

2024-2027

STRATÉGIE EDIA DISCUSSIONS EN PERSONNE



FONDS DES MÉDIAS
DU CANADA

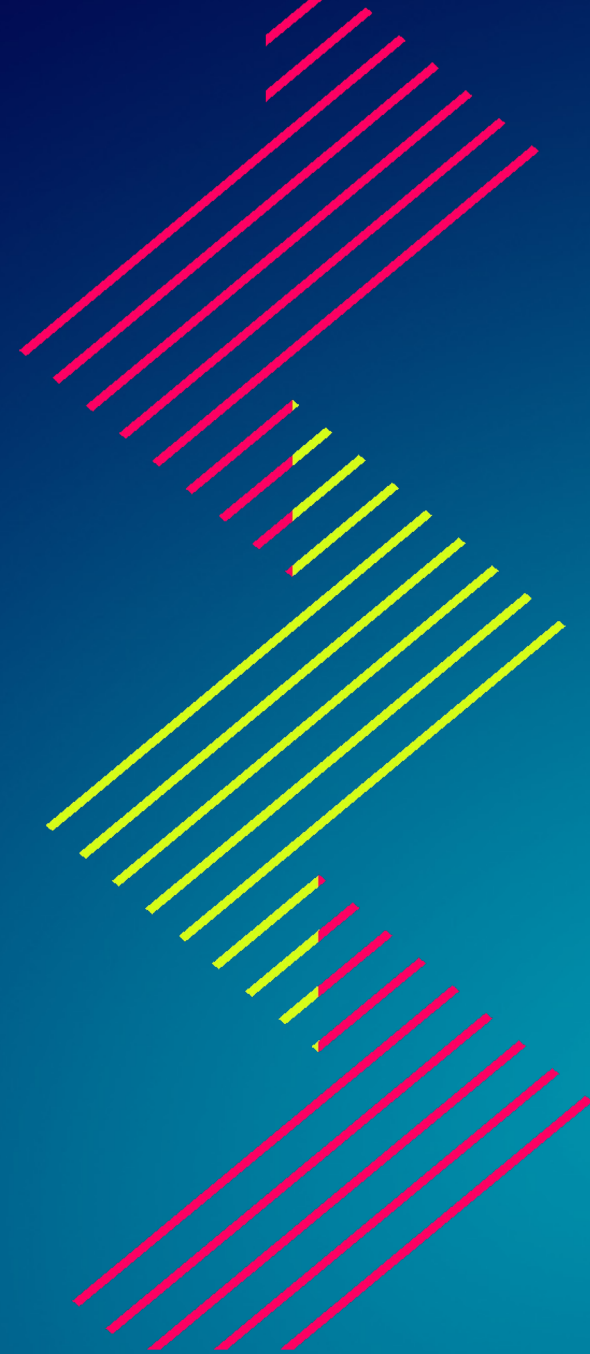
CANADA
MEDIA FUND

Bienvenue. C'est un plaisir d'être ici pour échanger avec vous.

[30 minutes]

Pendant que nous nous installons, nous vous invitons à participer à une activité si vous êtes à l'aise de le faire. Nous vous transmettrons nos réponses. La participation est facultative et vous pouvez choisir de garder l'anonymat.

**Contribuez à définir
la feuille de route du
FMC en matière d'équité,
de diversité, d'inclusion
et d'accessibilité :**
**Discussions en personne
pour faire le point et
écouter les membres de
la communauté**



Énoncé de reconnaissance du territoire

Le Fonds des médias du Canada (FMC) tient à souligner que la présente stratégie touche à l'expérience vécue, à l'identité et à l'appartenance de bon nombre de créateur·ices et de communautés qui vivent d'un océan à l'autre sur le territoire que l'on appelle aujourd'hui le Canada. Ces terres et ces eaux sont les territoires non cédés et visés par des traités des Premières Nations, des Inuit et des Métis. Tout au long de la rédaction, nous nous sommes efforcé·es de reconnaître et de prendre en compte les voix des peuples autochtones en tant qu'entités distinctes et souveraines. Beaucoup d'entre nous qui vivons aujourd'hui sur ce territoire sont venus en tant que colon·nes, immigrant·es et nouveaux·elles arrivant·es, au cours de la génération actuelle et des générations précédentes. Le FMC salue ceux et celles qui sont venus ici de force, notamment à cause de la traite transatlantique des esclaves.

Commençons. La fin d'une chose marque le début d'une autre.



