



Professionnalisation durable des talents issus de la diversité et des talents de la relève

RAPPORT DE L'ACADÉMIE CANADIENNE DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION — SECTION
QUÉBEC

SOUTENU PAR LE FONDS DES MÉDIAS DU CANADA DANS LE CADRE DU PROGRAMME SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DE
L'INDUSTRIE, EN COLLABORATION AVEC L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE LA PRODUCTION MÉDIATIQUE (AQPM) ET LA
SODEC



FONDS DES MÉDIAS
DU CANADA



SODEC
Québec



Table des matières

Introduction.....	2
Contexte et méthodologie.....	3
Objectifs de la table de concertation.....	3
Format de réflexion.....	3
Organismes représentés.....	4
Portrait de l'écosystème d'accompagnement actuel.....	5
Cartographie des acteurs en présence.....	5
Besoins, insatisfactions et leviers d'action.....	8
Pistes d'action.....	10
Calendrier et étapes.....	10
Bons coups et constats.....	12
Reconnaissance et opportunités.....	13
Conclusion.....	15
Remerciements.....	16

Introduction

L'Académie canadienne du cinéma et de la télévision a pour mission de reconnaître et promouvoir la créativité des artistes et des artisan.e.s de la télévision, du cinéma et des médias numériques de langue française auprès du public et de l'industrie d'ici et d'ailleurs.

L'industrie audiovisuelle québécoise fait aujourd'hui face à plusieurs défis majeurs, notamment l'exportation de son contenu et le renouvellement de son offre et de son public. Une des pistes identifiées pour y répondre est la mobilisation de l'écosystème créatif, en commençant par les talents issus de la diversité et de la relève. Depuis quelques années, des initiatives en ce sens ont été portées par des organismes comme Coalition M.É.D.I.A, Black On Black Films ou Makila, qui soutiennent l'inclusion par des programmes d'incubation, de formation et d'accès à l'emploi. L'Académie a également pris part à cet élan en lançant, dès 2021, des initiatives favorisant le perfectionnement professionnel des groupes sous-représentés, comme le *Pitch des scénaristes* en cinéma et en série télévisée ou l'*Accélérateur des métiers en variétés*. Ces projets ont bénéficié d'un fort engagement des maisons de production et d'une participation accrue des talents issus de la diversité.

Afin d'évaluer les retombées de ces initiatives, l'Académie a mené une étude entre 2023 et 2024, nommée *Cartographie des parcours de la relève*. Sans chercher à présenter un portrait exhaustif de l'écosystème d'accompagnement de la diversité et de la relève, cette étude, fondée sur des sondages et des entretiens auprès des personnes ayant participé aux programmes de l'Académie (*Pitch des scénaristes*, *Accélérateur des métiers en variétés* et *Bourse de l'Académie pour la relève*), visait à mieux comprendre les programmes existants, les trajectoires des participant.e.s aux programmes de l'Académie et les liens ou manques de collaboration entre les divers acteurs de l'industrie. Elle souhaitait aussi proposer des pistes concrètes d'amélioration.

La table de concertation sur laquelle porte le présent rapport, intitulée *Professionnalisation durable des talents issus de la diversité et des talents de la relève*, a pour but de poursuivre la réflexion. Loin de prétendre représenter la globalité de l'industrie, l'Académie se positionne comme un acteur parmi d'autres, lui-même débutant dans ses démarches EDI, mais engagé à les renforcer et à contribuer à un dialogue collectif en faveur d'une transformation durable du secteur.

Contexte et méthodologie

Objectifs de la table de concertation

En tant que participant parmi d'autres à une démarche commune d'EDI, l'Académie a proposé cette table de concertation à plusieurs parties prenantes avec lesquelles elle est en relation : bailleurs de fonds, fondations, diffuseurs, collectifs, associations professionnelles et compagnies de production. Son rôle est d'amorcer une dynamique d'échange afin que les acteurs en présence acquièrent une compréhension mutuelle, mesurent les avancées réalisées, déterminent les aires nécessitant des ajustements, et trouvent des pistes pour maximiser les retombées des initiatives existantes.

L'exercice n'était pas d'identifier des programmes « superflus », mais bien d'évaluer l'équilibre entre les besoins réels des groupes sous-représentés et l'offre de l'industrie. Il est important de noter que les réflexions partagées lors de la journée ne sont pas définitives et ne représentent pas l'ensemble du secteur. Il s'agit de pistes soulevées par les acteurs présents à la table et non de constats scientifiques.

