

Perspectives et directives des
créateur·rices afrodescendant·es et
racisé·es des industries québécoises de
l'écran

Être vu·e

RAPPORT QUÉBEC

BLACK
ON
BLACK
FILMS

M·É·D·I·A·


BÉN
BUREAU DE
L'ÉCRAN
DES NOIRS | BLACK
SCREEN
OFFICE

www.beingseen.ca

Table des Matières

16 directives issues des groupes de discussion	6
Sommaire	8
<u>Section 1 - Introduction</u>	10
1.1. Introduction et objet du rapport	10
1.2. Objectifs	11
<u>Section 2 - Le contexte</u>	12
2.1. L'aspect politique de la diversité	12
2.1.1. Convergence avec le rapport du G.T.A.A.Q.	15
2.2. La question raciale	17
2.3. Données : qui est compté-e et qu'est-ce qui compte ?	18
2.4. Données comparatives	19
2.5. Synthèse du contexte	22
<u>Section 3 - Résultats</u>	23
3.1. Résultats issus des groupes de discussion au Québec	23
1. Diversité parmi les instances décisionnelles	23
2. Obstacles systémiques et racisme structurel	25
3. Narration authentique : Quelles histoires doivent être racontées, qui est légitime pour les raconter et à qui s'adressent-elles ?	26
4. Inclusivité de façade, diversité symbolique et sentiment d'appartenance	30
5. Financement précaire et subjectif	31
6. Mentorat et formation	33
7. Des stéréotypes tenaces	34
8. Contenu créé au Québec : L'importance de la représentativité	36
9. L'effet Lakay Nou	37
10. Personnes vivant en région	38
11. Communautés LGBTQIA+	39
3.2. Thèmes communs et enjeux clés au Québec et dans le reste du Canada	40
3.3. Différences clés entre le Québec et le reste du Canada	43
3.4. Suggestions du comité éditorial	46
<u>Section 4 - Conclusion</u>	47
<u>Section 5 - L'équipe de recherche</u>	48
<u>Section 6 - Bibliographie</u>	51
<u>Section 7 - Annexes</u>	52

Bailleurs de fonds



Avertissement

Avertissement : cette étude est commanditée par les partenaires énumérés ci-dessus. Les opinions, constatations, conclusions ou recommandations exprimées dans ce document sont celles des auteur·rices et des personnes interrogées et ne reflètent pas nécessairement les opinions des bailleurs de fonds ou des commanditaires. Les bailleurs de fonds, les commanditaires et leurs agences ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans le présent document.

Téléfilm Canada: les opinions, constatations, conclusions ou recommandations exprimées dans ce document sont celles des auteur·rices et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de Téléfilm Canada ou du gouvernement du Canada. Les auteur·rices ne sont pas mandataires ni représentant·es de Téléfilm Canada ou du gouvernement du Canada, et ni Téléfilm Canada ni le gouvernement du Canada ne sont en aucune façon liés par les recommandations contenues dans ce document.

Le Fonds des médias du Canada (FMC): Toute opinion, constatation, conclusion ou recommandation exprimée dans ce document est celle des auteurs et ne reflète pas nécessairement les points de vue du Fonds des médias du Canada. Le Fonds des médias du Canada n'est pas lié par les recommandations contenues dans ce document.

AQPM: Cette étude est commanditée par l'AQPM. Les opinions, constats, conclusions ou recommandations exprimés dans ce document sont ceux des auteur·es et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'AQPM.

Reconnaissance territoriale

Nous reconnaissons que ce rapport a été réalisé sur les territoires traditionnels et non cédés de diverses nations autochtones du Québec. Plus précisément, nous reconnaissons la Nation Kanien'kehà:ka (Mohawk) comme étant la gardienne traditionnelle des terres et des eaux de Tiohtià:ke, alias Montréal, où s'est déroulée une grande partie de ces travaux.

Nous sommes reconnaissant·es de vivre, travailler et créer sur ces territoires, et nous reconnaissons les relations durables que les peuples autochtones entretiennent avec leurs territoires. Lorsque nous travaillons à une plus grande équité au sein des industries québécoises de l'écran, nous le faisons en respectant la richesse des cultures, de l'histoire et des contributions des premiers peuples de ce territoire.



Lettre des partenaires

Nous avons l'honneur de vous présenter Être vu·e : Rapport du Québec. Ce document est fondé sur les expériences et les perspectives de créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es oeuvrant au sein des industries québécoises de l'écran, notamment le cinéma et la télévision.

Ce rapport est le fruit d'une collaboration entre le Bureau de l'écran des Noir·es, la Coalition M.É.D.I.A. et le collectif Black on Black Films. Ensemble, nous avons tenté de créer un espace où les participant·es pouvaient discuter ouvertement et en toute franchise des obstacles rencontrés, des progrès réalisés et des changements nécessaires.

Nous remercions chaleureusement les participant·es aux groupes de discussion. Votre volonté de partager vos expériences avec sincérité et courage est au cœur de ce travail. Nous remercions également l'équipe de recherche pour la rigueur de sa démarche, le comité éditorial pour ses orientations critiques tout au long du processus, ainsi que les bailleurs de fonds dont le soutien a rendu ce projet possible.

Les perspectives réunies dans ces pages ne sont pas de simples données : ce sont des récits, des vérités et des appels à l'action. Ce rapport a été rédigé pour informer, interpeller et orienter. Nous espérons qu'il sera largement consulté, qu'il nourrira un débat ouvert et qu'il sera utilisé à bon escient.

Nous vous remercions de l'attention que vous lui portez.

En solidarité,
Bureau de l'écran des Noir·es
Coalition M.É.D.I.A.
Black on Black Films



16 directives issues des groupes de discussion

Les directives suivantes sont directement inspirées des idées et des expériences formulées par les participant·es aux groupes de discussion. Elles traduisent ce que les participant·es ont identifié comme nécessaire pour bâtir un secteur de l'écran plus authentique, plus inclusif et plus équitable au Québec. Ancrées dans les réalités vécues, ces orientations visent à accompagner les parties prenantes dans la création de contenus plus inclusifs et dans la mise en place d'environnements où les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es peuvent pleinement s'épanouir.

Égalité des chances : Créer un écosystème inclusif au sein des industries de l'écran

Les industries de l'écran du Québec — y compris les diffuseurs, les bailleurs de fonds, les syndicats et guildes, ainsi que les associations de producteur·rices — doivent œuvrer à une représentation accrue des personnes afrodescendant·es et racisé·es (en tenant compte des intersections avec le genre, la classe, la sexualité et le handicap) au sein du personnel, aux postes de direction et de haute gestion, ainsi qu'au sein des conseils d'administration, à tout le moins dans une proportion équivalente à leur représentation au sein de la population.

Actions:

1. Analyser les dynamiques de répartition des emplois afin de cerner les écarts de représentation selon les fonctions, les communautés et les niveaux organisationnels, notamment dans les secteurs marqués par l'exclusion systémique.
2. Réviser les pratiques d'embauche — y compris les processus de candidature, d'entrevue et d'évaluation — à la lumière d'une approche véritablement significative en matière d'équité et d'inclusion.
3. Mettre en place des parcours professionnels durables, assurer l'égalité des possibilités d'avancement, atteindre l'équité salariale et favoriser un sentiment d'appartenance au travail.
4. Investir dans des formations en gestion et en leadership dirigées par des membres des communautés méritant l'équité.
5. S'engager à centrer les perspectives et les besoins des communautés méritant l'équité en leur assurant une représentativité équitable au sein des comités de sélection, des jurys et des comités consultatifs.
6. Suivre les progrès au moyen de mécanismes transparents et responsables, incluant des rapports, des évaluations et des analyses indépendantes et régulières.

Occasions d'apprentissage : Créer les conditions de la réussite

Lors des groupes de discussion, les participant·es ont souligné la nécessité pour les industries de l'écran du Québec de s'engager dans des programmes à long terme, dirigés par les communautés, qui mettent l'accent sur le développement de carrière, le partage des connaissances, la formation des compétences et des pratiques adaptées aux réalités culturelles et régionales, essentielles à la création de récits authentiques et inclusifs.

1. Développer des programmes de résidence et de stages pour les producteur·rices, les réalisateur·rices et les scénaristes émergent·es, leur offrant les outils, les ressources et les collaborations nécessaires pour réaliser leur plein potentiel.
2. Collaborer activement avec des organismes dirigés par des personnes afrodescendantes et racisées, apprendre d'elles et les soutenir dans la mise en place de formations, de mentorats, de bourses et d'occasions de réseautage destinées aux créateur·rices méritant l'équité.
3. Créer des espaces d'apprentissage réunissant des perspectives issues de l'intérieur et de l'extérieur des industries de l'écran afin de discuter, débattre et réfléchir collectivement au fonctionnement du racisme systémique dans la société québécoise et à son influence sur les pratiques du secteur de l'écran.
4. Offrir des formations sur les préjugés inconscients, les obstacles persistants et le racisme systémique (analyse des causes structurelles) à l'intention des membres des conseils d'administration, des équipes de direction et des comités d'évaluation de projets.
5. Recueillir de la rétroaction par le biais de rencontres ciblées (en petits groupes ou en rencontres individuelles) avec les communautés méritant l'équité afin d'identifier les obstacles, intentionnels ou non, à l'accès aux programmes de financement.

Représentativité authentique : Honorer et valoriser la multiplicité des récits et des expériences vécues

1. Soutenir les récits créés et produits de manière éthique, mettant en scène des personnages et des récits multidimensionnels et authentiques.
2. Préconiser et solliciter des récits qui témoignent d'une riche diversité d'expériences, de voix créatives, d'origines, de géographies et de réalités vécues.
3. S'engager à corriger les pratiques et conventions stéréotypées inexactes et préjudiciables — telles que l'association des jeunes Noir·es à la criminalité ou des communautés latino-américaines aux cartels de la drogue — en mettant en place des processus et des protocoles crédibles dirigés par les communautés les plus directement concernées.
4. Collaborer avec les entreprises médiatiques afin d'établir des objectifs d'embauche et de développement des talents, en veillant à ce que les espaces créatifs soient inclusifs et reflètent la diversité des perspectives des communautés afrodescendantes et racisées (en tenant compte des intersections avec le genre, la classe, la sexualité et le handicap).
5. Aller au-delà du symbolisme, tant dans les déclarations de solidarité que dans les pratiques d'embauche. Plaider en faveur d'entreprises médiatiques qui démontrent des engagements concrets envers l'inclusion en s'attaquant aux barrières structurelles d'accès et de visibilité. Une représentation authentique émerge lorsque des personnes afrodescendantes et racisées (en tenant compte des intersections avec le genre, la classe, la sexualité et le handicap) détiennent un véritable pouvoir décisionnel dans tous les domaines de la production — de la réalisation et de l'écriture aux fonctions techniques et au marketing.

Sommaire

Le présent rapport vise à créer un environnement favorable à l'exploration collaborative de ce que signifie, pour les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es, la création de contenus authentiques au sein de l'écosystème médiatique québécois.

« J'ai vécu ici toute ma vie. Je parle français. Mais je ne suis toujours pas perçue comme étant Québécoise. »

- Personne ayant participé aux groupes de discussion

« Parfois, j'ai l'impression qu'on nous laisse entrer, mais seulement selon leurs conditions — lorsqu'on sert à cocher une case. »

- Personne ayant participé aux groupes de discussion

Les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es du Québec témoignent d'une puissante diversité d'expériences et de voix créatives. Malgré un sous-financement chronique, ces créateur·rices ont obtenu des résultats remarquables. Puisant dans un large éventail de domaines artistiques, de milieux, de géographies et de réalités vécues, d'innombrables récits demeurent à raconter. Les leaders de l'industrie peuvent devenir des allié·es en accueillant cette multiplicité — par un financement équitable, par une révision des programmes existants afin d'en améliorer l'accessibilité, par la création d'initiatives dédiées aux communautés en quête d'équité et par un accroissement de la visibilité des artistes historiquement marginalisé·es au sein des industries commerciales de l'écran.

En somme, cette étude met en lumière trois constats principaux :

- Au Québec, il est essentiel de briser ces grands silences qui entourent le racisme systémique et structurel. À défaut, les détenteur·rices de pouvoir risquent de ne pas reconnaître leur rôle dans la mise en place de mécanismes qui perpétuent et enracinent le racisme au sein des institutions.
- Une représentativité diversifiée devant et derrière la caméra est essentielle afin de demeurer concurrentiel et pertinent. Il s'agit d'abord de comprendre comment les décisions liées à l'embauche dans l'industrie influencent les récits qui sont produits et diffusés. Les communautés méritant l'équité réclament un accès réel aux carrières du secteur, notamment une représentation équitable au sein des conseils d'administration, des comités de sélection, des comités consultatifs et des jurys.
- Les stéréotypes et les récits préjudiciables, les représentations inexactes et culturellement insensibles demeurent préoccupants. Soutenir une narration éthique, portée par des cinéastes issu·es de communautés méritant l'équité et historiquement exclues, et reflétant une pluralité d'expériences vécues, est essentiel. Les publics méritent d'avoir accès à des récits et à des contenus médiatiques dignes de confiance.

Le Québec a déjà démontré ce qui devient possible lorsque des individus insistent pour raconter leurs propres histoires. Dans les années 1960 et 1970, des cinéastes ont contesté des systèmes qui ne reflétaient pas leurs réalités, contribuant à l'émergence d'un cinéma d'auteur reconnu à l'international. Des décennies plus tard, dans les années 2010, des réalisatrices, longtemps marginalisées en tant que femmes dans le milieu du cinéma québécois, ont amorcé un changement, ouvrant la voie à une plus grande diversité de voix et de perspectives. Une transformation de cette ampleur se fait attendre pour les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es. Le talent y est. Les récits aussi. Ce qui fait défaut, c'est une mise en œuvre systémique et cohérente.

L'histoire du Québec témoigne de sa capacité à se réinventer lorsque des voix reléguées à la marge refusent d'y demeurer. Il peut le faire à nouveau. Des œuvres récentes — telles que les longs métrages *Kanaval* et *Le Dernier Repas*, ainsi que les séries *Lakay Nou*, *Ça prend pas la tchas à Papineau* et *Après le déluge* — illustrent ce qui est possible. Les voix réunies dans cette étude, et les recommandations qui suivent, tracent la voie vers cet avenir.



Section 1 - Introduction

1.1. Introduction et objet du rapport

En 2020, le Bureau de l'écran des Noir·es (BÉN) a lancé le projet de recherche Être vu·e à titre d'enquête critique sur ce que signifie créer des contenus authentiques au sein d'un écosystème médiatique où des structures complexes d'inégalités influencent fortement quels récits sont racontés, par qui, ainsi que la manière et les espaces dans lesquels ils sont diffusés. Le rapport de synthèse, Être vu·e : Directives pour la création de contenus authentiques et inclusifs (2022), est le fruit de consultations menées auprès de plus de 400 personnes œuvrant dans les industries de l'écran canadiennes — cinéma, télévision et médias numériques — ainsi qu'auprès de membres du public s'identifiant comme Noir·es ou afrodescendant·es, racisé·es, 2SLGBTQIA+ ou en situation de handicap. Comme le précise le rapport, « les directives (...) constituent un outil que l'industrie pourra utiliser pour s'instruire, développer des stratégies de changement et mettre en œuvre une transformation concrète, systémique et durable » (p. 7).

Au total, 410 personnes ont participé aux consultations nationales, dont 83 (19,6 %) étaient des francophones du Québec et du Canada (Annexe 1). Néanmoins, des entretiens avec des responsables et leaders du secteur de l'écran au Québec ont révélé un fort désir de disposer d'un rapport dirigé par et consacré spécifiquement au Québec. Bien que des participant·es québécois·es aient été inclus·es dans l'étude nationale, un consensus s'est dégagé selon lequel le rapport ne reflétait peut-être pas pleinement le contexte culturel et sociopolitique distinct du Québec. En réponse, le Bureau de l'écran des Noir·es s'est associé à la Coalition M.É.D.I.A. et à Black on Black Films afin de mener cette recherche propre au Québec. L'objectif était d'examiner les points de convergence et de divergence entre les thèmes du projet national Être vu·e et les expériences des créateur·rices afrodescendant·es au Québec, et d'analyser ce que ces similitudes et différences révèlent.

À cette fin, 19 groupes de discussion ont été menés auprès d'un total de 90 participant·es sur une période d'un an, du 12 décembre 2023 au 18 décembre 2024. Les participant·es devaient être âgé·es d'au moins 18 ans, s'identifier comme Noir·es, afrodescendant·es ou racisé·es et avoir travaillé dans le secteur médiatique québécois pendant au moins un an. Les participant·es occupaient une variété de fonctions, notamment — sans s'y limiter — producteur·rices, réalisateur·rices, scénaristes, acteur·rices, technicien·nes, costumier·ères, coiffeur·euses, maquilleur·euses et directeur·rices artistiques. La majorité des participant·es, soit 71 %, étaient basé·es à Montréal. Au total, 56,3 % s'identifiaient comme émergent·es (réalisateur·rices, producteur·rices, scénaristes), tandis que 43,8 % déclaraient compter 10 ans ou plus d'expérience professionnelle (annexe 3). Par ailleurs, 20 personnes — 7 chercheur·euses et 13 membres chevronné·es des industries de l'écran possédant une expertise des politiques pertinentes au Québec — ont été contactées, et 5 entrevues ont été réalisées. Pour de plus amples détails sur la méthodologie de recherche, voir l'annexe 1.

« Le racisme systémique est rarement reconnu au Québec. Parler de race, c'est susciter l'inconfort, voire le déni. »

- Personne ayant participé aux groupes de discussion

Précisons que ce rapport fait partie de nombreux rapports produits depuis 2020 qui étudient et confrontent les inégalités systémiques dans le secteur de l'écran au Canada. Les communautés autochtones n'ont pas été incluses dans Être vu·e, puisque le Bureau de l'écran autochtone dispose de son propre rapport, Protocoles et cheminements cinématographiques.

Les lecteur·rices sont encouragé·es à consulter ces différentes études, afin de mieux comprendre les dynamiques institutionnelles et systémiques qui affectent les groupes historiquement désavantagés, ainsi que les outils, protocoles et politiques nécessaires pour provoquer des changements durables. Dans leur ensemble, ces travaux favorisent le dialogue entre des perspectives façonnées par des positions sociales distinctes et intersectionnelles.

1.2. Objectifs

Les objectifs du présent rapport sont les suivants :

- Examiner comment la primauté de l'identité linguistique et culturelle du Québec, ainsi que le cadre interculturel de la province, peuvent influencer ou contraindre la création de contenus authentiques ;
- Centrer les expériences des participant·es aux groupes de discussion et identifier de manière collaborative les thèmes et questions clés à approfondir ;
- Contribuer à un débat public élargi favorisant un examen plus approfondi des structures de pouvoir au sein du secteur de l'écran au Québec ;
- Formuler des directives pour guider les parties prenantes du secteur des médias au Québec dans notre quête collective visant à lutter contre toute forme d'iniquité et à favoriser l'émergence d'une industrie audiovisuelle québécoise plus inclusive.



Section 2 - Le contexte

2.1. L'aspect politique de la diversité

Dans une section sur les différences régionales, le rapport Être vu·e (2022) observe que:

« Il existe des défis uniques pour les communautés afrodescendantes, racisées, 2SLGBTQIA+ et les personnes en situation de handicap au Québec. La réponse unanime de ces communautés est qu'elles font face à de plus grands défis pour obtenir une représentation authentique au Québec que dans le reste du Canada. Il y avait un pessimisme quant à la capacité de réaliser des changements, alors que dans le reste du pays il y avait plutôt un optimisme que les premiers pas vers le progrès sont faits. (...) Il existe des raisons historiques et culturelles pour lesquelles la société et les médias québécois abordent l'authenticité et la représentation différemment du reste du pays. Indépendamment de ces raisons, les personnes consultées au Québec ont tout de même l'impression qu'il existe des problèmes de représentation qui ne sont pas abordés, plus qu'ailleurs au Canada. » (p. 45).

