

3, 2, 1... ACTION !

Recommandations pour
une stratégie nationale
de formation dans
l'industrie du cinéma
et de la télévision

Présentées au
Conseil des ressources
humaines du secteur culturel
par Lowenbe Holdings Inc.



Conseil
des ressources humaines
du secteur culturel

Cultural
Human Resources
Council

ISBN 1-894236-41-6

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel vous invite à copier ou à imprimer les *Recommandations pour une stratégie nationale de formation dans l'industrie du cinéma et de la télévision* à des fins non-commerciales, personnelles et éducatives seulement. L'information présente dans ce document ne peut être reproduite, modifiée ou redistribuée, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, pour tout usage autre que ceux mentionnés ci-haut, sans l'autorisation écrite préalable du CRHSC.

Le CRHSC espère que ces informations seront utiles et faciles à consulter, mais les fournit "telles quelles". Il n'offre aucune garantie concernant lesdites informations et ne fait aucune représentation par leur publication. Le CRHSC rejette toute responsabilité, quelle qu'elle soit, découlant de l'utilisation, ou l'impossibilité d'utiliser ces informations.

Ce projet est financé par le **Gouvernement du Canada**
par l'entremise du **Programme des conseils sectoriels**.

Canada

3, 2, 1... ACTION !

Recommandations pour une Stratégie nationale de formation dans l'industrie du cinéma et de la télévision

Septembre 2006

Lowenbe Holdings Inc.



Le conseil des ressources humaines du secteur culturel
17, rue York, pièce 201
Ottawa (Ontario) K1N 9J6

www.crhsculturel.ca

Remerciements

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel remercie les membres du Comité directeur – Cinéma et télévision pour leur contribution :

Présidente :	Deborah Andrews, Canada Job One
Membre du Conseil d'administration du CRHSC:	Mark Melymick, Sheridan College Sarolta Csete, Canadian Film and Television Production Association (CFTPA) Lucille Demers, Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS) Benoît Dubois, Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ) Lise Lachapelle, Association des réalisateurs et des réalisatrices du Québec (ARRQ) John M. Lewis, International Alliance of Theatrical Stage Employees, Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts of the United States, its Territories and Canada (IATSE) Lesley Lucas, Directors Guild of Canada (DGC)
Gestion du projet :	Ce projet a été géré par Susan Annis, directrice générale et Lucie D'Aoust, gestionnaire principale.
Les conseil experts :	Geoff LeBoutillier et Caroline Couture de Lowenbe Holdings Inc., Halifax, Nouvelle-Écosse.
Traduction :	Louise Allaire

À la mémoire de **Roberto Ariganello**

En août 2006, Roberto Ariganello, cinéaste et directeur général de Liaison of Independent Filmmakers de Toronto, s'est noyé alors qu'il se baignait à Halifax. Il était venu donner de l'équipement de montage à la Atlantic Filmmakers Co-operative et devait y présenter deux de ses films, *Contrafacta* et *Non-Zymase Pentathlon*. Il avait 45 ans.

Lors de la table ronde du Conseil des ressources humaines du secteur culturel qui a eu lieu à Ottawa, Roberto nous avait parlé de l'importance de la formation, du perfectionnement professionnel qui permet de nourrir de nouveaux talents et du rôle que devaient jouer le Conseil des arts du Canada et l'Office national du film dans ce domaine. Ses opinions sont désormais bien intégrées dans la présente Stratégie nationale de formation pour l'industrie du cinéma et de la télévision.

Table des matières

AVANT-PROPOS	7
INTRODUCTION	9
Besoins et caractéristiques de l'emploi au sein de l'industrie	9
Historique.....	9
Problèmes	11
LE RAPPORT	13
Mission	13
Objectif.....	13
Méthodologie	13
Principes	14
Matrice de la formation.....	15
OBSERVATIONS, RECOMMANDATIONS et MEILLEURES PRATIQUES	17
1. PRESTATION DE LA FORMATION	17
Établissements d'enseignement (universités, collèges et cégeps).....	18
Coopératives et centres d'artistes autogérés	20
Syndicats et guildes.....	21
Formation en cours d'emploi.....	22
Formation externe et organismes de perfectionnement professionnel de l'industrie.....	25
Institutions nationales	26
Centres d'excellence	30
Écoles nationales de formation.....	31
Festivals de film	32
Accès aux programmes	34
Base de données nationale sur la formation	37
2. PÉNURIES DE COMPÉTENCES et LACUNES DANS LA FORMATION	39
Aperçu de l'industrie.....	39
Professions	43
Normes	54
Diversité.....	54
Santé et sécurité.....	59
Leadership	60
Nouvelles technologies	61
3. INNOVATIONS DANS LE FINANCEMENT	63
CRTC et diffuseurs.....	63
Agences fédérales, provinciales et territoriales.....	64
Syndicats et guildes.....	65
Coopératives	66
Dispense en échange de formation.....	66
Gouvernements provinciaux et territoriaux	67
Partenariats.....	69
4. STRUCTURE DE LA STRATÉGIE	71
SOMMAIRE	75
ANNEXE A	77
ANNEXE B	91

Avant-propos

À une époque caractérisée d'une part par le conflit et la polarisation culturelle et d'autre part par la menace de l'homogénéisation mondiale, la perspective canadienne est de plus en plus essentielle. Le cinéma et la télévision sont des outils de communication puissants pour faire connaître notre point de vue, mais l'industrie change si rapidement à cause des nouvelles technologies numériques et la mondialisation des marchés que notre capacité à diffuser notre produit est compromise. Nous traînons de la patte tant dans le domaine de la formation que dans celui du perfectionnement professionnel. Non seulement avons-nous de la difficulté à produire et à diffuser nos propres produits, mais quand des producteurs étrangers recherchent des travailleuses et travailleurs qualifiés, nous manquons de savoir-faire ou nous ne savons pas comment commercialiser notre talent convenablement. Face au numérique, nous ne réussissons pas à capitaliser sur l'énergie et le talent remarquables du secteur. Bien que les programmes de formation abondent, ils pourraient être déployés et financés beaucoup plus efficacement. Nous devrions reproduire les meilleures pratiques, comme le programme Film Training Manitoba, et mieux gérer et encourager les ressources humaines – harmoniser la prestation de la formation et du perfectionnement professionnel d'un océan à l'autre. Cela favoriserait grandement la croissance du secteur. Si nous ne faisons rien, nous continuerons d'alimenter le déficit culturel, d'importer davantage que nous exportons et nous ne serons pas en mesure de réaliser notre potentiel.

Le paysage de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision est présentement assez flou. Les vieux modèles tiennent de moins en moins bien la route. L'équipement et les logiciels sont de moins en moins chers et de plus en plus accessibles et l'ère numérique favorise de plus en plus la prolifération de moyens de diffusion comme l'Internet ou le téléphone cellulaire. Les revenus de publicité, jadis pierre angulaire de l'industrie de la télévision, sont désormais répartis dans un marché beaucoup plus vaste. Les droits d'utilisation de la programmation canadienne, déjà très peu élevés, diminuent davantage et la concentration des médias ajoute encore à la pression exercée sur le secteur. La ministre du Patrimoine demande au CRTC d'évaluer l'incidence de la technologie numérique sur la télédiffusion canadienne. Pendant ce temps, armés de crédits d'impôt et d'autres formes de soutien comme des projets de formation, les intérêts régionaux, provinciaux et territoriaux se font une concurrence agressive pour obtenir une part d'un gâteau de plus en plus fragmenté. Devant tous ces changements, comment pouvons-nous rassembler nos forces et concentrer nos énergies pour relever le défi – conserver notre place en dépit de la confusion dans les signaux internationaux ?

Nous pouvons réussir grâce au consensus et à la collaboration, en capitalisant sur nos forces et en mettant en place des mécanismes autorégénérateurs pour soutenir la formation et le perfectionnement professionnel de l'industrie du cinéma et de la télévision. Nous pouvons nous préparer au monde à venir que le CRTC est chargé d'étudier. Mais nous devons nous organiser, être proactifs et inclusifs sur les questions touchant les régions, les femmes, les Autochtones et les minorités visibles et tenir compte des besoins spéciaux; et, avant tout, nous devons tirer profit de l'engagement, de la volonté et du bon vouloir des établissements d'enseignement, de l'industrie et du gouvernement pour travailler ensemble à cet objectif commun.

Forte des fruits de la consultation auprès de l'industrie effectuée au cours de la dernière année, c'est dans le but d'établir un consensus et d'agir d'une façon concertée que la présente stratégie propose des recommandations

spécifiques visant divers intervenants ainsi que la création d'un comité consultatif national sur la formation lié à un réseau régional d'organismes de formation qui travailleront ensemble à favoriser la mise en œuvre de la stratégie.

L'élaboration du présent document n'aurait pas été possible sans la collaboration des centaines de participants aux nombreux groupes de discussion et aux rencontres individuelles qui ont eu lieu partout au pays. Nous tenons à les remercier de leur appui et de leurs judicieux conseils. Le monde du cinéma et de la télévision est formé de professionnels passionnés, engagés, occupés et pleins de ressources. Nous avons eu la chance qu'ils acceptent de consacrer du temps à ce projet. Au moment où le CRTC a le mandat d'étudier l'incidence des nouvelles technologies sur la télédiffusion, la présente stratégie, qui vise justement à trouver des solutions à ces problèmes par la formation et le perfectionnement professionnel, vient tout à fait à point. Lorsque le gouvernement élaborera les bases de sa politique sur l'industrie, nous espérons que la formation y occupera une place de choix et qu'ainsi, les recommandations du présent rapport pourront être appliquées plus facilement.

Un gros merci à Susan Annis, la directrice générale du CRHSC (et ma réviseure), à la traductrice Louise Allaire, à Lucie D'Aoust, pour la ténacité dont elle a fait preuve dans la gestion du projet et à Caroline Couture qui nous a si bien soutenus tout au cours du processus. Merci aussi aux membres du Comité directeur qui, grâce à leurs précieux conseils, nous ont permis de garder le cap. Votre travail a grandement été apprécié.

Geoff Le Boutillier,
Lowenbe Holdings Inc.

Introduction

Besoins et caractéristiques de l'emploi au sein de l'industrie

L'industrie canadienne du cinéma et de la télévision est très dynamique. Elle génère plus de cinq milliards de dollars par année et son incidence sur l'économie canadienne est importante, tant sur le plan financier que sur le plan culturel. Elle fournit de l'emploi à des personnes hautement qualifiées et très créatives, leur permet de gagner de bons salaires et leur offre d'excellentes possibilités d'avancement. L'industrie du cinéma et de la télévision nous permet de communiquer entre nous et d'échanger avec le reste du monde.

Selon *Profil 2006*, un rapport annuel sur l'industrie produit par la CFTPA, l'APFTQ et Patrimoine canadien, la production cinématographique et télévisuelle canadienne a généré l'équivalent de 119 500 emplois à temps plein en 2004-2005, une diminution de 9 p. 100 par rapport à l'année précédente. La hausse du dollar canadien et la vive concurrence des centres de production étrangers ont provoqué une baisse importante de 23 p. 100 du 1,46 milliard de dollars consacré à la production étrangère, c'est-à-dire des productions qui se tournent au Canada et emploient des équipes d'ici, mais dont les droits et les profits vont ailleurs. Bien qu'il y ait eu une augmentation de 3 p. 100 dans la production locale en 2004-2005, la production de longs métrages a fait une chute considérable de plus de 30 p. 100, une conséquence de la baisse des activités de coproduction internationale. Ces chiffres indiquent-ils une tendance ? Probablement pas. Depuis 1998, le taux de croissance annuelle de l'industrie (5 p. 100) dépasse celui de l'économie en général, mais les signaux d'alarme sont bien évidents. L'industrie subit de grands changements et nous devons rester concentrés et bien établir nos objectifs pour que la croissance se maintienne. Une des façons d'y arriver est d'offrir une formation et un perfectionnement professionnel efficaces et bien ciblés. Il ne s'agit pas de former de plus en plus de travailleuses et de travailleurs, mais plutôt de s'assurer que les nouveaux venus dans l'industrie ainsi que ceux et celles qui s'y trouvent déjà, sont bien préparés à faire face aux nouvelles réalités.

La vitalité de cette industrie repose sur sa capacité à produire des professionnels qualifiés et talentueux grâce à une approche de commercialisation et de productivité basée sur la formation continue.

Historique

La croissance de la formation dans l'industrie du cinéma et de la télévision du Canada a suivi la croissance assez anarchique de l'industrie elle-même. Au début du cinéma, la formation répondait aux besoins immédiats et on ne pensait pas au long terme.

Lorsque le cinéaste ethnographe américain Robert Flaherty tourna *Nanook of the North*, en 1922, il forma son équipe inuite sur place et grâce à l'aide et l'ingéniosité de ces hommes, il trouva comment combattre le froid, comment démonter et dégeler sa caméra tous les soirs et comment convertir en laboratoire sa cabane en bois rond. La même année, Lewis Selznick, père du fameux David O., aurait dit « Aussi longtemps que les histoires du Canada vaudront la peine qu'on en fasse des films, les Américains iront au Canada pour les faire ». Quoi qu'il en soit, parfois même dans notre esprit, notre industrie semble prendre davantage de crédibilité

quand les Américains nous donnent leur bénédiction. Voici quelques exemples : trois nominations aux Oscars pour le meilleur film en 2006, chacune avec une composante canadienne importante – *Brokeback Mountain*, tourné en Alberta, en grande partie avec une équipe albertaine et des producteurs de l'Alberta, *Capote*, tourné à Winnipeg avec une équipe en grande partie canadienne et des producteurs canadiens et le gagnant, *Crash*, écrit, produit et réalisé par le Canadien Paul Haggis, créateur de la superbe série de télévision *Due South*. L'année 2005 a été marquée par *CRAZY*, le film envoûtant du réalisateur Jean-Marc Vallée. Sans oublier, les grandes oeuvres de Denys Arcand, *Le déclin de l'empire américain* et surtout *Les invasions barbares*, en nomination aux Oscars, aux Golden Globe et également au Festival de Cannes. De toute évidence, les possibilités de formation et de perfectionnement professionnel qu'ont apportées ces trois productions tant aux équipes techniques qu'aux créateurs canadiens (sans compter les cachets) valent leur pesant d'or en Oscars. Tous ces projecteurs ne devraient cependant pas nous faire oublier la réalité.

Sans les possibilités de perfectionnement professionnel offertes par les établissements comme Téléfilm Canada, l'Institut national de l'image et du son (INIS), Film Training Manitoba ou les cours pratiques offerts par l'Alliance internationale des employés de la scène et des projectionnistes des États-Unis et du Canada (IATSE), sans le dur labeur de milliers de personnes et d'organismes qui arment les travailleuses et travailleurs canadiens de l'industrie des compétences dont ils ont besoin pour raconter leurs histoires et faire connaître leur vision des choses et simplement pour gagner leur vie dans cette industrie, les projecteurs d'Hollywood n'auraient sans doute pas brillé ici avec autant d'intensité.

L'histoire de la formation en cinéma et en télévision au Canada ainsi que de l'industrie qu'elle soutient ne repose pas sur la rationalité. Elle a plutôt suivi les particularités des lieux de tournage, fait l'objet de concurrence entre les régions, les provinces et les territoires ou, ce qui a souvent été le cas, été influencée par la vision ou l'énergie d'individus comme John Grierson ou Kathleen Shannon (ONF - NFB), les célèbres *TV Doctors* d'Edmonton, « Doc » Rice (CFRN) et « Doc » Allard (ITV, Superchannel), Zach Kanuk d'Igloolik ou Don Haig, originaire de Winnipeg, qui, de son bureau de Film Arts à Toronto, a lancé la carrière de toute une génération de cinéastes canadiens. Des héros qui, avec des douzaines d'autres leaders, ont cru que cela pouvait se faire ici aussi bien qu'ailleurs et même mieux comme ils l'ont prouvé souvent.

Mais nous pourrions faire beaucoup mieux. Une stratégie nationale de formation doit tenir compte de la croissance de l'industrie, des changements constants dans les compétences exigées et des particularités de notre infrastructure industrielle. Ajoutons à cela la réalité canadienne : un pays qui s'étend d'un océan à l'autre, plus de 32 millions de personnes dispersées sur dix provinces et trois territoires, deux langues officielles et, enfin, une perspective unique et décentralisée qui nous unit et nous sépare à la fois.

Problèmes

- Bien que les lacunes dans les compétences soient à peu près les mêmes dans toutes les régions, les programmes de formation qui devraient les combler ne se ressemblent pas. Des milliers de programmes sont offerts par des centaines d'organismes d'un océan à l'autre. Il n'existe pas de coordination et les programmes sont souvent en concurrence les uns avec les autres pour obtenir le peu d'argent disponible pour la formation. Nous n'avons pas atteint l'équilibre entre les centres d'excellence et le saupoudrage du soutien financier. Nous n'avons pas non plus défini clairement quels sont les besoins de formation des créateurs débutants, de ceux qui sont en émergence et à mi-carrière et des artisans reconnus.
- Bien qu'il existe, partout au pays, certains mécanismes pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences (par exemple, les crédits d'impôt des gouvernements provinciaux, les travailleuses et travailleurs de l'extérieur d'une province peuvent être considérés comme des travailleurs locaux s'ils donnent de la formation en cours d'emploi), des obstacles nuisent à la coopération et à la collaboration entre les régions, les provinces et les territoires (par exemple, des structures de taxation provinciale concurrentielles ou l'utilisation de programmes de formation comme facteur de compétitivité).
- La prestation de la formation en nouvelles technologies est demeurée ponctuelle et il n'existe aucune stratégie d'ensemble pour préparer l'industrie au nouveau paradigme numérique caractérisé par des éléments comme les téléchargements, la prestation de programmes point par point, les caméras de qualité professionnelle à des prix abordables pour les consommateurs, les enregistreurs vidéo personnels, le décloisonnement et la nouvelle répartition des ressources au sein des entreprises de diffusion, le transfert de l'argent de la publicité vers d'autres médias et l'avènement de la télévision par Internet.

En effet, plusieurs questions ont été soulevées lors de nos consultations régionales. Une chose est certaine : *ça chauffe*. Comment l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision survivra-t-elle et pourra-t-elle prospérer dans ce nouvel univers de communication en constant changement ? Il est bien sûr important de conserver notre diversité culturelle, mais nous devons également travailler ensemble pour relever les nouveaux défis. Nous avons intérêt à remettre rapidement notre propre maison à l'ordre.

Le rapport

Mission

Assurer une formation accessible, efficace et régulière à l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'industrie du cinéma et de la télévision y compris ceux et celles qui font profession dans les domaines de la création, de la technique et de l'entrepreneuriat à toutes les étapes de leur carrière : travailleuses et travailleurs débutants, en émergence, à mi-carrière ou reconnus et également ceux et celles qui sont en transition de carrière.

Objectif

Établir une stratégie qui permette d'harmoniser et d'organiser les projets de formation actuels dans l'industrie du cinéma et de la télévision; déterminer quels sont les moyens de combler les lacunes dans la formation actuelle et future et faire des recommandations à cette fin. Le présent document suggère également de trouver davantage de financement et de mieux déployer l'argent actuellement consacré à la formation.

Méthodologie

À la fin de 2004, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) organisait pour l'industrie un sommet qui réunissait les fournisseurs de formation, les bailleurs de fonds et les représentants de l'industrie. Les délégués du sommet ont chargé le CRHSC de deux tâches principales :

- 1) Créer une base de données nationale sur la formation où les personnes de l'industrie pourraient avoir accès aux renseignements sur tous les programmes de formation offerts au Canada (lancée en 2006).
- 2) Élaborer une stratégie nationale de formation pour mieux mettre à profit les programmes existants et combler les lacunes.

Pour cette deuxième tâche, le CRHSC a eu recours à Lowenbe Holdings de Nouvelle-Écosse, une firme de production et de consultation qui travaille depuis trente ans dans la formation pour le cinéma et la télévision. La firme a organisé et animé des rencontres régionales d'un océan à l'autre avec des représentants des trois groupes principaux du sommet soit l'industrie, le monde de l'éducation et les bailleurs de fonds.

Après une recherche importante par téléphone et par Internet et une analyse complète de la documentation, nous avons tenu seize rencontres régionales un peu partout au pays. À ceci se sont ajoutées plusieurs autres rencontres avec des personnes ou des agences ciblées. Nous avons discuté des questions suivantes :

1) La prestation de la formation

Formation structurée dans un établissement d'enseignement. Programmes gérés par l'industrie. Mentorat, apprentissage et formation en cours d'emploi. Coopératives et centres d'artistes autogérés. Partage et transfert d'expérience. Coordination de la prestation du programme.

2) Les lacunes dans les compétences

Transition de carrière, gravir les échelons. Compétences de survie. Compétences en entrepreneuriat et en commercialisation. Se tenir à jour sur la technologie. Concurrence entre les provinces et collaboration nationale.

3) Le financement

Concurrence pour un montant limité de dollars — comment faire plus avec moins. Amélioration et coordination du financement provincial, fédéral et privé.

4) Une stratégie nationale de formation

Éléments essentiels du « plan de match » sur la formation nationale. Préoccupations particulières : régionalisme, diversité, besoins spéciaux, etc. Normes nationales, accréditation, reconnaissance professionnelle. Mécanismes de la réussite. Comment préparer le Canada au monde numérique ?

Nous avons fait un procès-verbal pour chacune des rencontres et, par la suite, une analyse des constatations. Certains thèmes sont ressortis. Des lacunes dans les compétences et dans la formation ont été ciblées. La recherche a ensuite permis de préciser les opinions exprimées.

L'ébauche du présent document a été présentée à la table ronde de juin où se retrouvaient les intervenants clés qui ont participé aux rencontres régionales. Ils ont pu discuter du contenu du document et en faire la critique. Leurs commentaires ont été intégrés dans le rapport final.

Principes

- La collaboration – Faire participer tous les intervenants de l'industrie du cinéma et de la télévision, les bailleurs de fonds et le monde de l'éducation.
- La diversité – Être proactif sur les questions touchant les Autochtones et les femmes et inclusif sur les questions d'ethnicité, de besoins spéciaux, etc.
- La mise à jour et le renouveau – Créer des mécanismes pour garder la stratégie à jour.
- Une culture de la formation – Faire connaître la valeur intrinsèque de la formation au sein de l'industrie.
- Un continuum de formation – Une formation pour toutes les étapes de la carrière : artistes et travailleuses et travailleurs culturels débutants, en émergence, à mi-carrière et reconnus.

Matrice de la formation

Pour toutes les professions — producteur, réalisateur, acteur, scénariste, compositeur et tous les métiers techniques — la logique sous-jacente des rencontres régionales qui a guidé notre approche sur les besoins de formation dans l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision comprenait trois principales catégories :

1. LA PRESTATION DE LA FORMATION
2. LES LACUNES DANS LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION
3. LE FINANCEMENT

Chacune de ces catégories a été divisée en quatre étapes de carrière : **DÉBUTANTS, EN ÉMERGENCE, À MI-CARRIÈRE** et **RECONNUS**.

La logique sous-jacente du présent document peut donc être illustrée par la matrice suivante :

ÉTAPE	1. PRESTATION DE LA FORMATION	2. LACUNES DANS LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION	3. FINANCEMENT DE LA FORMATION	STRUCTURE
DÉBUTANTS				• COMITÉ CONSULTATIF NATIONAL SUR LA FORMATION • ORGANISMES DE FORMATION RÉGIONAUX
EN ÉMERGENCE				
MI-CARRIÈRE				
RECONNUS				

Pour paraphraser la British Columbia Film Training Coalition, les étapes de carrière peuvent se définir comme suit :

Les travailleuses et travailleurs **débutants** de l'industrie du cinéma et de la télévision cherchent leurs propres voies, que ce soit en ligne, au moment de leurs études secondaires ou postsecondaires ou souvent, au sein d'une coopérative. S'il ne s'agit pas d'un cours structuré obligatoire ou optionnel, l'entrée dans le métier peut se faire par des ateliers ou par une expérience comme un concours public. Ils ont souvent un emploi dans la production dans le cadre d'un stage en milieu de travail ou une industrie connexe ou un emploi temporaire. Il y a plusieurs façons « d'attraper la piqûre », mais certains se laissent éblouir (à tort) par le cinéma et la télévision.

