29. Travaillez-vous aussi actuellement dans des secteurs autres que les industries des écrans et les médias?

- Oui
- Non
- Parfois

Voies d'accès au développement de carrière

30. Veuillez classer les activités suivantes en fonction du temps que vous avez consacré à ce type de travail tout au long de votre carrière (c'est-à-dire que ce à quoi vous avez consacré le plus de temps doit être classé en première position, tandis qu'une activité à laquelle vous avez consacré peu ou pas de temps doit être classée en dernière position).

L'objectif de cette question est d'explorer les activités que les créatifs/ves de diverses identités utilisent pour construire et faire progresser une carrière dans le secteur.

- Travailler sur des projets autofinancés (j'ai utilisé mon argent personnel ou celui de ma famille et/ou de mes amis pour financer le projet).
- Effectuer un travail non rémunéré/faiblement rémunéré dans le secteur
- Effectuer un stage ou un placement professionnel
- Participer à des ateliers/formations pour développer mes compétences techniques
- Participer à des ateliers/formations pour développer mes relations/réseaux dans le secteur.
- Travailler sur des projets financés par un prix ou une subvention
- Travailler sur des projets financés par un studio, un streamer, un diffuseur ou des investisseurs
- Travailler sur des projets pour des entreprises ou des organisations à but non lucratif

31. Comment êtes-vous entré.e dans le secteur?

- Recommandé.e par un.e membre de la famille ou un.e ami.e
- Recommandé.e par un.e professeur.e ou un.e mentor.e lié.e au secteur
- En postulant à une offre d'emploi
- Par l'intermédiaire d'un syndicat/une guild/une association dont je suis membre
- Dans le cadre d'un programme/apprentissage auquel j'ai payé pour participer
- Dans le cadre d'un programme/apprentissage offert gratuitement
- En participant à un programme de développement
- En remportant un prix ou une opportunité de financement
- Après avoir autofinancé un projet qui a retenu l'attention
- Après avoir autofinancé plusieurs projets
- En finançant un ou plusieurs projets par du financement participatif (crowdfunding)
- En effectuant un travail non rémunéré dans l'industrie pendant moins d'un an
- En effectuant un travail essentiellement non rémunéré dans le secteur pendant 1 à 3 ans
- En effectuant un travail essentiellement non rémunéré dans l'industrie pendant plus de 3 ans
- Autre (veuillez préciser)

32. Comment avez-vous acquis vos compétences artisanales ou techniques? (Sélectionnez toutes les réponses applicables en vous concentrant sur ce que vous avez fait LE PLUS)

- En apprenant par moi-même grâce à des vidéos, des livres, des essais et des erreurs, etc. (autodidacte)
- En étudiant dans un établissement d'enseignement (université ou collège)
- En participant à des ateliers ou à d'autres programmes proposés par des institutions du secteur (par exemple, des syndicats, des guildes, des associations), des organisations à but non lucratif (par exemple, WIFT, OYA) ou des festivals.
- Par le biais d'une formation sur le terrain RÉMUNÉRÉE (apprentissage auprès de personnes expérimentées dans l'entreprise / sur le lieu de travail).
- Par le biais d'une formation sur le terrain NON RÉMUNÉRÉE (apprentissage auprès de personnes expérimentées dans l'entreprise / sur le lieu de travail).
- Par des stages, des placements ou des apprentissages rémunérés ou non.
- En travaillant sur une production ou en étudiant dans un établissement d'enseignement à l'extérieur du Canada.
- Autre (veuillez préciser)

33. À quel(s) type(s) de formation/perfectionnement formel avez-vous participé? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent))

- Je suis UNIQUEMENT autodidacte (je n'ai jamais participé à un quelconque développement formel)
- Programme(s) de cinéma/télévision/médias dans un établissement d'enseignement (université ou collège)
- Ateliers ou autres programmes offerts par des institutions du secteur (ex.: CFC)
- Ateliers ou autres programmes offerts par un ou plusieurs festivals
- Ateliers ou autres programmes offerts par des organisations à but non lucratif du secteur (par exemple, WIFT, POV, OYA)
- Autre (veuillez préciser)

