



Avis public de radiodiffusion CRTC 2005-24

Ottawa, le 21 mars 2005

Réaction du Conseil au rapport du groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision

Le Conseil étudie dans cet avis le rapport définitif du groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision et y répond.

Introduction

1. Les titulaires de radiodiffusion ont tous la responsabilité de refléter et de représenter la diversité culturelle du Canada. De façon plus spécifique, l'article 3(1)d)(iii) de la *Loi sur la radiodiffusion* (la Loi) précise que le système canadien de radiodiffusion doit :

... par sa programmation et par les chances que son fonctionnement offre en matière d'emploi, répondre aux besoins et aux intérêts, et refléter la condition et les aspirations, des hommes, des femmes et des enfants canadiens, notamment l'égalité sur le plan des droits, la dualité linguistique et le caractère multiculturel et multiracial de la société canadienne ainsi que la place particulière qu'y occupent les peuples autochtones.
2. Face à cette responsabilité, la télévision peut et doit être un outil d'intégration, en suscitant la pleine participation de tous les citoyens dans la société canadienne, et en aidant les Canadiens à mieux se connaître et mieux se comprendre. Avec une population composée d'un nombre croissant de diverses cultures, le Canada a le besoin pressant d'un système de radiodiffusion qui soit imprégné de cette diversité, qui valorise l'harmonie sociale et le développement culturel, et qui fasse appel à tous les Canadiens pour renforcer la structure culturelle, politique, sociale et économique du pays.
3. Dans *La politique télévisuelle au Canada : Misons sur nos succès*, avis public CRTC 1999-97, 11 juin 1999 (la politique télévisuelle), relativement à la télévision traditionnelle, et dans *Renouvellement de la licence de SuperChannel*, décision CRTC 2001-736, 29 novembre 2001, relativement aux services de télévision payante et spécialisée, le Conseil insiste sur le fait que les titulaires de ces entreprises de télévision doivent refléter la diversité culturelle des Canadiens. Il s'attend à ce que tous les radiodiffuseurs partagent la responsabilité de contribuer au développement d'un système de radiodiffusion qui reflète équitablement les minorités culturelles et raciales et les peuples autochtones du Canada. Le Conseil ajoute que ce système de radiodiffusion doit

employer des personnes issues de tous les milieux ethnoculturels en tant qu'auteurs, présentateurs, producteurs, réalisateurs et comédiens et il s'attend à ce que les radiodiffuseurs s'assurent que tous ces groupes sont représentés à l'écran de manière exacte, juste et exempte de stéréotypes.

4. En 2001, afin d'assurer la réalisation de ces objectifs à la télévision « grand public », le Conseil a entrepris d'inscrire dans ses décisions de radiodiffusion qu'il s'attend à ce que la titulaire dépose un plan d'entreprise sur la diversité culturelle. Il exige dorénavant que les radiodiffuseurs élaborent des stratégies adaptées à leur entreprise et qu'ils décrivent en détail les mesures qu'ils appliquent et les procédures qu'ils suivent pour remplir leur obligation de refléter et de représenter la diversité culturelle. Les radiodiffuseurs sont également tenus de déposer un rapport annuel auprès du Conseil exposant les progrès accomplis dans la réalisation de leur plan d'entreprise¹.
5. Outre le plan d'entreprise imposé aux radiodiffuseurs, le Conseil a chargé l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR), dans *Représentation de la diversité culturelle à la télévision – Création d'un groupe de travail réunissant des représentants de l'industrie et de la collectivité*, avis public CRTC 2001-88, 2 août 2001 (l'avis public 2001-88), de mettre sur pied un groupe de travail composé de représentants de l'industrie et de la collectivité et chargé de commanditer une recherche, d'identifier des « pratiques exemplaires », de cerner les problèmes et de trouver des mesures pratiques destinées à assurer le reflet et la représentation équitables des divers groupes desservis par les radiodiffuseurs.
6. En réponse à l'avis public 2001-88, l'ACR instituait un groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision (le Groupe de travail) en juin 2002. Il comportait neuf membres. Cinq d'entre eux représentaient l'industrie, telles les titulaires d'entreprises de télévision traditionnelle, spécialisée et payante, incluant les radiodiffuseurs de langue anglaise, de langue française ou à caractère ethnique. Les quatre autres membres étaient appelés à représenter les intérêts des autochtones, des communautés en régions et de langue tierce, ainsi que l'expérience de la production et de l'industrie². Le Groupe de travail s'est mis à l'œuvre dès juillet 2002. Le 15 juillet 2004, il déposait devant le Conseil son rapport définitif.
7. Le Conseil estime que la tâche accomplie par le Groupe de travail est un élément essentiel de sa stratégie de diversité pour la télévision grand public. Le Groupe de travail a été chargé de cerner les domaines de préoccupation et d'élaborer à l'échelle de l'industrie des solutions aux problèmes qu'éprouvent les divers télédiffuseurs, voire toute l'industrie, lorsqu'il s'agit d'assurer une présence équitable, une représentation exacte et une participation à part entière des divers groupes ethnoculturels et autochtones au Canada. Les résultats du Groupe de travail font l'objet du présent avis.

¹ Ces rapports annuels sur la diversité peuvent être consultés sur le site Web du CRTC sous la rubrique [Rapports annuels déposés par les titulaires](#).

² Le nom et la notice biographique de tous les membres du Groupe de travail apparaissent dans le rapport final. Le rapport complet peut être consulté sur le site Web de l'ARC : <http://www.cab-acr.ca/french/culturaldiversity/report.shtm>.

Attentes du Conseil à l'endroit du Groupe de travail

8. Dans l'avis public 2001-88, le Conseil a déclaré qu'il attendait à ce que l'ACR élabore un plan d'action détaillant les tâches suivantes :
 - la formation d'un organe directeur représentatif de l'ensemble des télédiffuseurs traditionnels et spécialisés de langue française, de langue anglaise et ethniques, des producteurs et des représentants de collectivités intéressés dont l'orientation et les activités visent à favoriser la représentation de la diversité culturelle du Canada et de sa réalité autochtone;
 - l'élaboration d'une stratégie de recherche qualitative et quantitative sur la présence et la représentation actuelles de la diversité ethnoculturelle et autochtone au petit écran;
 - l'élaboration d'une stratégie qui conçoive des pratiques exemplaires et des solutions pratiques pour aider l'industrie de la télévision à créer un milieu qui favorise un reflet adéquat et constant de la diversité culturelle dans le système canadien de la radiodiffusion.
9. En ce qui a trait à la deuxième de ces attentes, le Conseil a précisé qu'il souhaitait une recherche à la fois qualitative et quantitative qui porterait non seulement sur la présence à l'écran des minorités visibles et des autochtones, mais aussi sur la façon dont ces groupes sont représentés. Le Conseil voulait aussi que la recherche porte sur le plus vaste nombre d'émissions canadiennes possible, c'est-à-dire des émissions en anglais et en français, présentées tant à la télévision traditionnelle qu'à la télévision spécialisée, traitant ou non d'actualités, au niveau local aussi bien qu'à l'échelle nationale. Enfin, le Conseil estimait que des données de référence exactes permettraient d'évaluer les progrès réalisés en vue d'améliorer la présence et la représentation ethnoculturelle et autochtone.
10. En ce qui a trait à la troisième attente, le Conseil prévoyait des pratiques exemplaires concrètes pouvant s'adapter à toutes les entreprises privées de langue française et de langue anglaise, peu importe la taille, la région ou le type de service, tandis que les solutions pratiques porteraient sur les défis d'envergure que l'industrie doit relever.
11. Tel que demandé par le Conseil dans l'avis public 2001-88, l'ACR a élaboré un plan d'action, qu'elle lui a transmis en septembre 2002. Les travaux du Groupe de travail ont commencé peu après.

À l'image des Canadiens – Pratiques exemplaires pour la diversité culturelle à la télévision privée : rapport du Groupe de travail

12. Le Groupe de travail a remis son rapport, qui s'intitule *À l'image des Canadiens - Pratiques exemplaires pour la diversité culturelle à la télévision privée* (le rapport). On y retrouve les résultats de la recherche qualitative et quantitative en cinq parties qui a porté sur la présence et la représentation actuelles des minorités visibles et des autochtones sur les services de télévision privés canadiens, et toute une série de pratiques exemplaires à l'intention des télédiffuseurs et de solutions à l'échelle de l'industrie s'adressant à divers

groupes, dont des télédiffuseurs, des organisations liées à l'industrie et des organismes de financement. Il y a aussi des recommandations pour le CRTC. Tous ces éléments seront analysés à tour de rôle ci-après. Vu l'ampleur du rapport, le présent avis en relève uniquement les points importants. L'annexe 1 résume les résultats de l'analyse quantitative de contenu des émissions. Les annexes 2 et 3 exposent respectivement les recommandations du Groupe de travail, sur les pratiques exemplaires et sur les initiatives de l'industrie.

La recherche

13. La recherche a été menée par Solutions Research Group Consultants Inc., de Toronto, et Johnson & Buchan LLP, d'Ottawa. Elle s'est faite en cinq phases : recherche de fond; examen des pratiques exemplaires; entrevues individuelles avec les parties intéressées; consultations de groupe avec les intéressés; et analyse qualitative et quantitative du contenu à l'écran.
14. La recherche de fond a consisté à parcourir la littérature didactique traitant de la représentation dans les médias canadiens. Le rapport a isolé trois thèmes : définition de la diversité (assimilation contre authenticité); représentation inexacte ou stéréotypée, ou absence totale (aucun rôle à l'écran) des minorités visibles et des autochtones; et préjugés à l'égard des minorités dans les bulletins de nouvelles. La recherche a permis de constater que, malgré certains progrès, la représentation dans les médias grand public continue d'être inéquitable et inexacte.
15. L'examen des pratiques exemplaires a consisté à passer en revue les pratiques en matière de diversité dans des entreprises de radiodiffusion et autres au Canada, aux États-Unis et au Royaume Uni, ces entreprises étant considérées comme des chefs de file dans ce domaine. On y retrouvait les constantes suivantes :
 - l'engagement des cadres supérieurs à l'égard de la diversité;
 - la conscience du lien entre diversité et réussite financière;
 - le rapport entre l'atteinte des objectifs de diversité et une compensation financière;
 - la tenue de tables rondes d'entreprise sur la question de la diversité et l'existence de conseils sur la diversité au sein de l'organisation.
16. Plus de cinquante entrevues ont été menées avec des parties intéressées dans tout le Canada, notamment des représentants de l'industrie de la radiodiffusion et des organismes ethnoculturels et autochtones, des auteurs, des producteurs, des comédiens et des universitaires.
17. Le consensus tiré des entrevues fait état des progrès réalisés chez les télédiffuseurs canadiens au cours de la dernière décennie, tout en indiquant qu'il y avait place à amélioration. Par exemple, de nombreux participants ont fait valoir que, malgré des

progrès dans les bulletins d'actualités, on constatait encore un déséquilibre dans la façon de rapporter la nouvelle, une sous-utilisation des experts et des décideurs issus de minorités visibles et un manque de communication avec les communautés. Selon les personnes interviewées, ce sont les dramatiques qui ont fait le moins de progrès en matière de diversité culturelle, et les émissions pour enfants qui semblent y avoir le mieux réussi. En gros, les personnes interrogées ont déploré un manque de profondeur dans la description des minorités et les nombreux obstacles à une amélioration.