Les travailleuses et travailleurs **en émergence** ont perdu leurs illusions et ont vraiment choisi la profession. Ils cherchent des moyens d'apprendre et de passer à la prochaine étape. Ils font souvent partie de coopératives ou recherchent un mentor, de la formation en cours d'emploi ou un stage. Ils confirment leur choix de carrière en fréquentant une école de cinéma ou un programme conçu spécifiquement pour aider les jeunes talents.

Les travailleuses et travailleurs **à mi-carrière** possèdent de l'expérience professionnelle et un curriculum vitae intéressant. Ils veulent maintenant gravir les échelons, atteindre l'excellence, se faire reconnaître, créer des liens et parfois passer d'une orientation de carrière à une autre au sein de l'industrie (par exemple, de la télévision au cinéma ou du métier d'acteur à celui de réalisateur).

Les travailleuses et travailleurs **reconnus** ont fait leurs preuves et veulent pouvoir mettre leurs compétences au service de la créativité – en prenant un congé sabbatique, en créant des réseaux, en partageant leurs connaissances professionnelles avec leurs pairs, etc.

Chacune des cellules de la matrice de formation doit être complétée pour chaque profession. Bien que ce ne soit pas l'objectif du présent document, la matrice de formation sert de guide dans le processus à suivre. La présente stratégie comporte également une **structure** (voir Partie 4 – Structure de la stratégie) comprenant un comité consultatif national sur la formation (CCNF) et des organismes de formation régionaux (OFR) qui travailleront à déterminer les besoins de formation et les lacunes, à harmoniser la prestation de la formation et le financement afin de prévenir les dédoublements et combler les lacunes dans la formation.

Observations, recommandations et Meilleures pratiques

Voici les Observations et les *Meilleures pratiques* recueillies lors des consultations et de la recherche. Nous les avons regroupées en trois grands thèmes :

1. PRESTATION DE LA FORMATION
2. PENURIES DE COMPETENCES ET LACUNES DANS LA FORMATION
3. FINANCEMENT

De ces Observations et *Meilleures pratiques* (en italique) découlent des **Recommandations** (en caractères gras et en italique), suivies des organismes responsables pour chacune des recommandations [**Responsables** :].

Veuillez consulter le Glossaire (Annexe B) pour une liste des organismes.

I. Prestation de la formation

La prestation de programmes de formation pour les travailleuses et travailleurs débutants, en émergence, à mi-carrière et reconnus doit être harmonisée d'un océan à l'autre en capitalisant sur les forces, en évitant les faiblesses et en tentant de répondre aux besoins individuels, locaux et régionaux.

Observations – Film Training Manitoba

Parmi les provinces et les territoires visités, le Manitoba semble posséder le mécanisme de formation et de perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre locale le plus avancé. Film Training Manitoba (FTM) offre de la formation aux équipes, y compris un cours préalable pour les syndicats, de la formation pour les créateurs (scénaristes, réalisateurs, producteurs, acteurs) ainsi que des fonds pour les déplacements, un bulletin et une bibliothèque. À bien des égards, l'expérience du Manitoba peut servir de modèle aux autres provinces, régions et territoires, en fait, à l'ensemble du pays.

MEILLEURE PRATIQUE :

Film Training Manitoba conçoit la formation et le perfectionnement professionnel dans le domaine du cinéma comme un continuum débutant au bas de l'échelle et se poursuivant tout au long de la carrière. L'organisme offre de l'orientation de carrière à tous les niveaux, forme à la fois les créateurs et la main-d'œuvre technique et les aide à se faire connaître et à trouver des marchés. FTM travaille en étroite collaboration avec l'industrie et les syndicats pour prévoir les pénuries de compétences et les besoins de formation et trouver des moyens de transmettre les connaissances et d'offrir de la formation en cours d'emploi, des cours et des ateliers, souvent en collaboration avec les établissements d'enseignement et les coopératives. Grâce au financement du fédéral et de la province, FTM donne des subventions aux participants aux différents programmes et soutient financièrement les Manitobains qui vont suivre une formation à l'extérieur de la province.

Observations – Caractéristiques d’une formation efficace

- *Comprend l’apprentissage dans le milieu* : responsable auprès du milieu local de production et avantageux pour lui; utilise les ressources locales.
- *Comprend un programme d’études adapté à la personne* : mise sur les valeurs, les forces et les intérêts de la personne en formation.
- *Comprend de la formation pratique* : expérience réelle de production.
- *Comprend du mentorat ou de l’encadrement professionnel* : instruction structurée et non structurée avec des professionnels reconnus qui favoriseront l’apprentissage et partageront leur expertise.
- *Permet le réseautage et les possibilités d’entrepreneurship* : comprend des possibilités de réseautage pour se faire connaître et acquérir des compétences de survie.
- *Met l’accent sur l’innovation et les technologies* : utilise les nouvelles technologies liées aux affaires et à la production.
- *Encourage la responsabilisation* : permet aux personnes en formation de prendre en main leur perfectionnement professionnel; aide à déterminer quelles sont les compétences et les lacunes dans la formation et les possibilités de formation pour les combler; prépare à la formation continue.

Établissements d’enseignement (universités, collèges et cégeps)

Observations – Les établissements d’enseignement et l’industrie

Partout au pays, les participants aux rencontres ont signalé qu’il fallait établir le dialogue entre l’industrie et le monde de l’éducation. L’expérience pratique et la formation structurée — la théorie et la pratique — doivent aller de pair. Les professionnels de l’industrie doivent travailler avec les étudiantes et étudiants et les professeurs pour les aider à prévoir des cheminements de carrière, à gérer les attentes et pour « leur remettre les yeux vis-à-vis les trous ». En effet, dans la mesure du possible, les professionnels de l’industrie devraient participer aux programmes d’études : de la conception des cours jusqu’à la prestation et à l’évaluation — participation en tant que conférenciers, ateliers pratiques, etc. Ces observations visent en particulier les débutants. Les écoles devraient adapter les programmes d’études aux besoins de l’industrie. Plusieurs étudiantes et étudiants obtiennent des diplômes sans avoir beaucoup de chances de se trouver du travail dans l’industrie. L’industrie, elle, passe à côté de nouvelles énergies et de nouveaux talents, des personnes qui se découragent et s’orientent vers d’autres disciplines. Que les étudiantes et étudiants choisissent ou non une profession dans l’industrie du cinéma ou de la télévision, ils auront au moins une bonne compréhension de la façon dont l’industrie fonctionne, telle que décrite par ceux et celles qui constituent le cœur de cette industrie, et de la façon dont elle influence l’opinion publique et les valeurs, ce qui en soi constitue une compétence de vie essentielle.

1.1 RECOMMANDATION :

Mieux faire connaître l'industrie dans la salle de classe, tant dans le système scolaire (de la maternelle à la fin du secondaire et au niveau post-secondaire) que dans les établissements de formation et les collèges offrant des cours en cinéma et en télévision. L'industrie et les établissements d'enseignement devraient travailler ensemble pour élaborer des programmes et combler les lacunes dans la formation.

[Responsables : établissements d'enseignement, associations professionnelles, syndicats et guildes]

MEILLEURE PRATIQUE :

Depuis plusieurs années, les formateurs de l'AQTIS, en collaboration avec des établissements d'enseignement, ont conçu des cours afin de répondre aux besoins de l'industrie.

Observations – Transition entre l'école et le monde du travail

Il arrive souvent que les diplômés des cours de cinéma ne puissent pas faire la transition entre l'école et le monde du travail — la formation est perdue, elle n'est jamais mise en pratique dans le monde réel et les idées nouvelles et le talent se perdent.

1.2 RECOMMANDATION :

Soutenir des mécanismes pour aider les étudiantes et étudiants à faire la transition entre la salle de classe et l'industrie est essentiel. Les établissements d'enseignement et l'industrie elle-même doivent mettre l'accent sur les stages en milieu de travail, le mentorat et d'autres formes de formation en cours d'emploi.

[Responsables : établissements d'enseignement, associations professionnelles, syndicats et guildes, coopératives, RHDSC]

MEILLEURE PRATIQUE :

L'INIS (Institut national de l'image et du son) qui offre des programmes longs et des cours de perfectionnement professionnel fait actuellement l'expérience du mentorat et met l'accent sur l'application pratique des compétences acquises dans ses cours. Le taux de placement des étudiants est de 90 p. 100.

Observations – Le feu sacré

À Moncton, une participante a utilisé l'expression « avoir le feu sacré »; c'est ce que l'on dit d'une personne qui est tout à fait à sa place dans ce métier et qui « en mange ». Il n'est toutefois pas facile de faire une recommandation à ce sujet. Il suffit sans doute de dire que dans le métier, les « vieux de la vieille » reconnaissent le feu sacré quand ils le rencontrent. On doit encourager ceux et celles qui ont le feu sacré, ils sont l'avenir de l'industrie.

MEILLEURE PRATIQUE :

Au Nouveau-Brunswick, le concours Kino du Studio Acadie permet aux gagnants de participer à des ateliers dans des disciplines comme le montage et le mixage sonore, le son et l'image, la scénarisation et la sonorisation. Les productions Kino sont diffusées dans les collectivités acadiennes et lors du Congrès mondial acadien. La réaction du public est la meilleure façon pour un cinéaste de perfectionner son art.

MEILLEURE PRATIQUE :

Au Québec, le Conseil des arts médiatiques a créé des cours pour les jeunes dans les coopératives et les centres d'artistes autogérés.

Coopératives et centres d'artistes autogérés

Observations – Double rôle des coopératives

Les coopératives et les centres d'artistes autogérés sont un atout essentiel pour la santé et le bien-être de l'ensemble de l'industrie. Ils créent un pont important entre l'art et l'industrie et parfois entre l'industrie et l'art. Ce sont de précieux incubateurs qui favorisent chez les créateurs une vision artistique non commerciale. Ils offrent des possibilités inestimables de formation pour les créateurs débutants et du perfectionnement professionnel pour les créateurs en émergence. Fait étonnant, une grande partie du financement des coopératives provient du Conseil des Arts du Canada qui refuse de financer la formation et essaie à tout prix d'empêcher les coopératives de devenir des établissements de formation. Les coopératives sont dans une situation précaire et elles doivent faire preuve de beaucoup d'inventivité pour boucler leur budget.

1.3 RECOMMANDATION :

Le double rôle des coopératives (incubateurs de vision artistique et fournisseurs clés de formation en particulier pour les débutants) – doit être précisé, soutenu et évalué par un système de gestion basé sur les résultats.

[Responsables : AAMI, coopératives et Conseil des Arts du Canada]

MEILLEURE PRATIQUE :

NIFCO, la coopérative de Terre-Neuve, est la pierre angulaire de l'industrie locale. Les programmes amènent du sang neuf et les créateurs d'expérience redonnent aux établissements ce qu'ils ont reçu. On y acquiert de nouvelles compétences et les professionnels à mi-carrière et reconnus reviennent à la coopérative pour travailler à des projets moins commerciaux. D'autres coopératives ont également entretenu l'engagement de leurs « vedettes » comme Guy Maddin du Winnipeg Film Group, Mina Shum de Cineworks et Thom Fitzgerald à la AFCCOOP.

Observations – Financement des coopératives

La vie des coopératives est difficile. Au cours des trente dernières années, elles ont instauré un système de soutien dynamique et résilient mais, malgré leur potentiel de formation et de perfectionnement professionnel, la santé financière des coopératives est trop souvent précaire.

1.4 RECOMMANDATION :

Pour poursuivre et accroître leur fonction de formation et de perfectionnement professionnel sans compromettre leur statut d'organismes sans but lucratif, les coopératives ont besoin de revenus additionnels et d'autres sources de financement, y compris des mesures incitatives axées sur les résultats tels des fenêtres de diffusion et l'accès à de nouveaux marchés.

[Responsables : AAMI, agences, diffuseurs éducatifs, diffuseurs privés (ACR), institutions nationales, fonds privés]

Syndicats et guildes

Observations – Formation offerte par les syndicats et les guildes

Les syndicats et les guildes ont fait un travail remarquable en offrant du perfectionnement professionnel à leurs membres. La meilleure façon d'apprendre est de « faire » et la formation que donnent les syndicats et les guildes tourne toujours autour du « faire ». Il existe trop de meilleures pratiques pour en dresser la liste ici, mais les trois projets suivants sont des exemples représentatifs.

MEILLEURE PRATIQUE :

La section locale 849 de l'IATSE a produit un livre et un DVD intitulés « Set Safety and Protocol ». Ce sont des outils d'une grande simplicité, que toute personne qui travaille sur un plateau ou qui entre dans l'industrie du cinéma et de la télévision doit absolument connaître.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le manuel de l'assistant caméraman et le programme de formation de l'assistant caméraman de la section locale 667 de l'IATSE sont de bons modèles très complets.

MEILLEURE PRATIQUE :

L'AQTIS offre du perfectionnement professionnel depuis 1998. Le programme comprend 12 cours de base qui sont offerts selon les besoins. L'AQTIS a également mis sur pied un programme de stages pour la caméra et la réalisation.

MEILLEURE PRATIQUE :

La section locale 700 de NABET, à Toronto, offre plus de 50 cours conçus par ses membres : 1.) Santé et sécurité – 2.) Acquisition de compétences – 3.) Cheminement personnel.

MEILLEURE PRATIQUE :

La section locale 873 de l'IATSE à Toronto possède son propre centre de formation dont un laboratoire informatique ouvert sept jours par semaine.

MEILLEURE PRATIQUE :

L'atelier de la Guilde canadienne des réalisateurs (Atlantique) intitulé « Lens & Space », conçu pour le personnel du département des arts par le concepteur de production Emanuel Jannasch, a eu une grande influence dans les provinces de l'Atlantique et a été exporté en Saskatchewan et au Manitoba.

Nous devons reconnaître l'inestimable travail des syndicats et des guildes dans la création de programmes et de matériel de perfectionnement professionnel sophistiqué et la mise en œuvre de la formation pour leurs membres. Pendant des décennies, ils ont mis sur pied et transmis des programmes d'apprentissage pour les nouveaux membres, particulièrement dans les séries où ceux qui possédaient déjà de l'expérience devenaient les mentors non officiels des professionnels d'autres domaines qui arrivaient sur le plateau avec beaucoup moins de métier. Comme ils ont déjà prouvé ce qu'ils pouvaient faire seuls, il serait intelligent de les aider à faire encore mieux.

1.5 RECOMMANDATION :

Aider les syndicats et les guildes à concevoir et à mettre en œuvre de la formation en salle de classe et sur les plateaux partout au pays. L'expertise de leurs membres est l'un des principaux atouts de l'industrie et devrait être utilisée au maximum pour former le plus grand nombre de personnes possible.

[Responsables : RHDSC, fonds privés, agences gouvernementales, fournisseurs, producteurs étrangers]

Malgré la profusion de meilleures pratiques, les sections locales sont souvent en compétition les unes contre les autres. Certains niveaux d'expertise donnent parfois l'avantage à une section locale sur une autre et les connaissances et les compétences ne sont pas échangées aussi librement qu'elles ne devraient. Les batailles syndicales peuvent également avoir des effets négatifs sur la formation.

Bien que la population du Canada soit moins grande que celle de la Californie, nos régions, territoires et provinces se battent entre eux, à l'occasion, au désavantage de tous. Aussi idéaliste que cela puisse paraître et bien qu'une saine concurrence soit avantageuse, étant donné l'urgence de la situation, il faudrait une plus grande coopération dans la prestation des programmes de formation. La formation offerte par les fournisseurs de services et d'équipement et les cours devraient être partagés et les centres devraient collaborer dans la recherche et la conception de cours — par exemple, en participant aux foires techniques et aux conférences comme celles de la NAB (National Association of Broadcasters).

1.6 RECOMMANDATION :

Dans un effort pour mobiliser l'ensemble de l'industrie et pour la préparer au nouveau paradigme numérique mondial, les programmes de formation devraient faire davantage l'objet de partages et d'échanges entre les régions et dans l'ensemble du pays.

[Responsables : syndicats et guildes]

Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi est le meilleur mode de formation pour l'industrie du cinéma et de la télévision — apprendre par l'expérience. Cela peut prendre la forme du mentorat (formation individuelle), de stages (formation en cours d'emploi pour une période donnée sans lien avec un établissement d'enseignement ou de formation) ou d'un apprentissage (formation structurée standardisée).

Observations – Mentorat

Parmi les possibilités de formation en cours d'emploi, c'est le mentorat qui, d'après les participants, est la meilleure source de formation. Le mentor, très peu souvent rémunéré, sert de modèle et enseigne de façon non structurée par l'exemple et en partageant ses expériences. L'encouragement, la critique constructive, l'ouverture d'esprit, la confiance mutuelle et le respect ainsi qu'une volonté d'apprendre et de partager assurent le succès du mentorat. Faire de la formation demande aux équipes beaucoup de temps et d'effort, mais en revanche, elles peuvent profiter d'une paire de bras supplémentaires.

Les thèmes suivants sont ressortis des discussions sur le mentorat :

- Compensation financière pour les mentors
- Qualifications du mentor, former le formateur
- De plus longues périodes
- La nécessité de former des personnes matures et stables qui auront moins tendance à quitter le métier après leur stage
- Des énoncés clairs dès le début, au milieu et à la fin du stage pour établir les objectifs et évaluer s'ils ont été atteints
- Les priorités des bailleurs de fonds ne correspondent pas toujours aux besoins de l'industrie

1.7 RECOMMANDATION :

Accroître les possibilités de mentorat et porter la durée des programmes (nouveaux et existants) à six mois au minimum, de préférence plus longtemps.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, Téléfilm Canada, agences, associations professionnelles, institutions nationales, diffuseurs éducatifs, diffuseurs privés (ACR), organismes de perfectionnement professionnel, syndicats et guildes, fonds privés, fournisseurs]

1.8 RECOMMANDATION :

Abolir les limites d'âge pour le mentorat.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, Téléfilm Canada, agences, associations professionnelles, institutions nationales, diffuseurs éducatifs, diffuseurs privés (ACR), organismes de perfectionnement professionnel, syndicats et guildes, fonds privés, fournisseurs]

1.9 RECOMMANDATION :

Offrir une compensation financière aux mentors pour leur temps et leur expertise.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, Téléfilm Canada, agences, associations professionnelles, institutions nationales, diffuseurs éducatifs, diffuseurs privés (ACR), organismes de perfectionnement professionnel, syndicats et guildes, fonds privés, fournisseurs]

MEILLEURE PRATIQUE :

Le programme national de mentorat du CFTPA est un excellent programme généré par l'industrie et il donne des résultats impressionnants. Les objectifs à atteindre sont clairement établis avant le début du mentorat et on fait une évaluation en milieu de programme et à la fin.

1.10 RECOMMANDATION :

Accorder un meilleur soutien financier pour les programmes de mentorat dont les objectifs sont clairement établis dès le début et s'assurer que les progrès sont évalués en cours de processus, que les résultats sont mesurés et que l'on obtient la rétroaction de tous les participants.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, Téléfilm Canada, agences, associations professionnelles, institutions nationales, diffuseurs éducatifs, diffuseurs privés (ACR), organismes de perfectionnement professionnel, syndicats et guildes, fonds privés, fournisseurs]

Le programme national de mentorat est souvent critiqué parce qu'il se limite aux membres des deux organismes (le CFTPA et l'APFTQ) qui perçoivent des cotisations onéreuses et parce que les stagiaires choisissent souvent une autre profession au sein de l'industrie malgré tout le temps et les efforts que leur ont consacrés les mentors. Dans la même veine, une autre observation a révélé que dans les PME, les stagiaires peuvent se familiariser avec davantage de facettes de l'industrie que dans les grandes entreprises.

1.11 RECOMMANDATION :

Les programmes de mentorat devraient inclure des stages en milieu de travail dans de petites entreprises, particulièrement dans le domaine du documentaire; des entreprises qui n'ont peut-être pas les moyens de payer les cotisations de la CFTPA ou de l'APFTQ.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, Téléfilm Canada, AAMI, Documentaristes du Canada, agences, associations professionnelles, institutions nationales, diffuseurs éducatifs, diffuseurs privés (ACR), organismes de perfectionnement professionnel, syndicats et guildes, fonds privés, fournisseurs]

Observations – Formation par les séries

Les séries représentent les meilleures possibilités de formation en cours d'emploi. On peut y acquérir des compétences, les perfectionner et les renforcer d'un épisode à l'autre. Au cours d'une même saison, non seulement on fait du perfectionnement professionnel, mais également du cheminement personnel.

1.12 RECOMMANDATION :

Rechercher les possibilités de formation, spécialement dans les séries, et en tirer profit au maximum.

[Responsables : organismes de formation régionaux, associations professionnelles, syndicats et guildes, agences, Téléfilm Canada]

MEILLEURE PRATIQUE :

Dans les années 1990, les séries « Pit Pony » en Nouvelle-Écosse, « North of 60 » en Alberta et dans la communauté autochtone de l'Ouest sont deux excellents exemples de séries qui ont incorporé un élément de formation à leur structure de production et qui ont eu des effets extrêmement positifs sur les collectivités locales. De même, la formation est actuellement intégrée à la production de « Robson Arms » et grâce au soutien de BC Film, on a produit un DVD de formation « Robson Arms ».

Formation externe et organismes de perfectionnement professionnel de l'industrie

Les principaux contributeurs à la formation en cinéma et en télévision au Canada ont été fondés pour répondre à des besoins spécifiques. L'inégalité entre les sexes qui existait il y a 33 ans au sein de l'industrie est à l'origine de la création de WIFT, Women in Film and Television, qui est devenu un réseau mondial de plus de 10 000 membres qui se consacre « à l'avancement professionnel et à la réalisation professionnelle des femmes qui travaillent dans tous les domaines du cinéma, de la télévision ou dans d'autres médias ». Au Canada, il existe quatre chapitres de WIFT : Toronto, Vancouver, Alberta et Montréal. Chacun d'eux joue un rôle important dans le perfectionnement professionnel dans l'industrie du cinéma et de la télévision et pas seulement auprès des femmes. En collaboration avec des organismes comme BC's Creative Women's Workshops qui, avec ACTRA et le Banff Centre produit le Women in the Director's Chair program, les chapitres canadiens de WIFT sont des facteurs de croissance importants de l'industrie – la liste des programmes et des études de WIFT qui ont eu un grand succès est impressionnante. Les organismes de perfectionnement professionnel, tels que nous les avons nommés dans le présent document, ont modifié le paysage de l'industrie. Parmi leurs partenariats de financement et leurs collaborations avec le milieu, citons l'exemple des meilleures pratiques suivantes.

MEILLEURE PRATIQUE :

Les études comme « Frame Work: Employment in Canadian Screen-Based Media — A National Profile », publiée par WIFT-T en 2004 et « Women's Labour Issues in the Film and Television industry in British Columbia » préparée pour le BC Institute of Film Professionals sont des documents très complets qui peuvent servir de guide pour l'avenir et qui ont grandement aidé l'industrie (et les auteurs de la présente stratégie) à définir quelles étaient les pénuries de compétences et à répondre aux besoins de formation.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le Téléfilm Executive Management Program, visant le développement des compétences des gestionnaires de maisons de production canadiennes, a été initié et développé il y a deux ans par le WIFT-T (Women in Film and Television - Toronto) et Téléfilm en est le principal partenaire. La formation est donnée en anglais à Toronto.

