



# **Analyse des lacunes dans la formation**



pour les professions techniques  
du cinéma et de la télévision



Conseil  
des ressources humaines  
du secteur culturel

Cultural  
Human Resources  
Council

**Analyse**  
**des lacunes dans la formation**  
**pour les professions techniques du cinéma**  
**et de la télévision**

À l'intention du

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

par

Lowenbe Holdings Ltd.  
680, chemin Indian Point  
Glen Haven, Nouvelle-Écosse  
B3Z 2T7  
902-823-1404

et

Benoit Dubois, Québec

18 avril 2008

## Remerciements

Merci aux membres du Conseil consultatif national de la formation pour leurs conseils, à Susan Annis, Lucie D'Aoust et au CRHSC pour avoir pris l'initiative d'aider l'industrie du cinéma et de la télévision à s'adapter aux changements. Un merci spécial aux nombreuses personnes qui ont répondu au questionnaire et participé aux tables rondes et qui ont pris le temps de discuter de ces questions avec justesse et passion, particulièrement à Benoit Dubois qui s'est occupé du Québec et nous a permis de mieux comprendre la situation. Merci aussi à Louise Jobin, François Laplante et John MacLaren qui, par leur recherche perspicace et approfondie, ont été d'une aide formidable dans la préparation de ce portrait de la situation.

Geoff Le Boutillier  
18 avril 2008

Le genre masculin utilisé dans ce texte désigne aussi bien les femmes que les hommes et n'est utilisé que pour alléger le texte.

## TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	1
1.1.	Contexte .....	1
1.2.	Méthodologie.....	2
2	PERSPECTIVE DE L'INDUSTRIE .....	5
2.1.	Évolution de l'industrie .....	5
2.2.	Financement.....	5
2.3.	Défis de la formation .....	9
3	BESOINS DE FORMATION GÉNÉRAUX.....	15
3.1.	Niveau I, Débutant.....	15
3.2.	Niveau II – Émergence et intermédiaire .....	18
3.3.	Niveau III - Reconnu.....	23
4	LACUNES DANS LA FORMATION SELON LES PROFESSIONS .....	25
4.1.	Personnel de production .....	25
4.2.	Assistant-réalisateur.....	29
4.3.	Conception de la production.....	29
4.4.	Machiniste et éclairagiste .....	33
4.5.	Caméra.....	34
4.6.	Son .....	36
4.7.	Postproduction .....	36
5	RECOMMANDATIONS .....	40
6	ANNEXE A – professions techniques .....	45
7	ANNEXE B – FORMATION.....	46
8	ANNEXE C – Personnes interviewées.....	64

# **1 INTRODUCTION**

## **1.1. Contexte**

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) a le mandat de se pencher sur des questions stratégiques essentielles et sur la planification de projets touchant la main-d'œuvre du secteur culturel. Organisme sans but lucratif, il est financé par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement canadien et géré par des représentants de divers groupes du secteur culturel en partenariat avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDC). Le CRHSC est l'un des 30 conseils sectoriels créés grâce à des fonds de démarrage venant du fédéral dans le but de réunir les employeurs, l'industrie, les travailleurs, les établissements d'enseignement et de formation ainsi que les gouvernements pour étudier les problèmes liés à l'économie canadienne. La mission du CRHSC est d'initier, de coordonner et de promouvoir la planification, la gestion, le développement et la formation des ressources humaines au sein du secteur culturel.

Le présent projet s'inscrit dans la philosophie du Conseil qui vise à fournir à l'industrie les renseignements et les outils nécessaires à la planification et au développement des ressources humaines.

En raison des changements technologiques importants que subit l'industrie du cinéma et de la télévision et qui touchent plus de 100 corps de métiers soit, selon Statistique Canada, directement ou indirectement plus de 134 000 travailleurs, le CRHSC a entrepris la présente analyse des lacunes dans la formation pour les professions techniques du cinéma et de la télévision afin de dresser un portrait de l'industrie qui permettra au Conseil consultatif national de la formation de travailler à une meilleure répartition des ressources en matière de formation. Il ne s'agit pas d'une recherche exhaustive et d'autres données devront être recueillies. Par contre, il en ressort des tendances nettes dont découlent des recommandations proposées par l'**industrie** et les **établissements** de formation pour faire face à la situation actuelle. La présente analyse est le fruit des observations et des recommandations de ces deux partenaires.

Il y a, au Canada, un grand nombre d'excellents travailleurs techniques possédant de bonnes compétences de base. Il existe également un éventail considérable de ressources en formation pour leur permettre d'améliorer leurs compétences. Dans une industrie comme celle du cinéma et de la télévision, où les transformations se font rapidement – une industrie diversifiée et décentralisée, tantôt en plein essor, tantôt en chute libre – anticiper les fluctuations, diriger les professionnels vers les ressources de formation ou rendre les ressources accessibles devrait se faire plus efficacement. Le présent rapport vise à dresser un portrait général de la situation, à définir les problèmes et à proposer des solutions afin de répartir plus efficacement les ressources en formation.

## **1.2. Méthodologie**

La présente étude est qualitative plutôt que quantitative. Il existe un grand nombre de professions techniques au sein de l'industrie. La plupart des professionnels n'ont pas de carte de compétence et les offres de formation sont non seulement très diversifiées mais en perpétuel changement. Notre objectif était d'atteindre une bonne compréhension des problèmes de l'industrie et chercher des solutions spécifiques auprès des personnes interrogées.

La tâche a été organisée en vertu des éléments suivants :

L'étude n'a porté que sur les postes des listes « B » et « C » (professions techniques) du budget standard de Téléfilm Canada pour l'industrie. (Voir Annexe A). – Les acteurs, les figurants ainsi que les musiciens, compositeurs, monteurs et producteurs de musique, etc., ont été exclus et feront l'objet d'une étude séparée.

Dans le cadre de nos conversations et de notre correspondance avec les personnes interrogées, deux séries de quatre questions ont été posées : une première pour les personnes travaillant dans l'industrie et une deuxième pour les établissements d'enseignement et de formation.

Les questions portant sur **l'industrie** qui ont été posées aux directeurs de production, producteurs, coordonnateurs de production et chefs de départements sont les suivantes :

En tenant compte de la situation actuelle de l'industrie et de la direction vers laquelle elle se dirige et en utilisant comme guide les listes, ci-jointes, des professions techniques du budget standard de Téléfilm Canada :

1. Y a-t-il un nombre suffisant de techniciens ? Si non, quels sont les besoins ?
2. Est-ce que les techniciens manquent de compétences ? Si oui, dans quels domaines y a-t-il des lacunes ?
3. Par ordre d'importance, quelles sont les trois principales sources de formation de vos techniciens ? D'où viennent-ils ? Où suivent-ils leur formation de base et comment acquièrent-ils de nouvelles techniques une fois qu'ils sont intégrés dans l'industrie ?
4. À votre avis, comment doit-on procéder pour combler les lacunes ? Plus de possibilités de mentorat ? L'expérience acquise en cours d'emploi ? Ateliers ? Une relation plus étroite entre les établissements d'enseignement et de formation et l'industrie ? Un meilleur accès aux équipements ? Autres suggestions ?

Aux établissements de formation, écoles, institutions, collèges et universités, syndicats, guildes et organismes professionnelles, nous avons posé les questions suivantes :

En tenant compte de la situation actuelle de l'industrie et de la direction vers laquelle elle se dirige et en utilisant comme guide les listes, ci-jointes, des professions techniques du budget standard de Téléfilm Canada :

1. Veuillez encercler les professions pour lesquelles vous offrez de la formation pour les débutants et décrivez brièvement le contenu des cours.
2. Veuillez encercler les professions pour lesquelles vous offrez du perfectionnement professionnel et décrivez la nature des offres de formation.
3. Quelles sont à votre avis les lacunes dans la formation pour les professions techniques ? Avez-vous l'intention d'aider à les combler et si oui, comment ?
4. À votre avis, quel est le plus grand défi que doit relever le Canada pour combler les lacunes dans la formation au sein de l'industrie du cinéma et de la télévision qui fait face à des changements majeurs.

Ces huit questions et la méthodologie privilégiée ont d'abord été soumises au Conseil consultatif national de la formation pour obtenir des suggestions et l'approbation des membres.

Les syndicats et guildes, les agences provinciales ainsi que des collègues de l'industrie nous ont aidé à établir une liste de répondants éventuels au sein de l'industrie.

La liste des **établissements de formation** a été établie à partir de la base de données sur la formation du CRHSC, avec l'aide d'associations professionnelles telles que l'Association canadienne de production de film et télévision, d'agences provinciales, d'organismes comme la Broadcast Educators Association of Canada (BEAC), l'Alliance des arts médiatiques indépendants (AAMI) ainsi que les principaux organismes de formation pour les professions techniques, c'est-à-dire les syndicats et les guildes.

Pendant cinq semaines, nous avons effectué des entrevues, recueilli des données et suivi diverses pistes de recherche. À titre d'exemple, au Québec, nous avons interviewé 47 travailleurs expérimentés que nous avons choisis en consultant des professionnels de l'industrie. Leur expérience de travail dans l'industrie est en moyenne de 27 ans; chaque groupe d'âge est représenté, mais la catégorie la plus importante est celle des personnes ayant plus de 30 ans d'expérience. La plupart des personnes avaient occupé ou occupaient actuellement des fonctions de gestion ou des postes comportant un haut degré de responsabilité. Près de 88 p. 100 d'entre eux ont été interviewés par téléphone et les autres par courriel.

Nous avons divisé les réponses par province, dégagé des thèmes, donné un aperçu de la situation et préparé le rapport qui suit.

La tâche n'a pas été facile. Nous n'avons pu qu'effleurer la surface et obtenir un aperçu général des grandes tendances, des besoins et des lacunes. Nous avons découvert des problèmes endémiques et il est possible d'établir des stratégies pour les résoudre. Toutes les personnes préoccupées par ces questions pourront désormais poursuivre le processus avec une compréhension commune de la problématique.

- 1) **Recommandation** – *Entreprendre une analyse détaillée des lacunes dans la formation pour les professions techniques dans des régions, provinces et territoires spécifiques. En plus des postes définis dans les budgets de Téléfilm Canada, elle devrait porter sur les postes du secteur des services, des fournisseurs d'équipement, des sous-traitants et des maisons de postproduction.*

Cette étude a permis aux établissements de formation et aux travailleurs de toutes les disciplines de faire des commentaires et d'imaginer l'avenir. Elle a aussi démontré l'importance de la cueillette de renseignements sur la formation dans une industrie en perpétuel changement.

- 2) **Recommandation** – *Créer, faire connaître et maintenir un forum Internet qui permettra aux professionnels de faire connaître les pénuries dans les compétences et les besoins de formation qu'ils perçoivent et ainsi, aider à dégager les tendances au sein de l'industrie.*

## **2 PERSPECTIVE DE L'INDUSTRIE**

### ***2.1. Évolution de l'industrie***

Il est évident que l'industrie est en changement perpétuel. Les changements les plus évidents se retrouvent dans les professions techniques. Même les descriptions de poste changent. De nouveaux postes apparaissent, notamment pour l'imagerie numérique, et des fonctions auparavant liées à la postproduction sont maintenant exécutées sur le plateau. Les contenus multiplateformes supplantent les vieux paradigmes de la télévision et du cinéma. Des émissions à succès peuvent maintenant être des productions téléchargeables – mobisodes ou webisodes – et bientôt peut-être des productions qui exigeraient toute une liste hiérarchique de départements, des métiers traditionnels représentés par les différents syndicats et guildes – Production, assistant-réalisateur, concepteur de production, caméra, son, machiniste et éclairagiste, postproduction se résumeront à un ou deux « créateurs ». Pour s'adapter au monde des nouvelles technologies qui a le vent dans les voiles, l'industrie doit les adopter et se réinventer, miser sur ses compétences, en particulier sur sa façon de donner de la formation.

***Lacunes dans la formation*** – Une lacune bien précise se retrouve partout au sein de l'industrie – les nouvelles technologies. Alors que les compétences de base et l'esthétisme sont toujours de mise dans l'art de raconter une histoire avec des images et du son, les nouvelles technologies – HD, enregistrement et montage numériques, nouveaux moyens de distribution, etc. – ont un impact direct sur chacun des postes d'une équipe de tournage. Pourtant, la formation dans ces nouvelles technologies n'a pas suivi.

### ***2.2. Financement***

#### ***2.2.1. Gouvernement***

Le commentaire le plus fréquent des personnes interviewées, qu'elles viennent de l'industrie ou d'un établissement de formation, portait sur le manque de financement pour former les travailleurs. Les syndicats et guildes, les associations professionnelles, les collèges et les universités, les institutions, les coopératives pas plus que le gouvernement ne peuvent payer seuls toute la facture. Ceci dit, bien que les industries culturelles n'aient pas toujours offert la meilleure garantie quant à l'argent du gouvernement, avec la collaboration de l'industrie, le gouvernement peut vraiment aider. Certains outils, dont l'Entente sur le marché du travail provinciale-fédérale (EMT), fournissent un financement important pour la formation. L'augmentation du financement spécifique pour le cinéma et la télévision permettrait de mieux représenter l'industrie et de trouver des solutions

créatives, notamment en combinant les deniers publics et les contributions privées.

New Brunswick Film, entre autres, a spécifiquement demandé un programme de crédit d'impôt réaliste qui partagerait les coûts entre le fédéral et les provinces dans le but d'encourager la formation, plus précisément la formation en cours d'emploi.

En effet, dans la région de l'Atlantique, on demande une coopération plus étroite entre les quatre provinces – en autant qu'elle soit accompagnée d'incitatifs pour que les travailleurs retournent dans leur province d'origine lorsqu'une production se termine. Aucune province ne veut former des travailleurs pour les voir ensuite partir vers les grands centres de production. Les personnes interviewées ont suggéré des dispenses régionales en échange d'un mentorat structuré et des repères clairs pour en mesurer le succès. Il y a un grand potentiel d'avantages à partager les compétences dans une région, mais pour obtenir l'accord des provinces, d'autant plus que la formation est une responsabilité provinciale, il serait sans doute mieux d'augmenter les capacités des provinces. Une approche fédérale permettrait par contre d'avoir une meilleure vue d'ensemble. Pour assurer un financement adéquat et une répartition plus efficace des ressources, il faudrait une bonne *realpolitik*, basée sur une analyse statistique de la relation entre la formation et la croissance industrielle, combinée et mise en œuvre par des coalitions de formation régionales, provinciales ou territoriales.