34. Dans quel(s) établissement(s) d'enseignement avez-vous suivi une formation/un perfectionnement? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Je n'ai pas reçu de formation par l'intermédiaire d'un établissement d'enseignement**
- Centennial College
- George Brown
- Humber College
- OCAD
- Ryerson University
- Seneca College
- Sheridan College
- University of Toronto
- University of British Columbia
- York University
- Concordia University
- Simon Fraser University
- Capilano University
- Langara College
- Trebas Institute
- Université de Montréal
- L'Université du Québec à Montréal (UQAM)
- Autre (veuillez préciser)

35. Par quelle(s) institution(s) avez-vous reçu une formation/un perfectionnement? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Je n'ai pas reçu de formation par l'intermédiaire d'une institution du secteur**
- National Screen Institute (NSI)
- Canadian Film Centre (CFC)
- Toronto Film School
- École nationale de théâtre
- One Stop Business Workshop (CBC)
- INIS
- NAD
- Autre (veuillez préciser)

36. Par l'intermédiaire de quelle(s) organisation(s) avez-vous reçu une formation/un perfectionnement? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Je n'ai pas reçu de formation par l'intermédiaire d'une institution du secteur**
- ImagineNATIVE
- Reelworld Screen Institute
- Black Women Film!
- WIFT
- LIFT
- Charles Street Video
- OYA
- BIPOC TV & Film
- Second City
- Bad Dog Theatre
- Collective Bunch
- Autre (veuillez préciser)

37. Par le biais de quel(s) festival(s) avez-vous reçu une formation/un perfectionnement? (Sélectionnez tous ceux qui s'appliquent)

- Je n'ai pas reçu de formation d'un festival**
- Hot Docs
- TIFF
- Inside Out Festival
- Reel Film Festival
- Regent Park Film Festival
- Autre (veuillez préciser)

38. Quels types de ressources utilisez-vous pour vous auto-former / développer votre art?

- Livres
- Vidéos (par exemple, YouTube)
- Regarder des vidéos de coulisses
- Articles/métiers
- Observation et imitation des autres
- Autre (veuillez préciser)

39. À quels programmes avez-vous participé par l'intermédiaire de cet/ces établissement(s)?

- Baccalauréat - orientation cinéma (par ex., cinéma, médias)
- Baccalauréat - concentration sur l'écriture (p. ex., scénarisation)
- Baccalauréat - orientation production (p. ex., production cinématographique, production télévisuelle)
- Diplôme/diplôme avancé - orientation radiodiffusion
- Diplôme/diplôme supérieur - orientation cinéma
- Diplôme/diplôme supérieur - orientation écriture
- DESS
- Certificat d'études supérieures
- Formation technique (par exemple, animation, montage, son, vfx)
- Formation à la post-production
- Formation commerciale/atelier(s)
- Maîtrise
- Autre (veuillez préciser)

- Aucune des options ci-dessus

40. Ces programmes étaient-ils spécifiques au soutien des créateurs/trices noir-e-s?

- La plupart d'entre eux
- Certains d'entre eux

- Quelques-uns
- Aucun
- Autre (veuillez préciser)

41. Quels ont été les aspects les plus utiles de ces programmes?

(Choisissez-en 3)

- Accès aux personnes et aux relations (réseautage)
- Accès au financement
- Accès aux décideurs des sociétés de production, des diffuseurs et/ou des streamers
- Accès à des stages ou à des placements sur le terrain (rémunérés)
- Accès à des stages ou à des placements sur le terrain (non rémunérés)
- Développer mes compétences techniques
- Développer mes connaissances/compétences entrepreneuriales
- Apprendre auprès d'expert-e-s du secteur
- Recevoir un mentorat/une rétroaction (feedback)
- Répondre aux critères d'adhésion à un syndicat ou une association
- Accès à un tableau d'affichage des emplois ou à d'autres ressources en matière d'emploi
- Créer une communauté de pairs avec lesquels je peux collaborer
- Se connecter à une communauté où je peux trouver du soutien
- Connaissance du fonctionnement du secteur (c'est-à-dire connaissance du secteur)
- Expérience pratique sur le lieu de travail
- Prestige du diplôme/de la certification
- Apprendre comment je serai évalué-e par les employeurs du secteur
- Accès à des équipements de production (par exemple, des caméras, etc.)
- Informations sur l'aspect commercial du secteur
- Autre (veuillez préciser)