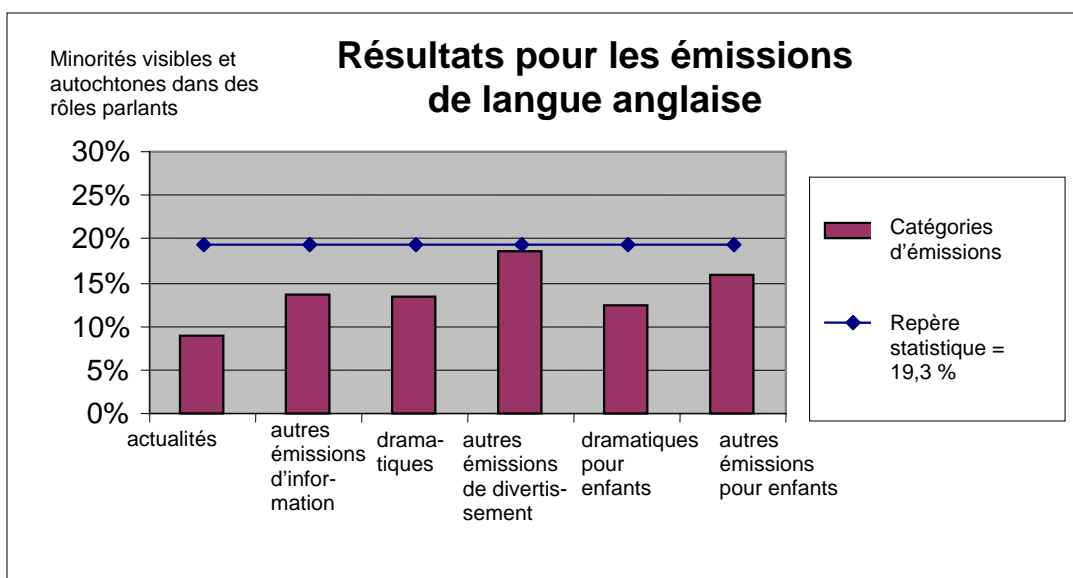
18. Au total, 20 sessions avec des groupes de consultation regroupant 150 téléspectateurs issus de divers milieux ethnoculturels et autochtones, dans six marchés du Canada, ont permis de recueillir les points de vue et les perceptions des participants à l'égard de la diversité culturelle à la télévision canadienne. Les chercheurs ont remarqué que la plupart d'entre eux percevaient la diversité culturelle surtout dans les actualités et les services à caractère ethnique, et qu'ils avaient l'impression que la diversité était mieux représentée à la télévision de langue anglaise qu'à la télévision de langue française. Selon la majorité des participants, ce sont les actualités qui auraient fait le plus de progrès au cours des années au chapitre de la représentation de la diversité culturelle.
19. La plupart des participants percevaient les Asiatiques, qui constituent la plus importante minorité visible au Canada, comme sérieusement sous-représentés, tandis que les autochtones étaient plus ou moins absents des écrans. On a noté la présence sporadique des ethnies hispaniques et moyen-orientales. Les Noirs étaient vus comme la seule minorité visible assez bien représentée, surtout à cause de la télévision américaine.
20. Beaucoup de participants ont déploré le recours à des stéréotypes dans les émissions télévisées, et à des représentations inexactes, négatives ou inéquitables. À leur avis, le grand problème étant la piètre représentation des membres de minorités visibles dans les postes clés de l'industrie des médias, des progrès dans ce domaine permettraient de renverser la situation et d'obtenir une représentation plus positive et plus équitable. Cela contribuerait, selon eux, à développer au sein des minorités l'estime de soi et le sens d'appartenance.
21. L'analyse qualitative et quantitative du contenu à l'écran a constitué la cinquième et dernière phase de la recherche. Elle a porté sur 329,5 heures d'émissions de télévision canadiennes (193,9 heures en anglais, 135,6 en français) diffusées par 73 services privés anglophones et francophones (27 services de télévision traditionnelle, 45 services spécialisés, plus le service autochtone APTN). Au total, 6 123 rôles parlants ont été scrutés. L'analyse visait des personnes ou des personnages qu'on puisse rattacher à une minorité visible ou une origine autochtone.

22. L'analyse du contenu s'est fondée sur les données démographiques fournies par Statistique Canada à partir du recensement 2001 pour mesurer la présence à l'écran des minorités visibles et des autochtones dans les émissions canadiennes de télévision francophones et anglophones par rapport à la population totale du Québec et du reste du Canada. Le pourcentage des minorités visibles et autochtones au Québec et dans le reste du Canada, c'est-à-dire le point de repère statistique pour mesurer leur présence relative à l'écran est de 8,0 % et de 19,3 % respectivement.

Résultats de l'analyse

Émissions de langue anglaise

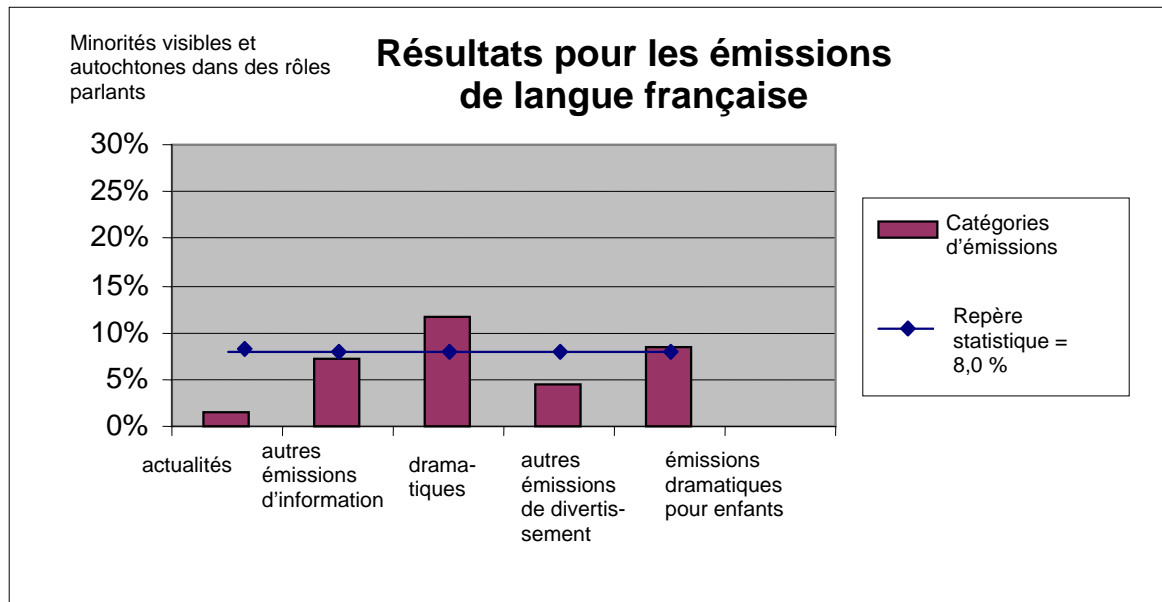
23. Le diagramme qui suit montre les résultats quantitatifs de l'analyse du contenu des émissions de langue anglaise. Les résultats sont répartis en six catégories d'émissions : actualités, autres émissions d'information, émissions dramatiques, autres émissions de divertissement, émissions dramatiques pour enfants et autres émissions pour enfants. Comme le démontre le diagramme, la présence de membres des minorités visibles et d'autochtones est inférieure au repère statistique de 19,3 % dans les six catégories.



24. La plus forte représentation de minorités visibles et d'autochtones se retrouvait dans la catégorie autres émissions de divertissement, avec 18,7 %, suivie des émissions non dramatiques pour enfants (15,9 %). La plus faible représentation s'observait dans les actualités (9 %). En plus d'examiner la représentation en soi, l'analyse de contenu a également porté sur le genre de rôles dévolus aux minorités visibles dans chaque catégorie d'émission. Les résultats de cette observation figurent à l'annexe 1.

Émissions de langue française

25. Le diagramme qui suit montre les résultats quantitatifs de l'analyse du contenu des émissions de langue française. Les résultats sont répartis en cinq catégories d'émissions : actualités, autres émissions d'information, émissions dramatiques, autres émissions de divertissement, émissions dramatiques pour enfants. Comme le démontre le diagramme, la présence de minorités visibles et d'autochtones est inférieure au repère statistique de 8 % dans trois des cinq catégories



26. La plus forte représentation des minorités visibles et des autochtones dans les émissions de langue française s'est retrouvée dans la catégorie émissions dramatiques avec 11,6 %, un pourcentage plus élevé que le repère statistique fixé à 8 %, tout comme dans le cas des émissions dramatiques pour enfants qui récoltaient quant à elles 8,4 %. La plus faible représentation s'observait dans les actualités (1,6 %). Les résultats de l'analyse de contenu en ce qui a trait au genre de rôles dévolus aux minorités visibles et aux autochtones dans chaque catégorie d'émission figurent à l'annexe 1.

Conclusions du Groupe de travail

27. Dans le sommaire qu'il fait de l'analyse du contenu, le Groupe de travail note quelques faits encourageants. Il se réjouit par exemple des résultats positifs en matière de reflet et de représentation dans les émissions pour enfants de langue française. En même temps, il note trois écarts majeurs en matière de représentation des minorités visibles et des autochtones, allant jusqu'à leur absence totale à l'écran : (i) parmi les experts et invités aux actualités en langue anglaise; (ii) dans des postes de premier plan aux actualités en langue française; et (iii) dans les rôles principaux aux émissions dramatiques en langue anglaise.

