

Comprendre les pratiques commerciales inclusives au sein des producteurs canadiens

Août 2021

Quilin
See the whole picture

I.M.P.A.C.T
Independent Media Producers Association of Creative Talent
A.P.T.C.M.I
L'Association des producteurs indépendants de talents cinématographiques
des médias audiovisuels

Table des matières

Sommaire exécutif	3
Reconnaisances	8
Introduction	10
Justification	10
Objectifs du projet	10
Approche de la recherche	11
Participants à l'étude	12
Données démographiques	13
Contexte de la recherche et restrictions	18
Synthèse des résultats	21
Les définitions et les pratiques en termes de diversité, d'équité et d'inclusion varient dans le secteur	21
L'inclusion en tant que « réalisation » et « inclusif » en tant que statut	25
Les narratifs de pénurie et de déficit réifient les dynamiques de pouvoir oppressives.	29
Les préjugés systémiques se renforcent mutuellement.	33
Le décalage entre les besoins, les interventions et le suivi.	35
Recommandations	40
Niveau du secteur	40
Niveau du producteur	42
La nécessité d'une action coordonnée	43
Références	44
Annexe	45

Sommaire exécutif

Dans le but de créer une industrie de divertissement canadienne juste, équitable et représentative, l'Association des producteur.trice.s de talents cinématographiques des médias indépendants croit que les réalisateurs jouent un rôle unique et important. En tant que responsables principaux, propriétaires et dirigeants de projets médiatiques, ils sont en mesure d'établir des normes commerciales, de diriger les pratiques d'embauche et jouent un rôle primordial dans l'établissement d'une culture inclusive, sécuritaire et un sentiment d'appartenance sur le marché du travail. Les réalisateurs sont donc essentiels pour susciter le changement dans l'ensemble du secteur.

Justification

Il existe trois éléments principaux qui risquent de compromettre les efforts de réforme : (1) l'incertitude concernant les actions les plus efficaces à entreprendre, (2) incohérences dans la façon dont la « diversité » et « l'inclusion » sont perçues, et (3) Les préjugés inconscients liés au degré de réforme requis risquent de compromettre les efforts de réforme et de limiter leur efficacité.

Afin d'aller au-delà de la "prise de conscience" des besoins et de parvenir à un changement durable, il est nécessaire d'avoir une meilleure compréhension des obstacles à la création d'une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive du point de vue du producteur. Ces efforts permettront de mieux comprendre comment concrétiser les engagements en faveur de la diversité sur le lieu de travail et de mettre en valeur les arguments des producteurs qui ne se sentent peut-être pas responsables de la création d'un changement ou qui ne croient peut-être pas que le changement est nécessaire. Finalement, une telle analyse permettrait de déterminer clairement, où et pourquoi les efforts de changement sont fructueux, comment mieux les intensifier, et où et pourquoi ces efforts sont insuffisants.

Objectifs du projet

Ce projet de recherche pancanadien sur les pratiques commerciales inclusives des réalisateurs vise à :

- Mettre en évidence les comportements, les perspectives ainsi que les habitudes communes des producteurs canadiens en matière de pratiques liées à l'inclusion et à la diversité.
- Découvrir les approches de diversité adoptées par les producteurs, établir des points de référence préliminaires (points de départ), les zones de résistance et les obstacles rencontrés.
- Comprendre les défis auxquels les producteurs sont confrontés dans l'adoption de pratiques commerciales inclusives, et les perspectives des producteurs qui ne souhaitent pas adopter de telles pratiques.
- Identifier ce qui incite les producteurs à modifier leurs pratiques commerciales et leur culture d'entreprise pour devenir plus inclusifs.

Cette recherche peut être exploitée d'avantage pour :

- Contribuer à l'élaboration de critères de référence sectoriels en matière d'inclusion.
- Établir de meilleures pratiques en matière d'adoption de procédures commerciales inclusives

Approche de recherche

La recherche a commencé par une analyse du paysage sectoriel actuel, y compris les recherches sectorielles existantes. Cette étude de paysage a été suivie de deux phases simultanées et complémentaires qui sont en cours : (1) Enquête sur l'industrie, et (2) Entretiens et groupes de discussion sur le secteur.

Participants à l'étude

Des producteurs travaillant dans le secteur des productions cinématographiques au Canada ont été invités à participer à cette étude. Un total de 237 participants a répondu au sondage en ligne, et 51 d'entre eux ont participé à une entrevue de suivi ou à un groupe de discussion.

La terminologie utilisée dans ce rapport et dans la collecte d'informations démographiques ainsi que l'information dans le sondage en ligne est basée sur le Guide terminologique relatif à la collecte de données sur les communautés racialisées et autochtones récemment publié par les Fonds des médias du Canada et élaboré en 2020 par la table ronde sur la collecte de données relatives à l'équité et à l'inclusion (EIDC).

Contexte de la recherche et restrictions

Un héritage de méfiance

Malgré que le secteur de la production cinématographique et télévisuelle canadienne ait récemment commencé à recueillir des renseignements d'identité, cette procédure ne fut pas mise en place pendant suffisamment de temps pour établir une base de référence précise, ni pour susciter la confiance en ce qui concerne l'utilisation de ces données. De nombreux participants en quête d'équité sont réticents à s'identifier en raison de leur passé marqué par l'oppression et la discrimination, et de leurs préoccupations concernant la protection de leur identité et de leur vie privée. Sans point de référence, il est difficile de vérifier la représentativité de la population de l'échantillon utilisé pour l'étude au-delà du recensement du Canada (dont les catégories pour décrire le secteur et l'emploi sont différentes de celles utilisées par le secteur en général).

De plus, les expériences oppressives qui ont fait en sorte qu'il n'était plus sécuritaire pour les professionnels en quête d'équité de s'identifier sont également susceptibles de décourager la participation de ces initiatives de recherche initiales (en raison d'un manque de confiance historique). En effet, plusieurs producteurs et organisations ont refusé de participer en invoquant l'histoire (particulièrement récente) des promesses non tenues et des engagements non respectés visant à améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion dans le secteur.

Langage et mesures incohérents et responsabilités limitées

La recherche par approches mixtes sur la diversité de la main-d'œuvre du secteur reste récente, en particulier la recherche axée sur les producteurs, ce qui contribue à l'absence de définitions et de mesures cohérentes de la diversité et de la composition de la main-d'œuvre. À l'heure actuelle, il n'existe aucun point de référence permettant de comparer les changements d'une année à l'autre pour évaluer l'efficacité/inefficacité des diverses initiatives en matière de diversité. En outre, sans mesures normalisées, il est difficile de définir des "objectifs" clairs en matière d'amélioration.

Représentation des participants

Les personnes qui s'identifient comme cis, hétéro et blanches constituent la majorité des participants à cette étude. Bien que cette répartition ne reflète pas les données du recensement du Canada, l'écart entre la composition démographique du Canada et sa représentation dans le secteur (en particulier la prédominance des identités cis, hétéro, blanches et des personnes non handicapées) est à l'origine de cette recherche. Par conséquent, la prédominance des identités cis, hétéro, blanches et des personnes non handicapées parmi les participants à cette étude n'est pas considérée comme une surreprésentation de ces perspectives selon l'industrie. Au contraire, les identités majoritaires représentées dans cette étude aident à quantifier le manque de représentation parmi les créateurs actifs dans le secteur du cinéma et de la télévision au Canada.

Néanmoins, l'échantillon de cette étude reflète une surreprésentation de deux variables démographiques : la localisation et le sexe. Les participants à cette étude ont déclaré avoir principalement travaillé en Ontario, notamment en raison de la popularité de la production cinématographique et télévisuelle à Toronto. De plus, les participants potentiels de certaines autres régions du Canada (p. ex., Nunavut, Nouvelle-Écosse) ont refusé de participer (voir ci-dessus), invoquant un manque de confiance dans l'engagement du secteur à améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion. De plus, la majorité des répondants se sont identifiés comme étant des femmes (58 %), ce qui représente une surreprésentation par rapport aux données générales de l'industrie.

Rapports

Les participants qui ont pris part aux différentes phases de cette recherche étaient issus d'un large éventail de communautés, reflétant un large éventail d'identités. La portée de cette recherche, combinée à la composition actuelle de la main-d'œuvre du secteur des écrans au Canada, fait en sorte que ce ne sont pas toutes les communautés qui ont eu suffisamment de participation pour être différenciées dans ce rapport tout en conservant l'anonymat.

Cette recherche a étudié la diversité, l'équité et l'inclusion au niveau du secteur, dans le but de documenter des données préliminaires et de référence sur la façon dont les concepts de diversité, d'équité et d'inclusion fonctionnent actuellement dans le secteur. À ce niveau, les réponses des participants ont eu tendance à se regrouper en fonction de la notion d'équité. Pour montrer l'ampleur de cette divergence (c.-à-d. entre les créateurs qui recherchent l'équité et ceux qui ne la recherchent pas), cette recherche segmente les données en fonction de l'identification des participants comme appartenant aux communautés qui ont vécu la marginalisation.

La cohérence entre les expériences rapportées par les participants noirs, de couleur, indigènes, 2SLGBTIQA+ et handicapés dans cette étude ne peut être présumée dans tous les contextes. En d'autres termes, on s'attend à ce que ces communautés, et les identités inter sectionnelles au sein de ces communautés, aient des expériences relatives à l'accès dans le secteur qui méritent un examen approfondi allant au-delà de la portée de cette recherche initiale et qui soutiendraient le développement d'interventions spécifiques répondant aux besoins de chaque communauté.

Résultats clés

Les paragraphes suivants résument les principales conclusions de l'enquête, des entretiens et des groupes de discussion. Tous les participants aux entretiens et aux groupes de discussion ont participé à l'enquête. Les résultats ne diffèrent pas d'une méthode à l'autre ; par conséquent, et pour préserver la confidentialité, les résultats discutés combinent toutes les méthodes, sauf si cela est explicitement spécifié.

1. Les définitions et les pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion varient dans le secteur.

- Les différences entre les participants dans la perception du DE&I, plus particulièrement entre les participants qui s'identifient comme membres de communautés ayant expérimenté la marginalisation et ceux qui ne s'identifient pas.
- Les concepts de diversité, d'équité et d'inclusion ont acquis un nouveau degré d'attention compte tenu des violences sociales qui ont pris de l'ampleur en 2020-2021. Mais un langage sans alphabétisation renforce une compréhension superficielle des enjeux du DE&I, tout en créant la perception de compréhension.
- La plupart des discours sur la DE&I dans le secteur ne reconnaissent pas comment l'infrastructure du secteur est constituée d'un héritage d'obstacles à l'accès et d'obstacles systémiques à l'accès ; ils présupposent la blancheur, la cisité, l'hétérosexualité et les personnes sans handicap, et omettent ces identités dans les interprétations opérationnelles de la "diversité". Il est important de souligner que le langage est un indicateur incomplet de la compréhension et que l'utilisation du "bon" langage peut négliger, voire perpétuer, les obstacles à l'accès. La "diversité" n'est donc pas intrinsèquement antiraciste ou anti-oppressive.

2. L'inclusion en tant que « réalisation » et « inclusif » en tant que statut

- La diversité semble être traitée comme une "réussite" et l'inclusion comme un statut à atteindre, plutôt que comme un ensemble de pratiques continues (et évolutives).
- Les pratiques de DE&I se concentrent particulièrement sur les chiffres, ce qui encourage une compréhension superficielle de la diversité, plaçant la plupart des responsabilités sur la personne individuelle, ce qui perpétue le tokénisme et le contrôle des critères en créant un sentiment d'urgence basé sur la peur, et place le concept de représentation (uniquement) dans les projets communautaires, créant des paramètres autour desquels les "cibles de diversité" ont et n'ont pas d'importance.
- La responsabilité est obscure - qui est responsable de la création et du maintien du changement ? Comment le secteur est tenu responsable du changement ?

3. Les récits de pénurie et de déficit réifient les dynamiques de pouvoir oppressives.

- L'hégémonie prolongée de l'identité de l'homme blanc cis dans le secteur a créé un ensemble d'hypothèses restreintes sur l'endroit où se trouve le talent (les hommes blancs cis) et sur ce à quoi ressemble le talent (c'est-à-dire ce que les hommes blancs cis créent) et a influencé le développement de l'infrastructure du secteur qui soutient cette définition étroite du succès.
- Le sentiment d'appropriation des fonds et des ressources qui ont été régulièrement mis à la disposition des créatifs blancs cis (principalement) masculins perpétue le récit selon lequel les pratiques inclusives sont "exclusives" des créatifs blancs, cis et hétérosexuels.
- Une surestimation apparente du "risque" lié à l'investissement et au soutien des créatifs qui recherchent l'équité ainsi qu'une réticence à investir dans d'autres histoires, perspectives et talents créatifs.
- Cette situation, combinée à la dynamique d'un secteur au rythme rapide et aux enjeux élevés, perpétue la priorité de la survie sur l'équité et, pour certains, la lutte pour le privilège sur la liberté.

4. Les préjugés systémiques se renforcent mutuellement.

- Blanc, cis, hétéro-normativité définissent ce qui est "bien".
- L'interaction des problèmes structurels perpétue un faux discours selon lequel il y a "des talents diversifiés limités", ce qui est utilisé pour justifier un manque d'engagement à accroître la diversité de la main-d'œuvre.
- Il existe un cycle d'auto-renforcement dans lequel les inégalités structurelles (par exemple, l'accès aux réseaux, l'expérience professionnelle, le financement, le développement) renforcent un narratif qui détermine les actions des producteurs individuels et des autres créatifs (par exemple, travailler au sein de son réseau, l'aversion au risque), ce qui renforce les barrières structurelles et limite les possibilités de perturber ces narratifs.

5. Décalage entre les besoins, les interventions et le suivi.

- 72,73 % des participants à l'enquête ont indiqué qu'ils s'engageaient aujourd'hui dans des pratiques inclusives qu'ils ne faisaient pas il y a deux ans ou plus.
- Des différences considérables ont été observées dans les interventions jugées comme étant plus efficaces par les participants s'identifiant comme membres de communautés ayant expérimenté la marginalisation dans le passé, et par les participants ne s'identifiant pas comme tels.

- Les interventions actuelles ont tendance à refléter le point de vue des participants qui ne recherchent pas l'équité dans le secteur et, par conséquent, ne correspondent pas aux besoins des communautés qui recherchent l'équité.
- La plupart des pratiques mettent l'accent sur la connexion entre les producteurs individuels et les créateurs individuels, plutôt que sur la création de connexions entre les producteurs et les réseaux/communautés de talents (c'est-à-dire une réserve de talents plus large). Par conséquent, les interventions ont tendance à manquer d'envergure.

Recommandations

Les participants ont souvent partagé des recommandations spécifiques dans les questions ouvertes de l'enquête, les entretiens et les groupes de discussion. Les recommandations suivantes résument ces suggestions, et mettent en évidence les thèmes qui sont apparus de façon constante dans de diverses contributions. Par exemple, de nombreux participants ont noté des frustrations au sujet de la performance de l'allié, de la confusion au sujet de la terminologie DE&I, et des incohérences entre les engagements verbalisés et les actions, ainsi que des malentendus clairs au sujet de ces écarts. Tous ces éléments montrent qu'il est nécessaire d'améliorer les connaissances en matière de DE&I.

Niveau sectoriel

- Faire de DE&I un objectif et non une cause en se concentrant sur l'accès.
- Normaliser les notions, les mesures et les pratiques de responsabilité.
- Rendre la politique concrète.
- Encourager le processus
- Investir dans la recherche continue pour soutenir les interventions fondées sur des preuves.

Niveau du réalisateur

- Développer l'alphabétisation en matière d'antiracisme et d'anti-oppression.
- Créer des ressources qui répondent aux besoins des réalisateurs où ils se trouvent
- Exposition, accès et opportunités

Le besoin d'une action coordonnée

L'année 2020-2021 a vu une augmentation des investissements dans la recherche, la programmation et d'autres soutiens destinés aux communautés de créateurs qui ont été sous-représentées historiquement dans le secteur de l'écran au Canada. Les perspectives, les expériences et les besoins de ces diverses communautés, mis en lumière par ces investissements, sont essentiels pour déterminer les actions qui contribueront à un changement à long terme. En effet, plusieurs organisations travaillent ardemment pour éliminer les obstacles liés à l'accès aux œuvres les plus pertinents pour leurs communautés respectives.

Bien que l'expérience de chaque communauté soit unique, la recherche actuelle a souligné d'importantes similitudes qui indiquent que des oppressions structurelles communes sont à l'origine de ces expériences. Simultanément, cette recherche a mis en évidence les limites rencontrées par les individus et les organisations individuelles dans la mise à niveau des interventions pour atteindre l'ampleur de changement désirée.

Il existe une opportunité majeure qui vise à coordonner les efforts entre les organisations - afin d'établir un plan d'action commun qui tire parti des contributions importantes de chaque communauté/organisation pour insister le changement.

Reconnaisances

Lancé par l'Association des producteur.trice.s de talents cinématographiques des médias indépendants en réponse au besoin d'une industrie canadienne du divertissement juste, équitable et représentative, cette recherche (Comprendre les pratiques commerciales inclusives parmi les producteurs canadiens) a été conçue pour explorer les obstacles et les facteurs favorables à la création d'une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive du point de vue du producteur.

Cette étude a été financée par Téléfilm Canada. Les opinions, constatations, conclusions ou recommandations exprimées dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de Téléfilm Canada ou du gouvernement du Canada. Les auteurs ne sont pas des agents ou représentants de Téléfilm Canada ou du gouvernement du Canada. De ce fait, Téléfilm Canada et le gouvernement du Canada ne sont aucunement liés par les recommandations contenues dans ce document.

Nous sommes très reconnaissants envers les participants qui ont pris le temps de répondre à notre enquête et qui se sont engagés avec franchise dans les entretiens de suivi et les groupes de discussion.

EN PARTENARIAT AVEC :



FINANCÉ PAR :





Introduction

Dans le but de créer une industrie canadienne du divertissement juste, équitable et représentative, L'Association des producteurs de talents cinématographiques des médias indépendants croit que les producteurs jouent un rôle unique et important. En tant que principaux responsables, propriétaires et dirigeants de projets médiatiques, les producteurs sont en mesure d'établir des normes commerciales, de diriger les pratiques d'embauche et sont essentiels à l'établissement d'une culture d'inclusion, de sécurité et d'appartenance sur le lieu de travail. Les producteurs sont donc essentiels à la mise en œuvre du changement dans l'ensemble de l'industrie.

Depuis l'été 2020, 174 sociétés de production à travers le pays se sont engagées à faire ce premier pas décisif pour aborder et éliminer le racisme systémique et la suprématie blanche dans l'industrie du divertissement en signant le serment des producteurs¹. Il s'agit d'un engagement parmi tant d'autres qui a le pouvoir de changer le paysage de façon radicale pour les artistes et les professionnels noirs, de couleur et autochtones de tous les genres, de toutes les identités sexuelles et des personnes handicapées travaillant dans l'industrie, en leur offrant plus d'opportunités, des environnements de travail plus sûrs et plus conscients et une plus grande autonomie dans la représentation des histoires de leurs communautés à l'écran.

Raisonnement

La mise en place initiale du Serment des producteurs dans la communauté des producteurs canadiens a confirmé la volonté ainsi que l'urgence de s'attaquer au racisme, au sexisme et aux autres formes d'oppression systémiques en commençant par leurs propres entreprises.