MEILLEURE PRATIQUE:

Téléfilm s'associe au Centre de perfectionnement HEC Montréal pour offrir des bourses à des producteurs de l'industrie audiovisuelle canadienne afin de leur permettre de participer au

programme de formation TVA-HEC en gestion télévisuelle et cinématographique qui se tiendra en novembre 2006 à Bromont.

MEILLEURE PRATIQUE :

En collaboration avec le Banff Centre et ACTRA, les Vancouver's Creative Women's Workshops produisent le Women in the Director's Chair Workshop. Lors d'un atelier comportant trois longues étapes, les participantes travaillent avec des vétérans de l'industrie, tant dans le domaine de la création que de la technique, à acquérir des compétences en leadership et à trouver les moyens de présenter leur vision créatrice à l'écran. Du scénario à l'écran, des ateliers d'une grande intensité abordent les questions d'égalité entre les sexes et préparent les femmes à diriger des productions.

Réunir le financement pour les projets exige la même innovation et la même détermination dont font preuve les producteurs indépendants pour financer leurs productions, mais le défi du financement de projet n'est rien si on le compare aux énormes difficultés que représente le financement de base régulier pour soutenir les organismes et leur permettre de poursuivre et d'accroître leur excellent travail. En bref, il faut absolument un financement de fonctionnement.

1.13 RECOMMANDATION :

Les organismes de perfectionnement professionnel de l'industrie canadienne ont besoin d'un financement stable pour leurs activités de base.

[Responsables : agences, fonds privés, diffuseurs éducatifs, diffuseurs privés (ACR), producteurs étrangers, fournisseurs]

Institutions nationales

Plusieurs participants qui sont à mi-carrière ou très reconnus sont revenus sur les beaux jours de leurs débuts. À cette époque, la SRC - CBC et l'ONF - NFB jouaient un rôle de catalyseur pour les débutants et les créateurs en émergence.

SRC - CBC

Observations – Formation à l'interne

La SRC - CBC dépense chaque année près de 10 millions de dollars pour la formation – en formation structurée et en acquisition de compétences générales. La Société offre des centaines de programmes et d'ateliers à son personnel sur des sujets aussi divers que la pensée critique pour les journalistes et des cours très sophistiqués sur le logiciel AutoCAD, offerts en partenariat avec le George Brown College de Toronto.

1.14 RECOMMANDATION :

Lorsque cela est possible, la SRC - CBC devrait ouvrir ses programmes de formation interne à des participants de l'extérieur.

[Responsable : SRC - CBC]

MEILLEURE PRATIQUE :

À Halifax, le bureau local de la CBC offre des ateliers de présentation à ses propres producteurs et aux producteurs indépendants locaux qui leur vendent des productions. La formation porte sur la façon de bien cibler les projets et de les présenter efficacement.

Observations – Temps d’antenne à la SRC - CBC

Par le passé, beaucoup d’émissions et de séries de la SRC - CBC ont incorporé une composante formation et eu une incidence positive sur l’industrie : *Family Pictures*, *Inside Stories*, *Pit Pony*, etc. La CBC a favorisé des partenariats avec des coopératives et des agences comme *Short Works* dans la région de l’Atlantique et le *Bridge Award*, décerné à des cinéastes en émergence prometteurs. Bien que certains programmes soient encore offerts, les coupures des dernières années ont forcé la Société à réduire plusieurs de ces possibilités de formation. Par contre, le potentiel est toujours là et la SRC - CBC pourrait, par exemple, ouvrir des fenêtres dans les heures de diffusion les moins rentables pour les coopératives et les cinéastes en émergence. Les plus jeunes du groupe des 25 à 54 ans représentent une force économique importante et il s’agit de la première génération à adopter le numérique et le matériel non linéaire. Ces téléspectateurs veulent le nec plus ultra du matériel disponible et à leurs propres conditions. À l’ère du téléchargement et de la télévision personnalisée, les créneaux horaires de faible écoute de la SRC - CBC pourraient générer des revenus et être utiles aux jeunes créateurs et aux organismes qui les soutiennent. En cette époque de renouveau où le mandat de la SRC - CBC est en révision, la SRC - CBC pourrait ouvrir son signal à l’exploration et inviter les nouveaux créateurs et les créateurs en émergence à en profiter. Ce serait bon pour les affaires, sûrement à long terme et, sans aucun doute, également à court terme.

1.15 RECOMMANDATION :

La SRC - CBC devrait donner l’exemple aux autres diffuseurs publics et privés en attribuant du temps d’antenne en dehors des heures de grande écoute aux créateurs en émergence afin de capitaliser sur les nouvelles voix, d’actualiser le réseau et d’être en contact avec les innovateurs de demain.

[Responsables : SRC - CBC, diffuseurs éducatifs et privés]

Office national du film (ONF - NFB)

Observations – La revitalisation des centres d’excellence, un pont entre l’école et la carrière

Les participants à nos consultations ont souvent dit que l’ONF - NFB avait été un incubateur de talent et un lieu privilégié où faire ses preuves, riche d’installations techniques et de possibilités de mentorat. Aujourd’hui, ils la dépeignent davantage comme un coproducteur dont le mandat de formation a fini par disparaître.

Pour sa part, l’ONF - NFB voit les choses très différemment. D’après eux, ils ont toujours les mêmes fonctions, mais peut-être que maintenant, à cause d’importantes coupures, cela se fait de façon plus ciblée. Chaque année, cent cinquante cinéastes francophones et anglophones profitent du *Programme d’aide aux cinéastes*.

L'ONF - NFB offre, en collaboration avec CBC et Newsworld, des programmes pour les cinéastes en émergence dont *Momentum*, un programme pour les Autochtones, qui propose une semaine intensive d'ateliers. Au Québec, l'ONF - NFB offre *Doc Shop*, en partenariat avec les cégeps et la SRC - CBC. Il prévoit aussi des programmes communautaires au Nunavut, une mise à jour de *Société nouvelle*. Le programme Animation Hothouse de l'ONF - NFB permet à six cinéastes de produire un court métrage en douze semaines. De plus, l'Office travaille avec des créateurs de grande renommée comme Guy Maddin et Don MacKellar qui élaborent une programmation en nouvelles technologies et des mécanismes de diffusion comme la télévision mobile. Dans l'ensemble, l'ONF - NFB se voit comme un fournisseur, le pont nécessaire entre la salle de classe et la carrière professionnelle.

1.16 RECOMMANDATION :

Le rôle de l'ONF - NFB en tant que pont entre la formation structurée et la carrière dans l'industrie devrait être reconnu et utilisé à son plein potentiel. L'ONF - NFB pourrait combler le chaînon manquant dans le cheminement de carrière des professionnels du cinéma et de la télévision en :

- 1. faisant connaître son rôle de « pont » dans les écoles,***
- 2. présentant des prix et des bourses – incitation pour les meilleurs étudiants,***
- 3. offrant des stages en milieu de travail et des possibilités de mentorat dans le cadre de ses productions,***
- 4. distribuant les films des cinéastes en émergence,***
- 5. créant des alliances avec les coopératives et les écoles ainsi que les syndicats et les guildes – partager l'expertise et harmoniser les programmes.***

[Responsables : ONF - NFB, établissements d'enseignement, écoles nationales de formation]

Les participants aux rencontres ont suggéré que l'ONF - NFB se base sur son bureau de Montréal et sa structure de bureaux régionaux pour créer des centres d'excellence où les cinéastes d'expérience pourraient transmettre des compétences aux créateurs à mi-carrière ou en émergence et ainsi, créer un lieu de perfectionnement de la vision artistique et les moyens de le réaliser — un concept que l'Office lui-même étudie déjà.

1.17 RECOMMANDATION :

Le réseau des bureaux régionaux de l'ONF - NFB et son studio de Montréal devraient devenir un réseau de « centres d'excellence », où des cinéastes reconnus pourraient partager leur expertise avec les cinéastes en émergence et où ils auraient eux-mêmes la liberté de redécouvrir, de faire des expériences et d'appliquer leurs acquis à de nouvelles productions, peut-être moins commerciales.

[Responsables : ONF - NFB]

Observations – L’ONF - NFB et l’industrie

Dans certains milieux, les bureaux régionaux de l’ONF - NFB travaillent en étroite collaboration avec les coopératives et ailleurs ils ne le font pas; le même phénomène se produit avec les festivals et les organismes de perfectionnement professionnel de l’industrie. Les participants ont demandé une augmentation des partenariats entre les différents joueurs de l’industrie et l’ONF - NFB et ils veulent que cela se fasse de façon uniforme dans l’ensemble du pays.

1.18 RECOMMANDATION :

D’un océan à l’autre, l’ONF - NFB devrait intégrer complètement ses activités à l’industrie et en particulier augmenter ses partenariats avec les coopératives, les festivals et les organismes de formation et de perfectionnement professionnel de l’industrie.

[Responsables : ONF - NFB, associations professionnelles, organismes de perfectionnement professionnel, festivals, coopératives]

MEILLEURE PRATIQUE :

En mai 2006, les bureaux de la Colombie-Britannique et du Yukon de l’ONF - NFB ont collaboré à un atelier de perfectionnement professionnel auquel ont participé 12 documentaristes avec Praxis, une composante de la School for the Contemporary Arts de Simon Fraser. Le documentariste canadien Allan King et le documentariste allemand Thomas Riedelsheimer les ont aidés à créer leur propre projet.

Observations – Le deuxième film

Une fois qu’un cinéaste a fait un premier film, de toute évidence, il n’est pas très juste de l’abandonner à la porte de l’ONF - NFB ou de la SRC - CBC. La question du second souffle a été abordée très souvent dans nos rencontres régionales. Si l’Office a l’intention de servir de pont entre la salle de classe et la carrière professionnelle, la CBC et la SRC -CBC pourraient offrir du temps d’antenne aux nouveaux créateurs en dehors des grandes heures d’écoute. Il serait alors stratégique pour l’industrie de choisir ces nouveaux créateurs et d’autres intervenants pourraient investir dans les films des cinéastes dont le premier film était prometteur.

1.19 RECOMMANDATION :

Établir davantage de mécanismes (prix, créneau de diffusion en dehors des heures de grande écoute, courts métrages de théâtre, téléchargements, etc.) et améliorer les mécanismes existants pour aider les cinéastes à faire leur deuxième film et les équipes à exercer et à perfectionner les compétences acquises.

[Responsables : institutions nationales, Téléfilm Canada, agences, festivals, diffuseurs éducatifs, diffuseurs privés (ACR), fonds privés]

MEILLEURE PRATIQUE :

Le Bridge Award de la NSFDC (Nova Scotia Film Development Corporation) - CBC (Canadian Broadcasting Corporation) est accordé aux producteurs pour les aider à produire des émissions d'une heure ou d'une demi-heure. Cela comporte une diffusion régionale à la CBC, les services de la CBC et un investissement de la NSFDC.

Centres d'excellence

Observations – The Banff Centre

MEILLEURE PRATIQUE :

Le Banff Centre et son Banff New Media Institute offrent toute une gamme de programmes sur les toutes nouvelles technologies : des sommets, des ateliers de perfectionnement professionnel, des coproductions, des échanges entre écoles, du soutien au démarrage d'entreprise, l'accès à l'équipement le plus récent (HD) et la recherche appliquée. En collaboration avec les Creative Women's Workshops de C.-B., le Banff Centre organise le Women in the Director's Chair Program qui répond aux besoins d'un groupe spécifique. Le Centre est fortement orienté sur les arts et offre des programmes de scénarisation, des programmes en arts de la scène et le très précieux Leighton Artists Colony pour les artistes reconnus. Signalons que le travail accompli par le Banff Centre en matière de leadership est absolument extraordinaire. Le paysage éblouissant des Rocheuses jumelé aux arts réveille la conscience de soi, inspire la créativité et cultive le leadership parmi les gestionnaires qui suivent les cours. Le Centre renouvelle constamment les possibilités de formation pour les artistes et les gestionnaires et pourrait être un atout créateur majeur pour l'industrie du cinéma et de la télévision.

1.20 RECOMMANDATION :

Le modèle du Banff Centre – une étape de création dans le cheminement de carrière, un incubateur d'idées créatrices et un centre d'excellence hors pair, devrait être plus répandu et si possible, reproduit dans les provinces de l'Atlantique (pour les anglophones) et au Québec (pour les francophones) afin de répondre à l'évolution rapide de l'industrie et de garder le Canada concurrentiel.

[Responsables : Patrimoine canadien, fonds privés, agences gouvernementales, institutions nationales]

Écoles nationales de formation

Observations – L’harmonisation des programmes de formation

Le Canada est extrêmement chanceux d’avoir quatre écoles nationales de formation en cinéma et en télévision : l’Institut national de l’image et du son (INIS) à Montréal, le Canadian Film Centre (CFC) à Toronto, le Réseau d’ateliers cinématographiques canadiens à Ottawa et le National Screen Institute (NSI) à Winnipeg. Les quatre centres se concentrent sur les métiers de la production – réalisateur, scénariste et producteur. Ils ont tous les quatre une portée nationale bien que l’INIS qui est francophone travaille principalement avec les cinéastes québécois. En plus du cinéma et de la télévision, l’INIS et le CFC, comme nous l’avons déjà signalé, font également des nouveaux médias et le NSI offre des programmes pour les producteurs des peuples autochtones et des minorités visibles. Parmi les quatre écoles, c’est le Réseau d’ateliers cinématographiques canadiens que Téléfilm Canada classe comme celle qui a le taux le plus élevé de diversité culturelle au sein de ses diplômés. Le CFC propose une longue liste de nouveaux programmes à mettre sur pied pour aider, entre autres, les cinéastes à faire un deuxième film, un problème dont nous avons déjà parlé à la rubrique ONF - NFB du présent document. Les quatre écoles sont des joueurs importants dans le monde du cinéma et de la télévision au Canada. L’INIS, le CFC et le NSI ont déjà fait leur propre évaluation des besoins de l’industrie et ont organisé leurs cours de façon à en garantir le financement.

Les participants aux rencontres ont demandé que les programmes des écoles soient intégrés de façon rationnelle à un système national de formation – de la détermination des lacunes dans la formation à la conception et à la mise en œuvre de mécanismes pour les combler. Les autres programmes pourraient alimenter le système pour les écoles et ensuite, aider les diplômés à s’intégrer dans l’industrie. En donnant un aperçu de tous les programmes offerts au Canada, la base de données nationale sur la formation permettra de mettre en contexte les programmes des quatre écoles.

Les écoles ne peuvent pas fonctionner en vase clos. Tout cheminement de carrière en cinéma et en télévision est un processus continu allant d’une production à l’autre en glanant au passage de nouvelles compétences et de l’expertise. Bien que les agences de financement désirent établir des structures précises, les carrières en cinéma et en télévision, particulièrement celles qui touchent la création, s’adaptent mal à la normalisation des résultats. La pollinisation croisée serait plutôt la norme.

1.21 RECOMMANDATION :

Préciser le rôle des programmes des écoles nationales de formation et harmoniser leur formation aux autres programmes et ressources existantes.

[Responsables : Patrimoine canadien, Téléfilm Canada, écoles nationales de formation, organismes de perfectionnement professionnel, établissements d’enseignement, syndicats et guildes, coopératives, associations professionnelles]

Observations – L'importance de la formation structurée

La formation d'appoint de l'industrie du cinéma et de la télévision a permis la création d'excellents produits culturels. Mais, comme nous l'avons déjà reconnu dans le présent document, les défis actuels en matière de technologie et de mondialisation exigent un système de formation plus stratégique et plus structuré. Les écoles nationales de formation sont au cœur même de cette formation structurée.

Comme l'a déjà observé le CSTC, « Au-delà de la création et du perfectionnement des compétences de base, il est vital de faciliter les échanges stratégiques avec la main-d'œuvre d'expérience de l'industrie – pour garder les compétences à jour et soutenir le processus de développement des entreprises ».

Bien qu'il n'ait pas participé au processus actuel, le NSI a fait observer ailleurs qu'il faudrait : « Construire à partir du succès des programmes de formation complets permettant aux équipes (producteur, réalisateur et scénariste) de se familiariser avec l'ensemble du processus cinématographique – de la proposition de projet à l'exploitation en passant par le développement, le financement et la production. Créer de nouveaux programmes valorisant la relation de symbiose entre le producteur, le réalisateur et le scénariste. Ils forment une équipe regroupant la créativité, la possibilité de commercialisation et la faisabilité. »

La conclusion du présent chapitre vient d'une spécialiste de la diffusion qui a participé à nos consultations et porte sur une question beaucoup plus vaste que les quatre écoles de formation. Elle disait : « Nous avons besoin de beaucoup plus de personnes très créatives, des producteurs, des scénaristes et des réalisateurs. Ce qui est important, c'est d'enseigner à raconter une histoire, des éléments qui se reconnaissent et qui s'enseignent... Au Canada, on accorde moins d'importance à l'art de raconter une histoire qu'au commerce et à la technologie qui servent au tournage et au montage... Nous devons absolument changer d'attitude par rapport au travail de création et quand je dis nous, je veux dire toute l'industrie, y compris les diffuseurs. Cela devrait être une priorité. »

Festivals de films

Observations – Acquérir des connaissances médiatiques

Le cinéma est devenu la lingua franca du monde moderne. Le Canada devrait mettre l'accent sur les connaissances médiatiques à tous les niveaux scolaires, même au primaire. Comment raconter des histoires, avec des images et du son, devrait être considéré comme une possibilité de carrière, mais aussi comme une compétence de vie essentielle. Les foires d'emploi et d'autres structures comme les coopératives et les centres d'artistes autogérés devraient servir à stimuler les jeunes. Peut-être même, au-delà de la présente stratégie, devrions-nous encourager la dissémination de cinémathèques pour avoir des centres de diffusion de films canadiens, pour cultiver une culture nationale du cinéma, pour créer un lieu de formation et de développement de la pensée critique et pour mettre en valeur de meilleurs produits et encourager leur production. Le Canada doit créer une culture du cinéma.

MEILLEURE PRATIQUE :

REEL Canada, un nouveau projet de festival de films itinérant basé à Toronto amène les films directement dans les salles de classe de l'ensemble du pays. Pendant une journée entière, on présente des films, des conférenciers, des groupes de discussion et des ateliers permettant aux écoles d'intégrer le festival dans les activités des étudiantes et étudiants.

Indépendamment de la prépondérance des manifestations médiatiques et théâtrales (importantes au Québec et minimes au Canada anglais), c'est dans le cadre des festivals de film que les cinéastes et leur public peuvent se rencontrer. Des petits festivals du documentaire comme celui de Tatamagouche en Nouvelle-Écosse aux festivals de moyenne importance comme ceux de Kelowna et de Sudbury jusqu'à des institutions comme le festival de Yorkton en Saskatchewan et des événements de grande envergure comme les festivals de Vancouver et de Montréal ou Hot Docs de Toronto — les groupes de discussion, les forums de commerce, les classes de grands maîtres et les ateliers qui ont lieu dans le cadre des festivals et spécialement les visionnements eux-mêmes et les conversations qui s'ensuivent — toutes ces activités sont au service des arts cinématographiques et augmentent les connaissances médiatiques, tant dans l'industrie que dans l'auditoire.

1.22 RECOMMANDATION :

Accorder davantage de financement aux cinéastes, les réalisateurs comme les producteurs, pour leur permettre d'assister à des festivals. Les encadrer afin que l'expérience du festival leur soit utile et assurer un suivi.

[Responsables : Téléfilm Canada, agences, fonds privés, Patrimoine canadien]

MEILLEURE PRATIQUE :

Le Banff Television Festival's CTV Fellowship program – L'un des plus vieux programmes de formation du pays, un programme couvrant tous les éléments, de la préparation à la commercialisation jusqu'au suivi.

MEILLEURE PRATIQUE :

Rookies in the Rockies, un programme annuel de Banff, est une session d'orientation et de motivation pour les débutants. Les vétérans du festival, guidés par le modèle de Joe Novak, échangent sur les moyens de tirer le maximum du festival en donnant des conseils, par exemple, sur la façon de présenter un projet aux diffuseurs, de se bâtir des relations et de tirer le meilleur parti possible de la rencontre.

MEILLEURE PRATIQUE :

Depuis 1998, les partenaires stratégiques du Atlantic Film Festival proposent un minimarché sur la coproduction internationale qui permet aux producteurs d'expérience de définir les toutes dernières tendances de l'industrie (par exemple, les droits sur Internet et les multiples plates-formes de diffusion).

1.23 RECOMMANDATION :

Reconnaître le rôle crucial des festivals dans la formation des créateurs du cinéma et augmenter le soutien financier des festivals pour qu'ils puissent mieux donner ces services.

[Responsables : Téléfilm Canada, agences, fonds privés, agences gouvernementales, Patrimoine canadien]

Observations – Festivals de films et diversité

En tant qu'outils ciblés pour répondre aux besoins spécifiques des différents groupes, les festivals de films ont un énorme potentiel pour faire connaître les cinéastes de différents milieux, leur permettre de rencontrer leur public et faire reconnaître leurs réalisations et leur talent.

MEILLEURE PRATIQUE :

Depuis douze ans, le Dreamspeakers Festival d'Edmonton fait connaître des cinéastes autochtones, présente des films et d'autres produits culturels autochtones et offre de la formation en cinéma et en gestion des arts.

Accès aux programmes

Observations – Formation locale ou aide au déplacement

Dans les régions, on hésite souvent à envoyer le personnel en formation. Au Nunavut, par exemple, où les liens culturels et familiaux sont très forts, on a peur que les créateurs ne reviennent pas. Ajiit, le collectif de production du territoire, préfère faire venir les formateurs et les ressources plutôt que d'envoyer les étudiants à l'extérieur. Une approche coordonnée aux déplacements des formateurs et des étudiants pourrait permettre d'épargner de l'argent et d'améliorer la prestation de programmes. Il faudrait de plus consacrer des fonds à la création de programmes locaux adaptés aux besoins locaux.

1.24 RECOMMANDATION :

À partir des analyses des besoins du milieu, améliorer l'accès aux programmes en finançant les déplacements pour amener les formateurs sur place ou envoyer les étudiantes et étudiants ailleurs et créer des programmes d'études correspondant précisément aux exigences locales.

[Responsables : agences]

MEILLEURE PRATIQUE :

L'AQTIS offre de la formation aux Cris de la Baie James dans plus de dix domaines. Le programme Routes commerciales de Patrimoine canadien a fourni de l'aide aux cinéastes inuit pour les préparer à l'exportation.

Observations – Former les formateurs

Même s'il y a des programmes en place, lors de la plupart de nos consultations, on a demandé qu'il y ait des cours pour former les formateurs et un soutien financier pour les aider à obtenir cette formation. Dans ce contexte, on a souvent mentionné qu'il fallait mettre sur pied un système de normes et un mécanisme permettant d'évaluer l'efficacité des formateurs.

1.25 RECOMMANDATION :

Garantir le financement de la formation des formateurs, leur permettre de maîtriser les moyens de transférer leurs connaissances et d'acquérir de nouvelles compétences liées aux changements technologiques. Ce programme devrait permettre aux formateurs canadiens d'aller à l'étranger ou aux formateurs étrangers de venir au Canada – quel que soit le moyen de donner aux professionnels canadiens du cinéma et de la télévision les meilleures possibilités de perfectionnement professionnel.

[Responsables : agences, agences gouvernementales]

Observations – Cours en ligne

Bien qu'elle ne puisse remplacer la formation en personne et les programmes pratiques, la formation en ligne peut être utile.

