
Analyse comparative entre les sexes plus

Section 1 : Capacité institutionnelle relative à l'ACS Plus

En tant que petit organisme, l'ONF a intégré l'ACS+ à même sa structure de gouvernance existante : le secteur Planification stratégique et relations gouvernementales agit donc comme centre de responsabilité de l'ACS+. Deux employés sont affectés, à temps partiel, à sa mise en œuvre et assurent l'intégration de l'ACS+ aux processus décisionnels de l'ONF, tout en remplissant les tâches de rôle-conseil, de surveillance et de reddition de comptes en la matière.

En février 2021, l'ONF a présenté un plan en matière de diversité, d'équité et d'inclusion qui visait à susciter des changements durables et significatifs au sein de l'organisation pour qu'elle devienne plus égalitaire, ouverte et diversifiée. En 2021-2022, l'ONF a créé et pourvu le poste de direction, Diversité, équité et inclusion (engagement 4), pour guider l'exécution des initiatives et des programmes stratégiques de diversité, d'équité et d'inclusion, et pour conseiller et guider tous les membres du personnel de direction en vue de renforcer leurs compétences culturelles et leurs compétences en matière de leadership inclusif. Un autre poste de direction, Relations autochtones et engagement auprès des communautés (engagement 5), a aussi été pourvu ; sa titulaire contribue à établir des relations plus étroites avec les communautés autochtones et conseille l'ONF sur les questions de production et de distribution de ses œuvres.

Section 2 : Effets sur le genre et la diversité, par programme

Responsabilité essentielle : Programmation et production audiovisuelles

Nom du Programme : Programmation et production audiovisuelles

Population cible : les créateurs et créatrices d'œuvres audiovisuelles, notamment les documentaires, les films d'animation et les productions interactives. Notons aussi que certaines initiatives ciblent plus précisément les femmes, les artistes issus des peuples autochtones et des minorités visibles, ainsi que les cinéastes émergents.

Répartition des avantages :

		Premier groupe	Deuxième groupe	Troisième groupe	Quatrième groupe	Cinquième groupe	
Selon le sexe	Hommes			X			Femmes
Selon le niveau de revenu	Faible			X			Élevé

		Premier groupe	Deuxième groupe	Troisième groupe	
Selon le groupe d'âge	Jeunes		X		Aînés

Effets clés du programme sur le genre et la diversité :

Statistiques	Résultats observés *	Source de données	Commentaire
Pourcentage des œuvres achevées réalisées par des femmes ¹	54 %	Recensement des œuvres achevées par l'ONF	Il y a eu au total 26 œuvres réalisées par des femmes.
Pourcentage des œuvres en cours réalisées par des femmes	60 %	Recensement des œuvres achevées par l'ONF	Aucun
Pourcentage des budgets de production alloués à des projets réalisés par des femmes	67 %	Suivi des dépenses de production	Aucun
Pourcentage des œuvres achevées scénarisées par des femmes	66 %	Recensement des œuvres achevées par l'ONF	Aucun
Pourcentage des œuvres achevées montées par des femmes	53 %	Recensement des œuvres achevées par l'ONF	Aucun
Pourcentage des œuvres achevées dont la direction de la photographie a été	32 %	Recensement des œuvres achevées par l'ONF	Aucun
Pourcentage des œuvres achevées dont la composition musicale a été signée par des femmes	39 %	Recensement des œuvres achevées par l'ONF	Aucun

¹ La méthodologie de présentation des données pour cet indicateur a été modifiée pour les résultats de l'année 2021-2022. Le terme « femmes » désigne une catégorie qui comprend : 1) soit les œuvres entièrement réalisées par une femme ou une équipe de femmes ; 2) soit les équipes comportant une représentation des femmes égale ou supérieure à celle des hommes (c.-à-d. 50 % ou plus).