Bien que cet enthousiasme soit encourageant, les conversations qui ont eu lieu pour soutenir le Serment ont révélé les défis inhérents dans la transformation d'intentions optimistes en actions mesurables. Les différents niveaux d'oppression systémique créant des obstacles pour les professionnels noirs, de couleur et indigènes deviennent une résistance systémique que les producteurs engagés doivent également surmonter. L'incertitude quant aux actions les plus efficaces à entreprendre, les incohérences dans la façon dont la "diversité" et l'"inclusion" sont comprises, et les préjugés inconscients liés au degré de changement requis risquent de saper les efforts de changement et de limiter leur efficacité.

Afin d'aller au-delà de la "prise de conscience" des besoins en vue d'un changement durable, une compréhension plus complète des obstacles à la création d'une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive du point de vue du producteur est nécessaire. Ces efforts donneront un aperçu des meilleurs moyens de mettre en œuvre les engagements en faveur de la diversité sur le lieu de travail et feront apparaître les contradictions des producteurs qui ne se sentent peut-être pas responsables de la création du changement ou qui pensent que le changement n'est pas nécessaire. Dans l'ensemble, un tel examen offrirait une image précise des domaines dans lesquels et des raisons pour lesquelles les efforts de changement fonctionnent, des meilleurs moyens de les accélérer ainsi que des endroits et des raisons pour lesquels ces efforts sont insuffisants.

¹ Le Serment du producteur est un appel à l'action pour les financeurs publics, les radiodiffuseurs et les entreprises médiatiques qui s'engagent à prendre des mesures immédiates et substantielles en faveur de l'équité dans le secteur du cinéma et de la télévision au Canada dans cinq domaines

Objectifs du projet

Ce projet de recherche pancanadien sur les pratiques commerciales inclusives des producteurs vise à :

- Déterminer les comportements, attitudes et perspectives communes des producteurs canadiens en matière de pratiques d'inclusion et de diversité.
- Examiner en profondeur le parcours vers la diversité entamé par les producteurs, établir des repères préliminaires (points de départ), examiner les zones de résistance et les obstacles rencontrés.
- Comprendre les défis auxquels les producteurs sont confrontés pour adopter des pratiques commerciales inclusives.
- Comprendre les perspectives des producteurs qui ne souhaitent pas adopter des pratiques commerciales inclusives.
- Identifier ce qui motive les producteurs à changer leurs pratiques commerciales et leurs cultures de travail pour devenir plus inclusifs.

Cette recherche peut être exploitée davantage pour :

- Informer le développement de repères sectoriels sur l'inclusion.
- Établir de meilleures pratiques pour l'adoption de pratiques commerciales inclusives.

Approche de la recherche

La recherche a commencé par un examen du contexte sectoriel actuel, incluant les recherches sectorielles existantes. Cette analyse a été suivie de deux phases simultanées et complémentaires qui sont en cours : (1) Enquête sur l'industrie, et (2) Entretiens et groupes de discussion sur le secteur.

Ces activités ont été inspirées par les principes suivants :

- La conception de la recherche (comment) et les domaines d'intérêt (quoi) sont déterminés à l'aide de la contribution et de l'orientation l'Association des producteur.trice.s de talents cinématographiques des médias indépendants., des membres de la communauté des producteurs, ainsi que de chercheurs expérimentés.
- La collecte et l'interprétation des données, ainsi que le partage des résultats, sont effectués de manière à donner aux individus la possibilité de raconter leur propre histoire, dans leurs propres termes.

- L'échantillon de participants est aussi représentatif que possible du secteur, étant donné l'absence d'informations démographiques cohérentes sur le secteur.

Enquête sur l'industrie

Cette étude a appliqué des procédures d'enquête sociale établies pour recueillir les commentaires des producteurs canadiens à tous les stades de leur carrière afin de partager leurs expériences, leurs observations et leurs efforts dans le but de créer une main-d'œuvre plus diversifiée, plus équitable et plus inclusive dans l'industrie du film et de la télévision au Canada. Le Serment du producteur a servi de référence pour le contenu du sondage relatif aux pratiques inclusives du secteur.

La recherche sur la diversité, l'équité et l'inclusion priorise souvent la participation des communautés qui ont été marginalisées afin de mettre en valeur les perspectives qui sont souvent sous-représentées. Il est essentiel de mettre ces perspectives en évidence pour comprendre les moyens réalistes de créer un secteur plus diversifié, équitable et inclusif.

Toutefois, cela ne signifie pas qu'il faut imposer aux membres de ces communautés la responsabilité de créer le changement. En effet, la diversité du secteur est une responsabilité partagée, qui nécessite que cette recherche examine les narratifs, les contre-narratifs, les malentendus et les appréhensions qui dominent actuellement le secteur et qui créent des obstacles (intentionnels ou non) au changement.

Pour cette raison, cette recherche a sollicité la contribution de toutes les perspectives sur les expériences des producteurs de différentes identités pour discuter (1) de leurs expériences personnelles, et (2) de leurs impressions sur les expériences différentes de celles qu'ils ont vécues.

Groupes de discussion et entrevues sectorielles

Les entrevues sectorielles permettent de couvrir un ensemble de sujets allant au-delà de ce qui est normalement couvert par les enquêtes sociales, ajoutant ainsi de la texture et de la profondeur aux données obtenues dans le cadre de l'enquête. Ces entretiens ont permis d'explorer les modèles de réponse et les thèmes émergents des données de l'enquête, et de recueillir des histoires personnelles qui ont offert un contexte important et des exemples vécus à travers lesquels on peut interpréter les résultats obtenus. Les entretiens ont été menés à partir des liens entre l'Association des producteurs.trice.s de talents cinématographiques des médias indépendants., les volontaires de l'enquête sur l'industrie et les professionnels recommandés par d'autres informateurs du secteur.

Participants à l'étude

Les producteurs travaillant dans le secteur des écrans au Canada ont été invités à participer à cette étude. Un total de 237 participants a répondu au sondage en ligne, et 51 d'entre eux ont participé à une entrevue de suivi ou à un groupe de discussion.

Les participants ont été recrutés à l'aide des stratégies suivantes :

- Invitations directes par courriel pour répondre à l'enquête, cette invitation a été distribuées par les vastes réseaux personnels et professionnels de l'Association des producteurs.trice.s de talents cinématographiques des médias indépendants., y compris ceux qui ont signé et ceux qui n'ont pas signé le Serment du producteur.
- Communication avec les associations de producteurs et les groupes de producteurs au niveau provincial et national (p. ex. CMPA)
- Publication sur des groupes Facebook et les forums de discussion en ligne.

Les participant aux entrevues et aux groupes de discussion ont été sélectionnées parmi les personnes qui se sont portées volontaires pour répondre à l'enquête ainsi que par le biais d'invitations personnelles et directes, et ce dans le but d'accéder à des points de vue sous-représentés parmi les volontaires de l'enquête (par exemple, les producteurs qui s'identifient comme étant Queer jouant un rôle décisionnel et qui occupent des postes de direction)

Les participants aux trois approches (enquête, groupes de discussion, entretiens) ont été encouragés à partager l'enquête avec leurs contacts industriels et leurs réseaux professionnels afin d'élargir la population potentielle de l'échantillon.

La terminologie utilisée dans ce rapport, dans la collecte d'informations démographiques ainsi que dans l'enquête en ligne est basée sur le Guide de terminologie pour la collecte de données sur les communautés racialisées et autochtones récemment publié par le Conseil des médias du Canada et élaboré en 2020 par la table ronde sur la collecte de données d'équité et d'inclusion (CDEI).

Cette étude s'est basée sur les définitions et les paramètres démographiques suivants pour orienter la recherche :

Diverse/Diversité : Différences basées sur l'ethnicité, le sexe, l'âge, la race, l'origine nationale, l'orientation sexuelle et le handicap.

Recherche d'équité : Le terme « recherche d'équité » est utilisé dans ce rapport conformément aux recommandations de l'(EDIC) pour faire référence à des communautés diverses et d'identités inter sectionnelles qui se sont identifiées comme faisant face à des obstacles à l'accès au secteur en fonction de ces identités (CMPA, 2020). Le terme " recherche d'équité " reconnaît qu'il existe de multiples privilèges et/ou marginalisations qui peuvent affecter la vie et les moyens de subsistance d'une personne ; il reflète des processus systémiques et continus, et non un état ou une situation sociale permanente.

Le terme "recherche d'équité" est utilisé dans ce rapport dans l'une des deux conditions suivantes :

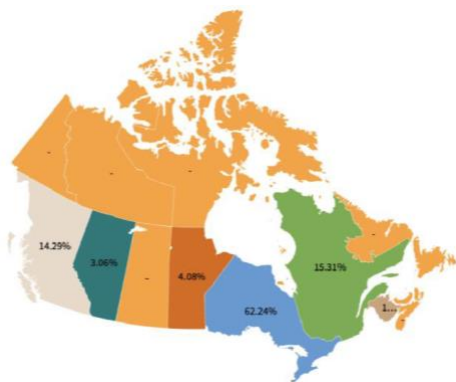
- (1) Lorsque l'ensemble des identités inter sectionnelles rapportées reflète des échantillons réduits qui compromettraient la garantie d'anonymat et de confidentialité ; et/ou,
- (2) Lorsque la différence des réponses à l'enquête entre les groupes n'est pas significative, et que l'agrégat de ces groupes est significativement différent de l'hégémonie du secteur.

Étant donné que l'objectif de cette recherche préliminaire est de comprendre comment la diversité, l'équité et l'inclusion fonctionnent dans le secteur, les distinctions les plus instructives des données ont souvent été trouvées entre les participants qui s'identifient comme membres de communautés qui ont expérimenté la marginalisation dans le passé, et les participants qui ne s'identifient pas de la sorte.

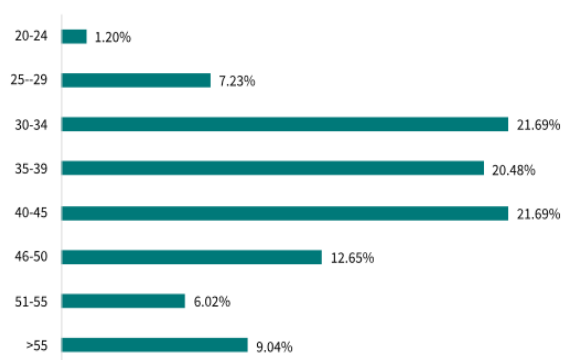
Il est important de reconnaître que la cohérence entre les expériences rapportées par les personnes noires, les personnes de couleur, les Autochtones, les 2SLGBTIQ+ et les personnes handicapées dans cette étude ne peut être présumée dans tous les contextes. En d'autres termes, on s'attend à ce que ces communautés, et les identités inter sectionnelles au sein de ces communautés, aient des expériences liées à l'accès dans le secteur qui méritent un examen ciblé allant au-delà de la portée de cette recherche initiale et qui soutiendraient davantage le développement d'interventions spécifiques répondant aux besoins de chaque communauté.

Données démographiques

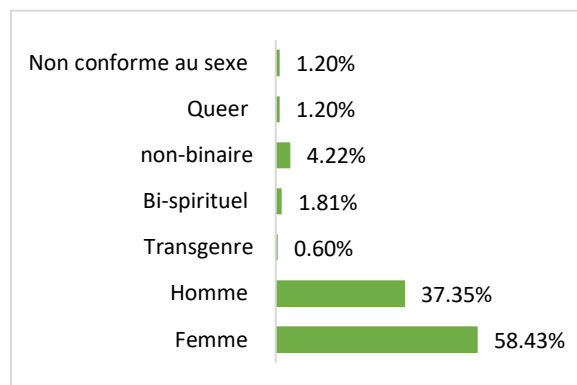
Localisation



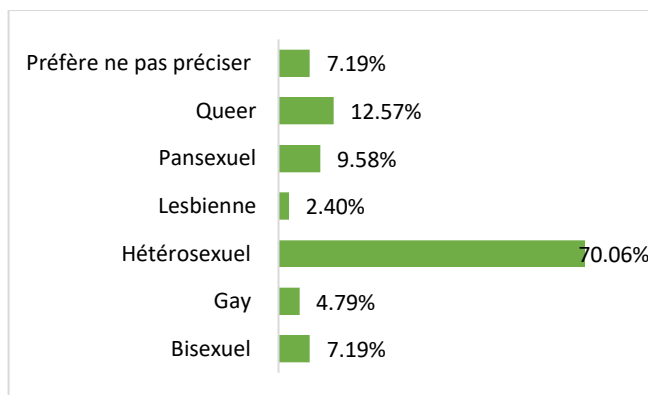
Âge



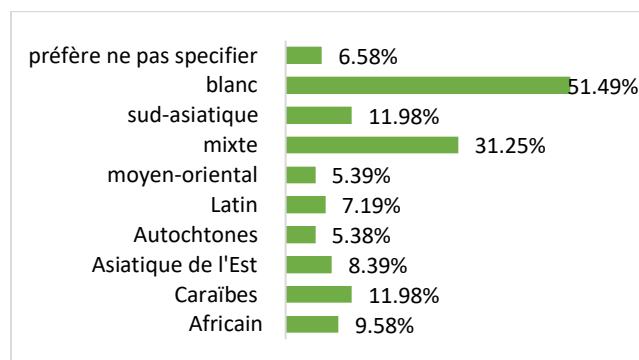
Sexe



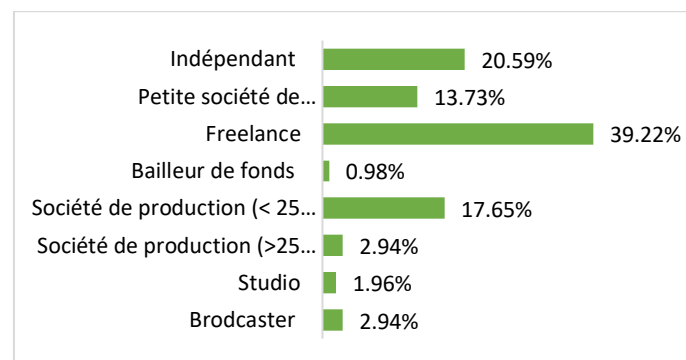
orientation sexuelle



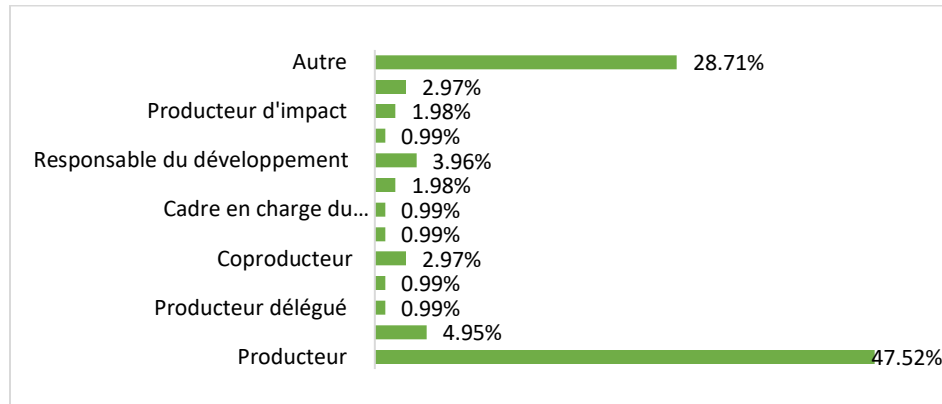
Origines ethniques



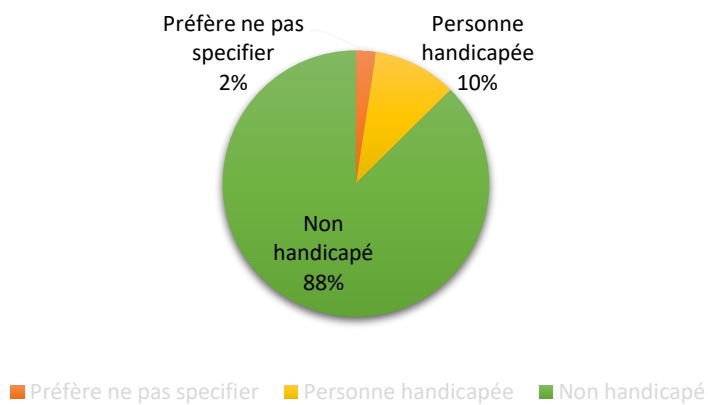
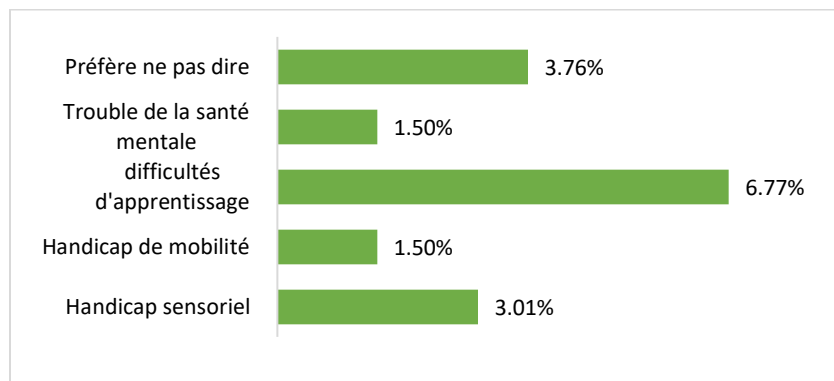
Quel est votre principal poste de travail (actuel) ?



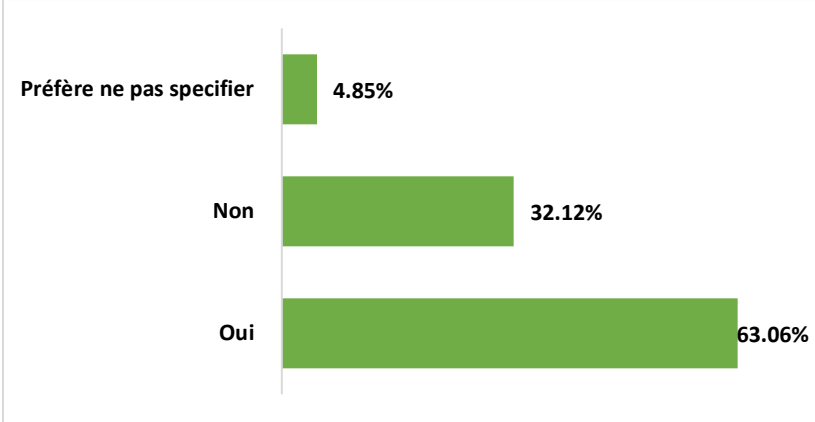
Quel est votre rôle principal ?