Pour comprendre cette notion de « plus grands défis », il faut tenir compte du fait que la relation entre l'État et la société présente de multiples facettes qui dépendent fortement du contexte géographique et historique et de l'interprétation qui en est faite. La façon dont l'art, la littérature et tout autre genre culturel établissent et soutiennent le sentiment d'appartenance éprouvé envers l'État par le biais de la citoyenneté est fondamentale dans ce débat. Examiner l'appartenance suppose également de reconnaître une riche histoire de luttes radicales.

À Montréal, le Congrès des écrivain·es Noir·es de 1968 — qui a réuni des figures majeures du mouvement mondial de libération noire — ainsi que la manifestation de Sir George Williams en 1969 constituent deux événements marquants. Ces exemples témoignent de la richesse intellectuelle et militante générée par les populations afrodescendantes, autochtones, racisées et anciennement colonisées vivant au Québec.



Alors que le multiculturalisme a été adopté par le gouvernement fédéral en 1971, la réponse québécoise au « paradigme de la diversité » s’est traduite par l’interculturalisme qui, selon Gérard Bouchard (2011), affirme « l’importance de l’intégration sur la base des valeurs fondamentales de la société québécoise (égalité entre les femmes et les hommes, laïcité et langue française) » (p. 437).

Comme l’explique Bouchard, les débats entourant les menaces perçues à l’identité linguistique et culturelle québécoise — notamment en lien avec l’immigration — ont alimenté la recherche d’un « modèle d’intégration et de gestion de la diversité ethnoculturelle » (p. 437). Cette logique de gestion sous-entend un risque constant de crise, où des termes comme « ethniques » et « immigrant·es » peuvent renforcer des distinctions entre « nous » et « eux » dans les discussions sur l’inclusion politique et sociale. Les débats persistants sur l’interculturalisme et les « accommodements raisonnables » ont mené à la Commission Bouchard-Taylor, chargée d’examiner les défis liés à l’interculturalisme et de promouvoir des principes universels de raison et de réconciliation.

Depuis, ces débats se sont poursuivis à travers une série de projets de loi visant à renforcer la laïcité, la neutralité religieuse et les accommodements religieux. Plus récemment, le projet de loi 84 — Loi sur l’intégration à la nation québécoise (2025) — vise à établir une « culture commune » au Québec comme « vecteur de cohésion sociale ».

Au Canada, le discours axé sur le multiculturalisme, la diversité, et la catégorie socialement construite de “minorité visible” propose un autre discours, qui n’est pas sans susciter la controverse. De nombreux ouvrages ont examiné le fonctionnement du concept de diversité, notamment son utilisation libérale de l’inclusion en tant que stratégie visant à accommoder les différences (Ahmed, 2012 ; Bannerji, 2000 ; Bilge, 2013). Une critique récurrente veut que la diversité soit souvent présentée comme une solution axée sur le marché, créant une mise en concurrence des mouvements identitaires sans s’attaquer aux inégalités structurelles.

Par exemple, la gestion de la diversité est fréquemment confiée aux personnes racisées plutôt que d’être intégrée comme responsabilité centrale des équipes de direction et de gestion. Autrement dit, les initiatives en matière de diversité sont rarement envisagées comme un processus à long terme nécessitant un débat ouvert et permettant de repenser la diversité tout en examinant de manière créative l’oppression systémique dans toute sa complexité.

Qu’est-ce que l’**interculturalisme**?

Le cadre politique québécois en matière de diversité et d’interculturalisme met l’accent sur l’intégration et le partage de valeurs communes, contrairement au multiculturalisme, qui valorise la coexistence des cultures.

Des critiques soutiennent que ce cadre peut restreindre l’espace accordé aux identités racisées et marginaliser les discussions sur les inégalités systémiques.

Le 25 mai 2020, l'horrible meurtre de George Floyd a déclenché des manifestations à l'échelle mondiale, alors que #BlackLivesMatter quittait les réseaux sociaux pour descendre dans la rue afin de dénoncer le racisme, la violence policière sanctionnée par l'État et la suprématie blanche. Le mouvement a galvanisé la recherche sur les préjugés raciaux et les inégalités systémiques, tout en suscitant des actions liées à des « contre-données » axées sur la justice, telles que les données de l'organisme [Data for Black Lives](#).

Les principes de diversité, d'équité et d'inclusion (EDI) ont été largement mis de l'avant par les gouvernements et les entreprises — y compris au sein des industries de l'écran au Canada — qui ont publié des déclarations de solidarité et promis de « faire mieux ». De grandes institutions, telles que le Fonds des médias du Canada, Téléfilm Canada, l'Office National du Film et CBC/Radio-Canada, ont nommé des responsables de l'EDI, tandis que des associations de producteur·rices comme l'AQPM ont mis sur pied des comités EDI et lancé des sondages auprès de leurs membres.

Des initiatives ciblées ont également été instaurées, notamment le Fonds d'urgence lié à la COVID du Fonds des Médias du Canada pour les cinéastes racisé·es et le Programme destiné aux communautés afrodescendantes et racisées (PCAR).

“« L'histoire ne s'efface pas parce qu'on n'en parle pas, cela rend juste plus difficile de réparer ce qui est brisé. »
— Personne ayant participé aux groupes de discussion

Bien que des programmes similaires demeurent rares à l'échelle provinciale, on observe des signes de progrès. Le Plan stratégique 2023–2027 de la Société de Développement des Entreprises Culturelles (SODEC) s'engage à « convertir les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion en actions » et a récemment annoncé un partenariat de trois ans avec le Bureau de l'écran autochtone pour « permettre aux entreprises culturelles du secteur de l'audiovisuel des Premières Nations et des Inuit au Québec d'avoir un meilleur accès aux programmes de la SODEC ».

Au Québec, les discussions sur la race et les inégalités systémiques sont souvent abordées à travers le prisme des droits linguistiques, de la politique identitaire et du nationalisme. Les communautés francophones, qui se perçoivent comme une « île francophone dans une mer anglophone », se concentrent sur leur propre survie culturelle par la protection de la langue française, l'identité nationale et la promotion de l'intégration. En revendiquant un statut minoritaire au sein du Canada et en insistant sur des valeurs communes, des sous-textes raciaux — souvent implicites — peuvent contribuer à l'exclusion des communautés racisées, des immigrant·es et des personnes nouvellement arrivées ne parlant pas français.



Il est à espérer que ce rapport motivera la SODEC à mettre en œuvre des initiatives tout aussi significatives pour les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es, des programmes qui reflètent l'intention et l'impact d'initiatives comme Vivacité du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ), qui soutient les artistes issu·es de l'immigration et de la diversité culturelle depuis 2007, ou la résidence de cinéma Regard sur Montréal du Conseil des Arts de Montréal (CAM), qui offre des opportunités aux cinéastes émergent·es issu·es de communautés sous-représentées. Ensemble, ces exemples démontrent comment des mesures ciblées et soutenues peuvent s'attaquer aux inégalités systémiques en favorisant un accès véritable et en augmentant la visibilité sectorielle des créateur·rices racisé·es.

Il ne relève pas de la portée du présent rapport de proposer une analyse exhaustive des programmes EDI et des mesures adoptées par les industries de l'écran depuis 2020. Toutefois, les rapports sectoriels publiés à ce jour indiquent que, si les initiatives EDI ont permis de générer de nouvelles connaissances substantielles sur les transformations structurelles nécessaires pour remédier aux inégalités, elles n'ont pas encore produit d'impact véritablement transformateur. Le contexte actuel complexifie davantage cette situation. Aux États-Unis, la présidence de Donald Trump a ravivé des discours de « ressentiment blanc » et présenté l'EDI comme une idéologie dangereuse de gauche, multipliant les décrets exécutifs qui encadrent le langage et la terminologie autorisés, tout en réduisant les politiques liées au sexe, à l'identité de genre et aux droits des personnes transgenres.

2.1.1. Convergence avec le rapport du G.T.A.A.Q.

La publication du [Rapport du Groupe de travail sur l'avenir de l'audiovisuel au Québec](#) (G.T.A.A.Q.), produit par un groupe de travail mis sur pied par le ministre de la Culture et des Communications du Québec, confère un poids important aux constats de la présente étude. Plusieurs de ses recommandations font écho aux priorités identifiées par les participant·es au Rapport Être vu·e : Québec, signalant l'émergence d'un consensus quant aux changements nécessaires pour bâtir un secteur de l'écran équitable.

En particulier, la recommandation 5 — mesure 22 — préconise l'établissement de cibles claires pour les productions ethnoculturelles dans les programmes de la SODEC, un soutien dédié aux entreprises dirigées par des producteur·rices issu·es de la diversité, ainsi qu'un suivi annuel des progrès. Ces mesures concordent étroitement avec les directives du présent rapport qui soulignent l'importance d'un accès équitable au financement, d'une reddition de comptes transparente et d'investissements soutenus dans les entreprises et les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es.



De même, la recommandation 7 — mesure 33 — propose des bonifications au régime de crédits d'impôt, incluant un crédit additionnel de 8 % pour les productions dont au moins 51 % de la propriété est détenue par des personnes issues de communautés diversifiées, et un crédit de 16 % lorsque la propriété est détenue à 100 %. Cette approche répond directement aux obstacles structurels au financement soulevés par les participant·es à notre étude, en offrant des incitatifs concrets favorisant des modèles de propriété et de production plus équitables.

Enfin, l'appel du G.T.A.A.Q. à adopter une approche transversale en matière d'EDI dans l'ensemble des programmes — inspirée du cadre de parité entre les femmes et les hommes — résonne fortement avec les principes énoncés dans le présent rapport. L'équité ne peut demeurer une considération marginale ou facultative ; elle doit être intégrée de manière systématique à chaque programme, décision et processus d'évaluation.

Conjointement, les conclusions du Rapport Être vu·e : Québec et les recommandations du G.T.A.A.Q. confirment que le secteur de l'écran et le gouvernement reconnaissent l'urgence d'une réforme structurelle. La convergence entre ces travaux offre une occasion déterminante de traduire la recherche et les témoignages en politiques et en pratiques durables capables de transformer les industries de l'écran au Québec afin qu'elles reflètent véritablement l'ensemble de ses communautés.



2.2. La question raciale

Les concepts de racisme et de racisme systémique ou structurel au sein de la société québécoise sont complexes et chargés politiquement. L'affirmation du premier ministre François Legault selon laquelle le racisme systémique n'existe pas au Québec été vivement remise en question à la suite du décès tragique de Joyce Echaquan, femme atikamekw de 37 ans, au Centre hospitalier de Lanaudière à Joliette en 2020. Le coroner a conclu que le racisme et la discrimination dont Mme Echaquan a été victime ont contribué à son décès. Le refus du premier ministre Legault de reconnaître l'existence du racisme systémique dans ce cas a suscité une vive indignation publique et ravivé l'examen des manifestations structurelles du racisme, notamment la manière dont la discrimination raciale et la violence racialisée se manifestent à l'encontre des peuples autochtones dans le système de santé et d'autres institutions.

De plus, l'insistance du premier ministre Legault à nier l'existence du racisme systémique au Québec oblige à examiner comment le récit national fondateur de la province — malgré son histoire de domination coloniale britannique — occulte les histoires d'esclavage, d'exclusion raciale et de colonisation visant à éliminer ou à assimiler les peuples autochtones et à les déposséder de leurs terres. Passer sous silence cette histoire revient également à éviter d'affronter les vérités difficiles concernant les effets durables de la colonisation et de l'esclavage. Un exemple marquant est la production *SLĀV* (2018) du dramaturge québécois Robert Lepage, décrite comme une « odyssée théâtrale inspirée de chants d'esclaves ». Le spectacle a suscité des protestations en raison de sa distribution majoritairement blanche et a ravivé les débats sur l'appropriation culturelle et la liberté d'expression.

Comme le soutient le professeur de l'Université McGill Philip S. S. Howard dans son article « Getting Under the Skin: Antiblackness, Proximity, and Resistance in the *SLĀV* Affair », la controverse ne portait pas uniquement sur les choix de distribution, mais sur la manière dont le racisme antinoir est profondément ancré dans le paysage culturel et politique du Québec. Howard explique que les gestes d'« inclusion » dans des projets comme *SLĀV* servent souvent à contenir et à domestiquer la présence afrodescendante à l'intérieur de limites fixées par les récits culturels dominants — faisant écho à des pratiques coloniales où la proximité est tolérée, mais où le pouvoir demeure inégalement réparti. Une véritable résistance, soutient-il, exige de remettre en question ces frontières elles-mêmes plutôt que d'accepter une inclusion conditionnelle. Cette analyse met en lumière la manière dont des initiatives prétendant honorer la culture noire ou afrodescendante peuvent néanmoins perpétuer l'exclusion systémique lorsque les structures de pouvoir sous-jacentes demeurent intactes.

La négation du racisme structurel comporte également le risque de présenter le racisme comme un problème de préjugés individuels plutôt que comme un phénomène systémique. Par exemple, le fait de miser sur la formation comme solution à un problème systémique tend à réduire le racisme à des attitudes ou à des gestes individuels, plutôt qu'à le reconnaître comme un ensemble de dynamiques institutionnelles et structurelles. Comme le démontre la théorie critique de la race, lutter contre l'injustice raciale ne relève pas de l'intention ou du caractère individuel, mais de la transformation des systèmes qui perpétuent les inégalités. Éradiquer le racisme suppose donc un changement institutionnel et la reconnaissance que les violences du passé et les codes raciaux profondément enracinés ne peuvent être relégués au seul domaine de l'histoire.

2.3. Données : qui est comptée et qu'est-ce qui compte ?



Il est largement reconnu que la collecte et l'analyse des données jouent un rôle déterminant dans l'établissement des priorités politiques et dans l'allocation des ressources. Au sein des industries de l'écran contemporaines, la prise de décision fondée sur les données occupe une place croissante dans la définition des objectifs d'équité et dans l'évaluation des progrès réalisés.

Il est également admis que les données ne sont jamais neutres. Des chercheur·euses et des défenseur·euses de la justice des données ont démontré que la manière dont les données sont définies, recueillies et interprétées reflète les rapports de pouvoir — notamment quant aux expériences mises de l'avant et à celles qui sont exclues. Ces enjeux revêtent une importance particulière au Québec, où la notion de « race » demeure socialement et politiquement contestée, et où la collecte de données fondées sur la race est limitée, inégale et méthodologiquement fragmentée. Dans ces conditions, comprendre et mesurer l'exclusion systémique au sein des industries de l'écran du Québec devient extrêmement difficile.

Il importe de préciser que le présent rapport appuie la collecte responsable et coordonnée de données d'auto-identification. Lorsqu'elle est menée avec rigueur, transparence et en concertation avec les communautés, la collecte de données sociodémographiques est essentielle pour repérer les inégalités, orienter des politiques pertinentes et assurer une véritable reddition de comptes.

Des outils comme Persona-ID témoignent de ce potentiel. De plus, deux nouveaux rapports publiés par le Collaborative Network, un groupe de discussion sur la collecte de données (2025) – [Pratiques exemplaires en matière de collecte de données d'auto-identification](#) (en anglais seulement) et le Rapport sur le [sondage de déclaration volontaire de données](#) (en anglais seulement) – proposent des outils concrets pour soutenir les organisations dans la mise en œuvre de pratiques responsables.

Ces documents offrent notamment des lignes directrices en matière de protection des renseignements personnels, d'utilisation d'une terminologie cohérente, de transparence des objectifs et de coordination sectorielle. Le but est de renforcer la confiance et de garantir que les données recueillies soient utiles, respectueuses et équitables.

Il demeure toutefois important de reconnaître que la difficulté à recueillir des données cohérentes et détaillées — particulièrement au Québec — a trop souvent servi de justification à l'inaction. Dans ce contexte, l'absence de données comparables et harmonisées entre les institutions culturelles québécoises continue de limiter la capacité à comprendre pleinement l'exclusion systémique. Sans définitions communes, méthodologies partagées ni coordination entre organismes, l'approche fragmentée actuelle compromet l'évaluation des progrès et même l'identification des lacunes. Il existe pourtant déjà des données statistiques suffisantes — provenant notamment du marché du travail, des rapports policiers, des études en éducation et des analyses du secteur culturel — démontrant que les communautés afrodescendantes et racisées au Québec font face à des inégalités structurelles. L'absence de données parfaites ne signifie pas l'absence d'inégalités.

2.4 Données comparatives

Bien que les données existantes sur le financement accordé aux créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es au Québec demeurent insuffisantes pour permettre une analyse exhaustive de la répartition des fonds et des obstacles persistants, les données comparatives peuvent néanmoins offrir des éclairages pertinents. Le Racial Equity Media Collective (REMC) a mené un sondage auprès de plusieurs institutions de financement à l'échelle du Canada et a publié un [rapport](#) en septembre 2025. Étant donné que les institutions fédérales analysent le financement selon la langue plutôt que selon la province, le contenu francophone inclut des productions réalisées à l'extérieur du Québec, tandis que le contenu anglophone comprend des productions créées au Québec. Il convient également de noter que le rapport résume les données de l'exercice financier 2023–2024 et ne suit pas l'évolution des tendances dans le temps.

Fonds des médias du Canada (FMC)

Les données du FMC portent à la fois sur le financement accordé aux maisons de production détenues par des personnes afrodescendantes et racisées, ainsi que sur la participation de créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es occupant des rôles clés dans les productions financées.

Pour le financement en anglais, sur 681 projets financés, 24 % étaient détenus par des personnes noires et racisées, et 10 % du financement total leur a été attribué. Cela incluait le Programme destiné aux communautés afrodescendantes et racisées (PCAR), dans lequel 100 % des 9,5 millions de dollars ont été versés à des productions appartenant à des personnes noires et racisées. Sur 648 projets financés, 30 % impliquaient des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es, lesquels ont reçu 18 % du financement total. Dans le cadre du PCAR, 100 % du financement soutenait des projets impliquant des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es. Parmi les 80 projets ayant reçu une prime pour la production régionale de langue anglaise, 16 % étaient détenus par des personnes noires et racisées et 20 % impliquaient des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es.

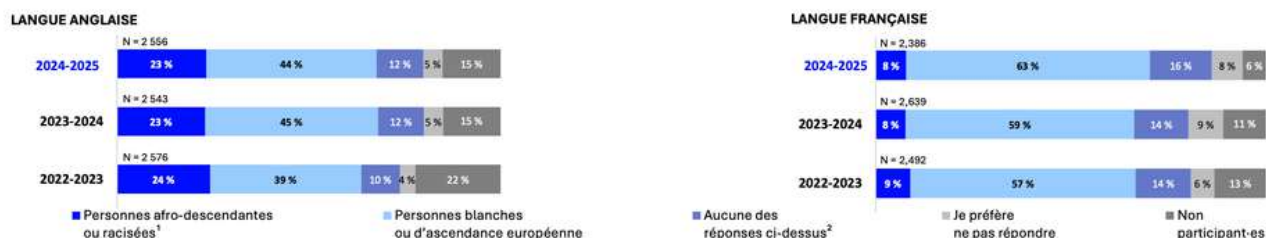
Pour le financement en français, sur 576 projets financés, 8 % appartenaient à des personnes noires et racisées et ont reçu 6 % du financement total. Cela comprenait 4,6 millions de dollars pour le Programme destiné aux communautés afrodescendantes et racisées (PCAR), entièrement attribués à des productions détenues par des personnes noires et racisées. Sur 554 projets, 12 % impliquaient des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es et ont reçu 9 % du financement total. Encore une fois, 100 % du financement du PCAR a soutenu des projets impliquant des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es. Aucun des 30 projets ayant bénéficié d'une prime pour la production régionale de langue française n'était détenu par des personnes noires et racisées ni n'impliquait de créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es.