Format de réflexion

La table de concertation s'est tenue le 3 avril 2025 dans les espaces de la Piscine et était structurée en deux grandes phases :

1. Portrait collectif des dynamiques actuelles (matin)

Les travaux du matin visaient à faire émerger une lecture partagée des approches fructueuses, des failles et des lacunes. Ce regard collectif sur la situation actuelle servait de fondation stratégique aux travaux de l'après-midi. Deux ateliers participatifs ont été proposés pour créer ce portrait :

- a. Cartographie : positionnement des organismes présents et de leurs initiatives et programmes respectifs en fonction des différents secteurs d'activités
- b. Discussion en « *fishbowl* » : perspective des organismes sur leur rôle auprès de la relève issue de groupes sous-représentés dans l'industrie

2. Élaboration de pistes de solution (après-midi)

À partir du portrait de l'état des lieux actuel, les travaux de l'après-midi visaient à générer des idées, de manière structurée, sur la suite des initiatives d'accompagnement, et ce, dans le but de professionnaliser durablement les talents de la relève issus de communautés sous-représentées dans l'industrie. Les personnes présentes ont été réparties en trois sous-groupes qui ont réfléchi à tour de rôle à trois sujets établis (45 min par sujet) :

- a. Calendrier et étapes
- b. Bons coups et constats
- c. Reconnaissance et opportunités

Organismes représentés

Au total, 25 personnes représentant les organismes suivants ont participé à la table de concertation :

Bailleurs de fonds et diffuseurs

- Catherine Moreau, Directrice déléguée – Bureau de Montréal, Fonds indépendant de production (FIP)
- Chan Tep, Conseillère, Projets en diversité et inclusion, Radio-Canada
- Jean-François D. O'Bomsawin, Directeur des communications et Initiatives francophones, Bureau de l'écran autochtone (BEA)
- Johanne Larue, Directrice générale, Développement et production audiovisuelle, SODEC

Associations professionnelles

- Anne-Valérie Tremblay, Responsable financement et services aux membres, Association québécoise de la production médiatique (AQPM)
- Chantal Côté, Directrice générale, Académie canadienne du cinéma et de la télévision, ACCT
- Charlotte Burroughs-Désy, Responsable des partenariats, ACCT
- Éva Kabuya, Membre de l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ)
- Isabelle Froment, Coordinatrice à la formation continue, Société des auteur.trice.s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)
- Stéphanie Lemétais, Chargée de projets Relations avec l'industrie et les membres, SARTEC
- Véroushka Eugène, Conseillère en communication et aux événements, ARRQ
- Wylem Decaille, Agent Équité Diversité Inclusion et formation continue, AQPM

Fondations, collectifs et organismes de représentation des communautés noires, autochtones et racisées

- Amélie Tintin, Vice-présidente, Makila
- Anas Bouslikhane, Coordonnateur général, Makila
- Bahija Essoussi, Productrice et cofondatrice, NAWAL
- Chiara Guimond, Responsable des communications, Fondation Massimadi
- Daniela Mujica, Administratrice, Coalition M.É.D.I.A. (Médias pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité)
- Fabienne Colas, Présidente et fondatrice, Fondation Fabienne Colas
- Feven Ghebremariam, Cofondatrice et chargée de projets, Black on Black Films
- Isabelle Ducournau, Directrice générale par intérim, Coalition M.É.D.I.A.
- Réal Bernabé, Vice-président, Fondation Fabienne Colas
- Ziad Touma, Administrateur, Coalition M.É.D.I.A.

Compagnie Créative

- Harry Julmice, Président-directeur général, Never Was Average

Compagnies de production

- Daniela Mujica, Productrice, Productions OCHO
- Menahan Delorme O'Bomsawin, Vice-présidente, scénariste et recherchiste, Kassiw Média
- Ziad Touma, Producteur, Couzin Films