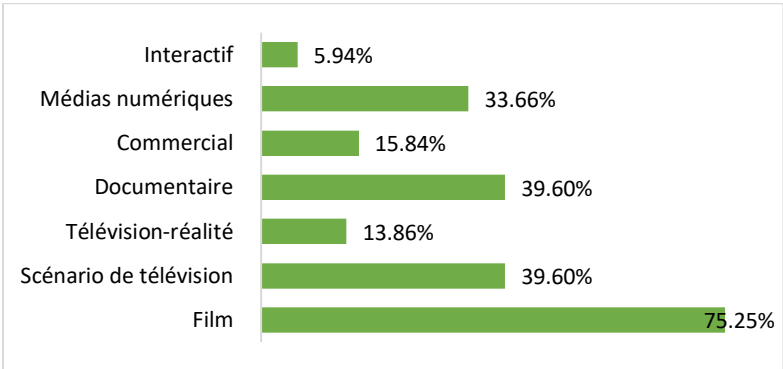
Personnes avec un handicap



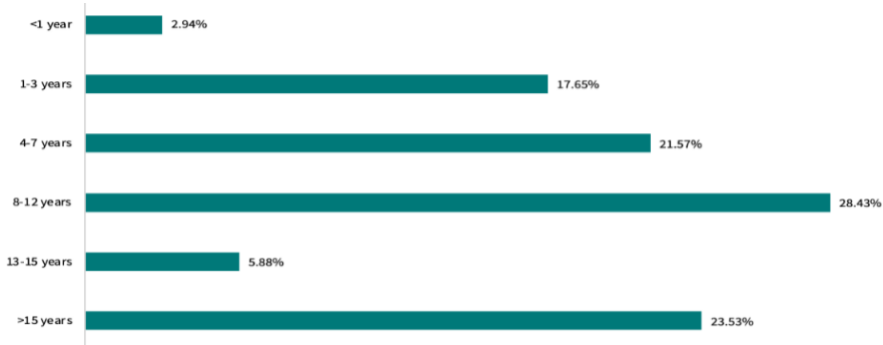
Identifiez-vous comme une personne appartenant à un groupe sous-représenté ou en quête d'équité dans les industries cinématographiques ?



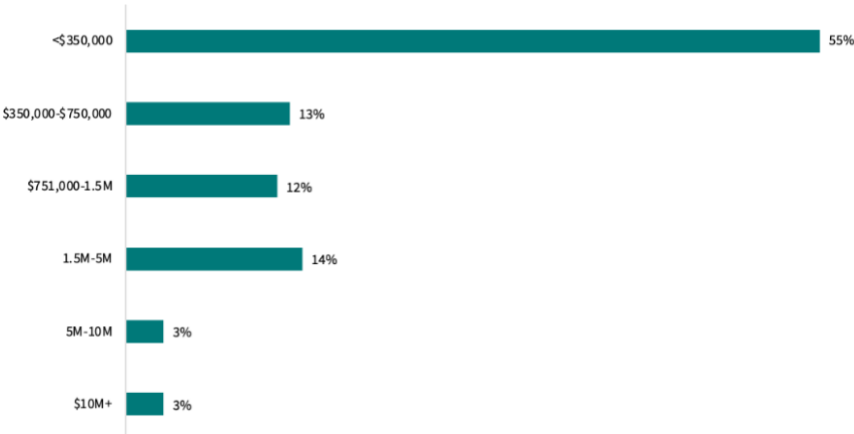
Parmi les secteurs industriels suivants, lequel ou lesquels représente(nt) votre principal domaine de travail/de concentration ? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)



Depuis combien d'années travaillez-vous dans le secteur du cinéma et de la télévision ?



Avec quel budget avez-vous l'habitude de travailler ?



Contexte de la recherche & Limitations

Un héritage de méfiance

Les informations relatives à l'identité ne sont pas recueillies dans le secteur de la production cinématographique et télévisuelle canadienne et de nombreux participants en quête d'équité hésitent à s'identifier en raison de leurs antécédents d'oppression et de discrimination. Sans point de référence, il est difficile de vérifier la représentativité de l'échantillon de population de cette 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 oppressives qui ont rendu l'identification des professionnels en quête d'équité non sécuritaire sont également susceptibles de décourager la participation à cette recherche (en raison du manque de confiance antérieur). En effet, plusieurs producteurs et organisations ont refusé de participer en invoquant l'histoire (particulièrement récente) des promesses non tenues et des engagements non respectés concernant l'amélioration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le secteur.

On s'attend à ce que ces pratiques de recherche éthiques cohérentes ainsi que les actions observables associées à une responsabilité mesurable en réponse à cette recherche, favorisent une meilleure participation aux futures recherches.

Langage incohérent, mesures et responsabilités limitées

Un budget limité a été consacré à la recherche statistique sur la diversité de la main-d'œuvre du secteur, en particulier chez les producteurs, ce qui a contribué à un manque de définitions et de mesures cohérentes de la diversité et de la composition de la main-d'œuvre. À l'heure actuelle, il n'existe aucun point de référence permettant de comparer les changements d'une année à l'autre afin d'évaluer l'(in)efficacité des différentes initiatives en matière de diversité. De plus, sans mesures normalisées, il est difficile de définir des "objectifs" précis d'amélioration.

Rapports

Les participants aux différentes phases de cette recherche comprenaient des membres d'un large éventail de communautés, reflétant un ensemble vaste 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 que les communautés n'ont pas toutes eu une participation suffisante pour être différenciées dans ce rapport tout en conservant l'anonymat. Des analyses plus poussées n'ont pas révélé de différences substantielles dans les données entre les groupes en quête d'équité, mais ont révélé des différences significatives lorsque les données ont été divisées entre les participants qui se sont identifiés comme membres de groupes ayant connu la marginalisation et les participants qui ne se sont pas identifiés comme tels. Pour cette raison, la plupart des comparaisons dans ce résumé des

résultats sont entre la population totale des participants, et les participants s'identifiant comme membres de groupes en quête d'équité.

Il est important de noter que l'analyse combinée des groupes en quête d'équité ne signifie pas que toutes les communautés représentées dans cette recherche partagent les mêmes expériences, et ne signifie pas non plus pour autant qu'il est possible de supposer que les identités, même au sein d'une communauté particulière, peuvent être consolidées.

Cette recherche a exploré le DE&I au niveau du secteur, dans le but de documenter des données préliminaires et de faire une analyse comparative sur la façon dont les concepts de DE&I fonctionnent actuellement dans le secteur. À ce niveau, les réponses des participants ont eu tendance à se regrouper selon la position d'équité. Pour montrer l'ampleur de cette divergence (c'est-à-dire entre les créatifs qui recherchent l'équité et ceux qui ne la recherchent pas), cette recherche segmente les données en fonction de l'identification des participants en tant que membres de communautés qui ont connu la marginalisation.

La recherche axée sur des communautés spécifiques est nécessaire pour compléter et élargir l'étude actuelle, afin de garantir que les interventions abordent les effets variables des obstacles systémiques à l'accès.

L'origine ethnique était au cœur des réponses des participants durant toutes les phases de la recherche. Dans de nombreux cas, l'origine ethnique était le point central de la façon dont la diversité était comprise et opérationnalisée, fonctionnant souvent comme une variable de référence à laquelle d'autres variables d'identité (par exemple, l'orientation sexuelle) étaient ajoutées. Par conséquent, une grande partie de la discussion qui suit se fait dans une optique raciale, car c'est ce qui est apparu dans les réponses des participants.



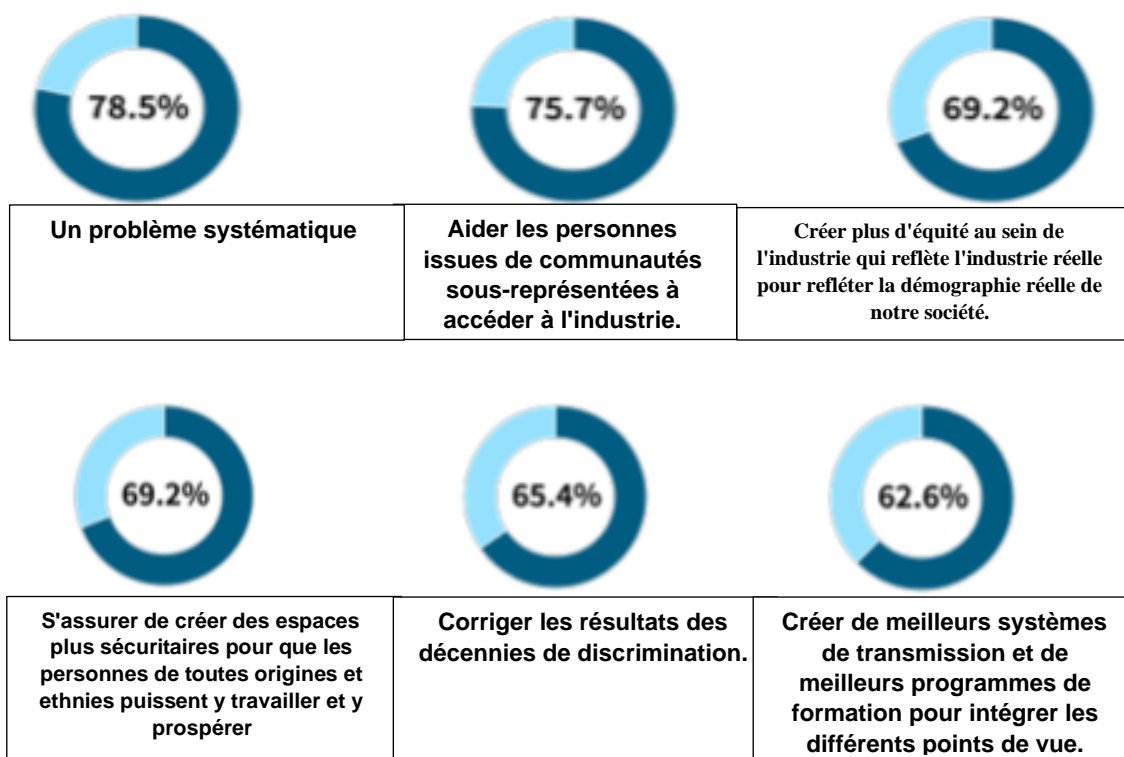
Synthèse des résultats

Ce qui suit résume les thèmes clés et les conclusions importantes qui ont ressorti des deux phases de cette recherche. La nature complexe du secteur nécessite une approche holistique de l'interprétation pour combattre les obstacles persistants à l'accès ayant profité de la déconnexion des parties prenantes du secteur. À titre de référence, un résumé des résultats de l'enquête par question se trouvera en annexe.

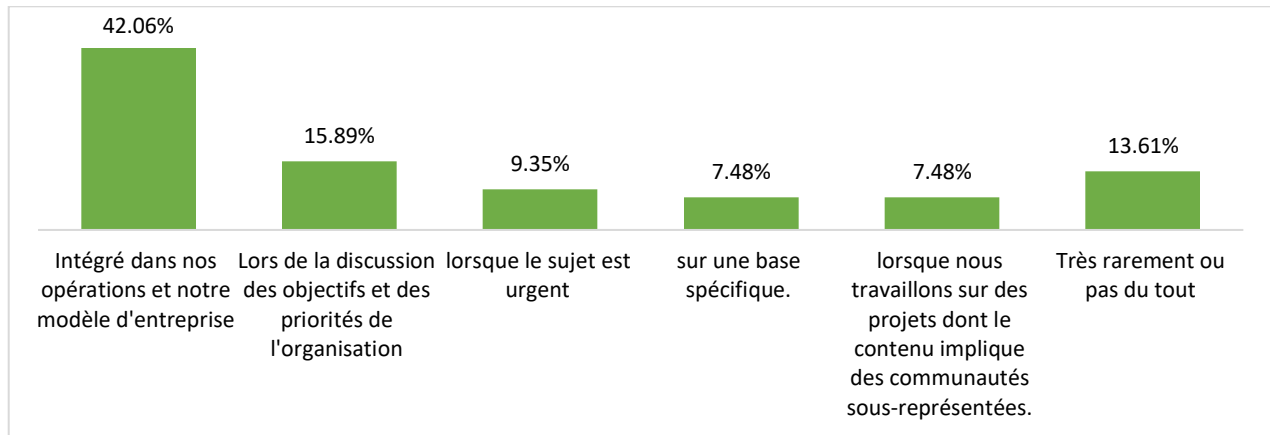
1. Les définitions et les pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion varient dans le secteur.

Pour établir un contexte, les participants ont été invités à partager leur compréhension des termes "diversité", "équité" et "inclusion", à la fois comme des concepts généraux et de la manière dont ces idées sont opérationnalisées dans l'industrie.

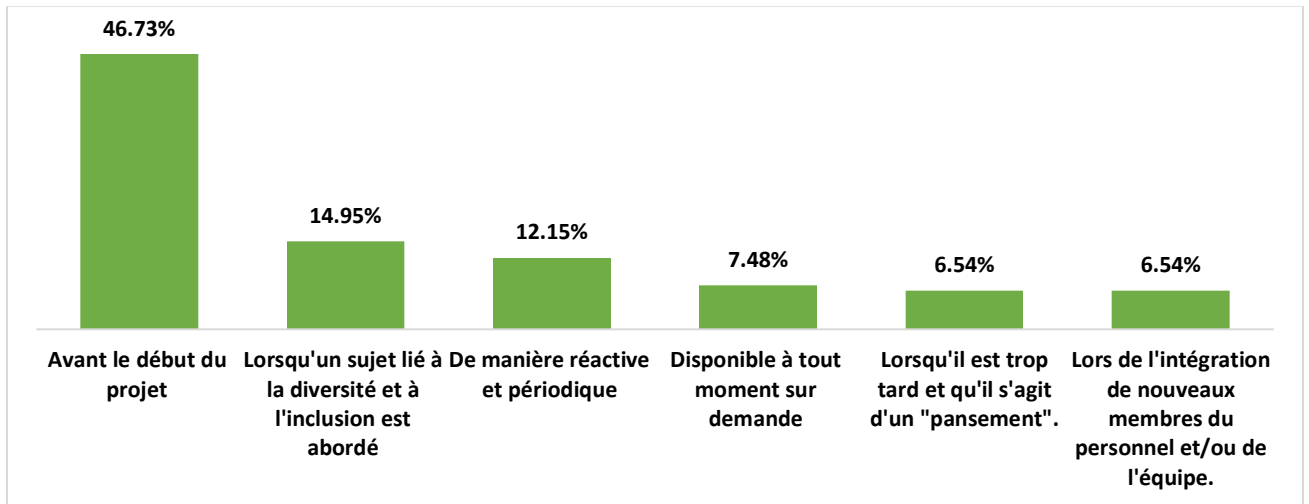
En ce qui concerne le secteur, les participants à l'enquête ont indiqué que les questions de diversité, d'équité et d'inclusion avaient tendance à être formulées comme suit:



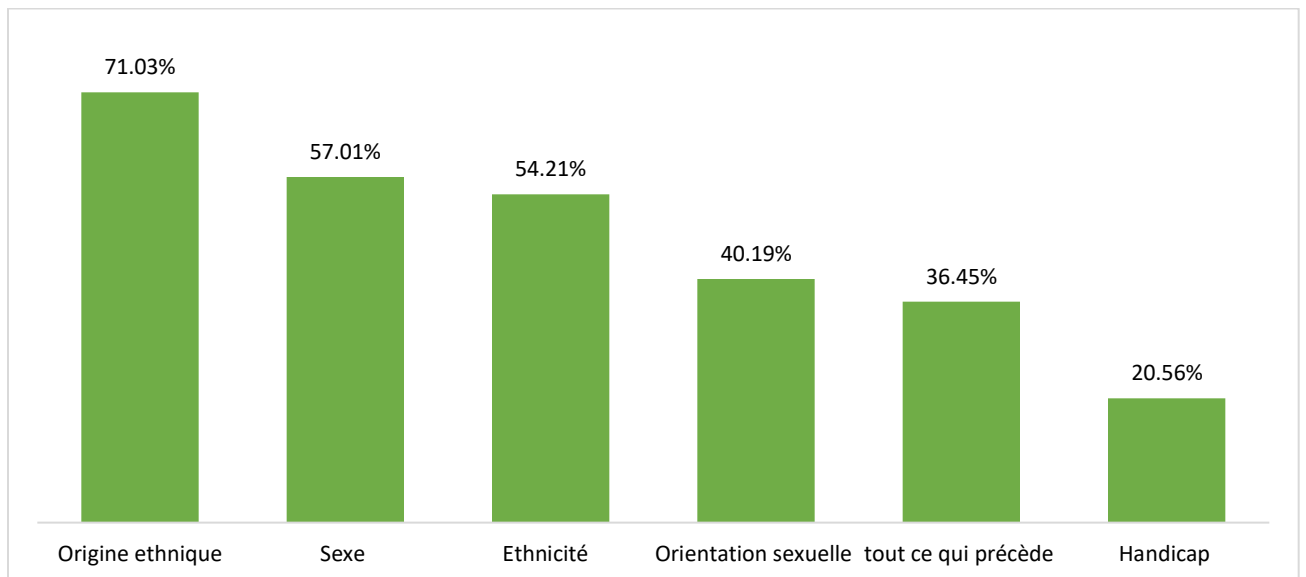
86,9% des participants ont indiqué que la diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs déclarées et/ou des domaines prioritaires dans leur lieu de travail principal, et ont cité la focalisation donnée au concept de DE&I:



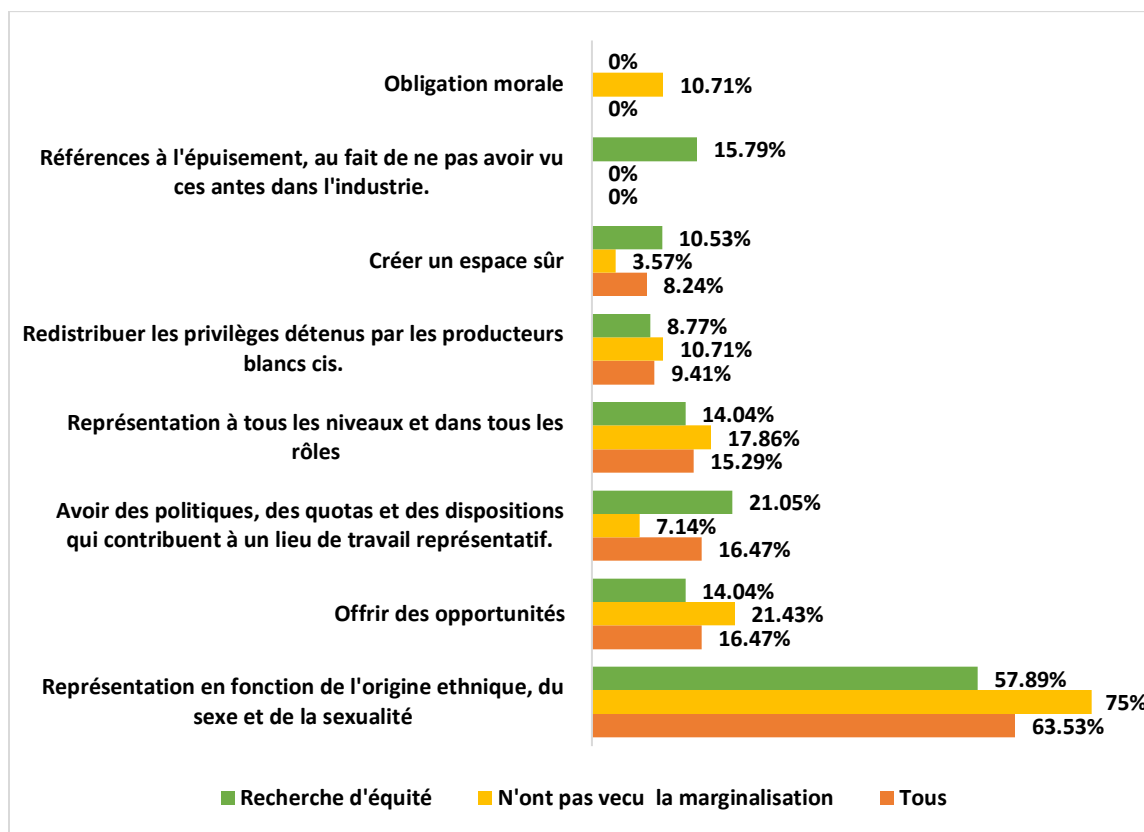
Dans le cadre de projets, les participants à l'enquête ont indiqué que les thèmes de la diversité, de l'équité et de l'inclusion font généralement partie des discussions :



De plus, lorsqu'il s'agit de diversité, d'équité et d'inclusion, les participants à l'enquête ont déclaré se concentrer sur les concepts suivants :



Les participants ont également été invités à donner leurs propres définitions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sous la forme de réponses ouvertes au sondage. Ces définitions avaient tendance à être vastes et complètes, et de nombreux participants ont pris soin d'énumérer les qualités et les identités qui leur venaient à l'esprit (par exemple, Noirs, personnes de couleur, autochtones, 2SLGBTIQ+). Le terme DE&I, qui a acquis une certaine notoriété au cours des dernières années, était prédominant dans ces définitions.