Le [Rapport démographique 2024-2025](#) du FMC, fondé sur les données Persona-ID, compare également la représentation des rôles créatifs clés selon les identités raciales et ethnoculturelles et selon la langue, sur trois années de collecte de données.

REPRÉSENTATION DES IDENTITÉS RACIALES ET ETHNOCULTURELLES AU SEIN DES POSTES CLÉS SELON LA LANGUE

Comme les années précédentes, les projets francophones ont affiché une représentation plus faible des *communautés afro-descendantes et racisées* dans les postes clés (8 %), que dans les projets anglophones (23 %).

REPRÉSENTATION DES IDENTITÉS RACIALES ET ETHNOCULTURELLES AU SEIN DES POSTES CLÉS DES PROJETS DE CONTENU LINÉAIRE FINANCÉS SELON LA LANGUE DE PRODUCTION

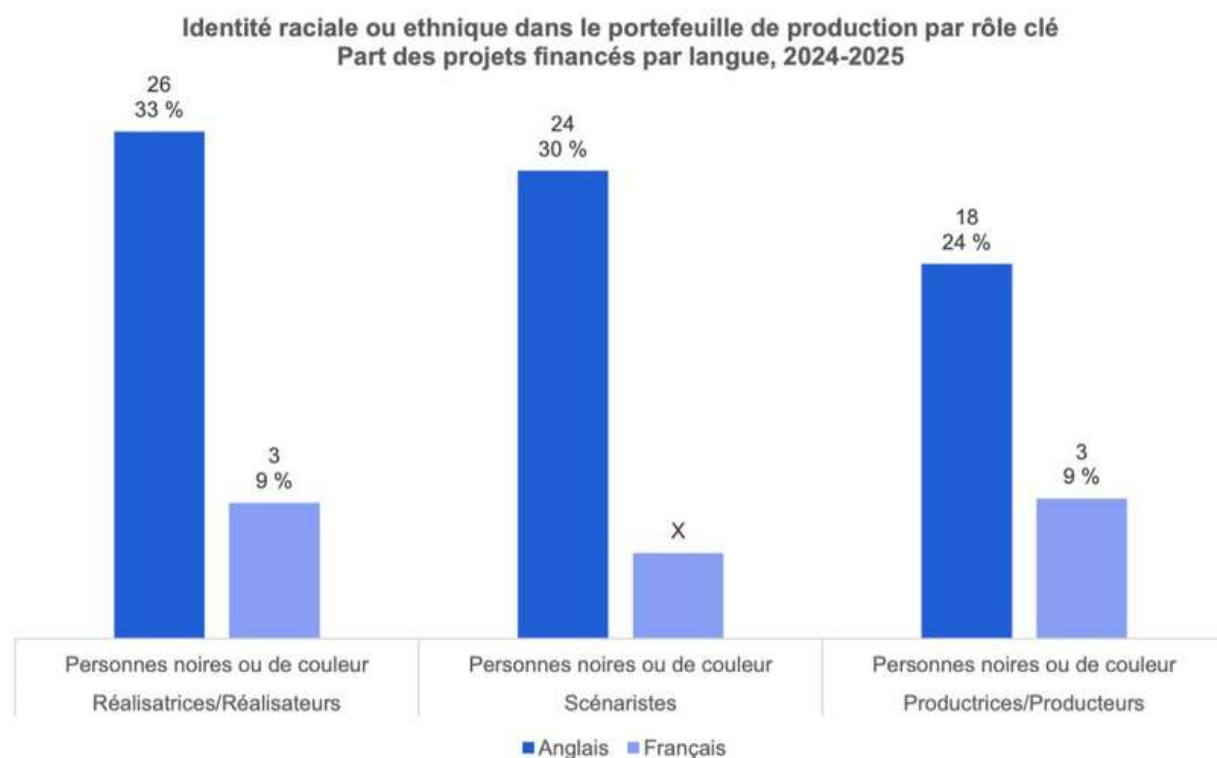


Les résultats indiquent qu'aucun progrès significatif n'a été observé dans les deux volets linguistiques et que l'écart de représentation entre les productions en anglais et en français demeure stable.

Téléfilm Canada

Téléfilm Canada ne publie pas de données sur l'identité des propriétaires des maisons de production. Pour le financement en anglais, sur 291 projets financés dans l'ensemble des programmes, 34 % impliquaient des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es et ont reçu 38 % du financement total. Ces projets ont obtenu 35 % du financement en développement et 35 % du financement des productions de plus de 3,5 millions de dollars. Dans la catégorie des productions à petit budget, 32 % du financement a été accordé à des projets impliquant des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es. Dans le programme Talents en vue, 64 % du financement a soutenu des projets impliquant des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es, tandis que 38 % du financement des documentaires destinés à une sortie en salle a été attribué à de telles productions. Dans le volet en français, certains programmes — notamment les productions de plus de 3,5 millions de dollars et les documentaires destinés à une sortie en salle — n'ont financé aucun projet impliquant des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es. Les projets impliquant ces créateur·rices ont reçu 28 % du financement en développement et 28 % du financement des productions à petit budget. Dans le programme Talents en vue, 37 % du financement a soutenu des projets impliquant des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es.

En 2020, Téléfilm a lancé un Volet de développement destiné aux personnes racialisées/minorités visibles, exigeant que deux des trois principaux créateur·rices s'identifient comme afrodescendant·es ou racisé·es. En 2023-2024, ce programme a financé 33 projets pour un total de 1,1 million de dollars. Aucune ventilation selon la langue n'a été fournie. Téléfilm a publié des [rapports de données démographiques pour l'exercice financier 2024-2025](#) ainsi que [pour l'exercice financier 2022-2023](#), mais pas pour 2023-2024, ce qui aurait permis une comparaison directe avec les données du Fonds des médias du Canada. Le rapport 2024-2025 met en évidence un écart marqué dans la représentation des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es occupant des rôles clés entre les productions de langue anglaise et celles de langue française.



Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)

La SODEC a fourni des données directement à ce projet de recherche et demeure le seul bailleur de fonds en mesure de fournir des données spécifiques au Québec. Pour 2023 et 2024, la SODEC a suivi les protocoles et définitions de collecte de données de Téléfilm, mais a développé son propre processus pour 2025, qu'elle a indiqué vouloir harmoniser davantage avec le cadre de Téléfilm à l'avenir. En 2025, la SODEC utilise le terme « communauté ethnoculturelle », sans préciser clairement la définition ou l'interprétation retenue. Les données d'identification recueillies étaient limitées aux catégories suivantes : asiatique, MENA(Moyen-Orient/Afrique du Nord), afrodescendant-e et latino-américaine.

La SODEC n'a transmis aucune donnée concernant les maisons de production détenues par des personnes noires et racisées. Les données fournies pour le financement de projets en 2022-2023 et 2023-2024 indiquaient les montants accordés et le nombre de projets attribués à des personnes noires et racisées, sans toutefois situer ces chiffres en proportion du financement global. Pour 2024-2025, le tableau suivant présente les projets analysés et sélectionnés comportant au moins un talent créatif clé issu-e d'une communauté ethnoculturelle ou autochtone (données combinées) :

	Analysés	Sélectionnés
Longs métrages	20 (23%)	5 (28%)
Courts métrages	34 (31%)	4 (27%)
Documentaires	17 (27%)	8 (42%)

Ces données soulèvent plusieurs constats qui mériteraient une analyse approfondie, si les rapports futurs le permettent :

- Il existe un besoin clair de définitions et de méthodologies cohérentes afin de permettre des comparaisons entre bailleurs de fonds, provinces, langues et identités démographiques.
- Les petits échantillons de productions financées peuvent fausser les résultats d'une année à l'autre, rendant difficile l'identification de tendances.
- Même en l'absence d'une harmonisation complète, les données suggèrent un écart — parfois important — dans le financement accordé aux créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es anglophones et francophones.
- Il est notable que le programme Talents en vue de Téléfilm, conçu pour encourager la participation de créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es émergent·es, a attribué 64 % de son financement à des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es anglophones, comparativement à 37 % pour des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es francophones.

En somme, davantage de données — et de meilleures données — sont nécessaires, particulièrement au Québec. Cela dit, il faut également la volonté politique d'agir à partir de ce qui est déjà connu, ainsi que l'expertise requise pour analyser ces données et les traduire en actions concrètes.

« Nous croyons qu'il y a déjà suffisamment de preuves, à la fois statistiques et vécues, pour agir. »
- Personne ayant participé aux groupes de discussion

2.5. Synthèse du contexte

1. La prédominance de récits nationaux qui omettent ou minimisent l'histoire propre au Québec en matière d'esclavage, d'exclusion raciale et de colonisation a un effet direct et durable sur la production des savoirs, des politiques et du droit — et, par conséquent, sur la manière dont le pouvoir s'exerce dans la vie quotidienne.
2. L'interculturalisme au Québec demeure un cadre contesté, notamment en ce qui concerne les personnes incluses, les espaces où l'inclusion s'opère et les conditions qui l'encadrent. Ces débats révèlent des tensions plus profondes au sein de la société québécoise entre la protection de l'identité nationale, l'assurance d'un traitement équitable et l'ouverture à la diversité.
3. Les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) présentent parfois le racisme comme une question de préjugés individuels, sans s'attaquer aux systèmes plus profonds qui créent et perpétuent les inégalités. Si les organisations adoptent le langage de la « diversité », ces démarches peuvent demeurer largement performatives — mettant en valeur la différence sans opérer les transformations structurelles nécessaires à une redistribution réelle du pouvoir et des ressources.
4. Lorsque le racisme structurel est nié comme enjeu au Québec, cela ferme la porte à des conversations essentielles sur la manière dont le racisme, les hiérarchies raciales et l'identité blanche façonnent les institutions, et sur la façon dont ces dynamiques déterminent l'accès au pouvoir, aux opportunités et aux ressources.

5. L'absence de données d'identification utilisables soulève deux défis majeurs. D'une part, les institutions doivent reconnaître que ces données peuvent contribuer à révéler des systèmes inéquitables et à soutenir des changements significatifs. D'autre part, instaurer la confiance et la reddition de comptes exige que les groupes marginalisés soient véritablement impliqués dans les décisions relatives à la collecte, à l'interprétation et à l'utilisation des données fondées sur la race.

Bien que le manque de données cohérentes fondées sur la race au Québec entraîne des difficultés, les expériences vécues et les témoignages partagés lors des consultations donnent un riche aperçu des obstacles auxquels les communautés afrodescendantes et racisées sont confrontées. Voici maintenant un examen approfondi de ces perspectives, tirées de groupes de discussion et d'entrevues, qui fournissent des preuves qualitatives des inégalités systémiques présentes dans les pratiques quotidiennes du secteur de l'écran et des possibilités de changement.

« Il ne s'agit pas de reproches. Il s'agit de vérité, et du courage d'agir en conséquence. »
-Personne ayant participé aux groupes de discussion



Section 3 - Résultats

3.1. Résultats issus des groupes de discussion au Québec

1. Diversité parmi les instances décisionnelles

Les participant·es de presque tous les groupes de discussion partagent le même avis : les communautés méritant l'équité sont sous-représentées à tous les niveaux de la hiérarchie, des postes de premier échelon aux postes de cadres. Pour les participant·es, l'inclusion est synonyme de participation à la prise de décision et de sentiment d'appartenance en milieu de travail. De plus, les participant·es jugent qu'une représentativité équitable en milieu de travail ne se limite pas à respecter des quotas de diversité ou à satisfaire à des exigences, mais consiste à éliminer les obstacles systémiques entravant l'égalité d'accès aux opportunités et à créer des espaces pour les talents trop longtemps négligés.

Plusieurs participant·es estiment que les personnes occupant des postes décisionnels dans l'industrie et exerçant une influence depuis des années, pratiquent une forme de népotisme en privilégiant leurs réseaux immédiats plutôt que d'ouvrir l'accès à des personnes qu'ils ne perçoivent pas comme faisant partie des leurs. Par conséquent, pour percer dans cette industrie, il faut surmonter de nombreux obstacles systémiques et briser un plafond de verre presque infranchissable. Les occasions offertes aux communautés racisées sont largement perçues comme rares et souvent concentrées entre les mains d'un même petit groupe d'élus·es.

« On parle de diversité chez les artistes, mais je pense qu'elle doit être multidirectionnelle. Cela doit englober la réalité voulant que la diversité ne se limite pas à la représentativité dans le milieu artistique; elle s'étend à la prise de décision en général. Autrement, il n'y a pas de véritable diversité. »

« Les personnes qui décident quels projets sont financés ou non, ce sont des gens qui ne sont pas comme nous. »

« Ici, le talent n'est pas reconnu à sa juste valeur; les gens reconnaissent leurs pairs. »

« Je voulais faire mes premiers pas dans l'industrie, mais j'ai vite compris qu'il y a beaucoup de favoritisme dans ce secteur : les gens recrutent dans leur entourage. »

« Si une personne est déjà connue, on la considère comme une valeur sûre. Mais pour qu'un nouveau talent devienne une valeur sûre, il faut qu'une personne prenne le risque de l'embaucher pour la première fois. »

« On souhaite représenter la diversité, mais cela se fait par des personnes qui ignorent qui nous sommes et n'ont pas grandi avec des membres de nos communautés, alors elles font fausse route. Parfois, elles ne font que consolider des stéréotypes préjudiciables déjà surutilisés par les médias. »

« J'ai longtemps travaillé dans le domaine du casting et de la publicité. Dans une salle remplie de personnes blanches, on m'a déjà demandé : « Est-ce qu'on aborde correctement la diversité? » N'est-ce pas là l'image de la diversité au Québec? Un groupe de personnes blanches qui décident de ce qu'est la diversité? »

« Du côté des subventions, il faut savoir qui fait les choix, qui sont les membres du jury et qui prend les décisions. Actuellement, il est évident qu'à Téléfilm ou ailleurs, la concurrence est très forte. C'est donc important que les comités d'évaluation soient diversifiés. »

« Au Québec, je remarque un progrès dans la représentativité, mais il est favorisé par des personnes ne possédant pas l'expérience vécue ni la culture en question. Et ces mêmes personnes se plaignent des médias, car tout cela leur semble dépourvu d'authenticité. Et effectivement, c'est pour cette raison que cela semble manquer d'authenticité. »

« Je pense que cela dépend des personnes qui prennent les décisions, car je ne crois pas que les créateurs et les créatrices manquent d'audace. Cela dépend des choix qui sont faits et des scénarios qui sont sélectionnés. On craint de financer un film qui se démarquerait trop ou qui bousculerait les mentalités. [...] Ce genre de liberté créative visant à expérimenter ne fait toujours pas l'unanimité; on a tendance à se limiter à ce qui semble sûr, à choisir des scénarios qui cadrent avec les codes connus. »

2. Obstacles systémiques et racisme structurel

Plusieurs participant·es affirment que l'industrie médiatique québécoise diffère grandement du reste du Canada, notamment sur le plan du manque de représentativité (au sein de l'industrie) des personnes afrodescendantes et racisées. Lorsqu'on leur demande pourquoi cette inégalité existe, les répondant·es citent souvent le contexte historique du Québec, dont l'incapacité de reconnaître le legs du colonialisme et de l'esclavage qui ont entraîné un désavantage chronique pour les communautés afrodescendantes et autochtones. Entre autres facteurs, on retrouve la lutte du Québec pour préserver son identité francophone distincte au sein d'un Canada majoritairement anglophone, ainsi que la suppression historique persistante de la contribution culturelle et intellectuelle des communautés afrodescendantes et racisées. Pour certaines personnes, cette exclusion s'explique par la volonté de protéger la langue française, la culture québécoise et l'identité canadienne-française traditionnelle, une identité souvent associée à la blancheur, même lorsque cette association n'est pas explicitement mentionnée. Bien que ces communautés fassent partie intégrante de la vie quotidienne au Québec, on estime qu'elles n'ont pas le même niveau d'intégration dans l'industrie médiatique que dans le reste du Canada. Plusieurs participant·es estiment qu'il y a plus de débouchés pour les personnes afrodescendantes et racisées dans le secteur médiatique de Toronto et de Vancouver.

Les participant·es aux groupes de discussion ont également décrit une présence perçue comme limitée de personnes afrodescendantes et racisées dans les milieux de formation liés aux médias. Cette sous-représentation s'explique par plusieurs facteurs : des obstacles systémiques au sein des établissements de formation, une reconnaissance insuffisante de l'expertise des professionnel·les afrodescendant·es et racisé·es, ou encore le fait que ces parcours professionnels ne sont pas toujours encouragés au sein des communautés concernées. Dans ces communautés, il existe également une perception selon laquelle les barrières systémiques restreignent considérablement les possibilités de réussite pour les personnes afrodescendantes et racisées.

« Au Québec, il y a un réel problème de racisme systémique, qui n'est toujours pas reconnu de façon officielle. À lui seul, cet élément constitue une grande différence par rapport au reste du Canada. »

« Parfois, on entend des gens dire que le terme Québécois exclut les communautés racisées. Ce phénomène persiste en 2024, créant une réaction en chaîne : si on ne nous inclut pas, nous finissons par nous exclure nous-mêmes. »

« On a l'impression que le Québec a dix ans de retard, si ce n'est pas plus. C'est comme si on venait de comprendre qu'il devrait peut-être y avoir des séries télévisées mettant en scène des personnages autres que blancs. »

« Je pense que le milieu universitaire fait partie de l'industrie cinématographique, notamment si l'on s'oriente en production ou en études cinématographiques, car c'est là qu'ils essaient de faire rouler le système à l'aide de ce qu'ils enseignent. J'ai vécu tellement d'expériences racistes à Concordia, en particulier dans le domaine des études cinématographiques. Dès que j'essayais d'en parler à quelqu'un, je me faisais clouer le bec. Cela ne se limite donc pas à l'industrie cinématographique. Cela a contaminé tous les lieux d'apprentissage où le problème est devenu un véritable réservoir qui stagne et s'envenime, puis qui se répand dans le reste des établissements. »

« Si l'on compare CBC Gem et ICI TOU.TV, CBC Gem offre un vaste contenu autochtone, noir et queer d'origines et d'identités diverses. On en trouve sur TOU.TV, mais c'est loin d'être le même volume. »

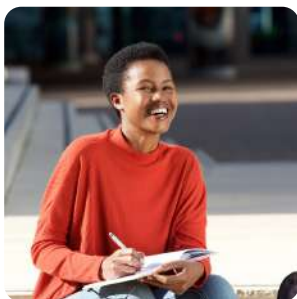
« L'art est une forme d'expression culturelle. De plus, la culture au Québec est un peu comme un champ de mines en raison de l'histoire du séparatisme, du désir d'indépendance, de la culture francophone... Il y a donc un aspect identitaire incontournable. Selon moi, tous ces nouveaux types d'identité, de formes d'expression et de personnages que nous aimerions voir bouleverseraient assurément certaines personnes du Québec. [...] Nous vivons dans un écosystème assez complexe. »

« Je crois que lorsque des personnes blanches québécoises qui sont des auteur·rices évoquent une famille d'une culture précise, ils devraient consulter des conseillers pour éviter les clichés. Je pense aussi qu'on a besoin de créer des espaces pour que les personnes latino-américaines, afrodescendantes ou de toutes origines puissent raconter des récits qui ne sont pas uniquement propres à leurs origines. Il y a de la beauté dans les choses ordinaires. »

3. Narration authentique : Quelles histoires doivent être racontées, qui est légitime pour les raconter et à qui s'adressent-elles ?