28. En ce qui concerne le premier de ces trois écarts majeurs, le Groupe de travail note ce qui suit :

...les groupes ethnoculturels et peuples autochtones représentent 9 pour cent de toutes les apparitions dans les actualités en langue anglaise, un écart important par rapport à un repère de 19,3 pour cent. Cependant, l'écart diminue lorsque l'on mesure les présentateurs/animateurs où la fréquence s'élève à 12,3 pour cent et tombe à 4,4 pour cent lorsque l'on mesure les apparitions d'experts/invités issus de minorités visibles.

29. Le Groupe de travail a noté, en marge de son analyse des émissions de langue française : « Les actualités en langue française ressortent comme ayant le plus grand écart de présence, avec 1,6 pour cent de toutes les apparitions faites par les minorités visibles, tombant à 0 pour cent pour les présentateurs/animateurs, et 0,7 pour cent pour les spécialistes/invités ».

30. Dans le cas des dramatiques de langue anglaise, le Groupe de travail déplore ce qui suit :

... bien que 13,5 pour cent de toutes les apparitions dans les dramatiques de langue anglaise étaient faites par des minorités visibles, ce chiffre tombe à 10,3 pour cent pour le personnage principal. En d'autres termes, les minorités visibles étaient « moins susceptibles » de détenir des rôles principaux dans les émissions dramatiques.

31. Le Groupe de travail a identifié deux écarts qu'il qualifie de cruciaux, nécessitant une attention prioritaire. Il s'agit de la sous-représentation flagrante à la télévision canadienne des Canadiens d'origine asiatique et sud-asiatique, et de l'absence pour ainsi dire totale des autochtones :

D'abord, l'unique groupe le plus important de minorités visibles au Canada est composé de Canadiens d'origine asiatique et sud-asiatique, y compris les Chinois, les Vietnamiens, les Philippins et les Coréens – soit quelque 1,7 million de Canadiens, selon le recensement de 2001. Cependant, même avec cette proportion importante, leur population est beaucoup moins susceptible d'être représentée à l'écran.

Deuxièmement, et peut-être la plus problématique de toutes les conclusions, se rapporte à la présence à l'écran des peuples autochtones du Canada. Sur 10 des 11 genres étudiés dans les deux langues, la fréquence de la présence des peuples autochtones est inférieure à 1 % du total (ou inférieure à un tiers de la présence proportionnelle des peuples autochtones dans la population en général).

32. Le Groupe de travail note : « La sous-représentation des peuples autochtones n'a pas été mesurée seulement dans la recherche quantitative ou soulevée par les participants autochtones dans les groupes de discussion. C'est un des points sensibles soulevés par les participants issus de nombreuses autres origines ethnoculturelles. »

33. Le Groupe de travail conclut ainsi :

La sous-représentation des peuples autochtones à la télévision canadienne – peuple[s] dont la représentation serait presque inexistante sans la présence d'APTN – constitue une préoccupation cruciale pour le Groupe de travail. Ce problème est à rectifier en priorité, et nécessitera la volonté collective des secteurs de la production et de la radiodiffusion, ainsi que le soutien et la participation des grandes organisations et associations autochtones.

Pratiques exemplaires, initiatives de l'industrie et autres recommandations du Groupe de travail

34. Le Groupe de travail a recommandé que les pratiques exemplaires et les initiatives de l'industrie qu'il a élaborées soient mises en œuvre dans le but « non seulement de traiter les écarts ou les faiblesses émergeant de la recherche, mais aussi de renforcer les dimensions positives actuelles de la diversité culturelle à la télévision ». Il a fait aussi deux recommandations au Conseil.

Résumé des pratiques exemplaires

35. Le Groupe de travail a déclaré que son approche pour élaborer les pratiques exemplaires se fonde sur le principe « qu'il n'est pas possible de séparer ce qui se passe à l'écran de ce qui se passe dans les coulisses ». Dans cette optique, les pratiques exemplaires concernent à peu près tous les aspects de l'exploitation d'un télédiffuseur, à l'écran comme derrière l'écran. Cela implique, par exemple, l'engagement et l'imputabilité de l'entreprise du télédiffuseur; ses pratiques de recrutement, d'embauche et de conservation du personnel; les stages, les mentorats et les bourses; les émissions d'information et d'actualités; les productions achetées, indépendantes et internes; les contacts avec les communautés; les communications internes; et les communications avec l'extérieur. Les pratiques exemplaires dans tous ces domaines s'accompagnent, si nécessaire, de suggestions spécifiques pour leur mise en œuvre. L'annexe 2 au présent avis renferme le texte complet des pratiques exemplaires recommandées par le Groupe de travail.

36. En élaborant les pratiques exemplaires, le Groupe de travail a voulu veiller à ce qu'elles puissent être utilisées efficacement par n'importe quel télédiffuseur, peu importe le nombre de services qu'il exploite. C'est pourquoi les pratiques exemplaires sont conçues de manière à être appliquées sur une base individuelle, station par station ou sur une base d'entreprise. Le télédiffuseur est donc libre de choisir la meilleure façon de l'appliquer dans des circonstances précises.

37. Le Groupe de travail a également conçu des pratiques exemplaires mesurables au fil du temps. Pour cela, il a utilisé ce qu'il appelle une « approche organique » pour mesurer l'efficacité tout en tenant compte des situations variables parmi les télédiffuseurs.

Résumé des initiatives de l'industrie

38. Outre les pratiques exemplaires, le Groupe de travail a senti le besoin « d'activer les initiatives sur la diversité culturelle grâce à une approche à l'échelle de l'industrie qui engage entièrement le secteur non réglementé de l'industrie ». À ce sujet, il ajoute :

Même si les radiodiffuseurs peuvent agir comme catalyseurs de changement, il n'est pas possible d'être entièrement efficace sans un engagement égal envers les objectifs relatifs à la diversité, et sans coopération et participation continues, de la part des intervenants de l'industrie, qu'il s'agisse de producteurs, de régisseurs, de rédacteurs, d'agences de financement et d'autres organismes.

39. Le Groupe de travail a recommandé une série d'initiatives à l'échelle de l'industrie à l'intention des diverses parties intéressées comme l'ACR, les associations d'industrie, les syndicats et les guildes, ainsi que les agences gouvernementales qui s'occupent de réglementation et de financement pour diverses facettes de l'industrie de la télévision. L'annexe 3 du présent avis renferme le texte complet des initiatives de l'industrie recommandées par le Groupe de travail.

40. Le Groupe de travail a recommandé les initiatives suivantes à l'ACR :

- dévoiler officiellement et de façon continue à divers intéressés les initiatives de ses membres en matière de diversité, par le biais notamment d'un site Web d'industrie décrivant des initiatives et des programmes;
- examiner les codes et les normes de l'industrie de la radiodiffusion pour déterminer s'ils répondent aux problèmes de diversité identifiés par la recherche en matière de reflet et de représentation;
- collaborer avec les associations de l'industrie afin de compiler et faire circuler l'information concernant la rentabilité de la diversité culturelle;
- organiser la remise annuelle de prix d'excellence en programmation autochtone et pour les réalisations en matière de diversité dans la programmation.

41. Les projets s'adressant à d'autres associations, syndicats et guildes de l'industrie consistent à inviter ces organismes à examiner leurs propres politiques interne pour y déceler d'éventuels obstacles à la diversité et à développer leurs propres pratiques exemplaires et stratégies pour mettre les talents en valeur, en compilant par exemple, une base de données de comédiens, de réalisateurs et de scénaristes issus de diverses

communautés culturelles. Le Groupe de travail a aussi recommandé que les agences gouvernementales étudient leurs critères actuels d'admissibilité et de financement en vue d'y déceler les obstacles systémiques et qu'elles cherchent à créer des incitatifs pour diversifier les émissions à l'écran et dans les coulisses.

42. Le Groupe de travail, après avoir souligné l'importance des partenariats et alliances pour accroître la sensibilisation et implanter des solutions, a insisté, au chapitre des initiatives de l'industrie, sur le partage des connaissances et de l'expertise aussi bien que le resserrement des liens.

Recommandations au Conseil

43. Comme il a été mentionné plus haut, le Groupe de travail a fait deux recommandations au Conseil, qui se lisent comme suit :

Le Groupe de travail recommande que, afin de mesurer le progrès en matière de présence et de représentation de la diversité culturelle à la télévision canadienne, le CRTC amorce une recherche sur le contenu des émissions télévisées en matière de diversité culturelle, d'ici trois ou quatre ans à compter de mai-juin 2003, p. ex. durant la saison de télévision 2006-2007.

En reconnaissance de l'engagement des radiodiffuseurs envers la mise en oeuvre des recommandations des pratiques exemplaires du Groupe de travail, le CRTC devrait dégager les titulaires de licence de radiodiffusion des exigences actuelles de rapport relativement à leurs plans d'entreprise respectifs concernant la diversité culturelle.

Réaction du Conseil

La recherche

44. Le Conseil est d'avis que la recherche effectuée par le Groupe de travail fournit un contexte à la fois riche et exhaustif pour comprendre la situation actuelle du reflet de la diversité culturelle à la télévision, ainsi que les conséquences néfastes de la sous-représentation et de la représentation négative et inexacte dans les médias.
45. Les résultats de la recherche didactique, tout comme les entrevues et les sessions de consultation auprès des téléspectateurs, indiquent que, malgré les progrès réalisés dans certains secteurs, la radiodiffusion s'adressant au grand public manque encore à l'équité et à l'exactitude en matière de représentation, et qu'il y a des problèmes à résoudre. Les résultats de l'analyse de contenu ont confirmé l'existence de ces problèmes et la nécessité d'un effort concerté pour y remédier. Plus spécifiquement, l'analyse de contenu a révélé que les minorités visibles et les autochtones sont sous-représentés dans toutes les catégories d'émissions de langue anglaise et dans trois des cinq catégories d'émissions de langue française.