Bien que tous les participants se soient concentrés sur la notion d'" inclusion " pour ancrer leur compréhension des pratiques de DE&I, il y avait une différence notable au niveau des détails de ces définitions entre les participants qui s'identifiaient comme membres de communautés ayant vécu la marginalisation et ceux qui ne l'étaient pas :

Les participants qui ne s'identifient pas comme des membres de communautés ayant expérimenté la marginalisation (37,2%), les définitions du DE&I et les descriptions des pratiques inclusives se sont concentrées sur des concepts de haut niveau.

- Par exemple, la plupart de ces participants ont indiqué l'importance « de recruter de manière inclusive "et de " donner une chance à chacun " .
- Lorsqu'ils ont été invités à élaborer sur la façon dont ces concepts sont mis en pratique pendant les entrevues et les groupes de discussion, presque tous les participants se sont concentrés sur les chiffres - augmenter le nombre de personnes dans " tous les rôles " provenant de divers groupes " en quête d'équité " .
 - Il est important de noter que cette vision de la diversité englobe des groupes distincts, sans tenir compte de l'intersectionnalité.

- Ces définitions excluent également les descriptions pratiques de la manière dont ces objectifs sont ou peuvent être atteints, ou les pratiques spécifiques qu'ils adoptent.

En revanche, les participants qui s'identifient comme membres de communautés ayant expérimenté la marginalisation (62,8%) ont eu tendance à partager des définitions holistiques de l'ED&I incluant des exemples spécifiques et pratiques de ce à quoi ressemblent les pratiques inclusives.

- Ces descriptions ont eu tendance à mettre en évidence l'intersectionnalité, soulignant les défis présentés par les politiques qui se concentrent exclusivement sur les chiffres pour refléter la représentation.
- Ces définitions ont également tendance à inclure des exemples d'activités que les producteurs et autres responsables peuvent entreprendre pour encourager les pratiques inclusives, tirés de leur propre expérience en matière d'accès et d'amélioration de l'accès pour les autres dans le cadre de leurs projets.

Ces différences (définitions conceptuelles vs définitions pratiques) reflètent un contraste récurrent dans les narratifs qui ont surgi tout au long de la recherche, suggérant qu'il y a une différence entre connaître le langage de l'ED&I et être compétent dans ces pratiques.

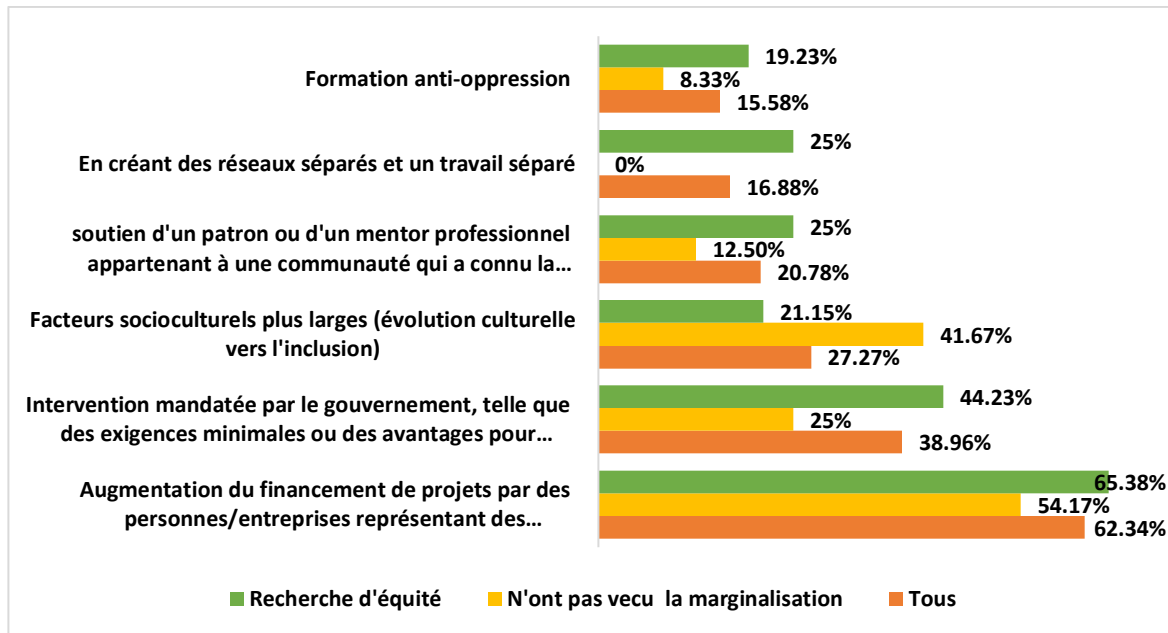
Langue sans alphabétisation

Les concepts de diversité, d'équité et d'inclusion ont acquis un nouveau degré d'attention compte tenu des violences sociales qui ont suscité une plus grande prise de conscience en 2020-2021. Cela a entraîné le développement d'un nouveau langage évolutif, et plus de personnes ont pris conscience de la terminologie de la diversité.

Le vocabulaire relatif à l'identité, à la diversité, à l'inclusion et à l'équité ressortait fréquemment dans les réponses aux questions ouvertes de l'enquête et tout au long des entrevues et des groupes de discussion. Des différences significatives semblent toutefois exister dans le niveau de compréhension des participants en ce qui a trait au DE&I. La différence entre le fait d'être familier avec le langage DE&I et le fait d'être compétent était la plus évidente lorsque les participants étaient invités à partager, de manière pragmatique, les actions qu'ils prenaient pour accroître la diversité dans leurs propres projets ou au sein de leurs entreprises.

- Par exemple, la plupart des répondants qui ne s'identifiaient pas en tant que personnes ayant expérimenté la marginalisation pouvaient partager des concepts sur leurs pratiques de DE&I, mais étaient incapables de préciser les mesures réelles prises, ce qui semble réellement fonctionner (ou pas) et pourquoi, ou ce qui rend un lieu de travail plus ou moins sécuritaire pour une main-d'œuvre diversifiée.

Des différences significatives ont été observées en ce qui concerne les pratiques que les participants considèrent plus efficaces ou qui contribuent le plus à la création de lieux de travail sécuritaires et équitables:



Un langage sans compétences risque de renforcer une compréhension superficielle des questions entourant le DE&I, tout en créant une perception de compréhension. En effet, les entrevues et les groupes de discussion ont suggéré que cette perception de compréhension a amené certains participants à se sentir confiants dans les changements qu'ils ont effectués, et moins réceptifs à un apprentissage supplémentaire, sans avoir d'exemples pratiques pour démontrer une efficacité réelle.

La "diversité" n'est pas essentiellement antiraciste ou anti-oppressive

Les réponses ouvertes à l'enquête, ainsi que les témoignages partagés lors des entrevues et des groupes de discussion ont souligné que les termes diversité, équité et inclusion utilisée dans le secteur considèrent les identités blanches, cis, hétéro et les personnes sans handicap comme étant normatives, et définissent le terme " diversité " comme étant les identités qui diffèrent de ces bases. Les références à la " normalisation " de la diversité et à l'inclusion de voix/perspectives " opposées " étaient fréquentes, soulignant l'hypothèse selon laquelle la norme est définie par ce qui est dominant.



Dans le contexte de mon lieu de travail, c'est la diversité d'expérience, l'inclusion de voix opposées, l'équité en matière d'opportunités.

Cette notion de " normalisation " (contrairement à la standardisation, par exemple) ne tient pas compte de la façon dont un héritage d'accès (au capital social et financier) ainsi que les obstacles systémiques à l'accès (racisme, sexisme et autres formes d'oppression) ont influencé la création de l'infrastructure du secteur et continuent de la maintenir. De plus, cette orientation présume la race blanche, cis, l'hétérosexualité et les personnes non handicapées, et omet ces identités dans les interprétations opérationnelles de la "diversité".

Un tel langage reflète une optique déficitaire - il décrit les gens par ce qu'ils ne sont pas plutôt que par ce qu'ils sont. En effet, les personnes interrogées ont souvent mal compris le terme "divers", qui est un adjectif, mais qui est souvent utilisé comme un nom pour décrire un individu (par exemple, "une personne diverse").

La centralisation de la race blanche, de la cisité, de l'hétérosexualité et des personnes non handicapées a également eu des répercussions sur la façon dont les participants aux entretiens et aux groupes de discussion de toutes les identités ont décrit la pratique de l'inclusion, par exemple "faire de la place pour", "laisser entrer" ou "donner des opportunités". Ce n'est pas le langage de la perturbation, il semble plutôt renforcer un système dans lequel les diverses formes de capital sectoriel (par exemple, le capital social, le capital financier, le capital créatif) sont la propriété des Blancs, cis, hétéros et créatifs sans handicap. Ce langage, qui signale des croyances implicites (même si elles sont bien intentionnées), dément d'autres récits encombrants partagés par les participants, notamment les préoccupations concernant la concurrence accrue pour des ressources et des opportunités limitées qui résultent de la "diversification" de la main-d'œuvre.

Ces nuances sont importantes, car elles montrent à quel point le langage est un indicateur incomplet de la compréhension. Et comment l'utilisation du "bon" langage peut négliger, et même perpétuer, les barrières à l'accès ancrées dans la compréhension du secteur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, limitant potentiellement la perspective d'un changement durable.

Il existe donc une opportunité considérable d'utiliser le langage comme un moyen de dialogue et de collaboration en déracinant et en explorant la gamme d'hypothèses contenues dans des concepts tels que la "diversité", l'"équité", l'"inclusion", l'"embauche inclusive" et l'accès".



***Capacité d'accueillir, d'intégrer, de faire
retenir et faire progresser les personnes aux
origines et parcours atypiques***

2. L'inclusion en tant que "réalisation" et "l'inclusion" en tant que statut

Les participants de toutes les identités ont reconnu qu'ils étaient de plus en plus conscients de la nécessité du changement et qu'ils souhaitaient de plus en plus soutenir ce changement, tout en reconnaissant les limites considérables d'un engagement actif et continu en faveur de ce changement.

Parmi ces limites, il y a un thème clair dans la façon dont les membres du secteur et les entreprises semblent se situer par rapport à la création de lieux de travail diversifiés et inclusifs : la diversité semble être traitée comme une " réalisation " et l'inclusion comme un statut qui peut être atteint, plutôt que comme un ensemble de pratiques continues (et évolutives). Cette façon de voir les choses semble façonner les types d'initiatives auxquelles les membres du secteur accordent la priorité et, pour certains, influencer les attentes quant à la nécessité d'un apprentissage, d'une réflexion et d'une amélioration continues

Les pratiques de DE&I se focalisent sur les chiffres

L'importance prépondérante accordée aux chiffres qui caractérise la plupart des pratiques inclusives décrites par les participants est logique : les chiffres sont un moyen de rendre tangible ce qui peut autrement sembler intangible, et ils constituent un moyen clair et apparemment objectif de promouvoir la responsabilité.

Les participants ayant expérimenté la marginalisation ont exprimé leur inquiétude quant à l'importance excessive accordée aux chiffres, de sorte que "l'atteinte" d'une certaine proportion de représentation est devenue le seul objectif.

En d'autres termes, on cherche à atteindre des chiffres cibles sans comprendre pourquoi ils sont nécessaires - quelles sont les barrières à l'accès, quels sont les différents types d'accès et comment ces barrières à l'accès persistent même si une plus grande diversité de personnes occupe des rôles dans tout le secteur.

Ces chiffres sont limitatifs car ils :

- Encouragent une compréhension superficielle de la diversité sans se préoccuper des multiples obstacles et facteurs d'accès qui sont liés à l'identité, ce qui contribue à une surestimation de l'ampleur et du rythme du changement favorable.
- Se concentrent sur les créateurs individuels, plaçant d'une certaine manière la responsabilité sur la personne individuelle, ce qui risque de faire du manque de diversité un problème individuel plutôt qu'un problème systémique.

- Risque d'encourager le symbolisme en traitant la diversité comme un éléments d'une liste.
- Ne tiennent pas compte de la nécessité de modifier l'environnement de travail, ce qui signifie que l'on risque d'introduire plus de créatifs dans des environnements qui ne sont pas sécurisés au niveau émotionnel et psychologique.
- Associent la représentation à des projets communautaires. Par exemple, comprendre l'importance de raconter les histoires d'une communauté particulière par des membres de cette communauté, mais ne pas reconnaître l'importance d'une représentation diversifiée dans tous les projets. La focalisation sur les chiffres semble indiquer quand les "objectifs de diversité" ont de l'importance et quand ils n'en ont pas.
- Définir le "problème" comme singulier, sans reconnaître (et traiter) l'écosystème des problèmes en interaction qui manifestent des obstacles systémiques à l'accès.

"...alors que Calgary est la troisième ville la plus diversifiée du Canada, avec environ 35% de minorités visibles, cette proportion est bien moins élevée dans l'industrie cinématographique...lorsque ces quotas sont appliqués...cela pose des problèmes car leur conception ne reflète pas nos locaux. En fait, cela donne un caractère symbolique aux réalisateurs minoritaires de notre communauté, car la valeur de leur identité est " exagérée " en raison de la rareté. " (Participant à l'enquête)

La majorité des participants noirs, de couleur et indigènes, et des participants s'identifiant comme membres des communautés 2SLGBTIQA+ ont partagé des expériences sectorielles de DE&I comme étant insincère plutôt qu'un changement systémique et durable.

- Une partie de ce résultat a été attribuée à une sélection de responsables qui, au cours de leurs propres entrevues, ont indiqué que le travail acharné et le talent prévalaient sur les préjugés raciaux et autres.
- Une simplification plus nuancée de la DE&I a consisté à le présenter comme une "cause" - une conviction partagée par 33,64% des participants à l'enquête. Des différences importantes dans la signification de la cause DE&I ont été révélées par les groupes de discussion des participants : les participants blancs qui avaient cette opinion l'ont exprimée comme une cause qui leur était extérieure, quelque chose qu'ils pouvaient choisir d'accepter ou de refuser. En revanche, pour les participants qui s'identifiaient comme des membres de communautés marginalisées, présenter DE&I comme une cause semblait plutôt être une tentative de la retenir, de faciliter la communication sur quelque chose de complexe qui est profondément enraciné dans les constructions sociales qui vont bien au-delà du secteur.
- Dans d'autres cas, la réactivité des efforts déployés pour soutenir la DE&I (par exemple, l'allocation étroite de fonds à des groupes d'identité spécifiques) semble renforcer et même récompenser la DE&I comme un statut à acquérir, plutôt que comme une pratique continue.
- Des observations similaires ont été faites sur les efforts visant à "augmenter la diversité dans l'embauche" - bien que cela puisse aider à apporter une plus grande représentation à la main-d'œuvre en ce moment, cela ne traite pas les croyances, le langage et les pratiques qui perpétuent l'insularité et l'exclusivité du secteur.

L'urgence fondée sur la peur perpétue le tokenisme

63,9 % des participants à l'enquête ont confirmé avoir mis en place des programmes ou des stratégies de DE&I sur leur lieu de travail principal, dans le but de "créer un lieu de travail inclusif et sécuritaire pour tous" (42,99 %) et de "contribuer à rendre l'industrie plus équitable" (22,43 %).

Les participants ont indiqué que ces efforts avaient tendance à se concentrer sur les points suivants :

- Recruter des créateurs et une équipe issue de communautés sous-représentées (57,94%)
- Assurer une représentation précise et informée des histoires/peuples des communautés sous-représentées (44,86%)
- Développer un réseau de projets reflétant diverses voix/perspectives/récits (37,38 %).

Il est intéressant de noter que, malgré ces efforts déclarés, les participants aux groupes de discussion et aux entrevues ont eu du mal à décrire en détail les activités spécifiques entreprises pour atteindre ces objectifs (par exemple, des mesures spécifiques pour recruter des créateurs issus de communautés sous-représentées). De plus, contrairement à ce qui avait été dit au départ, 76,57% des participants n'étaient pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle "la plupart des gens dans l'industrie s'engagent à créer des environnements diversifiés et inclusifs".

L'examen de ces affirmations contradictoires a révélé des engagements conceptuels en faveur du changement qui, selon les participants, sont motivés par la nécessité de "sortir de l'inconfort" et par la "peur d'être du mauvais côté de l'histoire".

- Pour certains participants blancs, ces sentiments d'inconfort étaient implicites. Cette conscience accrue du rôle qu'ils occupent dans le besoin de changement a invité à une réflexion constructive, à une auto-analyse et à un engagement observable en faveur du changement dans le cadre de leur champ d'influence. Par exemple, plusieurs participants ont détaillé leurs engagements (avec des exemples) à s'engager dans le mentorat, à offrir des stages rémunérés sur chaque projet, à s'associer avec des créateurs issus de communautés marginalisées, et à investir dans le développement de nouveaux créateurs noirs, de personnes de couleur et autochtones.
- D'autres participants blancs ont indiqué que l'urgence de réduire l'inconfort était une forte motivation pour agir.

Les participants ont expliqué en détail la différence entre le changement systémique et les changements qui réduisent l'inconfort. En effet, le fait de se concentrer sur la réduction de l'inconfort encourage une approche transactionnelle du changement et des activités qui restent superficielles (par exemple, avoir une politique sans y donner suite, embaucher une personne de couleur). Les participants ont décrit deux extrêmes aux implications de telles actions : à la limite, les activités superficielles et/ou passives ne contribuent pas à une résolution à long terme, alors qu'au contraire, ces activités nuisent activement aux membres des communautés en quête d'équité.

Un défi majeur qui semble perpétuer ces différentes approches est l'incertitude quant à leurs différences. Selon les participants, cela est particulièrement vrai si l'on considère les réponses aux appels à des actions en faveur de l'équité lancés par les financeurs et les principaux

radiodiffuseurs, qui semblent donner la priorité à " l'addition de chiffres " et à " l'adoption de politiques " sans aborder les oppressions structurelles ancrées dans les systèmes qui caractérisent le fonctionnement du secteur, et les processus équivalents au sein des sociétés de médias cinématographiques.

La crainte des erreurs

Bien que 76,23 % des participants à l'enquête aient confirmé qu'ils se sentaient "personnellement capables d'aborder/influencer la diversité et l'inclusion", l'incapacité générale des participants à donner des exemples précis de la manière dont ils instaurent le changement sur leur lieu de travail a suscité des interrogations sur les raisons de leur réponse.

57,34 % des participants à l'enquête ont déclaré avoir observé ou vécu "la peur de faire ou de dire ce qu'il ne faut pas", et 44 % des participants aux entrevues et aux groupes de discussion qui ne s'identifiaient pas comme membres de communautés ayant expérimenté la marginalisation ont fait référence à des sentiments de paralysie - un sentiment aigu d'urgence en matière de changement était compliqué en raison de l'enracinement du racisme et de l'oppression systémique dans l'ensemble de la société (pas seulement dans l'industrie), ce qui les rendait incertains de ce qu'il fallait faire et de la possibilité que leurs efforts contribuent à faire une différence.