Le document stratégique du CRHSC, 3, 2, 1... *Action !*, visant à faciliter l'harmonisation et l'organisme de projets formation dans l'industrie du cinéma et de la télévision faisait les constatations et les recommandations suivantes :

**Lacunes dans la formation** – Les politiques fédérales et provinciales et les lois n'arrivent pas actuellement à mettre en place suffisamment de « leviers et d'incitatifs » pour encourager des investissements plus conséquents et plus efficaces de la part du gouvernement et de l'industrie en matière de formation.

- 3) **Recommandation** – *Élaborer et mettre en œuvre des variantes de la loi du 1<sup>p.</sup> 100 du Québec ou du 8<sup>p.</sup> 100 de la Saskatchewan sur l'administration de la formation qui soient adaptées aux réalités régionales.*
- 4) **Recommandation** – *Les crédits d'impôt et autres incitatifs devraient être utilisés afin d'encourager les fournisseurs à rendre leurs logiciels et leurs équipements sophistiqués beaucoup plus accessibles aux apprentis.*

**Meilleure pratique** – Loi 1 p. 100 du Québec. Les employeurs dont la masse salariale annuelle totale est de 1 000 000 \$ ou plus doivent en investir au moins 1 p. 100 dans la formation de leurs employés auprès de formateurs accrédités. Le

Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ), une association accréditée par le gouvernement, recueille et débourse les fonds du programme pour de la formation et des programmes de perfectionnement professionnel pour les techniciens. Les producteurs peuvent transférer le 1 p. 100 au RFAVQ, former eux-mêmes leurs employés ou encore verser le 1 p. 100 à Revenu Québec. Bien que cette loi soulève quelques problèmes, entre autres que 60 à 80 p. 100 des travailleurs de l'industrie du cinéma ne sont pas des employés et ne sont donc pas, en théorie, admissibles, que la qualification des formateurs soit assez complexe et que le déboursement équitable du Fonds représente un défi de taille – la loi mise en place pour combler des besoins locaux est digne d'être imitée. La Colombie Britannique, notamment, travaille actuellement à établir un système inspiré de celui du Québec.

**Meilleure pratique** – Le programme JobStart/Future Skills (JS/FS) de la Saskatchewan fait le lien entre la formation et l'emploi. Les producteurs peuvent récupérer 50 p. 100 du salaire versé aux employés formés en cours d'emploi et les mentors reçoivent une prime de 15 p. 100 de leur salaire habituel.

**Meilleure pratique** – En 36 mois, à Terre-Neuve, les dispositions déterminatives ont permis la formation de 20 travailleurs. Dans un milieu de production de la taille de celui de Terre-Neuve, c'est une augmentation importante. C'est le cas également des autres provinces où le salaire des travailleurs qualifiés « venant d'ailleurs » qui font du mentorat auprès de travailleurs locaux est admissible au crédit d'impôt provincial. Dans le cas de Terre-Neuve, le crédit d'impôt est lié à la réussite du mentorat.

**Meilleure pratique** – Des rumeurs courent à l'effet que le presque légendaire Programme d'aide à la formation dans l'industrie cinématographique (AFIC) serait ressuscité en Nouvelle-Écosse. Il s'agit d'une initiative de l'industrie, de la province et du gouvernement fédéral pour améliorer les compétences des professionnels de l'industrie. En trois ans, le nombre d'équipes est passé de deux à cinq et demi. Les producteurs et le gouvernement ont payé chacun la moitié des coûts. Les mentors et les travailleurs ont été payés et le bassin de main-d'œuvre ne cesse d'augmenter.

### **2.2.2. Financement pour le perfectionnement professionnel**

En Ontario, une directrice de production a parlé de la difficulté qu'ont les professionnels à trouver le temps et l'argent pour le perfectionnement professionnel. Elle a suggéré qu'une journée de perfectionnement professionnel soit allouée chaque année à tous les travailleurs.

Des provinces et territoires ont déjà mis en place des mesures incitatives pour encourager le mentorat, les programmes de compagnonnage et d'autres formes de formation en cours d'emploi ainsi que des cours dans un établissement

d'enseignement, mais les programmes vont et viennent au gré des changements de gouvernement. Quand les travailleurs ont des responsabilités familiales, il est souvent difficile de retourner à l'école pour suivre une formation. Même chose, pour les professionnels d'expérience qui, sans avantages financiers, n'ont pas nécessairement le goût de faire du mentorat auprès de jeunes travailleurs qui pourraient un jour prendre leur place.

Il est difficile pour les travailleurs de suivre le rythme des changements technologiques. Le perfectionnement professionnel peut permettre de garder les travailleurs au sein de l'industrie. Même les travailleurs d'expérience, *spécialement* eux sans doute, doivent se former à nouveau et perfectionner leurs compétences afin de pouvoir travailler avec les nouvelles technologies, connaître les nouveaux marchés et s'adapter aux nouvelles façons de faire les choses.

- 5) **Recommandation** – *Mettre en place des incitatifs financiers pour les apprentis et les mentors dans chaque milieu de production de l'ensemble du pays afin d'encourager la formation et le perfectionnement professionnel.*
- 6) **Recommandation** – *Concevoir la formation de manière à encourager les travailleurs à demeurer au sein de l'industrie. La formation en postproduction pourrait, par exemple, permettre d'acquérir des compétences en programmation et, ainsi, les travailleurs pourraient concevoir leurs propres utilitaires et éviter la redondance quand de nouveaux logiciels apparaissent.*

**Meilleure pratique** – Banff Centre Work Study Program – Les apprentis de l'industrie ayant un ou deux ans d'expérience obtiennent des bourses qui couvrent les coûts du programme et les subventions pour l'hébergement à long terme. En plus de la musique et du son, le programme Creative Electronic Environments (CEE) comprend de l'expérience pratique en caméra, graphisme et photographie ainsi que de la postproduction en montage pour les dialogues et les effets,. Le centre prévoit offrir le programme pour les professions techniques en créant un atelier maître dans lequel les travailleurs de niveau intermédiaire et supérieur travailleraient avec les « maîtres » de leur profession et, après avoir perfectionné leurs compétences, pourraient faire du mentorat auprès des débutants.

**Meilleure pratique** – La Guilde canadienne des réalisateurs (DGC) offre 50 p. 100 de rabais pour tout cours complété, jusqu'à concurrence de 500 \$ par année par membre. Malheureusement, jusqu'à maintenant, peu de personnes en ont profité.

### **2.2.3. Coopératives**

Au Canada, les coopératives sans but lucratif et les centres d'artistes autogérés ont donné de la formation à des créateurs autodidactes et à des travailleurs non syndiqués. Malgré des budgets extrêmement limités, elles sont souvent en tête en

termes de créativité. Une grande entreprise internationale de logiciel a récemment demandé l'expertise d'une coopérative pour une application innovatrice d'un logiciel de postproduction de la musique. Ces réalisateurs repoussent sans cesse les limites et sont souvent à l'avant-garde du contenu de la production dans le nouveau paradigme des plateformes multiples. Pour être en mesure de relever les défis, nous devons sortir des sentiers battus et rendre la frontière plus perméable entre les « professionnels » et les coopératives de cinéastes. Les deux parties en profiteraient sans aucun doute.

7) **Recommandation** – *Les ateliers, les incubateurs de création et les formations en cours d'emploi qu'offre l'important réseau canadien des coopératives et des centres d'artistes autogérés ne devraient pas être laissés au hasard et offrir des programmes de formation structurés, adéquatement financés par les gouvernements et le secteur privé. Cela pourrait grandement profiter à l'ensemble de l'industrie du cinéma et de la télévision.*

**Meilleure pratique** – La Newfoundland Film Coop, la Newfoundland Independent Co-operative (NIFCO), la New Brunswick Film Coop, la AFCCOOP (Atlantic Filmmakers Coop de Halifax), comme plusieurs autres coopératives du pays, sont des joueurs importants qui contribuent grandement à l'industrie du cinéma et de la télévision de leur région respective.

**Meilleure pratique** – Un exemple parmi plusieurs autres. Malgré un budget et de l'équipement limités, Ed Vidéo de Guelph, en Ontario, un centre d'artistes autogéré, a récemment embauché un preneur de son de la région, gagnant d'un prix Gemini, pour donner un atelier pour les perchistes et assistants au son.

### **2.3. Défis de la formation**

À mesure que les revenus diminuent et que les chaînes prolifèrent, la durée des journées de travail augmente et les salaires diminuent. Pour citer un des professionnels interviewés pour la présente étude : « C'est moins ce que tu as fait ou les qualifications que tu as qui comptent, mais plutôt ce que tu peux endurer (*juron en moins*) ! ». Les équipes réduites, les budgets serrés et les changements de description de tâches sont tous des embûches à une répartition adéquate des ressources de formation.

#### **2.3.1. Trop ou pas assez**

Le côté imprévisible du cinéma et de la télévision représente un obstacle important pour la mise en œuvre d'une stratégie méthodique de formation pour l'industrie. En quatre ans, l'industrie de la Colombie-Britannique a vu son chiffre d'affaires passer de 400 \$ millions à 1,3 milliard de dollars. Puis, l'année dernière, la force

du dollar canadien et la grève des scénaristes aux États-Unis l'ont fait chuté de 26,2 p. 100. Les prévisions, pourtant bien réfléchies, sur les bassins d'emplois sont compromises tant par des actions humaines, notamment les manœuvres constantes entre provinces pour obtenir des crédits d'impôt que par des influences extérieures hors de notre contrôle comme l'épidémie de SRAS qui a porté un coup dur à l'industrie ontarienne il y a quelques années ou encore, les fluctuations importantes des taux de change internationaux. De plus, des données brutes mesurant uniquement la somme des budgets de production pendant une période donnée peuvent biaiser les résultats. Plusieurs productions à petits budgets suffisent souvent à assurer la prospérité de l'industrie locale alors que des productions à gros budgets, qui ont du succès au *box office* et qui paraissent bien sur papier, ne laissent absolument rien derrière elles lorsqu'elles quittent une région.

Le bassin d'emploi du cinéma et de la télévision est mobile et même itinérant. Les travailleurs vont où il y a du travail. Quelquefois, dans les périodes d'expansion, les travailleurs montent trop vite dans la hiérarchie sans avoir toutes les compétences nécessaires. Dans les années de vaches maigres, beaucoup d'entre eux quittent l'industrie. Il est extrêmement difficile de monter un dossier pour obtenir de l'argent pour la formation dans une industrie si volatile, mais c'est essentiel. Il nous faut absolument des analyses statistiques concrètes qui démontreront jusqu'à quel point la formation peut avoir un effet positif sur l'industrie du cinéma et de la télévision, tant au niveau provincial que national.

Dans l'Ouest, l'industrie des sables bitumineux offre de gros salaires, produit un effet d'inflation sur les autres industries, accapare les travailleurs et fait des brèches dans le bassin d'emplois du cinéma et de la télévision. La Colombie-Britannique est en pleine croissance et les menuisiers et les électriciens du cinéma et de la télévision sont de plus en plus attirés par les salaires et la stabilité du milieu de la construction. Bien que la plupart des travailleurs aient une bonne base de compétences essentielles, il y a peu de possibilités d'acquérir des compétences en haute technologie : caméra, console d'éclairage, gradateurs, DEL, etc. La pénurie de travailleurs compétents se fait sentir parmi les machinistes, opérateurs de chariot, éclairagistes, perchistes, opérateurs de génératrice, commis de bureau, secouristes, cantiniers, costumiers, coiffeurs, maquilleurs et régisseurs d'extérieurs. Une personne de l'Ouest nous a dit : « Il y a sept ans vous pouviez embaucher un assistant de plateau en une minute, aujourd'hui, ce n'est plus possible ».

Ce thème est récurrent à la grandeur du pays. S'il y avait plus de productions, les travailleurs resteraient peut-être dans l'industrie et ne seraient pas attirés par des salaires plus élevés et par la stabilité d'emploi des autres industries. Il ne s'agit pas d'une solution aux lacunes dans la formation, mais pour garder les travailleurs formés au sein de l'industrie, un machiniste de Toronto suggère une agence de placement pour jumeler les travailleurs à une autre clientèle durant les temps creux et les récupérer quand les temps sont meilleurs.

Edmonton est un très bon exemple du cycle actuel. Lionsgate y produit une grosse série, les productions américaines sont très présentes, il s'y fait de bonnes productions locales. À un moment donné, on a eu besoin de quatre équipes complètes et les pénuries sont devenues évidentes. Pour aider à résoudre le problème, Lionsgate a accepté de fournir 20 postes de formation et des partenariats constructifs ont été créés.

L'industrie n'est pas uniforme à travers le pays. Le Nunavut a une profusion de productions hivernales et la Nouvelle-Écosse possède de bonnes compétences pour des productions en milieu marin. Il faut un inventaire des compétences « régionales » ainsi que des analyses des lacunes dans la formation. Malgré les efforts du nouveau Conseil consultatif national sur la formation pour régler le problème, le Canada n'a pas actuellement de mécanisme pour recueillir l'information et prévoir l'avenir comme le fait Skillset au Royaume Uni,

En période de prospérité, les travailleurs sont propulsés aux postes de chefs et d'assistants-réalisateurs et ils n'ont pas toujours les compétences nécessaires pour gérer la situation. Pour combler ces lacunes, plusieurs personnes interviewées recommandent d'acquérir plus d'expérience avant d'accéder au poste de chef. Pour suivre le cycle, il faut de toute évidence être capable d'anticiper le virage – se bâtir des moyens et se préparer au changement.

Ce qui complique encore davantage cette tâche d'anticipation, c'est la diversité des productions. Le cinéma est différent de la télévision qui est différente de la publicité et ainsi de suite, bien que plusieurs descriptions de poste semblent similaires en surface. Logiquement, chaque secteur de l'industrie ainsi que les compétences requises pour chaque poste dans ces secteurs, devrait être analysé et les ressources en formation réparties en conséquence. Certaines compétences en cinéma, par exemple, *sont* transférables à la télévision et vice versa. Déterminer quels sont les points communs permettrait de mieux répartir les ressources pour répondre à la demande. Mais les choses changent à toute vitesse – il faut adopter une approche globale et rapide qui nous permettra de reconnaître les tendances, de prévoir et d'utiliser les connaissances et le bon sens des professionnels pour construire la capacité de l'ensemble de l'industrie. Mettre sur pied des programmes d'études prend du temps et les établissements d'enseignement doivent connaître les besoins. Les programmes de mentorat et d'apprentissage ne se matérialiseront pas non plus d'un seul coup.