La majorité des participant·es se disent aux prises avec une industrie dont les attitudes bien ancrées déterminent quelles histoires doivent être racontées, qui est légitime pour les raconter et à qui elles s'adressent. Les participant·es évoquent souvent leur difficulté à faire valoir leurs récits, ainsi que les confrontations avec les instances décisionnelles, qui considèrent souvent ces récits comme étant trop nichés, destinés à des créneaux particuliers et présentant un risque commercial plus élevé. Selon les participant·es aux groupes de discussion, cela crée un double standard : le contenu qui s'adresse à un public québécois blanc est perçu comme universellement accessible, tandis que les récits centrés sur des perspectives afrodescendantes et racisées sont jugés trop spécifiques.

Les participant·es ont également exprimé des préoccupations quant au fait que les récits portant sur les communautés racisées au Québec sont souvent façonnés par des personnes qui n'en font pas partie, et ce, sans consultation significative. Il en résulterait, selon ces participant·es, des personnages unidimensionnels, caricaturaux et inauthentiques. Plusieurs questions ont émergé : De quelle manière nos histoires et nos expériences sont-elles sollicitées, et jusqu'à quel point ? À quel moment sommes-nous perçu·es comme intrusif·ves ou dérangeant·es ? Quels sont les publics présumés ? Que se passe-t-il lorsque l'identité blanche présumée de ce public est remise en question ? Devons-nous accepter que nos histoires soient racontées et diffusées, même lorsqu'elles ne sont pas créées par des personnes ayant une expérience vécue ?



Les participant·es ont exprimé avec ferveur leur soif de récits qui reflètent leurs réalités avec profondeur et justesse, plutôt que de se limiter à un traitement superficiel des enjeux ou à une représentation symbolique. En même temps, plusieurs ont souligné que les récits des communautés afrodescendantes et racisées ne devraient pas exister en vase clos. Des histoires « par nous et pour nous » peuvent — et devraient — coexister au sein d'un écosystème plus large de contenus et de perspectives diversifiées, à condition que les cadres de collaboration soient significatifs, clairement définis et qu'ils n'imposent pas de conditions restrictives ou exploitantes aux créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es.

« Nous devons raconter nos propres histoires. Personne d'autre ne le fera correctement. Nous nous connaissons nous-mêmes; nous avons des choses à dire, nous devons rectifier nos histoires. C'est à nous de le faire à tous les niveaux. »

« On souhaite représenter la diversité, mais cela est fait par des personnes qui ignorent qui nous sommes et n'ont pas grandi avec des membres de nos communautés, alors elles font fausse route. Parfois, elles ne font que consolider des stéréotypes préjudiciables déjà surutilisés par les médias. »

« C'est génial d'écrire nos histoires et de les proposer à des producteurs, mais que faut-il de plus pour obtenir une plateforme? Une plateforme sur les grandes chaînes. Voilà ma question : que pouvons-nous faire pour y remédier? Car la réalité est tout autre. »

« Je sais tout de suite, simplement en regardant une émission, si la personne qui l'a créée a grandi dans notre communauté ou si elle en fait partie — rien qu'à la façon dont les personnages parlent et agissent. »

« Ce qu'ils veulent savoir, d'abord, c'est si Ginette du Saguenay va comprendre l'histoire. Bon, ben, Ginette du Saguenay a Netflix pis elle a regardé Squid Game, donc je pense qu'elle est capable de s'intéresser à un sujet un peu plus représentatif. »

« Cela ne signifie pas que l'industrie médiatique ne nous intéresse pas, mais quand je regarde la télé et que ma communauté n'y est jamais représentée, je me dis que c'est inutile d'entrer dans ce domaine si je n'y vois personne comme moi. »

« Je suis Latino-américaine et je ne vois aucune personne comme moi ou ma famille à l'écran. On a parfois l'impression que certaines communautés sont mieux représentées que d'autres, mais je ne pense pas que tout le monde puisse dire : Oui, je vois souvent des gens qui me ressemblent. »

« C'est auprès des scénaristes et cinéastes noir·es que les personnes noires du Québec ont le plus de chances de faire entendre leur voix. »

« Rappelons-nous que la représentativité dans les médias ne se limite pas à l'obtention d'un rôle. Il s'agit aussi de pouvoir s'exprimer et raconter ses propres récits. »

« Quelle est la principale différence du contenu produit par un membre de la communauté ? La différence est de taille, car lorsqu'une personne issue d'une communauté raconte son propre récit, elle s'appuie sur son expérience et ses points de vue pour créer une histoire authentique. Ce type de contenu peut aider à éliminer les stéréotypes et les idées fausses et à tisser des liens entre les communautés. »

« Je constate que le contenu des Québécois·es non blanc·hes vise toujours à instruire les personnes blanches. Dans toute émission produite par des Autochtones et distribuée par CBC ou Radio-Canada, on évoque toujours la question 'd'enseigner quelque chose à des personnes blanches'. On ne parle jamais d'expériences vécues, de discussions entre personnes de cette culture. C'est toujours axé sur les personnes blanches. C'est ça, la diversité. Il faut éduquer le public blanc. [...] On y trouve des thèmes d'enseignement précis, mais jamais la liberté d'être soi-même ni d'exprimer qui on est tout simplement. En fin de compte, tout cela est centré sur les personnes blanches. »

« Dans l'écosystème médiatique, ou l'écosystème du divertissement, le public, surtout le public blanc, ne veut pas être confronté. On dirait que les gens veulent juste des câlins, comme si nous étions tous heureux ensemble et que rien n'allait mal. [...] Et je crois que c'est juste parce qu'ils refusent d'être confrontés. Ils vont encore au cinéma pour voir un conte de fées et non une représentation réelle de la vie. Pour ma part, quand je vais au cinéma, je veux me rapprocher de la vie réelle. »

« La solution est-elle de produire nous-mêmes du contenu ? Oui, je crois que c'est le cas. [...] C'est bien de faire les choses soi-même. Je crois fermement que nous avons notre propre façon de produire des films. C'est un point important. C'est une approche propre à nos cultures, par rapport à nos parents, nos grands-parents, nous-mêmes... Quand on est sur un plateau de tournage, notre être tout entier se manifeste. Je l'ai découvert en étant la seule personne racisée sur des plateaux de personnes blanches. Puis, quand j'ai dirigé mes propres plateaux, j'ai constaté qu'il fallait certes connaître les techniques, mais aussi notre culture qui est au cœur de nos créations. »

« L'argent est là. Si vous voulez connaître les vraies histoires, il suffit de leur donner l'argent nécessaire pour qu'ils ou elles les réalisent. Ce n'est même pas lié à un manque d'expertise. Plusieurs d'entre nous possèdent l'expertise, le talent, l'expérience... Au final, donnez-nous l'argent. »

« De nombreux films québécois sont réalisés par des réalisatrices et des réalisateurs qui sont excellents. Je visionne des films réalisés ici par nos pairs, des membres de la communauté noire et d'autres communautés. Mais ces films sont rarement présentés dans les cinémas Cineplex ou au Forum. On les voit dans des festivals. On les voit dans de petites salles, dans des salles de cinéma de répertoire. »

« Je préfère dire, travaillons ensemble pour que le récit soit le plus authentique possible. Car vous n'êtes peut-être pas la scénariste ou le scénariste parfait, vous avez peut-être besoin d'une personne qui n'est pas noire ni autochtone ou racisée pour écrire votre récit. Et si cette personne est prête à vous aider, à contribuer et à vous écouter, je crois que vous pouvez créer un très beau film, une très belle histoire ou une très belle émission de télévision. Cette personne doit toutefois comprendre qu'elle est le vecteur par lequel vous pourrez raconter ce récit si vous n'avez pas les capacités de le faire vous-même. C'est à ce stade que je constate souvent un décrochage. Ces personnes croient pouvoir écrire ces récits mieux que nous. Et elles croient pouvoir les raconter mieux que nous. »

« Notre simple existence est considérée nichée. Peu importe ce qu'on propose. »

« S'il s'agit d'un projet sur l'immigration ou la diversité, nous devenons alors incontournables. On dirait que c'est à nous qu'ils s'adressent systématiquement pour ce genre de projets, qu'ils craignent d'aborder d'autres sujets, que nous n'avons pas d'autres centres d'intérêt. »

« La diversité forcée est de plus en plus manifeste de nos jours. Ils ajoutent parfois un personnage noir, un immigrant ou une immigrante ou encore une personne queer dans une série ou un film simplement pour souligner qu'il s'agit d'un film diversifié et que ce critère a été respecté. Mais les personnages sont bidimensionnels, leur identité ne semble pas définie, elle semble fausse et imposée. Qui est à l'origine de ces récits, qui les rédige? Ces récits sont-ils écrits par des personnes côtoyant des minorités racisées? Ou écrivent-elles d'un point de vue limité en se disant : "ok, je vais ajouter un personnage noir pour que ce soit plus agréable pour le public, et on ne pourra pas dire que je n'ai pas collaboré avec une personne noire". »

« Dans ce cycle, les minorités ne sont pas représentées, ce qui perpétue le cycle, car les gens ne nous voient pas. Je crois que cela va plus loin. Ils ne savent vraiment pas que nous existons, alors nous devons conquérir les médias pour être vus, car ils ne nous feront pas de place, nous devons prendre notre place pour qu'ils voient que nous existons. »



4. Inclusivité de façade, diversité symbolique et sentiment d'appartenance

Les participant·es des groupes de discussion qualifient couramment la représentation dans les médias québécois de symbolique, sans véritable engagement envers une réelle inclusion. Les participant·es observent que les rôles proposés aux personnes afrodescendantes, asiatiques du Sud-Est, latino-américaines et originaires du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord sont souvent secondaires — limités à des figurant·es, à des rôles muets ou à des apparitions en arrière-plan. Les acteur·rices afrodescendant·es et racisé·es occupent rarement des rôles principaux bénéficiant du même temps d'écran et du même volume de dialogues que leurs homologues blanc·hes. Un large consensus s'est dégagé dans l'ensemble des groupes quant au manque de diversité derrière la caméra.

Si certain·es participant·es ont reconnu une visibilité accrue depuis 2020 — souvent attribuée à la mobilisation renforcée à la suite du meurtre de George Floyd — plusieurs estiment que cette visibilité demeure largement symbolique. Une actrice haïtienne a, par exemple, raconté qu'on lui avait demandé d'imiter un « accent africain » — sans qu'un pays précis ne soit mentionné. Les discussions ont également porté sur l'insuffisance du soutien en coiffure et en maquillage pour les acteur·rices afrodescendant·es, révélant un centrage implicite sur la blanchité. Plusieurs personnes ont rapporté devoir se maquiller elles-mêmes sur les plateaux ou ne pas recevoir de coiffure adéquate en raison du manque d'expertise des stylistes disponibles. Derrière la caméra, certain·es participant·es ont noté pouvoir compter sur les doigts d'une main le nombre de personnes afrodescendantes ou racisées présentes sur un plateau — se retrouvant souvent seul·es ou surpris·es d'y croiser une autre personne racisée.

L'accent et la langue sont également apparus comme des enjeux récurrents. Des participant·es ont exprimé leur surprise face à des appels de casting pour des « personnages immigrants » précisant que le personnage ne devait pas avoir d'accent lié à son pays d'origine. D'autres, en particulier des personnes nouvellement arrivées, ont mentionné les difficultés à obtenir des rôles à l'écran en raison d'un accent jugé « trop prononcé ».

Des participant·es anglophones évoquent des obstacles liés à la prédominance du français dans l'industrie médiatique québécoise. Plusieurs personnes affirment qu'elles se sont senties obligées de chercher du travail dans les provinces anglophones en raison du nombre limité d'opportunités au Québec. La barrière linguistique restreint non seulement l'accès à certains postes au sein des industries de l'écran du Québec, mais contribue également à un sentiment de sous-représentation chez les personnes afrodescendantes et racisées anglophones dans le paysage médiatique québécois.

« Je trouve cela bizarre d'avoir à faire un effort pour parler avec un accent québécois. C'est comme si on nous obligeait à nous québéçiser. On a absolument besoin d'avoir l'accent québécois pour intégrer l'industrie en quelque sorte. »

« Cela me choque de voir à l'écran une actrice ou un acteur noir qui, selon ses origines, n'a pas naturellement cet accent, mais doit prendre l'accent québécois ou, encore pire, un accent ethnique caricatural. C'est vraiment bizarre. Pourquoi ne leur demande-t-on pas de garder leur propre identité, leur propre accent? »

« Souvent, en arrivant sur un plateau de tournage, on m'a demandé de faire « un petit accent. » Mais de quel endroit? Je ne sais pas trop, un accent africain. D'accord, mais de quel pays? C'est grand, l'Afrique. C'est comme s'ils me disaient tout bonnement, eh bien, tu es une personne noire. Nous avons besoin d'un personnage noir dans notre film, c'est donc toi. Je crois qu'il y a un manque de recherche. Sur les plateaux de tournage, il y a peu de personnes afrodescendantes. »
« Cela devient très lourd de décrocher un rôle et d'avoir l'impression d'être le pourcentage requis, d'être une obligation. Je n'ai pas l'impression d'être là pour mon talent. »

« On n'a pas l'impression d'être le public cible. Il y a une sorte de liste de critères : il faut une personne noire, une personne vivant avec un handicap, un couple gai... C'est insultant, car on devient une sorte d'objet, comme si on allait satisfaire à peu près tout le monde, mais que les rôles ne seront jamais intéressants. C'est vraiment blessant. »

« On ne voit pas assez d'histoires fantastiques. Vous savez, quand le film *Panthère noire* est sorti, on ne croyait pas que ce serait un succès. On ignorait que ce type de film intéresserait le grand public, et il a été l'un des plus lucratifs. C'était de la science-fiction, c'était novateur. [...] Voilà pourquoi je crois qu'au Québec les gens ne savent pas trop d'où nous venons et ignorent qu'il y avait des esclaves ici. Bien des gens l'ignorent. Ils regardent toujours vers les États-Unis, vous savez, oh, il y avait de l'esclavage aux États-Unis. Oui, il y avait de l'esclavage ici. La plupart du temps, ils ne sont même pas au fait de cette réalité. Et je crois que c'est pour cela, si ces récits reviennent sans cesse, qu'ils ne le savent toujours pas et qu'ils n'y croient toujours pas. Ils doivent en être informés en quelque sorte. Mais il y a tant d'autres formes de créativité qu'on est capable d'exprimer. »

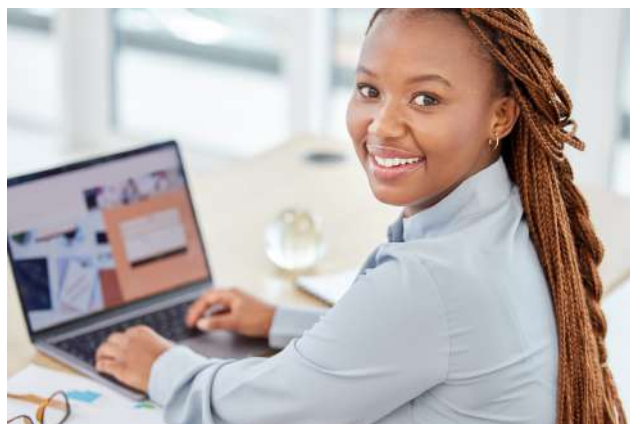
« C'est comme s'il n'y a qu'un type de récit et que l'on y modifie un peu les personnages. Au final, c'est une sorte de formule qui se répète sans cesse. »

« Je constate qu'il est préférable d'utiliser le mot *inclusion* au sein de l'industrie, car le concept de *diversité* est souvent perçu comme étant réservé à l'écran. On ne dispose toujours pas d'une meilleure position pour raconter nos récits. De plus, on est maintenant relégués au statut de lecteurs ou de lectrices de scripts sans même pouvoir donner notre avis. »

5. Financement précaire et subjectif

Depuis les événements de 2020, diverses sources de financement ont été mises à la disposition des membres des communautés afrodescendantes et racisées. Toutefois, plusieurs participant·es ont exprimé des préoccupations quant au caractère potentiellement temporaire et insuffisant de ces mesures face à ce qui est réellement nécessaire, à savoir un remaniement fondamental des structures et des conditions marginalisant et excluant traditionnellement certains groupes, et ce, malgré les mesures d'EDI instaurées durant la dernière décennie. Les participant·es ont également souligné que les instances décisionnelles qui allouent ces fonds proviennent rarement des communautés afrodescendantes ou racisées. Selon ces participant·es, cette situation peut introduire des biais — conscients ou inconscients — dans la manière dont les projets soumis sont compris et évalués.

Pour certain·es personnes récemment immigrées au Québec ou disposant d'une expérience limitée dans les Industries de l'écran de la province, le dépôt d'une demande de financement constitue un processus particulièrement stressant.



Ces personnes se heurtent à des obstacles, car une demande jugée compétitive exige une compréhension fine du langage et des critères propres aux programmes de financement, ainsi qu'un alignement avec les discours politiques dominants. Ces éléments exigent un minimum d'expertise, ce qui complique la tâche des personnes souhaitant présenter une candidature concurrentielle. Bien que les participant-es aient accueilli favorablement les possibilités d'obtenir du financement pour leurs projets, plusieurs ont déploré que le processus de demande puisse s'avérer éprouvant et demeure, en grande partie, inaccessible en raison de ces obstacles.

« La recherche de financement pour un documentaire est déjà un défi. C'est encore plus difficile quand on provient d'un milieu diversifié [ou que l'on est une immigrante ou un immigrant récent]. Le fait de tenter de produire un long métrage documentaire d'un point de vue latino-américain, de raconter un récit latino-américain me donne l'impression d'être David contre Goliath. »

« Oui, le financement existe, mais cela semble être une tendance. En ce moment, la mode est au financement des immigrants et des immigrantes, et des Autochtones, mais cette tendance finira par disparaître. »

« Je crois qu'il serait possible de créer des bourses pour aider les débutants et les débutantes à intégrer le système et à vivre leur propre expérience d'apprentissage. Mais le problème, c'est qu'on n'a même pas cette chance. Je crois que ce serait génial si le gouvernement du Québec aidait d'une certaine façon à promouvoir les personnes ayant de la difficulté à entrer dans le système ou leur donnait son appui. »

« Je crois que le fait qu'on commence à octroyer du financement aux personnes racisées doit être considéré comme une victoire. La situation a changé parce qu'on s'est plaint. Cela les a surpris. [...] Ils savent exactement pourquoi on se plaint, car ils nous entendent, même s'ils ne changent pas grand-chose. C'est un peu comme s'ils disaient : "laissez-les faire leurs films avec des personnes noires; ils vont arrêter de nous casser les oreilles avec ça. Alors oui, je crois qu'on s'approche progressivement du principe 'on va faire nos films, ils feront les leurs'. Je suppose que c'est ce qu'ils veulent dire, car ils n'acceptent pas de faire jouer plus de personnes noires dans leurs films, mais ils acceptent de nous financer pour que nous puissions réaliser les nôtres. »

6. Mentorat et formation

Pour les participant·es, le manque de mentorat et d'opportunités d'apprentissage pour parfaire leur art est l'un des obstacles les plus fréquemment mentionnés. Ces participant·es soulignent qu'il ne suffit pas d'établir des quotas, mais qu'il faut aussi mettre en place des conditions favorables à la réussite, qui implique un accès à un mentorat de qualité et à des réseaux de soutien, tant formels qu'informels. Les discussions ont également mis en lumière le fait que les obstacles systémiques peuvent freiner l'avancement professionnel et que des systèmes de soutien efficaces — sur les plans psychologique et professionnel — sont essentiels pour créer des environnements plus équitables où chacun·e peut s'épanouir dans la carrière de son choix.