- Pour les participants blancs, cis et hétérosexuels, le sentiment d'implication personnelle a fait naître la crainte que leur manque de connaissances ou de compréhension les incite à "faire la mauvaise chose" et à infliger d'autres préjudices. Chez une minorité de participants, ce sentiment s'est traduit par une attitude défensive (par exemple, en affirmant qu'ils n'avaient pas créé ces obstacles, en demandant plus d'empathie ou de compréhension parce que "ce n'était pas eux").
 - Bien que dans certains cas bien intentionnées, ces orientations renforcent de manière problématique les divisions entre les créateurs du secteur, les créateurs en quête d'équité étant exclus par les problèmes de racisme systémique, de sexisme et de toute autre oppression, et les créateurs qui constituent les identités dominantes du secteur étant exclus de la résolution de ces problèmes.
- De manière optimiste, une plus grande proportion de participants qui ne s'identifiaient pas comme membres de communautés ayant expérimenté la marginalisation, se sentaient poussés à l'action par cette implication, mais avaient du mal à comprendre les mesures tangibles qu'ils pouvaient prendre pour créer le changement. Ces participants étaient conceptuellement "acquis", mais l'accès offert par leur identité a rendu difficile la compréhension de la variété des points d'accès qui mènent à " faire partie du débat ".
 - Cela semble être l'un des facteurs qui renforcent l'accent mis sur les chiffres (c'est-à-dire le nombre de personnes qui s'identifient de différentes manières et occupent divers rôles), en raison de leur tangibilité, sans reconnaître les obstacles au capital social, au développement des compétences, au mentorat, à l'équipement, etc. qui mènent au succès dans ces rôles.
- La crainte de faire des erreurs a également été observée comme une conséquence de l'orientation "réussite" de la DE&I adoptée par le secteur. Le traitement binaire du DE&I en

tant que statut, sachant que la permanence de ce statut qui vient avec l'étiquetage, mine l'apprentissage parce que les erreurs " menacent de récolter des étiquettes nuisibles à la réputation. Par conséquent, le fait de considérer l'inclusion et la sécurité comme étant une réussite crée un cycle de culpabilité, de honte et de peur autour de la reconnaissance de l'ignorance, des erreurs et de l'apprentissage. De plus, lorsque le financement est lié à la "réussite" du DE&I, les créateurs subissent une perte matérielle en abordant le DE&I comme un processus continu - ironiquement, ils sont pénalisés pour avoir pris les mesures qui mèneront à un changement réel et durable.

La responsabilité est difficile à définir

Dans l'ensemble, une majorité impressionnante de participants (89,23 %), quelle que soit leur identité, pensent que plus de soutien (par exemple, des outils, des ressources) devrait être offert aux sociétés de production pour les aider à accroître la diversité et l'inclusion. Bien que la fourniture de ressources soit importante, des questions plus importantes concernant la responsabilité sont apparues au cours des groupes de discussion, notamment : qui est responsable de la prise de mesures et comment ces mesures sont renforcées.

Qui est responsable de la création et du maintien du changement ?

Le secteur est gouverné par un ensemble complexe de compromis sociaux, de relations, de politiques, de gardiens et de parties prenantes. Les participants ont reconnu que le véritable changement ne peut se limiter à un seul groupe. En fait, les obstacles actuels au progrès pourraient résider dans les efforts visant à désigner un ou deux groupes comme étant les plus responsables, ou à déterminer "qui" devrait agir "en premier". Le changement systémique nécessite souvent un effort simultané de la part de toutes les parties, et les participants ont exprimé un avis presque unanime sur le fait que le changement durable résulte des effets combinés d'interventions structurelles de grande envergure et d'engagements individuels, quotidiens et basés sur des projets qui sont respectés.

Un consensus a également été observé parmi les participants sur le fait que même si des interventions sont nécessaires simultanément et à tous les niveaux, les principales parties prenantes (par exemple, les grands diffuseurs, les réseaux et les sociétés de production) et les principaux gardiens (par exemple, les financeurs, les syndicats) jouent un rôle crucial à la fois dans la redistribution du pouvoir (puisque le pouvoir, c'est l'argent) et dans l'obligation de rendre des comptes par le biais des politiques et du financement.

Comment le secteur est-il tenu responsable du changement ?

Comme nous l'avons souligné précédemment, les participants ont reconnu le rôle important des gardes corps structurels qui rendront obligatoires, motiveront et récompenseront les efforts de changement. La difficulté, cependant, est une propension aux interventions incomplètes et superficielles (voir L'urgence fondée sur la peur perpétue le tokenisme et la duplicité) et une incapacité généralisée à reconnaître l'insuffisance de ces solutions (c.-à-d. ne pas reconnaître que l'ajout d'effectifs supplémentaires répond à la composition actuelle de la main-d'œuvre sans aborder les obstacles qui menacent de reproduire ce problème à l'avenir).

- Cette difficulté est d'autant plus grande qu'un moyen typique d'introduire la responsabilité l'attribution d'objectifs métriques - peut (et semble actuellement) perpétuer une compréhension incomplète du DE&I.
- Les mesures des processus qui soutiennent la DE&I et les indicateurs de progrès sont absents de ces paramètres. En effet, une définition plus complète du DE&I (qui inclut les approches de travail, les aspects qualitatifs des environnements de travail, le contenu des produits créatifs, etc.) semble nécessaire, ce qui permettrait non seulement de disposer d'un plus grand nombre de critères de responsabilité, mais aussi d'encourager l'engagement des efforts de DE&I en tant que processus d'apprentissage (et non en tant qu'accomplissement).

3. Les narratifs de pénurie et de déficit réifient les dynamiques de pouvoir

Les narratifs de pénurie et de déficit sont communs dans tout le secteur. Bien que fondés sur la vérité (c.-à-d. que le financement et les autres ressources sont limités), ces narratifs renforcent les narratifs de réussite sur le talent et le travail acharné (c.-à-d. qu'il est si difficile de réussir dans cette industrie que ceux qui réussissent doivent être les plus talentueux, les plus dévoués).

L'hégémonie prolongée de l'homme blanc cis dans le secteur semble avoir établi un ensemble étroit d'hypothèses sur l'endroit où réside le talent (les hommes blancs cis) et sur ce à quoi ressemble le talent (c'est-à-dire ce que les hommes blancs cis créent). Cette confusion de l'identité et du talent a mené à une infrastructure du secteur conçue pour soutenir une définition étroite du succès, avec des résultats prévisibles : un sentiment d'appropriation du financement et des ressources qui ont été régulièrement disponibles pour les créateurs blancs cis (principalement) masculins, une surestimation apparente du "risque" impliqué dans l'investissement et le soutien des créateurs qui s'écartent de cette identité hégémonique, et une réticence résultante à investir dans d'autres histoires, perspectives et talents créatifs.

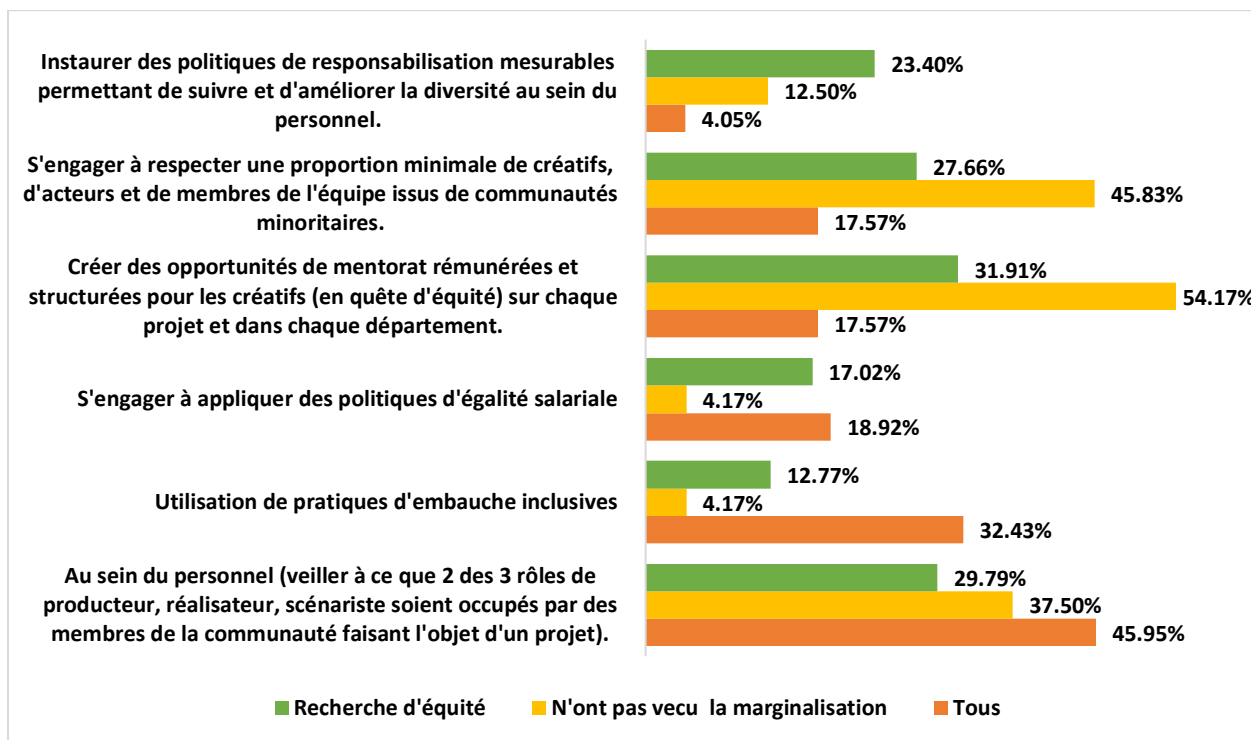
La survie avant l'équité

Le rythme et la culture compétitive du secteur étaient au centre de la plupart des obstacles au DE&I discutés par les participants. Bien que cela soit, en partie, simplement dû à la nature de l'activité (rythme rapide, ressources limitées), la nécessité de se donner la priorité à soi-même et à son réseau dans l'attribution des opportunités souligne une autre constatation importante qui devient de plus en plus claire :

L'importance de la diversité n'est pas unanimement reconnue comme essentielle à la qualité du travail créatif.

En d'autres termes, alors que les participants ont déclaré que donner la priorité à la diversité était "la bonne chose à faire" et que 96% des répondants à l'enquête, quelle que soit leur identité, ont indiqué que l'augmentation de la diversité serait bénéfique pour leur travail, et que 100% d'entre eux étaient d'accord pour dire que cela serait bénéfique pour le secteur, les participants blancs, cis et hétérosexuels (qui constituent la majorité de la main-d'œuvre du secteur) ont peu mentionné la valeur créative de la diversité. En effet, lorsqu'ils ont été interrogés sur leurs expériences de travail au sein d'équipes plus diversifiées, moins de 3 % des participants blancs cis hétéro ont mentionné l'amélioration de la qualité ou de la créativité des résultats parmi les avantages.

Ces résultats semblent contribuer à la clarification des résultats contradictoires de l'enquête, selon lesquels les participants reconnaissent l'importance de la diversité, mais se sentent en même temps interpellés par la notion de responsabilité à l'égard des pratiques inclusives - en particulier celles qui ont des implications financières.



Les participants ont élaboré sur ces constatations lors des entrevues et des questions ouvertes de l'enquête.

"Réaliser le projet et si nous avons le temps de nous assurer que les personnes sous-représentées sont incluses, il sera entièrement approuvé." (Participant à l'enquête)

"Nous sommes encore au stade où nous avons besoin de financement pour les projets et les opérations, avant même de pouvoir envisager le recrutement de nouvelles personnes." (Participant à l'enquête)

"Avant tout, la priorité est d'obtenir le financement du projet. Il est donc difficile de garantir ces deux directives. Il est possible de donner le maximum d'efforts dans ces sections, de manière réaliste, jusqu'à ce qu'il y ait plus d'équité dans l'ensemble de l'industrie." (Participant à l'enquête)

" Il est difficile de créer des opportunités de mentorat rémunéré sans le soutien d'un réseau ou d'un autre partenaire pour aider à subventionner. Les budgets de développement et de production ont tendance à être si serrés (ou financés de manière déficitaire) qu'ils ne peuvent pas soutenir des mentorats rémunérés dans chaque département." (Participant à l'enquête)

Cette position souligne l'un des narratifs les plus forts découverts jusqu'à présent, à savoir la rareté des ressources, et l'appréhension qu'une redistribution des ressources menace les moyens de subsistance des autres membres du secteur. C'est à partir de cette position que les pratiques inclusives sont abordées avec une attitude de " lorsque je disposerai de suffisamment de ressources, je pourrai alors aider les autres " (" je dois d'abord me nourrir ").

C'est ce même discours qui semble être à la base de la tendance à donner la priorité à la représentation de "projets diversifiés" (un terme utilisé pour décrire des histoires qui mettent en scène des personnages qui ne sont pas blancs, cis, hétérosexuels ou des personnes sans handicap). En fait, pour de nombreux participants, la "place" de la diversité se résumait à ces projets, et plusieurs d'entre eux ont exprimé un sentiment d'appartenance aux histoires courantes et traditionnelles.

Cette approche binaire de " quelle histoire appartient à qui " et donc de " qui a (et n'a pas) sa place dans certains espaces " offre un aperçu des " droits " que plusieurs participants estiment être en danger, et des malaises intériorisés qu'ils éprouvent à l'idée de changer les approches de travail actuelles du secteur. Ces idées aident également à clarifier la tendance de plus de la moitié des participants à exprimer une compréhension conceptuelle de la diversité et de l'inclusion sans s'impliquer dans des pratiques inclusives spécifiques ou d'autres engagements pour soutenir le changement.

Financement et manque de volonté à prendre des risques

Les obstacles financiers ont été une préoccupation majeure pour tous les groupes participants, qui ont également cité l'importance des interventions au niveau sectoriel pour renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion :

Augmentation du financement de projets par des personnes/entreprises représentant des communautés qui ont été marginalisées.	62.34%
Programmes de mentorat de l'industrie	41.56%
Interventions mandatées par le gouvernement, telles que des exigences minimales ou des avantages pour atteindre les objectifs de diversité/inclusion.	38.96%
Politiques/programmes sur la diversité et la parité des sexes	35.06%

Cependant, la façon dont les obstacles au financement ont affecté les efforts visant à soutenir la diversité et l'inclusion, et la nature de ces obstacles, variaient considérablement entre les participants. Ces variations étaient les plus évidentes entre les participants qui s'identifiaient comme membres de communautés ayant été marginalisées et les participants qui ne s'identifiaient pas comme tels.

Les participants qui se sont identifiés comme membres de communautés ayant expérimenté la marginalisation ont identifié le manque général d'accès au financement comme un indicateur central de l'attitude du secteur à l'égard du DE&I.

Ces obstacles à l'accès font référence à l'allocation de fonds, ainsi qu'aux processus et critères qui déterminent qui peut demander différents types de financement et de ressources.

- Les participants ont observé que les critères d'admissibilité au financement semblent être fondés sur les voies traditionnelles d'entrée et de navigation dans le secteur, en supposant un niveau de capital social dans le secteur et une expérience de travail rémunéré qui diffèrent souvent pour les membres des communautés marginalisées. Ces différences de parcours et d'accès aux sources critiques de capital (social, financier, etc.) créent un désavantage systématique pour ces participants.

Les efforts récents des financeurs pour allouer des ressources aux communautés créatives qui ont été sous-représentées dans le secteur ont été appréciés, mais également reçus avec une certaine appréhension.

- o Les participants ont déclaré avoir observé un manque général de compréhension de la part des responsables du secteur quant aux multiples types d'"accès" impliqués dans la création d'un secteur véritablement diversifié et inclusif, ce qui les a amenés à craindre que la

disponibilité soudaine de fonds puisse être considérée comme une intervention suffisante pour remédier aux inégalités systémiques dont ils sont victimes.

- o Les obstacles récurrents à l'accès peuvent toutefois influencer le développement des compétences, ce qui peut signifier que les bénéficiaires de financement ne sont pas tous préparés à réussir en fonction des critères utilisés par le secteur pour évaluer la qualité des résultats créatifs. Il s'agit d'une observation importante qui va au-delà du niveau de compétence objectif et qui est particulièrement problématique lorsque ces critères sont utilisés pour attribuer des financements, pour déterminer les types de soutien dont un projet financé pourrait avoir besoin pour réussir, et pour évaluer les résultats des projets financés.
- Les participants ont exprimé de sérieuses inquiétudes quant aux implications systémiques des approches récentes - sans reconnaître les obstacles à l'accès qui ont caractérisé le parcours professionnel de nombreux créateurs, l'afflux soudain de fonds disponibles n'est pas accompagné du soutien global qui favoriserait la réussite (p. ex., réseau de soutien, perfectionnement). Les participants ont réfléchi à la manière dont ces efforts partiels créent des barrières qui menacent de renforcer le narratif dangereux selon lequel les créateurs de diverses origines sont "moins talentueux", "moins capables" et plus à risque.

"En tant que BIPOC émergent, je trouve qu'il est très difficile de trouver des producteurs BIPOC qui sont établis et qui ont déjà fait leurs preuves, qui peuvent participer à un projet et aider à garantir le financement en tant que partenaires et collaborateurs. À ce stade avancé, ils sont très peu nombreux et ont leurs propres projets et priorités. Cette situation est, en effet, le résultat de plusieurs décennies de négligence de la part de l'industrie en ce qui concerne la création de possibilités d'avancement professionnel pour les créateurs de contenu marginalisés."

Le binaire inclusion/exclusion simplifie trop le concept d'oppression pour les créateurs qui n'en ont pas fait l'expérience.

Les participants qui ne se sont pas identifiés comme membres de communautés ayant fait l'expérience de la marginalisation ont invoqué la question du financement d'une manière différente, qui a également fait surface avec un contre-discours qui a émergé sur les définitions de l'oppression et de la discrimination. Certains participants blancs cis qui n'avaient pas vécu de marginalisation systématique en fonction de leur identité avaient du mal à faire la différence entre l'accès qu'ils avaient gagné et celui dont ils avaient hérité en tant que membres de la culture hégémonique du secteur. Cette confusion a incité certains participants à remettre en question les politiques et les pratiques de DE&I qui visent à réduire les obstacles à l'accès pour les communautés qui ont historiquement connu la marginalisation, affirmant que ces politiques ont l'effet d'un " racisme inversé " et les empêchent d'accéder aux ressources auxquelles ils croient avoir droit.

- Bien qu'il y ait un sentiment général de manque de ressources, le "manque de financement" a souvent été mentionné par ces participants pour expliquer pourquoi un engagement envers des pratiques inclusives ne semblait pas souhaitable. Ces participants ont plus souvent exprimé leurs préoccupations quant au fait de se sentir exclus des fonds alloués à des communautés spécifiques (en particulier les fonds récemment mis en place pour les créateurs qui s'identifient comme Noirs, personnes de couleur et indigènes), mais ils n'ont pas montré qu'ils étaient conscients des obstacles à l'accès auxquels sont confrontés les membres de ces communautés lorsqu'il s'agit du financement de base.