46. Le Conseil tient les actualités et les dramatiques pour des catégories d'émissions importantes parce qu'elles influencent la façon dont les téléspectateurs se perçoivent eux-mêmes et perçoivent les autres. Les nouvelles télévisées ont un impact direct sur la façon dont les gens voient le monde. Si les nouvelles rapportées dans le bulletin incluent ou reflètent un large segment de la société, les téléspectateurs en retirent une image du monde plus exacte que dans le cas contraire. Lorsque les divers groupes qui composent une société sont dépeints de façon juste et équilibrée dans les actualités, les stéréotypes cèdent le pas à une image du monde plus exacte.
47. La recherche didactique démontre que les problèmes de présentation injuste ou stéréotypée sont particulièrement évidents dans les bulletins de nouvelles, où l'on dénote invariablement des réticences à l'endroit des immigrants, des équations entre race et criminalité, et une image négative des autochtones présentés comme « fauteurs de troubles ». Le rapport explique comment ces fausses conceptions renforcent la mentalité « clivage ou de clans opposés (eux contre nous) » qui génère le ressentiment à l'égard des minorités visibles. Selon le Conseil, le fait d'inclure dans les actualités des reportages sur des groupes ethnoculturels, de faire entendre leurs opinions, ou encore de représenter ces groupes de façon équitable en évitant les stéréotypes, donne des auditeurs mieux informés et plus aptes à comprendre ces groupes qui, à leur tour, se sentiront concernés au lieu d'être marginalisés. Des nouvelles et des informations rapportées avec exactitude en faisant la part des choses, qu'il s'agisse de la couverture approfondie d'une élection fédérale ou des récents développements à la commission scolaire locale, favorisent l'éclosion d'une société dont les membres sont mieux équipés pour participer efficacement à son bien-être. Au contraire, lorsque les bulletins de nouvelles font abstraction du point de vue et du vécu de pans entiers de la société, on risque la désinformation, l'intolérance et la marginalisation.
48. Le Groupe de travail a qualifié d'écart clé la rareté des minorités visibles et des autochtones parmi les experts invités aux actualités de langue anglaise, et dans les rôles de premier plan aux actualités de langue française. Mais le Conseil note que les résultats d'analyse révèlent également une faible présence des minorités visibles et des autochtones aux autres postes dans les actualités, par exemple en tant que présentateurs-animateurs et reporters-intervieweurs dans les actualités anglaises. Ces postes à l'écran sont ceux qui exercent le plus d'influence aux actualités et dans les émissions d'information, puisque ceux qui les remplissent donnent un ton et un contexte aux nouvelles et aux sujets de l'heure pour les Canadiens. Dans le cas des actualités en français, l'analyse de contenu montre que la présence de minorités visibles et d'autochtones fait sérieusement défaut dans tous les types de rôles à l'écran, et qu'elle est à peu près inexistante dans les rôles principaux.
49. Les émissions dramatiques ont aussi leur influence. Les dramatiques peuvent aider à voir et à comprendre notre culture collective. Elles ont un impact significatif sur les téléspectateurs pour développer une conscience sociale et un sens d'appartenance. En outre, les dramatiques préservent la culture canadienne et en font la promotion. En illustrant la diversité culturelle, les dramatiques pourraient s'enrichir sur le plan de la variété, du réalisme et de l'intérêt.

50. Dans les dramatiques de langue française, l'analyse du contenu révèle une présence des minorités culturelles et des autochtones supérieure à l'écran qu'au sein de la population du Québec. Le Conseil trouve ce résultat extrêmement positif, étant donné l'influence qu'exercent les dramatiques sur la perspective des gens. Les émissions dramatiques pour enfants en français semblent aussi être conçues pour favoriser la présence et le reflet des minorités visibles, mais les émissions échantillons comportaient nettement moins d'autochtones que les dramatiques en général.
51. En comparaison, comme le souligne le Groupe de travail, les dramatiques de langue anglaise affichent de piètres résultats en ce qui a trait à la présence de minorités visibles et d'autochtones dans les rôles principaux. Selon le Conseil, il est inacceptable que si peu de membres des minorités visibles ou des peuples autochtones obtiennent des premiers rôles dans les dramatiques de langue anglaise.
52. En plus des écarts notés dans des catégories spécifiques d'émissions, le Conseil s'inquiète des écarts généralisés que révèle l'analyse de contenu et que souligne le Groupe de travail en les qualifiant d'écarts cruciaux. Ces écarts confirment les inquiétudes exprimées dans la littérature didactique tout comme la perception des téléspectateurs et des parties intéressées selon lesquelles les autochtones sont à peu près absents de la télévision sur les stations privées, autant dans les marchés anglophones que francophones, dans tous les types de rôles ou d'émissions. Si l'on en croit la recherche, les autochtones sont tenus systématiquement dans l'ombre par les médias et continuent de constituer le groupe le plus faussement représenté et le plus stéréotypé au Canada. Comme l'a relevé le Groupe de travail, dans la presque totalité des émissions, les autochtones remplissent moins de 1 % des rôles parlants. Comme le note aussi le Groupe de travail, « sans la présence du réseau APTN, la présence en ondes des peuples autochtones du Canada est négligeable ». Le Conseil insiste pour dire que la présence d'APTN et le succès de son mandat ne diminuent en rien l'importante responsabilité qu'ont les radiodiffuseurs privés d'intégrer les récits, les voix, les points de vue et l'expérience des autochtones dans les émissions qu'ils diffusent.
53. Un autre sérieux problème systémique identifié par le Groupe de travail est celui de la sous-représentation flagrante à l'écran des Canadiens de descendance asiatique, notamment les Chinois, les Vietnamiens, les Philippins et les Coréens d'origine. Ces ethnies, qui totalisent plus de 1,7 million d'individus, représentent ensemble la plus importante minorité visible au pays.
54. Selon le Conseil, la recherche démontre qu'il reste beaucoup de travail à faire pour diversifier la télévision canadienne privée, si l'on songe aux faibles résultats observés dans toutes les catégories d'émissions en langue anglaise et dans la plupart des catégories en langue française, et surtout celles dont on a fait état plus haut. Le Conseil estime qu'il est plus que temps d'apporter des changements dans les actualités francophones et

anglophones, et dans les dramatiques de langue anglaise. Qui plus est, compte tenu de l'invisibilité des peuples autochtones et de l'importante sous-représentation des Canadiens d'origine asiatique, le Conseil estime que la situation constitue un sérieux motif d'inquiétude pour l'ensemble de l'industrie de la radiodiffusion.

Pratiques exemplaires

55. De l'avis du Conseil, les pratiques exemplaires recommandées constituent une bonne source d'information pour les radiodiffuseurs qui s'approprieraient à rédiger un nouveau plan d'entreprise, aussi bien que pour ceux qui en sont à l'étape de l'implantation ou de l'enrichissement de leur plan. Comme il a été dit plus haut, les pratiques exemplaires renferment de nombreux exemples pratiques de méthodes efficaces pour réaliser concrètement des objectifs, et ce sont d'excellents outils qui aideront les radiodiffuseurs à appliquer leur plan d'entreprise.
56. Les pratiques exemplaires, telles que recommandées par le Groupe de travail, adoptent une approche holistique qui englobe toutes les facettes de l'entreprise exploitée par un radiodiffuseur. En particulier, elles reconnaissent l'importance de diversifier la main-d'œuvre grâce à des stratégies d'embauche et des mesures sur les lieux de travail pour recruter et retenir des employés de diverses cultures, avant de passer à l'étape suivante qui consiste à intensifier la diversité à l'écran.

Rapports annuels

57. Comme on l'a vu, le Groupe de travail a fait une recommandation au CRTC de dégager les titulaires de licence de radiodiffusion des exigences actuelles de rapport relativement à leurs plans d'entreprise respectifs concernant la diversité culturelle. Le Conseil a instauré la pratique du rapport annuel en 2001 dans le but d'obliger les titulaires à démontrer au CRTC et au public que les projets annoncés se matérialisent et qu'elles ont marqué des progrès. Les pratiques exemplaires que propose le Groupe de travail, malgré tous leurs mérites, ne permettent pas d'obliger les titulaires à rendre des comptes ou à faire rapport au CRTC et au public sur les démarches en cours et les progrès réalisés.
58. La plupart des radiodiffuseurs en sont encore à la phase initiale d'implantation de leur plan d'entreprise. Le rapport annuel qu'ils doivent produire relatif aux progrès accomplis pour réaliser les engagements consignés dans leur plan d'entreprise constitue un mécanisme indispensable grâce auquel le Conseil peut surveiller les progrès et voir, en définitive, à la réalisation des objectifs. Dans l'optique du Conseil, étant donné les sérieux problèmes cernés par la recherche, il est important que les radiodiffuseurs continuent à faire rapport au CRTC et au public pour démontrer que des progrès ont réellement été réalisés.
59. Compte tenu de la piètre situation de la diversité mise en lumière par le rapport du Groupe de travail, le Conseil scrutera de près les progrès exposés dans le rapport annuel des radiodiffuseurs, particulièrement leurs efforts pour améliorer le reflet de la diversité culturelle dans les actualités et les dramatiques de langue anglaise.

60. Le 15 novembre 2004, l'ACR a demandé au Conseil de reporter au 31 janvier la date à laquelle tous les radiodiffuseurs doivent déposer leur rapport annuel relatif aux progrès accomplis dans la mise en œuvre de leur plan d'entreprise sur la diversité culturelle. Selon l'ACR, cette requête visait à [traduction] « donner plus de temps aux radiodiffuseurs pour évaluer les résultats des moyens mis en place par leurs entreprises pour favoriser la diversité, ce qui leur permettrait de déposer des rapports plus complets ». Le personnel du Conseil a accepté cette requête dans une lettre datée du 24 novembre 2004. De plus, dans le but de simplifier le processus et d'en accroître l'efficacité, le Conseil a l'intention de travailler avec l'industrie, par le truchement de l'ACR, pour simplifier les exigences du rapport annuel.

Initiatives de l'industrie

61. Un thème important se dégage des différentes initiatives recommandées à l'industrie par le Groupe de travail. Il s'agit de l'invitation faite aux radiodiffuseurs à travailler, par l'intermédiaire de l'ACR, de concert avec l'ensemble de l'industrie, les gouvernements, les agences de financement et les communautés ethniques, ainsi que d'autres parties ou organisations vouées à la diversité ou à des initiatives de diversité, dans le but d'établir des communications suivies sur le sujet de la diversité. Le Conseil trouve cette approche prometteuse car elle fournit l'occasion de bâtir un réseau d'expertise qui pourrait s'étendre à toute l'industrie de la radiodiffusion. Cette démarche permet d'entrevoir à long terme une collaboration durable pour améliorer la façon de représenter, dans l'industrie de la radiodiffusion, les membres des communautés ethnoculturelles et autochtones du Canada, et d'augmenter leur participation au sein de l'industrie de la radiodiffusion.
62. Un aspect important de cette démarche serait le développement de partenariats pour partager l'expertise et favoriser les relations avec les communautés. On songe à un réseau comme Strategic Alliance of Broadcasters for Aboriginal Reflection (SABAR), qui réunit des radiodiffuseurs, des producteurs et des éducateurs autochtones et non autochtones, et dont l'objectif est de faciliter l'accès des autochtones aux multiples postes de l'industrie canadienne de la radiodiffusion, à l'écran et dans les coulisses. Des partenariats de cette nature sont une des nombreuses portes qui s'ouvrent à l'industrie.
63. Certaines mesures mises de l'avant par le Groupe de travail répondent à des besoins spécifiques de l'industrie de la radiodiffusion, comme la nécessité d'éveiller l'intérêt de ses membres envers l'analyse de rentabilité de la diversité culturelle. Comme le note le Groupe de travail, « une main-d'œuvre diversifiée améliore les résultats financiers en créant un avantage concurrentiel ». Une meilleure compréhension des avantages financiers de la diversité motivera les radiodiffuseurs à fournir un appui durable aux initiatives en matière de diversité au sein de leur propre organisation.