« Quand je marche dans les couloirs des [noms d'universités], je croise des étudiantes et des étudiants racisés qui obtiennent leur diplôme chaque année. Où sont ces personnes maintenant? Pourquoi suis-je si souvent la seule personne racisée sur le plateau de tournage? »

« Mes parents refusaient que je poursuive mes études en cinéma en me disant : regarde à la télé, vois-tu quelqu'un qui te ressemble? En comptabilité, il y a des gens qui te ressemblent. En soins infirmiers, il y a des gens qui te ressemblent. Cela semblait donc beaucoup plus facile d'obtenir un emploi dans ces domaines. »

« Je crois que nous devons avoir notre propre espace; celui des réalisatrices et des réalisateurs noirs ou racisés. Nous devons reconnaître que nous devons mener une très longue bataille pour changer le monde du cinéma, à Montréal et au Canada. Mais je crois que, pendant que nous poursuivons nos carrières, nous devrions avoir un espace, un centre, une salle de visionnement à notre disposition. [...] Chaque province, chaque territoire, chaque ville devrait avoir ses propres artistes qui diffusent leur art, qui le présentent à un petit public. »

« Ce n'est pas un modèle durable... nous n'avons aucun endroit pour nous sentir en sécurité, nous retrouver, pas seulement pour réseauter comme lors d'un 5 à 7 pour discuter de nos projets, mais simplement pour exister en paix et nous soutenir mutuellement dans notre travail. Je pense qu'il y a un manque à ce niveau. »

« Je parlerais plus particulièrement des femmes, parce que si la situation est déjà complexe pour les immigrants et les minorités, elle l'est encore plus pour les femmes. Et parce qu'en fin de compte, c'est un problème systémique, pas seulement au Québec et au Canada, mais partout dans le monde. On retrouve un patriarcat qui va de pair avec le capitalisme et qui empêche les femmes de prendre leur place elles-mêmes. On doit encourager les femmes à se sentir plus fortes et plus aptes à faire leurs propres propositions. Il faut réfléchir à des stratégies qui pourraient aider les gens à avoir davantage confiance en eux pour faire leurs propres propositions. On le constate même dans des espaces comme celui-ci, on attend souvent que les autres nous donnent la parole. »

7. Des stéréotypes tenaces

Un sentiment d'exaspération collective se dégage de presque tous les groupes de discussion quand on aborde la question des stéréotypes dans les médias québécois. Il ressort clairement des groupes de discussion que ces stéréotypes sont omniprésents, répétitifs et bien connus des communautés afrodescendantes et racisées. On observe également que l'absence de récits complexes et multidimensionnels fait que les histoires ne semblent ni authentiques ni représentatives. Les participant·es ont également souligné que la représentation symbolique en vient souvent à être perçue comme représentative de l'ensemble d'un groupe démographique.

Ces observations révèlent que, dans leur démarche de raconter leurs propres histoires, les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es sont contraint·es de composer avec des stéréotypes persistants et de tenter de les contourner.

Les stéréotypes les plus fréquemment mentionnés incluaient :

- Des personnes afrodescendantes représentées dans des récits liés à la pauvreté, à la souffrance ou à la criminalité
- Des mères célibataires afrodescendantes élevant leurs enfants seules
- Des adolescent·es afrodescendant·es se joignant à des organisations criminelles
- L'hyper-sexualisation d'adolescentes afrodescendantes
- Des hommes afrodescendants agressifs ou violents
- Le cliché de la femme afrodescendante agressive

Les participant·es ont également noté que les personnes latino-américaines sont souvent associées aux cartels de la drogue ou aux grossesses adolescentes, tandis que les personnages asiatiques sont fréquemment dépeints comme passifs ou intégrés à des récits d'adoption. Les personnes issues d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient sont communément représentées à travers un prisme religieux ou liées à des narratifs de terrorisme.

Les participant·es ont insisté sur le fait que le cinéma et les médias peuvent renforcer et légitimer des récits nuisibles, consolidant ainsi des perceptions négatives, la stigmatisation raciale et les microagressions. Plusieurs ont exprimé leur fatigue face à la répétition d'histoires centrées sur la lutte, la misère et la souffrance, qui ne reflètent pas leurs réalités quotidiennes.



« Les stéréotypes sont très forts au Québec. Les personnes afrodescendantes sont toujours liées à la criminalité ou à la rue, alors qu'en réalité, nous faisons partie de tous les milieux de la société. Ces stéréotypes sont trop présents au sein de notre industrie cinématographique. »

« Il y a ce stéréotype des scènes en Afrique : lorsqu'on montre un élément positif, il s'agit toujours d'enfants jouant au soccer pieds nus. D'accord, mais pourquoi ne pas montrer des enfants fréquentant d'excellentes écoles? Ce ne sont pas tous les enfants qui marchent dix kilomètres pieds nus pour aller à l'école. »

« Les stéréotypes ont une incidence réelle sur nos vies. Si une personne regarde un film durant le week-end, elle peut croire que le contenu est réaliste. Cela a une incidence sur la façon dont les gens nous perçoivent, même concernant les offres d'emploi. »

« Quand je songe à une représentativité pertinente, je préfère qu'elle ne soit pas monolithique. La diversité, c'est permettre aux gens d'exprimer la complexité de leur être, de leur caractère, du type de travail qu'ils accomplissent. C'est agréable de voir des femmes afrodescendantes de différentes carnations, de morphologies variées, exerçant des métiers divers, ayant des personnalités distinctes, dans tous les domaines. Lorsqu'il ne s'agit pas des stéréotypes habituels. Lorsque des femmes afrodescendantes peuvent réussir, être douces et aimées. »

« J'ai l'impression que les femmes afrodescendantes ou les représentations de personnes noires dans les séries télévisées ou les films sont souvent des personnes adoptées. Ainsi, elles ont toujours un accent très marqué ou elles sont des versions blanchies de personnes noires. J'aimerais voir l'histoire d'un immigrant ou d'une immigrante, ou d'une personne dont les parents sont originaires d'Afrique ou d'Haïti. Que cette culture soit représentée, sans que les parents du personnage soient nécessairement des Québécois et que ce soit encore cette culture que l'on présente. En effet, on continue de présenter la culture québécoise par le biais de personnages noirs ou de couleur au lieu de montrer un éventail plus large de cultures ou d'expériences. »

« Quand vous prenez des décisions lors de l'écriture du scénario, pourquoi évoquez-vous ce sujet en particulier ? Comment cela s'intègre-t-il dans votre histoire ? Je crois que les gens oublient cette démarche lorsqu'ils écrivent pour des personnages diversifiés. Ils se disent simplement : "Nous voulons être diversifiés". Pourquoi insistez-vous pour parler de mariages arrangés? Le nombre de scénarios de mariages arrangés que j'ai vus à propos de personnes indiennes... cela ne correspond pas à ma réalité. [...] Discutez, organisez un groupe de discussion, faites des recherches auprès de personnes ordinaires et ajoutez ces informations à votre scénario. Consultez un lecteur ou une lectrice sensible ou bien un conseiller ou une conseillère pour tout valider si vous n'appartenez pas à ce groupe démographique. Et si vous n'appartenez pas à ce groupe démographique, pourquoi écrivez-vous pour celui-ci? Vous devriez peut-être écrire une histoire de personnes blanches si vous en êtes un ou une. »

8. Contenu créé au Québec : L'importance de la représentativité

À la question « Parlez-nous d'une émission/un film/un jeu dans lequel vous vous êtes senti·e représenté·e et pourquoi? Pouvez-vous nous donner des exemples issus du Québec? », les réponses des participant·es sont remarquablement similaires. Plusieurs citent des séries ayant eu une incidence importante sur le paysage médiatique des dernières années, telles que *Insecure*, *Kim's Convenience*, *Atlanta*, ainsi que des films comme *Panthère noire* et *Get Out*.

Lorsqu'on leur a demandé de citer des productions réalisées au Québec, les participant·es ont souvent répondu par un silence. Ces participant·es ont attribué cette réaction à l'ampleur de l'offre accessible sur les plateformes de diffusion en continu, dont la majorité du contenu est produit à l'extérieur du Québec. Bien qu'aucune donnée ne documente l'évolution des préférences de visionnement des publics québécois — en particulier selon les communautés — plusieurs participant·es ont indiqué qu'il leur était plus facile de consommer des contenus internationaux ou canadiens produits hors province. Les participant·es ont également souligné que certaines plateformes mettent activement en valeur des œuvres créées par des communautés afrodescendantes, racisées et queer. Un exemple fréquemment mentionné était une préférence pour CBC Gem plutôt que pour ICI TOU.TV, non seulement en raison d'une offre de programmation plus variée, mais aussi en raison d'une représentation jugée plus significative.



« Quand je vais au cinéma, la plupart des films tournés ici, surtout à Montréal, sont typiquement québécois. Le manque de diversité est frappant et me fait me demander : "mais, qu'est-ce qui se passe?" Les professionnels diversifiés n'existent pas dans cette industrie ? Pourquoi n'avons-nous pas notre propre place ? »

« Selon moi, vu que j'ai vécu au Québec presque toute ma vie, j'ai l'impression d'être un Québécois de souche [au sens propre un Québécois pure laine]. Pourtant, à l'occasion, je me rappelle mes importantes origines péruviennes. Quand je veux renouer avec ma culture, je dois chercher du contenu à l'extérieur du Québec, car il n'y a rien ici. »

« Ce sont toujours les mêmes acteurs et actrices, les mêmes scénaristes, les mêmes réalisateurs et réalisatrices. Tout finit par sembler désuet et répétitif. Ces productions ne sont pas intéressantes, car elles ressemblent à des restes réchauffés. »

« Pour ce qui est de la télévision québécoise, on a l'impression que les Québécois vivent dans une bulle. Il y a peu d'interaction avec des personnes afrodescendantes, latino-américaines ou asiatiques. Ça ressemble à un univers tout inclus qui ne correspond plus à la réalité de la vie à Montréal, ni à la vie réelle à l'échelle nationale. »

« Je ne regarde pas vraiment la télé québécoise, parce que dans l'ensemble c'est un écosystème très fermé qui présente les mêmes acteurs et actrices en boucle. Quelques-uns ont deux ou trois productions redondantes... Et on y voit très peu de personnes afrodescendantes. Il s'agit d'une industrie de recyclage, isolée et très protégée, de mon point de vue du moins. »

« C'est comme s'il existait un seul type d'histoire et que l'on modifiait un peu les personnages. Au final, c'est comme une formule qui se répète. »

« Je regarde souvent la télé au Québec et je dirais qu'il y a de plus en plus de personnages racisés, mais ils semblent tous être liés à de l'inclusivité de façade. »

« J'avoue que j'ai succombé à la série *Kim's Convenience* l'année dernière, c'est une comédie d'autodérision, ce n'est vraiment pas courant au Canada. Ce n'est pas francophone, le créateur est coréen et je trouve qu'il prend plusieurs risques. Selon moi, c'est important de se moquer de soi-même et de prendre des risques. »

(Remarque : cette série qui se déroule dans un dépanneur familial coréen situé dans le quartier Regent Park, à Toronto, revient fréquemment dans les discussions.)

9. L'effet Lakay Nou

Plusieurs groupes de discussion évoquent la série *Lakay Nou*, créée par Frédéric Pierre et diffusée par Radio-Canada (ICI TOU.TV). Si la majorité des participant·es ont reconnu l'importance de voir une telle série diffusée sur des chaînes grand public, plusieurs ont également souligné qu'il aura fallu attendre 2024 pour qu'une production de ce type voie le jour à la télévision québécoise. Dans une entrevue, Frédéric Pierre déclarait : « Au total, on a réussi à avoir au-dessus de 100 personnes noires dans l'équipe en incluant la distribution des acteurs et la figuration. De ce nombre, 15 à 20 personnes ont travaillé sur le plateau derrière la caméra. Une première dans l'industrie télévisuelle québécoise et j'en suis très fier ! »

Pour plusieurs participant·es, *Lakay Nou* illustre à la fois les possibilités et les défis liés à la création de contenus « par et pour » au Québec. La série est produite par Production Jumelage en collaboration avec KOTV. Pour certain·es, cela a soulevé des inquiétudes quant au fait que les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es doivent encore dépendre de l'appui de maisons de production dominantes (souvent dirigées par des personnes blanches) pour concrétiser leurs projets. Certain·es participant·es ont estimé que la série semblait davantage conçue pour plaire à un public « québécois » général — entendu comme majoritairement blanc — plutôt que profondément ancrée dans les expériences authentiques des communautés qu'elle représente. D'autres ont relevé l'implication de figures blanches bien établies de l'industrie dans la coproduction et la réalisation, renforçant la perception que l'accès à de telles opportunités demeure lié aux réseaux existants et aux connexions de longue date dans le milieu.

Malgré ces critiques, plusieurs participant·es ont exprimé leur fierté de voir cette histoire diffusée à la télévision québécoise. Ces participant·es considèrent Lakay Nou comme une avancée importante, tout en insistant sur le fait qu'elle ne doit pas constituer l'unique vitrine des récits portés par des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es.

« Lakay Nou est un pas dans la bonne direction. On voit enfin une famille haïtienne à la télévision. C'est un bon début. J'aime que les discussions à son sujet reconnaissent qu'il ne s'agit pas de l'aboutissement d'une démarche, mais bien d'une ouverture à d'autres séries du genre. »

« J'aime beaucoup Lakay Nou. Je comprends les personnages. Je suis aussi les discussions sur les médias sociaux et je vois les critiques des personnes qui ne s'identifient pas à cette série. À mon avis, c'est encore une œuvre de fiction, et ça me convient parfaitement. »

« Je m'identifie comme une personne queer d'origine africaine. Dans l'histoire de Lakay Nou, la fille du couple s'avère être lesbienne et sort avec une fille blanche, et sa famille semble à l'aise avec cela. Je vous assure que ce n'est pas ce qui se passe dans les foyers africains ou haïtiens. Être queer ou LGBT peut être très difficile, voire inadmissible pour ces familles. Donc, certains aspects sont altérés. La réalité authentique de ce que vivent nos communautés pourrait être mieux cernée, et montrer des intersections comme le fait d'être une personne afrodescendante et de s'identifier comme queer. »



10. Personnes vivant en région

La majorité des participant·es aux groupes de discussion étaient basé·es à Montréal et à Québec, avec peu de personnes représentant d'autres régions. Cela dit, quelques participant·es provenaient de la Gaspésie, du Bas-Saint-Laurent et de l'Outaouais. Les échanges ont mis en lumière des écarts marqués dans les possibilités d'emploi selon les régions.

Dans deux cas, des participant·es ont pris part aux entrevues à distance, depuis un train reliant Montréal et Québec, illustrant le fait que les professionnel·les doivent souvent se déplacer vers les grands centres urbains pour accéder au travail.

Un thème récurrent chez les participant·es en région était celui d'un paradoxe de visibilité : bien que les personnes afrodescendantes et racisées y soient très visibles en raison de leur faible nombre, elles ressentent simultanément un profond sentiment d'invisibilité au sein des industries de l'écran.

« Au Conservatoire d'art dramatique de Québec, j'étais le premier interprète allophone de l'histoire de l'école. J'ai commencé en 2016 : c'est un retard considérable. Il y a désormais des étudiantes et des étudiants racisés à l'école de théâtre, mais j'ai été la première personne acceptée dont la langue maternelle n'était pas le français. »

« En région, on remarque encore plus le manque de diversité. Lorsque la diversité est visible, on devient à la fois ultra-visible et ignoré dans l'industrie. »

11. Communautés LGBTQIA+

Dans le cadre de cette recherche, nous avons bénéficié des perspectives de la [Fondation Massimadi](#), qui a partagé des réflexions sur les réalités des communautés LGBTQIA+. De plus, deux groupes de discussion ont été consacrés spécifiquement à ces enjeux. Les entrevues menées avec deux membres de la Fondation Massimadi ont mis en lumière la nécessité de solidarités entre communautés marginalisées, ainsi que l'importance d'allié-es capables de reconnaître et de légitimer des réalités vécues distinctes.

Les participant-es ont également souligné le rôle déterminant des plateformes de diffusion en continu dans la représentation des personnes situées à l'intersection d'identités racisées et LGBTQIA+. Des services tels que Netflix, CBC Gem ou Crave offrent un accès facilité à des contenus pertinents grâce aux recherches par mots-clés et aux catégories thématiques, ce qui accroît la visibilité de récits reflétant des identités plurielles et croisées. Selon les participant-es, cette accessibilité accrue à du contenu représentatif provenant d'ailleurs contribue à un désintérêt croissant envers les productions québécoises, souvent perçues comme moins inclusives et moins représentatives de ces réalités multiples.

Un thème récurrent dans les groupes de discussion était celui de la double oppression vécue par les communautés LGBTQIA+. Tout en reconnaissant une montée des initiatives antiracistes depuis 2020, les participant-es ont insisté sur la nécessité de tenir compte de la discrimination supplémentaire subie par les personnes afrodescendantes et racisées en raison de leur orientation sexuelle, de leur expression de genre ou de leur identité de genre.

Les participant-es ont par ailleurs exprimé des préoccupations quant au manque de représentation des personnes LGBTQIA+ afrodescendantes et racisées dans les médias québécois, à tous les niveaux. Le personnage queer Noir dans le film *Solo* de Sophie Dupuis (2023) a été mentionné, mais décrit comme un rôle secondaire bénéficiant d'un temps d'écran limité. De même, bien que le personnage principal dans *Après le déluge* entretienne une relation avec une femme, les participant-es ont estimé que cette relation était peu développée au fil de la série.

Dans l'ensemble, les participant-es ont exprimé un désir marqué de représentations plus authentiques de leurs communautés et de leurs expériences, affirmant se sentir actuellement invisibilisé-es dans les médias.

« J'aimerais voir une série sur un immigrant arabe queer qui essaie de s'établir à Montréal. Pourquoi ça n'existe pas? À mon avis, ce n'est pas parce que personne n'a osé proposer ce genre de projet. »

« Même les personnes queer de l'industrie ont de la difficulté à en parler ouvertement. On a besoin d'espaces où on peut s'affirmer. »

3.2. Thèmes communs et enjeux clés au Québec et dans le reste du Canada

Bien que le Québec possède ses propres dynamiques culturelles et politiques, les participant·es aux groupes de discussion ont soulevé de nombreuses préoccupations similaires à celles exprimées ailleurs au Canada dans la recherche qualitative initiale Être vu·e. Voici les points de convergence :

Sous-représentation, stéréotypes et invisibilisation

- **Rapport initial :**

Les participant·es issu·es des communautés méritant l'équité se sentaient soit invisibilisé·es, soit réduit·es à des stéréotypes.

- **Rapport du Québec :**

Les participant·es ont évoqué la domination de la blanchité et un sentiment constant d'être « altérisé·es ».

« Soit on est invisible, soit on est un problème. »

Dénominateur commun : Dans toutes les régions, les talents créatifs afrodescendant·es et racisé·es rapportent être marginalisé·es ou cantonné·es à des stéréotypes qui ne laissent aucune place à la complexité



Contrôle des accès et absence de pouvoir décisionnel

- **Rapport initial :**

Les participant·es ont souligné que les personnes détenant le pouvoir d'approbation des projets manquaient souvent d'expérience vécue de l'exclusion.

- **Rapport du Québec :**

« Ce sont toujours les mêmes preneurs de décisions blancs qui sont au sommet de la hiérarchie. »
« On ne nous considère pas comme des leaders. On est vu comme des débutants, même si ce n'est pas le cas. »

Dénominateur commun : L'absence de diversité dans les instances décisionnelles continue de bloquer l'accès au financement, aux commandes et aux postes de direction.

Charge émotionnelle et fardeau de la représentation

- **Rapport initial :**

Les personnes marginalisées sont fréquemment appelées à éduquer les autres ou à parler au nom de communautés entières.

- **Rapport du Québec :**

« On est toujours censés s'expliquer. »
« On ne peut pas se contenter d'être une créatrice, il faut aussi être une représentante. »

Dénominateur commun : Les participant·es ont exprimé un épuisement lié à la nécessité constante de justifier leur présence et leurs expériences.