Twice Colonized

INTRODUCTION : LA CROISSANCE ET L'INCLUSION AU FMC



CANADA
MEDIA FUND

FONDS DES MÉDIAS
DU CANADA

ORDRE DU JOUR

- **Reconnaissance de notre démarche**
[5 minutes]
- **Retour sur la Stratégie du FMC en matière d'équité et d'inclusion de 2021 à 2023**
[10 minutes]
- **Présentation de la Stratégie du FMC en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) de 2024 à 2027**
[20 minutes]
- **Discussion et premières impressions**
[40 minutes]
- **Remerciements et conclusion** [5 minutes]



Elles

Mise à jour et écoute de la communauté – Discussions en personne

RETOUR SUR NOTRE STRATÉGIE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION DE 2021 à 2023



Lou et Sophie

Stratégie du FMC en matière d'équité et d'inclusion de 2021 à 2023 : Objectifs

- **Améliorer** l'accès aux programmes du FMC et réduire les obstacles à l'inclusion dans le nouveau modèle de programmes.
- **Informer** les décisions, la stratégie, la consultation et la conception des programmes grâce à une perspective d'équité et d'inclusion afin d'apporter des changements structurels profonds et à long terme.
- **Adopter** une approche de collecte et d'analyse de données qui contribue à la prise de décision fondée sur des données probantes, qui permet d'évaluer les solutions de rechange aux mécanismes actuels servant à déterminer la réussite et à la récompenser, et de faire le suivi des progrès accomplis.
- **Renforcer** les compétences et la composition de l'équipe du FMC nécessaires pour servir les communautés sous-représentées.

Stratégie du FMC en matière d'inclusion et d'équité de 2021 à 2023 : Faits saillants

- **Programme pilote destiné aux communautés racisées (PPCR)** : Le FMC a investi 37,5 M\$ dans le PPCR sur trois ans, afin de soutenir 293 projets d'entreprises détenues et contrôlées par des personnes afrodescendantes et racisées. Le financement du PPCR a eu des retombées économiques importantes. Chaque dollar investi dans le programme a généré 5,23 \$ en volume de production et a contribué à hauteur de 176,4 M\$ au PIB du Canada. Selon 97 % des personnes ayant répondu à notre sondage, le financement du PPCR a eu une incidence positive sur leur projet ou leur entreprise. Au cours de l'exercice 2024-2025, le Programme destiné aux communautés racisées (PCR) est devenu un programme régulier du FMC.
- **Impact du développement de l'industrie** : Un investissement total de 9,7 M\$ sur trois ans dans le développement de l'industrie a permis de soutenir 135 projets, dont 85 % étaient axés sur les communautés autochtones et en quête d'équité; le programme a également contribué à la création du Bureau de l'écran des Noirs et de l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran (ORPHÉ).

Stratégie du FMC en matière d'inclusion et d'équité de 2021 à 2023 : Faits saillants (suite)

- **Positionnement narratif** : En 2023, le FMC a publié sa politique sur le positionnement narratif, qui encourage la création de contenus à la fois représentatifs et responsables pour toutes les personnes et toutes les communautés. Les projets financés par le FMC dont l'intrigue, les personnages principaux ou les sujets sont liés aux communautés autochtones et en quête d'équité ne doivent être réalisés que par des personnes bien placées pour raconter l'histoire, c'est-à-dire (a) qui sont membres de la ou des communautés autochtones ou en quête d'équité concernées par le projet; ou (b) qui démontrent que des mesures exhaustives ont été et seront prises pour créer le contenu de façon responsable, réfléchi et non préjudiciable.

Stratégie du FMC en matière d'inclusion et d'équité de 2021 à 2023 : Faits saillants (suite)

- **Expansion du programme** : Les trois années de financement consacré à l'équité, à la diversité et à l'inclusion par le gouvernement fédéral dans le budget 2021 ont entraîné une augmentation de 23 % des projets dans le cadre de notre Programme autochtone et le développement de 32 partenariats avec l'industrie axés sur les communautés autochtones et en quête d'équité. Des fonds supplémentaires ont également été affectés à des initiatives précises en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les programmes suivants : prédéveloppement, conceptualisation et premières étapes de développement.

