

Guide sur l'authenticité

Les questions suivantes vous rappellent les mesures à prendre et vous aideront à déterminer si un projet est authentique. Le présent guide permettra d'approfondir la réflexion et le travail pour assurer l'authenticité du contenu.

- Avez-vous lu les rapports d'Être vu·e et [les protocoles et cheminements cinématographiques d'ImagineNative](#)?
- Avez-vous examiné les considérations pour les plans d'engagement communautaire d'Être vu·e?
- Pouvez-vous expliquer votre lien avec la ou les communautés représentées dans le scénario ou expliquer votre plan pour en assurer l'authenticité?
- Avez-vous un plan pour assurer la diversité au sein de votre équipe de création?
- Avez-vous un plan pour assurer la diversité au sein de votre équipe de production?
- Avez-vous prévu des fonds et du temps pour la consultation culturelle ou l'engagement communautaire?
- Avez-vous discuté de stratégies de distribution authentique avec votre réalisateur et votre régisseur de distribution?
- Avez-vous prévu un budget pour les stagiaires ou le jumelage au travail afin de contribuer à accroître la diversité du bassin de talents?
- Offrirez-vous une formation sur le racisme, le harcèlement et l'oppression à votre équipe de production? Ferez-vous le suivi des membres de votre équipe qui ont déjà suivi une telle formation?
- Avez-vous un plan de circonstance au cas où vos plans de diversité ou d'authenticité échoueraient? Par exemple, si vous ne pouvez pas trouver un scénariste issu d'une communauté particulière, comment prévoyez-vous assurer l'authenticité?
- Avez-vous prévu de réfléchir et de faire rapport sur le succès de vos plans de diversité ou d'authenticité?

Données démographiques

Remplissez le formulaire ci-dessous pour informer votre équipe de création de l'endroit précis où se déroule votre scénario, ainsi que pour appuyer votre projet lorsque vous le présentez aux diffuseurs et demandez du financement.

Nom du projet:

Lieu (s'agit-il d'une ville ou d'une région particulière? Si non, quel endroit lui ressemble le plus?):

Pourcentage de la population selon les catégories ethnoculturelles de [Statistique Canada](#) (lien vers les tableaux du recensement de 2021):

Autochtones: %

Latino-Américains: %

Asiatiques du Sud: %

Asiatiques du Sud-Est: %

Chinois: %

Asiatiques occidentaux: %

Noirs: %

Coréens: %

Philippins: %

Japonais: %

Arabes: %

Autres facteurs liés au projet (p. ex., âge, revenu, langue parlée à la maison, statut d'immigrant, lieu de naissance des immigrants récents, religion):

Veuillez noter que Statistique Canada recueille des données démographiques limitées sur les communautés [2SLGBTQIA+](#) et les [personnes en situation de handicap](#).

Décrivez le comportement du public de votre groupe démographique racialisé en vous basant sur le rapport [Être compté : enquête canadienne sur l'auditoire racial](#):

Lignes directrices pour les évaluateurs

Authenticité et identité des candidats

- Les lignes directrices à l'intention des évaluateurs suivantes présentent des concepts généraux qui doivent être adaptés aux critères d'évaluation de chaque fonds. Conformément au programme Être vu-e, elles ne portent que sur les personnes noires, de couleur, 2SLGBTQIA+ et en situation de handicap. Pour en savoir plus sur l'admissibilité des Autochtones, veuillez consulter les ressources élaborées par le Bureau de l'écran autochtone.
- De nombreuses questions sur l'authenticité et l'identité exigent une analyse subjective, ce qui fait partie du travail d'évaluation. Les évaluateurs apporteront leur propre expérience vécue et identité à l'analyse. L'incidence de l'analyse sur l'évaluation dépendra de la grille d'évaluation du fonds applicable.

Antécédents de l'entreprise du demandeur

- Si l'entreprise affirme qu'elle appuie les voix sous-représentées, examinez ses projets et ses équipes (le personnel et les personnes embauchées pour le projet) afin de déterminer si elle semble soutenir et encadrer les talents sous-représentés ou s'il n'y a aucune preuve à l'appui. Les talents sous-représentés occupent-ils seulement des postes subalternes ou de conseillers externes, ou des postes d'autorité? Les entreprises doivent prendre des mesures actives pour accroître la représentation et ne pas faire de vagues déclarations ou promettre des embauches futures.
- Envisagez la structure de propriété s'il s'agit d'une entreprise traditionnelle chevronnée qui travaille avec des talents sous-représentés inexpérimentés. Il existe de nombreuses structures de propriété potentielles, mais il faut déterminer si l'entreprise chevronnée fournit à l'entreprise inexpérimentée du mentorat et des occasions de tirer parti de la réussite, ou si cette dernière cède ses droits au projet sans suffisamment d'avantages tangibles ou intangibles.