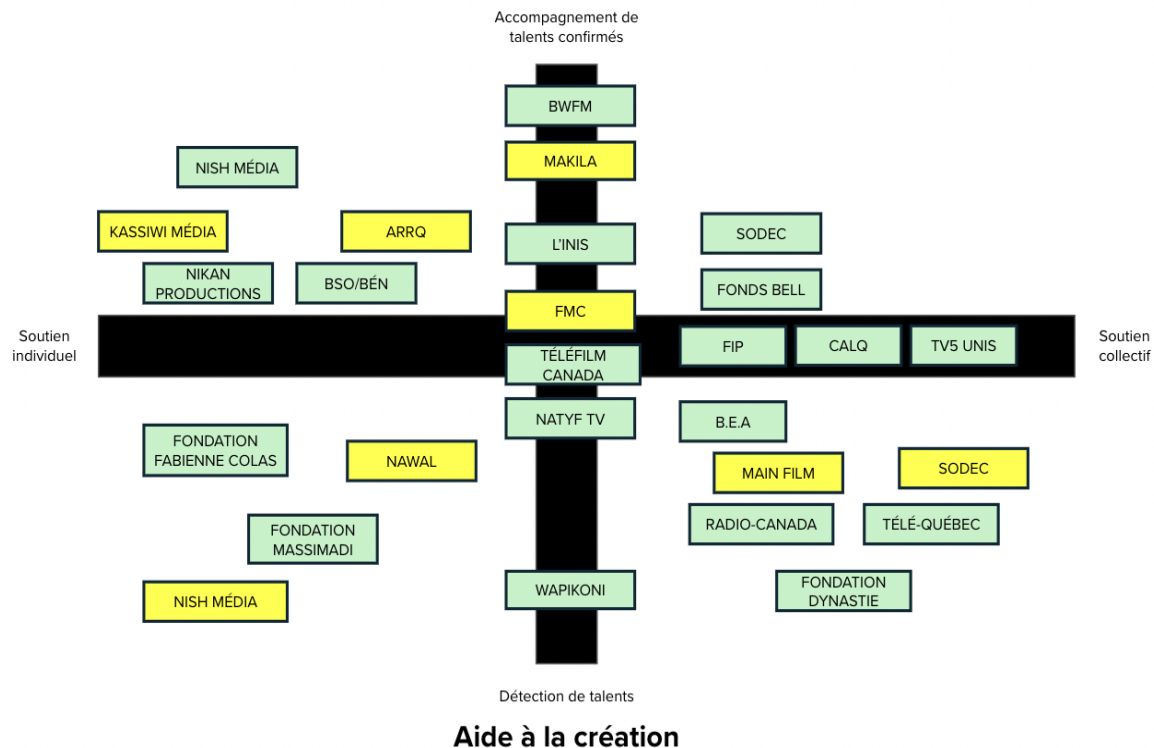
Portrait de l'écosystème d'accompagnement actuel

Cartographie des acteurs en présence¹

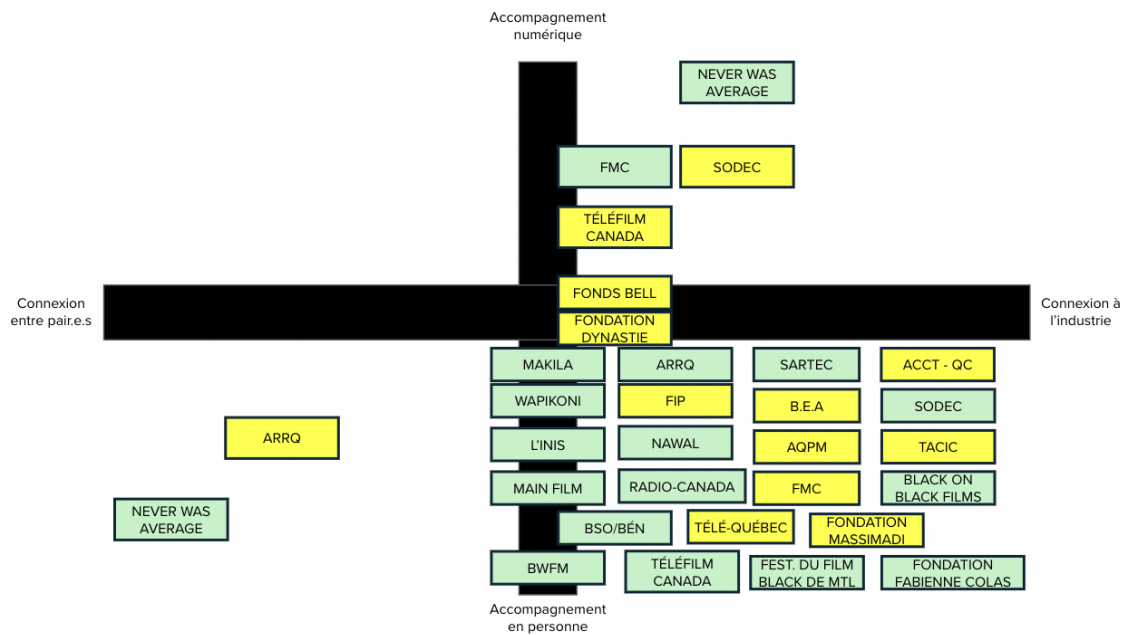
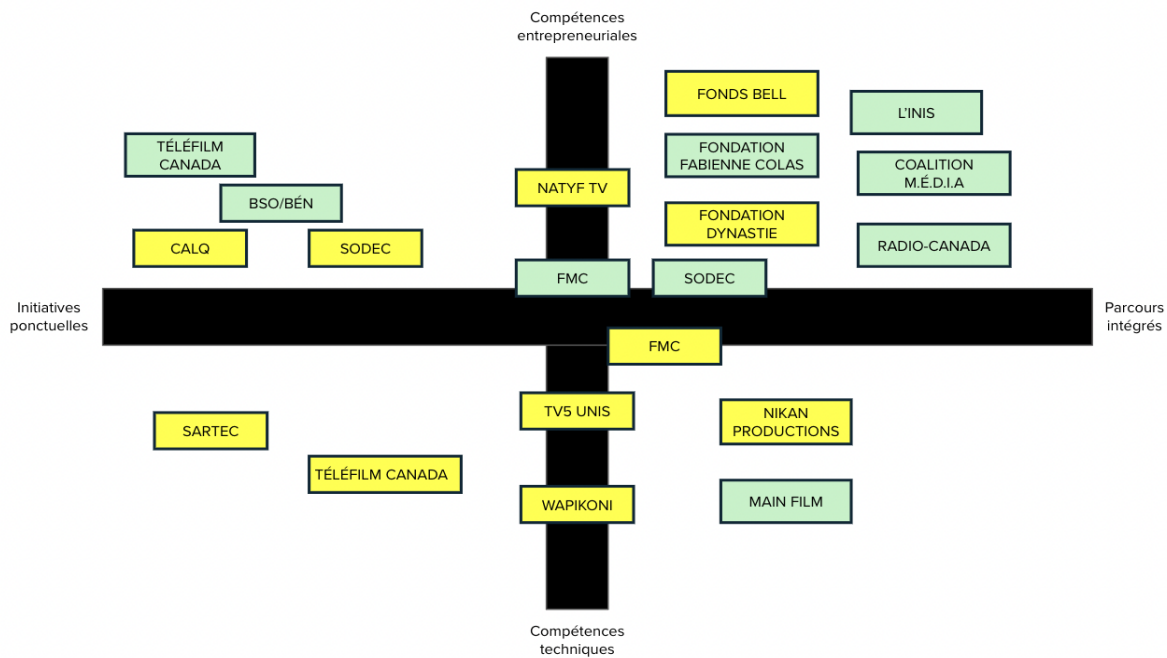
En guise d'activité brise-glace, les personnes présentes étaient invitées à positionner leur organisme sur une « carte » de l'industrie, divisée en quatre secteurs d'intervention :