64. Le Conseil croit que d'autres initiatives suggérées par le Groupe de travail, comme la remise annuelle de prix d'excellence pour récompenser les progrès notables réalisés en programmation autochtone ainsi que les réalisations en matière de diversité dans la programmation, motiveraient effectivement les radiodiffuseurs à viser l'excellence à ce chapitre.
65. L'examen des codes et des normes de l'industrie de la radiodiffusion est un autre besoin spécifique sur laquelle le Groupe de travail s'est penché en recommandant des mesures « pour déterminer s'ils traitent des préoccupations relevées dans les conclusions de la recherche du Groupe de travail concernant la présence et la représentation ». Les codes et les normes de l'industrie canadienne de la radiodiffusion jouent un rôle essentiel dans l'autoréglementation de cette industrie en fournissant des lignes directrices pour juger du contenu de la programmation. Les codes de l'industrie aident aussi les radiodiffuseurs à assurer une programmation de haute qualité pour se conformer à la Loi. Enfin, ces codes servent au Conseil canadien des normes de radiotélévision chargé de traiter les plaintes portant sur des sujets comme les stéréotypes et le contenu offensant ou discriminatoire. C'est pourquoi l'industrie a intérêt à passer en revue ses codes et normes actuels pour déterminer si son système d'autoréglementation est toujours aussi pertinent et efficace pour répondre aux préoccupations des diverses communautés canadiennes concernant leur représentation à la télévision canadienne telles qu'elles sont exposées dans le rapport du Groupe de travail.
66. En même temps qu'elle déposait le rapport du Groupe de travail le 15 juillet 2004 devant le Conseil, l'ACR a présenté une lettre déclarant ce qui suit : [traduction]

Les comités de la télédiffusion et des services spécialisés et payants de l'ACR applaudissent cette importante recherche sur l'état actuel de la diversité culturelle à la télévision privée canadienne et appuient entièrement les pratiques exemplaires et les initiatives de l'industrie recommandées par le Groupe de travail.

Les membres de l'ACR en télédiffusion et services spécialisés et payants s'engagent à mettre ces recommandations en œuvre et à travailler avec leurs partenaires de l'industrie pour mieux refléter et accroître la présence à la télévision des ethnies culturelles et des peuples autochtones du Canada.

67. Le Conseil est encouragé par l'appui de l'ACR. Compte tenu du rôle intrinsèque de l'ACR dans plusieurs des mesures proposées par le Groupe de travail, le Conseil souhaite s'assurer que ces importantes recommandations se matérialisent sans tarder. Par conséquent, le Conseil s'attend à ce que l'ACR lui fasse rapport annuellement sur les progrès accomplis par l'industrie dans l'application de toutes les recommandations du Groupe de travail. Le premier rapport est attendu dans un an de la date d'aujourd'hui.

68. Les codes de l'industrie contribuent grandement à la réalisation des objectifs de politique contenus dans la Loi, y compris l'offre d'une programmation de haute qualité. Le Conseil s'attend donc à ce que l'ACR lui fasse part de ses conclusions découlant de l'examen des codes de l'industrie, **au plus tard le 21 juillet 2005**. Ce rapport s'ajoute au rapport annuel dont il est question au paragraphe précédent.
69. Bien que dans l'ensemble, les diverses recommandations du Groupe travail répondent à un besoin d'amélioration du reflet de la diversité ethnoculturelle et des peuples autochtones, on n'y trouve aucune mesure visant spécifiquement à corriger les écarts systémiques dont fait état la recherche, c'est-à-dire l'absence quasi totale des peuples autochtones à la télévision grand public et la sous-représentation flagrante des Canadiens d'origine asiatique à l'écran. Par conséquent, le Conseil s'attend à ce que l'ACR, au moment de mettre en œuvre les mesures de l'industrie proposées par le Groupe de travail, élabore et mette en œuvre des projets qui répondent spécifiquement à ces deux situations. Le Conseil s'attend aussi à ce que l'ACR décrive en détail dans son rapport annuel les progrès accomplis dans cette direction.

Progrès à venir

70. En plus de recommander au Conseil de soustraire les radiodiffuseurs à l'obligation de faire rapport annuellement sur l'application de leur plan d'entreprise sur la diversité culturelle, le Groupe de travail a recommandé au CRTC qu'il « amorce une recherche sur le contenu des émissions télévisées en matière de diversité culturelle, d'ici trois ou quatre ans » pour mesurer les progrès réalisés en matière de présence et de reflet de la diversité culturelle à la télévision canadienne.
71. Comme il a été dit, en plus d'une amélioration générale de la situation relative au reflet de la diversité ethnoculturelle à la télévision, le Conseil s'attend à ce que les radiodiffuseurs adoptent des mesures correctives pour remédier aux écarts majeurs identifiés par la recherche, à savoir :
- l'absence quasi totale des peuples autochtones dans toutes les catégories d'émissions;
 - la sous-représentation flagrante des Canadiens d'origine asiatique dans toutes les catégories d'émissions;
 - l'absence de minorités visibles et d'autochtones dans les actualités en langue française, dans les postes de premier plan aux actualités en langue anglaise et dans les rôles principaux aux émissions dramatiques en langue anglaise.

72. Le Conseil voudra avoir la preuve de ces progrès, tant dans les rapports réclamés à l'ACR concernant la mise en œuvre des mesures de l'industrie, et dans les rapports sur les progrès en diversité que déposent annuellement les radiodiffuseurs. Après avoir constaté les progrès accomplis pour remédier à chacun des écarts majeurs cités au paragraphe précédent, le Conseil décidera de la suite de son intervention, notamment de l'ampleur et du calendrier d'une autre analyse de contenu des émissions.

Secrétaire général

Ce document est disponible, sur demande, en média substitut, et peut également être consulté en version PDF ou en HTML sur le site Internet suivant : <http://www.crtc.gc.ca>

Annexe 1 à l'avis public de radiodiffusion CRTC 2005-24

Résumé de l'analyse quantitative du contenu des émissions canadiennes

Émissions de langue anglaise

Actualités

L'analyse a porté sur 1 249 rôles parlants (personnes que l'on voit parler à l'écran) dans 40,1 heures d'actualités et de blocs d'actualités en langue anglaise. Les résultats ont été les suivants :

- Les minorités visibles et les autochtones représentaient 9 % des personnes présentes dans les actualités analysées.
- Parmi le personnel à l'écran pour présenter les actualités, les minorités visibles et les autochtones étaient généralement des présentateurs (12,3 %), ou des reporters-intervieweurs (8,7 %).
- Autrement, les minorités visibles et les autochtones à l'écran y étaient en tant que témoins (12,2 %), sujets de reportage (11,8 %), auditoire/vox populi/figurants (8,9 %) et experts invités (4,4 %).

Autres émissions d'information

La recherche a porté sur 796 rôles parlants dans 50 heures d'autres émissions d'information. Les autres émissions d'information peuvent être des émissions sur les affaires publiques, des émissions causeries, des documentaires, des émissions religieuses, des démonstrations pratiques, des émissions sur la nature ou la science, des nouvelles ou des analyses sportives. Les résultats ont été les suivants :

- Les minorités visibles et les autochtones représentaient 13,7 % des personnes présentes dans les autres émissions d'information analysées.
- Les minorités visibles et les autochtones dans des rôles spécifiques étaient surtout des personnes occupant des rôles de second plan (14,3 %), des présentateurs-animateurs (7,8), des reporters-intervieweurs (7,6 %). On les retrouvait également en tant que auditoire/vox populi/figurants (18,5 %), experts invités (14,1 %) et sujets de reportage (13,5 %).

Émissions dramatiques

Sur 45 heures d'émissions dramatiques comportant 756 rôles parlants, 13,5 % des rôles avaient été attribués à des minorités visibles ou des autochtones. Ceux-ci tenaient 10,3 % des premiers rôles, 13,4 % des rôles secondaires et 14,9 % des rôles accessoires.

Autres émissions de divertissement

Des 363 rôles parlants examinés au cours de 19,6 heures d'autres émissions de divertissement (tout ce qui ne se classe pas comme dramatique ou comédie), 18,7 % étaient remplis par des minorités visibles et des autochtones. Les rôles dévolus aux minorités visibles et aux autochtones étaient généralement ceux de reporters-intervieweurs ou sujets de reportage (28,6 % dans chaque catégorie), alors que 20 % étaient les sujets au centre d'une biographie ou d'un portrait, et 18,7 % des experts invités. Parmi les autres rôles, les minorités visibles représentaient 10,4 % des acteurs et 8,3 % des présentateurs-animateurs.

Émissions dramatiques pour enfants

L'étude a permis de retrouver des minorités visibles et des autochtones dans 12,3 % des 349 rôles parlants au cours de 21,3 heures d'émissions dramatiques pour enfants. Les minorités visibles et les autochtones tenaient 12,7 % des premiers rôles, 13,9 % des rôles secondaires et 9,6 % des rôles accessoires.

Autres émissions pour enfants

L'examen de 12,8 heures d'émissions non dramatiques pour enfants a révélé que, dans l'ensemble, 15,9 % des 270 rôles parlants revenaient à des minorités visibles ou des autochtones.

Émissions de langue française

Actualités

L'analyse de 681 rôles parlants présentés au cours de 22,9 heures d'actualités de langue française a donné les résultats suivants :

- Les minorités visibles et les autochtones constituaient 1,6 % de toutes les personnes présentes dans les actualités.
- Parmi les rôles spécifiques remplis par les minorités visibles et les autochtones, il y avait ceux d'auditoire/vox populi/figurants (3,4 %), témoins (3,6 %), sujets de reportage (1,4 %) et reporters (1,0 %).
- Il n'y avait pas de minorités visibles ou d'autochtones chez les présentateurs-animateurs, et très rarement chez les experts invités (0,7 %).