Coiffure, maquillage et manque de respect sur les plateaux

- **Rapport initial :**

Des interprètes afrodescendant·es ont rapporté se retrouver sur des plateaux sans professionnel·les en mesure d'assurer leur maquillage ou leur coiffure.

- **Rapport du Québec :**

« Les cheveux sont un énorme problème. Je dois toujours les coiffer moi-même. »
« Ils n'ont pas les bons produits pour nos teintes de peau. »

Dénominateur commun : L'absence de compétence culturelle dans les environnements de production entraîne des microagressions quotidiennes et un manque de soutien professionnel.



La langue comme barrière à l'inclusion

- **Rapport initial :**

L'ensemble des participant·es francophones et anglophones ont souligné que la langue peut renforcer la marginalisation.

- **Rapport du Québec :**

« Même quand on parle français, on est toujours marginalisé. »

« Si tu parles anglais, tu n'es pas vraiment Québécois. Si tu es une Noir et que tu parles français, tu n'es pas vraiment Québécois pour autant. »

Dénominateur commun : La langue agit comme mécanisme d'exclusion à l'échelle nationale ; au Québec, cet enjeu est amplifié par le nationalisme culturel.

Méfiance institutionnelle et inclusivité de façade

- **Rapport initial :**

Les participant·es remettaient en question la sincérité des initiatives EDI et évoquaient des expériences répétées d'inclusion de façade.

- **Rapport du Québec :**

« Ils le font pour satisfaire aux exigences. Pas parce qu'ils y croient. »

« On est invité, mais on n'est pas vraiment inclus. »

Dénominateur commun : Les initiatives EDI sont souvent perçues comme performatives ou symboliques plutôt que transformatrices.

Lacunes en matière de données et inertie

- **Rapport initial :**

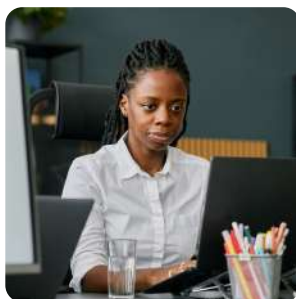
Les participant·es réclamaient une meilleure collecte de données — mais aussi une action institutionnelle fondée sur les connaissances déjà disponibles.

- **Rapport du Québec :**

« Ils prétendent qu'il n'y a pas de données. On le leur répète depuis des années. »

« On n'a pas besoin de nouvelles études, on a besoin de changement. »

Dénominateur commun : L'absence ou la mauvaise utilisation des données constitue une frustration à l'échelle nationale. Au Québec, l'absence de données fondées sur la race est souvent invoquée pour justifier l'inaction face aux obstacles structurels.



3.3. Différences clés entre le Québec et le reste du Canada

Déni du racisme systémique

- **Québec:**

Les participant·es ont fréquemment décrit le racisme systémique comme minimisé ou nié dans le discours public et par les institutions gouvernementales.

« On ne peut pas parler de racisme systémique ici—c'est tabou. »
« Les gens disent que le racisme n'existe pas au Québec. »

- **Reste du Canada :**

Ailleurs au Canada, bien que les progrès soient jugés lents, le déni explicite du racisme systémique semblait moins prononcé.

Différence : Au Québec, nommer le racisme constitue en soi un point de tension politique et social, ce qui complique l'avancement institutionnel.

Interculturalisme vs multiculturalisme

- **Québec:**

Au Québec, le cadre officiel de l'interculturalisme met l'accent sur l'intégration autour d'une identité québécoise dominante, souvent vécue comme assimilationniste par les participant·es afrodescendant·es et racisé·es.

« La diversité, OK, mais à condition d'agir comme un bon québécois. »
« Il n'y a pas de place pour les différences qui défient la norme. »

- **Reste du Canada :**

Ailleurs au Canada, le multiculturalisme est également contesté, mais la pression à se conformer à une culture provinciale dominante semble moins forte.

Différence : Le modèle politique et culturel du Québec accentue la pression pour correspondre à une conception étroite de l'identité, notamment pour les personnes afrodescendantes et racisées francophones.



La langue comme outil d'exclusion

- **Québec:**

Selon les participant·es, les enjeux linguistiques constituent une barrière distincte. Parler français ne garantit pas l'accès, et les talents afrodescendant·es et racisé·es anglophones se sentent souvent exclu·es.

« Même lorsque l'on parle français, cela ne suffit pas. »
« Les créateurs noirs anglophones sont invisibles ici. »

- **Reste du Canada :**

La langue était moins fréquemment identifiée comme un obstacle. Les participant·es ont plutôt mis l'accent sur la représentation, l'accès et l'équité en matière de contenu et de leadership.

Différence : Les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es francophones et anglophones font face à l'exclusion au Québec, mais pour des raisons distinctes liées au nationalisme linguistique.

La langue comme outil d'exclusion

- **Québec:**

On observe une absence quasi totale de données accessibles fondées sur la race, ainsi qu'un manque de coordination entre les institutions. Certain·es participant·es ont exprimé un scepticisme quant aux motivations sous-jacentes à la collecte de données.

- **Reste du Canada :**

Bien que la situation soit loin d'être parfaite, des bailleurs de fonds nationaux comme le Fonds des médias du Canada et Téléfilm ont amorcé une standardisation des pratiques de collecte de données. Les participant·es ont davantage mis l'accent sur l'usage des données que sur leur absence.

Différence : Le Québec accuse un retard dans la collecte de données fondées sur la race, et les participant·es ont décrit cette absence à la fois comme un prétexte à l'inaction et comme une forme de négligence systémique. De plus, [plusieurs producteur·rice ont publiquement dénoncé les questionnaires de collecte de données](#) et ont refusé de les remplir.

Isolement culturel

- **Québec:**

Certain·es participant·es ont décrit un sentiment de déconnexion par rapport aux mouvements nationaux de défense des droits des personnes afrodescendantes et racisées, ainsi qu'un manque de solidarité ou de reconnaissance de la part du Canada anglophone.

« Le reste du Canada ne nous voit pas. »
« On a l'impression de se battre seul. »

- **Reste du Canada :**

Bien que les expériences varient selon les régions, un sentiment plus marqué de connectivité nationale a été observé chez les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es, notamment à Toronto, Vancouver et Halifax.

Différence : La spécificité culturelle et linguistique du Québec contribue à un sentiment d'isolement, même au sein de mouvements nationaux plus larges en faveur de l'équité.

Définition de « Québécois·e »

- **Québec:**

Les participant·es racisé·es ont partagé l'impression de ne pas être perçu·es comme pleinement Québécois·es, indépendamment de leur maîtrise de la langue ou de leur lieu de naissance.

« On n'est jamais assez Québécois. »

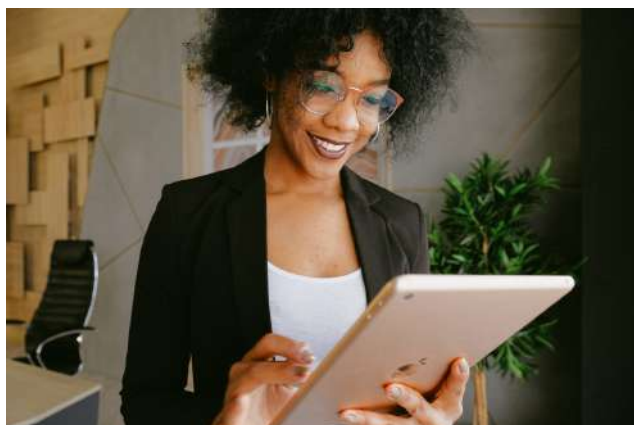
« Les personnes francophones blanches sont la référence par défaut. »

- **Reste du Canada :**

Bien que l'identité « canadienne » ait également été remise en question, les participant·es n'ont pas rapporté le même niveau de surveillance identitaire lié à la citoyenneté ou à la culture.

Différence : Au Québec, la blanchité demeure centrale dans la définition de l'identité québécoise, et les personnes afrodescendantes et racisées y sont perpétuellement marginalisées.

Dans leur ensemble, les constats de ce rapport et ceux d'Être vu·e démontrent que les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es à l'échelle du Canada partagent des expériences remarquablement similaires. Toutefois, la spécificité socioculturelle du Québec engendre des défis particuliers. Nous espérons que la lecture conjointe des deux rapports enrichira les échanges en cours avec les acteur·rices du secteur et contribuera à des avancées concrètes vers des industries de l'écran plus équitables.



3.4. Suggestions du comité éditorial

Recourir aux données, à la recherche et à la transparence pour susciter des changements structurels

Bien que les enjeux relatifs à la collecte et l'utilisation de données ne faisaient pas partie de cette recherche, le comité éditorial juge essentiel d'en reconnaître l'importance. Des pratiques transparentes et concertées de collecte de données peuvent jouer un rôle clé dans le démantèlement des obstacles structurels, la reddition de comptes institutionnelle et la construction d'industries de l'écran plus inclusives. Les réflexions suivantes sont proposées à titre contextuel, afin de mettre en lumière des pistes susceptibles de soutenir des actions futures.

- Créer une base de données provinciale ventilée sur les informations relatives à la production de l'industrie, en faisant preuve d'une grande transparence sur la façon de recueillir et d'utiliser les données, ainsi que sur la gestion de la confidentialité et de la propriété des données. On recommande de recourir au système d'auto-identification PERSONA-ID du FMC pour orienter la collecte et l'utilisation des données de manière responsable;
- Favoriser l'adoption d'une approche intersectionnelle dans la collecte de données fondées sur la race et le genre, afin de mieux cerner les obstacles systémiques auxquels font face différents groupes, d'éclairer les politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et d'en suivre les progrès;
- Renforcer la solidarité avec les communautés concernées afin de bâtir un climat de confiance, en veillant à ce que les personnes visées participent de manière significative aux décisions relatives à la collecte et à l'utilisation de ces données, et à ce que ces démarches génèrent des retombées concrètes pour leurs communautés et leurs réalités quotidiennes;
- Mobiliser des expert·es en données conscient·es tant des usages que des mésusages possibles des données (y compris en matière d'intelligence artificielle) dans un contexte plus large d'inégalités systémiques;
- Créer un pôle d'information consolidé pour le secteur de l'écran du Québec, offrant un accès clair et simplifié aux principales initiatives EDI pertinentes pour les résident·es du Québec, ainsi que des pistes d'action concrètes et ciblées.



Section 4 - Conclusion

Le Rapport Être vu·e : Québec démontre clairement que les défis auxquels font face les créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es dans le secteur de l'écran du Québec ne sont pas circonstanciels — ils sont structurels, persistants et profondément ancrés dans le tissu même de la production culturelle. Les participant·es ont évoqué un racisme systémique souvent nié de front, un sentiment d'exclusion de la définition de l'identité « québécoise », et une industrie où le contrôle d'accès ou gatekeeping, la diversité de façade et les stéréotypes demeurent la norme. En parallèle, les constats révèlent un réservoir remarquable de créativité, de résilience et de lucidité quant aux changements nécessaires. Ces créateur·rices n'attendent pas en marge : engagé·es dans des démarches communautaires de partage des savoirs, se soutenant mutuellement par des conseils liés au milieu et créant leurs propres occasions de diffusion publique, tout en étant reconnu·es pour leur talent exceptionnel.

Le message est cohérent et sans ambiguïté : le partage et la prolifération d'histoires authentiques nécessite que le pouvoir décisionnel soit partagé, que les instances institutionnelles soient redevables et que les obstacles structurels soient démantelés plutôt que colmatés par des initiatives ponctuelles en matière de diversité. L'équité ne peut être atteinte en minimisant les effets délétères du racisme systémique, par des déclarations de solidarité superficielles, des programmes de financement éphémères ou des embauches symboliques. Elle exige un leadership audacieux — un leadership conscient de l'urgence de réexaminer en profondeur les structures et les rapports qui marginalisent et excluent.

Beaucoup se joue dans la manière dont les histoires sont racontées — et par qui. Lorsque les histoires de communautés entières sont absentes de l'imaginaire collectif, les conséquences sont profondes. La compréhension collective — de qui nous sommes et de notre place — s'en trouve faussée, et les répercussions sont considérables.

Nous disposons du savoir collectif nécessaire pour bâtir un secteur de l'écran inclusif et équitable, qui non seulement inclut les communautés afrodescendantes et racisées, mais se transforme grâce à leur présence, leur imagination et leur leadership. Cela commence par une vision renouvelée du changement social et de l'autodétermination. Et surtout, par la conviction que c'est possible.

Ceci n'est pas qu'un rapport : c'est un outil de transformation.

Section 5 - L'équipe de recherche



AURÉLIE MILORD

CHERCHEUSE PRINCIPALE

Aurélie Milord est doctorante en sexologie, titulaire d'un baccalauréat en psychologie et d'une maîtrise en santé publique. Ses recherches portent principalement sur les expériences vécues par les personnes afrodescendantes au Canada. Elle collabore à plusieurs projets de recherche portant entre autres sur les soins obstétricaux et gynécologiques offerts aux personnes afrodescendantes et racisées au Québec et au Canada, la représentation des personnes racisées dans les médias québécois ainsi que sur le profilage racial dans les institutions québécoises.



RAVIDA DIN

CHERCHEUSE

Ravida Din est cadre supérieure et consultante dans le domaine des médias avec une vaste expérience en production et planification stratégique. Elle a occupé les postes de productrice exécutive et de directrice de la production de langue anglaise à l'Office national du film du Canada, produisant des documentaires acclamés dont *L'industrie du ruban rose* (Festival international du film de Toronto) et *Payback* (Sundance), première adaptation cinématographique d'un ouvrage non fictionnel de Margaret Atwood. Ayant commencé sa carrière dans des organismes culturels, féministes et communautaires, Ravida a été pionnière de programmes d'égalité sexuelle et raciale. Elle siège actuellement au conseil d'administration de Just Vision et poursuit un doctorat en études féministes et de genre à l'Université d'Ottawa.



FLORENCE ROSALIE

RESPONSABLE DE PROJET

Florence est une poète, scénariste et réalisatrice franco-congolaise originaire de Montréal, titulaire d'une maîtrise en création littéraire. Son travail explore l'hybridité, le féminisme et les perspectives diasporiques à travers divers médiums. Elle possède une solide expérience en coordination et direction de projets au sein d'initiatives communautaires, et a développé son œuvre à travers des résidences artistiques avec Black on Black Film, le Centre Phi et d'autres institutions culturelles.



KELLY LYNNE ASHTON

CONSULTANTE

Kelly Lynne a passé sa carrière à travailler dans le domaine des affaires commerciales et de la politique des médias dans les industries canadiennes du cinéma, de la télévision et des médias numériques interactifs. En tant que Canadienne multiraciale, la diversité et l'inclusion sont devenues une priorité dans sa carrière. Elle a obtenu un certificat en leadership et inclusion du Centennial College/Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et a rédigé plusieurs rapports de recherche et guides relatifs à la diversité dans les industries de l'écran. Kelly Lynne aborde tous ses projets sous l'angle de la diversité, de l'inclusion, de l'équité et de la représentation.



SALIMA TOUMI

ASSISTANTE DE RECHERCHE

Salima Toumi est doctorante en études du jeu vidéo. Sa recherche porte sur la construction identitaire et l'intersubjectivité dans des contextes posthumains. Titulaire d'une maîtrise en Anthropologie sociale et culturelle, elle a participé à plusieurs projets de recherche et de développement. Partisane d'une approche holistique et transdisciplinaire, elle met l'accent dans ses recherches sur l'interconnexion des savoirs et la nécessité de repenser les modes de pensée pour mieux comprendre la réalité contemporaine.



CHRISTINE WU

**ADJOINTE ADMINISTRATIVE
DE RECHERCHE**

Christine est une cinéaste et travailleuse culturelle née à Hong Kong, titulaire d'un baccalauréat en beaux-arts (BFA) en production cinématographique. Son travail explore l'accès créatif et la guérison. Les courts métrages de Christine ont été projetés au Toronto Reel Asian International Film Festival, au Toronto Queer Film Festival, à l'Alchemy Film and Moving Image Festival, au Ghent Viewpoint Documentary Film Festival, entre autres. Elle a récemment contribué en tant que conceptrice sonore à la production *bol, brown boy, bol* de Nawaaz Makhani, lauréate du Best of Fringe Toronto 2024.

Comité éditorial

Archita Ghosh - Président de Rezolution Pictures International

Marie Ka - Réalisateur, producteur, scénariste, Inaru Films

Patricia Dillon Moore - Animateur, programmeur artistique, artiste de spoken word

Richard Jean-Baptiste - Vice-président, Innovation et Développement commercial /
Producteur exécutif, Attraction

Ziad Touma - Propriétaire/Producteur, Cousin Films

Section 6 - Bibliographie

Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.

Bannerji, H. (2000). *The Dark Side of the Nation: Essays on Multiculturalism, Nationalism, and Gender*. Canadian Scholars' Press.

Bilge, S. (2013). Intersectionality Undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies. *Du Bois Review*, 10(2), 405–424.

Black Community Resource Center (2021). *Black in Quebec-Summary Report 2020-2021*.
<https://bcrcmontreal.com/wp-content/uploads/2022/08/Black-in-Quebec-Final-Report.pdf>

Black Screen Office (2022). *Being Seen: Directives for Creating Authentic and Inclusive Content*.
<https://www.beingseen.ca/>

Black Screen Office. (2022). *Being Heard: Black Canadians in the Canadian Screen Institute*.
<https://www.beingheard.ca/>

Black Screen Office. (2022). *Being Counted: Canadian Race-Based Audience Survey*.
<https://beingcounted.ca/>

Bouchard, G. (2011). What is interculturalism? / Qu'est ce que l'interculturalisme?" *McGill Law Journal*, 56(2), 435-.

Cabinet du ministre responsable de la lutte contre le racisme. (2020). *Le racisme au Québec: tolérance zéro. Le gouvernement du Québec*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme_MAJ.pdf

Canada Media Fund (2024). *Creating Change-An Evaluation of the CMF's Equity and Inclusion Initiatives*. Department of Canadian Heritage.

Canada Media Fund (2021). *Terminology Guide for Data Collection on Racialized and Indigenous Communities*. <https://cmf-fmc.ca/now-next/research-reports/terminology-guide-for-data-collection-on-racialized-and-indigenous-communities/>

CBC/Radio-Canada (2024). *Progress in Progress: 2022-2025 Equity, Diversity and Inclusion Plan*.
<https://strategies.cbrc.ca/en/equity-diversity-and-inclusion/>

Coles, A. & Verhoeven, D. (2021). *Deciding on Diversity: COVID-19, Risk and Intersectional Inequality in the Canadian Film and Television Industry*. Women in Film and Television Canada Coalition.
https://wiftcanadacoalition.ca/wp-content/uploads/2021/10/DOD-Report_English_September30-2021-1.pdf

Collins, P.H., & Bilge, S. (2016). Intersectionality. Malden, MA: Polity Press.

Conseil des arts et des lettres du Québec (2023). Plan Stratégique. Le gouvernement du Québec https://www.calq.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/A_propos/Politiques_et_plan_d_actions/25955-CALQ-Plan_Strategique_2023-2027-8.5x11_FINAL.pdf

DeRosa, M. & Burgess, M. (2020). Changing the Narrative: 2020 Status of Canadian Black, Indigenous and People of Colour in Canada's Screen-based Production Sector. Reelworld Film Festival & Reelworld Screen Institute. https://www.reelworld.ca/files/ugd/8d8417_af0590c3acbd4a52b1cf1e17b80a59bd.pdf

Dilley, C. (2025). La Création de l'industrie du film au Québec. Septentrion.

Foster, L., Park, S., McCague, H., Fletcher, M., Sikdar, J. (2023). Black Canadian National Survey. Institute for Social Research, York University. https://crrf-fcrr.ca/wp-content/uploads/2023/12/BCNS-Report_2023-FINAL.pdf

Garneau, S., & Giraudo-Baujeu, G. (2018). Présentation: Pour une sociologie du racisme. Sociologie et sociétés, 50(2), 5-25.