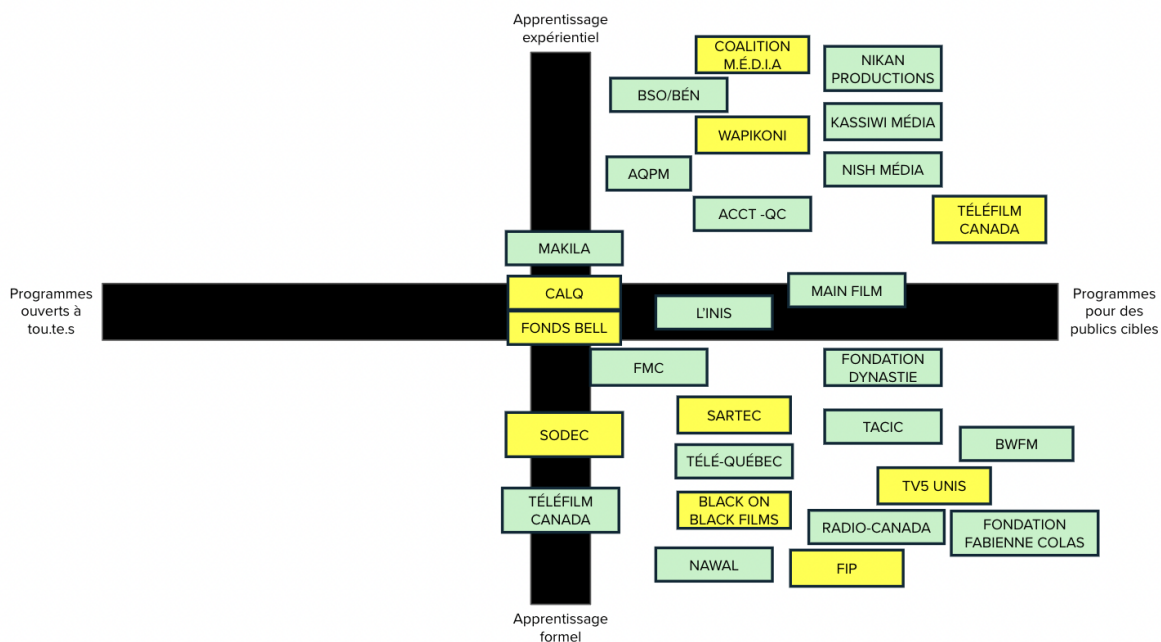
1. aide à la création;
2. entrepreneuriat et professionnalisation;
3. représentation, incubation, réseautage;
4. perfectionnement et accès à l'industrie;

Elles pouvaient indiquer un domaine d'intervention principal (en vert) et secondaire (en jaune).