8) **Recommandation** – *Le Conseil consultatif national de la formation ainsi que les organismes provinciaux et régionaux de formation, devraient travailler avec les agents provinciaux qui font la promotion de leur province comme lieu de tournage, avec les gestionnaires et les éclaireurs qui cherchent à attirer des productions externes, avec les délégués de divers marchés et avec les représentants du gouvernement canadien dans les centres de production à l'étranger afin de mettre tous*

*les moyens possibles à leur disposition pour prévoir les demandes de production et se préparer à combler les pénuries.*

**Meilleure pratique** – Le Northern Alberta Institute of Technology (NAIT) a adopté l'approche des « besoins spécifiques » pour faire face au *boom* d'Edmonton. En partenariat avec l'APTN, il donne de la formation aux travailleurs autochtones et, conjointement avec l'IATSE, une formation spécifique aux machinistes, éclairagistes et superviseurs de scénario. Chaque année, à Banff, le Women in the Directors Chair Program offre un stage à une superviseure de scénario diplômée du NAIT.

**Meilleure pratique** – Encore à Edmonton, l'entente de formation entre Lionsgate et la Ville d'Edmonton, qui a permis d'augmenter la main-d'œuvre locale, représente un bel exemple d'une façon de bâtir sa propre capacité en négociant avec une compagnie de production venant d'ailleurs. Quand Lionsgate quittera Edmonton, la main-d'œuvre y restera.

**Meilleure pratique** – En plus d'offrir des douzaines de cours (protocole de plateau, sécurité) et des ateliers spécialisés (costumes, éclairage, survie dans l'industrie, compétences de travail), Film Training Manitoba augmente son bassin d'emploi en faisant appel régulièrement aux écoles, aux collèges communautaires, aux autres professions ainsi qu'à l'industrie elle-même, un moyen proactif d'améliorer le niveau de compétence de la communauté toute entière et de faire comprendre que l'industrie est une avenue prometteuse.

**Meilleure pratique** – Au Royaume-Uni, Skillset, le Sector Skills Council for the Audio Visual and Publishing Industries, est financé conjointement par l'industrie et le gouvernement. Skillset a des bureaux partout au pays, tient compte de la capacité industrielle locale, régionale et nationale de l'industrie et aide à créer des liens entre les travailleurs de tous les niveaux, des débutants qui veulent améliorer leurs compétences aux professionnels bien établis.

### **2.3.2. Guerres de territoire**

À Los Angeles, les grands studios ont combiné leurs efforts pour créer un centre de formation des travailleurs techniques. En quatre ans, 80 000 personnes y sont passées. Au Québec, la solution de « briques et de mortier » peut fonctionner, mais le Canada anglais est fortement décentralisé. De plus, il y existe une grande variété de possibilités de formation (Voir Annexe B). D'un océan à l'autre, par exemple, les syndicats, les guildes et leurs membres ont fait un travail remarquable pour assurer le perfectionnement professionnel. Un grand nombre de ces meilleures pratiques se retrouvent dans la liste des pages 19 à 21 de 3, 2, 1... *Action !*

Toutefois, le succès de notre panoplie de ressources est compromis par trois forces contre-productives majeures :

*La crainte du chômage* – Les travailleurs reconnus peuvent hésiter à former de nouveaux travailleurs. Ils n'ont pas envie de créer un excédent de travailleurs et de se retrouver au chômage.

*Le manque de confiance* – Les syndicats et guildes hésitent souvent à négocier des ententes d'apprentissage avec les producteurs parce qu'ils ne veulent pas que ces derniers en profitent dans le seul but d'économiser de l'argent.

*La concurrence* – Les succursales, les villes, les provinces, les régions, les territoires, les écoles, les collèges, les établissements – tout le monde veut protéger son territoire et l'étendre. La concurrence entre compagnies peut elle aussi être contre-productive. Pour faire des propositions à ces coûts moins élevés que ceux des autres, les compagnies embauchent parfois des équipes mal formées et s'exposent à des situations dangereuses.

Ces forces combinées peuvent facilement se transformer en orage. Le résultat : une baisse graduelle du niveau de compétences du milieu de production. Les travailleurs âgés quittent l'industrie sans transmettre leurs compétences. Des travailleurs moins compétents peuvent se retrouver dans le rôle de formateur. Les producteurs et les directeurs de production se plaignent, par exemple, qu'on leur envoie des machinistes « qui ne font pas la différence entre un drapeau et un diffuseur », et les deux parties sont frustrées. « Les producteurs sont trop occupés à compter leur argent pour investir dans la survie à long terme de l'industrie. » Une fois encore, la répartition efficace des ressources de formation exige la coopération, la collaboration et moins de concurrence.

Les chevauchements administratifs et les rivalités contribuent à l'inefficacité des ressources. Si les syndicats et les guildes collaboraient mieux et étaient moins sectaires, l'industrie en bénéficierait.

La concurrence entre les provinces peut elle aussi être contre-productive. Elles pourraient pourtant apprendre les unes des autres. Le Seneca College de l'Ontario a notamment un excellent programme d'études supérieures en costumes, offert sur deux trimestres, spécialement conçu pour l'industrie et donné par le département de commercialisation de la mode. Des provinces comme la Nouvelle-Écosse pourraient profiter de cette formation qui existe déjà. C'est souvent le processus politique – amener le gouvernement, l'industrie et les établissements de formation à travailler ensemble – qui permet de faire changer les choses.

En éliminant cette culture protectionniste, en stimulant l'esprit de collaboration entre les producteurs, les syndicats et guildes, les villes, provinces et établissements d'enseignement, nous devrions pouvoir réussir. Ce ne sera cependant pas facile, spécialement si une province paie pour former des travailleurs qui s'en vont ensuite travailler ailleurs et ne reviennent jamais. Comme c'est le cas pour les médecins ou les officiers des forces armées, les provinces pourraient imposer des conditions comme d'obliger les travailleurs à demeurer

dans la province pendant un certain laps de temps. Une des questions les plus préoccupantes demeure celle des travailleurs qui disparaissent. Des stratégies de croissance industrielle soigneusement conçues où la composante de la formation serait bien intégrée à l'ensemble permettraient sans doute de régler une bonne partie du problème.

Tous les secteurs de l'industrie, les producteurs, les syndicats et guildes, les établissements de formation, les agences gouvernementales, etc. doivent être proactifs et faire valoir une vision à long terme – seules la collaboration, la confiance et la mise en place de plus en plus de formation en cours d'emploi peuvent assurer la vigueur de la population active au sein de l'industrie.

Facile à dire, mais pas facile à faire. Tout le monde doit s'entendre sur une chose : la formation est essentielle.

- 9) ***Recommandation*** – *Assurer la représentation des producteurs, des directeurs de production, des syndicats et guildes au Conseil consultatif national sur la formation et au sein des organismes régionaux de formation.*

### **3 BESOINS DE FORMATION GÉNÉRAUX**

Dans un effort pour rationaliser la répartition de la formation, plusieurs provinces ont adopté une approche progressive assez semblable à celle proposée dans 3, 2, 1... *Action !*. Il y a des variantes, mais dans l'ensemble, la formation est proposée plus ou moins de la manière suivante :

**Niveau I, Débutant** – Protocole de plateau, sécurité, vue d'ensemble de l'industrie – les hauts et les bas – interactions entre les divers départements et postes. Pour le niveau 1, la formation se fait en salle de classe. Une fois les connaissances de base acquises, l'expérience se poursuit en milieu de travail – jumelage avec des professionnels ou observation.

**Niveau II, Émergence et intermédiaire** – Formation pratique pour l'utilisation de l'équipement dans les diverses disciplines et analyse détaillée des responsabilités du département et de ses interactions. Vient ensuite l'expérience en milieu de travail – mentorat ou travail d'apprenti.

**Niveau III, Reconnu** – Amélioration des compétences pour les travailleurs expérimentés – perfectionnement professionnel continu, particulièrement important dans une industrie où les changements technologiques sont aussi rapides que radicaux.

Nous avons utilisé la même structure pour présenter les besoins de formation généraux définis par les personnes interviewées.

#### **3.1. Niveau I, Débutant**

Certaines personnes interviewées qui ont vécu des mois, voire même des années de chômage, ont déclaré : « Arrêtez de former des travailleurs. Il y en a déjà trop ! ». La plupart ont cependant reconnu que la formation est la clé de la croissance de l'industrie. Mis à part ceux qui s'opposent à la formation, tous sont d'accord : la formation en cours d'emploi, le mentorat, l'apprentissage et le jumelage avec des professionnels sont de loin les meilleures façons de former les travailleurs de l'industrie du cinéma et de la télévision.

Une des personnes interviewées est allée jusqu'à dire : « On devrait donner à chacun deux semaines d'orientation en milieu de travail, c'est assez ! Si un travailleur est concentré, intelligent et ambitieux, il réussira. »

On nous a répété encore et encore que les travailleurs devraient apprendre les bases du métier avant d'arriver sur un plateau. Comme le disait un directeur de production de Nouvelle-Écosse : « Si tu es travaillant, avide d'apprendre,

responsable, un tant soit peu intelligent et que tu aimes travailler en équipe – tu sympathises avec un travailleur d'expérience, tu lui demandes de te montrer comment faire et tu vas avoir la job ! »

Plusieurs personnes ont suggéré des moyens pour les jeunes d'acquérir de l'expérience de travail après avoir suivi un cours d'introduction. Ils peuvent faire de la figuration, travailler à l'heure ou à la journée comme gardien ou dans n'importe quel autre poste. Entre d'autres mots : « Retrouve-toi sur un plateau ». C'est également un très bon moyen pour les chefs de département de recruter de nouveaux talents et de séparer le bon grain de l'ivraie.

La plupart des participants sont d'accord – les écoles de cinéma et les collèges communautaires dispensent une bonne formation générale en production. Les étudiants se familiarisent avec un grand éventail de professions. Mais le mandat premier des écoles est d'offrir de la formation dans les compétences générales : gestion du temps, travail d'équipe, leadership, créativité, résolution de problèmes, etc., par le biais d'applications de techniques acquises dans la production cinématographique. En montage, par exemple, comme le soulignait le représentant d'une école de cinéma, il s'agit moins d'apprendre un logiciel spécifique que d'apprendre à communiquer, à collaborer, à développer son sens artistique et sa capacité d'analyse.

Pour certains participants de l'industrie, les écoles et les collèges ne sont pas ancrés dans la réalité. Oubliant les enseignants qui travaillent d'arrache-pied pour donner des programmes d'études bien élaborés et bien pensés, l'un d'entre eux posait la question suivante : « Quand ces gars-là sont-ils venus sur un plateau pour la dernière fois ? » Un directeur de production propose que personne ne puisse enseigner sans avoir au moins dix ans d'expérience pratique. Ces commentaires critiques démontrent bien que ceux qui donnent la formation et plusieurs de leurs collègues de l'industrie ne sont pas sur la même longueur d'onde.

Un autre dénonce les « programmes qui fonctionnent comme la société ». Il croit que les meilleurs travailleurs, les plus endurants et les plus sécuritaires de l'industrie entrent souvent par la « porte de côté » par favoritisme ou grâce à une amitié. Ils ne veulent pas devenir réalisateur ou producteur et n'ont pour seule ambition que de gravir les échelons un à un. Ils ont l'esprit ouvert et apprennent mieux les us et coutumes de chacun des métiers.

Un thème commun aux débutants et aux professionnels en émergence ou intermédiaires – À long terme, seule la coopération entre les leaders, les chefs de département, les syndicats et guildes ainsi que les écoles et collèges permettra de créer un bassin de main-d'œuvre technique fort qui possédera toutes les compétences nécessaires.

La clé pour que le système fonctionne – Les producteurs, les syndicats et les guildes doivent mettre en pratique la théorie. Plusieurs personnes ont observé parce que les syndicats et les guildes veulent protéger leurs membres, les débutants ont souvent de la difficulté à entrer dans le métier. On ne peut pourtant pas se passer de sang neuf, sinon la main-d'œuvre deviendra rapidement dépassée. De nouvelles avenues ouvriront d'autres perspectives au sein de l'industrie et permettront de renouveler la main-d'œuvre : faciliter le transfert des compétences avec l'industrie des nouveaux médias ou uniformiser les descriptions de tâches des nouveaux postes en électronique comme l'imagerie numérique,. Une personne a recommandé d'intégrer à toutes les formations de premier niveau une composante portant sur les « nouveaux horizons ».

**Lacunes dans la formation** – La formation en cours d'emploi que devrait suivre tout nouveau travailleur avant de se retrouver sur un plateau devrait comprendre, au minimum, les éléments suivants :

- **Protocole de plateau.**
- **Sécurité**
- **Fonctionnement de l'industrie**
- **Interaction entre les divers départements**

À divers degrés, dans les dix provinces et les trois territoires, au moins un de ces éléments essentiels n'a pas été couvert.

**Lacunes dans la formation** – Une autre lacune dans la formation des débutants a été mentionnée souvent dans le document 3, 2, 1... *Action !* ainsi que lors de la préparation de la présente analyse : *gérer ses attentes*. Les diplômés qui arrivent dans l'industrie croient souvent qu'ils y seront immédiatement producteurs ou réalisateurs. Une directrice de production d'expérience racontait qu'elle leur dit : « Tu dois accepter de commencer au bas de l'échelle. Si tu en baves assez, alors je sais, qu'un jour ou l'autre, je travaillerai pour toi. » Et elle a ajouté : « C'est vrai, je travaille *maintenant* pour certains d'entre eux ».

Un autre chef de département passionné a dit : « S'il vous plaît ! Dites à tout le monde que c'est une industrie difficile... Le cinéma c'est davantage comme de se retrouver dans l'infanterie plutôt que d'avoir une vraie *job*. C'est un travail exigeant... à une fraction du salaire... Ne racontez pas autre chose à qui que ce soit. La seule fois où on commence au sommet, c'est quand on creuse un trou. »

C'est un travail difficile, mais qui comporte de grandes satisfactions et qui a aussi ses hauts et ses bas. Parce que leurs ressources sont limitées, les établissements de formation consacrent leurs énergies aux étudiants les plus décidés et les plus méritants. Les écoles font un bon travail en transmettant des compétences générales, mais auraient avantage à sélectionner les étudiants et à mieux les préparer pour des postes de débutants.

**Lacunes dans la formation** – En plus de la gestion des attentes, les personnes interviewées nous ont beaucoup parlé de la formation pour rédiger un curriculum vitæ, préparer une entrevue, se faire des relations, apprendre à travailler en équipe, gérer ses dossiers personnels, taxes, impôts, déductions, etc.