MEILLEURE PRATIQUE :

En Grande-Bretagne, la BBC offre un cours en ligne sur l'éclairage DV, une mise à jour pour ceux et celles qui ont déjà suivi un cours pratique.

Les cours d'introduction pour se familiariser avec un sujet pourraient, par exemple, être offerts en ligne.

MEILLEURE PRATIQUE :

Skillset, le très sophistiqué portail de formation en cinéma et en télévision de la Grande-Bretagne, mène actuellement un projet-pilote de cours d'introduction en ligne pour l'industrie du cinéma et de la télévision. À la fin du cours, les étudiants peuvent démontrer qu'ils ont acquis les connaissances qui leur permettront d'obtenir un certificat.

MEILLEURE PRATIQUE :

La section locale 667 de l'IATSE offre un programme en ligne pour les femmes membres du syndicat (présentement traduit en français), un système de calcul en ligne pour le régime de retraite et un cours sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). La section locale produit ÉGALEMENT ses propres capsules de formation sur le Web, sur le téléphone mobile et sur baladodiffusion.

1.26 RECOMMANDATION :

La prestation de cours en ligne devrait être accrue, surtout pour les cours de base et transmettre l'expertise dans des régions éloignées.

[Responsables : établissements d'enseignement, écoles nationales de formation, coopératives, associations professionnelles, syndicats et guildes, agences, fonds privés, agences gouvernementales]

Observations – Pollinisation croisée

À plusieurs reprises, les participants aux consultations ont souligné que la formation dans une discipline a souvent une incidence sur la formation dans une autre discipline. Les scénaristes qui n'ont pas la moindre idée des réalités de la production et qui n'ont jamais mis les pieds sur un plateau de tournage ne seront pas capables d'écrire un scénario réalisable. Dans le même ordre d'idées, rien ne peut mieux former un scénariste que de se retrouver en salle de montage et de voir ses précieux dialogues se faire couper et être réduits à leur plus simple expression.

Les réalisateurs doivent savoir par quoi passent les acteurs.

Les concepteurs de production doivent connaître les possibilités de la caméra. Cela ne vaut pas la peine de concevoir des décors que la lentille ne pourra pas capter.

La créativité et les budgets vont de pair et cela ne s'apprend pas de façon isolée, mais plutôt en sachant ce qui se fait dans les autres disciplines – un machiniste préposé au dolly doit bien connaître le travail de l'assistant à la caméra qui s'occupe de la mise au point et vice versa — le cinéma est un média de collaboration et les principes de la formation dans ce domaine reposent nécessairement sur la pollinisation croisée.

1.27 RECOMMANDATION :

Le principe de la formation interdisciplinaire doit être intégré le plus rapidement possible au processus de conception des programmes d'études.

[Responsables : organismes de perfectionnement professionnel, syndicats et guildes, coopératives, établissements d'enseignement, écoles nationales de formation]

MEILLEURE PRATIQUE :

Comme le programme d'équipe du NSI (scénariste, producteur et réalisateur), le Film Arts Program du Langara College de Colombie-Britannique offre une session de huit mois où trois spécialités travaillent en collaboration : le jeu, la scénarisation et la réalisation. Le programme s'inspire du programme d'arts dramatiques de Langara qui forme les acteurs et le personnel de production au sein de la même structure pédagogique.

Base de données nationale sur la formation

La base de données nationale sur la formation du CRHSC, élaborée en même temps que la préparation du présent document de stratégie, établira la liste des cours et des ateliers destinés aux professionnels du cinéma et de la télévision débutants, en émergence, à mi-carrière et reconnus. La base de données devrait constamment être mise à jour et adaptée de façon à y ajouter les groupes de discussion et les ateliers offerts par les coopératives et les festivals. Elle devra aussi être la plus accessible et la plus complète possible. Plusieurs recommandations sont ressorties des discussions au sujet de la base de données :

1.28 RECOMMANDATION :

La base nationale de données sur la formation, comme eBay ou la IMDb (Internet Movie Database), devrait comprendre un système d'évaluation (1 à 10) rapide et facile à comprendre et prévoir un espace pour les commentaires des diplômés et des participants au cours ou au programme.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, CRHSC]

1.29 RECOMMANDATION :

La base de données nationale sur la formation devrait comporter la liste des possibilités de financement régionales et provinciales qui peuvent aider les créateurs débutants, en émergence, à mi-carrière et reconnus à combler les lacunes dans leur formation.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, CRHSC]

1.30 RECOMMANDATION :

Un bulletin électronique mensuel et des mises à jour régulières devraient être diffusés aux abonnés de la base de données nationale sur la formation afin de les renseigner sur les changements et les possibilités de formation et sur les meilleures pratiques.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, CRHSC]

1.31 RECOMMANDATION :

La base de données devrait inclure une liste et des renseignements généraux sur les instructeurs, les formateurs et les consultants à la pige ainsi que sur d'autres ressources qui pourraient combler les lacunes dans la formation comme, par exemple, les spécialistes étrangers en visite au Canada.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, CRHSC]

Observations – Meilleures pratiques internationales

La recherche, les entrevues et les observations des consultations nationales nous ont permis de prendre connaissance de meilleures pratiques internationales qui pourraient servir de modèles dans la refonte du système canadien de formation en cinéma et en télévision. Voici deux meilleures pratiques dont il faudrait absolument s'inspirer.

MEILLEURE PRATIQUE :

Fondé à Cannes en 1955, le CILECT (Centre International de Liaison des Écoles de Cinéma et de Télévision) est une association regroupant 125 des principales écoles de cinéma et de télévision de 50 pays. Le Centre a pour objectif de créer un lieu de partage des idées entre les différentes écoles et de les aider à mieux comprendre l'avenir de la formation pour les créateurs du monde du cinéma, de la télévision et d'autres médias. Le Centre met l'accent sur la création, le développement et le maintien de la coopération régionale et internationale parmi les écoles et veut favoriser la formation en cinéma et en télévision dans les pays en développement.

MEILLEURE PRATIQUE :

Fondé conjointement par l'industrie et le gouvernement britannique, Skillset veut s'assurer que les travailleuses et travailleurs ont les outils nécessaires et qu'ils sont au bon endroit au bon moment afin que l'industrie demeure concurrentielle. Le site Web de Skillset est extrêmement utile (<http://www.skillset.org>). L'organisme consulte l'industrie, publie des recherches, administre des fonds, offre différents programmes, donne des conseils professionnels, fait connaître les nouvelles tendances, prévoit les difficultés et aide à établir des stratégies pour les régler.

I.32 RECOMMANDATION :

La base de données nationale sur la formation devrait inclure des liens vers les meilleures pratiques internationales comme CILECT et Skillset.

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, CRHSC]

2. Pénuries de compétences et lacunes dans la formation

Aperçu de l'industrie

Observations – Pénuries de compétences et lacunes dans la formation

Lorsque les employeurs ne peuvent pas combler les postes libres ou trouver des travailleuses et travailleurs spécialisés à un prix abordable, il s'agit de pénurie de compétences. Le plus souvent, les postes les plus difficiles à combler sont ceux qui exigent le plus de formation. Les maisons de production ne peuvent pas former leurs travailleuses et travailleurs assez rapidement.

Lorsque les travailleuses et travailleurs n'ont pas les qualifications, les connaissances ou l'expérience nécessaires, il s'agit d'une lacune dans la formation. Les lacunes les plus difficiles à combler sont souvent celles où la formation est la plus longue.

On retrouve des pénuries de compétences et des lacunes dans la formation dans presque toutes les professions du cinéma et de la télévision, et cela, à toutes les étapes de carrière. Ce qui varie, c'est l'importance de ces pénuries ou de ces lacunes dans chacun des métiers de production. L'expertise pour combler ces pénuries ou pour combler les lacunes dans la formation existe également, mais pas nécessairement à l'endroit où le besoin est le plus pressant.

Observations – L'avenir de la télévision : immédiateté et immersion

Le contenu cinématographique et télévisuel de l'avenir semble se diviser en deux principaux genres :

D'un côté, **la télévision immédiate** — une programmation rapide, pratique et facile à consommer. La télé-réalité, la télévision mobile, la télévision de capsules d'animation. Personnalisée et interactive, la télévision de l'immédiateté va des nouvelles aux sports en passant par les émissions de style de vie. De plus en plus destinée aux petits écrans, la programmation immédiate est souvent produite en basse résolution, présente beaucoup de reprises et est prévue pour être écoutée en faisant autre chose. Les nouvelles technologies permettent de produire sans éclairage et rapidement des émissions faciles à faire et très accessibles. Ce type de programmation est en croissance dans l'industrie et elle nécessitera obligatoirement une collaboration avec le secteur des nouveaux médias.

De l'autre côté, **la programmation immersive** — l'expérience cinématographique complète. Une production prévue pour de grands écrans comme *La Marche de l'empereur*, des dramatiques comportant du jeu en direct et de l'animation, des séries ou des films tournés pour la télévision — la programmation immersive vise le marché des grands écrans à la maison comme dans les salles de cinéma. Avec ses grosses équipes et beaucoup d'argent consacré à la production, la programmation d'immersion se fait de plus en plus à un ratio 16:9 (le ratio de la télévision ordinaire est de 4:3), en télévision à haute définition et avec le son Dolby le plus récent. Prévues pour les cinémas, pour une diffusion sur grand écran, ou pour être louées ou vendues en DVD, ces productions se vendent de plus en plus à la convenance du consommateur grâce à de nouvelles plates-formes

comme la télévision payante sur demande ou l'Internet. La technologie MP4 permet désormais à toute personne possédant une connexion à large bande de télécharger des productions en haute définition à condition que l'entreprise de distribution de radiodiffusion en ait la capacité.

Qu'il s'agisse d'**immédiateté** ou d'**immersion**, malgré les changements amenés par la révolution numérique, plusieurs des compétences nécessaires pour ces types de production font partie des méthodes de production actuelles et le Canada possède des bases dans les deux domaines.

En animation, par exemple, que la production soit destinée au téléphone cellulaire ou à une dramatique, dessiner sur une tablette d'ordinateur avec un stylet exige les mêmes compétences que de dessiner sur du papier avec un crayon. Quel que soit son mécanisme de diffusion, toute bonne production repose sur le travail de bons artistes qui animent de bons scénarios bien joués. Les nouvelles technologies permettent toutefois de produire à moindre coût et plus rapidement sans qu'il soit nécessaire, par exemple, d'avoir recours aux coproductions internationales complexes pour faire le travail d'image intérimaire à prix réduit dans les pays en développement, une pratique courante dans le monde de l'animation.

De même, bien qu'ils aient tendance à devenir plus longs, les courts épisodes semblent être monnaie courante dans la télévision mobile comme le sont les cadrages serrés et le dynamisme visuel dans la façon de raconter une histoire. Les modèles d'affaires changent également très rapidement qu'il s'agisse de la négociation des droits, de la commercialisation multiplate-forme ou de l'exploitation du contenu ou des accessoires.

La production en studio à gros budget comme Canadian Idol n'a pas beaucoup changé. Les équipes des studios de télévision travaillent encore dans le même environnement et à peu près de la même façon. Mais l'équipement change et c'est surtout le marché qui change ce qui exige que l'on repense et que l'on restructure l'ensemble des compétences de production dont l'industrie a besoin pour demeurer concurrentielle. De même, puisque les auditoires et les revenus de la télévision se déplacent vers l'Internet ou ailleurs, il faut trouver d'autres moyens d'exploiter des formats destinés à des plates-formes multiples.

Pour adapter ces nouveaux défis au contexte de la formation et de l'acquisition de compétences dans l'industrie du cinéma et de la télévision, nous avons simplement reproduit la matrice de formation présentée plus haut dans le présent document.

IMMERSION

ÉTAPE	1. Prestation de la formation	2. Lacunes dans les compétences et la formation	3. Financement de la formation	Structure
DÉBUTANTS				<ul style="list-style-type: none"> • Comité consultatif national sur la formation • Organismes de formation régionaux
EN ÉMERGENCE				
MI-CARRIÈRE				
RECONNUS				

IMMÉDIATÉTÉ

ÉTAPE	1. Prestation de la formation	2. Lacunes dans les compétences et la formation	3. Financement de la formation	Structure
DÉBUTANTS				<ul style="list-style-type: none"> • Comité consultatif national sur la formation • Organismes de formation régionaux
EN ÉMERGENCE				
MI-CARRIÈRE				
RECONNUS				

Bien que les deux matrices soient les mêmes, les programmes, les compétences et le financement pour chacune des cellules des deux chartes sont différents. Ce fut donc la logique sous-jacente de notre approche conceptuelle. Même si la présente stratégie n'a pas pour mandat de faire l'inventaire de tous les programmes, de toutes les lacunes et de toutes les sources de financement pour les quatre étapes de la carrière dans les deux styles de production, le schéma peut servir de guide de planification pour l'analyse des lacunes dans la formation qui devrait découler du présent document.

2.1 RECOMMANDATION :

Afin de s'adapter aux changements rapides et importants qu'entraîne le passage au nouveau paradigme numérique, il faudra faire une analyse complète des pénuries de compétences qui permettra de mettre à jour, d'accroître et d'harmoniser la formation et les programmes d'acquisition de compétences. L'analyse devra porter sur les quatre niveaux de carrière (débutants, en émergence, à mi-carrière et reconnus) et tiendra compte de la différence entre l'immersion et l'immédiateté dans la formation et le perfectionnement professionnel.

[Responsables : RHDSC, CRHSC]

Observations – Analyse des pénuries de compétences et des lacunes dans la formation

Des chartes de compétence et des analyses des lacunes dans la formation ont déjà été effectuées pour certaines professions de l'industrie du cinéma et de la télévision, entre autres pour les documentaristes et les directrices et directeurs de production. Il reste encore beaucoup de travail à faire pour combler efficacement les lacunes dans la formation.

2.2 RECOMMANDATION :

Préparer des chartes et des profils de compétences et les analyses correspondantes des lacunes dans la formation pour les professions clés de l'industrie du cinéma et de la télévision : les producteurs, les réalisateurs, les scénaristes et les professions techniques.

[Responsables : RHDSC, CRHSC, CQHRC, syndicats et guildes, collègues]

Observations – Disparité régionale

Notre étude n'est pas exhaustive, cependant lors de nos rencontres régionales, les pénuries de compétences et les lacunes dans la formation ont été définies région par région et ville par ville. À Terre-Neuve, par exemple, il y a pénurie de compétences dans toutes les disciplines à l'exception des machinistes et des électriciens. À Halifax, ce sont les assistants à la réalisation, les régisseurs d'extérieur et les premiers assistants réalisateurs. À Edmonton, on a besoin d'assistants à la réalisation expérimentés, capables de remplir un formulaire BCPAC, de faire un budget et des structures financières et qui ne passeront pas à un autre emploi dès qu'ils seront formés davantage. À Calgary, les participants ont souligné une lacune dans la formation en production en HD. Cette lacune a été comblée en partie par un excellent atelier de deux jours sur la HD qui s'est tenu à Calgary et à Edmonton.

Un grand thème est clairement ressorti. Bien qu'ils aient beaucoup en commun, chaque milieu de production a ses propres besoins de formation et des capacités de formation uniques. Ironiquement, bien que tout le monde demande de la formation en HD et que l'Alberta en ait conçu une, cet atelier n'a jamais franchi les frontières provinciales. Bien que Terre-Neuve ait produit un livre et une vidéo sur l'éthique sur un plateau, les documents n'ont jamais voyagé. Les artisans du Nunavut possèdent des compétences uniques en production dans des conditions arctiques — et cela reste au Nunavut et ainsi de suite. Il n'existe pas de collaboration efficace pour combler les lacunes à moindre coût et les bons programmes qui pourraient combler les lacunes ne sont pas connus, partagés, achetés ou adaptés.

2.3 RECOMMANDATION :

Établir un mécanisme pour vérifier régulièrement les pénuries de compétences et les lacunes dans la formation dans les régions et mieux faire connaître les meilleures pratiques dans le but d'aider les fournisseurs de formation à élaborer des programmes et à les offrir et de maximiser l'utilisation des ressources et du talent disponibles.

[Responsables : organismes de formation régionaux]

Professions

Documentaristes

Observations – Documentaristes

La formation pour combler les pénuries de compétences et les lacunes dans la formation pour le documentaire et tout ce qui n'est pas fiction a ses propres exigences – dont plusieurs sont les mêmes pour l'ensemble du pays et d'autres spécifiques à certaines régions. Au Québec, par exemple, les documentaristes ont dit qu'ils se retrouvaient : « en dessous de la pile de la formation », tandis qu'à Toronto ils ont surtout parlé de l'enseignement des bases en journalisme et de la pensée critique. Deux grandes tendances sont revenues souvent dans les discussions des rencontres régionales.

Premièrement, c'est dans la production de documentaires que les effets de la technologie numérique sont les plus évidents. Presque n'importe qui a désormais les moyens de se procurer de l'équipement professionnel de qualité, de l'équipement assez petit et assez flexible pour aller n'importe où avec un budget restreint.

Deuxièmement, que ce soit à cause de la croissance impressionnante de la télé-réalité, le résultat du succès phénoménal de films comme *The Corporation*, *An Inconvenient Truth*, *La marche de l'empereur* et ceux de Michael Moore, le marché du documentaire est à la hausse et justement ici, la tradition du documentaire est bien établie.

Au cours des dernières années, plusieurs forces se sont rassemblées pour améliorer encore davantage cette tendance nationale, notamment la création de Documentaristes du Canada ou de Hot Docs à Toronto, un des marchés et des festivals du documentaire les plus importants au monde. Il existe aussi un certain nombre de forums plus petits permettant l'échange de compétences et d'impressions, par exemple DOXA à Vancouver, produit par la Documentary Media Society, qui a mis sur pied un programme fort intéressant – *Connexions*.

MEILLEURE PRATIQUE :

Connexions – Douze jeunes documentaristes de la Colombie-Britannique sont guidés par des mentors et ramènent les nouvelles compétences qu'ils acquièrent dans leur collectivité.

2.4 RECOMMANDATION :

Accorder du soutien financier pour profiter de nos forces dans le documentaire en amenant les documentaristes dans les salles de classe du secondaire et du postsecondaire et en travaillant avec eux pour élaborer des programmes d'études sur des sujets comme la pensée critique, les principes du journalisme et la façon de raconter une histoire qui ne soit pas de la fiction.

[Responsables : agences gouvernementales, Documentaristes du Canada, établissements d'enseignement]

2.5 RECOMMANDATION :

Accorder du financement et permettre aux documentaristes d'acquérir des compétences en présentation de projets de films, en commercialisation et en affaires.

[Responsables : fonds privés, Documentaristes du Canada, établissements d'enseignement, organismes de perfectionnement professionnel, coopératives, écoles nationales de formation]

MEILLEURE PRATIQUE :

Plusieurs cours et programmes sont disponibles au Canada pour les documentaristes. Le site Web de Hot Docs en donne une liste assez complète : http://www.hotdocs.ca/assets/doc_training_opportunities.pdf.

MEILLEURE PRATIQUE :

Les chartes et les profils de compétences ainsi que les analyses des lacunes dans la formation du CRHSC pour les documentaristes et les directrices et directeurs de production.

Producteurs et directeurs de production

Observations – Productrices ou producteurs

Les patrons ce sont les producteurs. Ils doivent tout savoir. Mais d'abord et avant tout, ils doivent savoir en détail ce que fait chaque personne aux étapes du développement, de la production et de la postproduction et pendant la longue vie d'un projet. Lors des rencontres régionales, c'est sans doute le besoin de compétences en affaires pour les producteurs qui a fait l'objet de plus de discussion sur les pénuries de compétences. Les lacunes se situent à la fois dans la gestion des projets individuels et, à une plus grande échelle — dans la façon de gérer une entreprise. Les consultations nous ont permis de constater que les PME (petites et moyennes entreprises) prennent de plus en plus d'importance dans l'industrie et, avec la prolifération de nouvelles petites entreprises, le besoin de formation pour acquérir des compétences en affaires augmente. La plupart des producteurs ont appris sur le tas et n'ont pas de formation structurée dans les domaines de l'entrepreneuriat, de la présentation, de la préparation au marché, du financement, de la comptabilité, de la gestion des ressources humaines et de la négociation et pour bien comprendre les nuances des contrats et de la législation sur les droits d'auteur. Ils ne connaissent pas non plus les subtilités des lois sur les droits d'auteur. De plus, ils sont trop occupés pour prendre le temps d'acquérir les compétences dont ils ont besoin.

2.6 RECOMMANDATION :

Financer, élaborer et offrir aux producteurs des programmes courts ou concentrés sur les compétences en affaires. Les cours, portant à la fois sur les projets et sur la gestion d'une entreprise, devraient pouvoir s'intégrer dans leurs horaires chargés, être autogérés ou offerts en ligne et devraient permettre d'assurer le suivi.

[Responsables : fonds privés, associations professionnelles, établissements d'enseignement, organismes de perfectionnement professionnel, coopératives, Documentaristes du Canada, écoles nationales de formation]

MEILLEURE PRATIQUE :

*Dans le même ordre d'idées que le Executive Management Program de Téléfilm mentionné plus haut, WIFT-T a récemment annoncé la création de la Business Learning Initiative (BLI), « le tout premier programme de certificat de formation en affaires pour les professionnels du cinéma et de la télévision. » Prévu pour 2009, le programme présentement élaboré par le ministère de la Formation, des Collèges et Universités de l'Ontario vise à combler les lacunes dans la formation définies en 2004 dans le rapport de WIFT-T, *Frame Work: Employment in Canadian Screen-Based Media — A National Profile*.*

En plus de ces deux cours de perfectionnement professionnel qui combleront certaines lacunes, l'ensemble de l'industrie pourrait tirer profit d'une mise à jour générale des compétences en affaires.

2.7 RECOMMANDATION :

Davantage d'établissements d'enseignement postsecondaires devraient offrir des diplômes de premier cycle et de deuxième cycle en administration des affaires pour les étudiantes et étudiants en cinéma et en télévision. Tous les cours offerts devraient être adaptés aux réalités de l'industrie.

[Responsables : établissements d'enseignement]

MEILLEURE PRATIQUE :

La York University de Toronto offre un programme combiné de MBA et de maîtrise en beaux-arts en cinéma et la Canada University West offre un MBA en affaires et créativité.

MEILLEURE PRATIQUE :

Grâce à un partenariat entre les établissements d'enseignement et le secteur privé, TVA et l'École des hautes études commerciales (HEC) offrent un cours intensif d'une semaine sur les affaires et le cinéma.

Observations – Directrices et directeurs de production

Un thème est revenu souvent dans nos rencontres régionales — la pénurie de bons directeurs de production et de formation dans ce domaine. Le CRHSC a récemment complété une analyse des lacunes dans les compétences et les habiletés pour cette profession et la mise en œuvre de l'analyse du CRHSC sur les directrices et directeurs de production fera partie des principaux résultats de la présente stratégie.

2.8 RECOMMANDATION :

Viser spécifiquement l'amélioration de la formation pour les directrices et directeurs de production tant dans le perfectionnement professionnel et la mise à niveau des compétences que dans la formation générale aux niveaux secondaire et postsecondaire.

[Responsables : agences, fonds privés, établissements d'enseignement, écoles nationales de formation, organismes de formation, fournisseurs]

Réalisatrices et réalisateurs, designers, monteuses et monteurs

Observations – Réalisatrices et réalisateurs, designers, monteuses et monteurs

Fait unique parmi les syndicats et les guildes consultés lors des rencontres régionales, la Guilde canadienne des réalisateurs a signalé que ses membres, dont l'âge varie principalement entre 45 et 60 ans, recherchent activement des possibilités de transmettre leurs connaissances et leur expérience à la génération montante.