"Il est désormais question de la couleur de votre peau, de votre sexe ou de votre orientation sexuelle. Ils ont cessé de s'intéresser à votre expérience, au projet ou de poser des questions difficiles sur un système qui a longtemps été inéquitable (pour tout le monde sauf une poignée de producteurs). En tant qu'homme blanc, ces financeurs me disent maintenant ouvertement que je dois être éliminé, qu'ils ont cherché ma photo sur Google afin que je sois inéligible, que je n'ai plus rien à dire ou à ajouter. Ouvertement et sans crainte. Ce sont les mêmes personnes qui " corrigent " le système ".
(Participant à l'enquête)

Ce manque de sensibilisation semble perpétuer l'idée que les pratiques inclusives leur sont "exclusives", contribuant ainsi à l'idée que les emplois et les opportunités sur lesquels ils comptent actuellement seraient mis en danger par les initiatives de diversité et d'inclusion.

- Certains participants blancs cis ont estimé que c'était vrai mais approprié - une concurrence accrue constitue la réalité d'un plus grand nombre de personnes talentueuses se disputant pour les mêmes ressources, et ce n'est pas une raison pour éviter de surmonter les obstacles.
- 57,34 % des participants au sondage ont déclaré avoir observé ou ressenti des inquiétudes quant à la concurrence accrue pour les emplois, les financements et/ou les autres ressources.
- D'autres ont évoqué leur sentiment selon lequel il s'agit d'emplois et d'opportunités qu'ils ont mérités et auxquels ils ont un droit, et ont aussi exprimé (le malentendu) selon lequel les pratiques d'inclusion "amèneraient" des talents moins qualifiés.
- 54,05 % des participants au sondage ont déclaré craindre que les programmes privilégiant certaines identités réduisent de manière injuste l'accès aux emplois, aux financements et/ou à d'autres ressources.

Le racisme, le sexisme, la phobie des homosexuels, le capacitisme et d'autres formes d'oppression nécessitent un pouvoir et des préjugés. Étant donné l'hégémonie blanche cis du secteur, les notions de "racisme inversé" ou d'"oppression inversée" sont fausses, car le pouvoir reste détenu par les identités blanches cis hétéro.

Le financement et l'accès aux ressources sont au cœur de la question de la diversité et de l'inclusion, et pour comprendre et aborder son rôle dans le soutien d'un secteur diversifié et inclusif, il est nécessaire de développer la conversation sur le financement afin de traiter la question de "l'accès". De même, il est important de comprendre que le sujet du financement est

perçu différemment par différentes personnes, et que les références au financement, au talent et à la qualité peuvent être des indicateurs de sentiments plus profonds de menace personnelle (pour son gagne-pain, par exemple). Pour créer un changement durable, il est important de décortiquer ces narratifs afin d'identifier les forces à l'œuvre dans la perpétuation et le maintien des systèmes et des processus actuellement en place qui vont au-delà du "talent", du "travail acharné" et du "financement".

Combattre pour la liberté ou pour les privilèges

Les narratifs de pénurie et de déficit ont révélé d'autres conséquences pour les créateurs qui ont historiquement connu la marginalisation sous forme d'oppression intériorisée.

- Les participants ont souvent partagé des expériences impliquant d'autres créateurs qui ont réussi conformément à la culture hégémonique du secteur, qui reproduit les préjugés qui leur sont infligés et transmet l'oppression à d'autres. Les participants ont décrit certains membres de la " vieille garde " - qui ont enduré des violences et des oppressions et ont " ouvert la voie " aux futures générations de créateurs – comme étant ceux "portant le badge d'honneur ".
- Ce sentiment a été confirmé par les participants les plus expérimentés, qui l'ont qualifié de "protecteur", suggérant que leur rôle dans le maintien des obstacles à l'accès contribue à empêcher les créateurs émergents de "progresser sans avoir les compétences". Certaines participantes plus expérimentées, s'identifiant comme étant des femmes, ont estimé que c'est en franchissant les obstacles du secteur qu'elles ont obtenu l'accès. Les obstacles ont donc la fonction de sélectionner les talents qui "méritent" d'être présents.

Ces expériences mettent en évidence la différence entre la lutte pour la liberté, qui vise à démanteler les obstacles systémiques à l'accès qui limitent injustement les créateurs en fonction de leur identité, et la lutte pour les privilèges, qui vise à obtenir une partie de la monnaie sociale (et des opportunités qui en découlent) définie par la culture hégémonique.

4. Les préjugés systémiques se renforcent mutuellement.

Underlying the Les observations faites tout au long de cette recherche, et qui créent les obstacles les plus durables au changement, sont tenu pour acquis par la présomption de nombreuses pratiques du secteur (y compris le langage) qui centrent les blancs, les cis, les hétéros et les personnes non handicapées comme étant normatives. Ces hypothèses mènent à des tentatives mal alignées, bien que sérieuses, de s'engager dans des pratiques inclusives sans comprendre ce qui rend un environnement exclusif en premier lieu.

Les Blancs, les cis et les hétérosexuels définissent ce qui est "bon".

Depuis des décennies, la prédominance des créateurs blancs, cis, hétérosexuels et sans handicap dans le secteur signifie que la qualité est définie par les normes culturelles de ces populations. Les entretiens avec les participants de toutes les catégories démographiques ont montré que le fait de continuer à privilégier ces modes d'évaluation de la qualité du travail peut entraîner l'étiquetage des autres histoires et modes de narration comme étant sous-développés ou de moindre qualité, et les créateurs derrière ces histoires comme étant "moins talentueux".

- Les participants ont décrit les attentes accrues à l'égard des producteurs et des créateurs issus de communautés historiquement marginalisées (c'est-à-dire qu'ils ont besoin de plus d'expérience, qu'ils doivent faire leurs preuves avant de se lancer dans un projet plus important).
- o Cela ne se limite pas à la taille et à la portée des projets, mais aussi à leur contenu : les scénarios qui s'écartent des récits traditionnels des Blancs cis hétéro-normatifs sont perçus comme "de niche" et n'intéressent qu'un public restreint et très spécifique. Les participants ont souligné la façon dont cette rétroaction rend l'histoire identitaire, omettant souvent l'histoire réelle et son attrait basé sur une expérience humaine partagée.
- o La limitation des histoires à des variables identitaires semble également perpétuer une autre forme de sélection et de tokenisme. Les participants issus de communautés marginalisées ont raconté que des projets avaient été refusés parce que la case de la représentation avait déjà été cochée par un autre projet (par exemple, "nous avons déjà fait une émission avec un personnage homosexuel"). Cela s'est produit indépendamment de la véritable histoire, se concentrant plutôt sur l'identité des personnages de l'histoire.

"Le Canada est conservateur et protectionniste. Ils ne veulent pas prendre de risques et promouvoir avant qu'ils ne soient prêts et à les laisser apprendre sur leur lieu de travail." (Participant à l'enquête)

Participants Les participants ont expliqué que ces définitions étroites de la qualité infiltrent également

le développement de pratiques créatives, telles que la scénarisation. Les programmes de développement, qui restent difficiles d'accès, sont conçus pour reproduire les techniques de narration qui ont historiquement connu le succès - sans remettre en question les façons dont ce succès a été testé et évalué.

Une justification erronée de la "diversité limitée des talents".

Les entrevues avec les participants, les groupes de discussion et les réponses ouvertes aux questions du sondage ont offert un exemple clair de la façon dont les obstacles systémiques à l'accès se manifestent au niveau du producteur individuel ou du projet pour nuire aux efforts de DE&I, sous la forme d'une histoire sur le "manque de talents divers". En tant que jugement absolu, les participants ont généralement reconnu qu'il est faux de dire que les talents divers n'existent pas (bien que certains participants aient des préjugés sur "qui" est et n'est pas talentueux). Cependant, l'observation selon laquelle il y a moins de créateurs dans la main-d'œuvre du secteur qui s'identifient comme membres de communautés ayant historiquement connu la marginalisation, est vraie.

Le problème qui se pose lorsqu'on utilise la sous représentation des créateurs soucieux de l'équité dans le secteur pour expliquer les limites individuelles à la création de milieux de travail plus diversifiés, réside dans le fait que les créateurs s'identifiant comme membres de communautés qui ont historiquement connu la marginalisation ne sont pas entièrement comptabilisés. De plus, les recherches sectorielles axées sur les créateurs émergents révèlent un bassin important de créateurs diversifiés qui sont sous-financés et sous-employés (POV, 2019).

La persistance du narratif du "talent disponible limité" semble donc être le produit des problèmes structurels en interaction :

- Les obstacles systémiques à l'accès au niveau de chaque étape de développement de la carrière limitent le nombre de créateurs diversifiés qui accèdent au secteur, et à divers rôles au sein du secteur. Cela limite la taille de la réserve de talents dont les membres du secteur connaissent l'existence.
- La nature de réseau de l'emploi dans le secteur, combinée au rythme et aux enjeux de la production, signifie que la plupart des créateurs se tournent vers leurs propres réseaux pour trouver des talents. Les participants ont couramment révélé l'homogénéité de leurs réseaux professionnels et ont exprimé leur incertitude quant à la manière de développer ces réseaux pour qu'ils soient plus représentatifs. Il est donc plus difficile d'entrer en contact avec des créateurs externes à son propre réseau et de faire confiance à un "inconnu". Ceci est perçu comme un risque important, dont les participants ont déclaré que cela régissait leurs futures perspectives de carrière.
- 68,42 % des participants à ce sondage ont déclaré que le manque de diversité dans les réseaux professionnels (ne pas avoir quelqu'un à embaucher) était un obstacle à l'augmentation de la diversité de la main-d'œuvre.

- Les définitions hégémoniques de la qualité créative, dont certaines semblent confondre le talent et l'identité, mènent à la perception de créateurs diversifiés comme présentant un "risque plus élevé" - ce qui, selon les participants, se produit indépendamment du talent ou de l'expérience réels. Les participants expliquent que, combiné avec l'"inconnu" de la collaboration avec des créateurs en dehors de leur réseau, le "risque plus élevé" perçu des créateurs divers augmente les enjeux.
- 61,84 % des participants à l'enquête ont déclaré avoir observé ou éprouvé des inquiétudes quant au calibre du talent ou de l'expérience des divers créatifs
- Les critères des programmes de financement et de développement sont façonnés par la culture hégémonique du secteur, privilégiant l'accès des créateurs blancs cis hétéro. Cela signifie que les créateurs diversifiés qui " entrent " dans le secteur et " y restent " reçoivent également moins d'occasions de développer leur art et leurs compétences techniques. Par conséquent, les participants ayant une plus grande expérience dans le secteur ont pu détailler des expériences dans lesquelles les nouveaux créateurs sur le lieu de travail n'avaient pas le niveau de connaissances, de compétences ou d'expérience auquel ils s'attendaient. Cela a renforcé la préférence de certains participants pour le travail avec des personnes qu'ils connaissent déjà, et dans des cas plus extrêmes, cela semble confondre davantage le talent et l'identité.

"...il est difficile de recruter une équipe expérimentée, même dans les meilleures circonstances. Donc, malgré nos meilleures intentions de recruter des équipes diversifiées, il y a certains rôles où nous avons peu de choix de candidats disponibles, et c'est à ce moment-là que vous devez recruter ceux qui sont disponibles... sans tenir compte des politiques d'inclusion..." (Participant à l'enquête)

Les témoignages des participants ont culminé pour refléter un cycle auto-renforcé où les inégalités structurelles (par exemple, l'accès aux réseaux, l'expérience professionnelle, le financement, le développement) renforcent un narratif qui façonne les actions des producteurs individuels et des autres créateurs (par exemple, travailler au sein de son réseau, l'aversion au risque), ce qui renforce les barrières structurelles et limite les opportunités de perturber ces narratifs.

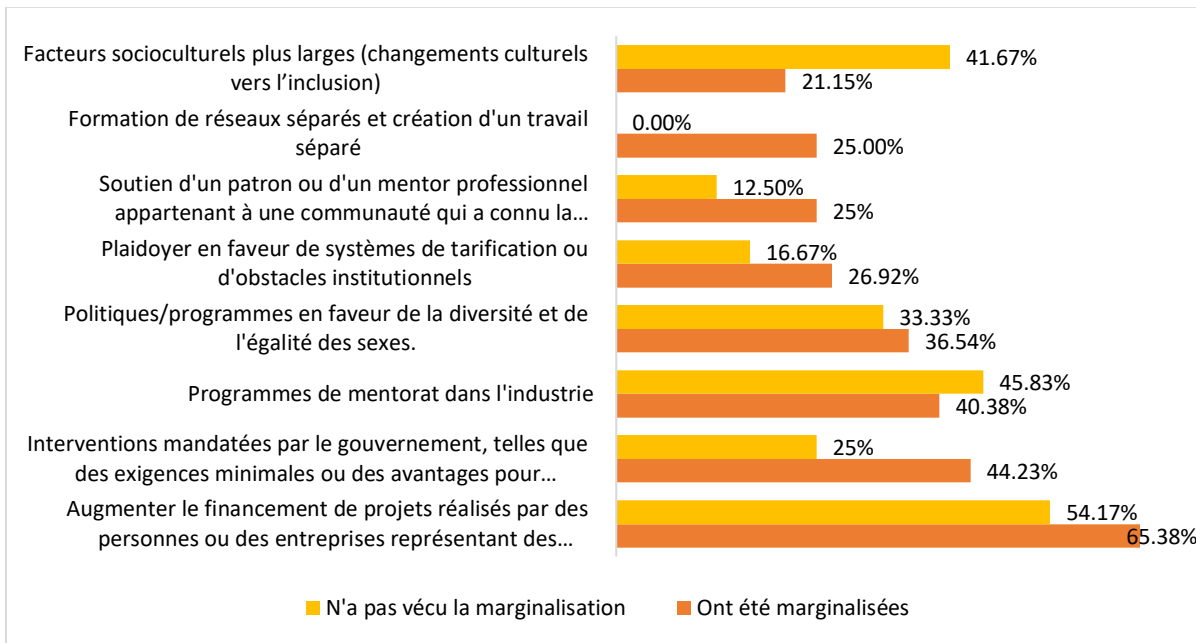
5. Décalage entre les besoins, les interventions et le suivi.

L'une des priorités importantes de cette recherche consistait à identifier les voies empruntées par les producteurs pour créer des lieux de travail inclusifs et accroître la représentation de la main-d'œuvre. 72,73 % des participants au sondage ont indiqué s'engager dans des pratiques inclusives aujourd'hui qu'ils ne faisaient pas il y a deux ans ou plus. Les entrevues ont précisé que certaines de ces pratiques n'étaient pas entièrement nouvelles, mais qu'il fallait faire preuve de plus d'intention pour les appliquer de manière cohérente. Les participants ont proposé les activités suivantes comme étant les plus efficaces pour créer des lieux de travail diversifiés et inclusifs :

- Faire un effort accru pour diversifier les nouvelles embauches
- Élargir son réseau personnel pour établir des relations avec des personnes d'identités différentes.
- Chercher à travailler avec des fournisseurs et d'autres partenaires qui partagent les valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion
- Tirer parti des outils d'embauche qui permettent d'accéder à des talents plus représentatifs (p. ex., HireBIPOC.ca).
- Lorsqu'ils sont disponibles, utiliser des protocoles et des documents de pratique pour soutenir l'engagement avec différentes communautés (p. ex-Guide de production médiatique pour travailler avec les communautés, culture, histoire et concept des Premières nations, des Métis et des Inuits)
- Essayer d'avoir des conversations plus ouvertes sur la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Examiner les processus d'une organisation afin d'explorer les endroits dans lesquels un lieu de travail pourrait renforcer les obstacles à l'accès de façon systématique (par exemple, examiner les pratiques d'embauche lorsqu'un ensemble est entièrement blanc).

Les interventions ne correspondent pas aux besoins

En développant ces pratiques signalées, les réponses à l'enquête ont mesuré les différences notables entre les interventions considérées comme étant plus efficaces par les participants s'identifiant comme membres de communautés ayant expérimentée la marginalisation, et les participants qui ne s'identifiaient pas comme tels.



Notamment, les participants ayant vécu la marginalisation ont souligné la relation entre les interventions basées sur les politiques (p. ex., un financement accru, des interventions mandatées par le gouvernement) et les pratiques individuelles qui augmentent l'accès aux devises sociales (connexions, relations, confiance) qui régissent la navigation dans le secteur (p. ex., programmes de mentorat, soutien d'un patron ou d'un mentor professionnel). Ces participants ont souligné de manière significative l'importance de la représentation au niveau du soutien relationnel - en donnant la priorité à un membre professionnel appartenant à une communauté partagée, par exemple.

L'une des différences de perspectives les plus remarquables concernait la nécessité pour les créateurs soucieux de l'équité d'établir des espaces alternatifs (c'est-à-dire de former des réseaux distincts et de créer un travail distinct). Cette stratégie n'a pas du tout été reconnue par les participants qui n'ont pas expérimenté la marginalisation.

Les participants des communautés qui font face à des barrières systémiques d'accès au secteur ont élaboré sur l'importance des espaces alternatifs pendant les entrevues et les groupes de discussion en soulignant leur rôle dans la sécurité, le renforcement de la résilience face aux préjudices fréquents subis dans le secteur et l'authenticité (c.-à-d., par opposition au " changement de code ", à l'auto-surveillance et au contrôle).

Par ailleurs, les participants à l'enquête qui n'ont pas expérimenté la marginalisation en raison de leur identité ont montré une préférence pour les interventions moins axées sur les implications individuelles : financement accru, mentorat géré par l'industrie, changements socioculturels plus larges, programmes de formation paritaire et interventions mandatées par le gouvernement, et défense des droits. Il est intéressant de noter que l'intervention au niveau individuel que ces participants considèrent comme la plus efficace est le travail acharné (par exemple, la persévérance).

Cette conviction reflète un discours qui reste persistant dans le secteur : l'accès et la réussite sont liés à un travail acharné. En effet, 40 % des participants, quelle que soit leur identité, sont d'accord pour dire que "l'identité est un facteur déterminant, mais que le succès est surtout lié au talent et au travail acharné".

Malgré l'alignement apparent des perspectives, les entretiens et les groupes de discussion ont clarifié une compréhension plus complexe.

Alors que 82,17% des participants à l'enquête (dans l'ensemble) étaient d'accord pour dire que l'identité impose des barrières systématiques à l'accès et à la progression de carrière, lorsqu'elle est mise en parallèle avec le talent, il existe un sentiment selon lequel reconnaître ces barrières implique un manque de talent. Cette pensée binaire (soit les créatifs travaillent dur, soit il existe des obstacles à l'accès fondés sur l'identité) semble fonctionner différemment chez les participants qui ont expérimenté la marginalisation et ceux qui ne l'ont pas expérimentée :

- Les participants qui ont expérimenté la marginalisation ont réfléchi au narratif dominant selon lequel "l'accès est une question de travail acharné et de talent" qui ignore les barrières systémiques à l'accès qui sapent le talent en tant que devise. Ces participants ont expliqué que le travail acharné était inévitable et qu'il était moins rentable en raison des obstacles systémiques à l'accès.
- En revanche, les participants qui n'avaient pas expérimenté la marginalisation semblaient invoquer la notion de travail acharné pour combattre une autre hypothèse binaire - que leur accès n'est médié que par le privilège (c.-à-d. que leur identité leur confère un accès privilégié et qu'ils ne sont pas talentueux ou ne travaillent pas fort). En effet, les réponses négatives au terme "privilège" étaient courantes, car il était interprété comme signifiant (par les participants blancs, cis et hétérosexuels) "facile" - que leur chemin vers le succès avait été facile, simple et non mérité.