10) **Recommandation** – *La formation pour les débutants doit inclure le protocole de plateau, les éléments de base de la sécurité, le fonctionnement de l'industrie, l'interaction entre les diverses professions et départements ainsi que les réalités de l'industrie*

11) **Recommandation** – *La formation pour les débutants doit inclure les pratiques de base en affaires, la rédaction d'un curriculum vitæ et l'autopromotion, la gestion des dossiers et les compétences de « survie » au sein de l'industrie.*

12) **Recommandation** – *Les cours doivent inclure de l'expérience pratique sur un plateau.*

### **3.2. Niveau II – Émergence et intermédiaire**

Ce sont généralement les supérieurs immédiats des techniciens de cinéma et de télévision qui leur donnent la formation en cours d'emploi. À la continuité, par exemple, il n'y a pas de supérieur hiérarchique, par contre, dans les gros départements, les apprentis se perdent dans la mêlée. C'est une industrie où la pression est forte, les marges de manœuvre très minces et où on ne tolère pas les erreurs. Si vous ne faites pas l'affaire du premier coup, vous risquez peu d'être embauché à nouveau. La formation doit être ciblée et personnalisée. Dans les petits milieux de production, c'est assez facile, mais dans les grands, c'est une autre paire de manches. Les formateurs eux-mêmes sont des individus très particuliers et trouver des personnes qui ont le feu sacré et qui sont prêtes à porter le flambeau peut s'avérer difficile.

Il est arrivé que des travailleurs compétents appelés à travailler dans une autre province ne soient pas au courant qu'ils devaient faire de la formation et n'aient pas reçu d'instructions sur la façon dont ils devaient faire du mentorat auprès des techniciens locaux. Pour certains travailleurs d'expérience, le mentorat est naturel alors que d'autres doivent faire de gros efforts. Il faut des mécanismes pour évaluer le niveau de compétence d'un travailleur en matière de mentorat. Encore une fois, il faut **FORMER LE FORMATEUR**.

13) **Recommandation** – *Tous les départements doivent élaborer des cours normalisés et certifiés ainsi que d'autres mécanismes afin de capitaliser*

*sur les capacités d'enseignement et de mentorat des travailleurs reconnus auprès de leurs collègues moins expérimentés.*

La plupart des personnes interviewées ont souligné que les séries offrent de meilleures perspectives de mentorat parce les périodes de production y sont plus longues et qu'il y a souvent des répétitions. Le rythme lent des longs métrages permet également aux mentors d'enseigner entre les différentes prises de vue.

Embaucher et jumeler les formateurs et les débutants (mentors et apprentis) permet aux bons chefs de département de reconnaître les compétences, les passions créatrices et les talents disponibles. Les compétences peuvent être enseignées et évaluées, mais encourager les passions créatives est moins évident.

Le commentaire suivant nous vient d'un chef accessoiriste de Colombie-Britannique : « Un département et même une équipe au complet, c'est la synthèse de toutes les personnes qui forment cette équipe. » C'est en capitalisant sur l'interconnectivité de ces éléments que l'on construit la capacité. Tout comme il faut tout un village pour élever un enfant, il faut tout un département pour encourager les nouveaux talents. Dans plusieurs départements, on retrouvait le même commentaire – la clé c'est construire, en d'autres mots, la clé c'est de former les gens à travailler en équipe.

Un autre commentaire intéressant au sujet de « la formation continue » est venu de plusieurs personnes du département des arts. Pour les travailleurs en émergence et intermédiaires qui œuvrent longtemps au sein de l'industrie du cinéma et de la télévision, les ateliers, les séminaires et la formation structurée sont bien sûrs importants, mais une autre dimension du perfectionnement professionnel est souvent ignorée – l'accès aux répertoires, aux listes de fournisseurs – que l'on pourrait appeler l'intelligence industrielle, de nouvelles façons permettant à chacun de mieux faire son travail.

Des organismes régionaux de formation comme le Saskatchewan's Career Development Program (auparavant Crew Call) peuvent aider des travailleurs à trouver du travail, à prévoir les lacunes dans la formation, à répartir la formation de façon à profiter des périodes creuses de production pour subventionner la formation des travailleurs « entre deux contrats » et prévoir les périodes de production plus intenses. Ils peuvent demander des programmes de formation ou les coordonner, qu'il s'agisse de formation en cours d'emploi, de mentorat, d'apprentissage ou de la formation technique de base offerte par les collègues, les écoles techniques et autres établissements d'enseignement.

Quand une équipe est bien « soudée » et a une bonne vue d'ensemble, il arrive que les acteurs « sentent la concentration de l'équipe ». Quand cela se produit, c'est une expérience vraiment extraordinaire qui donne tout son sens à l'effort de chacun. Si chaque personne, de l'assistant de production au régisseur

d'extérieurs, en passant par le comptable de production, sait pourquoi elle est là et quelles sont ses responsabilités, il est évident que le produit final n'en sera que meilleur. Les chefs de département devraient avoir, au moins, les compétences nécessaires pour lire et interpréter un scénario.

Les sept conseils régionaux de la Guilde canadienne des réalisateurs ont tenté d'établir des normes et un programme de formation à l'échelle, mais ils se sont aperçus que l'intérêt n'était pas le même partout au pays. Dans certains cas, les normes régionales ou provinciales sont mieux adaptées, mais cela réduit les possibilités en matière de mobilité et lorsque les perspectives d'emploi seront à la baisse à un endroit, les travailleurs auront sans doute moins de chance de trouver du travail ailleurs.

Il existe d'excellentes pratiques un peu partout au Canada et on devrait s'en inspirer. Malgré ses défauts et un certain manque d'organisation, notre infrastructure est déjà en place – un incroyable réseau de collègues communautaires, d'écoles de cinéma, de coopératives, de syndicats et guildes, de programmes de mentorat et d'apprentissage gérés par les associations professionnelles, d'ateliers, de séminaires, de programmes gouvernementaux, de bourses d'études, etc. (Voir Annexe B). Il faudrait éliminer les dédoublements, miser sur les forces et répartir le tout de manière économique et efficace.

Dans les réponses que nous avons obtenues de New Brunswick Film, le lien synergique est évident entre le bassin de main-d'œuvre et les niveaux de production. Il ne sert à rien d'augmenter les crédits d'impôt et d'attirer des productions dans une province s'il n'y a pas suffisamment d'équipes pour répondre à la demande. De même, il ne sert à rien de fournir de la formation en vue de productions qui ne verront jamais le jour. La formation est l'élément clé de toute stratégie de développement industriel, mais il ne suffit pas d'en parler.

Bien qu'il soit important que l'ensemble de l'industrie adopte une stratégie intégrée, il est également nécessaire de faire l'analyse de chaque département et de chaque poste.

Des répondants de l'Ontario ont souligné l'état de changement dans lequel se trouve l'industrie et veulent certains moyens de coordonner, par exemple, les offres de formation de base comme la sécurité et le protocole de plateau. Différents joueurs réinventent sans cesse la même roue. Un répondant se demandait si la planification permettrait d'éviter, entre autres, les conséquences des fluctuations de l'économie ou de la grève des scénaristes américains.

Tout en appuyant la formation en cours d'emploi, une directrice de production de la Nouvelle-Écosse voudrait que l'on offre des « formations théoriques normalisées » plus approfondies et à plus long terme pour les assistants-réalisateurs, les coordonnateurs de production et les comptables de production, quelques-uns des

postes pour lesquels il existe des lacunes. Ce type de formation doit être implanté dans les écoles et les collèges où ces techniques ne sont pas enseignées.

**Lacunes dans la formation** – La formation et le perfectionnement professionnel ne se limitent pas seulement aux ateliers, au mentorat et au cours destinés à former les travailleurs. C'est aussi un processus à long terme qui, tout au long de leur carrière, permet aux travailleurs d'avoir accès à l'information, aux répertoires, aux ressources en ligne, aux fournisseurs, à des livres et des magazines pour bien suivre l'évolution de l'industrie et mieux faire leur travail.

**Lacune dans la formation** – Il existe plusieurs excellents cours techniques au pays, mais dans certaines régions, les travailleurs ne les connaissent peut-être pas ou n'ont peut-être pas les moyens financiers de se déplacer pour y assister. C'est aussi le cas pour d'excellents modèles de cours et d'autres ressources, notamment l'excellent *Camera Assistant Handbook* de la section locale 667 de l'IATSE ou de la méthode de formation sur la continuité de la Guilde des réalisateurs de la Nouvelle Écosse. Ces cours se donnent de façon isolée et les autres milieu de production n'y ont pas accès et ne peuvent pas en profiter.

**Lacune dans la formation** – D'autres répondants, surtout en provenance du Québec, ont mentionné qu'il y a très peu de formation sur la manière de lire un scénario, d'imaginer le produit final et de bien comprendre son rôle dans la réalisation du film.

**Lacune dans la formation** – Le Canada a fait beaucoup de progrès, mais il n'existe toujours pas d'accréditation en sécurité pour l'ensemble du pays. C'est également le cas pour le gréage et le maniement des armes à feu. Quand un producteur demande à un travailleur s'il est accrédité et que celui-ci répond oui, on ne sait pas trop de quelle accréditation il s'agit. Les producteurs eux-mêmes ont besoin de formation pour connaître les compétences techniques qu'ils doivent rechercher. L'industrie canadienne doit concurrencer le *California safety passport system* et les autres exigences américaines pour obtenir une accréditation. Quand les productions américaines se font au Canada, on recherche, entre autres, des gréeurs accrédités. Si les Américains n'en trouvent pas, ils en font venir des États-Unis. Le Canada doit faire de grands efforts pour être concurrentiel, mais le principal problème, c'est que la sécurité de nos propres productions n'est pas aussi bonne qu'elle devrait l'être. La formation en sécurité se donne au compte-gouttes alors que, sans exception, toutes les formations devraient comporter les composantes de base de la sécurité.

**Lacunes dans la formation** – Un représentant de l'IATSE soulignait que lorsque des pénuries de compétences commencent à se faire sentir au sein d'un département, les moyens de les combler ne sont pas toujours bien planifiés. Les ressources de la section locale sont trop dispersées et mal ciblées. Une répartition minutieuse des ressources est cruciale à court terme et des stratégies à long

terme doivent être élaborées de concert avec des établissements d'enseignement comme les collèges afin d'augmenter le bassin de main-d'œuvre.

**Lacunes dans la formation** – Accréditation pour diverses professions – Le Nouveau Brunswick, par exemple, voudrait que les horaires (call sheets) soient normalisés; qu'ils soient les mêmes de Halifax à Vancouver.

- 14) **Recommandation** – *Incorporer les compétences en lecture créative de scénario dans la formation technique des chefs de départements.*
- 15) **Recommandation** – *Créer, dans l'ensemble de l'industrie, des mécanismes de coopération qui permettraient à des formateurs reconnus par l'industrie de donner une formation normalisée et certifiée en matière de sécurité et ainsi, d'augmenter le niveau de compétences.*
- 16) **Recommandation** – *À partir du modèle du Entertainment Technician Certification Program (ETCP), adapter des systèmes d'accréditation normalisés à la réglementation locale pour créer des méthodes de formation, donner aux employeurs des mesures fiables pour évaluer les compétences et établir des points de repères pour l'ensemble de l'industrie afin de faciliter la mobilité, l'employabilité et l'accréditation, des gréeurs, notamment.*
- 17) **Recommandation** – *Créer un système amélioré et plus accessible comportant des bourses, des subventions de voyage, de la formation en ligne, des horaires flexibles et d'autres mécanismes pour aider les travailleurs à avoir accès aux ressources de formation ou amener ces ressources aux travailleurs.*
- 18) **Recommandation** – *Ne pas répartir les énergies et les ressources dans plusieurs établissements, mais plutôt les concentrer dans les écoles, les collèges, les programmes de métier et élaborer des stratégies à long terme afin d'augmenter le bassin de main-d'œuvre.*
- 19) **Recommandation** – *Dans la répartition de la formation, ajouter à l'arsenal des ressources de formation – cours structurés, ateliers et possibilités de perfectionnement en cours d'emploi – l'accès immédiat à de l'information sur le travail et les perspectives de perfectionnement professionnel, par exemple, en élargissant la base de données nationale sur la formation du CRHSC.*
- 20) **Recommandation** – *Tous les départements devraient travailler avec les syndicats, les écoles, les collèges et les travailleurs d'expérience pour établir les descriptions de tâches et les protocoles, mettre en place*

*des programmes de mentorat avec des objectifs précis ainsi que des mécanismes pour mesurer et contrôler le rendement des travailleurs et les aider à planifier leur carrière.*

**Meilleure pratique** – Le Saskatchewan’s Career Development Program, jumelé au programme de crédit d’impôt de la province – tous les deux sujets à des révisions et ajustements réguliers – ciblent des pénuries de compétences au sein de la main-d’œuvre et tentent de les combler par des programmes de formation qui font partie de la stratégie industrielle générale de la province.

**Meilleure pratique** – Le Women in the Director’s Chair Program, dirigé par les Vancouver’s Creative Women Workshops, est un partenariat entre les syndicats et guildes, le gouvernement et les diffuseurs. Les activités se déroulent chaque année, pendant trois semaines, au Banff Centre. Bien que le programme porte surtout sur la production, il comporte également des possibilités de perfectionnement professionnel très intéressantes pour les professions techniques. Des professionnels d’expérience agissent comme mentors auprès des assistants-réalisateurs, du personnel des départements des arts, des caméramen, des preneurs de son, des machinistes, des éclairagistes et des stagiaires en postproduction du Banff Centre. (Voir plus haut – partie 2.2.2). Les participants bénéficient d’une expérience pratique inestimable, d’encadrement professionnel et, en moyenne de 12 jours de formation en cours d’emploi.

**Meilleure pratique** – Safety and Health in Arts Production and Entertainment (SHAPE) de Colombie-Britannique, est une association sans but lucratif créée en 1998 à la demande de l’industrie et du Workers’ Compensation Board. Tout comme la loi du 1 p. 100 au Québec et le RFAVQ, c’est un modèle qui devrait être imité dans tout le pays. SHAPE offre une variété de programmes continus sur les questions de sécurité et administre un système de « passeport » qui permet aux employeurs de vérifier les compétences du travailleur et son profil de formation en sécurité. Il y a actuellement 5 000 travailleurs enregistrés à SHAPE.

**Meilleure pratique** - SHAPE s’est associé au Entertainment Technician Certification Program (ETCP) pour offrir des cours et des examens de qualification menant à une reconnaissance internationale en sécurité pour les gréeurs de la Colombie Britannique et de l’Alberta. L’industrie, les syndicats, les associations et les fournisseurs de formation font partie du conseil du ETCP.

### **3.3. Niveau III - Reconnu**

Plusieurs travailleurs qualifiés, qui ont œuvré toute leur vie au sein de l’industrie et qui sont presque au terme de leur carrière professionnelle, veulent transmettre leurs compétences à de jeunes travailleurs. Le talent et l’engagement de ces personnes sont deux des plus grands atouts de l’industrie.

Plusieurs d'entre eux ont également besoin de perfectionner leurs compétences dans les nouvelles méthodes de production.