2.9 RECOMMANDATION :

Créer davantage de possibilités pour que les jeunes réalisateurs et ceux qui sont à mi-carrière puissent profiter du mentorat des réalisateurs d'expérience.

[Responsables : Guilde canadienne des réalisateurs, ARRQ, Conseil des Arts du Canada, coopératives, établissements d'enseignement, Téléfilm Canada]

L'ARRQ a signalé que les chemins qui mènent à la réalisation sont très nombreux et très diversifiés et que la formation dans les écoles peut être très longue, coûteuse et décourageante. La Guilde canadienne des réalisateurs a signalé que d'une certaine façon, le mot « formation » s'applique mal aux réalisateurs. Comme c'est le cas pour les scénaristes, bien que la formation soit possible dans des compétences de soutien spécifiques comme les droits ou la technologie, les réalisatrices et réalisateurs doivent posséder une qualité clé qui ne s'apprend pas — la vision artistique. La Guilde a également fait une autre observation importante — il serait avantageux pour les réalisateurs, scénaristes et acteurs d'avoir une formation plus intégrée offerte conjointement pour les trois groupes. Des classes de maître, portant sur des études de cas et de situations seraient fort utiles.

Même si les programmes de formation pour les réalisateurs prolifèrent depuis quelques années, ils ne sont pas nécessairement offerts où et quand les réalisateurs pourraient en profiter et le contenu des cours ne correspond pas toujours aux lacunes dans les compétences des réalisateurs. Une analyse des lacunes et des programmes serait grandement utile.

L'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ) a signalé les lacunes suivantes dans la formation :

- Droit d'auteur et propriété intellectuelle
- Présentation
- Formation en compétences générales pour faire face au rythme effréné de l'industrie et trouver de l'emploi ailleurs dans les périodes creuses
- Montage et logiciel de montage comme Final Cut Pro
- Relèvement des compétences en nouvelles technologies

Comme c'est le cas pour toutes les autres professions de l'industrie, qu'il s'agisse de débutants, de personnes à mi-carrière ou de vétérans, les membres de l'ARRQ et de la Guilde canadienne des réalisateurs demandent de la formation sur les nouvelles technologies et sur les effets d'entraînement de ces innovations sur l'industrie. Ils devraient obtenir cette formation. Comment le Canada espère-t-il relever le défi du numérique si les personnes qui devraient être à la fine pointe de la technologie ne connaissent pas les nouveaux outils, les nouveaux marchés et les nouvelles manières de raconter une histoire sur grand écran ?

2.10 RECOMMANDATION :

Augmenter le financement et mieux le déployer pour que les réalisateurs, les designers et les monteurs du Canada aient accès à la formation sur les nouvelles technologies, les nouveaux produits et les nouveaux marchés.

[Responsables : Guilde canadienne des réalisateurs, ARRQ, fonds privés, fournisseurs, Conseil des Arts du Canada, coopératives, établissements d'enseignement, écoles nationales de formation, institutions nationales]

Un autre thème est ressorti des rencontres régionales – les lacunes dans les compétences pour la réalisation de séries de télévision.

2.11 RECOMMANDATION :

Les réalisateurs sont le cœur et l'âme de la création des productions cinématographiques. Il faudrait leur accorder une attention spéciale afin de leur permettre d'avoir accès à des possibilités de formation en cours d'emploi et à des programmes spécifiques de perfectionnement professionnel, particulièrement dans le domaine des séries et cela où, comment et quand ils en ont besoin.

[Responsables : Guilde canadienne des réalisateurs, ARRQ, institutions nationales, établissements d'enseignement]

MEILLEURE PRATIQUE :

Kick Start — Un programme géré par la Guilde des réalisateurs du Canada en Colombie-Britannique et BC Film avec l'aide de plusieurs fournisseurs locaux. De jeunes réalisateurs prometteurs, ayant à leur crédit des productions, reçoivent un budget de 20 000 \$ à 50 000 \$ pour produire un film de démonstration qui les aidera à poursuivre leur carrière de réalisateur.

Scénaristes

Observations – Scénaristes

Tout commence avec le scénario. Plus il y a de bons scénarios, plus il y a de bons films.

Bien que plusieurs personnes croient que, comme pour la réalisation, « l'écriture ne s'enseigne pas », il existe de nombreux programmes de scénarisation. Favoriser le talent dès le plus jeune âge possible, l'inspirer, le travailler en ateliers, l'alimenter avec des histoires et une dramaturgie bien faite, donner de l'expérience pratique d'écriture — sont tous des moyens efficaces de lui permettre de s'épanouir.

Il existe de nombreux programmes structurés pour les scénaristes. Les programmes de scénarisation du Summer Institute of Film and Television, du Réseau d'ateliers cinématographiques canadiens et du programme Praxis de Simon Fraser existent depuis plus de vingt ans et offrent des cours en analyse de scénario et en scénarisation pour des écrivains de tous les niveaux. Les quatre écoles nationales de formation (l'INIS, CFC, RACC et NSI) offrent également des programmes. Au NSI, les scénaristes font partie d'une équipe : scénariste,

producteur, réalisateur. La York University offre un baccalauréat spécialisé et une maîtrise en beaux-arts en scénarisation dans le cadre de son programme de production cinématographique. Un programme de scénarisation est également offert à UBC (baccalauréat et maîtrise en beaux-arts).

Il existe également une foule de programmes de scénarisation qu'offrent les coopératives, les organismes de perfectionnement professionnel de l'industrie, etc. Plusieurs programmes sont également offerts à des groupes ciblés. CHUM, par exemple, a donné des bourses aux scénaristes appartenant à des groupes de minorités visibles ou à la communauté autochtone de Colombie-Britannique. (Reste à savoir si Bell Globemedia qui vient d'acquérir CHUM poursuivra dans cette veine.) La Alibi Room de Vancouver offre des lectures publiques de scénarios tandis que le programme *Scripts Out Loud* du Atlantic Film Festival juge les scénarios et les travaille en atelier avant de leur accorder une lecture publique et de généreux prix. Il y a énormément de cours, d'ateliers, de possibilités d'encadrement professionnel et de courtes formations pour les scénaristes, et cela, partout au pays. Quand il s'agit d'enseigner l'écriture, il ne semble pas y avoir de pénuries de spécialistes, ce qui contredit l'adage qui veut que l'écriture ne s'enseigne pas.

MEILLEURE PRATIQUE :

Depuis la fondation en 1986, 26 des scénarios travaillés dans le cadre du programme Praxis de la School of Contemporary Arts de Simon Fraser se sont retrouvés sur le grand écran.

Quatre grandes recommandations sont ressorties des consultations qui se sont déroulées dans l'ensemble du pays.

La première est sans doute en partie une réaction au très grand nombre de programmes de scénarisation offerts, au peu de personnes qui écrivent et aux changements des marchés :

2.12 RECOMMANDATION :

Les organismes et les établissements qui offrent de la formation en scénarisation devraient établir des objectifs réalistes correspondant au marché actuel et aider les scénaristes à vendre leurs concepts et leurs textes.

[Responsables : WGC, SARTEC, établissements d'enseignement, organismes de perfectionnement professionnel, écoles nationales de formation, festivals]

La deuxième révèle une pénurie de compétences et un besoin de formation évidents — une pénurie de bons monteurs et producteurs capables de travailler avec les scénaristes pour améliorer leurs textes :

2.13 RECOMMANDATION :

Les monteurs et les producteurs devraient aussi avoir accès à la formation afin d'être en mesure de travailler avec les scénaristes à la création de projets viables.

[Responsables : WGC, SARTEC, établissements d'enseignement, organismes de perfectionnement professionnel, écoles nationales de formation]

La troisième porte sur la diversité :

2.14 RECOMMANDATION :

Les scénaristes appartenant aux peuples autochtones ou à des minorités visibles devraient avoir accès à une formation spécifique pour pouvoir mieux raconter leurs propres histoires.

[Responsables : Téléfilm Canada, institutions nationales, fonds privés, SARTEC, WGC, associations professionnelles, établissements d'enseignement, organismes de perfectionnement professionnel, écoles nationales de formation, coopératives]

Les scénaristes partagent également des variantes des quatre recommandations avec leurs collègues du reste de l'industrie.

2.15 RECOMMANDATION :

Les programmes actuels de scénarisation et les nouveaux programmes doivent reconnaître que les changements profonds liés aux nouvelles technologies et l'arrivée des plates-formes multiples ont modifié les marchés et les attentes des utilisateurs.

[Responsables : SARTEC, WGC, établissements d'enseignement, organismes de perfectionnement professionnel, écoles nationales de formation, coopératives]

Finalement — lors d'une de nos rencontres, quelqu'un a fait remarquer que les Inuits qui ont besoin d'ateliers de scénarisation et d'encadrement professionnel sont des personnes essentiellement visuelles. Toute formation qui leur est destinée devrait porter sur les mots, mais devrait aussi capitaliser sur leur force visuelle innée. Cette demande illustre bien l'importance d'adapter les programmes à des groupes cibles spécifiques.

Acteurs, imprésarios, gérants d'artistes, directeurs de la distribution des rôles

Observations – Actrices et acteurs

Il a été signalé que plusieurs formateurs canadiens d'acteurs croient que le jeu pour la scène et pour le cinéma est le même et qu'il n'est pas nécessaire de former les acteurs autrement. C'est sans doute pourquoi nos plus grandes écoles de théâtre n'accordent que peu d'attention à la formation des acteurs pour le cinéma. Cependant, les actrices et les acteurs que nous avons interviewés nous ont dit que la grande majorité de leurs revenus provenaient de la télévision et du cinéma et que la formation qu'ils avaient reçue les avait moins préparés à ce genre de jeu. La première fois qu'ils sont arrivés sur un plateau, ils ne savaient pas à quoi s'attendre et ne comprenaient ni le jargon ni les protocoles. C'est donc en cours d'emploi qu'ils ont acquis leurs compétences.

Au Canada, la formation des acteurs spécialement pour le cinéma est rare. Le Professional Actors Lab de Toronto, le Red Deer College en Alberta, la Vancouver Film School, le Capilano College de Vancouver, la Toronto Film School et même ACTRA ET l'UDA offrent d'excellents cours et de courts ateliers. Les principaux cours de théâtre du Canada comme ceux de l'École nationale de théâtre, de la University of Alberta et du Studio 58 du Langara College de Vancouver comprennent également plusieurs sessions sur le jeu devant la caméra.

Le Canada manque toutefois de la formation en profondeur offerte dans d'autres pays comme, par exemple, aux États-Unis (America's Screen Actor's Studio), en Australie (Australia's Screen Actor's Studio, National Institute of Dramatic Art et ACTT, Actor's College of Theatre and Television) et en Grande-Bretagne où des douzaines d'écoles, y compris la LAMDA, la London Academy of Music and Art et les Royal Scottish and Royal Welsh Academies of Music and Drama offrent des cours consacrés spécialement au jeu pour le petit et le grand écran.

Les actrices et acteurs qui ont participé à la présente étude comme leurs syndicats et guildes tant anglophones que francophones veulent que les ateliers, les cours et les programmes d'études des établissements d'enseignement soient améliorés dans ce domaine. On a aussi proposé la création d'un réseau de studios d'acteurs du cinéma et de la télévision dans l'ensemble du pays. Le réseau serait géré par un comité consultatif unique et offrirait un programme de trois ans comportant des cours communs et des ressources qui pourraient alterner. Il n'est pas évident que cela soit faisable, mais toutes les personnes consultées semblent d'accord – la formation des acteurs de cinéma et de télévision doit être complètement repensée.

2.16 RECOMMANDATION :

Travailler à partir des ateliers, des cours et des programmes d'études qui existent déjà dans les établissements d'enseignement pour revitaliser le système de formation des acteurs canadiens du cinéma et de la télévision en s'inspirant des meilleures pratiques d'autres pays. Améliorer la formation des acteurs de cinéma et de télévision dans les deux langues officielles.

[Responsables : ACTRA, UDA, établissements d'enseignement, organismes de perfectionnement professionnel, fonds privés]

Observations – Gérants d'artistes, agents et directeurs de la distribution des rôles

Lors des rencontres régionales, les acteurs et les représentants d'ACTRA ont souvent demandé que les gérants d'artistes, les agents et les directeurs de la distribution des rôles puissent suivre des cours, participer à des ateliers et profiter d'un mentorat qui pourraient éventuellement mener à l'accréditation. Du point de vue des acteurs, il semble y avoir des pénuries de compétences chez ceux et celles qui gèrent leur carrière et négocient leurs contrats.

MEILLEURE PRATIQUE :

En France, les agents d'artistes doivent être accrédités et renouveler leur licence chaque année.

2.17 RECOMMANDATION :

Étudier la possibilité d'établir des normes nationales et une reconnaissance professionnelle pour les imprésarios, les gérants d'artistes et les directeurs de la distribution des rôles.

[Responsables : ACTRA, UDA]

Profession techniques

Observations – Professions techniques

Comme nous l'avons mentionné ailleurs dans le présent document, les coopératives, les centres d'artistes autogérés, les syndicats et les guildes ainsi que les collèges font, avec peu de ressources, un excellent travail dans la formation liée aux professions techniques.

Bien que le présent document n'ait pas pour objet d'étudier en détail les pénuries de compétences dans l'ensemble du pays, les paragraphes suivants illustrent les grandes lignes du manque d'uniformité et la nécessité de faire des analyses localement.

Au Nunavut où des organismes comme la Inuit Broadcasting Corporation et la coopérative Isuma ont réussi à donner une formation surprenante au cours des dernières années, il y a non seulement des pénuries de compétences dans les professions techniques mais presque partout on se plaint qu'il n'y a pas assez d'activités cinématographiques ou télévisuelles pour créer de l'emploi une fois les compétences acquises. Au Nunavut, comme ailleurs, les compétences doivent être transférables pour que, dans les moments de baisse de la production, les travailleuses et travailleurs puissent se trouver d'autres emplois.

À Terre-Neuve, où les pénuries dans les compétences des débutants semblent être comblées dans les coopératives par NIFCO et pour les personnes à mi-carrière par Filmpro, les pénuries se situent principalement au niveau de la direction de la production, de la continuité, de l'assistance à la réalisation, de la prise de son, du maquillage et des costumes, du design de production, de la direction de la photographie, du montage, de la coordination des déplacements, des effets spéciaux, des cascades, de la gestion de plateau et de la coordination de la production. Étant donné la taille de l'industrie, les techniciennes et techniciens de Terre-Neuve doivent être très polyvalents ce qui augmente grandement la transférabilité de leurs compétences.

En Nouvelle-Écosse, les pénuries les plus criantes se retrouvent chez les assistants à la production, les gestionnaires de plateau et les premiers assistants à la réalisation. Le représentant de la section locale de l'IATSE qui a participé à notre consultation a rappelé la grande importance de la composante de formation de la série *Pit Pony* dans les années 1990 où un système de rotation permettait de combler les lacunes aux niveaux les plus élevés et de perfectionner le personnel en cours de production.

Au Nouveau-Brunswick, un des problèmes importants est la formation des équipes pour les productions anglophones. En français, les attentes ne sont pas les mêmes.

Au Québec, il n'y a eu que peu de discussion spécifique sur les pénuries de compétences, sans doute à cause de la lutte de juridiction entre les deux principaux syndicats de techniciennes et techniciens. On a toutefois indiqué qu'il y avait pénurie chez les techniciennes et techniciens de son. L'Association des professionnels en audio a commencé à définir les différentes professions dans la production de son et demande qu'une charte et un profil de compétences pour les techniciennes et techniciens au mixage et à l'enregistrement du son soient faits rapidement. L'Association espère pouvoir travailler avec un collège pour organiser des cours qui mèneront à une accréditation professionnelle. Le Banff Centre possède une bonne expertise dans la formation de la production sonore et pourrait aider à trouver une solution au problème de formation dans ce domaine.

À Victoria, le principal problème qui a été soulevé, outre la concurrence entre les deux principaux syndicats techniques, est le fait qu'une fois formés, les travailleuses et travailleurs s'en vont à Vancouver où le travail est plus régulier.

À Vancouver, on a créé la BC Film Training Coalition qui établit présentement un cadre de références et prépare une analyse provinciale des pénuries de compétences. Le représentant de la section locale 669 de l'IATSE a parlé de la nécessité d'établir des normes — non seulement pour les compétences, mais également pour la formation et pour les formateurs.

À Edmonton où on peut à peine former deux équipes complètes, on se plaignait, comme à Victoria, du fait que le personnel formé est très attiré par Calgary où il y a pénurie de machinistes de plateau.

La représentante de la section locale de l'IATSE à Regina a précisé quels étaient les besoins de son groupe. La Saskatchewan, en plein boom, a besoin d'équipes. Les productions locales constituent 50 p. 100 du travail et l'autre 50 p. 100 vient des productions étrangères. Les syndiqués sont souvent divisés entre les deux, mais ont tendance à préférer les productions locales. Ils savent bien que ce sont les producteurs locaux qui leur permettent de survivre quand la valeur du dollar canadien monte et que les productions en provenance de l'étranger « mangent » les crédits d'impôt. Mais, a-t-elle ajouté, bien que d'autres centres urbains alimentent la croissance locale à coup de soutien financier, en Saskatchewan, les producteurs locaux doivent se débrouiller seuls. Même au sein des syndicats, il semble y avoir énormément de concurrence pour les rares dollars consacrés à la formation.

À Winnipeg, le représentant de la section locale 856 de l'IATSE a indiqué qu'il y avait une pénurie importante de main-d'œuvre, mais le syndicat collabore étroitement avec Film Training Manitoba, dont le nombre de participants a quadruplé au cours des six dernières années.

À Toronto, où on retrouve des milliers de techniciennes et techniciens faisant partie de différents syndicats, les lacunes se font sentir surtout dans les domaines de la santé et de la sécurité, des compétences professionnelles et des habiletés de vie et tout d'abord dans l'acquisition de compétences en nouvelles technologies.

Certaines tendances se retrouvent dans l'ensemble du pays :

- 1) Des analyses locales des pénuries dans les compétences sont nécessaires.
- 2) Pour éviter le dédoublement et combler les pénuries locales, il faudra déployer les programmes de façon coordonnée.
- 3) Laissés en bonne partie à eux-mêmes, les syndicats et les guildes ont financé la formation technique et, si nous devons mobiliser nos ressources et relever le défi du numérique, il faudra davantage de financement.

Voir les recommandations 1.5, 1.6, 3.1 et 3.5.

Compositeurs

Si l'on considère leur incidence relative dans le cinéma – certains mettent la trame sonore à égalité avec l'image et, en même temps, la musique et les effets sonores viennent à la toute fin du processus de post production au moment où l'argent est déjà dépensé. Il en est de même pour la formation des compositeurs — elle fait rarement partie intégrante du processus de formation ou de perfectionnement professionnel, elle vient après coup. La Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ) joue un rôle crucial pour corriger la situation.

MEILLEURE PRATIQUE :

En collaboration avec Patrimoine canadien, la SOCAN et la Mel Hoppenheim School of Cinema de McGill, la SPACQ gère deux impressionnants programmes de mentorat, un théorique et un pratique. Les programmes sont destinés aux jeunes professionnels de l'organisation qui veulent poursuivre leurs études et jumellent huit jeunes compositeurs à huit jeunes réalisateurs.

MEILLEURE PRATIQUE :

Pour permettre à leurs membres d'améliorer leurs compétences en logiciels audionumériques, la SPACQ et la Guilde des compositeurs canadiens de musique de film offrent des ateliers sur les logiciels de postproduction les plus actuels : Pro Tools, Logic 7.2 et Logic Pro.

MEILLEURE PRATIQUE :

La Guilde des compositeurs canadiens de musique de film offre également, en collaboration avec la SOCAN et le Fonds de la musique du Canada, des possibilités de mentorat et d'apprentissage pour les jeunes compositeurs à Vancouver, Toronto et Montréal.

Malgré la popularité et le succès de ces cours et de ces ateliers et de beaucoup d'autres qu'offrent les organismes pour acquérir des compétences et se perfectionner, il existe peu de documentation ou de programmes d'études structurés pour les compositeurs.

2.18 RECOMMANDATION :

Élaborer des programmes d'études structurés et des outils d'enseignement pour les compositeurs et créer des partenariats pour la prestation des programmes.

[Responsables : SPACQ, Guilde des compositeurs canadiens de musique de film, fonds privés, organismes de perfectionnement professionnel, établissements d'enseignement, institutions nationales, écoles nationales de formation]

Une dernière meilleure pratique, mais non la moindre – le suivi de la Guilde des compositeurs canadiens de musique de film après un premier DVD : *And now... The Music Score!*

MEILLEURE PRATIQUE :

And now... The Soundtrack Business! Un DVD de la Guilde des compositeurs canadiens de musique de film produit en collaboration avec la SOCAN, Patrimoine canadien, l'Association canadienne des éditeurs de musique, Téléfilm, la SPACQ, et plusieurs autres joueurs, utilise la vidéo et les extraits sonores, les entrevues et des documents de ressources détaillés pour familiariser les auditeurs ou les étudiants au monde des droits, de la négociation, des bibliothèques et des partitions originales, des redevances et des nouvelles technologies. Le DVD est un exemple parfait d'outil de formation transférable dont le contenu peut être appliqué à davantage d'outils d'enseignement.

Normes

Presque tous les représentants des professions techniques pensent qu'il faut établir des normes nationales. Lorsqu'une production étrangère se fait ici ou lorsque les travailleuses et travailleurs canadiens se déplacent à l'intérieur du Canada, il est important que les producteurs et les directeurs de production connaissent le niveau de compétences de la personne qu'ils veulent embaucher. Il existe aussi certaines conditions sine qua non — la santé et la sécurité, l'étiquette de plateau et les compétences professionnelles de base pour ne nommer que celles-là. Sans oublier les spécialités régionales, disons que l'industrie dans son ensemble veut que, d'un océan à l'autre, tous les travailleuses et travailleurs du cinéma et de la télévision se trouvent une place dans le cadre d'un programme national de normes. Un tel système de normalisation aiderait à faire connaître nos travailleuses et travailleurs et donnerait des points de repère aux producteurs. La recommandation suivante s'intègre donc comme principe sous-jacent du présent document :

2.19 RECOMMANDATION :

Les prochaines analyses des pénuries de compétences et d'habiletés et la réorganisation de la formation dans l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision devraient se faire dans le cadre d'un système national de normes.

[Responsables : syndicats et guildes, associations professionnelles, RHSC, CRHSC]

Diversité

Observations – Inclure tout le monde

Le Canada, comme la présente stratégie, prône l'égalité d'accès aux moyens d'atteindre l'excellence et d'exprimer ses points de vue au monde par le cinéma. Le même principe devrait s'appliquer à l'industrie du cinéma et de la télévision. Toutefois, l'accès à la formation n'est pas le même partout au pays. En effet, les statistiques démontrent que les peuples autochtones, les personnes ayant des besoins spéciaux, les minorités visibles et les femmes n'ont pas les mêmes avantages sur le plan de l'emploi. Le taux de chômage est plus élevé au sein de ces groupes dont la rémunération est plus faible et qui occupent souvent des emplois au bas de l'échelle. Pour réussir, ici et ailleurs, l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision doit être inclusive, compter sur tous les atouts possibles en matière de ressources humaines, encourager la participation des groupes minoritaires et s'ouvrir à la diversité.

2.20 RECOMMANDATION :

Créer des programmes inclusifs particulièrement pour aider les groupes sous-employés à obtenir les mêmes conditions que les autres groupes de l'industrie de façon à ce que chacune et chacun ait la possibilité d'atteindre l'excellence. Les progrès vers l'égalité devraient être mesurés chaque année à partir de données comme celles qui ont été recueillies pour le rapport de 2004 de WIFT-T, « Frame Work: Employment in Canadian Screen-Based Media - A National Profile ».