Stratégie du FMC en matière d'inclusion et d'équité de 2021 à 2023 : Faits saillants (suite)

- **Progrès fondés sur les données** : Le système d'auto-identification PERSONA-ID, qui a débuté en 2022-23, permet de suivre la composition démographique des rôles clés et la propriété en lien avec les demandes aux programmes du FMC. Le système nous a permis d'évaluer l'admissibilité des requérant·es à des programmes tels que le Programme pour les communautés racisées et le Programme autochtone, ainsi qu'à des mesures incitatives liées au genre et à la diversité. L'auto-identification est facultative pour tous les autres programmes. Toutefois, au cours de la première année, 83 % des personnes jouant un rôle clé dans les projets financés par le FMC se sont inscrites à PERSONA-ID. Ce pourcentage est passé à 89 % en 2023-24. Le FMC a publié son premier rapport démographique sur les données obtenues en mars 2024, et prévoit fournir un deuxième rapport d'ici la fin de l'année 2024. Les données agrégées continueront d'orienter le FMC en vue de prises de décisions fondée sur les données afin de réduire les obstacles systémiques, d'identifier les inégalités et de promouvoir un meilleur accès et une plus grande inclusion.

Stratégie du FMC en matière d'inclusion et d'équité de 2021 à 2023 : Faits saillants (suite)

- **Activités et gouvernance** : Un audit d'accessibilité a été réalisé pour déterminer l'état de préparation organisationnelle du FMC en vue d'améliorer l'accessibilité, et des recommandations ont été formulées concernant la langue, les consultations, les projets, les principes directeurs, etc. Le conseil d'administration du FMC a participé à une formation sur la lutte contre le racisme conçue pour le secteur audiovisuel. Notre équipe chargée de la croissance et de l'inclusion s'est agrandie, avec l'arrivée d'une personne chargée de la coordination et d'une autre pour la liaison avec le marché de langue française. Nous avons accordé la priorité à l'intégration des objectifs de notre stratégie en matière d'équité et d'inclusion dans le plan d'activités et les objectifs stratégiques du FMC, et nous avons présenté les résultats à ce chapitre dans nos rapports annuels. Avec le consentement des personnes intéressées, nous avons également recueilli des données d'auto-identification auprès du personnel et des membres du conseil d'administration du FMC, notamment du personnel chargé de l'administration des programmes du FMC, afin d'assurer le suivi de la représentation.

Stratégie du FMC en matière d'inclusion et d'équité de 2021 à 2023 : Faits saillants (suite)

- **Accessibilité et langue** : L'ensemble du personnel du FMC a participé à une formation sur l'accessibilité, qui comprenait des réunions de l'ensemble du personnel et des rencontres en équipe. Nous avons élaboré un guide linguistique interne en français pour pallier les limites du langage genré. Lors de son lancement, le personnel a été formé à l'utilisation efficace du guide, qui a aussi été transmis aux traductrices et traducteurs externes. L'équipe de communication a également commencé à mettre en œuvre les lignes directrices du gouvernement du Canada sur le langage inclusif en français et en anglais, tout en créant des pratiques de responsabilisation dans les processus de communication afin de garantir l'uniformité du langage inclusif. Nous avons également poursuivi la mise en œuvre des normes d'accessibilité dans le design – police, couleur, contraste, texte de remplacement, etc.

Stratégie du FMC en matière d'inclusion et d'équité de 2021 à 2023 : Faits saillants (suite)

- **Communications** : La plateforme éditoriale du FMC, *Futur et Médias*, met l'accent sur les communautés et les créateur·ices sous-représenté·es, qui sont des éléments clés de son mandat, notamment dans deux séries vidéo intitulées *Moteur, action, inclusion*. La première saison portait sur les créateur·ices racisé·es dans le marché québécois, et la deuxième saison présentait des entrevues avec des équipes créatives à l'avant-garde des pratiques inclusives équité. Les cinq épisodes de la deuxième saison ont généré 670 000 vues. L'équipe de communication a également créé un répertoire d'images et mis en place des processus pour garantir que tous les principaux supports de communication externes représentent une diversité de projets financés par le FMC. En collaboration avec l'équipe chargée de la croissance et de l'inclusion, nous avons également créé un calendrier de contenu pour les journées, les semaines et les mois consacrés à la sensibilisation afin de célébrer et de promouvoir les projets financés par le FMC et axés sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, à l'interne comme à l'externe.

Stratégie du FMC en matière d'inclusion et d'équité de 2021 à 2023 : Faits saillants (suite)

- **NOUS | MADE** : La campagne Seek More/Découvrons-NOUS a incité la population canadienne à rechercher des contenus ainsi que des créateur·ices issu·es d'un plus grand nombre de milieux, de cultures et de communautés. Mettant en scène six créateur·ices canadien·nes de talent qui racontent leur histoire dans leurs propres mots, la campagne a montré pourquoi l'inclusivité et la représentation sont importantes à la télévision, au cinéma, dans les jeux vidéo et dans les arts émergents. La campagne a été couronnée de succès, avec plus de 173 millions d'impressions dans les médias, 30 millions de visionnements de vidéos et une augmentation de 15 % du trafic sur le site Web en provenance du Canada français.