Il serait possible de créer des environnements où ils se trouveraient en situation d'apprentissage avec de jeunes travailleurs. Ils pourraient, à la fois, transmettre leurs compétences et, guidés par les plus jeunes, avoir accès aux nouvelles technologies.

**Lacunes dans la formation** – Quelques-uns des travailleurs les plus expérimentés qui connaissent pourtant tous les rouages du métier ont de la difficulté à s'adapter aux nouvelles méthodes de production. Ils ont une expérience et des compétences inestimables en cinéma, entre autres, mais manquent de compétences en HD.

**Lacunes dans la formation** – Autre thème récurrent parmi les personnes interviewées – Lorsque les travailleurs gravissent les échelons et deviennent chefs de département, ils manquent souvent de compétences en gestion et de formation pour gérer des budgets, faire de la médiation, évaluer les coûts et achats, et ils manquent surtout de leadership.

**Lacunes dans la formation** – D'autres travailleurs d'expérience prennent leur retraite, vendent leurs compagnies et passent à autre chose. L'industrie ne devrait pas les laisser partir sans leur donner l'occasion de transmettre les compétences et l'expérience durement acquises au fil des années. Des incitatifs financiers, les encourageraient sans doute à le faire.

- 21) **Recommandation** – *Offrir du perfectionnement professionnel en gestion aux travailleurs qui montent dans la hiérarchie – horaires flexibles et bon rapport qualité-prix.*
- 22) **Recommandation** – *Créer des programmes permettant aux travailleurs reconnus de perfectionner leurs compétences techniques et de partager leur expérience avec des jeunes travailleurs talentueux.*
- 23) **Recommandation** – *Créer des occasions permettant aux travailleurs reconnus de transmettre leurs connaissances et leur expérience aux jeunes travailleurs et en garantir le financement.*

## **4 LACUNES DANS LA FORMATION SELON LES PROFESSIONS**

### ***4.1. Personnel de production***

#### ***4.1.1. Directeur de production***

Bien que plusieurs directeurs de production aient une bonne expérience des budgets, de la comptabilité et des calculs complexes, ils manquent quelquefois de connaissances dans la dynamique de plateau, les compétences techniques, la capacité de négociation et, en particulier les nouvelles accréditations et les réglementations très strictes en matière de santé et de sécurité. Un directeur de production a récemment été poursuivi en justice après avoir demandé à des « journaliers » d'accomplir une simple tâche. Il leur a dit comment faire et ils ne l'ont pas fait selon ses instructions. L'un d'eux a été blessé et l'a poursuivi pour supervision inadéquate. Le directeur de production a perdu sa cause. Dans certaines régions, nos répondants ont parlé d'un problème de relève. Les meilleurs directeurs de production réussissent bien, mais on fait très peu de choses pour assurer la relève.

#### ***4.1.2. Régisseur de plateau***

Tout comme pour les directeurs de production, la formation des régisseurs de plateau est insuffisante. Il faut les aider à se tenir à jour sur les nouvelles accréditations, les codes d'électricité et la réglementation en santé et sécurité. Les répondants ont aussi souligné des lacunes dans la formation en ce qui a trait à la gestion du stress et des ressources humaines.

#### ***4.1.3. Comptabilité***

Il est difficile de trouver de bons comptables et des comptables débutants familiers avec les crédits d'impôt et les finances du cinéma canadien ainsi que des spécialistes de la paie et des comptes fournisseurs. Il y a très peu de CGA. C'est un travail très spécifique et les compétences dans un domaine sont rarement applicables ailleurs. Il faut des ateliers sur certains logiciels comme Movie Magic Budgeting et différents programmes sophistiqués de paie. Pour plusieurs répondants, le manque de comptables de production vient en première position sur la liste des pénuries de compétences.

**24) *Recommandation* – Créer des modules spécifiques sur la comptabilité de production en cinéma et télévision en collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaires.**

**4.1.4. Tenue de livres**

Les collèges et les universités devraient savoir que l'industrie a besoin de comptables de production compétents et être encouragés à inclure cette formation dans leur programme. De plus, on devrait favoriser les stages en production pour les étudiants et les professionnels de la tenue de livres qui travaillent dans d'autres secteurs.

**4.1.5. Coordonnateur de production documentaire et assistant-réalisateur**

Les bons coordonnateurs de productions documentaires et les assistants-réalisateurs sont difficiles à trouver et peu d'entre eux sont syndiqués. Les meilleurs viennent souvent des écoles techniques et entrent dans l'industrie en tant qu'assistants au bureau de production ce qui leur permet d'acquérir de nouvelles compétences. Quelques-uns deviennent assistants-réalisateurs : prennent des notes, obtiennent les autorisations, négocient avec les comédiens, tirent les câbles, etc. En général, pour les documentaires, il n'y a qu'une personne par département, le mentorat est donc assez rare. Former ces précieux travailleurs qui doivent posséder d'excellentes compétences générales prend du temps et trouver les bonnes personnes pour le faire est un défi de taille.

**4.1.6. Coordonnateur de production**

Une province a envoyé ses stagiaires en coordination de production à Los Angeles pour une formation en cours d'emploi complémentaire. Il faut une incroyable compréhension de tous les aspects de la production pour que les personnes et les choses se trouvent là où elles doivent être au moment prévu. Les compétences en organisation et en négociation sont particulièrement cruciales et doivent parfois être perfectionnées. Les coordonnateurs se doivent d'être extrêmement persuasifs.

**4.1.7. Coordonnateur du transport**

Tout comme pour la coordination de production, ce poste exige de grandes compétences en organisation et en gestion de temps. Dans les deux cas, il faut savoir se servir d'un logiciel de planification d'horaires et respecter le budget.

#### **4.1.8. Régisseur d'extérieurs**

Tous les participants ont demandé de la formation pour les régisseurs d'extérieurs et leurs assistants. Les régisseurs d'extérieurs doivent posséder un ensemble unique de compétences dont d'excellentes compétences interpersonnelles, des habiletés de négociation, la connaissance des exigences du scénario et de la production, des contrats, etc. L'industrie a désespérément besoin de bons régisseurs d'extérieurs – de trouver ces rares personnes qui ont à la fois des compétences innées et la formation nécessaire pour les préparer à assumer beaucoup de responsabilités. Ils doivent être capables de bien percevoir les gens, connaître le scénario, la technique, les contrats, la logistique et, par-dessus tout, ils doivent être capables de convaincre. Les bons régisseurs d'extérieurs sont rares. Presque tous les milieux de production du pays en cherchent.

**25) Recommandation** – *Créer des cartes de compétence, un programme d'études et une stratégie nationale efficace visant à combler les pénuries de compétences en régie d'extérieurs.*

#### **4.1.9. Superviseur de scénario**

Les bons superviseurs de scénario ne sont pas légions non plus et les préoccupations sont les mêmes que dans les autres départements. – Les gens obtiennent une accréditation sans avoir les qualifications requises. Ce n'est pas la faute des travailleurs – la formation adéquate n'est pas disponible. Il y a une dizaine d'années, grâce au financement du ministère du Travail, UK Skillset a réussi à former 12 étudiants dans ce domaine – plus de la moitié travaillent toujours dans l'industrie.

**Meilleure pratique** – Avec l'aide de sa section locale, une superviseuse de scénario a mis sur pied sa propre méthode de formation. Elle a préparé une vidéo et du matériel écrit. En plus du mentorat, elle a veillé activement au développement de ses apprentis superviseurs en les mettant en contact avec des employeurs et en leur cédant quelquefois des contrats qu'elle aurait pu faire. Elle donne également des ateliers dans les coopératives et les collèges non seulement dans sa propre province, mais également dans les provinces voisines. C'est un modèle pour les techniciens d'expérience du pays et, à elle seule, elle a beaucoup amélioré les capacités dans son métier. Pour le moment, la section locale garde jalousement cette méthode pour ses membres. On leur demande fréquemment de partager cette expertise, mais ils disent vouloir le faire dans les règles de l'art et ne plus dépendre d'une seule personne pour assurer le mentorat avant de rendre la formation accessible aux autres sections locales.

Dans ce métier, la production de séries est une excellente occasion de faire du jumelage de poste et du mentorat. Le rythme d'apprentissage n'est pas trop rapide et le fait qu'il y ait souvent des répétitions est une bonne façon d'acquérir une compétence.

#### **4.1.10. Conseiller technique**

Les conseillers techniques, spécialisés dans des domaines comme la médecine légale ou l'armée viennent de milieux très variés. Une personne interviewée a suggéré qu'un cours, un site Web ou un guide des pratiques de l'industrie pourraient être utiles pour les familiariser avec l'industrie du cinéma et de la télévision.

#### **4.1.11. Assistant au bureau de production**

Le poste d'assistant au bureau de production est un excellent tremplin pour plusieurs postes, notamment pour devenir coordonnateur de production ou 3<sup>e</sup> assistant-réalisateur. Les bons assistants de production sont rares, spécialement en Ontario. C'est souvent un poste d'entrée prometteur pour les diplômés des collèges ou des écoles de cinéma qui sont observateurs et enthousiastes. À noter que l'assistant de production doit avoir au moins 23 ans pour conduire les véhicules de production – à cet âge, les jeunes n'ont plus tellement envie de faire ce genre de travail. Une directrice de production du Manitoba faisait remarquer qu'elle préfère les assistants de production qui viennent de chez MacDonald's où ils apprennent le service à la clientèle – les compétences interpersonnelles sont essentielles pour réussir une carrière en cinéma et en télévision.

#### **4.1.12. Cantine et premiers soins**

Les directeurs de production ont de la difficulté à trouver des personnes qui acceptent de préparer la nourriture et d'assurer les premiers soins, une combinaison idéale pour travailler sur un plateau. Existe-t-il une lacune dans la formation ? On pourrait sans doute régler une partie du problème dans la façon de présenter les possibilités d'emploi aux étudiants et aux nouveaux travailleurs ou en concevant les programmes d'études en conséquence.

#### **4.1.13. Transport**

Comme c'est le cas pour les autres métiers, pendant les grandes périodes de production il y a pénurie de personnel formé et expérimenté.

## **4.2. Assistant-réalisateur**

Alors qu'il semble y avoir un système de formation des assistants-réalisateurs efficace dans la plupart des provinces et de l'aide pour gravir les échelons, les participants ont signalé des lacunes dans la formation pour les éléments suivants : mise à jour sur les conventions collectives et les lois sur le travail, formation sur les logiciels de budgétisation, de planification et de formulaires, compétences en gestion et, comme pour les autres professions techniques, la capacité de lire les scénarios et de comprendre le processus de création, ce qui est pourtant primordial dans le cas des assistants-réalisateurs.

L'Ontario manque de 3<sup>e</sup> assistants-réalisateurs et une directrice de production suggère que les syndicats offrent davantage de formation. Elle souligne en particulier la formation dans la tenue de livres qui représente une bonne partie du travail du 3<sup>e</sup> assistant-réalisateur.

À Terre-Neuve, on manque de 1<sup>er</sup> et de 2<sup>e</sup> assistants-réalisateurs.

## **4.3. Conception de la production**

### **4.3.1. Concepteur de la production et directeur artistique**

Pour ces deux professions, on retrouve les mêmes commentaires. Comme pour les autres professions techniques, on réclame une meilleure formation dans les compétences créatives (art et histoire de l'art), de meilleures connaissances des matériaux et des tissus, une plus grande capacité à lire le scénario, etc., mais on demande aussi une meilleure formation en gestion et en HD, y compris ses effets sur le métier. De plus, ce qui est particulièrement important pour le Québec et le Nouveau-Brunswick, il faudrait mieux comprendre que les descriptions de poste ne sont pas toujours les mêmes dans les productions anglophones, francophones ou américaines.

Pour le concepteur de production, un poste de responsabilité, deux répondants ont dit qu'il serait pertinent d'avoir une stratégie pour assurer la relève.

### **4.3.2. Artiste graphique**

L'industrie doit être proactive en ce qui a trait aux assistants aux costumes et aux étudiants en cosmétologie, dans les petits centres à tout le moins. Elle pourrait, entre autres, communiquer avec les écoles et les collèges pour faire intégrer dans les programmes d'études des cours qui permettraient de démystifier l'industrie du cinéma et de la télévision et de préparer les étudiants à des emplois à temps partiel.

#### **4.3.3. Construction**

Les compétences dans la fabrication du métal sont très recherchés. Dans ce domaine, on travaille surtout à plein temps et il est difficile de trouver des personnes prêtes à travailler « à l'heure ». Quelques-unes de leurs compétences pourraient cependant être transmises à d'autres équipes pour les productions. Dans les provinces où la construction est à la hausse, les salaires élevés et les possibilités de travail à plein temps attirent grandement les travailleurs de la production.

#### **4.3.4. Menuiserie**

Dans les petits centres, où le niveau de production ne permet pas d'offrir du travail à plein temps, les menuisiers viennent souvent des métiers de la construction. Ils sont obligés de suivre des cours sur l'orientation, la sécurité et le protocole de plateau.

En Ontario, on demande une meilleure formation structurée pour les menuisiers scéniques, que ce soit au George Brown ou en cours d'emploi dans le cadre des programmes d'apprentissage des syndicats.

#### **4.3.5. Peintres scéniques**

Les peintres scéniques ont besoin d'une formation spéciale pour répondre aux nouvelles exigences de la HD.

#### **4.3.6. Décorateur de plateau**

L'Ontario réclame une formation urgente sur le gréage des décors ainsi que des moyens de créer des postes d'apprentis. On a souligné des pénuries de compétences pour l'installation (électricité, plomberie, accessoires suspendus), pour le chargement adéquat et sécuritaire des camions et en décoration intérieure – finition et styles.

#### **4.3.7. Armurier**

Les armuriers doivent souvent compléter leurs revenus avec d'autres emplois. Quand ils entrent dans l'industrie, ils doivent recevoir une formation de base comme tous les autres professionnels.

#### **4.3.8. Coiffure et maquillage**

Comme nous l'avons souligné plus haut, il y a des pénuries dans ce domaine. Les participants ont demandé un bon programme de stage, « [...] comme pour la caméra [...] ». Mais, ont-ils dit, les jours où la demande de coiffeurs et de maquilleurs est grande, quand le plateau est envahi par des figurants et les équipes, ceux qui ont de l'expérience n'ont pas le temps de former les nouveaux. Ces nouveaux travailleurs, qui viennent souvent des salons ou de petites écoles d'esthétique, manquent de connaissances de base, notamment, sur le protocole de plateau et sur la façon de remplir les lettres d'entente ou de lire une feuille de service, etc. Il leur manque également des compétences qui sont propres au cinéma comme l'installation de perruques et de rallonges de cheveux. Bien que les campagnes de recrutement aient pour objectif de réduire le stress, l'arrivée de nouveaux travailleurs a souvent l'effet contraire parce qu'il faut les former, évaluer leur rendement et gérer les frustrations parce que tout le monde n'a pas la même charge de travail. Les coiffeurs et les maquilleurs ont également besoin de formation en sécurité, particulièrement sur l'incidence des effets spéciaux sur les acteurs. Il y a une lacune dans la formation en matière de prothèses.