Autres émissions d'information

L'examen de 451 rôles parlants au cours de 39,4 heures d'autres émissions d'information a dévoilé ce qui suit :

- Les minorités visibles et les autochtones représentaient 7,1 % des personnes présentes dans les autres émissions d'information.

- Les rôles qui revenaient le plus souvent aux minorités visibles et aux autochtones étaient des rôles de second plan (16,7 %) ou auditoire/vox populi/figurants (11,9 %).
- Dans le rôle de présentateur-animateur, on trouvait 5,5 % de minorités visibles et d'autochtones, dans celui d'expert invité 4,8 % et comme reporter-intervieweur 3,4 %.
- On n'a pas observé de minorités visibles ou d'autochtones parmi les sujets de reportage.

Émissions dramatiques

L'analyse de 34,2 heures d'émissions dramatiques et de 544 rôles parlants a donné 11,6 % des rôles aux minorités visibles et autochtones, soit 8,6 % des rôles principaux, 13,0 % des rôles secondaires et 11,0 % des rôles accessoires.

Autres émissions de divertissement

Sur 273 rôles parlants dans 21,9 heures d'autres émissions de divertissement analysées, 4,4 % étaient tenus par des minorités visibles ou des autochtones. On les voyait surtout comme sujets de reportage (16,0 %), concurrents-participants (15,4 %) et reporters-intervieweurs (10,0 %). Les minorités visibles et autochtones constituaient 6,7 % des présentateurs-animateurs, mais il n'y en avait aucun dans les rôles de second plan, les experts invités ou les artistes.

Émissions dramatiques pour enfants

Au total, 8,4 % des 227 rôles parlants contenus dans 11,0 heures d'émissions dramatiques pour enfants étaient confiés à des minorités visibles ou des autochtones. Ils constituaient 5,3 % des rôles principaux, 10,9 % des rôles secondaires et 7,7 % des rôles accessoires.

Annexe 2 à l'avis public de radiodiffusion CRTC 2005-24

Pratiques exemplaires recommandées par le Groupe de travail¹

1) Engagement de l'industrie

Le Groupe de travail remarque que l'engagement de l'industrie est un élément critique pour la mise en oeuvre des pratiques exemplaires. En général, l'engagement à améliorer et à faire avancer la diversité culturelle à la télévision rehaussera le système canadien de radiodiffusion dans son ensemble, depuis les éléments créateurs, jusqu'à sa place sur la scène internationale et aux résultats nets.

Pratiques exemplaires

- 1.1 Les services de télévision privée, spécialisée et payante du Canada reconnaissent que la programmation d'émissions s'adressant à tous, qui répond aux besoins et aux intérêts des téléspectateurs, comporte le reflet de la diversité ethnique, culturelle et raciale du Canada à la télévision.
- 1.2 Les services de télévision privée, spécialisée et payante du Canada se sont engagés à réaliser la diversité tant à l'écran qu'au sein de la main-d'oeuvre de l'industrie de la façon suivante :
 - a) en créant des pratiques exemplaires et des initiatives utiles pour accroître la représentation et assurer une présence et une représentation justes, exactes et non stéréotypées des collectivités ethnoculturelles et raciales du Canada et des peuples autochtones à la télévision;
 - b) en assurant un environnement de travail accueillant, respectueux et inclusif, une main-d'oeuvre représentative et un milieu de travail où tous sont traités de façon juste et ont des possibilités égales d'avancement professionnel; et
 - c) en repérant et en supprimant les obstacles à l'accès et à l'emploi dans le système de radiodiffusion.

2) Application et mesure

Dans l'application des pratiques exemplaires et ensuite dans la mesure de leur efficacité, il est important de souligner qu'une approche « uniformisée » ne fonctionnera pas dans un système de radiodiffusion aussi diversifié sur le plan géographique et linguistique que celui du Canada. Étant donné la diversité du système, il incombe à chaque radiodiffuseur d'élaborer des outils qui lui seront plus pertinents et de déterminer des façons les plus appropriées et efficaces de se servir de ces outils.

¹ Tiré de *À l'image des Canadiens : Pratiques exemplaires pour la diversité culturelle à la télévision privée*, Rapport du groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision, juillet 2004. Le texte complet du rapport se trouve à : <http://www.cab-acr.ca/french/culturaldiversity/report.shtm>

Pratiques exemplaires

Application:

- 2.1 Le Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision recommande que les pratiques exemplaires suivantes et les initiatives pratiques s'appliquent à toutes les stations de télévision et aux services de télévision spécialisée et payante membres de l'Association canadienne des radiodiffuseurs, selon ce qui convient à l'envergure, au marché, à la démographie et à la licence de la station ou du service.

Mesure:

- 2.2 Les services de télévision générale, spécialisée ou payante doivent mesurer les progrès dans l'atteinte de leurs objectifs relatifs à la diversité.

Comme il a été indiqué dans l'examen des pratiques exemplaires, de nombreuses méthodes peuvent servir à mesurer les progrès :

- « Ce qui se mesure, est réalisé ». En d'autres termes, plusieurs sociétés mettent en pratique la philosophie de mesure en instaurant un processus destiné à mesurer les progrès.
- De nombreuses sociétés interrogées dans l'examen des pratiques exemplaires utilisent des modes de suivi pour surveiller l'embauche et le maintien en poste d'employés afin de mesurer la diversité de la main-d'oeuvre.
- Créer un dossier sur les apparitions d'experts de diverses origines culturelles dans les émissions d'actualités, rédiger des rapports mensuels pour consigner les chiffres et tenue de réunions de gestion semi-annuelles afin de déterminer les progrès.
- Comme élément des partenariats avec les producteurs indépendants, demander aux fournisseurs d'émissions de créer des dossiers sur les apparitions à l'écran par des acteurs de diverses origines culturelles, et permettre au réseau de vérifier les apparitions dans toutes les émissions.
- Dresser des rapports de surveillance mensuels/annuels sur la distribution et la représentation de la diversité ethnoculturelle et autochtone dans les émissions, afin de surveiller régulièrement les progrès.

3) Engagement et responsabilité d'entreprise

En insistant sur l'importance de l'engagement des entreprises envers la diversité culturelle, le Groupe de travail souligne le fait que cet engagement doit pénétrer tous les niveaux de l'organisation, en fait, devenir un engagement entièrement intégré, du conseil d'administration aux studios et au-delà.

Selon nous, afin d'intégrer l'engagement de l'entreprise envers la diversité *dans* une organisation, cet objectif doit devenir partie intégrante de la gouvernance d'entreprise de manière évidente pour tous les employés.

Pratiques exemplaires

- 3.1 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante élabore et démontre de façon officielle un engagement d'entreprise visant à mettre au point et à maintenir une culture d'entreprise universelle qui favorise et assure la promotion de la diversité tant en ondes qu'au sein de l'effectif plus général.
- 3.2 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante élabore et met en oeuvre des pratiques de communication internes afin d'assurer que les politiques et les plans sur la diversité sont communiqués aux cadres et au personnel en temps opportun.
- 3.3 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante s'assure que tous les employés, tant les cadres que le personnel, conviennent d'adhérer aux politiques et aux pratiques relatives à la diversité.
- 3.4 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante nomme ou désigne un cadre supérieur responsable de l'élaboration, de la mise en oeuvre et de l'évaluation des pratiques et des initiatives relatives à la diversité pour les stations et/ou les services au sein de son groupe d'entreprises.
- 3.5 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante intègre les objectifs d'entreprise dans ses plans d'affaires au niveau des services, des divisions et/ou de l'entreprise.
- 3.6 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante, quand c'est possible, rend accessible, l'information sur la mise en oeuvre de pratiques en matière de diversité en affichant sur son site Web le plan de la société concernant la diversité.

Comme notre examen des pratiques exemplaires l'indique, il y a de nombreuses façons d'y arriver dans une organisation. Voici des exemples tirés des études de cas sélectionnées :

- Faire état des objectifs relatifs à la diversité dans un rapport annuel aux actionnaires et/ou à un conseil d'administration.
- Les employeurs ou les employés peuvent inclure les objectifs relatifs à la diversité dans leur planification de rendement annuel.
- Des processus de gestion de la relève traduisant les objectifs relatifs à la diversité peuvent être intégrés dans les rapports annuels.
- Les cadres supérieurs peuvent créer une table ronde sur la diversité.

- Des compétences de base en matière de diversité peuvent être façonnées en compétences clés pour les gestionnaires, p. ex., rendement mesuré sur la capacité à maintenir une main-d'oeuvre diversifiée.
- Des mesures d'encouragement financier peuvent être mises en place pour les gestionnaires dont le rendement est bon en ce qui a trait à l'avancement des objectifs relatifs à la diversité pour l'organisation.
- Un poste de cadre supérieur – comme vice-président, Diversité – peut être créé comme point de contact de l'entreprise pour la planification de la diversité.
- Divers mécanismes de rapport – que ce soit par service, par division et dans le rapport annuel – peuvent être modelés ou réorientés pour inclure la planification et les réalisations relatifs à la diversité.
- Les pratiques relatives à la diversité d'une organisation – sa vision, sa mission et ses programmes – peuvent être affichées à des endroits accessibles, comme un site Web.

4) Ressources humaines – Recrutement, embauche et maintien de poste

En matière de ressources humaines, y compris les politiques et les programmes portant sur le recrutement, l'embauche et le maintien en poste, il est impératif que le personnel des RH soit formé et renseigné sur les techniques visant à traiter la diversité culturelle.

Par exemple, il peut être nécessaire de modifier les techniques d'entrevue en fonction de candidats ayant diverses origines culturelles. La connaissance des systèmes éducatifs et de formation non-canadiens permettra au personnel des RH d'appliquer une perspective plus vaste au processus de recrutement.

Pratiques exemplaires

- 4.1 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante s'assure que toutes les politiques des ressources humaines expriment clairement son engagement envers la diversité.
- 4.2 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante revoit et supprime continuellement les politiques et pratiques des ressources humaines relatives au recrutement, à l'embauche et au maintien en poste qui causent des obstacles systémiques.
- 4.3 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante élabore et met en oeuvre des mécanismes qui favorisent un environnement de travail inclusif et accueillant destinés à accroître le maintien en poste de la main-d'oeuvre.
- 4.4 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante élabore des tactiques et met en oeuvre des mécanismes visant à attirer et à recruter des employés d'origines diverses.