- None of the above

42. Qu'est-ce qui manquait?

43. Lesquels des énoncés suivants décrivent le mieux les environnements de programme auxquels vous avez participé? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- La plupart des participant-e-s étaient noir-e-s
- Les instructeurs/trices expert-e-s de l'industrie étaient noir-e-s.
- La plupart des participant-e-s étaient blanc-he-s
- Les instructeurs.trices/expert-e-s de l'industrie étaient blanc-he-s
- Il y avait une bonne représentation des identités parmi les instructeurs/trices et des expert-e-s de l'industrie.
- Il y avait un bon mélange d'identités parmi les participant-e-s.
- Le programme s'adressait spécifiquement aux créateurs/trices noirs-e-s
- Le programme faisait partie d'une initiative DÉI.
- Le programme était lié à un financement qui serait disponible pour moi.
- Le programme offrait un jumelage, un mentorat, un apprentissage ou une autre forme de placement.
- Autre (veuillez préciser)

44. Lorsque les responsables du programme (instructeurs/trices, expert-e-s de l'industrie, animateurs/trices, etc.) n'étaient pas Noir-e-s, lesquelles des situations suivantes étaient vraies? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Ils/Elles étaient conscient-e-s du racisme anti-Noir dans le secteur et des obstacles systémiques auxquels sont confrontés les créateurs/trices noir-e-s .
- Ils/Elles ont participé à une formation sur l'antiracisme et l'anti-oppression et semblent mettre en pratique ce qu'ils/elles ont appris.
- Ils/Elles ont accueilli favorablement les commentaires constructifs sur leur présence dans l'espace et les besoins des participant-e-s
- Ils/Elles ont partagé des exemples de pratiques inclusives qu'ils/elles utilisent activement dans leurs projets.
- Ils/Elles ont exprimé des doutes quant aux expériences des créateurs/trices noir-e-s, renforçant l'idée que le talent détermine l'accès au secteur.
- Ils/Elles s'inquiètent des "préjugés" à l'égard des créateurs/trices blanc-he-s dans les programmes, les financements et les autres interventions axés sur les Noir-e-s et la diversité.
- Ils/Elles ont minimisé les différences, l'ethnicité, et/ou l'oppression.
- Ils/Elles se sont centré-e-s sur eux-mêmes ou sur le fait d'être blanc-he.
- Ils/Elles n'ont pas abordé directement la question de l'ethnicité ou de l'oppression
- Ils/Elles ont porté un jugement sur "certains" groupes marginalisés mais pas sur tous.
- Autre (veuillez préciser)

Relations et réseaux dans le secteur

45. Auxquels des groupes suivants appartenez-vous? (Sélectionnez tous ceux qui s'appliquent)

- Guilde canadienne des réalisateurs (GCR)
- Guilde des scénaristes du Canada (WGC)
- Guilde canadienne des médias
- ACTRA
- APMC
- IATSE 873 (techniciens du cinéma)
- IATSE 667 (Cinématographes, relationistes)
- IATSE 411 (coordinateurs de production, coordinateurs/trices adjoint-es, secrétaires de production, services d'artisanat)
- NABET 700 (technicien-ne-s du cinéma, de la télévision et des nouveaux médias)
- Youth Media Alliance
- Children's Media Association
- Association québécoise de la production médiatique (AQPM)
- Association d'anciens élèves
- Communauté de pratique créative
- Relation de mentorat
- Autre (veuillez préciser)

- Je ne fais partie d'aucun type de groupe

46. Qu'est-ce qui vous a motivé à rejoindre le(s) groupe(s) indiqué(s) à la question précédente? (Choisissez les 3 premières raisons)