Comme c'est le cas dans plusieurs autres départements, les répondants ont demandé une formation en gestion pour les coiffeurs et les maquilleurs afin que les travailleurs de niveau intermédiaire puissent accéder à des postes supérieurs.

#### **4.3.9. Costumes**

Encore ici, comme dans les autres disciplines, il y a pénurie durant les périodes de grande production quand les possibilités de formation sont difficiles à trouver. Organiser des ateliers en partenariat avec des écoles techniques bien équipées pourraient toutefois permettre de former la main-d'œuvre en fonction des besoins de l'industrie, entre autres, dans la création de costumes. Une spécialiste des textiles a suggéré que les travailleurs potentiels reçoivent également une formation de base en conception visuelle. Aussi surprenant que cela puisse paraître, plusieurs des personnes que l'on embauche pendant les périodes de grande production ne savent même pas coudre. Une fois dans l'industrie, les travailleurs semblent souffrir d'un manque chronique de désir d'améliorer leurs compétences. L'industrie a besoin de travailleurs qui savent teindre et « faire vieillir » un costume. Il y a également pénurie de compétences en informatique et en recherche. Une fois encore, les répondants ont demandé que l'industrie mette sur pied un programme de mentorat avec une structure et des attentes bien définies. Une personne a souligné que, dans ce domaine, les compétences essentielles sont la vitesse, la façon de « vendre » un costume à un acteur et la capacité d'innover « avec le pistolet sur la tempe ». La même recommandation sur le perfectionnement professionnel revient comme dans plusieurs autres départements : enseigner les compétences en gestion aux travailleurs en émergence ou intermédiaires; en effet, on a beaucoup demandé davantage

d'ateliers de perfectionnement professionnel et de programmes de stage. Une personne a fait une excellente recommandation : un programme d'emploi d'été pour les étudiants.

26) **Recommandation** – *Instaurer des niveaux de compétences pour les coiffeurs et maquilleurs et pour d'autres professionnels du cinéma et de la télévision comme les artistes en textile. Cela permettrait aux étudiants des cours généraux des collèges de compléter leur formation et de se préparer à la formation en cours d'emploi. Des travailleurs d'expérience devraient donner des ateliers et cibler des éléments pouvant faire partie de leurs cours pour faire connaître aux étudiants ce que recherche l'industrie, comment gérer les attentes et enseigner les compétences propres au cinéma et à la télévision.*

27) **Recommandation** – *Établir un programme d'emplois d'été pour les meilleurs étudiants en costumes du réseau collégial afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience pratique.*

#### 4.3.10 **Accessoires**

Les participants du Québec ont souligné une pénurie de travailleurs qualifiés dans ce domaine. C'est une compétence difficile à combler. Un chef accessoiriste de Colombie-Britannique a même dit : « Les bons accessoiristes savent tout faire et ils sont maîtres dans TOUT. » Il a ajouté : « Toutes les formations offertes dans un collège technique ou communautaire peuvent leur servir un jour ou l'autre. » Les accessoiristes sont des généralistes. Les nouvelles compétences s'acquièrent dans le feu de l'action et des équipes se forment avec le temps. Dans leur cas, la sécurité est essentielle, spécialement la sécurité avec les armes à feu qui doit être la responsabilité d'armuriers formés ainsi que le protocole de plateau, mais bâtir la capacité d'un département d'accessoires exige un processus de formation et de mentorat ainsi que l'amalgame des compétences et des personnalités, c'est à dire la création d'une équipe.

Les participants de l'Ontario veulent des moyens de créer des postes d'apprentis aux achats, à l'habillage, à l'installation et au gréage.

#### 4.3.11 **Effets spéciaux**

La sécurité est d'une importance primordiale dans les effets spéciaux et la formation sur la réglementation y est essentielle. Il faut donc avoir des compétences en recherche, avoir accès à un bon réseau de fournisseurs et

posséder de bonnes connaissances. (comment fabriquer de la fausse vitre, par exemple). Les séminaires et ateliers de perfectionnement professionnel peuvent être extrêmement utiles. Les productions étrangères, les subventions et les bourses de voyage pour assister à des cours à l'extérieur du milieu et même à l'étranger permettraient de bâtir la capacité. Il y a pénurie évidente de formation en effets spéciaux au Canada. Les compagnies privées doivent souvent prendre des travailleurs récemment diplômés du collège et assurer elles-mêmes toute la formation en effets spéciaux.

#### **4.4. *Machiniste et éclairagiste***

##### **4.4.1. Chef machiniste**

Les répondants ont demandé des ateliers sur les plans cache et sur divers concepts d'ingénierie dont les poids, les capacités et la résistance des matériaux. Un répondant a écrit : « À mon avis, s'il manque des compétences importantes, ce serait surtout dans le domaine du leadership, de l'émulation et de la camaraderie qui nous unit et produit une meilleure atmosphère de travail. »

##### **4.4.2. Opérateur de chariot**

Le besoin d'expertise pour ce poste hautement spécialisé semble universel. Les participants ressentent tous le même sentiment d'urgence que l'on rencontre chez les comptables de production et les régisseurs d'extérieurs.

##### **4.4.3. Gréeur**

Aux États Unis, tous les gréeurs, les éclairagistes comme les machinistes, doivent maintenant posséder l'accréditation du Entertainment Technician Certification Program. Au Canada, il y a environ 50 gréeurs accrédités. L'industrie, les producteurs et les assureurs vont bientôt exiger une accréditation ici aussi. Nous devons nous préparer en conséquence.

Les programmes de soutien, tels que SHAPE en Colombie-Britannique, bénéficient à tout le monde dans l'industrie. La production d'un long métrage à gros budget a récemment été interrompue en Colombie-Britannique parce que les travailleurs n'avaient pas les accréditations nécessaires. Il arrive que les directeurs de production embauchent des amis plutôt que des travailleurs dûment accrédités.

#### **4.4.4. Spécialiste du milieu marin**

Jusqu'à ce que les productions augmentent et que la demande pour des spécialistes, tels que les travailleurs en milieu marin, soit régulière, le cinéma et la télévision vont continuer à voir leurs travailleurs spécialisés se tourner vers d'autres industries. Certains aspects de leur formation spécialisée en cinéma et en télévision seront difficilement couverts tant que la demande ne justifiera pas la répartition des ressources. La capacité se construit lentement grâce à la création d'équipes compétences dans quelques régions.

#### **4.4.5. Éclairagiste**

Les réglementations provinciales, les permis, et les accréditations peuvent représenter tout un défi pour les éclairagistes de l'industrie du cinéma et la télévision. Les superviseurs eux-mêmes auraient quelquefois avantage à mettre leurs compétences à jour sur les changements dans la réglementations touchant la sécurité. De plus, il y a également pénurie de travailleurs qualifiés pour faire fonctionner les appareils de levage et dans d'autres domaines où les accréditations provinciales sont nécessaires.

**Meilleure pratique** – En Colombie-Britannique, la section locale 891 de l'IATSE et le programme SHAPE collaborent en offrant des cours permettant aux travailleurs d'obtenir diverses accréditations. Contrairement à la plupart des chefs de département, un de nos répondants disait que les diplômés des écoles de cinéma font souvent de bons éclairagistes parce qu'ils savent comment se fait un film, s'intéressent davantage au produit final et coopèrent mieux avec les autres départements.

### **4.5. Caméra**

#### **4.5.1. Caméra**

Le défi le plus important dans le domaine de la caméra est sans contredit la HD et la production numérique. Plusieurs nouvelles caméras sont maintenant sur le marché et le paysage n'en finit plus de changer. Les directeurs de la photographie et les cadres doivent savoir non seulement comment faire fonctionner l'équipement et composer les plans, mais également connaître les rouages internes et la manipulation de l'image pour maximiser la créativité. C'est un virage en épingle – presque toutes les disciplines sont touchées. Le Canada s'est laissé dépasser par d'autres pays. Quelquefois, quand nos meilleurs caméramans maîtrisent bien le nouvel équipement, on les perd au profit du marché étranger.

**Meilleure pratique** – Le Sheridan College et la section locale 667 de l'IATSE se sont associés pour créer un programme visant spécifiquement à améliorer les

compétences des travailleurs débutants. Sans ce partenariat, les travailleurs ne réussiraient peut-être pas à suivre le rythme dans un monde où il faut absolument réussir du premier coup si on veut rester dans l'industrie.

**Meilleure pratique** – Tout en faisant la promotion de sa nouvelle technologie, Red Camera s'est associé aux sections locales 667, 669 et 856 de l'IATSE, entre autres, pour donner aux équipes de caméra l'occasion de se familiariser avec l'équipement et même de « jouer » avec. On peut avoir une compréhension de base d'un nouvel équipement sans être en mesure de s'en servir de manière créative. « Jouer » avec la caméra peut avoir son importance.

**Lacunes en formation** – Panavision a créé une nouvelle caméra révolutionnaire, la Geneses. La section locale 667 de l'IATSE l'a eu en main moins de 12 heures – sans instructeur. Ensuite, ils ont dû regarder une équipe américaine faire le travail à leur place parce qu'ils ne savaient pas comment utiliser la caméra. Plusieurs des travailleurs les plus créatifs et les plus talentueux du monde travaillent au Canada, mais ils sont limités par notre incapacité à leur offrir la formation dont ils ont besoin. La formation se fait au compte-gouttes et n'est pas proactive. Les choses se font quand c'est possible et souvent à peu près sans budget.

**28) Recommandation** – *Il faut une formation en profondeur pour répondre aux exigences de l'ère numérique. Il est urgent d'établir une étroite collaboration entre l'industrie et le gouvernement.*

Autrefois, dans l'industrie, il n'y avait que deux façons d'apprendre – la formation en cours d'emploi et les séminaires offerts par le syndicat en partenariat avec des fournisseurs d'équipement et des locateurs. Les séminaires ouvrent l'esprit des travailleurs à de nouvelles façons de faire les choses et la formation en cours d'emploi leur donne une chance d'appliquer ces idées à la réalité et de perfectionner leurs compétences.

Certaines productions exigent des styles de tournage très particuliers; par exemple la télé-réalité – rapide, caméra à l'épaule, caméraman jeune et athlétique, mais peu nombreux comme les opérateurs Steadicam. Pour les caméramans, c'est une voie assez courante pour entrer dans l'industrie – ils se forment dans une des écoles techniques, trouvent un premier poste chez un diffuseur, puis entrent dans le monde du travail à la pige. Dans la quarantaine, ils sont au sommet de leur carrière. Les caméramans d'expérience se retrouvent donc très souvent « dépassés » avant leur temps.

Pour la caméra, il existe une autre lacune – quelquefois, quand la technique est excellente, le côté créateur est moins fort.

Certaines sections locales manquent d'assistants à la caméra compétents.

#### **4.5.2. Photographe de plateau**

Même pour les photographes talentueux il est nécessaire de faire du mentorat ou du jumelage de poste. La photographie de plateau est un travail hautement spécialisé et très politique. La seule façon d'apprendre est de travailler avec quelqu'un qui a une grande expérience de la production.

### **4.6. Son**

#### **4.6.1. Son**

Les preneurs de son et les perchistes sont difficiles à trouver, particulièrement ceux qui savent utiliser les nouvelles technologies. D'après un preneur de son : « Il faut avoir la «couenne » dure et être capable d'endurer les abus qu'on vous fait subir ». Les débutants doivent s'adapter et s'intégrer le plus rapidement possible. En général, et c'est la même chose dans les autres départements, plus les besoins techniques sont grands, plus il y a de lacunes dans la formation. Les postes qui exigent davantage de compétences non techniques comme la motivation et le bon sens sont plus faciles à combler.

Il y a également pénurie d'assistants débutants. Dans les grosses productions, c'est souvent un « tireur de câble » qui s'occupe du son – un autre poste de débutant. Ceux qui entrent dans l'industrie ont souvent des connaissances en musique ou en postproduction.

Un preneur de son a mentionné que les écoles placent souvent le son en bas de leur liste de priorités et qu'on entend trop souvent : « On arrangera ça au mixage ». Il lance un appel pour l'établissement de normes plus élevées et la reconnaissance de l'importance cruciale du son : « Les micros de radio, ce sont des outils, pas une solution. »

**Meilleures pratiques** – Des techniciens entrepreneurs prennent la responsabilité de la formation en créant des compagnies et des unités de production spécialisées dans une technologie en particulier. Ils envoient un technicien aux États-Unis et au retour, il peut former les autres. Ces compagnies peuvent donner des services que nulle autre compagnie de production ne peut offrir.

### **4.7. Postproduction**

Un représentant d'un établissement d'enseignement postsecondaire a mentionné les coûts excessifs pour former des étudiants dans les technologies les plus récentes. La même difficulté se retrouve d'un océan à l'autre. Les besoins en matière de technologie peuvent changer en un clin d'œil et le prix est parfois

prohibitif. Il faut former à nouveau les formateurs, sans compter les coûts très élevés pour mettre l'équipement à jour.

**29) *Recommandation*** – *Là où il a des lacunes, concentrer et orienter les partenariats entre l'industrie, les fournisseurs et fabricants, les gouvernements et les établissements d'enseignement postsecondaires afin d'utiliser plus efficacement les ressources, particulièrement en ce qui concerne les formations en haute technologie, en logiciels de postproduction et en équipement HD dont les coûts sont très élevés et qui évoluent constamment. Donner des bourses et des allocations pour faciliter l'accès des travailleurs aux équipements et à l'expertise. Éliminer les dédoublements et amener les établissements d'enseignement à collaborer et à intégrer leurs formations.*

Une maison de postproduction HD avec qui nous avons parlé est la seule de son genre dans sa province et ses travailleurs sont à la limite de l'épuisement professionnel. Il manque un grand nombre de travailleurs et, par conséquent, il y a une lacune dans la formation.

#### **4.7.1. Monteur**

Une productrice d'Edmonton se plaint de la pénurie de monteurs en Alberta et du manque de possibilités de formation en cours d'emploi. Elle doit souvent faire venir des travailleurs d'ailleurs. Un directeur de production de Calgary, qui travaille principalement pour des productions américaines, souligne que la postproduction se fait habituellement dans les villes où habitent les réalisateurs. Pour les monteurs de longs métrages, les occasions de perfectionner leurs compétences sont donc très limitées. Une maison de postproduction de Vancouver constate que peu de travailleurs peuvent franchir la ligne entre les nouveaux médias et la postproduction traditionnelle, notamment : les monteurs, les assistants, les opérateurs de magnétoscopes, les ingénieurs et les coloristes. Quand ils entrent sur le marché du travail, après avoir obtenu un diplôme, ils sont familiers avec les logiciels, mais ils manquent de créativité et ne savent pas à quel rythme se fait le travail ni comment communiquer avec les clients. Plusieurs d'entre eux doivent être formés à nouveau dans des domaines comme l'intégration de sites Web, les droits d'auteur sur les DVD, etc., avant de gérer des projets de nouveaux médias.