Pourcentage des productions achevées, réalisées par des cinéastes et des créateurs et créatrices autochtones	26 %	Recensement des œuvres achevées par l'ONF	Aucun
Pourcentage des budgets de production alloués à des projets réalisés par des cinéastes et des créateurs et créatrices autochtones	16 %	Suivi des dépenses de production	L'ONF a dépassé l'objectif de 15 % qu'il s'était fixé dans son Plan d'action autochtone 2017-2020.
Pourcentage des œuvres réalisées portant sur des sujets liés à la vie et à l'expérience de personnes autochtones, ou présentant des perspectives diverses touchant de nombreux thèmes : race, ethnicité, religion, culture, handicap, genre, sexualité	53 %	Recensement des œuvres achevées par l'ONF	Ce pourcentage est en hausse par rapport aux 35 % de l'année précédente. Il s'agit de 23 titres au total en 2021-2022.
Pourcentage des budgets de production alloués à des projets réalisés par des cinéastes et des créatrices et créateurs issus des communautés de langue officielle en situation minoritaire	26 %	Suivi des dépenses de production	Des cinéastes et des créatrices et créateurs issus des communautés de langue officielle en situation minoritaire ont réalisé 12 œuvres.

* Résultats de 2021-2022 ou les plus récents

Autres effets clés du programme sur le genre et la diversité :

Présenter des perspectives qu'on voit peu ou pas à l'écran fait partie intégrante du mandat de l'ONF. L'institution donne une voix aux communautés qui sont systématiquement sous-représentées dans le paysage médiatique, que ce soit devant ou derrière la caméra : les femmes, les peuples autochtones, les CLOSM, les communautés ethnoculturelles, les minorités sexuelles (2ELGBTQIA+), les personnes vivant avec un handicap, etc. La programmation de l'ONF témoigne de cette diversité, mais l'organisation a poussé plus loin ses engagements avec son plan sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Au cours de la dernière année, l'ONF a atteint la parité et réalisé les objectifs qu'il s'était fixés pour les budgets de production destinés aux créateurs et créatrices autochtones. L'organisation a fait des progrès relativement à ses engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et travaille actuellement à établir des cibles claires pour accroître la diversité devant et derrière la caméra.

Soulignons que l'institution a aussi continué de renforcer ses relations avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire. Au cours de la dernière année, l'ONF a tenu des rencontres bilatérales avec la Fédération culturelle canadienne-française et ses membres, ainsi qu'avec l'English Language Arts Network et le Conseil québécois de la production de langue anglaise. Mentionnons aussi que l'ONF a

contribué activement au processus de renouvellement de l'Entente de collaboration pour le développement des arts et de la culture des communautés francophones en situation minoritaire du Canada, qui arrivera à échéance en 2023.

Sources de renseignements supplémentaires :

[La parité à l'ONF](#)

[FAITS SAILLANTS DE 2021-2022 À L'ONF. Résultats de l'année écoulée en matière de création, de diversité et d'inclusion, de parité hommes-femmes, d'œuvres autochtones et de distribution \(communiqué de presse, 27 juin 2022\)](#)

[Diversité, équité et inclusion. Objectifs et engagements de l'ONF](#)

[Plan d'action autochtone](#)

Plan de collecte de données sur l'ACS Plus :

Un questionnaire d'auto-identification à l'intention des créateurs, créatrices, collaborateurs et collaboratrices est en voie d'élaboration et permettra à l'ONF d'avoir des données pour l'aider à devenir une organisation plus représentative de la société canadienne.

Responsabilité essentielle : Accessibilité des œuvres et interaction avec les auditoires

Nom du Programme : Distribution des œuvres et interaction avec les auditoires

Population cible : tous les Canadiens et Canadiennes de toutes les régions du Canada. De plus, des initiatives ciblent plus précisément (mais pas exclusivement) les sous-groupes suivants :

- les peuples autochtones ;
- les personnes appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+ ;
- les jeunes (notamment par l'entremise de CAMPUS, la plateforme d'éducation en ligne de l'ONF) ;
- les minorités visibles ;
- les personnes vivant avec un handicap.