- Accès à des emplois
- Accès aux personnes / relations
- Accès aux décideurs/euses
- Accès au financement
- Accès à l'équipement
- Accès à la formation, au développement, et à l'apprentissage
- Accès à la connaissance du secteur (par exemple, comment naviguer dans le secteur)
- Accès à d'autres créatifs/ves avec lequel-le-s je peux travailler
- Crédibilité accrue, ce qui me rend plus désirable aux yeux des décideurs/euses (employeurs, bailleurs de fonds, etc.).
- Stabilité de l'emploi
- Travail rémunéré garanti
- Autre (veuillez préciser)

- Aucune de ces réponses

47. Comment trouvez-vous généralement du travail aujourd'hui? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Recommandations par des contacts proches du secteur que j'ai entretenus au fil des ans
- En étant embauché directement par des personnes avec lesquelles j'ai travaillé à plusieurs reprises
- Recommandations d'une personne qui m'encadre actuellement ou qui m'a encadré auparavant
- Offres d'emploi sur le site web de l'entreprise
- Offres d'emploi sur les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, Twitter)
- Tableau d'affichage des offres d'emploi (par exemple, Indeed)
- Tableaux d'affichage d'offres d'emploi communautaires/expositions par courriel
- Métiers (par exemple, Playback)
- Salons de l'emploi
- Par le biais d'un syndicat, d'une guilde, d'une association dont je suis membre
- Par le biais d'un partenaire à but non lucratif (par exemple, BSO, BIPOC TV & Film, HireHire)
- En faisant partie d'un répertoire de talents
- En participant à des programmes, apprentissages, etc. liés à des emplois et placements
- En postulant pour des prix ou des opportunités de financement
- En autofinçant des projets sur lesquels je souhaite travailler
- En finançant par crowdfunding des projets sur lesquels je veux travailler
- En effectuant un travail non rémunéré dans l'espoir qu'il devienne payant.
- Autre (veuillez préciser)

48. Parmi les ressources suivantes, quelles sont celles que vous avez utilisées pour embaucher/obtenir un emploi dans le secteur? (Sélectionnez toutes celles qui s'appliquent)

- Access Reelworld
- Film in Colour
- Répertoire HERe
- HireBIPOC.ca
- Black Women Film!
- Hire Higher
- Out on Set
- CultureBrew.Art
- Autre (veuillez préciser)

- Aucun de ces sites

49. Dans quelle mesure les stratégies suivantes VOUS ont-elles aidé à trouver du travail/à construire votre carrière dans le secteur?

	Essentiel à ma réussite	Utile	Quelque peu utile	J'ai fait cela et ce n'était pas du tout utile	Je l'ai fait et cela m'a nui	Je ne l'ai pas fait
Faire un travail non rémunéré / faiblement rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trouver un·e mentor·e	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participer à un stage ou à un apprentissage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suivre des cours de formation et de développement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participer à des laboratoires ou des programmes de développement liés à un financement (par exemple, TIFF, Téléfilm)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rendre service (par exemple, remplacer quelqu'un)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partager du matériel ou d'autres ressources	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demander directement des références	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Établir des relations par le biais des médias sociaux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Appeler ou envoyer un courriel à froid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poser des questions et montrer son désir d'apprendre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participer à des stages rémunérés qui accélèrent le développement de ma carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fréquenter ou être un·e ancien·ne élève de la bonne école ou institution d'enseignement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)

50. Comment les activités personnelles/relatives suivantes VOUS ont-elles aidé à trouver du travail/à construire votre carrière dans le secteur?

	Essentiel à ma réussite	Utile	Un peu utile	J'ai fait cela et ce n'était pas du tout utile	Je l'ai fait et cela m'a nui	Je ne l'ai pas fait
Passer du temps en dehors du travail avec des pairs/ collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer des passe-temps/ intérêts similaires afin d'être plus proche des gens sur un projet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Modifier mon apparence (vêtements, cheveux, etc.) pour m'intégrer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Changer ma façon de parler pour ressembler davantage à mes collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je m'efforce de travailler avec des personnes qui ont des origines et des identités différentes des miennes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)