Mis à part les compétences techniques, les répondants ont souvent répété que le montage est la « troisième forme d'écriture » d'une production (après la scénarisation et la réalisation).

**Meilleures pratiques :** En plus de plusieurs autres programmes de perfectionnement professionnel, le NIFCO a créé un partenariat avec la

Newfoundland Labrador Film Development Corporation pour offrir des ateliers intensifs en postproduction.

#### **4.7.2. Assistant-monteur**

La postproduction est à l'avant-garde du changement technologique. Les grosses compagnies de logiciels changent constamment de produits et font payer la formation – une autre mine d'or. Il est pratiquement impossible de garder le rythme et cela coûte très cher. En haute technologie, les défis que doivent relever les travailleurs sont uniques et les syndicats éclipsent souvent leurs besoins au profit de ceux d'autres groupes professionnels qui sont plus nombreux.

*30) **Recommandation** – Pour suivre le rythme des nouvelles technologies qui ne cessent d'évoluer, les travailleurs canadiens de la postproduction ont besoin d'une formation professionnelle régulière – des programmes spécialisés dans les établissements postsecondaires et les écoles techniques ainsi que du mentorat au sein même de l'industrie.*

Les assistants-monteurs deviennent souvent monteurs, et malgré cela, il y a peu de lien entre les deux postes. Les assistants-monteurs travaillent souvent seuls la nuit et se retrouvent rarement en situation de mentorat pour perfectionner leurs compétences en création. Ils ont besoin de possibilités de formation pour augmenter leur créativité – la formation est l'art du montage.

#### **4.7.3. Imagerie numérique**

La nouvelle technologie a déjà envahi la télévision et c'est maintenant le tour du cinéma. L'imagerie numérique était jusqu'à maintenant concentrée à la postproduction, mais on retrouve maintenant fréquemment sur le plateau des départements complets avec toutes une brochette de nouvelles compétences. Les spécialistes en imagerie numérique capables de travailler sur un plateau sont difficiles à trouver.

Note : Le personnel de production est rarement familier avec les derniers développements de la technologie.

#### **4.7.4. Superviseur ou coordonnateur de postproduction**

Il y a une grande pénurie de personnel qualifié dans cette discipline. Les salaires y sont trop bas et le niveau de stress trop élevé. Ce sont des postes importants et le manque d'expérience peut coûter très cher aux productions. Toutefois, une nouvelle tendance, l'émergence de l'imagerie numérique sur le plateau, se répand

de plus en plus, ce que les Français appellent un « technicien numérique », c'est-à-dire un superviseur de postproduction qui est souvent un représentant de la maison de postproduction qui occupe officiellement un poste sur le plateau durant la production.

31) **Recommandation** – *À la lumière de l'évolution rapide du numérique qui modifie le processus de production, il faut une analyse détaillée des nouveaux métiers numériques et une restructuration des équipes techniques et des voies de communication.*

#### 4.7.5. **Postproduction du son**

La postproduction du son, une discipline en évolution constante, est un processus détaillé, technique et hautement créatif qui repose sur une équipe « tissée-serrée » de monteuses, de preneuses de son et de mixeuses. Il faut au moins un an à un diplômé ayant une formation de base avant de devenir un assistant débutant. Pour les professionnels, il faut compter de trois à dix ans et même, comme le disait un représentant de BC Post Modern : « L'apprentissage ne finit jamais ». Seuls les plus tenaces survivent.

D'après lui, le choix se pose – embaucher du personnel d'expérience, très difficile à trouver et souvent trop qualifié ou former un diplômé en cours d'emploi – ce qui coûte très cher. Post Modern recommande donc ce qui suit :

32) **Recommandation** – *Les programmes d'études en postproduction sonore doivent répondre aux normes de l'industrie, être certifiés et inclure six mois de stage pratique subventionné ainsi qu'un an d'apprentissage, également subventionné.*

## **5 RECOMMANDATIONS**

- 1) **Recommandation** – Entreprendre une analyse détaillée des lacunes dans la formation pour les professions techniques dans des régions, provinces et territoires spécifiques. En plus des postes définis dans les budgets de Téléfilm Canada, elle devrait porter sur les postes du secteur des services, des fournisseurs d'équipement, des sous-traitants et des maisons de postproduction.
- 2) **Recommandation** – Créer, faire connaître et maintenir un forum Internet qui permettra aux professionnels de faire connaître les pénuries dans les compétences et les besoins de formation qu'ils perçoivent et ainsi, aider à dégager les tendances au sein de l'industrie
- 3) **Recommandation** – Élaborer et mettre en œuvre des variantes de la loi du 1p. 100 du Québec ou du 8 p. 100 de la Saskatchewan sur l'administration de la formation qui soient adaptées aux réalités régionales.
- 4) **Recommandation** – Les crédits d'impôt et autres incitatifs devraient être utilisés afin d'encourager les fournisseurs à rendre leurs logiciels et leurs équipements sophistiqués beaucoup plus accessibles aux apprentis.
- 5) **Recommandation** – Mettre en place des incitatifs financiers pour les apprentis et les mentors dans chaque milieu de production de l'ensemble du pays afin d'encourager la formation et le perfectionnement professionnel.
- 6) **Recommandation** – Concevoir la formation de manière à encourager les travailleurs à demeurer au sein de l'industrie. La formation en postproduction pourrait, par exemple, permettre d'acquérir des compétences en programmation et, ainsi, les travailleurs pourraient concevoir leurs propres utilitaires et éviter la redondance quand de nouveaux logiciels apparaissent.
- 7) **Recommandation** – Les ateliers, les incubateurs de création et les formations en cours d'emploi qu'offre l'important réseau canadien des coopératives et des centres d'artistes autogérés ne devraient pas être laissés au hasard et offrir des programmes de formation structurés, adéquatement financés par les gouvernements et le secteur privé. Cela

pourrait grandement profiter à l'ensemble de l'industrie du cinéma et de la télévision.

- 8) **Recommandation** – Le Conseil consultatif national de la formation ainsi que les organismes provinciaux et régionaux de formation, devraient travailler avec les agents provinciaux qui font la promotion de leur province comme lieu de tournage, avec les gestionnaires et les éclaireurs qui cherchent à attirer des productions externes, avec les délégués de divers marchés et avec les représentants du gouvernement canadien dans les centres de production à l'étranger afin de mettre tous les moyens possibles à leur disposition pour prévoir les demandes de production et se préparer à combler les pénuries.
  
- 9) **Recommandation** – Assurer la représentation des producteurs, des directeurs de production, des syndicats et guildes au Conseil consultatif national sur la formation et au sein des organismes régionaux de formation.
  
- 10) **Recommandation** – La formation pour les débutants doit inclure le protocole de plateau, les éléments de base de la sécurité, le fonctionnement de l'industrie, l'interaction entre les diverses professions et départements ainsi que les réalités de l'industrie
  
- 11) **Recommandation** – La formation pour les débutants doit inclure les pratiques de base en affaires, la rédaction d'un curriculum vitae et l'autopromotion, la gestion des dossiers et les compétences de « survie » au sein de l'industrie.
  
- 12) **Recommandation** – Les cours doivent inclure de l'expérience pratique sur un plateau.
  
- 13) **Recommandation** – Tous les départements doivent élaborer des cours normalisés et certifiés ainsi que d'autres mécanismes afin de capitaliser sur les capacités d'enseignement et de mentorat des travailleurs reconnus auprès de leurs collègues moins expérimentés.
  
- 14) **Recommandation** – Incorporer les compétences en lecture créative de scénario dans la formation technique des chefs de départements.

- 15) **Recommandation** – Créer, dans l'ensemble de l'industrie, des mécanismes de coopération qui permettraient à des formateurs reconnus par l'industrie de donner une formation normalisée et certifiée en matière de sécurité et ainsi, d'augmenter le niveau de compétences.
  
- 16) **Recommandation** – À partir du modèle du Entertainment Technician Certification Program (ETCP), adapter des systèmes d'accréditation normalisés à la réglementation locale pour créer des méthodes de formation, donner aux employeurs des mesures fiables pour évaluer les compétences et établir des points de repères pour l'ensemble de l'industrie afin de faciliter la mobilité, l'employabilité et l'accréditation, des gréeurs, notamment.
  
- 17) **Recommandation** – Créer un système amélioré et plus accessible comportant des bourses, des subventions de voyage, de la formation en ligne, des horaires flexibles et d'autres mécanismes pour aider les travailleurs à avoir accès aux ressources de formation ou amener ces ressources aux travailleurs.
  
- 18) **Recommandation** – Ne pas répartir les énergies et les ressources dans plusieurs établissements, mais plutôt les concentrer dans les écoles, les collèges, les programmes de métier et élaborer des stratégies à long terme afin d'augmenter le bassin de main-d'œuvre.
  
- 19) **Recommandation** – Dans la répartition de la formation, ajouter à l'arsenal des ressources de formation – cours structurés, ateliers et possibilités de perfectionnement en cours d'emploi – l'accès immédiat à de l'information sur le travail et les perspectives de perfectionnement professionnel, par exemple, en élargissant la base de données nationale sur la formation du CRHSC.
  
- 20) **Recommandation** – Tous les départements devraient travailler avec les syndicats, les écoles, les collèges et les travailleurs d'expérience pour établir les descriptions de tâches et les protocoles, mettre en place des programmes de mentorat avec des objectifs précis ainsi que des mécanismes pour mesurer et contrôler le rendement des travailleurs et les aider à planifier leur carrière.

- 21) **Recommandation** – Offrir du perfectionnement professionnel en gestion aux travailleurs qui montent dans la hiérarchie – horaires flexibles et bon rapport qualité-prix.
  
- 22) **Recommandation** – Créer des programmes permettant aux travailleurs reconnus de perfectionner leurs compétences techniques et de partager leur expérience avec des jeunes travailleurs talentueux.
  
- 23) **Recommandation** – Créer des occasions permettant aux travailleurs reconnus de transmettre leurs connaissances et leur expérience aux jeunes travailleurs et en garantir le financement.
  
- 24) **Recommandation** – Créer des modules spécifiques sur la comptabilité de production en cinéma et télévision en collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaires.
  
- 25) **Recommandation** – Créer des cartes de compétence, un programme d'études et une stratégie nationale efficace visant à combler les pénuries de compétences en régie d'extérieurs.
  
- 26) **Recommandation** – Instaurer des niveaux de compétences pour les coiffeurs et maquilleurs et pour d'autres professionnels du cinéma et de la télévision comme les artistes en textile. Cela permettrait aux étudiants des cours généraux des collèges de compléter leur formation et de se préparer à la formation en cours d'emploi. Des travailleurs d'expérience devraient donner des ateliers et cibler des éléments pouvant faire partie de leurs cours pour faire connaître aux étudiants ce que recherche l'industrie, comment gérer les attentes et enseigner les compétences propres au cinéma et à la télévision.
  
- 27) **Recommandation** – Établir un programme d'emplois d'été pour les meilleurs étudiants en costumes du réseau collégial afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience pratique.
  
- 28) **Recommandation** – Il faut une formation en profondeur pour répondre aux exigences de l'ère numérique. Il est urgent d'établir une étroite collaboration entre l'industrie et le gouvernement.

- 29) **Recommandation** – Là où il y a des lacunes, concentrer et orienter les partenariats entre l'industrie, les fournisseurs et fabricants, les gouvernements et les établissements d'enseignement postsecondaires afin d'utiliser plus efficacement les ressources, particulièrement en ce qui concerne les formations en haute technologie, en logiciels de postproduction et en équipement HD dont les coûts sont très élevés et qui évoluent constamment. Donner des bourses et des allocations pour faciliter l'accès des travailleurs aux équipements et à l'expertise. Éliminer les doublons et amener les établissements d'enseignement à collaborer et à intégrer leurs formations.
- 30) **Recommandation** – Pour suivre le rythme des nouvelles technologies qui ne cessent d'évoluer, les travailleurs canadiens de la postproduction ont besoin d'une formation professionnelle régulière – des programmes spécialisés dans les établissements postsecondaires et les écoles techniques ainsi que du mentorat au sein même de l'industrie.
- 31) **Recommandation** – À la lumière de l'évolution rapide du numérique qui modifie le processus de production, il faut une analyse détaillée des nouveaux métiers numériques et une restructuration des équipes techniques et des voies de communication.
- 32) **Recommandation** – Les programmes d'études en postproduction sonore doivent répondre aux normes de l'industrie, être certifiés et inclure six mois de stage pratique subventionné ainsi qu'un an d'apprentissage, également subventionné.

## 6 ANNEXE A – professions techniques

Directeur de production  
Assistant directeur de production  
Régisseur de plateau  
Régisseur d'extérieurs  
1<sup>er</sup> Assistant-réalisateur  
2<sup>e</sup> Assistant-réalisateur  
3<sup>e</sup> Assistant-réalisateur  
Coordonnateur des comédiens  
Secrétaire de production  
Comptable de production  
Conseiller technique  
Cantinier  
Scripte  
Superviseur à la continuité  
Coordonnateur du transport  
Décorateur  
Directeur artistique  
1<sup>er</sup> Assistant du directeur artistique  
2<sup>e</sup> Assistant du directeur artistique  
Assistant de production  
Dessinateur  
Graphiste  
Coordonnateur de la construction  
Chef menuisier  
Menuisier  
Peintre scénique  
Chef peintre  
Menuisier occasionnel  
Peintre occasionnel  
Décorateur de plateau  
Assistant décorateur de plateau  
Superviseur des accessoires

Assistant superviseur des accessoires  
Acheteur d'accessoires  
Superviseur des effets spéciaux  
Assistant aux effets spéciaux  
Chef armurier  
Créateur de costumes  
Assistant à la création de costumes  
Chef costumier  
Assistant costumier  
Couturier et tailleur  
Maquilleur et coiffeur  
Assistant maquilleur  
Coiffeur styliste  
Coiffeur  
Assistant coiffeur  
Maquilleur et coiffeur d'effets spéciaux  
Artisan aux perruques et postiches  
Superviseur technique à la magnétoscope  
Directeur technique  
Régisseur de plateau (télévision)  
Consultant en éclairage  
Directeur de l'éclairage  
Opérateur de console  
Éclairagiste  
Preneur de son  
Perchiste  
Caméraman  
Opérateur de flèche  
Opérateur de vidéo  
Opérateur de magnétoscope  
Machiniste aux décors  
Opérateur de télésouffleur

Directeur de la photographie  
Cadreur  
1<sup>er</sup> Assistant à la caméra  
2<sup>e</sup> Assistant à la caméra  
Apprenti  
Opérateur d'équipement spécial  
Photographe de plateau  
Chef éclairagiste  
1<sup>er</sup> assistant au chef éclairagiste  
Opérateur de génératrice  
Chef machiniste  
Assistant du chef machiniste  
Machiniste  
Machiniste de grue  
Preneur de son et mixeur  
Opérateur de reprise vidéo  
Superviseur de postproduction  
Monteur  
Assistant monteur  
Monteur des dialogues  
Monteur et bruiteur  
Monteur de musique  
Assistant monteur au son  
Superviseur au doublage et à la postsynchronisation  
Responsable des dialogues et de la transcription  
Bruitier  
Mixeur

## **7 ANNEXE B – FORMATION**

### **ALBERTA**

Alberta College of Art and Design, Calgary, Alb.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : photographe, animation, son, effets spéciaux, cadrage, montage, décoration, graphisme.