[Responsables : RHDSC, Patrimoine canadien, Téléfilm Canada, CRHSC, ACR, organismes de perfectionnement professionnel, agences, institutions nationales]

Observations – Autochtones

Il y a plusieurs programmes de formation en cinéma et télévision visant à créer un bassin de talent dans la population autochtone au Canada. On perçoit cependant que ces projets ne sont pas élaborés ni livrés de façon efficace. Au moment où, selon un récent rapport de la Fondation nationale des réalisations autochtones, 75 p. 100 des jeunes autochtones décrochent du secondaire, il faut vraiment accorder une attention particulière à la façon dont la formation en cinéma et en télévision est livrée et où elle est offerte.

2.21 RECOMMANDATION :

La formation destinée aux Autochtones devrait s'inspirer des recommandations de « Crossroad », un rapport publié en 2006 qui prône une formation indépendante gérée par les Autochtones eux-mêmes. Les grands programmes canadiens de formation pour l'industrie du cinéma et de la télévision devraient s'adapter aux Autochtones pour compléter et accroître la formation des créateurs autochtones.

[Responsables : organismes autochtones, Patrimoine canadien, MAINC, organismes de perfectionnement professionnel, établissements d'enseignement, écoles nationales de formation, institutions nationales, Téléfilm Canada, syndicats et guildes, fonds privés]

Il existe un certain nombre de meilleures pratiques dans la formation des Autochtones en cinéma et en télévision. La liste est cependant loin d'être complète :

MEILLEURE PRATIQUE :

Le NSI, en association avec NBC Universal, a créé « Storytellers », un programme pratique basé sur l'encadrement professionnel des projets autochtones qu'ils traitent comme des coproductions internationales tout en favorisant de bonnes pratiques commerciales.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le NSI a également mis sur pied « New Voices », un programme de formation pour les Autochtones de 18 à 35 ans. Le programme de 14 semaines est conçu pour donner une sensibilité et une bonne compréhension culturelle de l'industrie — six semaines d'acquisition de compétences rémunérées, suivies d'un stage en milieu de travail de huit semaines.

MEILLEURE PRATIQUE :

En collaboration avec Vision TV, le NSI a mis sur pied « Diversity TV », un programme pour les scénaristes autochtones.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le Conseil des Arts du Canada offre des bourses dans le cadre de son programme d'arts médiatiques destiné aux Autochtones.

MEILLEURE PRATIQUE :

La Inuit Broadcasting Corporation donne depuis des années de la formation aux cinéastes inuits avec des fonds plus que limités. Plusieurs membres du personnel de Igloodik Isuma Productions y ont fait leurs débuts.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le Capilano College de Vancouver offre un programme de cinéma numérique indépendant pour les Autochtones depuis 2000.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le concours du programme de l'ONF - NFB, « Cinéastes autochtones », donne la chance aux créateurs autochtones francophones de réaliser leur premier film avec le soutien d'une équipe, dont un cinéaste reconnu de l'ONF - NFB, dans le cadre d'un stage rémunéré de 18 mois.

MEILLEURE PRATIQUE :

Peu d'organismes ont contribué davantage à la formation et à l'autonomie des Premières nations, des Inuits et des Métis du Canada que l'APTN (Aboriginal Peoples Television Network) qui gère le APTN Centre for Aboriginal Media, Training and Professional Development.

Observations – Femmes

En grande partie grâce à des projets de groupes comme le Women in Film and Television et ses chapitres locaux, des programmes comme *Women in the Director's Chair* cités plus haut et les camps de la Women in Media Foundation, ont permis d'augmenter substantiellement la présence des femmes au sein de la main-d'œuvre du cinéma et de la télévision au cours des quinze dernières années. Aujourd'hui, 60,9 p. 100 des producteurs sont des femmes alors qu'elles n'étaient que 29 p. 100 en 1989 et 50 p. 100 des postes de direction des compagnies de production sont occupés par des femmes.

Toutefois, bien que les gains soient importants (28 p. 100 des postes de haute direction sont aujourd'hui occupés par des femmes alors que ce nombre était de 7 p. 100 en 1988), les postes de haute direction sont encore dominés par les hommes et les compétences techniques sont largement l'apanage des hommes.

2.22 RECOMMANDATION :

Continuer à encourager le travail de groupes comme WIFT et WIDC en soutenant des projets visant l'égalité des chances et la représentation des femmes dans les professions où elles sont encore sous-représentées.

[Responsables : organismes de perfectionnement professionnel, fonds privés, institutions nationales, diffuseurs éducatifs, diffuseurs privés (ACR), Téléfilm Canada, Patrimoine canadien, RHDSC, agences, agences gouvernementales, établissements d'enseignement, écoles nationales de formation]

Ajoutons que WIFT-T devrait être particulièrement félicité pour l'analyse détaillée de son rapport de 2004, non seulement pour les progrès accomplis par les femmes dans l'industrie du cinéma et de la télévision, mais aussi pour leur vision inclusive d'autres groupes sous-représentés comme les Autochtones, les personnes ayant des besoins spéciaux et les minorités visibles.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le site Web de WIFT-T établit une liste de programmes allant de l'écriture à la présentation et à l'entrepreneuriat. Les femmes de WIFT Canada et leurs collègues des autres chapitres un peu partout dans le monde jouent un rôle de leadership dans le lobbying pour le changement, particulièrement en offrant des possibilités de formation à divers groupes.

Observations – Minorités visibles

Toujours selon le rapport WIFT-T de 2004, bien que les minorités visibles soient représentées au sein de l'industrie du cinéma et de la télévision à peu près dans la même proportion que dans l'ensemble de la population active du Canada, dans les postes de haute direction elles sont extrêmement sous-représentées ou, comme c'est le cas à Radio-Canada et à CBC, elles ne sont pas représentées du tout.

2.23 RECOMMANDATION :

Augmenter les possibilités de formation inclusive pour les minorités visibles, particulièrement dans les postes de création et de gestion, afin d'atteindre un niveau de représentativité équivalent à celui de l'ensemble de la population. Amener les programmes dans les communautés, trouver des modèles dans les professions de la créativité et faire comprendre que le cinéma et la télévision sont des médias qui peuvent apporter des changements positifs.

[Responsables : organismes de perfectionnement professionnel, fonds privés, institutions nationales, diffuseurs éducatifs et privés (ACR), Téléfilm Canada, Patrimoine canadien, RHDSC, agences, agences gouvernementales, établissements d'enseignement, écoles nationales de formation]

MEILLEURE PRATIQUE :

Le programme « Diverse TV » du NSI cité plus haut, qui a été créé en collaboration avec Vision TV, offre de l'encadrement professionnel aux scénaristes appartenant à une minorité visible ou à un peuple autochtone afin de leur permettre d'élaborer des idées de séries. Un participant sur six obtient ensuite une diffusion sur Vision TV.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le programme « Déclat Prise 1 » de Téléfilm Canada, financé par Patrimoine canadien, le Conseil des Arts du Canada et l'ONF - NFB et offert par le NSI, a été conçu pour les producteurs d'expérience appartenant à une minorité visible ou à un peuple autochtone dans le but de leur permettre d'améliorer leurs compétences de présentation et de préparer leurs concepts pour le marché.

Observations – Besoins spéciaux

Le rapport de 2004 de WIFT-T signale que dans l'industrie du cinéma et de la télévision, les personnes ayant des besoins spéciaux sont moins nombreuses (un tiers de moins) que dans l'ensemble de la population active du Canada. De plus, les programmes de formation en cinéma et télévision pour les personnes ayant des besoins spéciaux sont loin d'être suffisants.

2.24 RECOMMANDATION :

Donner de la formation et du soutien au cheminement de carrière qui incluront de façon proactive les personnes ayant des besoins spéciaux et faire connaître cette main-d'œuvre sous-représentée au sein de l'industrie du cinéma et de la télévision. Promouvoir l'inclusion, l'égalité et la diversité dans le milieu de travail.

[Responsables : associations professionnelles, organismes de perfectionnement professionnel, fonds privés, institutions nationales, diffuseurs éducatifs et privés (ACR), Téléfilm Canada, Patrimoine canadien, RHDSC, agences, agences gouvernementales, établissements d'enseignement, écoles nationales de formation]

2.25 RECOMMANDATION :

En plus des projets visant un groupe cible précis (les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées, etc.), établir des moyens d'assurer le rapprochement et les échanges entre ces groupes et la production en général dans un esprit d'intégration et d'excellence.

[Responsables : organismes de perfectionnement professionnel, institutions nationales, diffuseurs éducatifs et privés (ACR)]

MEILLEURE PRATIQUE :

Le bureau des Prairies de l'ONF - NFB à Edmonton a aidé six Albertains ayant des besoins spéciaux à réaliser un court documentaire autobiographique sur les difficultés que représente le fait de vivre avec un handicap.

Santé et sécurité

Observations – Normes nationales de sécurité

Bien que l'industrie du cinéma et de la télévision soit perçue comme un monde prestigieux, en réalité c'est souvent un milieu de travail très dangereux. Chacune des personnes qui travaille à la production d'un film ou d'une émission de télévision a un rôle à jouer pour assurer la santé et la sécurité du milieu de travail.

Souvent, la plupart des professions n'ont pas établi de normes de compétences standards, y compris pour les questions de santé et de sécurité. La formation en santé et sécurité et l'éthique varient d'une province à l'autre, d'une région à l'autre et d'une production à l'autre. Des conversations avec des représentants des syndicats nous ont permis de constater qu'ils appuient fortement la standardisation de la formation et l'accréditation en matière de santé et de sécurité. La Colombie-Britannique, avec son programme SHAPE et l'Ontario avec un projet géré par les syndicats en collaboration avec le ministère du Travail, pavent la voie. Les participants ont vécu énormément de frustrations en essayant de convaincre les producteurs d'aider à payer une partie des coûts du processus.

MEILLEURE PRATIQUE :

SHAPE (Safety and Health in Arts Production and Entertainment) est une association de l'industrie qui se consacre à la promotion de la santé et de la sécurité dans les productions cinématographiques et télévisuelles, le théâtre, la musique et les autres arts de la scène en Colombie-Britannique. SHAPE offre de l'information, de l'éducation et d'autres services qui aident à rendre les milieux de travail de la production et du divertissement plus sains et plus sécuritaires. CCHSTSHAPE est financé par la Workers' Compensation Board de la Colombie-Britannique.

MEILLEURE PRATIQUE :

L'AQTIS a élaboré un outil de formation « Règles de santé et sécurité pour l'industrie du cinéma et de la vidéo » qui sera offert à ses membres lors des sessions de formation de l'année prochaine.

2.26 RECOMMANDATION :

La création d'un certificat général de santé et sécurité qui servirait de premier échelon dans la carrière.

[Responsables : syndicats et guildes, associations professionnelles, CCHST, agences gouvernementales]

2.27 RECOMMANDATION

Le livre et la vidéo de Terre-Neuve sur l'éthique de plateau et le système de passeport de SHAPE devraient servir de base pour établir des normes nationales et devraient être adaptés pour répondre aux besoins spécifiques de l'industrie dans chaque milieu de production. Un mécanisme de révision devrait être créé pour tenir à jour le matériel et s'adapter à la taille des équipes et à la technologie.

[Responsables : syndicats et guildes, associations professionnelles, CCHST, agences gouvernementales]

Leadership

Observations - Leadership

L'industrie du cinéma et de la télévision, comme toutes les autres industries, est menée par ses leaders. Certains aspects du leadership sont universels, d'autres sont spécifiques. Des coopératives et centres d'artistes autogérés, aux syndicats et guildes, aux associations et agences, aux créateurs, même aux formateurs et éducateurs — tous les volets de l'industrie auraient avantage à sensibiliser ses leaders et à les stimuler pour faire avancer les choses. Il faut toutefois mettre l'accent sur la pénurie de formation en matière de leadership. D'autres pays financent la formation dans ce domaine mais, au Canada, le financement est presque nul — c'est un problème sérieux.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le Banff Centre, qui offrait un cours de leadership spécifiquement pour le cinéma et la télévision, offre maintenant un programme plus général de développement du leadership axé sur les arts. Le programme vise à stimuler le leadership par la créativité. Les organisateurs du programme Great art (grand art) considèrent qu'il s'agit là de « grand leadership ». Les étudiantes et étudiants font une excellente évaluation du programme.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le producteur bien connu, Pat Ferns, a mis sur pied le International Institute for Television Leadership, une composante de Banff Executive Leadership Inc. Son programme fonctionne grâce à des partenaires stratégiques provenant du monde entier et est centré sur les besoins et les problèmes de l'industrie de la télévision et des médias.

MEILLEURE PRATIQUE :

WIFT-T offre un atelier d'une journée, High Impact Leadership, animé par Janet Eastwood; l'atelier fait partie de leur programme Media Professionals (CMP) e2: Global Television Executive Entrepreneur.

2.28 RECOMMANDATION :

Le soutien financier de formation en leadership pour l'industrie du cinéma et de la télévision doit être accru pour élaborer des programmes et les rendre accessibles.

[Responsables : agences, fonds privés, organismes de perfectionnement professionnel, associations professionnelles, syndicats et guildes, institutions nationales, établissements d'enseignement, écoles nationales de formation]

Nouvelles technologies

Nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de la mise à jour des compétences pour s'adapter à toutes les innovations des nouvelles technologies. Toutes les disciplines du cinéma et de la télévision ont été touchées par ce phénomène.

Observations – Alliance avec les nouveaux médias

La convergence entre le monde linéaire du cinéma et de la télévision et le monde non linéaire du jeu et de l'Internet est en train de se produire. Chaque secteur amène ses compétences valables. Le monde non linéaire est nouveau, stimulant, effervescent et ses revenus dépassent de beaucoup ceux du monde linéaire mais, pour les humains, il est encore essentiel de se faire raconter une histoire de façon simple et linéaire.

Tout le monde se demande ce qui arrivera. La télévision conventionnelle est-elle morte ? Comment le contenu canadien survivra-t-il dans une ère de déréglementation ? Au début, la convergence des deux mondes repose sur la créativité, puis sur le marché et finalement sur notre capacité technique de produire. Le Canada recèle beaucoup de talent dans le monde linéaire comme dans le monde non linéaire. D'un côté comme de l'autre, il existe des pénuries de compétences et des besoins de formation que l'autre pourrait combler.

2.29 RECOMMANDATION :

Concevoir de la formation pour les réalisateurs, les producteurs et les créateurs du cinéma, de la télévision et des nouveaux médias afin de les aider à travailler sur des projets convergents dans tous ces domaines et à capitaliser sur les possibilités des multiples plates-formes de l'univers numérique.

[Responsables : RHDSC, CRHSC, agences, fonds privés, écoles nationales de formation, institutions nationales]



3. Innovations dans le financement

Il faut changer les politiques et les lois pour mettre sur pied un meilleur système de levier et d'incitatifs qui augmenterait les investissements des gouvernements et de l'industrie dans la formation et les rendrait plus efficaces.

Financer des films n'est pas chose facile. Les exigences de la production empêchent souvent les producteurs d'avoir une vision à long terme. Toutefois, de petits incitatifs financiers pour créer davantage de possibilités de formation dans le cadre de leurs productions et de leurs entreprises pourraient permettre de donner plus de formation. Si la prestation de la formation ne coûte rien, ces solutions créatives pourraient signifier que faire une bonne formation, c'est faire de bonnes affaires, ne pas affecter le fonctionnement à court terme et en plus, faire de bons profits à long terme.

Observations – Échange des ressources de formation

Les publications, les cours, les séminaires et les ateliers de formation et de perfectionnement professionnel doivent être considérés comme des atouts importants pouvant être vendus ou échangés entre les provinces et les territoires afin d'aider à financer les activités de formation – un marché libre et ouvert au partage des renseignements et des compétences. Ils ne doivent pas être considérés comme des secrets commerciaux permettant à un milieu de prendre une longueur d'avance par rapport aux autres, mais plutôt comme des biens et services marchands pouvant servir de monnaie de troc. Les syndicats et les guildes, par exemple, pourraient offrir leurs ateliers à l'externe et charger des frais à ceux qui ne sont pas membres.

3.1 RECOMMANDATION :

Le soutien financier pour la création de ressources de formation devrait être considéré comme un investissement, non seulement pour la main-d'œuvre de demain, mais également pour avoir des marchandises à offrir – expertise et matériel de soutien qui pourraient être achetés et vendus au Canada et à l'étranger.

[Responsables : syndicats et guildes, associations professionnelles, institutions nationales, organismes de perfectionnement professionnel, Téléfilm Canada, agences, fonds privés, producteurs étrangers, fournisseurs]

CRTC et diffuseurs

Observations – Réglementation

La politique du CRTC exige que les diffuseurs qui demandent une nouvelle licence ou achètent une licence déjà existante produisent « des bénéfices importants et non équivoques... pour le milieu desservi par l'entreprise de diffusion et le système canadien de radiodiffusion ». Ces « promesses de rendement » et ces « bénéfices » comprennent souvent de l'argent pour la formation et le perfectionnement professionnel, mais il n'y a pas encore d'approche définie et coordonnée et la formation n'est pas mentionnée spécifiquement dans la politique du CRTC. Elle devrait l'être.

3.2 RECOMMANDATION :

La politique du CRTC devrait préciser que la « formation » est un bénéfice principal non équivoque dans ses procédures d'attribution de licences de radiodiffusion.

[Responsable : CRTC]

Il est important de signaler que lors de nos rencontres avec le CRTC, les représentants de l'organisme ont dit qu'ils tiendraient compte des avis de la Stratégie nationale de formation dans leurs délibérations et pour guider les demandeurs qui préparent une requête et font une première ébauche de la liste des bénéficiaires. En adoptant une approche proactive, le CRHSC et l'industrie du cinéma et de la télévision pourraient favoriser l'adoption d'une saine culture de la formation et aider à financer les recommandations décrites dans le présent document.

Il faut également signaler que par le passé, l'appui des diffuseurs à la formation a été extrêmement important dans le cadre des établissements de formation, des festivals, etc. Plusieurs meilleures pratiques sont le résultat de « bénéficiaires non équivoques » déjà cités dans le présent document - la contribution du CHUM envers les étudiantes et étudiants autochtones ou appartenant à des minorités visibles dans le cadre de Praxis et le rôle de Vision et du NSI dans DiversityTV. Toutefois, en mettant l'accent sur la formation, on pourrait encourager les détenteurs de licences à en faire plus, par exemple, en offrant des fenêtres de diffusion aux nouveaux créateurs (Recommandation I.15), en ouvrant leurs programmes de formation interne (Recommandation I.14) ou en majorant les frais de licence pour les programmes comportant une composante de formation authentique.

3.3 RECOMMANDATION:

Analyser le régime actuel d'attribution de licence pour augmenter les fonds du système consacrés à la formation.

[Responsable : CRTC]

Agences fédérales, provinciales et territoriales

Observations – Rôle des agences dans la formation

Le principal mandat de Téléfilm est d'aider à financer des productions. Téléfilm administre le Fonds canadien de la télévision (qui établit ses propres politiques) et le crédit d'impôt fédéral. Dans le cadre du Fonds de financement des longs métrages, l'organisme fait des prêts et des investissements dans des productions. En 2006-2007, dans son plan d'affaires, Du cinéma au téléphone cellulaire, Téléfilm déclare qu'il entend poursuivre le travail avec le CRHSC pour élaborer un plan de formation pour les producteurs, les réalisateurs et les scénaristes.

Téléfilm Canada administre également le Programme national de formation dans le secteur du film et de la vidéo qui donne du financement aux quatre écoles nationales de formation. Étant donné qu'il est urgent de réorganiser les capacités de formation de l'industrie et qu'il est nécessaire d'assurer un financement stable et garanti sur plusieurs années, Téléfilm devrait avoir un plus grand rôle dans le financement de la formation tout en faisant preuve d'une transparence et d'une responsabilisation accrues.

Les agences provinciales et territoriales jouent au niveau local le même rôle que Téléfilm sur le plan national. En plus de leur soutien à la production, ces agences fédérales, provinciales et territoriales soutiennent également les établissements d'enseignement, les festivals, les coopératives et plusieurs autres ateliers ou possibilités de formation. Pour un investissement supplémentaire mineur, elles pourraient donner des crédits d'impôt ou augmenter les incitatifs pour que les producteurs intègrent une formation en cours d'emploi réelle à leurs budgets de production. Elles pourraient ainsi faire mieux accepter par l'industrie les avantages à long terme de la formation.

3.4 RECOMMANDATION :

Les incitatifs financiers pour les producteurs qui offrent des possibilités de formation en cours d'emploi dans le cadre de leurs productions devraient être intégrés au soutien financier de la production, y compris le financement par actions, l'augmentation des frais de licence et les crédits d'impôt liés à la main-d'œuvre.

[Responsables : Téléfilm Canada, agences]

Il existe de nombreux précédents de ce genre d'incitatifs pour atteindre des objectifs précis.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le crédit d'impôt de BC Digital Animation ou de Visual Effects (DAVE) et celui de Ontario Computer Animation and Special Effects (OCASE) se sont ajoutés au crédit d'impôt régulier de la province et ont permis d'accroître les activités de l'environnement numérique.

Syndicats et guildes

Observations – Formation offerte par les syndicats et les guildes

Lors de nos rencontres régionales, plusieurs syndicats et guildes nous ont parlé d'exemples locaux intéressants et de meilleures pratiques dans les programmes qu'ils ont mis sur pied pour leurs membres. En plus des autres qui sont mentionnés ailleurs dans le présent document, l'exemple suivant vaut la peine d'être signalé.

MEILLEURE PRATIQUE :

En Alberta, la guildes des réalisateurs et l'IATSE, en collaboration avec l'AMPIA, Alberta Film, le Banff Centre, SAIT, NAIT et le gouvernement de l'Alberta ont mis sur pied un brillant séminaire de deux jours sur la haute définition qui a été présenté à Calgary et à Edmonton. Le séminaire portait sur les questions de haute définition touchant tout le milieu : producteurs, directeurs de production, réalisateurs ainsi que les équipes de production et de postproduction.

MEILLEURE PRATIQUE :

Depuis 2001, l'AQTIS offre des ateliers théoriques et pratiques sur la télévision numérique et la haute définition. La plupart des techniciens à la caméra membres de l'AQTIS ont déjà suivi les ateliers. L'organisme a également mis sur pied un cours de cinq jours sur l'imagerie numérique.

Malgré les nombreuses meilleures pratiques des syndicats, des guildes et de leurs sections locales, le fardeau financier est considérable. On ne peut pas s'attendre à ce qu'ils le supportent seuls. De plus, le soutien financier pourrait rapporter gros à l'ensemble de l'industrie — pour les membres, mais pour les autres aussi. Dans d'autres pays, les gouvernements accordent du financement aux projets de formation et de perfectionnement professionnel des syndicats. C'est aussi ce qui a été fait au Manitoba dans le cadre de Film Training Manitoba. Les ressources devraient être directement consacrées aux compétences existantes. Il serait stratégique de capitaliser sur les projets de financement des syndicats et des guildes.

3.5 RECOMMANDATION :

Accorder un soutien financier et d'autres formes de soutien aux projets de formation des syndicats et des guildes comme le mentorat, les ateliers spéciaux et des fonds de déplacement.