Certes, cette dernière interprétation n'a généralement pas été retenue par les participants qui s'identifiaient comme étant marginalisés dans le secteur, mais la sensibilité au terme " privilège " constitue un obstacle important à la reconnaissance des effets des oppressions structurelles. Étant donné la prédominance des Blancs cis hétérosexuels dans les postes de décision du secteur, cette résistance a une influence considérable (c'est-à-dire qu'elle renforce l'état d'esprit de pénurie, alimente une mentalité de " nous contre eux ", favorise la résistance à l'auto-implication et façonne les décisions concernant les interventions prioritaires).

²

Le changement de code désigne la pratique consistant à interagir de différentes manières en fonction du contexte social. Si la plupart des gens interagissent différemment selon le contexte (par exemple, lieu de travail ou domicile), les inégalités structurelles ont institutionnalisé les normes culturelles blanches. Cela incite les personnes minorisées à améliorer leurs perspectives en adaptant leur langage et leurs comportements à la culture hégémonique du secteur (code-switch) (Waring, 2018)

Les interventions manquent d'envergure

"Nous pensons que l'objectif est que tous les recrutements soient effectués sur la base de la méritocratie et que des mesures doivent être prises pour supprimer les obstacles qui ont désavantagé certains groupes. Si les obstacles sont réellement levés - ce qui signifie qu'il faut s'attaquer à tous les aspects, allant des préjugés personnels jusqu'à la mise en place de filières de formation - alors, dans l'ensemble, je pense que le recrutement des meilleures personnes reflétera la diversité de la population." (Participant à l'enquête)

76,31 % des participants à l'enquête étaient partiellement d'accord sur le fait que ces efforts avaient contribué à créer un lieu de travail plus diversifié. Cependant, malgré ce progrès perçu, les participants ont exprimé des préoccupations importantes quant au rythme du changement et à sa durabilité. De nombreuses pratiques énumérées ci-dessus se sont révélées être des objectifs et des intentions plutôt que des pratiques existantes, ce qui est apparu clairement lorsque les participants ont exprimé des difficultés à détailler ce à quoi ressemblaient les pratiques "en action" (par exemple, comment recrutez-vous de manière plus inclusive ? Quelles sont les mesures adoptées pour élargir votre réseau personnel ? Comment trouvez-vous des personnes qui font partie de différentes communautés ?)

Comme indiqué précédemment dans ce rapport, ces activités ont tendance à se concentrer sur les rôles de chacun, les producteurs se sentant plus influents au moment du recrutement. C'est important, car cela signifie que la plupart des pratiques mettent l'accent sur la mise en relation des producteurs individuels avec les créateurs individuels, plutôt que sur la création de liens entre les producteurs et les réseaux/communautés de talents (c'est-à-dire une réserve de talents plus large).

- Les producteurs issus de communautés qui ont expérimenté la marginalisation étaient plus susceptibles de détailler les obstacles à l'accès qui entraînent le manque de représentation, en particulier dans les rôles plus élevés ou décisionnels dans le secteur. Par conséquent, ces participants étaient aussi plus susceptibles de décrire des pratiques qui augmentent l'accès aux outils de développement (p. ex., rétroaction constructive, expérience sur le plateau) et d'autres soutiens complémentaires (p. ex., mentorat) qui permettent le développement du capital social propre au secteur.

" Les programmes de mentorat doivent être plus réglementés et surveillés... gouvernés par les organismes de financement et les mentors devraient être nommés par ces derniers afin qu'il y ait une responsabilisation. Il faut plus de formation dans les communautés diverses afin de constituer un personnel plus compétent. Ce qui manque le plus à la communauté diversifiée, c'est le manque de possibilités de formation. (Participant à l'enquête)

- En revanche, les participants qui ne s'identifiaient pas comme des membres de communautés ayant expérimenté la marginalisation avaient tendance à se concentrer exclusivement sur le point final (l'emploi), et à comprendre la représentation comme une proportion (c'est-à-dire la distribution des créateurs qui s'identifient de différentes manières). Cette orientation semble être à la base d'un grand nombre de pratiques inclusives de plus en plus adoptées dans le secteur et renforce l'idée que l'accent mis sur les chiffres peut être limitatif.

Les expériences des participants ont mis en évidence les conséquences de la dissociation des actions individuelles des interventions à l'échelle du système, ce qui empêche leur aboutissement à un changement réel et systémique.



Recommandations

Cette recherche a souligné l'importance de la compatibilité entre les interventions au niveau du secteur (système) et les pratiques au niveau du producteur (individuel). Les politiques, par exemple, fournissent des directives, des sauvegardes et des incitations, mais le véritable changement se produit par les effets cumulatifs des activités quotidiennes. Le "comment faire" est absent de la plupart des interventions actuelles, ce qui faciliterait l'action au niveau des producteurs, tout en garantissant que ces efforts répartis fonctionnent ensemble (par exemple, une politique qui fixe des objectifs doit s'aligner sur les actions des producteurs/entreprises qui résistent au le tokenisme et la sélection)

En conséquence, les recommandations suivantes relient les efforts macro et microéconomiques pour soutenir un changement mesurable et durable.

Niveau sectoriel

Faire du DE&I un objectif et non une cause en se concentrant sur l'accès.

Le fait de considérer la DE&I comme un objectif rend la diversité pertinente dans tous les contextes et espaces (c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas de rendre la diversité "importante" dans certains espaces et pour certains projets, mais pas dans d'autres). Les participants ont souligné que dans cette optique, le problème se situe au niveau de l'accès à chaque étape du processus de développement. En se concentrant sur l'accès, on s'éloigne du tokenisme et de la sélection en définissant l'accès/les obstacles à l'accès comme le problème, plutôt que de comprendre le problème comme un manque de représentation.

- Ce changement se concentre sur la cause principale (les obstacles à l'accès) plutôt que sur les conséquences (le manque de diversité, d'équité et de représentation), en reconnaissant la question comme un problème systémique, plutôt qu'un problème individuel.
- Se concentrer sur l'accès, ce qui va au-delà de l'accès à des opportunités de travail spécifiques pour inclure l'accès à toutes les formes de capital - social, culturel, financier, créatif - et les façons dont les différents types d'accès sont impliqués à chaque étape de la carrière, résiste aux solutions temporaires (c'est-à-dire le tokenisme et la sélection qui augmentent le nombre de créateurs diversifiés, sans prévoir d'atténuer les problèmes d'accès à l'avenir) en impliquant les principes, les processus et les pratiques qui dirigent le secteur dans son ensemble. Il s'agit également de créer des soutiens globaux qui vont au-delà de l'affectation des personnes à des rôles et examinent plutôt les obstacles à l'accès qui entraînent une représentation limitée dans ces rôles.

Normaliser la terminologie, les mesures et les pratiques de responsabilité

Bien que les participants soient généralement d'accord avec les concepts de diversité, d'équité et d'inclusion, le manque de compréhension (qui comprend des incohérences dans le langage et la terminologie) limite la capacité de prendre des mesures en conformité avec ces engagements.

- La normalisation de la terminologie et la définition des moyens de mesurer la DE&I (qui devraient inclure des mesures qualitatives en plus des objectifs quantitatifs) aideraient les producteurs et les entreprises à identifier les actions à entreprendre et à se tenir responsables du changement.
- Envisager un modèle de maturité DE&I pour suivre et guider les progrès à la fois au niveau du secteur et au niveau de l'entreprise (le même modèle de maturité fonctionnerait pour les deux). Ce modèle devrait intégrer des mesures qualitatives des pratiques et des processus en plus des objectifs quantitatifs, et aider les entreprises à comprendre ce qu'elles doivent faire (c'est-à-dire les actions spécifiques à entreprendre, l'apprentissage à faire, les engagements à prendre) pour passer au niveau de maturité supérieur.

Rendre les politiques pratiques

Les politiques jouent un rôle important dans la création d'un changement systémique. Au niveau du producteur individuel ou de l'entreprise, elles sont insuffisantes en l'absence d'actions délibérées et mesurables, et d'une compréhension commune de la manière dont ces politiques sont censées aider (c'est-à-dire ce qu'elles sont censées "faire").

- Les politiques sans actions semblent contribuer au sentiment d'inertie (par exemple, cocher la case pour répondre aux exigences de la politique) en suggérant que "divers" et "inclusif" reflètent des états ou des statuts qui peuvent être atteints. Certaines sont également vécues de manière disciplinaire, en particulier lorsque les objectifs sont les seuls à être visés (c'est-à-dire sans directives qualitatives pour soutenir le processus).
- Des politiques liées à des actions définies au niveau de l'entreprise et du producteur individuel contribueraient à faire du DE&I une pratique continue - où il est possible et attendu d'apprendre et de faire des erreurs.
- Les participants ont souligné les avantages de jumeler le financement avec des ressources pratiques (par exemple, des protocoles) et d'incorporer des directives qualitatives (c'est-à-dire ne pas se concentrer uniquement sur le nombre et expliquer le "pourquoi" derrière) avec les quotas.

Encourager le processus

Les participants ont précisé que le processus de DE&I est un processus continu et ont exprimé leur confusion et leur frustration à l'égard des incitations qui privilégient des objectifs universellement appliqués (par exemple, un nombre X d'employés s'identifiant de cette manière). L'accent mis sur les chiffres crée un sentiment d'urgence autour de l'idée de "devoir agir" au lieu de "bien agir" et ne permet pas d'encourager les efforts constants de progrès qui aboutissent à un changement à long terme

- Envisagez d'encourager les processus qui visent à accroître la diversité et la représentation (par exemple, la collaboration).
- Envisager des politiques et des mesures incitatives qui récompensent les pratiques inclusives (c'est-à-dire les pratiques durables par rapport aux listes de contrôle).
- Intégrer les processus dans les subventions (par exemple, inclure des stages rémunérés obligatoires dans le cadre d'un financement)
- Allouer des fonds et des politiques pour accroître la diversité des histoires racontées et des communautés représentées.

Investir dans la recherche continue pour soutenir les interventions fondées sur des preuves.

- Plongées dans la communauté : La recherche actuelle offre une perspective préliminaire de la façon dont le DE&I fonctionne dans le secteur selon les producteurs, et ne représente pas entièrement, et ne différencie pas, les expériences spécifiques des nombreuses communautés qui composent le secteur de l'écran au Canada. Il est nécessaire de se

concentrer sur chaque communauté (c.-à-d. des analyses approfondies de la communauté) qui continue à être marginalisée dans le secteur.

- Vérifier les pratiques actuelles : L'écart entre la langue et les compétences linguistiques mis en évidence par cette recherche nécessite une exploration plus poussée des pratiques quotidiennes des sociétés de production, des diffuseurs, etc. afin de comprendre de façon pragmatique dans quelle mesure les interventions actuelles (p. ex., les programmes de jumelage) atteignent leur objectif. A ce stade, la "maturité" du secteur en matière de DE&I est récente, et les participants à cette étude ont aidé à clarifier les incohérences dans la compréhension des facteurs qui font que ces interventions fonctionnent (ou pas) et par conséquent comment elles devraient être menées (par exemple, le mentorat peut être utile, mais peut aussi reproduire des inconvénients selon la dynamique mentor, la motivation pour le mentorat, etc.)
- Examiner le stade de carrière : Les participants ont souligné les différents types d'influence exercés par les différents rôles et niveaux hiérarchiques. Des recherches plus approfondies pour comprendre l'étendue de l'influence des rôles clés aideraient à créer des ressources pour rencontrer les producteurs (et autres créatifs) là où ils se trouvent et leur permettre de se concentrer sur les actions à leur disposition.
- Apprendre grâce aux exemples tirés des études de cas : Les États-Unis et le Royaume-Uni ont réalisé d'importants progrès en matière de DE&I dans le secteur de l'écran. Les États-Unis, en particulier, offrent des exemples de grandes sociétés de production et de réseaux qui ont réussi (et rapidement) à réorganiser leurs ressources humaines (par exemple, FX en 2015-2017). Il est possible d'examiner ces exemples pour comprendre comment et pourquoi ils ont réussi, et pour mettre à l'épreuve et apprendre en adaptant ces pratiques au secteur canadien de l'écran.

Au niveau des producteurs

Développer les connaissances en matière d'antiracisme et d'anti-oppression

L'engagement des producteurs en faveur de la lutte contre le racisme, l'homophobie, la transphobie et l'oppression est un facteur essentiel de la mise en œuvre des politiques.

- Mettre en évidence et éliminer les préjugés inconscients par une formation en matière d'antiracisme et d'anti-oppression, en particulier au niveau de la direction - non pas d'un seul coup, mais en tant que processus d'apprentissage continu. Cela signifie qu'il faut rendre l'apprentissage du DE&I disponible tout au long de la carrière avec une optique pratique/applicative.
- Interroger le langage qui renforce la normativité des Blancs, des cis, des hétéros et des personnes sans handicap, et l'utilisation de la "diversité" pour signifier "tout le monde" (par exemple, en vérifiant les processus d'embauche, les contrats, les documents de l'entreprise).

- Des directives et d'autres supports pour faciliter ce dialogue ouvert et continu afin d'aider les producteurs à créer des environnements dans lesquels les sujets de la diversité et de l'inclusion ne sont pas mystérieux ou tabous.

Créer des ressources qui correspondent aux producteurs là où ils se trouvent

Les participants reflètent un éventail d'expériences, de connaissances et de sensibilités liées à la DE&I. Les ressources doivent donc être structurées de manière à permettre de multiples points d'entrée, contextes et besoins reflétant les environnements de travail des producteurs.

- Des ressources pour répondre aux différents niveaux de besoins des producteurs en fonction de leurs lieux de travail et de leurs identités, et des directives pour aider les producteurs à utiliser ces ressources au moment et de la manière qui auront le plus d'impact.
- Des vérifications et d'autres outils de mesure pour aider les producteurs à évaluer leur situation actuelle, ce qu'ils peuvent faire et ce dont ils ont besoin, ainsi que pour suivre leurs propres progrès (responsabilité).
- Le partenariat, le mentorat ou la consultation afin que les perspectives des diverses communautés soient directement engagées dans le développement des interventions (par exemple, au sein d'une entreprise, sur un projet, etc.)
- Une formation continue axée sur les procédures pratiques et le "comment faire".

Exposition, accès et opportunité

Les participants à l'enquête, aux entrevues et aux groupes de discussion ont souligné la nécessité pour les programmes (p. ex., le mentorat) d'aller au-delà des "contacts" et d'établir des "connexions" - c'est-à-dire que ces programmes doivent établir des relations, offrir une exposition et accroître le capital social propre au secteur. Ces résultats sont cohérents avec d'autres recherches sectorielles (voir par exemple, POV, 2019).

- Des programmes formalisés qui relient les créateurs en quête d'équité à un développement soutenu (p. ex., mentorat, stages rémunérés) et qui relient ce développement à des occasions de travail réelles et rémunérées dans le cadre de ces programmes (par exemple, la clause "Pay or Play" de NBC : dans l'année qui suit la fin de leur programme de développement, les participants sont assurés de recevoir soit un crédit de réalisation, soit le cachet minimum de la corporation, auquel les anciens participants au programme peuvent différer dans l'espoir d'obtenir un crédit de réalisation d'un réseau NCB à l'avenir.)
 - Les programmes doivent permettre aux participants de nouer des liens, et non seulement des contacts - ce qui signifie qu'il faut établir la confiance et le capital social du secteur et créer une exposition aux contacts clés de l'industrie qui peuvent devenir des avocats, des mentors, etc. après le programme.

- Les programmes de mentorat, de stage et d'observation doivent être attentifs aux hiérarchies implicites qui peuvent être reproduites dans les relations entre mentor, protégé, etc. et les interroger. Les participants ont indiqué que ces mentorats sont particulièrement (mais pas exclusivement) productifs lorsque le mentor et le protégé ont des identités et des positions similaires ou partagées.
- Des opportunités de développement et des soutiens qui vont au-delà du " programme " initial de mentorat ou de stage, tels que l'établissement de relations avec des organisations communautaires/partenaires qui aideront à la navigation et à l'accès continu au secteur.

La nécessité d'une action coordonnée

L'année 2020-2021 a vu une augmentation des investissements dans la recherche, la programmation et d'autres soutiens destinés aux communautés de créateurs qui ont été historiquement sous-représentées dans le secteur de l'écran au Canada. Les perspectives, les expériences et les besoins de ces diverses communautés, mis en lumière par ces investissements, sont essentiels pour informer les actions qui contribueront à un changement à long terme. En effet, plusieurs organisations travaillent ardemment pour éliminer les obstacles à l'accès les plus pertinents pour leurs communautés respectives.

Bien que l'expérience de chaque communauté soit unique, la recherche actuelle a souligné d'importantes similarités qui signalent des oppressions structurelles partagées comme étant la racine de ces expériences. Simultanément, cette recherche a mis en évidence les limites rencontrées par les individus et les organisations individuelles dans la mise en œuvre d'interventions suffisamment étendues pour atteindre l'ampleur de changement souhaitée.

Il existe une opportunité importante qui consiste à coordonner les efforts entre les organisations - pour établir un plan d'action partagé qui tire parti des contributions importantes de chaque communauté/organisation afin de renforcer le développement du changement

Références

Canadian Media Producers Association. (2020). Terminology Guide for Data Collection on Racialized and Indigenous Communities / Guide de terminologie pour la collecte de données des peuples autochtones et des communautés racisées

POV. (2019). "Breaking In" to Toronto's Film & TV Production Sector

Waring, C.D.L. (2018, August 17). Black and biracial Americans wouldn't need to code-switch if we lived in a post-racial society. [The Conversation, August 17, 2018](#)



Annexe

Réponses à l'enquête

Comment comprenez-vous les termes "diversité", "équité" et "inclusion" dans le contexte de votre lieu de travail ?

Représentation selon l'origine ethnique, le sexe et la sexualité	63.53%
Offrir la possibilité de	16.47%
Avoir des politiques, des quotas et des processus qui contribuent à un lieu de travail représentatif.	16.47%
Représentation à tous les niveaux et dans tous les rôles	15.29%
Redistribuer le privilège détenu par les producteurs blancs cis.	9.41%
Créer des espaces sûrs	8.24%
Références à l'épuisement, je n'ai pas vu ces références mises en œuvre dans l'industrie.	

Comment définiriez-vous les questions de diversité, d'équité et d'inclusion dans ce secteur ?

C'est un problème systémique	78.50%
Il s'agit d'aider les personnes issues de communautés sous-représentées à accéder à l'industrie.	75.70%
Il s'agit de créer plus d'équité au sein de l'industrie du film qui reflète la réalité démographique de notre société.	69.16%
Il s'agit de s'assurer que nous créons des espaces plus sûrs dans lesquels les personnes de toutes origines et de toutes ethnies peuvent travailler et s'épanouir.	69.16%
Il s'agit de corriger les résultats de décennies de discrimination.	65.42%
Il s'agit de créer de meilleurs systèmes de canalisation et de meilleurs programmes de formation afin de inclure plus de points de vue	62.62%
Nous avons un problème de pipeline et un manque de formation	52.34%
Il s'agit de lutter contre la discrimination	49.53%
C'est une "cause" qui doit nous tenir à cœur.	33.64%

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs déclarées et/ou des domaines prioritaires pour mon lieu de travail.