¹ À noter que plusieurs organismes absents ont été contactés afin de recueillir leur positionnement dans la cartographie, dans un souci de meilleure représentativité.





Perfectionnement/Accès à l'industrie

Définitions de chaque axe d'intervention

	gauche/bas	droite/haut	Questions pour mieux comprendre et mettre en contexte l'axe
1. Aide à la création			
X	Soutien individuel	soutien collectif	Est-ce que votre soutien est principalement dirigé vers des individus (auteur-trice-s, artistes) ou des collectifs (équipes, organismes, projets de groupe) ?
Y	Détection de talent	accompagnement de talents confirmés	Intervenez-vous en amont, dans l'identification de nouveaux profils, ou en aval pour structurer ceux qui ont déjà un pied dans l'industrie ?
2. Entrepreneuriat/professionnalisation			
X	Initiatives ponctuelles	parcours intégrés	Vos programmes offrent-ils des modules indépendants ou un cheminement structuré vers la professionnalisation ?
Y	Compétences techniques	compétences entrepreneuriales	Vos actions visent-elles à former des expert-e-s d'un métier ou des porteur-euse-s de projets ?
3. Représentation, incubation, réseautage			

X	Connexions entre pairs	connexions à l'industrie	Travaillez-vous à créer des liens entre pairs ou à connecter vos participant·e·s aux acteurs traditionnels de l'industrie ?
Y	Accompagnement en personne	Accompagnements numériques	Est-ce que le lien humain et le lieu physique est central dans vos mécanismes de représentation, ou avez-vous développé des outils autonomes (rencontre en ligne ?)
4. Perfectionnement/accès à l'industrie			
X	Programmes ouverts à tous	programmes ciblés pour des profils sous-représentés	Votre approche est-elle universaliste ou spécifique à certaines communautés ou enjeux de représentativité ?

Besoins, insatisfactions et leviers d'action

La discussion en *fishbowl* se voulait un espace d'écoute active et de partage autour d'une question centrale : comment les organismes initiateurs de programmes vivent-ils leur rôle auprès de la relève issue de groupes sous-représentés dans l'industrie? L'idée était de faire émerger des points de vue tirés d'expériences – ce qui motive et satisfait, mais aussi ce qui pèse, coince ou manque pour que chaque organisme puisse jouer au mieux son rôle. La discussion a fait ressortir les constats suivants :

Besoins

soulevés par les organismes présents

- Plus de collaborations organiques
- Il faut un continuum de l'accompagnement
- Liens avec les organismes communautaires
- Diversité dans les postes décisionnels
- Histoires véridiques, loin des stéréotypes
- Professionnalisation en amont, sans but de diffusion
- Possibilité de raconter des histoires différemment
- Rencontres avec les pair.e.s
- Relations durables producteurs-talents
- Financements pérennes à l'abri des changements politiques
- Valorisation du travail bénévole
- Ressources et organisations pour créer des ponts
- Repenser les pratiques de jumelage en tenant compte des réalités spécifiques de chaque projet, et en

reconnaissant les besoins et les particularités propres à chaque collaboration.

- Encourager les diffuseurs à créer des incubateurs ou programmes, distincts des stages, qui émanent directement de leurs initiatives plutôt que des maisons de production.
- Tenir redevables les ministères de la culture, provinciaux et fédéraux, pour qu'ils s'engagent concrètement envers la diversité et assurent la pérennité de cet engagement.
- Permettre aux groupes sous-représentés de raconter leurs propres histoires et d'avoir un pouvoir décisionnel pour garantir leur authenticité.

Insatisfactions

soulevés par les organismes présents, du point de vue des participant.e.s des programmes et initiatives

- Confiance brisée entre communautés et bailleurs de fonds
- Manque de sentiment d'appartenance à l'industrie audiovisuelle
- Confusion devant la diversité de l'offre de programmes
- Long cheminement de professionnalisation avant d'avoir accès au financement
- Pas de droit à l'erreur
- Manque de diversité chez les producteurs et les bailleurs de fonds
- Stéréotypes enracinés
- Manque de vision des décideurs
- Réalité pire en télévision qu'en cinéma
- Indicateurs de performance sur le court terme
- Partage d'enveloppes limitées entre des organismes similaires
- Difficulté à contourner les gros acteurs
- Rétention difficile et fragile
- Risques de duplication d'efforts
- Coût personnel du militantisme
- Restrictions d'embauche
- Manque de prise de risques et de reconnaissance des talents de la part des boîtes de production, des décideurs et des bailleurs de fonds.