Répartition des avantages :

		Premier groupe	Deuxième groupe	Troisième groupe	Quatrième groupe	Cinquième groupe	
Selon le sexe	Hommes			X			Femmes
Selon le niveau de revenu	Faible			X			Élevé

		Premier groupe	Deuxième groupe	Troisième groupe	
Selon le groupe d'âge	Jeunes		X		Aînés

Effets clés du programme sur le genre et la diversité :

Statistiques	Résultats observés *	Source de données	Commentaire
Nombre de titres offerts en ligne sur Cinéma autochtone	440 titres gratuits	Données internes	Aucun
Nombre d'élèves ayant accès à la plateforme éducative CAMPUS	4,2 millions	Données internes	Aucun

* Résultats de 2021-2022 ou les plus récents

Autres effets clés du programme sur le genre et la diversité :

La diversité d'expression a continué d'être une priorité pour l'ONF en 2021-2022. L'institution veut s'assurer que ses productions reflètent la diversité canadienne et que l'ensemble de la population du Canada a accès à une pluralité de voix et d'histoires de tout le pays. L'organisme rend ses films accessibles à tout le monde en incluant des descriptions vidéo et des sous-titres à chaque nouvelle production.

Cinéma autochtone, la collection en ligne de l'ONF composée d'œuvres réalisées par des Autochtones, comporte maintenant 440 titres gratuits ; le nombre d'œuvres de cinéastes autochtones offertes en ligne gratuitement a plus que doublé en cinq ans. À l'heure actuelle, Cinéma autochtone constitue 8 % des titres de l'ONF proposés en ligne, mais 16 % de tous les visionnages recensés sur onf.ca/nfb.ca, atteignant ainsi plus d'un demi-million de visionnages en 2021-2022. On y trouve maintenant 15 titres en langues autochtones.

De plus, en 2021-2022, au Canada, plus de 600 projections publiques ont comporté des titres autochtones (en mode présentiel ou virtuel). En tout, plus de 17 000 visionnages de titres autochtones ont eu lieu en personne et au-delà de 54 000, en format virtuel, pour un total de 70 000 visionnages, ce qui représente à peu près 23 % des visionnages de tous les titres (autochtones ou non) présentés lors de projections publiques au pays.

Sources de renseignements supplémentaires :

[FAITS SAILLANTS DE 2021-2022 À L'ONF. Résultats de l'année écoulée en matière de création, de diversité et d'inclusion, de parité hommes-femmes, d'œuvres autochtones et de distribution \(communiqué de presse, 27 juin 2022\)](#)

[Le portail Cinéma autochtone](#)

Plan de collecte de données sur l'ACS Plus :

Rien à signaler pour 2021-2022. À noter que l'ONF ne recueille pas de données désagrégées des composantes de l'ACS+ auprès de ses auditoires, en respect des droits à la vie privée.

Responsabilité essentielle : Programmation et production audiovisuelles

Nom du Programme : Promotion des œuvres et rayonnement de l'ONF

Population cible : tous les Canadiens et Canadiennes de toutes les régions du Canada.

Répartition des avantages :

		Premier groupe	Deuxième groupe	Troisième groupe	Quatrième groupe	Cinquième groupe	
Selon le sexe	Hommes			X			Femmes
Selon le niveau de revenu	Faible			X			Élevé

		Premier groupe	Deuxième groupe	Troisième groupe	
Selon le groupe d'âge	Jeunes		X		Aînés

Autres effets clés du programme sur le genre et la diversité :

En 2021-2022, plusieurs œuvres de l'ONF explorant des sujets tels que l'expérience des personnes autochtones, la race, l'ethnicité, la religion, la culture, les handicaps, les genres et la sexualité, ont remporté des prix à l'échelle tant nationale qu'internationale.

Citons par exemple *Kímmapiiyipitssini : The Meaning of Empathy* (*Kímmapiiyipitssini : la voie de l'empathie*), brochant un portrait intime des efforts de survie, de l'amour et du travail collectif de guérison des membres de la Première Nation des Kainai, au sud de l'Alberta. Cette production a reçu huit prix en 2021-2022, dont le Prix de la cinéaste canadienne émergente et le Prix du public Rogers pour un long métrage canadien à Hot Docs 2021, ainsi que le prix Colin-Low de la meilleure réalisatrice à DOXA 2021.