**PRÉSENTATION DE
NOTRE STRATÉGIE
2024-2027
EN MATIÈRE
D'ÉQUITÉ,
DE DIVERSITÉ,
D'INCLUSION ET
D'ACCESSIBILITÉ**



Stratégie du FMC en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027 : Champ d'application

La stratégie du FMC en matière d'équité et d'inclusion de 2021 à 2023 était essentielle pour harmoniser les objectifs d'équité et d'inclusion du FMC et faire en sorte que l'investissement du gouvernement fédéral ait un impact mesurable sur les entreprises ainsi que sur les forces créatives sous-représentés dans l'ensemble du pays.

À partir de là, la priorité de la stratégie du FMC en matière d'EDIA pour 2024 à 2027 consiste à créer des changements structurels au sein du FMC pour renforcer les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation.

Dans le cadre de sa démarche, le FMC a mieux compris l'importance de l'accessibilité et de la pleine participation. C'est pourquoi nous avons ajouté l'accessibilité comme pilier central de notre stratégie en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité pour 2024 à 2027, afin de préciser que l'intégration des pratiques d'accessibilité à l'ensemble des activités du FMC à l'interne et à l'externe fait partie de nos priorités.

Stratégie du FMC en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027 : Champ d'application (suite)

PREMIÈRE ANNÉE

Avec la modernisation de l'industrie, la mise à jour des réglementations et de nouvelles contributions potentielles à l'horizon, la première année de notre stratégie en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027 demeurera axée sur des communautés précises, tout en maintenant les mesures incitatives et les programmes lancés au cours de la stratégie en matière d'équité et d'inclusion de 2021 à 2023, notamment le soutien au développement de l'industrie et le programme pour les communautés racisées. Ces changements sont perceptibles dans le lancement de nos programmes en 2024-2025.

Stratégie du FMC en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027 : Champ d'application (suite)

DEUXIÈME ET TROISIÈME ANNÉES

Lors des deuxième et troisième années de la stratégie en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, le FMC continuera de consulter, d'évaluer et de s'adapter pour s'assurer qu'elle répond aux besoins en constante évolution des communautés méritant l'équité au Canada, et que les initiatives et programmes nouveaux ou adaptés sont élaborés dans une optique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. Comme toujours, nous mettons l'accent sur la collaboration et le partenariat, qui permettent au FMC de demeurer un leader et un défenseur du secteur audiovisuel au pays.

Stratégie du FMC relative aux Autochtones

Le FMC utilise l'expression « peuples autochtones du Canada » pour désigner et reconnaître les Premières Nations, les Inuit et les Métis qui vivent sur le territoire aujourd'hui connu sous le nom de Canada et qui sont les descendants des premiers habitants de ce territoire avant la colonisation.

Le FMC reconnaît que la souveraineté des peuples autochtones est protégée par l'article 35 de la Constitution du Canada. Le Canada est également signataire de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). Le paragraphe 16(1) stipule que « Les peuples autochtones ont le droit d'établir leurs propres médias dans leur propre langue et d'accéder à toutes les formes de médias non autochtones sans discrimination aucune. » Ainsi, le FMC affirme que les langues autochtones devraient être considérées comme un troisième pilier du système de radiodiffusion canadien, au même titre que le français et l'anglais.

Stratégie du FMC relative aux Autochtones (suite)

Pour manifester notre soutien à ce troisième pilier, et compte tenu du financement fédéral permanent obtenu par le Bureau de l'écran autochtone (BEA), et aussi de notre annonce conjointe selon laquelle le BEA administrera le programme autochtone de 10 M\$ du FMC, nous avons retenu les services de consultant·es autochtones afin de recueillir les commentaires de l'industrie et de collaborer avec nous à la rédaction d'une stratégie distincte relative aux Autochtones qui décrit comment le FMC continuera, entre autres objectifs, à soutenir le contenu et les entreprises de l'écran autochtone.

C'est pourquoi notre stratégie en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027 se concentre sur les communautés méritant l'équité.

Stratégie du FMC en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027 : Objectifs

- **Renouveler** les approches relatives à la collaboration et à la consultation en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité afin de renforcer la participation des communautés méritant l'équité aux processus décisionnels.
- **Intégrer** les objectifs en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité aux modes de financement à mesure que le FMC s'adapte à la modernisation et aux décisions réglementaires.
- **Collaborer** avec Téléfilm Canada et d'autres partenaires financiers dans la mesure du possible afin d'harmoniser les stratégies en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité.