- 4.5 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante élabore et met en oeuvre un ou (des) processus visant à assurer l'intégration de la représentation à tous les niveaux de son organisation.
- 4.6 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante, lorsqu'il publie des offres d'emploi, oriente la publicité vers des médias autres que les principaux et passe des annonces dans les médias ciblant les collectivités ethnoculturelles et autochtones.
- 4.7 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante assure que les employés responsables de l'embauche et de la gestion du personnel reçoivent une formation normalisée sur les obstacles systémiques.
- 4.8 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante surveille les progrès et évalue l'efficacité des politiques et des initiatives visant à faire avancer les objectifs relatifs à la diversité.

Les services des ressources humaines peuvent prendre l'initiative d'élaborer des démarches et des techniques qui leur permettent de perfectionner et de maintenir une main-d'oeuvre diversifiée et un lieu de travail adapté. Comme il est indiqué dans l'étude des pratiques exemplaires, ces démarches et techniques sont nombreuses :

- Établir des objectifs internes pour l'embauche, à chaque niveau d'emploi au sein de chaque service ou division de la société.
- Établir des mécanismes de suivi/surveillance pour s'assurer des progrès de la société en matière de pratiques d'embauche.
- Établir des méthodes de communication avec les cadres supérieurs sur les politiques et pratiques des RH relatives à la diversité.
- Fournir des sondages à 360 degrés sur les initiatives de la société et les objectifs relatifs à la diversité afin d'obtenir des commentaires réguliers de la part des employés.
- Fournir de l'information relative à la diversité dans les nouvelles, les événements, les activités de la société à tous les employés par courriel, affichage dans la salle à manger et d'autres moyens.

5) Stages, mentorat et bourses

Qu'ils proviennent des ressources humaines ou d'un autre service ou d'une autre division, les politiques ou programmes de la société relatifs aux initiatives éducatives se trouvent probablement parmi les engagements d'entreprise les plus fondamentaux à l'égard de la diversité culturelle.

Les programmes éducatifs peuvent avoir aussi une portée locale et nationale, comme moyen d'attirer la participation maximale de la plus grande variété de collectivités ethnoculturelles et de groupes autochtones du Canada.

Pratiques exemplaires

- 5.1 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante intègre des plans relatifs à la diversité dans ses programmes de stage.
- 5.2 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante fait clairement part de ses pratiques et politiques relatives à la diversité aux établissements d'enseignement.
- 5.3 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante vérifie la présence d'obstacles systémiques et l'efficacité des programmes de stage, de mentorat et autres programmes de recrutement. En particulier, ces radiodiffuseurs passent en revue les critères de sélection, les initiatives de rayonnement et les outils de communication en ce qui a trait à l'accessibilité.
- 5.4 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante travaille, quand c'est possible, avec les associations et les organismes de l'industrie pour déterminer les programmes de formation et de recrutement qui répondent aux objectifs de diversité.

Les radiodiffuseurs ont de nombreuses possibilités d'élaborer des initiatives efficaces sur le plan de l'éducation, comme l'indique l'examen des pratiques exemplaires.

- Des programmes axés sur la carrière peuvent s'élaborer en collaboration avec des partenaires en éducation – comme les commissions scolaires – pour exposer les étudiants de diverses origines aux carrières en radiodiffusion. Ces programmes prennent souvent la forme de stages.
- Des partenariats peuvent s'établir avec des programmes, comme Jeunes entreprises, ou des programmes similaires axés sur la carrière pour les jeunes, et qui comportent des éléments relatifs à la diversité.
- Des bourses d'études, des bourses d'entretien et autre assistance aux études, pour encourager des étudiants de diverses origines culturelles ou d'origine autochtone à se lancer dans la radiodiffusion.
- Des programmes de placement ou des programmes co-op mettant l'accent sur les possibilités pour étudiants de diverses origines culturelles.
- Des programmes de formation en gestion pour les employés débutants issus de diverses origines.
- Demander aux employés de se porter volontaire pour jouer le rôle de mentor d'employés débutants issus de milieux culturels divers.
- Des bases de données pour assurer le suivi des étudiants prometteurs pour ce qui est de leur candidature à des bourses ou à des emplois.
- Salons et programmes de sensibilisation connexe pour « faire passer le mot » sur les campus des universités et des collèges.

- Les programmes pour rédacteurs se sont révélés particulièrement réussis comme stage dans de nombreuses sociétés de radiodiffusion.
- Créer des cercles de rédacteurs afin d'assurer un roulement régulier de talents nouveaux de diverses origines culturelles.

6) Programmation d'actualités et d'informations

Par la communication des réalités de la communauté, du pays et du monde aux Canadiens, la programmation des actualités et des informations présente sans doute la plus sensible de toutes les initiatives de pratiques exemplaires misant sur la diversité culturelle à la télévision.

Il est impératif que tous les professionnels des salles de nouvelles s'engagent non seulement envers la diversité en milieu de travail, mais créent également des moyens d'assurer une présence et une représentation exacte des groupes ethnoculturels et autochtones. Ainsi, cette culture de la salle de nouvelles doit bien connaître la diversité culturelle et comprendre le vocabulaire, les comportements et d'autres modes de communication uniques aux cultures.

Pratiques exemplaires

- 6.1 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante s'engage envers une présence et une représentation juste et exacte à l'écran en révisant, en élaborant et en maintenant une perspective éditoriale et/ou une politique qui fait avancer ses objectifs relatifs à la diversité.
- 6.2 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante diversifie son recours aux experts à l'antenne afin d'inclure des personnes provenant de diverses origines ethnoculturelles et autochtones.
- 6.3 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante s'assure que les interviews d'experts et autres invités provenant de diverses origines ethnoculturelles ou autochtones portent sur une vaste gamme de questions publiques et pas seulement celles qui pourraient intéresser particulièrement les collectivités ethnoculturelles ou autochtones.
- 6.4 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante s'assure que le personnel d'antenne provenant de diverses origines ethnoculturelles ou autochtones affecté aux émissions d'actualités et d'informations traite une vaste gamme de questions publiques et pas seulement celles qui pourraient intéresser particulièrement les collectivités ethnoculturelles ou autochtones.
- 6.5 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante élabore et met en oeuvre des initiatives de sensibilisation pour favoriser une meilleure compréhension parmi le personnel affecté aux émissions d'actualités et d'informations, et les collectivités ethnoculturelles et autochtones.

- 6.6 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante s'assure que le personnel affecté aux émissions d'actualités et d'informations participe aux initiatives de sensibilisation aux collectivités ethnoculturelles et autochtones.

Comme l'indique l'examen des pratiques exemplaires, nombre d'initiatives et de techniques efficaces peuvent servir à faire avancer la diversité culturelle dans la programmation des actualités et d'émissions d'information :

- Élaborer et maintenir une base de données d'experts de diverses origines, appartenant aux domaines spécialisés.
- Demander l'avis de la collectivité au moment d'élaborer une base de données d'experts.
- S'assurer que l'on a recours aux experts pour étayer les reportages en général par opposition aux reportages portant sur une culture particulière.
- Élaborer des pratiques – séminaires, formation professionnelle et autres instruments – destinées particulièrement à la présentation exacte des collectivités ethnoculturelles et autochtones dans les émissions d'actualités et d'informations.
- Faire appel à des comités consultatifs et des comités de rédaction ayant des représentants/invités provenant de diverses collectivités.
- Créer des forums sur la diversité de l'actualité pour trouver des méthodes visant à mettre de l'avant diverses perspectives culturelles dans les émissions d'actualité et intégrer davantage leurs points de vue.
- Tenir régulièrement des réunions avec le personnel de la salle de nouvelles pour discuter de la diversité ou inclure la diversité dans les réunions de la salle de nouvelles.
- Créer des mécanismes pour permettre l'apport des téléspectateurs à la salle de nouvelles.
- Mesurer et surveiller la présence et la représentation à l'antenne dans les émissions d'actualités.
- Appuyer la participation directe du personnel de la programmation des actualités et des informations dans les collectivités locales pour favoriser le dialogue et établir des relations.
- Fournir de l'expertise en programmation des actualités et des informations pour assister à des salons de l'emploi et participer à des programmes de sensibilisation comme méthodes de recrutement pour les étudiants de diverses origines culturelles et autochtones.

7) Émissions – acquises, indépendantes et production interne

L'étude de la recherche du Groupe de travail a fourni une gamme de perspectives sur la façon dont les radiodiffuseurs peuvent et devraient travailler pour faire avancer la diversité culturelle à l'écran. Selon les spécialistes de l'industrie et les répondants des groupes de consultation, il y a des lacunes évidentes, en termes de présence de la diversité culturelle à l'écran, dans une gamme de pratiques de programmation.

Parmi les points le plus souvent soulevés dans les conclusions de la recherche, on trouve que l'intrigue manque trop souvent d'inclure le point de vue de personnes de diverses origines ou autochtones. Comme l'ont exprimé de nombreux participants aux groupes de consultation, les Canadiens de diverses origines perçoivent qu'ils ne se retrouvent pas à la télévision, et ne voient pas le reflet de leur histoire et de leur situation.

Pareillement, dans une perception appuyée par l'analyse quantitative, les acteurs de diverses origines occupent trop peu de rôles principaux dans des émissions dramatiques. Comme on l'a déjà dit, les auditoires de diverses origines culturelles ou autochtones voient trop souvent des images, des histoires et des personnages négatifs sous forme de stéréotypes.

Pratiques exemplaires

- 7.1 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante s'engage, dans la mesure du possible, à acquérir, à commander et à produire à l'interne des émissions qui respectent son engagement à l'égard des objectifs relatifs à la diversité.
- 7.2 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante étudie, élabore et met en oeuvre des « lignes directrices relatives au producteur » concernant les productions indépendantes et internes, et l'élaboration de scripts et de concepts qui font avancer les objectifs relatifs à la diversité et stimulent la production d'émissions diversifiées plus nombreuses.
- 7.3 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante, afin de faire avancer les objectifs relatifs à la diversité, établit la liaison, si possible, avec des associés de l'industrie à l'échelle régionale, provinciale et nationale, des associations et organismes, comme sans s'y restreindre, l'Association canadienne de production de film et télévision, l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ), le Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication (SNTC), le Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ), l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), l'Union des Artistes (UDA), Women in Film and Television (WIFT), le Fonds canadien de télévision (FCT), Téléfilm Canada et l'Office national du film du Canada (ONF).