Le documentaire *Someone Like Me* (*Une personne comme moi*), présentant le parcours d'un jeune homosexuel ougandais, est un autre exemple d'œuvre axée sur la diversité. Cette production a remporté trois prix, dont le Prix du public Rogers à Hot Docs, le Grand Prix Alternative Spirit au Rhode Island International Film Festival et le Prix du meilleur long métrage documentaire au Festival international du film de Las Cruces (États-Unis).

Enfin, mentionnons le long métrage documentaire *Stateless (Apatrides)*, produit en 2020 et portant, entre autres, sur les questions de racisme et de discrimination. Après une tournée des festivals et des projections (en présentiel) en salle réussies, le film a été mis en ligne sur onf.ca/nfb.ca le 1^{er} février 2022 pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs. Grâce à ses chaînes de médias sociaux, l'ONF a contribué à amplifier son rayonnement par du contenu social supplémentaire et des billets ciblant les adeptes de l'institution. L'ONF a également travaillé avec des partenaires communautaires locaux, y compris les Festivals du film black de Montréal et de Toronto, et a mené des activités de rayonnement sur le terrain dans les communautés caraïbéennes de Montréal, Toronto et Vancouver pour faire connaître le lancement du film. Depuis février, la production a été regardée environ 6 000 fois sur onf.ca/nfb.ca.

Ce ne sont que quelques exemples de la façon dont l'ONF remplit son mandat consistant à offrir au public un nouveau regard sur le monde et à favoriser la diversité ainsi que l'inclusion des artistes de tous les horizons dans le cadre du programme Promotion des œuvres et rayonnement de l'ONF. Au total, en 2021 — 2022, 66 % des prix ont été décernés à des créatrices et 13 %, à des artistes autochtones.

Plan de collecte de données sur l'ACS Plus : Rien à signaler pour 2021-2022

Responsabilité essentielle : Programmation et production audiovisuelles

Nom du Programme : Conservation, préservation et numérisation des œuvres

Population cible : l'industrie de la production audiovisuelle

Répartition des avantages : Non disponible

Effets clés du programme sur le genre et la diversité : Non disponibles

Plan de collecte de données sur l'ACS Plus : Rien à signaler pour 2021-2022.

Responsabilité essentielle : Services internes

Nom du Programme : Services internes

Population cible : les employés de l'ONF

Répartition des avantages :

		Premier groupe	Deuxième groupe	Troisième groupe	Quatrième groupe	Cinquième groupe	
Selon le sexe	Hommes			X			Femmes
Selon le niveau de revenu	Faible			X			Élevé

		Premier groupe	Deuxième groupe	Troisième groupe	
Selon le groupe d'âge	Jeunes		X		Aînés

Effets clés du programme sur le genre et la diversité :

Statistiques	Résultats observés *	Source de données	Commentaire
Pourcentage de l'effectif total de l'ONF qui s'est autodéclaré comme appartenant à un groupe sous-représenté en date du 31 mars 2022	22 %	Données internes	Ce pourcentage représente une hausse comparativement à 2020-2021 (19 %). L'ONF s'est engagé à ce que, d'ici le 31 mars 2023, l'ensemble de son personnel soit diversifié et reflète la société canadienne.
Proportion des postes de directrices générales et directeurs généraux, de directrices et directeurs, de productrices exécutives et producteurs exécutifs et de productrices et producteurs pourvus en cours d'année par des personnes issues des communautés autochtones ou de la diversité	Plus de 50 %	Données internes	Aucun

* Résultats de 2021-2022 ou les plus récents

Autres effets clés du programme sur le genre et la diversité :