Leviers d'action

proposés par les organismes présents pour mieux servir les participant.e.s des programmes et initiatives

- Avoir accès à plus de réseautage et dialogue entre les pairs
- Autonomisation des talents
- Plus de versatilité des accompagnements
- Retrait de la limite d'âge dans la catégorie/critère émergente et relève
- Diversification des comités de sélection
- Au sein des associations, disposer d'un répertoire de groupes sous-représentés selon métiers, langues, appartenances culturelles, identités, genres, religions serait précieux pour raconter des récits de manière plus authentique.
- Développer des guides et des processus d'accompagnement pour aider les producteurs à raconter les histoires de manière respectueuse et adaptée, en s'éloignant des approches narratives traditionnelles. Sensibiliser les maisons de production afin qu'elles prennent en compte les réalités spécifiques et les valeurs portées par les projets.
- Besoin d'accès à des postes concrets, rémunérés et reconnus par les pairs et les décideurs.

Pistes d'action

Calendrier et étapes

Cette première table de travail visait à explorer des pistes de réponse à la question suivante : « Étant donné que les activités de formation, de soutien et de développement sont actuellement portées de manière indépendante par différents acteurs de l'écosystème, comment réorganiser ou synchroniser ces initiatives de façon concertée, afin que les talents issus de la relève et de la diversité puissent suivre des parcours structurés et adaptés à leurs besoins, qui favorisent leur insertion durable dans l'industrie du cinéma et de la télévision? »

Observations

Objectif : dresser la chronologie des programmes, des moments forts, des ponts existants ou manquants

- Différentes initiatives pour des clientèles différentes (métier, démographie) : pas forcément de dédoublement

- Bonne circulation des projets d'un organisme d'aide à l'autre
- Absence de répertoire consolidé des aides financières et des initiatives existantes
- Manque de visibilité des appels de candidatures et chevauchement des communications
- Défi consistant à trouver la bonne durée des formations pour qu'elles soient enrichissantes mais faciles à intégrer dans un horaire
- Complexité et coût de la mutualisation entre organismes : partenariats et collaborations plus faciles
- Collaborations entre organismes décuplent la portée et la visibilité

Analyse

Objectif : repérer les ruptures dans les parcours, les redondances, les frictions dans les calendriers

- Manque d'alignement des dates de dépôt
- Contraintes de l'année financière
- Contraintes de l'année financière
- Impossibilité de se recommander des candidat.e.s entre initiatives à cause des dates limites concurrentielles
- Peu de synchronisation entre le palier fédéral et provincial
- Beaucoup de programmes de formation en scénarisation, mais peu en production-entrepreneuriat et en réalisation
- Méconnaissance des différents métiers existants
- Mentalité de chasse gardée et contraintes politiques des organismes
- Manque de RH pour mutualiser ou coordonner les initiatives

Propositions

Objectif : imaginer un calendrier concerté, un système de progression lisible, une offre optimisée

- Créer une liste de diffusion qui circule entre les organismes
- Favoriser la promotion croisée
- Mettre en place un système d'aiguillage entre organismes
- Multiplier les occasions de réseautage entre les différentes initiatives
- Réunir les organismes une fois par année pour une présentation des calendriers respectifs, afin de trouver une synchronicité et d'harmoniser les parcours
- Chapeauter un projet de site Web, de calendrier ou de base de données répertoriant les programmes et initiatives et leurs dates
- Cette ressource devrait permettre d'individualiser les solutions et parcours possibles en fonction des profils (démographiques, professionnels, type et avancement du projet)
- Organiser un déjeuner-causerie ou une foire de présentation des initiatives au milieu
- Impliquer les ancien.ne.s participant.e.s dans la promotion des initiatives
- Promouvoir les initiatives avec des kiosques dans les festivals

- Tirer parti des initiatives existantes, par exemple :
 - site gouvernemental cultive.ca (plateforme dédiée à la mise en valeur des ressources pour le développement des carrières dans le secteur culturel)
 - mutualisation de formations à L'Inis et collaborations avec plusieurs organismes et associations

Bons coups et constats

La deuxième table de travail était axée sur les possibilités de tirer parti des réussites avérées, en tâchant de répondre à la question « Étant donné que certains mécanismes de formation et d'insertion professionnelle ont généré des retombées concrètes et durables, comment définir ces bonnes pratiques, les documenter et en dégager les conditions de réussite, afin que ces succès puissent être adaptés, étendus ou répliqués dans d'autres contextes, notamment au sein de compagnies de production ou d'organismes similaires? »

Observations

Objectif : dresser un inventaire des bons coups concrets et de leurs retombées observées

- Accompagnement personnalisé et sur la durée (petites cohortes)
- Bourses et stages rémunérés
- Compensation des mentor.e.s
- Admissibilité des dépenses de gestion des initiatives
- Mentor.e.s qui comprennent la réalité des participant.e.s
- Taux de succès du programme d'entrepreneuriat de la Coalition M.É.D.I.A.
- Réduction des barrières à l'entrée (coût plus bas)
- Espaces sécuritaires d'échange
- Retombées concrètes sur le plan de la diversification des compétences et du réseau
- Cliniques juridiques
- Implication des festivals
- Collectifs pancanadiens représentant des groupes minoritaires
- L'union fait la force! (exemple du BEA qui a réuni les Inuit, les Métis et les Premières Nations malgré leurs réalités très différentes)