En ce qui a trait à la programmation, l'examen des pratiques exemplaires constate de nombreuses initiatives fructueuses :

- Créer une base de données de producteurs, d'acteurs, de réalisateurs et autre personnel professionnel ethnoculturel et autochtone pour repérer de nouvelles ressources talentueuses et diversifier la programmation.
- Élargir le groupe d'associés de la production pour englober ceux ayant de l'expérience dans des émissions diversifiées et faire preuve de créativité en faisant des choix d'émissions.

- Travailler avec des producteurs indépendants pour élaborer et mettre en oeuvre régulièrement des activités de surveillance et de rapport de la diversité dans les rôles créatifs.
- Entreprendre des consultations avec les collectivités d'intérêt dans les décisions finales sur les scénarios et la distribution.
- Mettre en oeuvre un processus où les horaires internes des émissions sont analysés régulièrement pour évaluer l'efficacité de leurs initiatives relatives à la diversité à l'écran.
- Participer aux marchés de programmation, à des festivals du cinéma et à des conférences propres aux groupes des collectivités ethnoculturelles et autochtones et/ou à la diversité.

8) Relations avec la communauté

L'établissement et le maintien de relations avec la communauté est un thème courant dans de nombreuses pratiques exemplaires indiquées jusqu'à présent. Cependant, le lien avec la communauté est en soi une mesure extrêmement importante dans la progression de la diversité culturelle à la télévision.

Les groupes consultatifs communautaires peuvent servir de lien direct avec le radiodiffuseur et les activités communautaires dans le domaine de la diversité culturelle. Les groupes peuvent trouver des moyens de discuter ou de susciter l'évaluation critique des émissions, des initiatives relatives à la diversité des entreprises et les recommandations de méthodes pour les activer.

En même temps, les groupes peuvent servir de canaux d'information pour des questions de préoccupations courantes sur le crime, la justice sociale, la pauvreté, l'éducation, etc. Enfin, la relation avec les collectivités offre une information précieuse sur les besoins de la collectivité, permettant aux radiodiffuseurs d'être bien mieux au courant de leur clientèle.

Pratiques exemplaires

- 8.1 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante examine, élabore et met en oeuvre des pratiques de sensibilisation et de consultation communautaires officialisées, stratégiques et ciblées – à l'échelle locale, régionale et nationale – pour informer et s'informer des questions concernant la représentation, le reflet et la présence des collectivités ethnoculturelles et autochtones.
- 8.2 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante assure la communication avec la communauté et les auditoires en vue d'éliminer les obstacles systémiques.

Comme il est présenté dans l'examen des pratiques exemplaires, de nombreuses initiatives ont été entreprises pour maintenir l'accent sur la communauté :

- Permettre aux conseils sur la diversité ou aux organismes semblables de favoriser davantage l'intégration en assurant une participation permanente des représentants de la communauté.
- Tenir des tables rondes sur la diversité qui visent particulièrement la participation communautaire.
- Mettre au point des forums de discussion entre le personnel éditorial de la salle de nouvelles et des groupes communautaires afin d'assurer le reflet exact de la diversité d'une communauté.
- Assurer la participation communautaire la plus vaste possible dans les initiatives de l'entreprise, comme des salons de l'emploi.

9) Communications internes

Pratiques exemplaires

- 9.1 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante informe et communique régulièrement à la direction et au personnel sur toutes les politiques et pratiques relatives à la diversité adoptées par sa station, son service et/ou le groupe d'entreprises.

Presque toutes les entreprises sondées dans le cadre de l'examen des pratiques exemplaires avaient mis sur pied des initiatives de communications internes bien définies.

- La diffusion la plus vaste possible de politiques et de pratiques sur la diversité avec des affichages dans des secteurs achalandés, comme les salles à dîner et la distribution par le courriel de la société.
- Rapports périodiques sur les activités et les initiatives relatives à la diversité avec des rapports annuels et autres instruments de communication distribués à tous les employés.
- Utilisation de bulletins, de feuilles d'information et autres communications à distribuer à l'interne pour définir et mettre à jour les initiatives relatives à la diversité.

10) Communications externes

Pratiques exemplaires

- 10.1 Un service de télévision générale, spécialisée ou payante fait part à son auditoire et au monde des affaires des pratiques relatives à la diversité adoptées par sa station et/ou son service.

L'examen des pratiques exemplaires a également mis au jour certains instruments de communications externes.

- Utilisation de communiqués d'intérêt public pour faire connaître les initiatives des radiodiffuseurs relatives à la diversité culturelle.
- Création d'une publicité axée sur la communauté pour promouvoir l'engagement de cette station envers la diversité.

Annexe 3 à l'avis public de radiodiffusion CRTC 2005-24

Initiatives de l'industrie recommandées par le Groupe de travail¹

Le Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision recommande que les intervenants de l'industrie entreprennent les initiatives suivantes ou y participent afin de faire avancer des objectifs relatifs à la diversité dans le système de radiodiffusion canadien :

- I) Que l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) communique officiellement et de façon continue, les engagements de ses membres envers la diversité à d'autres parties intéressées de l'industrie notamment, mais sans restriction, l'Association canadienne de production de film et télévision, l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ), l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), l'Union des Artistes (UDA), la Writers Guild of Canada (WGC), l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ), la Guilde canadienne des réalisateurs, l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision (ACDIRT), l'Aboriginal Journalists Association of Canada, la Canadian Association of Black Journalists, le Canadian Ethnic Journalists and Writers Club, le Caucus canadien de la vidéo et du cinéma indépendants (CCVCI), Téléfilm Canada, la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) et le Fonds canadien de télévision (FCT).

- II) Que les associations, les syndicats et les guildes de l'industrie, comme, mais sans restriction, l'Association canadienne de production de film et télévision, l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ), l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), l'Union des Artistes (UDA), la Writers Guild of Canada (WGC), l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ), la Guilde canadienne des réalisateurs et l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision (ACDIRT) :
 - a) révisent les politiques et les activités internes afin de supprimer les obstacles systémiques;
 - b) élaborent, mettent en oeuvre et communiquent des pratiques exemplaires relatives à la diversité culturelle propres à leur secteur dans l'industrie;
 - c) s'engagent à effectuer des progrès et à les mesurer en vue d'atteindre leurs objectifs relatifs à la diversité.

¹ Tiré de *À l'image des Canadiens : Pratiques exemplaires pour la diversité culturelle à la télévision privée*, Rapport du groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision, juillet 2004. Le texte complet du rapport se trouve à : <http://www.cab-acr.ca/french/culturaldiversity/report.shtm>

- III) Que des associations, des syndicats et des guildes de l'industrie, comme, mais sans restriction, l'Association canadienne de production de film et de télévision, l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ), l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), l'Union des Artistes (UDA), la Writers Guild of Canada (WGC), l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ), la Guilde des réalisateurs du Canada, l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision (ACDIRT) élaborent des stratégies officielles pour mettre en valeur les talents dans les collectivités ethnoculturelles et autochtones.
- IV) Que les associations, les syndicats et les guildes de l'industrie, comme, mais sans restriction, l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR), l'Association canadienne de production de film et de télévision, l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ), l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), l'Union des Artistes (UDA), la Writers Guild of Canada (WGC), l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ), la Guilde canadienne des réalisateurs, le Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication (SNTC), le Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ) et l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision (ACDIRT) élaborent des stratégies afin d'assurer une communication régulière et permanente entre les secteurs sur les initiatives de l'industrie relatives à la diversité culturelle.
- V) Que l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) et l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision examinent leurs codes et normes de l'industrie de la radiodiffusion pour déterminer s'ils traitent des préoccupations relevées dans les conclusions de la recherche du Groupe de travail concernant la présence et la représentation des collectivités ethnoculturelles et des peuples autochtones du Canada.
- VI) Que l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) élabore, maintienne et assure la promotion d'un site Web de l'industrie sur les initiatives et les programmes relatifs à la diversité y compris, mais sans restriction, une liste de bourses d'études, de mentorat, de stages et de perfectionnement professionnel ainsi que des programmes de partenariat en production.
- VII) Que les organismes fédéraux et provinciaux de financement de télévision et de production de films, comme, mais sans restriction, le Fonds canadien de télévision, l'Office national du film du Canada, British Columbia Film, Société manitobaine de développement de l'enregistrement cinématographique et sonore, Alberta Cultural Industries Association, Saskatchewan Film and Video Development Corporation, la Société de développement des médias de l'Ontario, Film Nouveau-Brunswick, Nova Scotia Film Development Corporation, Newfoundland and

Labrador Film Development Corporation examinent les critères actuels d'admissibilité et de financement pour y détecter et supprimer les obstacles systémiques et cherchent à créer des incitatifs pour diversifier les programmes à l'écran et dans les coulisses.

- VIII) Que l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), l'Union des Artistes (UDA), la Writers Guild of Canada (WGC), l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ), la Guilde des réalisateurs du Canada, l'Association canadienne de production de film et de télévision et l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ) élaborent, maintiennent et rendent disponible une base de données d'acteurs, de réalisateurs et de rédacteurs provenant de collectivités ethnoculturelles et autochtones et des agents de distribution qui se spécialisent dans la distribution de personnes provenant de collectivités ethnoculturelles et autochtones. Cette base de données devrait être élaborée en consultation avec les membres issus de groupes ethnoculturels et autochtones.
- IX) Que l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) travaille avec les associations de l'industrie comme, mais sans restriction, la Canadian Advertising Association, la Fondation canadienne de recherche en publicité (FCRP) et le Bureau de la télévision du Canada pour compiler l'information qui aidera les radiodiffuseurs canadiens à établir la rentabilité de la diversité culturelle.
- X) Que l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) récompense les réalisations en matière de diversité dans la programmation, lors de sa cérémonie annuelle de remises de prix d'excellence en programmation canadienne.
- XI) Que l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) récompense les réalisations dans la programmation autochtone lors de sa cérémonie annuelle de remises de prix d'excellence en programmation canadienne.

En plus des initiatives ci-dessus, le Conseil canadien des normes de la radiodiffusion (CCNR) joue un rôle dans l'administration des codes de l'industrie; il est là pour recevoir et traiter les plaintes des téléspectateurs sur les questions de représentation et de stéréotypes. Il est important que le CCNR continue d'accroître sa visibilité, surtout auprès des collectivités ethnoculturelles et autochtones.

Le Groupe de travail remarque également que le CRTC, dans son rôle à titre d'organisme de réglementation de l'industrie, peut faire preuve de leadership en amorçant et en communiquant ses propres pratiques relatives à la diversité, surtout celles décrites dans l'initiative de l'industrie II ci-dessus.