[Responsables : Téléfilm Canada, agences, fonds privés, producteurs étrangers, fournisseurs, institutions nationales]

Coopératives

Observations – Financement des coopératives

Comme nous l'avons signalé dans la Recommandation 1.3, une fois le double rôle de formateurs et d'incubateurs de talent des coopératives clarifié, le financement de fonctionnement devrait être augmenté et renforcé. Le Conseil des Arts du Canada doit poursuivre son soutien inestimable du rôle d'incubateur des coopératives, mais sans compromettre ce revenu, les coopératives doivent être capables d'obtenir du soutien d'autres sources pour la formation qu'elles donnent. En misant sur les coopératives comme catalyseurs et systèmes d'alimentation riches en innovation et en nouvelles énergies, il en résultera sans aucun doute des avantages majeurs. Les heures de bénévolat qui servent principalement à rechercher des subventions pour survivre pourraient être consacrées à d'autres tâches – établir, par exemple, des liens réels et fondamentaux entre l'industrie du cinéma et de la télévision avec les collectivités.

3.6 RECOMMANDATION :

Financer ouvertement et de manière proactive les programmes de formation des coopératives.

[Responsables : Téléfilm Canada, agences, Patrimoine canadien]

Dispense en échange de formation

Observations – Mobilité de la main-d'œuvre

Plusieurs crédits d'impôt provinciaux comportent une dispense pour les travailleurs des autres provinces. Lorsque les travailleurs locaux ne sont pas disponibles, on peut embaucher des travailleurs qui viennent d'ailleurs. Aux fins du crédit d'impôt, ils peuvent être considérés comme résidents en autant qu'ils donnent de la formation en cours d'emploi à une travailleuse ou à un travailleur local. Ainsi, on a pu faire un grand échange

d'expertise entre les diverses communautés cinématographiques. Certains voient cependant cette dispense comme un leurre qui finira par attirer les créateurs locaux vers les grands centres. Comme c'est le cas de l'approche protectionniste du partage des ressources de formation, les intérêts exclusivement locaux peuvent nuire à l'échange et à la mobilité de la main-d'œuvre du cinéma et de la télévision. Encore une fois, la concurrence entre les régions, les provinces et les territoires et entre les différents fournisseurs peut être saine, mais elle peut aussi aller à l'encontre du but recherché, particulièrement parce qu'il est nécessaire de mobiliser toutes nos ressources pour faire face au défi des changements technologiques.

3.7 RECOMMANDATION :

Pour créer des milieux de production locaux, il faut toujours accorder la préséance à la main-d'œuvre locale. Par contre, pour améliorer le transfert et la mise à jour des compétences dans l'ensemble du pays, il faut que les mécanismes comme les dispenses en échange de formation se fassent au niveau national.

[Responsables : associations professionnelles, syndicats et guildes, agences, agences gouvernementales]

Gouvernements provinciaux et territoriaux

Observations – Loi du 1 p. 100

En plus des leviers et des incitatifs mentionnés plus haut, il existe d'autres modèles utiles dont nous pouvons nous inspirer comme la loi du 1 p. 100 du Québec, par exemple. Les employeurs dont la masse salariale est de 1 000 000 \$ ou plus doivent consacrer au moins 1 p. 100 de cette somme à la formation de leurs employés auprès de formateurs accrédités.

MEILLEURE PRATIQUE :

Bien qu'il y ait des problèmes liés à la loi québécoise du 1 p. 100 — du fait, par exemple que 60 à 80 p. 100 des travailleuses et travailleurs du cinéma ne soient pas des employés et que, par conséquent, ils ne se qualifient pas, que l'accréditation des formateurs pose de sérieux problèmes et que le déboursement équitable des fonds ne soit pas évident — le principe de base de la loi constitue une meilleure pratique très intéressante qu'il vaudrait la peine d'imiter.

MEILLEURE PRATIQUE :

En France, tous les employés font une contribution pour un fonds de formation qui leur donne des crédits dont ils peuvent par la suite se servir pour améliorer leurs compétences en période creuse. C'est un bon système, mais il n'est pas parfait. (Ceux qui ont le plus de crédits sont ceux qui ont le plus d'expérience et donc ceux qui ont le moins besoin de formation et vice versa.)

MEILLEURE PRATIQUE :

En France, un pourcentage des impôts des entreprises de cinéma est affecté spécifiquement à la formation.

3.8 RECOMMANDATION :

Des variations de la loi québécoise du l p. 100 adaptées aux réalités régionales devraient être étudiées, créées et mises sur pied, par exemple, les producteurs dont les budgets et les coûts de production contiennent des dépenses salariales dépassant un certain montant et qui offrent des possibilités de formation réelles dans le cadre de leurs productions, pourraient être admissibles à des réductions de la taxe fédérale ou provinciale ou à l'augmentation de la subvention à la formation du Fonds canadien de la télévision ou de Téléfilm.

[Responsables : gouvernements provinciaux et territoriaux]

3.9 RECOMMANDATION :

Au Québec, l'accréditation des formateurs actifs dans la production s'est avérée difficile, voire même impossible. Les règles doivent être ajustées, en particulier par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).

[Responsable : Emploi Québec]

Observations – Préparer une analyse de rentabilité

Pour bâtir l'argumentation sur les leviers et les incitatifs, il est nécessaire d'avoir des statistiques et de faire des projections.

3.10 RECOMMANDATION :

Une analyse de l'incidence financière de la formation sur l'industrie devrait être faite. Il serait également nécessaire de préparer une analyse de rentabilité pour les projets de formation de l'industrie déjà acceptés.

[Responsables : RHDSC, CRHSC, comité consultatif national sur la formation, organismes de formation régionaux]

Observations – Ententes de partenariat sur le marché du travail (EPMT)

Il est intéressant de signaler les nouvelles ententes de partenariat sur le marché du travail (EPMT) entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires. Provenant des revenus généraux et non de l'assurance-emploi comme les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), ces nouveaux fonds sont adaptés à chacune des provinces et visent des bassins de main-d'œuvre précis. Avec la participation de l'industrie, les EPMT mettent l'accent sur les apprentissages, les compétences de base, la mise à jour des compétences, les obstacles en matière d'emploi pour les Autochtones et les autres groupes. Aux fins de la présente stratégie, les EPMT pourraient être utiles dans tous les domaines.

3.11 RECOMMANDATION :

L'industrie doit travailler avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de déterminer quels sont les besoins de formation au moment où les EPMT sont signées et que sont distribués les fonds destinés à la formation.

[Responsable : industrie]

Partenariats

Observations – Besoin de collaboration

Aucun des groupes partenaires représentés lors des rencontres régionales — industrie, formateurs et bailleurs de fonds — ne peut agir seul. Les partenariats entre les différents joueurs sont la clé du succès. Les avantages de la collaboration se traduiront ultimement par des avantages culturels certains.

MEILLEURE PRATIQUE :

Un programme de formation en cours d'emploi pour les éclairagistes, y compris une analyse de profession, a été mis sur pied en collaboration avec le CQHRC, Emploi Québec, l'APFTQ et l'AQTIS.

Les fournisseurs d'équipement et de services démontrent la valeur du modèle depuis des décennies. Ils offrent de la formation pour leurs services et leur équipement et s'assurent ainsi la loyauté de leurs clients. Une approche coordonnée permet d'en faire plus. Il a été aux étudiants d'avoir accès à de l'équipement dispendieux, de suggéré plus d'une fois au cours des rencontres qu'aux fins de la formation, on permette trouver des engagements ingénieux et de susciter la collaboration des fournisseurs, des compagnies de production et des syndicats et guildes pour éviter des coûts d'assurance exorbitants et des frais d'expédition. Les routes d'expédition peuvent être tracées de façon à ce que l'équipement fasse des arrêts en cours de route, parfois pour des formations de quelques jours. Les étudiants pourraient se familiariser avec l'équipement — tenir le matériel dans leurs mains et tourner réellement des films.

3.12 RECOMMANDATION :

Encourager, favoriser et négocier les partenariats accrus entre les fournisseurs d'équipement et de services et les fournisseurs de formation, l'industrie et les bailleurs de fonds.

[Responsables : organismes de formation régionaux]

MEILLEURE PRATIQUE :

Toronto, Eyespost; Halifax, Wm. F. White, Sim Video et beaucoup d'autres programmes partout au pays. Pour les fournisseurs d'équipement et de services, aider les cinéastes, c'est faire de bonnes affaires – ils demeureront fidèles aux entreprises qui les ont aidés tout au long de leur carrière.

MEILLEURE PRATIQUE :

Le Banff New Media Institute a créé un partenariat avec le Canadian Film Centre's Habitat et l'Institut national de l'image et du son (INIS) de Montréal pour créer le Réseau d'innovation Bell Globemedia, un réseau national de formation, de production, de recherche et de développement numérique reliant les meilleurs établissements de formation en nouveaux médias du Canada. Ce genre de partenariat et de franche collaboration est la clé du succès à long terme de l'industrie du cinéma et de la télévision et doit être complètement intégré dans les mécanismes de formation qui jalonnent les cheminements de carrière des professionnels de l'industrie. Les partenaires ouvrent la voie et préparent le pays au nouveau paradigme du numérique.

MEILLEURE PRATIQUE :

Au Nunavut, le collectif territorial de production, Ajiit et le Arctic College mettent actuellement sur pied une ressource commune — de l'équipement de haute définition.

MEILLEURE PRATIQUE :

L'INIS et l'APFTQ organisent une bourse-concours pour les producteurs qui étudient à l'INIS (un long cours basé spécifiquement sur le potentiel de chaque étudiant).

MEILLEURE PRATIQUE :

L'ACTRA de Terre-Neuve, Filmpro, la Guilde canadienne des réalisateurs ainsi qu'un organisme d'une autre industrie, l'Association canadienne des industries de la musique, ont collaboré à des ateliers de formation.

4. Structure de la stratégie

Nous devons adopter une approche nationale coordonnée pour faciliter et encourager de meilleures pratiques de formation pour le cinéma et la télévision et mobiliser le gouvernement et l'industrie pour tirer le meilleur profit possible des ressources humaines.

Sur le plan national et dans certains territoires, provinces et régions, on manque de coordination en matière de formation. On réinvente parfois la roue. Les meilleures pratiques d'une partie du pays sont méconnues ailleurs. Dans les décisions sur les programmes, les analyses des lacunes dans les compétences sont souvent faites au petit bonheur ou par des tierces personnes comme les ministères provinciaux de l'éducation qui ne connaissent pas bien l'industrie et ses besoins et ainsi de suite.

Un comité consultatif national sur la formation doit être créé pour coordonner la formation dans l'industrie du cinéma et de la télévision.

Le rôle de ce comité sera de superviser, de mettre à jour et d'adapter la stratégie nationale aux changements et à la technologie. Bien que des milliers de cours soient disponibles, comme nous l'avons signalé ailleurs dans le présent document et comme en fait foi la base de données nationale sur la formation, il faudra de nouvelles compétences, des analyses des lacunes dans les compétences et les cours pour les combler pour maintenir le Canada dans la course. Le comité consultatif n'aura pas pour rôle de concevoir ces cours, mais il aura surtout la responsabilité de déterminer quelles sont les lacunes et de s'assurer qu'elles peuvent être comblées.

4.1 RECOMMANDATION :

Mettre sur pied un comité consultatif national sur la formation pour assurer le succès de la stratégie nationale de formation pour l'industrie du cinéma et de la télévision. Le comité consultatif devra être composé de représentants de l'industrie, des organismes nationaux, des gouvernements et des organismes de formation régionaux (voir ci-dessous).

[Responsable : CRHSC]

4.2 RECOMMANDATION :

Assurer le financement du comité consultatif national sur la formation.

[Responsables : RHDSC, CRHSC, fonds privés, ACR]

Fort de l'appui des personnes consultées lors du processus et guidé par les participants à la table ronde et le comité directeur, un groupe comprenant les intervenants de l'industrie, les formateurs et les bailleurs de fonds devra analyser le processus de la présente stratégie. Le CRHSC devra garantir le financement de démarrage de ce comité consultatif national sur la formation. Une fois le comité lancé et le leadership administratif assuré par le CRHSC, on pourra embaucher une coordonnatrice ou un coordonnateur national qui verra à exécuter le mandat du comité.

La coordonnatrice ou le coordonnateur national devra :

- assurer le soutien logistique pour le comité; s'occuper des rencontres et de la correspondance
- trouver les fonds pour les activités du comité
- superviser la mise à jour de la base de données nationale sur la formation
- rédiger et distribuer un rapport trimestriel sur la formation
- favoriser les liens entre les fournisseurs de formation et les clients
- travailler avec les organismes de formation régionaux, territoriaux et provinciaux

Observations – Organismes de formation régionaux

La création d'un réseau national d'organismes de formation régionaux a été suggérée lors des discussions et approuvée à l'unanimité au moment de la table ronde. Contrepartie du Comité consultatif national sur la formation au niveau régional, provincial et territorial, le réseau pourrait évaluer les besoins et les ressources de formation en région, mettre à profit les ressources et les besoins nationaux et régler certains problèmes régionaux spécifiques comme la mobilité de la formation, les lacunes dans la formation et les questions d'équité.

MEILLEURE PRATIQUE :

En collaboration avec le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ), l'Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS) effectue une évaluation annuelle des besoins de formation et, selon les résultats, prévoit les programmes de perfectionnement professionnel pour ses membres.

Comme nous l'avons mentionné ailleurs dans le présent document, il existe un peu partout au pays plusieurs exemples de meilleures pratiques du genre du réseau des organismes de formation régionaux — nous ne commençons donc pas à zéro. Certaines provinces, comme le Manitoba avec son projet Film Training Manitoba, semble avoir la formation et le perfectionnement professionnel du monde du cinéma et de la télévision bien en main. En Colombie-Britannique, une coalition de l'industrie est en train d'élaborer une stratégie provinciale prometteuse et en Saskatchewan, Crew Call joue déjà le rôle prévu pour le réseau régional, soit de créer les liens essentiels entre les travailleuses et travailleurs et les emplois. À Iqaluit, la rencontre régionale du CRHSC a permis de réunir tous les joueurs clés qui feraient éventuellement partie du réseau d'organismes de formation régionaux. Il en est de même dans d'autres centres.

4.3 RECOMMANDATION :

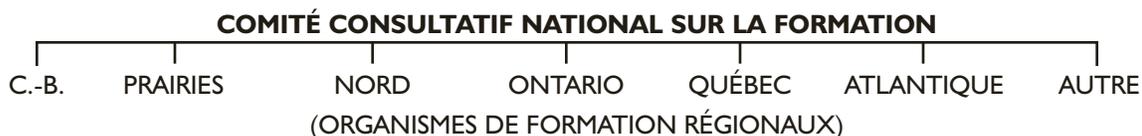
En s'inspirant des modèles existants d'organismes de formation régionaux et provinciaux (voir ci-dessous), créer, dans l'ensemble du pays, des organismes de formation régionaux qui travailleront avec le comité consultatif national sur la formation.

[Responsables : agences, associations professionnelles provinciales du monde du cinéma]

Certains organismes de formation régionaux pourraient représenter des intérêts particuliers comme le volet autochtone demandé dans le rapport *Crossroads*.

Observations – Structure obligatoire

La structure serait alors organisée de la façon suivante :



Le comité consultatif devrait comprendre des représentants des :

- Associations professionnelles
- Écoles nationales de formation
- Établissements d'enseignement
- Fournisseurs
- Institutions nationales (telles SRC -CBC, NFB - ONF)
- Organismes de développement professionnel
- Organismes de formation régionaux
- Radiodiffuseurs privés (ACR)
- Syndicats et guildes
- Autre
- Observateurs (tels Téléfilm, Patrimoine canadien)

Une fois fonctionnel, le comité consultatif national sur la formation se réunirait une fois par année. Grâce à un processus ascendant, le comité pourrait coordonner la formation locale et nationale. Porte-parole unique et bien coordonné, le comité consultatif national sur la formation pourrait faire du lobbying pour faire changer les choses et s'assurer que la stratégie nationale de formation pour l'industrie du cinéma et de la télévision demeure pertinente.

4.4 RECOMMANDATION :

Une des principales responsabilités du comité consultatif national sur la formation sera d'inciter l'industrie du cinéma et de la télévision à adopter une culture de formation. Cela comprendrait la préparation et la distribution d'un bulletin électronique trimestriel sur la formation et un rapport annuel ainsi qu'une mise à jour de la base de données sur la formation et des recommandations de la présente stratégie selon les progrès et l'évolution de l'industrie. Cela devrait également permettre de signaler certains programmes et de déterminer quelles sont les sources de financement, les lacunes dans les compétences et de trouver des suggestions pour les combler.

[Responsable : Comité consultatif national sur la formation]

Sommaire

L'industrie du cinéma et de la télévision est l'un des plus importants moteurs économiques et culturels du Canada. Elle est née de l'inspiration et de la volonté des créateurs qui ont voulu raconter les histoires du Canada et faire connaître la perspective canadienne partout dans le monde. Si cette industrie veut continuer de croître et de prospérer dans un univers de grands changements technologiques et saisir les possibilités que lui offre la mondialisation, la croissance doit être réfléchie et ne pas se faire au hasard. C'est ce que les délégués au sommet de 2004 sur le cinéma et la télévision ont compris lorsqu'ils ont demandé que la formation soit harmonisée au sein de l'industrie.

Les recommandations du présent document proposent des moyens d'utiliser les ressources et les partenariats déjà existants avec créativité et sagesse. Elles proposent aussi des ressources supplémentaires pour répondre à de plus en plus de nouvelles demandes. Les recommandations du présent document constituent la Stratégie nationale de formation pour l'industrie du cinéma et de la télévision. Si nous réussissons à les mettre en application dans les prochains trois ans, le secteur s'épanouira et, en tant que nation, nous prendrons notre place dans le nouvel univers numérique.



Annexe A : Liste des participant(e)s

Table ronde de l'industrie du cinéma et de la télévision

le 20 juin, 2006

et

Réunions provinciales et territoriales de l'industrie du cinéma et de la télévision

Nunavut - le 8 novembre 2005

Saint-Jean, Terre-Neuve - le 11 janvier 2006

Halifax, Nouvelle-Écosse - le 12 janvier 2006

Moncton, Nouveau-Brunswick - le 13 janvier 2006

Charlottetown, Ile-du-Prince-Édouard - le 13 janvier 2006

2 réunions à Montréal, Québec - le 14 février 2006

Ottawa, Ontario - le 15 février 2006

Vancouver, Colombie-Britannique - le 23 février 2006

Victoria, Colombie-Britannique - le 23 février 2006

Edmonton, Alberta - le 24 février 2006

Calgary, Alberta - le 24 février 2006

Regina, Saskatchewan - le 28 février 2006

Winnipeg, Manitoba - le 1er mars 2006

Toronto, Ontario - le 12 avril 2006

Toronto, Ontario - le 13 avril 2006

Table ronde de l'industrie du cinéma et de la télévision

Stratégie nationale de formation

Centre national des Arts, Ottawa, Ontario

le 20 juin 2006

Deborah Andrews	Chair of CHRC's Film and Television Steering Committee Membre du CA du CRHSC
George Blondheim	George Blondheim Music Inc./B&W Entertainment Corp. Membre du CA du CRHSC
Mark Melymick	Sheridan College Institute of Technology and Advanced Learning Membre du CA du CRHSC

Louise Allaire	Rédactrice, scénariste et traductrice pigiste
Roberto Ariganello	Liaison of Independent Filmmakers of Toronto (LIFT)
Mateo Barney	Telefilm Canada
Max Berdowski	Canadian Screen Training Centre
Debbie Brisebois	Inuit Broadcasting
Rita Chahal	Women In Media Foundation Inc.
Chris Cornish	ACTRA
Sarolta Csete	Canadian Film and Television Production Association (CFTPA)
Lucille Demers	Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS)
Jean Desormeaux	Sheridan College Institute of Technology and Advanced Learning
Charlotte DeWolff	Ajjiit - The Nunavut Media Association
Ravida Din	National Film Board
Jon R. Downey	New Brunswick Film Branch
Benoît Dubois	Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ)
Pat Ferns	International Institute for Television Leadership
Patricia Gruben	Praxis
Kate Hanley	Media Consulting
Eleanor James	Alliance Atlantis Communications
Nancy Laberge	Film & Video Policy and Programs Department of Canadian Heritage
Lise Lachapelle	Association des réalisateurs & réalisatrices du Québec (ARRQ)
John Lewis	IATSE
Lesley Lucas	Directors Guild of Canada (DGC)
Monique Manatch	Indigenous Culture and Media Innovations
Fred Mattocks	CBC
Elizabeth McDonald	Telefilm Canada
Jan Miller	2004 Film & Television Summit Chair
Joe Novak	joeMedia Group Inc.
Bob Petrie	IATSE 849 & Petrivision Ltd.
Larry Reese	Red Deer College
Mark Sandiford	Beachwalker Films
Sue Stranks	Canadian Film and Television Production Association (CFTPA)
Raj Uppal	At The End Of The Day Productions
Carol Whiteman	Creative Women Workshops Association
Eva Ziemsen	Liaison of Independent Filmmakers of Toronto (LIFT)

Absences anticipées

Suzanne Bell	SaskFilm
Daniel Cross	Eyesteelfilm
Hersh Binder	Film Training Manitoba
Jean-Pierre Gauthier	Canadian Heritage
Kris Gilbert	William F. White International Inc., (Atlantic Region)
Paul Gratton	Bravo
Jean Hamel	INIS
Slawko Klymkiw	Canadian Film Centre
Cathie Leblanc	NB Film Co-op
Andra Scheffer	Independent Production Fund
Susan Wheeler	Canadian Association of Broadcasters

Réunions provinciales et territoriales de l'industrie du cinéma et de la télévision

novembre 2005 à avril 2006

Iqaluit, Nunavut — le 8 novembre 2005

Nunavut Tunngavik Inc.

Debbie Brisebois	Inuit Broadcasting Corporation
Neil Christopher	Arctic College
Nicki Dewar	Cultural Trade Commissioner, International Trade Canada
Charlotte DeWolff	Ajjiit Media Association
Monica Ell	Nunavut Tunngavik Inc.
John Houston	Ajjiit Media Association
Cheri Kemp-Long	Indian and Northern Affairs Canada
Malakie Kilabuk	Inuit Broadcasting Corporation
Zal Lamil	Iglolik Isuma Productions Inc.
Paul Lewis	Economic Development & Transportation, Government of Nunavut
Terry Ma	Kakivak Association
Ed McKenna	Economic Development & Transportation, Government of Nunavut
Sheila Pokiak	Nunavut Film

Saint-Jean, Terre-Neuve — le 11 janvier 2006

Pope Productions

Ann Anderson	Department of Canadian Heritage
Chris Bonnell	Newfoundland and Labrador Film Development Corporation
Kelly Burton	Director
Kelly Davis	St. John's International Women's Film Festival
Lucie Drown	Cultural Human Resources Board
Heather Eustace	Rink Rat Productions
Frank Fagan	Film Producers Association of Newfoundland
Noreen Golfman	St. John's International Women's Film
Sharon Halfyard	Newfoundland and Labrador Film Development Corporation
Denise Lynde	Memorial University
Baptiste Neis	Nickle Film Festival
Anna Petras	Newfound Films
Robert Petrie	IATSE 849 and Petrivision Ltd.
Paul Pope	Pope Productions
Jennice Ripley	Kickham Productions
Jean Smith	Newfoundland Independent Film Coop
Kelly Stone	Directors Guild of Canada

Absences anticipées

Marlene Cahill	ACTRA Maritimes
Jill Knox-Gosse	Production Assistant

Halifax, Nouvelle-Écosse — le 12 janvier 2006

Nova Scotia Community College

Douglas Barnes	Nova Scotia Community College
Sam Fisher	Nova Scotia College of Art & Design
Walter Forsyth	Atlantic Filmmakers Cooperative
Kris Gilbert	William F. White International
Wayne Grigsby	Big Motion Pictures
Elizabeth Guildford	Alfie Productions
Janet Hawkwood	Nova Scotia Community College
Michael-Andreas Kuttner	Collideascope
Chuck Lapp	Documentary Organization Canada
Ann MacKenzie	Nova Scotia Film Development Corporation
Steve Mayhew	Sim Video
Jan Miller	Lowenbe Holdings Ltd.