- Les promesses d'embaucher des personnes non désignées provenant de communautés sous-représentées ne doivent pas être suffisantes pour entraîner une analyse positive, car les demandeurs ne sont généralement pas tenus responsables du défaut de mobiliser les talents promis. Les fonds serviront à déterminer le niveau d'engagement requis (contrat, lettre d'engagement, lettre d'intérêt, liste des talents identifiés) pour appuyer une analyse positive.
- Déterminez si les principales communautés ou identités sont représentées dans l'équipe de création principale ou s'il y a un plan pour inclure des gens de l'extérieur. Si une communauté est importante pour le scénario et les personnages (p. ex., une histoire au sujet de la communauté noire historique d'Halifax), attribuez une plus grande valeur à une personne provenant de cette communauté (p. ex., un directeur de série de la communauté noire d'Halifax) que d'une communauté adjacente (p. ex., un scénariste de la communauté afro-jamaïcaine de Toronto) ou d'une communauté non reliée (p. ex., un scénariste blanc qui a fait des recherches dans la communauté ou embauché un conseiller).
- Attribuez une plus grande valeur si des membres des principales communautés occupent des postes d'autorité (p. ex., directeur de série, coscénariste) plutôt que des postes sans autorité où leur point de vue pourrait être ignoré (p. ex., conseiller externe).
- Pour les communautés et les identités secondaires, attribuez de la valeur à l'adoption d'un plan pour intégrer leurs points de vue au processus créatif par la recherche, des rôles subalternes, des conseillers externes ou la mobilisation et l'écoute des artistes de ces communautés.
- S'il n'y a pas suffisamment de représentants des communautés en question en raison d'une pénurie de talents qualifiés, prévoit-on offrir du mentorat ou des possibilités d'apprentissage aux jeunes talents pour augmenter le bassin tout en obtenant leurs points de vue?
- Les membres de la communauté ont-ils une expérience directe avec la communauté qu'ils sont censés représenter, ou y a-t-il quelque chose dans leur biographie qui suggère une expérience plus vaste? Par exemple, si le scénario porte sur un Indo-Canadien hindou, un Canadien d'origine pakistanaise musulman n'a peut-être pas l'expérience vécue nécessaire, selon l'histoire et la façon dont elle est racontée.

- L'auto-identification est un concept important, mais surveillez les signaux d'alarme qui donnent à penser que l'identité n'est peut-être pas véridique. Par exemple, si l'identité d'une personne change en fonction du contenu du projet, ou si elle ne divulgue pas son identité au public, on pourrait creuser la question. L'identité peut être fluide et en évolution. Historiquement, les personnes de certaines identités, particulièrement 2SLGBTQIA+ et en situation de handicap, ne la déclarent pas pour éviter les préjugés. Le fait de ne pas avoir divulgué son identité lors d'un projet antérieur ne signifie pas que l'artiste ne s'identifie pas aujourd'hui comme membre d'une communauté sous-représentée. Cependant, une personne revendique parfois l'appartenance à une communauté où les liens sont ténus. Dans le cas des fonds où l'on accorde des points d'évaluation en fonction de la participation d'identités sous-représentées, une identité fausse ou trompeuse pourrait mener à une affectation inappropriée des fonds.

Le Contenu

- Si l'histoire est racontée par quelqu'un de l'extérieur d'une communauté, demandez-vous si elle est trop délicate pour un scénariste de l'extérieur, même après des recherches et consultations. Il y a une courte liste de sujets, généralement liés aux traumatismes, qui sont considérés par les communautés comme interdits aux narrateurs de l'extérieur. L'esclavage et la transition de genre en sont des exemples.
- D'autres sujets pourraient être acceptables pour un scénariste de l'extérieur, à condition qu'il soit conscient des sensibilités et qu'il ait un plan pour les gérer. Par exemple, une histoire de santé mentale dans des communautés d'immigrants nécessiterait la participation d'experts en santé mentale et de membres de ces communautés.
- Le plan prévoit-il que des conseillers ou des experts en la matière participeront suffisamment tôt à l'élaboration pour être en mesure d'influer sur le contenu, ou semble-t-il qu'ils seront appelés à une étape ultérieure pour donner leur approbation automatique ou corriger des erreurs « mineures »? Leurs services sont-ils inclus dans le budget et le calendrier?

Merci au généreux **SPONSOR DE LA BOÎTE À OUTILS**

TELEFILM PARTNER
C A N A D A OF ►
CHOICE

Et nos sponsors du **RAPPORT ÊTRE VU.E**

TELEFILM PARTNER
C A N A D A OF ►
CHOICE

CBC  Radio-Canada

OUTtv

Bell
FUND


REEL CANADA

 ONTARIO
CREATES

creativeBC

Shaw)
Rocket
Fund
Fuelling creativity 