Analyse

Objectif : identifier les écarts entre les objectifs et les résultats

- Tokenisme, microaggressions, jumelages non organiques

- Non-respect de la souveraineté narrative et de l'authenticité des récits
- Obligation de travailler avec des talents expérimentés dans certaines écoles, ce qui bloque l'entrée des personnes racisées dès la formation dans le milieu et limite les choix de collaborateur.trice.s sur les projets
- Obstacles au recrutement en général dans les institutions
- Manque de formation EDI et absence d'espaces inclusifs et sécuritaires dans les plus gros événements et institutions; difficile d'y assurer la sécurité des participant.e.s de la diversité, incompatibilité avec les organismes « par et pour »
- Manque de diversité dans les rôles clés et manque de prise de risque chez les décideurs
- Lacunes dans les mécanismes de rétroaction
- Coût élevés des formations professionnelles les plus reconnues
- Réalité très différente entre le cinéma et la télévision
- Consultez les communautés ciblées qui œuvrent dans notre industrie afin de s'assurer que les programmes sont réalistes et adaptés à leurs besoins

Propositions

Objectif : proposer des façons concrètes de tirer parti des succès, de les rendre durables et reproductibles

- Privilégier les accompagnements de longue durée
- Rémunérer adéquatement les mentor.e.s et les participant.e.s
- Inclure la gestion des initiatives dans les budgets
- Collecter des données démographiques (auto-identification) dans les formulaires des associations professionnelles pour identifier facilement les mentor.e.s de la diversité
- Sensibiliser les mentor.e.s aux enjeux de l'EDI pour qu'ils accomplissent correctement leur mandat
- Offrir une base de formation EDI à tous les acteurs du milieu pour garantir un espace sécuritaire aux participant.e.s dans les plus gros événements
- Intégrer des initiatives dans de plus gros événements pour optimiser les retombées, élargir le réseautage et améliorer la visibilité, et y accompagner les participant.e.s de la diversité pour y assurer leur sécurité culturelle
- Faciliter par des rencontres de réseautage et des appels la diversification des jurys de sélection
- Privilégier les offres en ligne pour toucher les communautés autochtones et éloignées et les personnes en situation de handicap; cibler les moments en présentiel pour le réseautage
- Donner de l'importance aux espaces d'expérimentation qui permettent de se tromper (p. ex. KINO)
- Créer une association dédiée à la défense des intérêts de tous les talents de la diversité

Reconnaissance et opportunités

Enfin, la troisième table de travail portait spécifiquement sur les mécanismes de reconnaissance des formations et sur la durabilité de la professionnalisation. Les sous-groupes réfléchissaient à la question suivante : « Étant donné que les talents issus de la relève et de la diversité engagés dans des programmes de professionnalisation ont besoin de reconnaissance durable et d'un accès concret aux possibilités de l'industrie, comment mettre en place des mécanismes tangibles de valorisation, de suivi et d'intégration après les programmes, afin que leurs parcours soient pleinement reconnus, ouvrent des perspectives réelles et soutiennent une insertion professionnelle durable dans le milieu du cinéma et de la télévision? »

Observations

Objectif : dresser le portrait des dispositifs actuels de reconnaissance, de suivi et d'arrimage aux parcours conventionnels

- Accompagnement vers un objet précis (dépôt à un fonds X, p. ex.)
- Mentorat assuré par les ancien.ne.s participant.e.s
- Projets en développement à la sortie des formations
- Aide à la création émergente de la SODEC plus pertinent que l'ancien Programme d'aide aux jeunes créateurs
- Prise de risque chez certains décideurs (tou.tv, Fonds Bell)
- Certaines pistes alternatives restent à explorer : coproductions internationales, autoproduction

Analyse

Objectif : identifier les zones de non-reconnaissance, les freins à l'accès aux possibilités, et les points de rupture post-programme

- Insuffisance des programmes de professionnalisation pour préparer aux réalités de l'industrie
- Manque de temps des mentor.e.s pour réellement former les stagiaires
- Stage ≠ professionnalisation
- Manque de pérennité des initiatives à cause du financement par projet
- Manque criant de ressources et de main-d'œuvre au sein des organismes offrant les formations
- Plafond des budgets de réalisation pour la création émergente
- Manque de liens réels entre les talents de la relève et les décideurs

Propositions

Objectif : faire émerger des propositions de reconnaissance systémique, d'accès aux possibilités concrètes et de suivi actif