Patricia Quesnel	Telefilm Canada
Charlotte Shurko	IATSE 849
Sherri Smith	Directors' Guild of Canada
Gary Vermeir	ACTRA Maritimes

Absences anticipées

Kelly Bray	Palpable Productions Inc.
Aube Giroux	Independent director
Anita McGee	Independent producer

Moncton, Nouveau-Brunswick — le 13 janvier 2006

Delta Beauséjour

Jeremy John Bouchard	Emerging filmmaker
Raynald Couturier	New Brunswick Film
Carole Doucet	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Péninsule acadienne
Jonathan Downey	Knowledge and New Brunswick Film
Francine Finn	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Péninsule acadienne
Margo Flewelling	New Brunswick Film
George Hannan	IATSE 849
Mona Landry	Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Péninsule acadienne
Collette Mallais	Cojak Productions Inc.
Michel Savoie	New Brunswick Producers Association Connections Productions
Aurore Thériault	Film Zone, Festival international du cinéma francophone en Acadie

Absences anticipées

Pierre Desjardins	Emerging filmmaker
Sam Grana	Grana Productions
Tim Hogan	Dream Street Pictures
Cathie LeBlanc	New Brunswick Film Coop
Monique LeBlanc	New Brunswick Producers Association
Louise Lemieux	Université de Moncton
Gilles Losier	Les Productions du Phare Est
Tony Merzetti	New Brunswick Film Coop
Denise Poirier	Producer

Charlottetown, Ile-du-Prince-Édouard — le 13 janvier 2006

Confederation Centre of the Arts

Diane Barnes	T. P. Productions
Gordon Cobb	ACOA
Keith Kennedy	Island Media Arts Coop
Louise Lalonde	IMAC – Key of C Productions
Nancy Roberts	Tech PEI
Mark Sandiford	Beachwalker Productions

Absences anticipées

Brian Enman	IATSE 849
Bill Kendrick	Island Images Inc.
Gretha Rose	Cellar Door
Campbell Webster	Copie Zero
Sean Yeomans	Seahorse Productions Moses Media

Montréal, Québec — le 14 février 2006 (a.m.)

Plaza Hôtel

Francine Allaire	Institut national de l'image et du son INIS
Denis Beauchamps	CÉGEP du Vieux-Montréal
Daniel Bissonnette	Bureau du Cinéma et de la télévision, Ville de Montréal
Yvon Bergeron	Conseil des arts et des lettres du Québec
Florence Bordage	Institut national de l'image et du son INIS
Louise Brunet	Conseil québécois des ressources humaines en culture CQRHC
France Capistran	Parlimage CCF
Benoît Dubois	Regroupement pour la formation en audio-visuel du Québec RFAVQ
Pierre Grenier	CÉGEP du Vieux-Montréal
Jean-Marc Hébert	Institut national de l'image et du son INIS
Lise Lachapelle	Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec ARRQ
Suzanne Lacoursière	Société des auteurs de radio, télévision et cinéma SARTEC
Yves Louchez	Commission supérieure technique de l'image et du son – CST (France)
Catherine Loumède	Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son AQTIS
Lucette Lupien	Observatoire du documentaire
Ginette Pépin	Téléfilm Canada
Barbara Ulrich	Conseil des arts médiatiques
René Villeneuve	Villeneuve Média

Absences anticipées

Orlando Arriagada	Tutti Frutti Films
Solange Bourgoin	Patrimoine Canada
Béatrice Couillard	Société de Développement des entreprises culturelles
Pierre Curzi	Union des artistes
Andrée-Anne Delisle	Office nationale du film
Danielle Desjardins	Radio-Canada
Lucille Demers	Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son AQTIS
Jean-François Foucault	Coop Vidéo de Montréal
Michel Laurence	Union des artistes
Pierre LeBlanc	La financière des entreprises culturelles du Québec FIDEC
Deborah McInnes	Main Film – Centre de services pour cinéastes indépendants
Céline Pelletier	Association des producteurs de films et de télévision du Québec APFTQ
Lorraine Richard	Cité Amérique
Denise Robert	Cinémaginaire

Montréal, Québec — le 14 février 2006 (p.m.)

Plaza Hôtel

Louise Brunet	Conseil québécois des ressources humaines en culture CQRHC
Kirwan Cox	Concordia University
Lucille Demers	Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son AQTIS
Jennifer Dorner	Independent Media Arts Alliance
Benoît Dubois	Regroupement pour la formation en audio-visuel du Québec RFAVQ
Valerie Lonergan	Montreal Film Group
Lucette Lupien	Observatoire du documentaire
Ginette Pépin	Téléfilm Canada
Barbara Ulrich	Conseil des arts médiatiques

Absences anticipées

Fortner Anderson	Directors' Guild of Canada
Sylvain Bisailon	IATSE 514
John Christou	
Daniel Cross	Eye Steel Films
Arnie Gelbart	GalaFilm Productions
Raymond Guardia	ACTRA Montréal
Maureen Hill	The Filmmakers' Association of Visible and Ethnic Minorities
Matthew Hodgins	Park Ex Pictures
Richard Kerr	Concordia Univeristy
Irene Litinsky	Muse Entertainment

Deborah McInnes	Main Film
Pierre Lapointe	ONF
Kevin Tierney	Park Ex Pictures

Ottawa, Ontario — le 15 février 2006

Westin Hotel

Max Berdowski	Canadian Screen Training Centre
Danny Chalifour	Telefilm Canada
Daniel Cross	Eye Steel Films
Sarolta Csete	CFTPA-NMP
Kate Hanley	WIFT
Elizabeth McDonald	Telefilm Canada
Mark Melymick	CHRC, Live Performing Arts & Sheridan College
Karen Pare	Telefilm Canada
Maureen Parker	Writers Guild of Canada
Margarita Ramon	Yukon Film Commission
Carole Whiteman	Creative Women Workshops

Absences anticipées

Kathryn Emslie	Canadian Film Centre
Jean-Marc Hébert	Institut national de l'image et du son INIS
Susan Millican	National Screen Institute NSI
Paul Moreau	National Screen Institute NSI

Vancouver, Colombie-Britannique — le 23 février 2006

Holiday Inn Downtown

Tom Adair	BC Council of Film Unions
Lodi Butler	BC Film
Matthew Cervi	Mad Hat Productions
Trish Dolman	Screen Siren Pictures
Yvette Dudley-Neuman	Women in Film and Video Vancouver
Graham Gish	Vancouver Film School
Lauren Grant	Screen Siren Pictures
Sheryl Gregoire	Butterscotch Production
Patricia Gruben	Praxis
Kirsten Hansen	Key Pix Productions
Christina Kasperczyk	IATSE669
Dusty Kelly	IATSE 891

Sarah Kim	New Forms Festival
Linda Kinney	SHAPE
Sharon MacGowan	UBC
Jordan McTavish	CFPTA
Andrea Moore	Directors' Guild of Canada MPPIA Training & Education
Judi Piggott	BC Cultural Sector Development Council
Meg Thornton	Cineworks
Loretta Todd	Aboriginal Media Lab
Susan Redlig	BC Institute of Film Professionals
Dan Schlanger	Dilemma Films
Diane Scott	CFTPA
Liz Shorten	CBC
Donna Szoke	Video in Studios
Raj Uppal	Reunion Pictures
Carole Whiteman	Creative Women Workshops Association/Women in the Director's Chair Workshop
Absences anticipées	
Anita Adams	First Weekend Club
Paul Altilia	Directors' Guild of Canada
Warren Carr	PM Caucus
Paul Clausen	Motion Picture Productions Association of BC
Brenda Crichlow	The Union of BC Performers
Jackson Crick	Aboriginal Film & TV Training
Rob Egan	CBC
Melanie Friesen	20th Annual Film & TV Trade Forum
Paul Gertz	Vancouver Film School
Neil Haggquist	CFTPA
Eileen Hoeter	BC Institute of Film Professionals
Katherine Lee	Video in Studios
Malcolm Levy	New Forms Festival
Cheryl Nex	Entertainment Partners Canada
Sauching Ng	Moving Pictures – Canadian Films on Tour
Bart Simpson	DOC
Harry Sutherland	Prisma Light West Ltd.

Victoria, Colombie-Britannique — le 23 février 2006

Grant Thornton Building

Laura Benson	Greater Victoria Film Commission
Peter Campbell	Gumboot Productions
Barry Casson	Victoria Motion Picture School Ltd.
Pat Ferns	International Institute for Television Leadership
Kathy Kay	Victoria Independent Film and Video Festival
Monique Lacerte-Roth	BC Arts Council
Peter Sandmark	Media Net
Rob Seemann	Unreel Productions
Bryan Skinner	Cinevic Society of Independent Filmmakers
Geoff Smith	University Canada West

Absences anticipées

Erin Brown	Victoria Independent Film Producers Association
Brian Cameron	Pastiche Productions
Barry Dodd	Greater Victoria Film Commission
Mandy Leith	Open Cinema
Lianne McLarty	University of Victoria
Garfield Lindsay Miller	The May Street Group
Hilary Pryor	The May Street Group
Anton Skinner	IATSE
George Smith	Gulf Island Film and TV School

Edmonton, Alberta — le 24 février 2006

Film and Video Arts Society of Alberta

Cheryl Dalmer	Northern Alberta Institute of Technology
Connie Edwards	Northern Alberta Institute of Technology
Carrie Gour	Myth Merchant Films
Ava Karvonen	Reel Girls
Sharon Killey	ACTRA
Mildred Klassen	Human Resources and Employment Government of Alberta
Kim McCaw	University of Alberta
David McNally	Actor
Josh Miller	Panacea
Karen Redford	Director
Maralyn Ryan	ACTRA
Allison Turner	FAVA

Absences anticipées

Doug Berquist	dbentertainment
Dan Chugg	Alberta Film Commission
Michael Hamm	Frame 30 Productions
Michael Maxxis	Intraxx
Prue Olenyk	IATSE 210
Margaret Overland	Human Resources and Employment Government of Alberta

Calgary, Alberta — le 24 février 2006

Calgary Economic Development

Jane Bisbee	Alberta Film – Alberta Foundation for the Arts
Donna Bohonnis	IATSE 212
Dick Bourn	SAIT Polytechnic
Deborah Braun	IATSE 669
Tom Cox	Alberta Filmworks
Pamela Fearon	Mount Royal College
Phillip Letourneau	SAIT
Tom McCrae	IATSE212
Tom Montvila	Banff Centre
Lance Mueller	White Iron Digital
Joe Novak	Joe Media Group Inc.
Jerre Paquette	Mount Royal College
Damian Petti	IATSE 212
Larry Reese	Red Deer College
Beth Thompson	Calgary Economic Development
Luke Van Dyk	The Banff Centre
Shirley Vercruysse	Burns Film
Darin Wilson	Directors' Guild of Canada
Wendy Hill Tout	Voice Pictures

Absences anticipées

Sharon Adams	Quick Draw Animation
Doug Berquist	dbentertainment
Ken Bitz	Solid Green
Diane Dickert	EM Media
Melody Jacobson	Calgary Society of Independent Filmmakers
Susan Kennard	The Banff Centre
Nancy Lang	Earth to Sky Pictures
Karie Newman	Calgary Society of Independent Filmmakers

Tinu Sinha	University of Calgary NUTV
Brian Vos	White Iron Digital
Michelle Wong	University of Calgary NUTV

Regina, Saskatchewan — le 28 février 2006

Assiniboia Club

Ramayya Anand	Kahani Entertainment
Susanne Bell	SaskFilm
Mike Burns	ACTRA
Felipe Diaz	Saskatchewan Film Pool Cooperative
Dwayne Dreher	Directors' Guild of Canada
Kathleen Hewitt	IATSE 295
Wayne Inverarity	Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, Wascana Campus
Ernie Lipinski	Post-Secondary Education Government of Saskatchewan
Dawn Martin	Culture, Youth & Recreation Government of Saskatchewan
Shawn McGrath	Verite Films
Allan Mills	Crew Call

Absences anticipées

Rhonda Baker	RGB Productions
Kevin Dewalt	Minds Eye Entertainment
David Hayter	Saskatchewan Motion Picture Industry Association SMPPIA
Greg McKinnon	IATSE 300
Sheila Petty	University of Regina
Virginia Thompson	Vérité Films
Candace Wasacase-Lafferty	Aboriginal Employment Development University of Saskatchewan

Winnipeg, Manitoba — le 1^{er} mars 2006

Centre culturel franco-manitobain

Mike Benson	Culture Government of Manitoba
Hersh Binder	Film Training Manitoba
Caryl Brandt	Manitoba Motion Picture Association
Tyson Caron	Eagle Vision
Connie Crockett	IATSE 856
Nicki Dewar	Canadian Heritage Trade Routes
John Kozak	University of Winnipeg
Phyllis Laing	Buffalo Gal Pictures
Joe Laurin	IATSE856
Scott Layton	Film Training Manitoba

Joanne Levy	APTN
Barry Miller	Advanced Education & Training Government of Manitoba
Barbara Nepinak	CHRC Board
Brian Peel	Winnipeg Film Group
Monique Rajotte	APTN
Shirley Simpson	Westen Economic Diversification Canada
Carole Vivier	Manitoba Film & Sound
Tara Walker	Manitoba Motion Picture Association
Gene Walz	University of Manitoba
Ken Webb	Red River College

Absences anticipées

Liz Jarvis	Buffalo Gal Pictures
Lisa Meeches	Eaglevision
Susan Millican	National Screen Institute

Toronto, Ontario — le 12 avril 2006

Sutton Place Hotel

Kelly Alexander	Toronto International Film Festival Group
Deborah Andrews	CHRC, Chair of the Film and Television Steering Committee
Roberto Ariganello	Liaison of Independent Filmmakers of Toronto
Rose Bellosillo	Hot Docs
Carmen Celestini	Academy of Canadian Cinema and Television
Charles Davis	Rogers Communications Centre Ryerson University
Jean Desormeaux	Sheridan College
Felice Gorica	Gorica Productions
Paul Gratton	Academy of Canadian Cinema and Television
Kate Hanley	Women in Film and Television WIFT
James “Jimmy” Hardie	Eyes Post
Samantha Hodder	Documentary Organization of Canada
Judy Lank	CanadianWomen in Communications
Monique Manatch	Indigenous Culture and Media Innovations
Mark Melymick	CHRC, Live Performing Arts & Sheridan College
Mitch Nadon	MediaINTELLIGENCE
Debbie Nightingale	Nightingale Co.
Andra Sheffer	Independent Production Fund
Angela Stukator	Sheridan College
Craig Thompson	Achilles Media
David Tucker	Rogers Communications Centre Ryerson University

Mireille Watson	M. Watson & Associates Inc.
Erin Faith Young	Faith Films
Sabrina Zuniga	Toronto Film College
Absences anticipées	
Amos Adetuyi	Inner City Films
Doug Dales	PS Production Services
Paul Da Silva	International Council for Diversity in Film and TV
Judy Earl	International Council for Diversity in Film and TV
Piers Handling	Toronto International Film Festival Group
Eleanor James	Alliance Atlantis
Ira Levy	Breakthrough Films/CFTPA Board
Stephanie McKendrick	CanadianWomen in Communications
Robert Montgomery	Achilles Media
Nadé Nixon	Association for Native Development in the Performing and Visual Arts
Michael Taylor	Soupcan
Maria Topolovich	Academy of Canadian Cinema and Television
James Weyman	Ontario Media Development Corporation

Toronto, Ontario — le 13 avril 2006

Writers Guild of Canada

Nadine Dunsmore	IATSE Local 667
Barb Farwell	Writers Guild of Canada
Julia Gill	NABET 700 CEP
Bob Hall	IATSE Local 873
David Hardy	NABET 700 CEP
Sandy Kaplansky	IATSE Local 667
Lesley Lucas	Directors Guild of Canada
Mark Melymick	CHRC, Live Performing Arts Sheridan College
Rae Morgan	IATSE Local 873
Rick Perotto	IATSE Local 667
Saira Qureshi Wennekers	IATSE Local 411
Tim Storey	IATSE Local 411
Moira Verwijk	NABET 700 CEP

Absences anticipées

John Lewis	IATSE
Maureen Parker	Writers Guild of Canada
Anne-Marie Sluga	Directors Guild of Canada
Stephen Waddell	ACTRA National

ANNEXE B : Glossaire

AAMI	Alliance des arts médiatiques indépendants : l'alliance nationale des coopératives et des centres d'artistes autogérés.
ACTRA	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
AQTIS	Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son
ACPFT	Association canadienne de production de films et de télévision
ACR	Association canadienne des radiodiffuseurs
AGENCES	Agences gouvernementales provinciales et territoriales se consacrant à l'industrie du cinéma et de la télévision : Ontario Media Development Corporation (OMDC), Nova Scotia Film Development Corporation (NSFDC) et Nunavut Film Commission (voir AGENCES GOUVERNEMENTALES, ci-dessous). Y compris des agences telles Film Training Manitoba et Crew Call de la Saskatchewan.
AGENCES GOUVERNEMENTALES	Agences fédérales, provinciales, territoriales ou municipales qui ne se consacrent pas au cinéma et à la télévision, mais qui peuvent offrir un soutien; agences liées à la santé et à la sécurité, à l'emploi, au démarrage d'entreprises, au financement, aux assurances et à la préparation à l'exportation, etc.
ARRQ	Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec
ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES	Associations nationales et provinciales de l'industrie telles l'Association canadienne de production de films et de télévision (ACPFT), l'Association des Producteurs de Films et de Télévision du Québec (APFTQ) et la Manitoba Motion Picture Industry Association (MMPIA).
BANFF CENTRE (The)	Soutenu financièrement par le gouvernement de l'Alberta ainsi que par le gouvernement fédéral et le secteur privé. Situé dans les Rocheuses, le Banff Centre est un établissement postsecondaire ne décernant aucun diplôme qui se consacre au développement du travail créateur dans les arts, les sciences, les affaires et l'environnement.
CTV	CTV Inc (Canadian Television Network)
CÉGEP	Au Québec, les étudiants ont accès au cégep après six ans d'école primaire et cinq ans d'école secondaire. Les cégeps sont des établissements d'enseignement publics. Les cégeps ont la particularité de faire cohabiter l'enseignement préuniversitaire, qui mène à l'université, et l'enseignement technique, qui prépare au marché du travail.

CCHST	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Collèges	Les collèges communautaires représentent une vaste gamme d'établissements comprenant les cégeps, les instituts techniques et les collèges universitaires. Puisque l'éducation est du ressort des gouvernements provinciaux ou territoriaux, ces établissements diffèrent souvent sur le plan du mandat, du modèle de gestion et du cadre stratégique qu'ils adoptent. Toutefois, ils remplissent tous la même fonction, soit de répondre aux besoins de formation des entreprises, de l'industrie, du secteur public, de même que les besoins éducatifs des diplômés du secondaire qui s'orientent vers les carrières professionnelles. Plusieurs de ces établissements offrent aussi des programmes de passage à l'université et certains décernent des diplômes et certificats.
CCNF	Comité consultatif national sur la formation (voir le chapitre 4 – <i>Structure de la stratégie</i>).
CRTC	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil des arts	Conseil des Arts du Canada
CRHSC	Conseil des ressources humaines du secteur culturel
CQRHC	Conseil québécois des ressources humaines en culture
Coopératives	Les coopératives et les centres d'artistes autogérés tels Atlantic Filmmakers Cooperative (AFSCOOP), Liaison of Independent Filmmakers of Toronto (LIFT) et Film and Video Artists of Alberta (FAVA).
Diffuseurs éducatifs	TV Ontario et son réseau francophone TFO; Télé- Québec; The Knowledge Network; ACCESS; SCN (Saskatchewan Communications Network).
Diffuseurs privés (ACR)	CTV et ses postes affiliés, TVA et le réseau de Québécois au Québec – essentiellement les membres de l'Association canadienne des radiodiffuseurs.
DOC	Documentaristes du Canada
Entreprise de distribution de radiodiffusion	Une compagnie de câble possédant une licence du CRTC ou une entreprise de distribution par satellite. Elle reçoit les signaux des diffuseurs et les retransmettent à leurs abonnés du Canada.

Écoles nationales de formation	Quatre écoles reconnues et soutenues financièrement par le gouvernement fédéral qui ont un mandat national de perfectionnement professionnel en cinéma et en télévision : l'Institut National de l'Image et du Son (INIS) de Montréal, le Canadian Film Centre (CFC) de Toronto, le National Screen Institute (NSI) de Winnipeg et le Réseau d'ateliers cinématographiques canadiens d'Ottawa.
Établissements d'enseignement	Les cégeps, les collèges et les universités qui offrent des programmes en cinéma et en télévision, comme le Red Deer College en Alberta, le Capilano College à Vancouver, Ryerson à Toronto, Concordia à Montréal, le Nova Scotia Community College et le Nova Scotia College of Art and Design, y compris les écoles spécialisées dans un aspect particulier du cinéma comme la Toronto Film School, la Vancouver Film School ou la Gulf Islands Film and Television School.
Festivals	Toronto International Film Festival, Yorkton Film Festival, Atlantic Film Festival, Festival des films du monde de Montréal, HotDocs, Vancouver Film Festival, etc.
FNFMO	Au Québec : Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre administre les revenus provenant des contributions des employeurs liées à la loi du l p. 100.
Fonds privés	L'industrie est subventionnée par quelques bailleurs de fonds privés. Dans certains cas, il s'agit d'engagements directs ou indirects du CRTC : Shaw Television Broadcast Fund, Fonds canadien du film et de la vidéo indépendants, Fonds COGECO de développement d'émissions, Fonds de la radiodiffusion et des nouveaux médias de Bell et Fonds des nouveaux médias du Canada, etc.
Fournisseurs	Des entreprises qui fournissent de l'équipement et des services à l'industrie, par exemple William F. White, Sim Video, des cabinets d'avocats et des compagnies d'assurances, des agences de location, etc.
GCCMF	Guilde des compositeurs canadiens de musique de film
Guilde des réalisateurs du canada	Représentant des professionnels clés des services artistiques et logistiques de l'industrie cinématographique et télévisuelle dans les domaines de la réalisation, la conception, la production et le montage.
Institutions nationales	SRC - CBC et ONF - NFB
IATSE	International Alliance of Theatrical and Stage Employees
MAINC	Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.
ONF - NFB	Office national du film du Canada - National Film Board of Canada.

Organismes de perfectionnement professionnel	Organismes de perfectionnement professionnel ayant des objectifs spécifiques tels WIFT- T (Women in Film and Television – Toronto) et WIDC (Women in the Director’s Chair).
ORF	Organismes de formation régionaux (voir le chapitre 4, <i>Structure de la stratégie</i>).
Patrimoine canadien	Ministère du Patrimoine canadien
Productions étrangères	Productions étrangères qui sont tournées au Canada par des équipes canadiennes et qui profitent des crédits d’impôt.
RFAVQ	Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec
RHDSC	Ressources humaines et Développement social Canada
SARTEC	Société des Auteurs de Radio, Télévision et Cinéma
SPACQ	Société Professionnelle des auteurs et compositeurs du Québec
SRC - CBC	Société Radio-Canada/Canadian Broadcasting Corporation
SIMDUT	Système d’information sur les matières dangereuses utilisées au travail
Syndicats et guildes	WGC, ACTRA, IATSE, AQTIS, etc.
UDA	Union des artistes
WGC	Writers Guild of Canada