Howard, P. S. S. (2020). Getting Under the Skin: Antiracism, Proximity, and Resistance in the SLAV Affair. Theatre Research in Canada, 41(1), 126–148. <https://doi.org/10.3138/tric.41.1.126>

Knight, N. (2022). Building Inclusive Networks in the Film & Television Industry. WIFTA Alberta. <https://telegov.ca/wp-content/uploads/building-inclusive-networks-in-the-film-television-industry-english.pdf>

La Société de développement des entreprises culturelles (2024). Résumé des activités de la SODEC 2023-2024. <https://sodec.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/resume-rapport-annuel-sodec-2023-2024.pdf>

La Société de développement des entreprises culturelles (2022). Rapport annuel de gestion, 2021-2022. <https://sodec.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/rapport-annuel-gestion-2021-2022-sodec.pdf>

La Société de développement des entreprises culturelles (2024). Plan stratégique 2023-2027 <https://sodec.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/plan-strategique2023-2027.pdf>

McKittrick, K. (2006). Demonic Grounds: Black women and the Cartographies of Struggle. University of Minnesota Press.

Mugabo, D. (2016). On Rocks and Hard Places: A Reflection on Antiracism in Organizing Against Islamophobia. Critical Ethnic Studies, 2(2), 159–183.

National Film Board of Canada (2021). Diversity, Equity and Inclusion-NFB Commitments and Objectives. https://www.canada.ca/content/dam/nfb-onf/documents/pdfs/diversity-equity-and-inclusion/en/Diversity_equity_inclusion_Plan_NFB_February%202021.pdf

Rochat, D. (2022). Cultivating Black Diasporic Memories and Communities Through Community Archiving. In C. Maguire & A. Holt (Eds.), *Arts and Culture in Global Development Practice* (1st ed., pp. 118–130). Routledge.

Women in View (2023). On Screen Report 2023. <https://womeninview.ca/wp-content/uploads/WIVOS23-EN-FULL-Version.pdf>

Section 7 - Annexes

Annexe 1 – Méthodologie

Annexe 2 – Guide terminologique

Annexe 3 – Données démographiques des groupes de discussion

Annexe 4 – Éléments des médias sociaux

Annexe 5 – Sondage

Annexe 6 – Questions des groupes de discussion

Annexe 1 - Méthodologie

Cette étude repose sur des échanges avec des personnes (recherche qualitative), en mettant l'accent sur la manière dont les mots qu'elles utilisent — et dont d'autres parlent d'elles — reflètent des rapports de pouvoir et des inégalités. Les perspectives des participant·es sont donc au cœur du processus de recherche. Notre comité éditorial a contribué à définir les objectifs de l'étude, a participé au recrutement des groupes de discussion et a appuyé l'interprétation des données ainsi que des constats généraux du rapport.

À cette fin, 19 groupes de discussion ont été menés auprès d'un total de 90 participant·es sur une période d'un an, du 12 décembre 2023 au 18 décembre 2024. Les participant·es devaient être âgé·es d'au moins 18 ans, s'identifier comme Noir·es, afrodescendant·es ou racisé·es et avoir travaillé dans le secteur médiatique québécois pendant au moins un an. Les participant·es occupaient une variété de fonctions, notamment — sans s'y limiter — producteur·rices, réalisateur·rices, scénaristes, acteur·rices, technicien·nes, costumier·ères, coiffeur·euses, maquilleur·euses et directeur·rices artistiques. La majorité des participant·es, soit 71 %, étaient basé·es à Montréal. Au total, 56,3 % s'identifiaient comme émergent·es (réalisateur·rices, producteur·rices, scénaristes), tandis que 43,8 % déclaraient compter 10 ans ou plus d'expérience professionnelle (annexe 3). Par ailleurs, 20 personnes — 7 chercheur·euses et 13 membres chevronné·es des industries de l'écran possédant une expertise des politiques pertinentes au Québec — ont été contactées, et 5 entrevues ont été réalisées.

Le recrutement des participant·es s'est fait principalement par le biais d'un appel public diffusé sur les médias sociaux (annexe 4) des partenaires Coalition M.É.D.I.A., Black on Black Films et le Bureau de l'écran des Noir·es. En complément, les partenaires ont identifié, dans leurs réseaux professionnels, des personnes ciblées avec qui communiquer directement par courriel. Ces personnes clés ont ensuite été invitées à participer et encouragées à relayer l'invitation au sein de leurs propres réseaux. De plus, nous avons diffusé un sondage (Annexe 5) visant à recueillir des données quantitatives sur les productions des créateur·rices afrodescendant·es et racisé·es sur la plateforme Jotform.

La participation aux groupes de discussion comportait un appel vidéo d'une durée de 60 à 120 minutes. Nous avons obtenu le consentement préalable des participant·es, ainsi qu'un consentement verbal pour enregistrer le contenu, avant le début des discussions de groupe et des entrevues. Les enregistrements audios ont été transcrits, et les résultats ont été caviardés afin de garantir l'anonymat des participant·es. Nous avons utilisé NVivo, un processus de codage ouvert, pour déterminer les thèmes clés et les fils de pensées. Tous les groupes de discussion ont débuté par une série d'énoncés décrivant l'objectif de l'étude afin d'encourager un dialogue collaboratif et d'établir les bases d'une comparaison entre les attitudes et les expériences des diverses intersectionnalités. Une approche conversationnelle guidée, recourant à la même série de questions (Annexe 6) dans chaque groupe de discussion, a permis de faire une analyse cohérente des thèmes, des régularités, des schémas et des explications. Nous avons également invité les participant·es à réfléchir à la manière dont leur situation sociale a pu influencer leur expérience et à s'interroger ensemble sur la nature de l'exclusion ou de l'inclusion sur les plans institutionnel, systémique et sociétal.

Nous avons mené une analyse documentaire afin de contextualiser cette étude au sein de l'histoire sociopolitique distincte du Québec. En plus des travaux académiques, nous avons examiné des projets de recherche antérieurs pertinents portant sur les mesures de diversité, d'équité et d'inclusion dans les industries canadiennes de l'écran, émanant en grande partie du secteur à but non lucratif. Nous avons aussi examiné les rapports annuels et les plans stratégiques produits par les principaux organismes du secteur de l'écran, tels que la SODEC, le CALQ, CBC/Radio-Canada, le FMC et Téléfilm, axés notamment sur les politiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

Limites :

Dans le cadre de l'étude, nous avons observé un taux de réponse plus faible que prévu à notre sondage visant à recueillir des données quantitatives liées aux productions. Même si les résultats ne sont pas statistiquement significatifs et ne sont donc pas pris en compte dans le présent rapport, ils révèlent toute la difficulté d'accéder à des données exploitables (précises et fiables) liées à l'industrie québécoise de l'écran. Bien que nous ne disposions pas de données exhaustives liées aux productions, nous encourageons les lecteur·rices à consulter le Programme destiné aux communautés afrodescendantes et racisées (PCAR) du Fonds des médias du Canada (FMC) qui, sur une période de trois ans, a soutenu 71 productions de langue française (sur un total de 293 projets financés).

Nous avons enregistré un faible taux de réponse de la part des personnes afrodescendantes et racisées qui s'identifient comme LGBTQ+ et/ou en situation de handicap, mais nous devons nous rappeler que les données autodéclarées peuvent être incomplètes et que les participant·es décident quand et comment s'identifier. Les chercheur·euses conviennent que ces communautés (ainsi que les communautés afrodescendantes et racisées) ont fait l'objet de nombreux sondages ces dernières années, ce qui a peut-être lassé les participant·es et causé un faible taux de réponse. Ces limites n'ont pas pour but d'invalidier ni de compromettre les données recueillies, mais de souligner qu'il faut s'engager davantage dans l'instauration d'un climat de confiance afin de favoriser une meilleure mobilisation de ces communautés.

Il faut toutefois préciser que la participation à un projet de recherche qui demande de parler d'expériences personnelles de racisme, de sexisme, de discrimination et d'autres types d'oppression peut être extrêmement éprouvante et avoir une incidence sur le bien-être émotionnel des participant·es et des membres de l'équipe. Autrement dit, cela peut se révéler être un contexte vulnérable. Bien que la collecte de données démographiques soit nécessaire à la répartition équitable des ressources, il est crucial de reconnaître que les demandes répétées de collecte de données, sans suivi clair ni changement visible, peuvent entraîner un épuisement ou du scepticisme au sein des communautés méritant l'équité. Cela souligne la nécessité de privilégier des approches responsables et transparentes quant à la collecte de données qui favorisent la confiance et qui font preuve d'intégrité.

Annexe 2 - Guide terminologique

Personne afrodescendante (ou afro-canadienne, afrodescendante canadienne) désigne les personnes de descendance africaine subsaharienne, qu'elles soient nées au Canada ou ailleurs, ainsi que les personnes d'origine caribéenne, latino-américaine et afro-américaine. Beaucoup de personnes afrodescendantes canadiennes ont des racines caribéennes et peuvent s'identifier comme des personnes caribéennes canadiennes ou afro-caribéennes canadiennes. Lors de consultations récentes effectuées par le Fonds des médias du Canada, plusieurs réalisateur·rices francophones, surtout au Québec, ont exprimé leur préférence quant au terme « personne afrodescendante » par rapport à « Noir·e. » ou « personne noire ».

Communautés méritant l'équité désignent : a) communautés afrodescendantes et racisées (p. ex., personnes noires); b) communautés LGBTQ+; c) personnes en situation de handicap ou des personnes handicapées (Fonds des médias du Canada).

L'intersectionnalité désigne la façon dont la situation sociale d'une personne est influencée par plusieurs axes croisés de différences, notamment la race, le genre, la sexualité, l'origine, l'âge, l'éducation, la capacité et la religion. Inhérent à chacune de ces constructions sociales, il existe des dynamiques de pouvoir qui accordent des avantages et des privilèges à certaines identités par rapport à d'autres. L'intersectionnalité souligne également les relations de pouvoir et les questions de structure, que l'on nomme systèmes d'oppression imbriqués (Hill Collins & Bilge, 2016).

L'interculturalisme désigne un cadre pour gérer la diversité et l'intégration au Québec. L'interculturalisme promeut l'intégration par le biais de valeurs démocratiques partagées, d'une culture commune et la langue française comme bases d'une intégration réussie au sein de la société québécoise.

LGBTQ+ désigne un acronyme couramment utilisé pour désigner les identités lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans (incluant les personnes transgenres, transsexuelles et non binaires) et queer. Ce terme vise l'inclusion des identités et des expériences qui ne peuvent être définies comme hétéronormatives ou cisgenres. L'acronyme élargi 2SLGBTQIA+ est également de plus en plus utilisé au Canada, surtout dans des contextes gouvernementaux et institutionnels. Il débute par « 2S » pour reconnaître les personnes bispirituelles comme étant les premières communautés 2SLGBTQIA+ sur ce territoire et comprend les personnes intersexes, asexuelles ainsi que les autres identités sexuelles et de genre désignées par le « + ».

Multiculturalisme fait référence à la politique multiculturelle canadienne, qui vise à créer une mosaïque sociale dans laquelle de nombreuses traditions contribuent à un sentiment d'identité canadienne commune. Mettant l'accent sur la coexistence, cette idée encourage les immigrant·es à conserver leurs origines culturelles tout en s'intégrant simultanément sur le plan linguistique, politique et économique au sein de la culture canadienne.

Personnes en situation de handicap ou personnes handicapées désignent des personnes ayant une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. (Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran / Loi canadienne sur l'accessibilité).

Personnes de couleur est un terme calqué de l'anglais (Person of Colour) pour décrire toute personne non blanche. Le terme semble problématique pour plusieurs personnes francophones racisées consultées par le FMC. Le terme à privilégier serait: personnes racisées. Il ne s'agit pas d'une catégorie fixe, unitaire ou homogène. Ses origines remontent à des mouvements sociaux qui partagent une histoire de subordination, où des alliances sont créées dans un contexte de lutte pour le changement social.

Communautés racisées désignent un terme découlant de la racialisation, soit le processus d'identification des groupes comme appartenant à une race selon des caractéristiques comme l'appartenance ethnique, la langue, l'économie, la religion, la culture ou la politique. (Fondation canadienne des relations raciales)

Racisme structurel désigne la façon dont les systèmes et les structures sont organisés pour perpétuer la discrimination raciale, qui en retour reproduit des inégalités économiques et sociales, et justifie les privilèges et le pouvoir des personnes blanches. Il peut se manifester inconsciemment ou involontairement, mais comme il est profondément ancré dans les systèmes, les lois, les politiques officielles ou officieuses, ainsi que dans les croyances et les attitudes établies, il désavantage implicitement les personnes afrodescendantes et les personnes racisées.

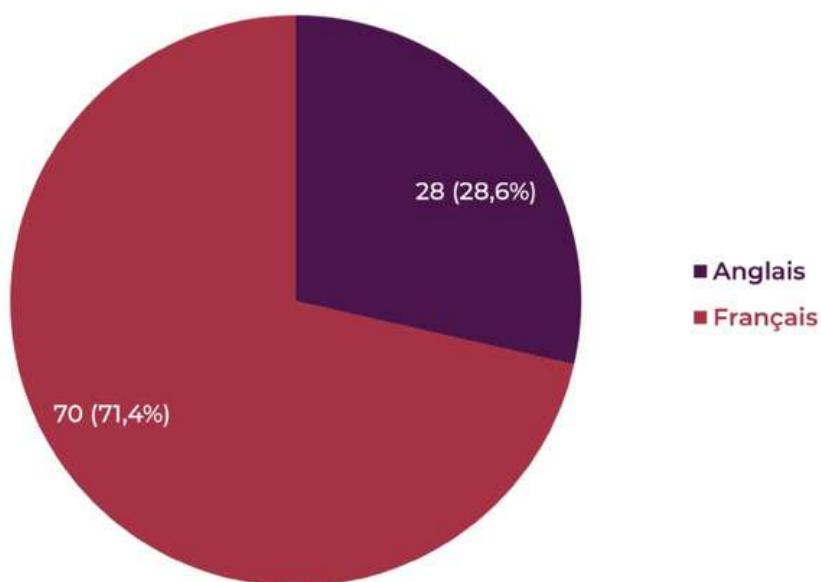
Racisme systémique est souvent un terme interchangeable avec racisme structurel. Ce terme illustre la façon dont les injustices historiques (ancrées dans la croyance en la suprématie blanche) et persistantes entraînent des effets néfastes à long terme ainsi qu'un désavantage et une exclusion systématiques auxquels sont confrontées les personnes afrodescendantes et les personnes racisées au sein des structures sociales, économiques et politiques.

Annexe 3 – Données démographiques des groupes de discussion du Rapport Québec

3.1 Langue

Figure 3.1.1

Langue officielle préférée par les participant·es, 2024

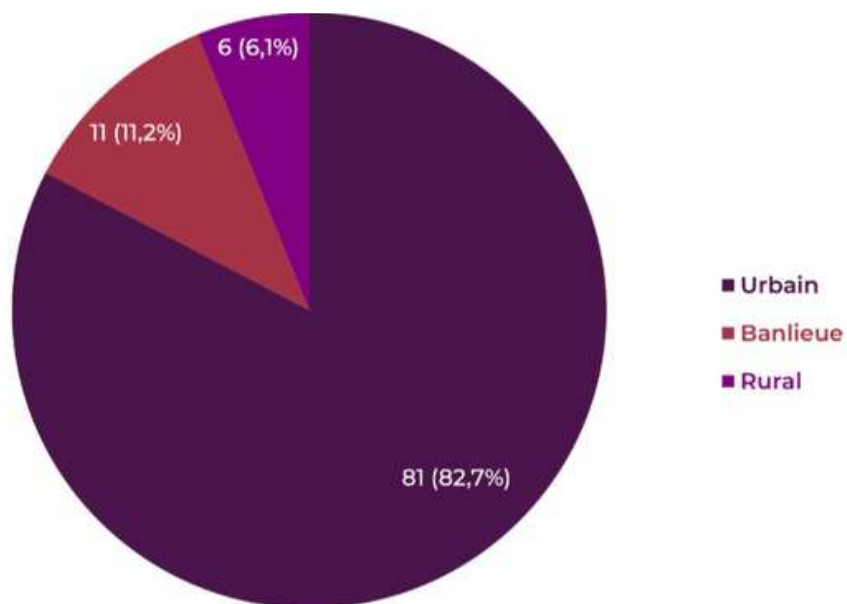


Note. Ce graphique illustre les données d'auto-identification des participant·es en 2024. Les pourcentages sont basés sur 98 participant·es.

3.2 Région

Figure 3.2.1

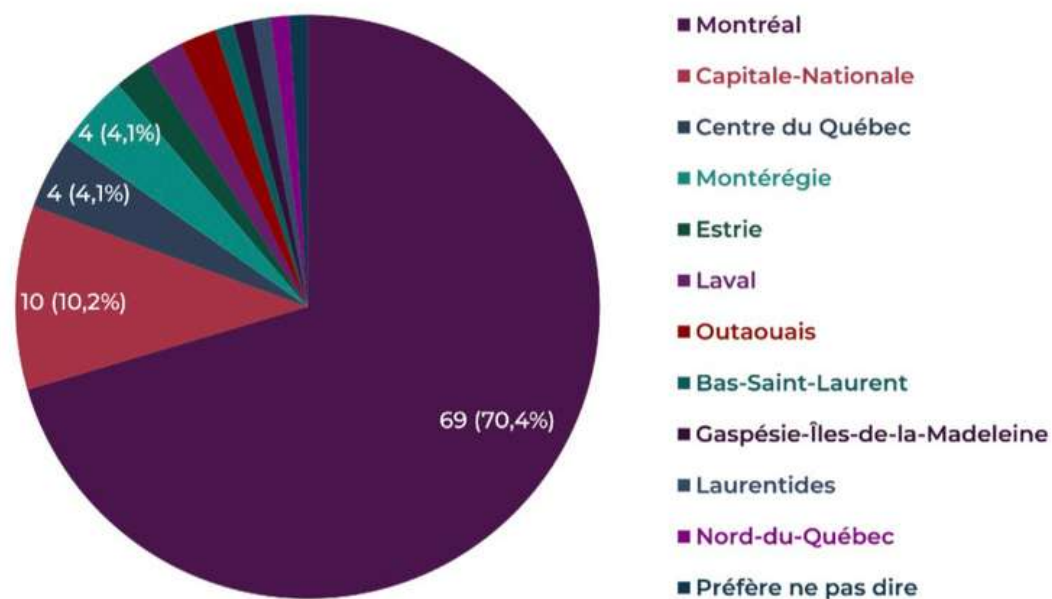
Densité de population des participant·es, 2024



Note. Ce graphique illustre les données d'auto-identification des participant·es en 2024. Les pourcentages sont basés sur 98 participant·es.