51. Participez-vous à une forme de mentorat / parrainage avec des personnes du secteur? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Oui, je SUIS un-e mentor-e
- Oui, j'ai un-e mentor-e
- J'avais un-e mentor-e, mais je n'en ai plus.
- J'avais un-e mentor-e, mais je n'en ai plus.
- Non, mais j'aimerais être un-e mentor-e
- Non, mais je suis à la recherche d'un-e mentor-e
- Non, et je ne suis pas intéressé-e

52. Comment décririez-vous votre connaissance et compréhension du processus de distribution au Canada? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- J'ai une connaissance limitée ou pas de connaissance du processus de commercialisation et de distribution
- J'ai une certaine compréhension, mais je ne me sens pas connecté aux bonnes personnes et ressources
- J'ai une certaine expérience directe, mais je n'ai pas mené le projet à travers ce processus
- J'ai une expérience directe et je me sens capable de mener un projet tout au long du processus de marketing et de distribution.
- Je me sens très confiant-e pour mener à bien un projet à travers le processus de marketing et de distribution
- Autre (veuillez préciser)

53. Comment décririez-vous votre connaissance/compréhension du processus de distribution international? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- J'ai une connaissance limitée ou pas de connaissance du processus de marketing et de distribution
- J'ai une certaine compréhension, mais je ne me sens pas connecté aux bonnes personnes et ressources
- J'ai une certaine expérience directe, mais je n'ai pas mené le projet à travers ce processus
- J'ai une expérience directe et je me sens capable de mener un projet tout au long du processus de marketing et de distribution.
- Je me sens très confiant-e pour mener à bien un projet dans le processus de marketing et de distribution.
- Cela ne me semble pas pertinent

Défis et Stratégies

54. Veuillez indiquer dans quelle mesure les déclarations suivantes relatives à l'accès et aux ressources reflètent vos expériences dans le secteur.

	Ce n'est pas un problème pour moi	C'est occasionnellement un problème	C'est parfois un problème	C'est un problème pour moi	C'est souvent un problème	C'est toujours un problème (obstacle important)
J'ai eu des difficultés à établir ma crédibilité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai eu des difficultés à accéder aux bonnes personnes / aux décideurs.euses / à établir des relations dans le secteur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai rencontré des obstacles aux possibilités d'avancement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai eu des difficultés à accéder à des financements et/ou à d'autres ressources (par exemple, des équipements)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai dû prendre un autre emploi pour payer mes factures tout en travaillant sur des projets.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai eu des doutes sur la manière de naviguer dans le secteur (par exemple, comment trouver un emploi).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai eu des difficultés à trouver un.e mentor.e	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai eu des difficultés à trouver des stages.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)

55. Veuillez indiquer dans quelle mesure les **circonstances** suivantes reflètent vos expériences dans le secteur.

	Ce n'est pas un problème pour moi	C'est occasionnellement un problème	C'est parfois un problème	C'est un problème pour moi	C'est souvent un problème	C'est toujours un problème (obstacle important)
Les lieux de travail sont des endroits dangereux et insécurisants pour moi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prévalence du népotisme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prévalence du racisme, du sexisme, du capacitisme ou de la discrimination fondée sur l'âge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Absence de programmes de formation et développement pratiques et adaptés au monde réel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manque de soutien des organisations du secteur pour les créatifs noir·e·s	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manque de diversité dans les rôles décisionnels et/ou les organisations de contrôle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)

56. Veuillez indiquer dans quelle mesure les situations générales suivantes du secteur ont créé des défis que vous avez directement rencontrés en travaillant ou en cherchant à travailler dans le secteur.