Stratégie du FMC en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027 : Objectifs (suite)

- **Accentuer** l'impact des données et des travaux de recherche afin de mieux servir les personnes requérantes du FMC et de l'industrie.
- **Continuer** à renforcer les compétences et la composition de l'équipe du FMC afin de mieux servir les forces créatives des communautés méritant l'équité.

Mise à jour et écoute de la communauté – Discussions en personne

Sort Of (Season 2)

PREMIÈRES IMPRESSIONS UNE INVITATION À LA DISCUSSION



Objectif de la discussion

Nous savons que chaque personne procède différemment et c'est pourquoi nous vous donnerons également la possibilité de formuler des commentaires à la fin de la présente séance.

- **Nous vous invitons à nous faire part de vos premières impressions ou de vos questions concernant la stratégie du FMC en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027.**
 - Par exemple, pensez-vous que le FMC progresse dans sa compréhension et sa mise en œuvre des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité? Pensez-vous que le FMC sera mieux en mesure de faire preuve d'objectivité et d'équité dans la répartition des ressources? Y a-t-il des éléments précis avec lesquels vous vous sentez ou non en harmonie?
- **En gardant à l'esprit les objectifs de la stratégie en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027, comment, à votre avis, le FMC peut-il mettre en œuvre des actions pour être le plus objectif et le plus équitable possible dans la répartition des ressources? Quels résultats souhaitez-vous voir? Et pourquoi?**
 - Par exemple, existe-t-il des mesures concrètes qui, selon vous, doivent être mises en œuvre? Ou des considérations sur la façon d'aborder certains éléments?

Objectif de la discussion

Nous savons que chaque personne procède différemment et c'est pourquoi nous vous donnerons également la possibilité de formuler des commentaires à la fin de la présente séance.

Nous aimerions également aborder brièvement le système PERSONA-ID.

Le système d'auto-identification PERSONA-ID, qui a débuté en 2022-23, permet de suivre la composition démographique des rôles clés et la propriété en lien avec les demandes aux programmes du FMC. Le système nous a permis d'évaluer l'admissibilité des requérant·es à des programmes tels que le Programme pour les communautés racisées et le Programme autochtone, ainsi qu'à des mesures incitatives liées au genre et à la diversité. L'auto-identification est facultative pour tous les autres programmes. Toutefois, au cours de la première année, 83 % des personnes jouant un rôle clé dans les projets financés par le FMC se sont inscrites à PERSONA-ID. Ce pourcentage est passé à 89 % en 2023-24. Le FMC a publié son premier rapport démographique sur les données obtenues en mars 2024, et prévoit fournir un deuxième rapport d'ici la fin de l'année 2024. Les données agrégées continueront d'orienter le FMC en vue de prises de décisions fondées sur les données afin de réduire les obstacles systémiques, d'identifier les inégalités et de promouvoir un meilleur accès et une plus grande inclusion.

Objectif de la discussion

Dans le cadre de cette compréhension commune de l'objectif du système PERSONA-ID, comment vous sentez-vous par rapport à cette approche? Nous aimerions connaître votre avis sur le système démographique et de présentation des données du FMC ou sur votre expérience avec cet outil, ainsi que les changements que vous jugez nécessaires.

Objectif de la discussion

Nous savons que chaque personne procède différemment et c'est pourquoi nous vous donnerons également la possibilité de formuler des commentaires à la fin de la présente séance.

- **En plus de ce dont il a été question, y a-t-il des éléments que vous souhaiteriez voir modifiés ou abordés dans la stratégie du FMC en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027? Et pourquoi?**
 - (Veuillez répondre le plus précisément possible. Nous vous suggérons de choisir une ou deux priorités à partager afin de permettre à une diversité de voix de se faire entendre. Mais sachez que nous vous sommes reconnaissants de votre point de vue et que nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires à la fin de la séance.)

MERCI. MERCI DE VOTRE TEMPS, DE VOTRE ÉNERGIE ET DE VOS INTERVENTIONS.

- **Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez faire savoir au FMC concernant vos expériences et vos besoins précis relativement à la stratégie en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de 2024 à 2027, et que vous n'avez pas encore eu l'occasion de mentionner? Si vous êtes à l'aise de le faire, nous vous invitons à nous en faire part en l'inscrivant sur une note autocollante que vous apposerez sur la feuille fournie.**
- **Si vous désirez nous poser d'autres questions et formuler des commentaires, écrivez-nous: industries@cmf-fmc.ca**