Figure 3.2.2

Région administrative des participant·es, 2024

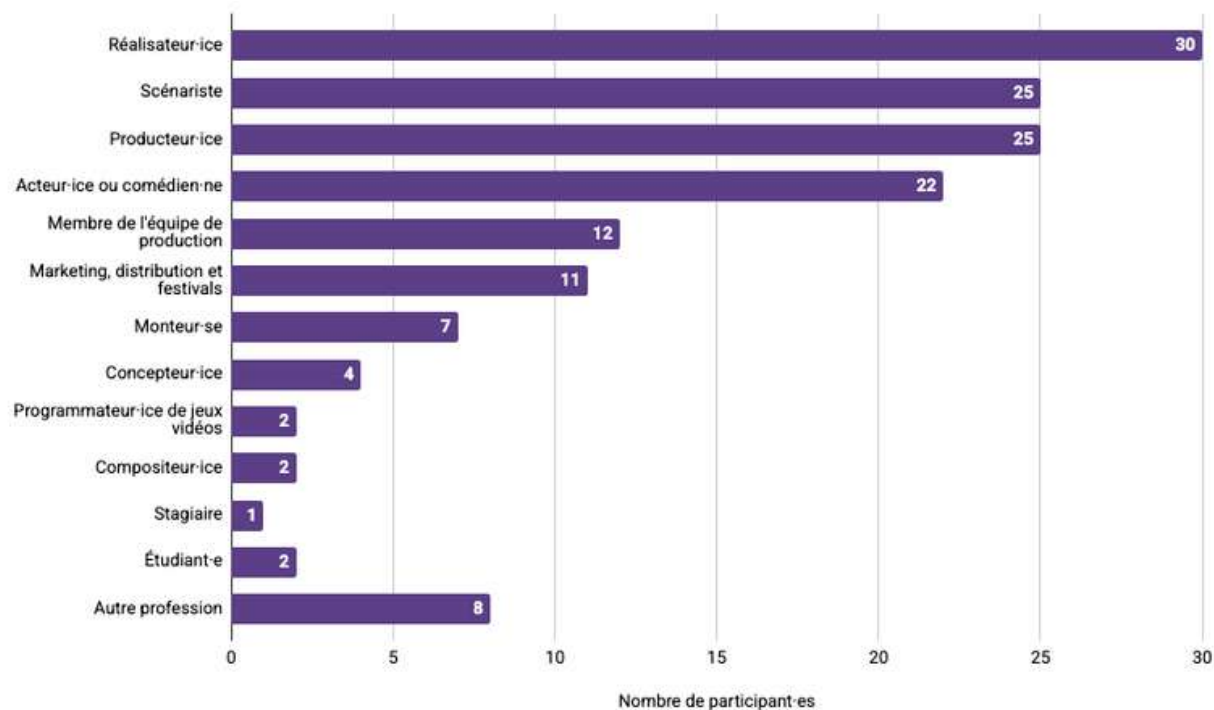


Note. Ce graphique illustre les données d'auto-identification des participant·es en 2024. Les pourcentages sont basés sur 98 participant·es.

3.3 Industrie

Figure 3.3.1

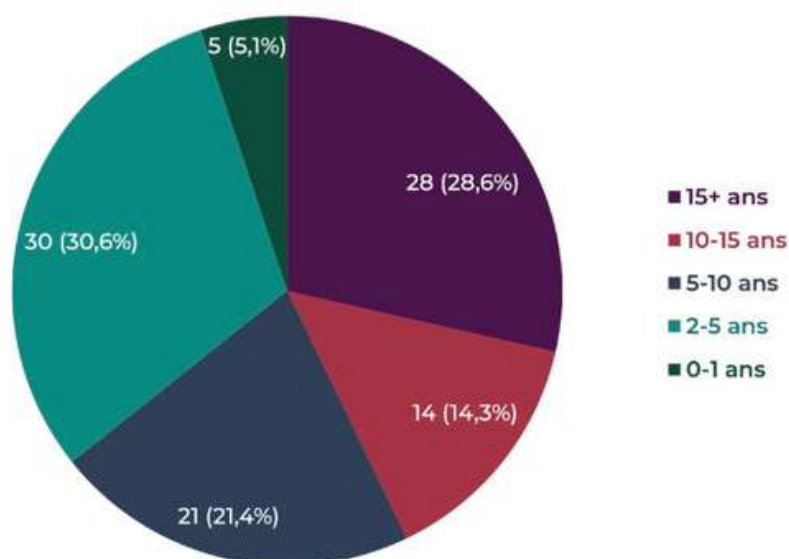
Profession des participant·es, 2024



Note. Ce graphique illustre les données d'auto-identification des participant·es en 2024. Le nombre total (158) excède le nombre de participant·es (98) car certaines personnes ont plusieurs affiliations professionnelles.

Figure 3.3.2

Expérience des participant·es, 2024

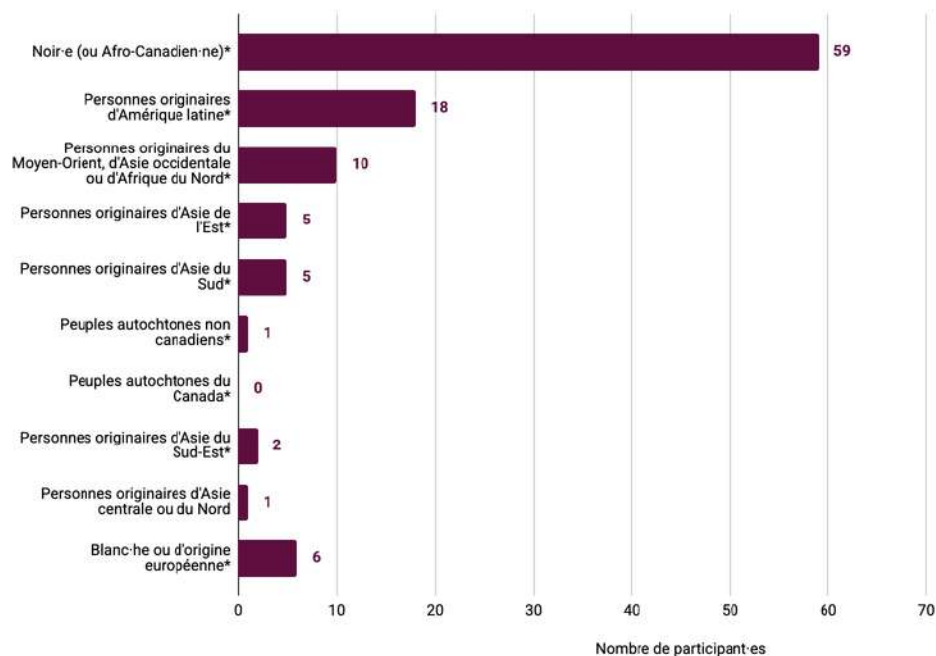


Note. Ce graphique illustre les données d'auto-identification des participant-es en 2024. Les pourcentages sont basés sur 98 participant-es.

3.4. Identité

Figure 3.4.1

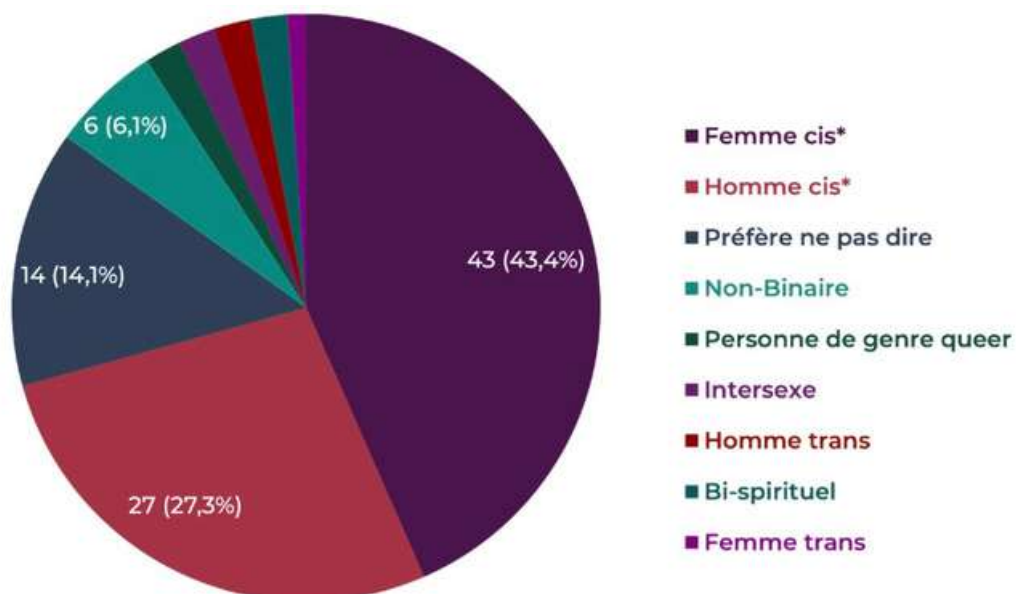
Identité raciale et ethnoculturelle des participant-es, 2024



Note. Ce graphique illustre les données d'auto-identification des participant-es en 2024. Afin de prendre en considération l'intersectionnalité, le nombre total d'identités raciales et ethnoculturelles (107) excède le nombre de participant-es (98). La participation aux groupes de discussion nécessitait une identification comme membre de communautés afrodescendantes ou racisées ; certaines personnes présentaient des identités multiples. Ces descriptions sont conformes aux normes établies par PERSONA-ID au FMC, facilitant ainsi l'établissement de comparaisons entre les différentes populations.

Figure 3.4.2

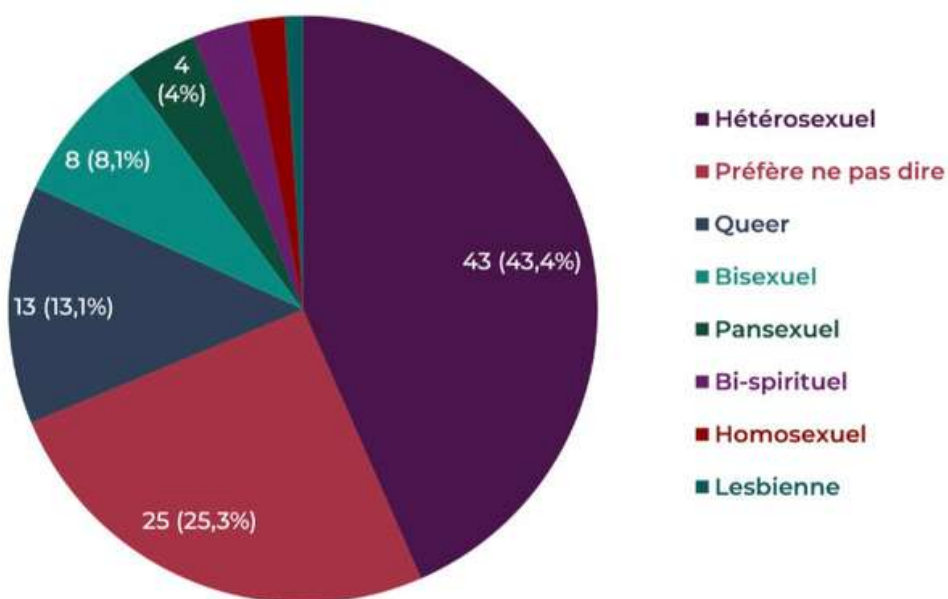
Identité de genre des participant·es, 2024



*Note. Ce graphique illustre les données d'auto-identification des participant·es en 2024. Afin de prendre en considération l'intersectionnalité, le nombre total (99) excède le nombre de participant·es (98). Les pourcentages sont basés sur le total des réponses (99). *Cis est l'abréviation de cisgenre, une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.*

Figure 3.4.3

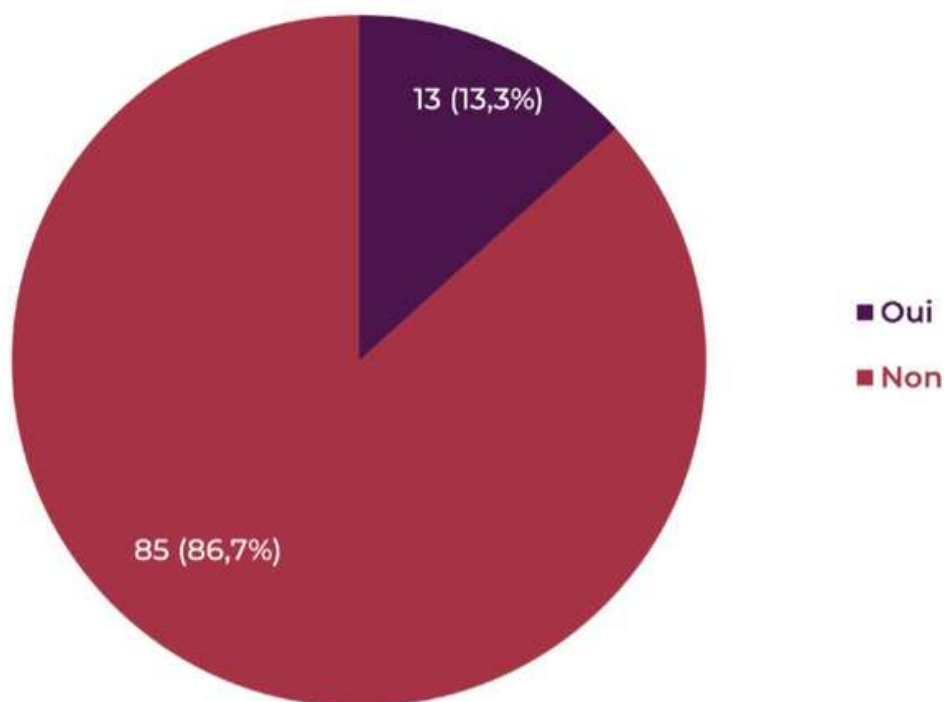
Orientation sexuelle des participant·es, 2024



Note. Ce graphique illustre les données d'auto-identification des participant·es en 2024. Afin de prendre en considération l'intersectionnalité, le nombre total (99) excède le nombre de participant·es (98). Les pourcentages sont basés sur le total des réponses (99).

Figure 3.4.4

Participant·es en situation de handicap, 2024



Note. Ce graphique illustre les données d'auto-identification des participant·es en 2024. Les pourcentages sont basés sur 98 participant·es.

Annexe 4 – Éléments des médias sociaux

Image 4.1

Version française de l'appel à participation



Description : Affiche de recrutement avec un arrière-plan dégradé chaleureux dans les tons crème et orange. Logos des partenaires de recherche en haut à droite : Black on Black Films, Coalition M.É.D.I.A., et Bureau de l'écran des Noirs (BÉN).

Texte : « Être vu.e. APPEL À PARTICIPATION. GROUPE DE DISCUSSION. Vous êtes une personne afrodescendante ou racisée vivant au Québec et travaillant dans l'industrie audiovisuelle (cinéma/télé/médias numériques) ? Participez à une recherche pour suggérer des directives sur les récits authentiques au Québec. Les personnes afrodescendantes ou racisées issues des communautés LGBTQ+ et/ou vivant avec un handicap sont encouragées à participer. Un montant symbolique de 50\$ sera remis aux participant·es. »

Logos des partenaires financiers au bas : Fonds des Médias du Canada, Fondation Inspirit, SODEC, Téléfilm Canada, et AQPM.

Annexe 5 – Sondage

Être Vu·e Québec

Recherche auprès de la communauté

Si vous rencontrez des difficultés avec le formulaire et/ou si vous avez des questions liées aux groupes de discussion de ce projet de recherche, veuillez contacter etrevu.ben@gmail.com.

Nous vous répondrons dans les plus brefs délais.

Aperçu du projet

Black on Black Films, Coalition M.É.D.I.A. et le Bureau de l'Écran des Noirs (BEN) (collectivement les partenaires) mènent une étude à l'échelle québécoise afin de développer un guide de meilleures pratiques pour la création de contenu authentique et inclusif avec les communautés sous-représentées à l'écran.

Le projet vise à mener des consultations virtuelles avec des professionnel·les de l'industrie ainsi qu'avec des membres du grand public appartenant à la communauté afrodescendante, à toute communauté de personnes racisées, à la communauté LGBTQ2+ et à la communauté des personnes en situation de handicap, afin de leur demander comment ils veulent être perçus et représentés au cinéma, à la télévision et dans les médias numériques interactifs.

Ce projet s'inscrit dans le cadre d'une étude nationale intitulée Être vu·e : Directives pour la création de contenus authentiques et inclusifs, et répond à la demande d'un rapport qui tienne compte du contexte spécifique du marché québécois.

Ce projet s'est inspiré du guide Protocoles et Cheminements Cinématographiques de ImagineNATIVE pour la collaboration avec les communautés, les créateurs et les histoires des peuples des Premières nations, Métis, et Inuit.

Ce projet ne s'adressera donc pas aux communautés autochtones.

Collecte de données personnelles

Tous les renseignements personnels recueillis dans le cadre de cette recherche seront collectés, analysés, rapportés, sécurisés et détruits conformément à la loi 25 du Québec, une loi visant à moderniser les dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels.

Plus précisément, les informations personnelles seront utilisées à des fins d'analyse et de recherche et ne seront présentées que sous forme anonyme.

Ce formulaire créera une base de données qui sera accessible uniquement par l'équipe de recherche. Le lien IMDb servira à vérifier l'exactitude des données. Si le volume de données le permet, l'équipe de recherche pourrait contacter les producteurs afin de vérifier les données.

Un résumé de cette base de données fera partie du rapport de recherche.

Les informations personnelles seront conservées en toute sécurité, ne seront accessibles qu'à l'équipe de recherche et seront détruites après l'achèvement du projet de recherche.

Si vous souhaitez retirer votre consentement à la collecte de vos informations personnelles, veuillez contacter etrevu.ben@gmail.com et elles seront supprimées.

Informations sur les participant-es :

- Nom (Prénom, Nom de famille)
- Courriel

Informations sur le projet :

Au meilleur de vos connaissances, veuillez s'il vous plaît remplir ce formulaire avec des informations sur des projets ayant été faits par des personnes afrodescendantes et/ou des personnes racisées.

Nous collectons des données sur les projets ayant eu lieu avant et après 2020.

- Titre de la production
- Lien pertinent
- Genre : Fiction, Animation, Documentaire
- Format : Cinéma, Télévision, Médias numériques interactifs
- Année de production (2000-2024)
- Diffuseur (si applicable)
- Compagnie de production
- Option d'ajouter une autre production

Annexe 6 – Questions des groupes de discussion

1. Pourriez-vous vous présenter (Nom et pronoms). Que faites-vous dans l'industrie ?
2. En tant que [...] quelle perception avez-vous des contenus créés au Québec?
(films/télé/documentaires/médias variés)
3. Parlez-nous d'une émission/un film/un jeu dans lequel vous vous êtes senti·e représenté·e et pourquoi? Pouvez-vous nous donner des exemples issus du Québec?
4. Quelle est la différence entre produire avec un·e producteur·rice provenant d'une communauté sous-représentée versus un·e producteur·trice qui ne provient pas de la communauté que dépeint le film ?
5. Prenez-vous en compte qui raconte chaque histoire et quel est leur processus de recherche lorsque vous décidez de regarder un contenu ?
 - a. Est-ce plutôt quelque chose que vous cherchez par la suite dépendamment de votre réaction/réception face au contenu ?
6. Quand considérez-vous que les personnes vivant avec un handicap et/ou les personnes de la communauté LGBTQ+ sont bien représentées à l'écran au Québec ?
7. Pour vous, quelles conséquences les représentations négatives ou stéréotypées dans les médias traditionnels peuvent-elles avoir sur vous et sur votre communauté ?
 - a. Est-ce qu'il y a du contenu créé au Québec qui représente bien vos communautés ?
8. Croyez-vous qu'il soit possible pour les médias traditionnels de devenir plus authentiques et inclusifs?
 - a. Les communautés marginalisées devraient-elles plutôt avoir leurs propres sources de contenu qui les représentent? Ex: comme AMI-télé pour les personnes vivant avec un handicap, ou NATYF pour les personnes noires et/ou racisées ?
9. Pensez-vous qu'une représentation authentique des communautés sous-représentées dans l'industrie québécoise attirerait un plus grand public desdites communautés ?
10. Est-ce que les fonds dédiés par les institutions aux communautés sous-représentées et/ou les cibles de diversité et parité à atteindre chez les télédiffuseurs sont des solutions utiles pour améliorer l'équité et l'inclusion au sein de l'industrie des écrans au Québec ?
11. Au regard de notre échange jusqu'ici, quelles sont vos dernières recommandations en rapport à l'authenticité des contenus et ses processus de création au Québec ?