- Offrir des avantages concrets aux talents : adhésions, invitations sur des jurys, accréditations dans des festivals, prix qui accélèrent le financement
- Faciliter l'accès de la relève aux associations professionnelles (1^{er} crédit)
- Offrir des certifications à la fin des parcours de formation
- Organiser des projections suivies de rencontres avec les talents
- Bailleurs de fonds : donner des incitatifs financiers aux compagnies de production qui professionnalisent les talents de la relève et qui prennent des projets de participant.e.s de la diversité
- Bailleurs de fonds : offrir une aide stratégique à long terme (soutien au fonctionnement ou à la mission) aux organismes qui représentent les communautés sous-représentées et qui proposent des formations
- Responsabiliser les institutions et les organismes en rendant obligatoires les formations EDI dans les critères de financement
- Normaliser les processus EDI pour assurer leur durabilité
- Décideurs : fournir directement des outils d'accélération des talents
- Bailleurs de fonds : retirer les plafonds de production des programmes de financement de la relève
- Bailleurs de fonds : simplifier et uniformiser les demandes de financement
- Bailleurs de fonds : mandater des agents sur le terrain, en contact direct avec la clientèle, pour expliquer en personne les critères de sélection
- Ajouter des critères d'admissibilité aux programmes de financement qui exigent l'appartenance des créateur.trice.s aux communautés représentées

Conclusion

Pour résumer, la table de concertation *Professionnalisation durable des talents issus de la diversité et des talents de la relève* a permis un apprentissage mutuel bénéfique et la découverte des initiatives menées par chaque organisme en présence. Plusieurs pistes de solutions ont été proposées au cours de cette journée de réflexion. Parmi les principales, on peut citer la création d'un répertoire consolidé et d'un calendrier concerté des différentes initiatives d'accompagnement existantes, le soutien au fonctionnement des organismes offrant des formations et défendant les intérêts des talents sous-représentés, et la normalisation des processus EDI par le biais d'incitatifs financiers. De nombreuses pistes restent encore à explorer, notamment en impliquant les organismes qui n'étaient pas représentés à la table de concertation. Il a aussi été mentionné qu'une approche intersectionnelle et une analyse des obstacles systémiques seraient nécessaires à un examen plus approfondi de la situation et à l'élaboration de solutions adéquates.

Prochaines étapes

Afin de maintenir la dynamique enclenchée lors de cette concertation, un comité interorganismes dirigé par Jean-François O'Bomsawin (Bureau de l'écran autochtone) sera mis en œuvre pour assurer une veille sur les progrès réalisés et faire le pont entre les différents acteurs impliqués. On a insisté sur le fait qu'il était essentiel de consulter les groupes sous-représentés avant de former de nouvelles associations et de toujours asseoir à la table des membres des communautés concernées, afin que tout comité représente réellement leurs intérêts et leurs priorités. L'Académie canadienne du cinéma et de la télévision n'étant qu'un acteur parmi d'autres, elle-même dans un processus d'apprentissage sur les initiatives EDI, elle s'engage à ne pas endosser le rôle de porte-parole des groupes en question, mais bien à donner l'élan à des changements qu'elle souhaite voir pilotés par ces groupes. Dans les limites de son mandat et de ses moyens, l'Académie désire mettre les ressources dont elle dispose au service d'initiatives menées par et pour ces groupes, en commun avec les ressources d'autres parties prenantes, et avancer à leurs côtés vers une industrie audiovisuelle québécoise plus équitable, diversifiée et inclusive, et donc plus forte et plus pertinente.

L'Académie reste à l'écoute de toute recommandation, commentaire ou proposition en lien avec ce rapport ou les suites de la table de concertation. Pour communiquer avec l'Académie à ce sujet et poursuivre ensemble la réflexion, veuillez envoyer un courriel à **Nora Hassouna, responsable de la programmation à l'Académie : nhassouna@academie.ca**. Le responsable du comité de veille, **Jean-François D. O'Bomsawin**, est joignable à jfobomsawin@indigenousscreenoffice.com

Remerciements

L'Académie remercie l'ensemble des participant.e.s à la table de concertation pour leur présence, leur engagement et la richesse de leurs contributions. Un merci spécial aux partenaires de ce projet, le Fonds des médias du Canada (FMC), la SODEC et l'Association québécoise de la production médiatique (AQPM)²; aux représentant.e.s des communautés concernées; à l'équipe de La Piscine, notamment Charlie Bilodeau, pour son soutien à l'organisation de l'événement; et à Dedy Bilamba pour son accompagnement à titre de consultant.

² Ce rapport est commandité par l'AQPM. Les opinions, constats, conclusions ou recommandations exprimés dans ce document sont ceux des auteur.e.s et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'AQPM.