L'exercice financier 2021-2022 correspond à la première année de mise en œuvre des objectifs et des engagements de l'ONF en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Afin d'être une organisation égalitaire, ouverte et diversifiée, l'ONF a apporté des changements durables conformément aux 24 engagements du plan en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Parmi les faits saillants de l'année figure la nomination de la directrice, Diversité, équité et inclusion, qui relève directement du commissaire. L'ONF a aussi fait des progrès pour éliminer le racisme systémique et les préjugés inconscients, et ainsi mieux refléter la société canadienne. En effet, plusieurs personnes clés des ressources humaines, de la haute direction et impliquées dans les processus de recrutement ont suivi une formation de sensibilisation sur les préjugés inconscients et sur la diversité et l'inclusion. Une formation sur la diversité obligatoire pour tout le personnel est en cours de préparation et sera lancée à l'automne 2022. Par ailleurs, afin de favoriser le maintien en poste des employés issus des groupes désignés, l'ONF a offert aux membres du personnel diverses ressources pour soutenir leur bien-être psychologique en milieu de travail. Également, afin d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi,

l'ONF a sollicité les points de vue de membres des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et des peuples autochtones à plusieurs occasions.

La nomination d'une directrice, Relations autochtones et engagement auprès des communautés, qui relève aussi directement du commissaire, a notamment permis de poursuivre la collaboration avec le comité-conseil autochtone. Des travaux ont été entamés afin de mesurer le chemin parcouru depuis le lancement du Plan d'action autochtone 2017-2020 et de poursuivre sur cette lancée en établissant des priorités partagées par l'ensemble de l'organisation. Il est à noter qu'au 31 mars 2022, le pourcentage d'Autochtones avec un statut d'employé continu a augmenté par rapport à l'année dernière et représente un taux de réussite de presque 100 % au chapitre de l'équité en matière d'emploi, compte tenu de la disponibilité des membres de ce groupe dans le segment approprié du marché du travail. L'ONF s'est engagé à atteindre une représentation autochtone d'au moins 4 % d'ici 2025.

En ce qui a trait à la parité hommes-femmes, l'ONF maintient des résultats très positifs et a reçu la certification Parité or de La gouvernance au féminin. Il s'agit de la quatrième certification consécutive que lui décerne cet organisme. En outre, l'ONF a élargi ses bassins de recrutement en établissant de nouvelles relations et en faisant affaire avec des firmes de recrutement spécialisées pour rejoindre les différents groupes sous-représentés.

Sources de renseignements supplémentaires :

[FAITS SAILLANTS DE 2021-2022 À L'ONF. Résultats de l'année écoulée en matière de création, de diversité et d'inclusion, de parité hommes-femmes, d'œuvres autochtones et de distribution \(communiqué de presse, 27 juin 2022\)](#)

Plan de collecte de données sur l'ACS Plus : Rien à signaler pour 2021-2022

Définitions

Population cible : Voir la [définition de groupe cible de Finances Canada](#) dans « Directives de l'utilisateur pour le Résumé ministériel de l'ACS Plus ».

Échelle selon le sexe :

- Premier groupe : principalement des hommes (p. ex. 80 % ou plus d'hommes)
- Deuxième groupe : de 60 % à 79 % d'hommes
- Troisième groupe : largement équilibré entre les sexes
- Quatrième groupe : de 60 % à 79 % de femmes
- Cinquième groupe : principalement des femmes (p. ex. 80 % ou plus de femmes)

Échelle selon le niveau de revenu :

- Premier groupe : très avantageux pour les personnes à faible revenu (très progressif)
- Deuxième groupe : un peu avantageux pour les personnes à faible revenu (quelque peu progressif)
- Troisième groupe : aucune incidence importante découlant de la répartition du revenu
- Quatrième groupe : un peu avantageux pour les personnes à revenu élevé (quelque peu régressif)
- Cinquième groupe : très avantageux pour les personnes à revenu élevé (très régressif)

Échelle selon le groupe d'âge :

- Premier groupe : bénéficie principalement aux jeunes, aux enfants et aux générations futures
- Deuxième groupe : aucune incidence intergénérationnelle significative ou incidence générationnelle entre jeunes et aînés
- Troisième groupe : bénéficie principalement aux baby-boomers ou aux aînés