Oui	57.01%
Oui, et je pense que c'est utile.	29.91%
Je ne sais pas.	5.61%
Oui, et je ne pense pas que ce soit utile.	1.87%
Non	1.87%
Non, et je ne pense pas que nous devrions	1.87%
Non, mais je pense qu'on devrait.	1.87%

Sur mon lieu de travail, les thèmes de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sont abordés :

L'équité et l'inclusion font partie intégrante de nos opérations et de notre modèle d'entreprise.	42.06%
Lorsque vous discutez des objectifs et des priorités de l'organisation.	15.89%
Lorsque le sujet est pressant (c'est-à-dire dans l'actualité, les échanges, etc.)	9.35%
Sur une base ad hoc	7.48%
Lorsque vous travaillez sur des projets dont le contenu est rédigé par des communautés sous-représentées ou raconte leur histoire.	7.48%
Très rarement ou pas du tout	5.61%
Dans les communications régulières qui mettent l'accent sur le DE&I	3.74%

À quel stade d'un projet les thèmes de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sont-ils généralement abordés ?

Avant le début du projet	46.73%
Lorsqu'un sujet lié à la diversité et à l'inclusion est abordé (par exemple, lorsqu'une question est soulevée).	14.95%
De manière proactive et périodique (par exemple, mensuellement, trimestriellement, annuellement)	12.15%
Disponible à tout moment sur demande	7.48%

Quand il est trop tard et qu'il s'agit d'un "pansement".	6.54%
Lors de l'accueil de nouveaux membres du personnel et/ou de l'équipage	6.54%
Autre : Embarqué/impliqué	2.85%
Je ne sais pas.	2.85%

Lorsque nous faisons référence à la diversité, à l'équité et à l'inclusion sur mon lieu de travail, nous avons tendance à nous concentrer sur les points suivants :

Course	71.03%
Genre	57.01%
Ethnicité	54.21%
Orientation sexuelle	40.19%
Tout ce qui précède	36.45%
Personnes handicapées	20.56%
Langue	18.69%
Génération/Âge	17.76%

Mes lieux de travail ont tendance à avoir des programmes ou des stratégies en place pour :

Recruter des créatifs et des équipiers issus de communautés sous-représentées.	57.94%
Assurer une représentation précise et informée des histoires/peuples des communautés sous-représentées.	44.86%
Développer une réserve de projets reflétant des voix/perspectives/récits divers.	37.38%
Soutenir ou travailler avec des organisations qui encouragent l'équité, l'inclusion et la diversité.	35.51%
Offrez des possibilités de développement professionnel à des créatifs ou des équipes diversifiés.	32.71%
Fournir un soutien et/ou un mentorat aux créatifs et aux employés issus de groupes minoritaires.	31.78%
Assurer l'équité des décisions en matière de rémunération et de promotion.	30.84%

Donner la priorité à la diversité lors de la sélection des fournisseurs et des vendeurs tiers.	30.84%
Intégrer des comportements inclusifs dans les activités et responsabilités professionnelles quotidiennes.	29.91%
Sensibiliser et partager les ressources sur les besoins et les pratiques en matière de diversité et d'inclusion.	28.04%
Fournir une formation en matière de diversité et d'inclusion, d'antiracisme, d'équité et/ou d'anti-oppression.	25.23%

Aucune de ces réponses	8.41%
Je ne sais pas.	7.48%

L'objectif principal des efforts de diversité, d'équité et d'inclusion sur mes lieux de travail tend à être :

Créer un lieu de travail inclusif et sûr pour tout le monde	42.99%
Contribuer à rendre le secteur équitable	22.43%
Créer une filière durable de projets créés par des Noirs, des personnes de couleur et des autochtones.	9.35%
Répondre aux pressions politiques/sociales	7.48%
Améliorer la réputation externe / éviter d'être déshonoré	5.61%
Promouvoir une plus grande inclusion des employés issus de milieux différents	2.80%
Se conformer aux exigences légales	1.87%
Obtenir des résultats commerciaux	1.87%
Répondre aux attentes des partenaires industriels	0.93%
Encourager l'interaction	0.93%

D'après ce que j'ai observé/expérimenté, l'objectif principal des efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans le secteur est le suivant :

Rendre le secteur plus équitable	33.96%
Répondre aux pressions politiques / sociales	16.04%
Démanteler la suprématie blanche	13.21%
Créer un pipeline durable de projets créés par des Noirs, des personnes de couleur et des autochtones.	11.32%
Améliorer la réputation externe / éviter d'être déshonoré	9.43%
Changer la façon dont les personnes non blanches sont perçues par le biais des images en mouvement.	5.66%
Promouvoir une plus grande inclusion des employés issus de milieux différents	3.77%
Faire de l'industrie un lieu plus sûr pour tous	2.83%

Répondre aux attentes des partenaires industriels

0.94%

Se conformer aux exigences légales	-
Obtenir des résultats commerciaux	-
Encourager l'interaction	-

Selon vous, quels sont les comportements inclusifs sur le lieu de travail ?

Assurer la représentation dans tous les types de rôles (y compris la prise de décision)	91.43%
Avoir des moyens de s'assurer que la voix de chacun est entendue et respectée	80.0%
Faire travailler ensemble des personnes ayant des identités différentes.	79.05%
Parler ouvertement des inégalités et de leur persistance sur le lieu de travail.	74.29%
Veiller à ce que les histoires soient racontées par des personnes issues de ces communautés.	69.52%
Disposer de politiques de lutte contre le racisme et la discrimination	68.57%
Raconter les histoires de différentes communautés	65.71%
Disposer d'un espace pour les différentes pratiques culturelles et/ou religieuses	64.76%
Utiliser des stratégies spécifiques pour attirer les talents de différentes communautés	61.90%
S'engager à ce qu'un pourcentage du personnel (tous rôles confondus) de chaque projet soit issu de groupes recherchant l'équité.	56.19%
Veiller à ce que, lorsque des personnes issues de certaines communautés jouent un rôle, un consultant de cette communauté soit présent pour donner son avis et s'assurer que l'"altérité" ne se perpétue pas.	52.28%
Obliger tout le monde à suivre une formation sur l'antiracisme, la discrimination et l'oppression.	46.67%
Engager un pourcentage du budget annuel dans des projets qui mettent en lumière les histoires et les perspectives des différentes communautés.	43.81%
Utiliser un système d'examen des demandes de travail/projet pour éviter de voir les informations démographiques.	30.48%
Avoir une liste de lecture obligatoire de livres anti-oppression et antiracisme noir.	25.71%

Parmi les outils disponibles suivants, quels sont ceux que vous/vos lieux de travail avez utilisés pour soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion (c'est-à-dire des ressources pour améliorer l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail) ?

Ressources BIPOC pour la télévision et le cinéma	53.40%
EmbaucheBIPOC.ca	52.43%

Accéder à la base de données Reelworld	34.95%
Protocoles et voies d'accès à l'écran : Un guide de production médiatique pour travailler avec les communautés, les cultures, les concepts et les histoires des Premières nations, des Métis et des Inuits.	33.01%
Les femmes en vue	23.30%
Film en couleur	22.33%
Ressources pour améliorer l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail (CMF)	18.45%
Aucun	18.45%
Répertoire HERe	14.56%
Boîte à outils pour les producteurs (CMPA)	14.56%
GUIDE TIME'S UP POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION EN TEMPS DE CRISE	11.65%
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion	7.77%
Interactive Ontario Diversity & Inclusion Toolkit for the Interactive Digital Media Industry (en anglais seulement)	4.85%
Boîte à outils Ms. Factor	1.94%
AUTRE	
Organisations locales à Calgary : Fairy Tales Film Fest, Treaty 7 Film Collective Pink Flamingo, Action Dignity, imagineNative Film Fest, CultureBrew.Art, Free the Bid	

En pensant à ce que cela représente de travailler dans ce secteur, que pensez-vous des déclarations suivantes sur la diversité, l'équité et l'inclusion ?

Question	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Le fait de s'identifier en tant que femme, transsexuel, noir, personne de couleur, autochtone, 2SLGBTIQA+ ou personne handicapée constitue un obstacle à l'accès et à la progression de la carrière.	4.95%	7.92%	4.95%	21.78%	27.72%	32.67%
L'identité est un facteur, mais le succès est surtout une question de talent et de travail acharné.	14.85%	28.71%	15.84%	22.77%	12.87%	4.95%
La plupart des personnes du secteur s'engagent à créer des environnements diversifiés et inclusifs.	15.00%	33.00%	24.00%	23.00%	4.00%	1.00%

Les sociétés de production et autres gardiens sont les principaux responsables de l'amélioration de la diversité et de l'inclusion dans le secteur.	4.95%	6.93%	6.93%	24.75%	28.71%	27.72%
Les bailleurs de fonds, les syndicats et les autres gardiens de l'industrie sont les plus responsables.	1.98%	7.92%	9.90%	24.75%	25.74%	29.70%

pour améliorer la diversité et l'inclusion dans le secteur						
Les personnes issues de groupes minoritaires sont les plus responsables de l'augmentation de la diversité et de l'inclusion dans le secteur.	32.00%	26.00%	16.00%	13.00%	8.00%	5.00%
Je me sens personnellement capable d'aborder/influencer la diversité et l'inclusion.	3.96%	12.87%	6.93%	19.80%	34.65%	21.78%
Je me sens personnellement responsable de la diversité et de l'inclusion	1.98%	3.96%	10.89%	13.86%	39.60%	29.70%
Les sociétés de production devraient bénéficier d'un soutien accru (p. ex., outils, ressources) afin de favoriser la diversité et l'inclusion.	0.99%	4.95%	8.91%	17.82%	31.68%	35.64%

Parmi ces domaines d'intervention, lequel vous semble le plus difficile à mettre en œuvre ou à respecter ?

Dans les projets (par exemple, en soutenant les histoires qui sont rédigées par la communauté qu'elles concernent)	60.81%
Dans le personnel (par exemple, s'assurer que 2 sur 3 des rôles de producteur, directeur, scénariste sont occupés par des membres de la communauté qui fait l'objet d'un projet)	45.95%
Utiliser des pratiques de recrutement inclusives	32.43%
Utiliser votre propre pouvoir et vos privilèges au sein du secteur pour insister sur un changement réel et durable à tous les niveaux.	32.43%
Standardiser la diversité dans tous les projets (par exemple, embaucher et faire figurer des Noirs, des personnes de couleur et des autochtones dans tous les rôles de tous les projets, et pas seulement ceux qui sont axés sur des communautés spécifiques).	29.73%

Plaidoyer pour la diversité, l'équité et l'inclusion (par exemple, écouter les expériences, affirmer que le fardeau du démantèlement du racisme et de l'oppression systémiques appartient à ceux qui ont le pouvoir/qui bénéficient du système, normaliser les discussions sur l'équité en matière de salaires, de représentation et de paternité).	21.62%
S'engager dans des politiques d'égalité salariale	18.92%
Créer des opportunités de mentorat rémunérées et structurées pour les créatifs (en quête d'équité) sur chaque projet et dans chaque département.	17.57%
S'engager à ce qu'une proportion minimale de créateurs, d'acteurs et de membres d'équipage (par exemple, 35 % et plus) soit issue de communautés minoritaires.	17.57%
S'engager dans un apprentissage continu / durable sur l'antiracisme, les préjugés inconscients et l'équité raciale.	14.86%
Instaurer des politiques de responsabilisation mesurables qui permettent de suivre et d'améliorer la diversité au sein du personnel.	4.05%
Intégrer des ressources de lutte contre le racisme et l'oppression (par exemple, formation, évaluation des préjugés inconscients) dans le processus d'intégration des nouveaux employés.	2.70%

Parmi ces domaines d'intervention, où avez-vous / votre organisation a-t-elle le plus progressé ?

Dans les projets (par exemple, en soutenant les histoires qui sont rédigées par la communauté qu'elles concernent)	60.53%
Dans le personnel (par exemple, s'assurer que 2 sur 3 des rôles de producteur, directeur, scénariste sont occupés par des membres de la communauté qui fait l'objet d'un projet)	44.74%
Utiliser des pratiques de recrutement inclusives	32.89%
Utiliser votre propre pouvoir et vos privilèges au sein du secteur pour insister sur un changement réel et durable à tous les niveaux.	31.58%
Standardiser la diversité dans tous les projets (par exemple, embaucher et faire figurer des Noirs, des personnes de couleur et des autochtones dans tous les rôles de tous les projets, et pas seulement ceux qui sont axés sur des communautés spécifiques).	28.95%
Plaidoyer pour la diversité, l'équité et l'inclusion (par exemple, en écoutant les expériences, en affirmant que le fardeau du démantèlement du racisme et de l'oppression systémiques appartient à ceux qui ont le pouvoir/qui bénéficient du système, en normalisant les discussions sur l'équité en matière de salaires, de représentation et de paternité).	23.68%
S'engager dans des politiques d'égalité salariale	19.74%
Créer des opportunités de mentorat rémunérées et structurées pour les créatifs (en quête d'équité) sur chaque projet et dans chaque département.	17.11%

S'engager à ce qu'une proportion minimale de créateurs, d'acteurs et de membres d'équipage (par exemple, 35 % et plus) soit issue de communautés minoritaires.	17.11%
S'engager dans un apprentissage continu / durable sur l'antiracisme, les préjugés inconscients et l'équité raciale.	14.47%
Instaurer des politiques de responsabilisation mesurables qui permettent de suivre et d'améliorer la diversité au sein du personnel.	3.95%
Intégrer des ressources de lutte contre le racisme et l'oppression (par exemple, formation, évaluation des préjugés inconscients) dans le processus d'intégration des nouveaux employés.	2.63%

Quels types de soutien/interventions sont, selon vous, les plus utiles (font le plus de différence) pour accroître la diversité, l'équité et l'inclusion dans le secteur ? CHOISIR 3

Augmentation du financement de projets réalisés par des personnes ou des entreprises représentant des communautés ayant subi une minorisation.	62.34%
Programmes de mentorat de l'industrie	41.56%
Interventions mandatées par le gouvernement, telles que des exigences minimales ou des avantages pour atteindre les objectifs de diversité/inclusion.	38.96%

Politiques/programmes sur la diversité et la parité des sexes	35.06%
Facteurs socioculturels plus larges (par exemple, évolution culturelle vers l'inclusion).	27.27%
Plaidoyer pour le changement des systèmes ou des barrières institutionnelles	23.38%
Soutien d'un patron ou d'un mentor professionnel appartenant à une communauté qui a connu la marginalisation	20.78%
Se réunir avec d'autres membres marginalisés de la communauté	18.18%
En formant leurs propres réseaux et en créant leur propre travail	16.88%
Formation anti-oppression	15.58%
Soutien d'un patron blanc ou d'un mentor professionnel	11.69%
Travail acharné (par exemple, persévérance)	11.69%
Enseignement supérieur/certifications professionnelles	10.39%
L'utilisation de son caractère unique/identité devient une source de force/de valeur.	10.39%
Campagnes de sensibilisation au manque d'inclusion comme #MeToo #Oscarsowhite.	10.39%
Discussions lors de conférences commerciales, de panels, etc. afin de mettre en lumière le problème.	6.49%
Résilience	5.19%
Autre	
<ul style="list-style-type: none"> Les diffuseurs qui montrent l'exemple (par exemple, Netflix) Répartir les financements et garantir la diversité, notamment en limitant le montant et le nombre de fonds auxquels un créateur donné peut avoir accès. Une allocation de fonds plus spécifique aux artistes qui recherchent l'équité (y compris la modification des mandats des conseils des arts). 	5.19%

Plusieurs facteurs et/ou circonstances ont été identifiés comme des obstacles possibles à une représentation accrue. Veuillez réfléchir à la mesure dans laquelle vous avez observé ou vécu les éléments suivants :

Question	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Préoccupation concernant le calibre du talent ou de l'expérience	6.58%	6.58%	25.00%	26.32%	14.47%	21.05%
Inquiétudes concernant la concurrence accrue pour les emplois, les financements et/ou les autres ressources.	8.00%	9.33%	25.33%	22.67%	18.67%	16.00%

Inquiétudes quant au fait que les programmes qui privilégient certaines identités réduisent injustement l'accès aux emplois, aux financements et/ou à d'autres ressources.	5.41%	14.86%	25.68%	21.62%	17.57%	14.86%
La prévalence de producteurs blancs ou d'autres parties prenantes contrôlantes	2.67%	5.33%	12.00%	24.00%	28.00%	28.00%

Obstacles à l'accès des créatifs noirs, de couleur et indigènes aux rôles décisionnels et aux positions de pouvoir.	2.63%	2.63%	9.21%	21.05%	31.58%	32.89%
Manque de diversité dans les réseaux professionnels (ne pas avoir quelqu'un pour location)	2.63%	10.53%	18.42%	27.63%	21.05%	19.74%
Inquiétude de ne pas s'adapter au lieu de travail	13.33%	32.00%	17.33%	16.00%	13.33%	8.00%
Sélection biaisée des projets par les financeurs	5.33%	4.00%	16.00%	21.33%	24.00%	29.33%
Les Blancs ont peur de faire ou de dire ce qu'il ne faut pas.	8.00%	9.33%	25.33%	18.67%	16.00%	22.67%

Que pensez-vous de l'accroissement de la diversité dans le secteur ?

Question	Fortement Pas d'accord	Pas d'accord	Quelque peu Pas d'accord	Quelque peu D'accord	D'accord	Fortement D'accord
Bénéficier à moi/mon travail/mon organisation	0.00%	1.30%	2.60%	12.99%	9.09%	74.03%
Bénéficier à l'ensemble de l'industrie	0.00%	0.00%	0.00%	3.90%	12.99%	83.12%

Prenez-vous des mesures maintenant que vous ne preniez pas il y a deux ans ?

Oui	72.73%
Non	19.48%
Je ne suis pas sûr.	7.79%

En réfléchissant aux effets de l'importance croissante accordée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans le secteur, sélectionnez la réponse qui s'applique le mieux à chacun des points suivants :

Question	Fortement Pas d'accord	Pas d'accord	Quelque peu Pas d'accord	Quelque peu D'accord	D'accord	Fortement D'accord
Les lieux de travail sont beaucoup plus diversifiés qu'ils ne le sont utilisé pour être	3.95%	7.89%	11.84%	48.68%	22.37%	5.26%
La diversité et l'inclusion s'améliorent pour certains rôles plus que d'autres	2.63%	10.53%	5.26%	26.32%	40.79%	14.47%
J'ai personnellement bénéficié des efforts déployés pour accroître la diversité et l'efficacité de l'éducation. inclusion	2.63%	17.11%	11.84%	23.68%	32.89%	11.84%

J'ai personnellement souffert des efforts déployés pour augmenter le nombre d'emplois dans le secteur de la santé. diversité et inclusion	33.33%	36.00%	9.33%	6.67%	8.00%	6.67%
---	--------	--------	-------	-------	-------	-------

Lorsque vous avez travaillé au sein d'une équipe plus diversifiée, lequel des éléments suivants était vrai ?

C'était plus respectueux	68.00%
Des possibilités d'apprentissage accrues pour tous	66.67%
Meilleure prise de décision sur les projets en développement, production et post-production.	65.33%
Permettre une plus grande prise de décision pour les projets dont les thèmes proviennent de communautés qui ont connu la marginalisation.	64.00%
C'était plus agréable	58.67%
C'était plus sûr.	54.67%
Moins de stress	32.00%

Autre :

- Plus intéressant
 - De meilleures décisions qui prennent plus de temps - la diversité signifie que tout le monde n'est pas toujours d'accord, mais au lieu de la rapidité, vous obtenez la qualité.
 - Pas de différence / je n'ai pas connu cela
-