	Ce n'est pas un problème pour moi	C'est occasionnellement un problème	C'est parfois un problème	C'est un problème pour moi	C'est souvent un problème	C'est toujours un problème (obstacle important)
Sélection biaisée des projets par les financeurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préoccupation quant au calibre du talent ou de l'expérience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inquiétude quant au fait que les programmes destinés aux Noir-e-s, aux Autochtones et aux personnes racisées bloquent injustement l'accès aux emplois, aux financements et/ou à d'autres ressources pour d'autres personnes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préoccupations concernant les conflits d'intérêts ou l'impartialité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Être témoin de microagressions envers d'autres groupes marginalisés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manque de mentorat, de développement professionnel et de carrière.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Déclarations sur la difficulté de mettre en oeuvre la diversité, l'équité et l'inclusion (par exemple, "il est si difficile de trouver des talents"; "je ne sais pas où chercher"; "il n'y a personne de qualifié pour le poste").	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)

57. Veuillez indiquer dans quelle mesure les situations suivantes sur le lieu de travail/chez l'employeur.euse ont créé des difficultés que vous avez directement rencontrées lorsque vous travailliez ou cherchiez un emploi dans le secteur.

	Ce n'est pas un problème pour moi	C'est occasionnellement un problème	C'est parfois un problème	C'est un problème pour moi	C'est souvent un problème	C'est toujours un problème (obstacle important)
Exclusion des réunions, discussions et décisions sur un projet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rémunération inégale pour des emplois similaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Isolement culturel / être "différent-e".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harcèlement sur le lieu de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Commentaires et actions subtils, mais offensants de la part de collègues (microagressions)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suppositions négatives sur mes compétences et aptitudes en fonction de mon identité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inquiétude de ne pas s'intégrer au lieu de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)

58. Dans quelle mesure les éléments suivants vous ont-ils aidé à surmonter les obstacles à l'accès et les autres difficultés que vous avez rencontrées dans le secteur?

	Essentiel à ma réussite	Utile	Quelque peu utile	J'ai fait cela et cela n'a pas du tout été utile.	Je l'ai fait et cela m'a nuí.	Je ne l'ai pas fait
Politiques de diversité, d'équité et d'inclusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentorat formel (c'est-à-dire facilité par un programme sectoriel, une association ou une autre organisation)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connexion avec des organisations du secteur axées sur les Noir-e-s et/ou dirigées par des Noir-e-s qui offrent des formations, des financements et d'autres formes d'accès.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Événements et programmes qui mettent les talents noirs en contact avec les créatifs et les décideurs du secteur (réseautage).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Programmes de développement ou formation axés sur les Noir-e-s	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Programmes de financement destinés aux Noir-e-s (subventions, prix, etc. pour les créateurs/trices noir-e-s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cadres d'emploi ou programmes sur le lieu de travail qui placent les talents noirs dans des rôles décisionnels.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les collectifs de créateurs/trices (c'est-à-dire les groupes formels ou informels de créateurs/trices qui travaillent ensemble et s'entraident).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)

59. Y a-t-il d'autres stratégies qui vous ont aidé à continuer à travailler dans le secteur et que vous souhaitez partager?

60. Combien de temps avez-vous l'intention de continuer à travailler dans le secteur?

- Pour le reste de ma vie, ou jusqu'à ce que j'atteigne l'âge de la retraite.
- Pendant au moins 10 ans de plus
- Pendant 6 à 10 ans supplémentaires
- Pendant 3 à 5 ans supplémentaires
- Pendant 1 ou 2 ans supplémentaires
- Je veux ou je prévois de quitter dans les prochains mois
- Je suis sur le point de partir maintenant

61. Veuillez utiliser cet espace pour partager toute autre information sur vos expériences dans le secteur (ou passez votre chemin!).

De suivi

62. Pour faire suite à cette enquête, envisageriez-vous de participer à un entretien ou à un groupe de discussion au cours duquel vous seriez invité·e à partager davantage vos expériences, vos observations et vos recommandations pour le secteur?

Note: Tou·te·s les répondant·e·s qui répondent "oui" ne seront pas contacté·e·s.

- Oui
- Non

63. Merci! Veuillez saisir vos coordonnées.

Note: Tou·te·s les répondant·e·s ne seront pas contacté·e·s.

Nom

Adresse électronique

Bureau de l'écran des Noirs

CBC – Toronto Broadcast Centre
25 John Street, Suite 6C300, Toronto, Ontario M5V 3G7
www.bso-ben.ca

A background image of a woman with her hand to her chin, speaking into a microphone. The image is overlaid with a dark red tint.

beingheard.ca