Alberta Learning Information Service, Divers endroits, Alb.

Type d'organisme : industrie

Formation offerte : formation en entreprise.

AMPIA, gouvernement et fournisseurs, Calgary, Alb.

Type d'organisme : industrie

Formation offerte : atelier HD

AMPIA, gouvernement et fournisseurs, Edmonton, Alb.

Type d'organisme : industrie

Formation offerte : atelier HD

AMPIA, gouvernement et fournisseurs, Divers endroits, Alb.

Type d'organisme : industrie

Formation offerte : programme de mentorat

Calgary Society of Independent Filmmakers CSIF, Calgary, Alb.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : monteur, cadreur, postproduction, lieux de tournage, cadreur, décorateur de plateau, accessoires, conception de décors, effets spéciaux.

DGC ALB., Calgary, Alb.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : protocole de plateau, assistant de production, *Flag Certification*, représentant syndical, résolution de conflit, directeur de production (gestion de budget).

EMMEDIA, Calgary, Alb.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : ateliers techniques

Film and Video Artists of Alberta, Edmonton, Alb.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : monteur, cadreur, postproduction, régie extérieure, conception de décors, accessoires, décorateur de plateau, effets spéciaux.

Grant McEwan College, Edmonton, Alb.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : costumes, accessoires, éclairage, construction, menuiserie, son, cadreur, machiniste, monteur, graphiste, audio, postproduction, directeur de la photographie, assistant de production, protocole de plateau.

IATSE 212, Calgary, Alb.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : éclairage, premiers soins, protocole de plateau, ateliers et formation en cours d'emploi.

Mount Royal College, Calgary, Alb.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : costumes, accessoires, éclairage, construction, menuiserie, peintre scénique, audio, cadreur, aiguilleur, graphiste, opérateur de magnétoscope, monteur, comptable, tenue de livres, son, assistant de production, résolution de conflit.

Northern Alberta Institute of Technology NAIT, Edmonton, Alb.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : animation, audio numérique, monteur, régisseur de plateau (télévision), éclairage, opérateur de console, perchiste, caméraman, opérateur vidéo, opérateur de magnétoscope.

NUTV, Calgary, Alb.

Type d'organisme : université

Formation offerte : accès à des productions télévisuelles

Quickdraw Animation Society, Calgary, Alb.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : ateliers d'animation

Red Deer College, Red Deer, Alb.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : menuiserie, construction, cadreur, monteur, décorateur, son, directeur de production, effets spéciaux, peintre scénique, accessoires, décoration scénique, décorateur de plateau.

Southern Alberta Institute of Technology SAIT, Calgary, Alb.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : audio, monteur, postproduction, caméraman, graphisme, éclairage, machiniste.

The Banff Centre, Banff, Alb.

Type d'organisme : fédéral

Formation offerte : son, musique, monteur, postproduction, cadreur, décorateur, audio, mixeur.

University of Alberta, Edmonton, Alb.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, tenue de livres, conception de décors, peintre scénique, accessoires, costumes, menuiserie, éclairage, décorateur de plateau.

University of Calgary, Calgary, Alb.

Type d'organisme : université

Formation offerte : peintre scénique, accessoires, conception de décors, décorateur de plateau, concepteur de costumes, costumier, animation, éclairage.

## **COLOMBIE-BRITANNIQUE**

Arti Institute of Vancouver, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : Privé

Formation offerte : monteur, graphiste, conception de son, production, caméraman.

Blanche Macdonald Centre, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : maquillage, effets spéciaux de maquillage, coiffeur styliste, coiffeur, perruques et postiches.

British Columbia Institute of Technology BCIT, Burnaby, C.-B.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : technicien à la magnétoscope, directeur technique, régisseur de plateau (télévision), éclairage, opérateur de console, audio, perchiste, cadreur, opérateur de vidéo, opérateur de magnétoscope, comptable, tenue de livres, graphiste, monteur.

Capilano College, North Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : costumes, machiniste, éclairage, caméra, monteur, sécurité, contrôle du trafic, son, audio, superviseur du scénario et de la continuité, coiffeur styliste, graphiste, maquillage, comptable, tenue de livres, animation, postproduction.

Centre for Arts and Technology, Kelowna, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : animation, monteur, imagerie numérique, effets spéciaux visuels, photographe de plateau, postproduction.

Centre for Digital Media, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : animation, monteur, effets spéciaux visuels, effets spéciaux sonores, postproduction, preneur de son, audio, équipement spécial.

CFTPA - BC Global Television Internship Program, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : industrie

Formation offerte : cadreur, machiniste, son, accessoires, directeur de régie, directeur de production., monteur, comptable, tenue de livres, directeur technique, régisseur de plateau (télévision).

Cinevic, Victoria, C.-B.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : cadreur, éclairage, son, audio, mixeur et preneur de son, machiniste, monteur, effets spéciaux visuels, perchiste.

Cineworks, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : postproduction, monteur.

Columbia Academy, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : postproduction., monteur, cadreur, audio, effets spéciaux sonores, monteur bruiteur, monteur de dialogues, éclairage, machiniste, prise de son, perchiste, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur, assistant de production.

Creative Women Workshops Association, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : postproduction, monteur, cadreur, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur, superviseur du scénario, machiniste, éclairage, maquillage, coiffure, directeur artistique, costumes, son, assistant de plateau, perchiste, décorateur de plateau, assistant à la caméra.

DGC BC, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : régisseur d'extérieurs, imagerie numérique, directeur de production, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur.

Douglas College, New Westminster, C.-B.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : comptable, tenue de livres, éclairage, conception de décors, peintre scénique, construction, menuiserie, accessoires, costumes, costumier, couturier, machiniste aux décors.

Emily Carr Institute, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : décorateur, directeur artistique, animation, son, effets spéciaux visuels, éclairage, cadreur.

SHAPE 669, Burnaby, C.-B.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : SIMDUT, SHAPE, sécurité, secourisme.

Interior Film and Television Training Centre, Kamloops, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : son, éclairage, cadreur, monteur, perchiste.

Langara College, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : éclairage, accessoires, costumes, construction.

Lost Boys Learning, Courtenay, C.-B.

Formation offerte : privé

Formation offerte : effets visuels, postproduction, monteur, directeur artistique.

Malaspina College, Nanaimo, C.-B.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : accessoires, costumes, son, directeur technique, maquillage, peintre scénique, éclairage, maquillage et coiffure d'effets spéciaux, menuiserie, éclairagiste, coiffeur styliste, coiffeur, secrétaire de production, tenue de livres.

Media-Net, Victoria, C.-B.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : cadreur, éclairage, son, audio, mixeur et preneur de son, machiniste, monteur, effets spéciaux visuels, perchiste, effets spéciaux sonores.

Pacific Audio Visual Institute, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : graphiste, effets spéciaux visuels, éclairage, audio, perchiste, cadreur, machiniste, preneur de son, postproduction, monteur, animation, accessoires, assistant de production, décorateur.

SHAPE, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : sécurité, SIMDUT, sécurité des armes à feu, sécurité pour les directeurs de production, sécurité pour les accessoiristes, sécurité pour les machinistes, sécurité pour les perchistes, sécurité pour les cadreur, sécurité pour les assistants réalisateurs, sécurité pour les superviseurs.

Simon Fraser University, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : université

Formation offerte : accessoires, costumes, son, éclairage, monteur, cadreur, décorateur, perchiste, postproduction.

The Gulf Island Film and Television School, Galiano Island, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : postproduction, monteur, cadreur, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur, superviseur du scénario, machiniste, éclairage, maquillage, coiffure, directeur artistique, costumes, son, assistant de production, perchiste, décorateur de plateau, animation, graphiste, effets spéciaux numériques.

University of British Columbia, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, tenue de livres, conception de décors, peintre scénique, accessoires, costumes, menuiserie, éclairage, décorateur de plateau, directeur de la photographie, cadreur, monteur, audio, son, assistant de production, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur.

University of British Columbia Continuing Study, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : université

Formation offerte : directeur de production, comptable, tenue de livres, monteur de son, monteur, postproduction, effets spéciaux visuels, éclairage, graphisme, animation.

Vancouver Community College, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : comptable, tenue de livres, coiffeur styliste, coiffeur.

Vancouver Film School, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : animation, effets spéciaux visuels, postproduction, conception des maquillages, maquillage d'effets spéciaux, son, monteur de son, audio, monteur des dialogues, monteur, prise de son, bruiteur, graphiste, cadreur, assistant de production, assistant-réalisateur.

Vancouver Institute of Media Arts, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : animation, effets spéciaux visuels, postproduction.

Victoria Motion Picture School, Victoria, C.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : éclairage, cadreur, son, audio, prise de son, monteur, assistant de production, opérateur de console, régisseur de plateau (télévision), opérateur de vidéo, opérateur de magnétoscope, maquillage, maquillage d'effets spéciaux, SIMDUT, protocole de plateau, contrôle du trafic, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur, perchiste, machiniste.

VIVO Media Arts Centre, Vancouver, C.-B.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : cadreur, éclairage, son, postproduction., monteur, audio, doublage et postsynchronisation, dialogues, effets spéciaux sonores, mixeur.

## **ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD**

Holland College, Charlottetown, Î.-P.-É.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : coordonnateur de la construction, dessinateur, comptable, menuiserie, éclairagiste, graphiste, photographe, animation.

Island Media Arts Coopérative IMAC, Charlottetown, Î.-P.-É.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : éclairage, son, monteur, postproduction, cadreur, audio, prise de son, machiniste, perchiste.

University of Prince Edward Island, Charlottetown, Î.-P.-É.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, tenue de livres.

## **MANITOBA**

DGC MB, Winnipeg, Man.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : atelier sur le financement

Film Training Manitoba, Winnipeg, Man.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : directeur de production, régisseur d'extérieurs, assistant de production, costumier, machiniste, maquilleur, coiffeur, cadreur.

Red River College, Winnipeg, Man.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : comptable, tenue de livres, graphisme, éclairage, photographie de plateau, animation, montage, menuiserie.

University of Manitoba, Winnipeg, Man.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, tenue de livres, cadreur, peintre scénique, création de costumes, costumier, machiniste, perchiste, éclairage, son, directeur de la photographie.

University of Winnipeg, Winnipeg, Man.

Type d'organisme : université

Formation offerte : décorateur, directeur artistique, maquilleur, coiffeur, maquillage et coiffure d'effets spéciaux, créateur de costumes, costumier, accessoires, décorateur de plateau, monteur, éclairagiste, cadreur, audio, perchiste, monteur de son, effets spéciaux sonores, effets spéciaux visuels, comptabilité.

Video Pool, Winnipeg, Man.

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : cadreur, atelier HD, audio, animation, prise de son, postproduction, effets spéciaux sonores, effets spéciaux visuels, directeur de la photographie, graphiste, consultant technique.

Winnipeg Film Group, Winnipeg, Man.

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : monteur, cadreur, postproduction., son, animation, éclairage, prise de son, perchiste.

## **NATIONAL**

Academy of Canadian Cinema & Television, Divers endroits au Canada

Type d'organisme : industrie

Formation offerte : programme national d'apprentissage, formation, cinéma, programme pour les minorités visibles.

CFTA - National Production Program, Divers endroits au Canada

Type d'organisme : industrie

Formation offerte : cadreur, machiniste, son, accessoires, directeur de régie, directeur de production, monteur, comptable, tenue de livres, directeur technique, régisseur de plateau (télévision), postproduction.

## **NOUVEAU-BRUNSWICK**

Atlantic Baptist University, Moncton, N.-B.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, tenue de livres.

Centre for Arts and Technology, Fredericton, N.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : animation, montage, imagerie numérique, effets spéciaux visuels, photographie, postproduction.

McKenzie College, Moncton, N.-B.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : animation, graphisme, direction artistique.

New Brunswick Film Cooperative, Fredericton, N.-B.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : cadreur, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant réalisateur, directeur de production, maquilleur, coiffeur, régisseur d'extérieurs, prise de son, monteur, perchiste, audio, éclairage, directeur de la photographie, maquillage d'effets spéciaux, postproduction, machiniste.

Saint John School of Rock and Film, St. John, N.-B.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : animation, son, audio, effets spéciaux visuels.

University of New Brunswick, Fredericton, N.-B.

Type d'organisme : université

Formation offerte : accessoires, décorateur de plateau, costumes, maquilleur, éclairage, peintre scénique, menuiserie, comptable, tenue de livres.

## **NOUVELLE-ÉCOSSE**

Acadia University, Wolfville, N.-É.

Type d'organisme : université

Formation offerte : décorateur, menuiserie, décorateur de plateau, accessoires, costumes, costumier, éclairage, audio.

Atlantic Filmmakers Cooperative, Halifax, N.-É.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : animation, cadreur, directeur de la photographie, postproduction, monteur, son, audio, perchiste, machiniste, effets spéciaux visuels, mixeur et preneur de son.

Cape Breton University, Sydney, N.-É.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, tenue de livres, dessinateur, accessoires, peintre scénique, éclairage, son.

Centre for Arts and Technology, Halifax, N.-É.

Type d'organisme : centre d'artistes autogéré

Formation offerte : animation, montage, imagerie numérique, effets spéciaux visuels, photographie, postproduction.

Dalhousie University, Halifax, N.-É.

Type d'organisme : université

Formation offerte : créateur de costumes, costumes, costumier, couturier, dcorateur, accessoires, éclairage, son.

Nova Scotia College of Art & Design NSCAD, Halifax, N.-É.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : animation, photographie.

Nova Scotia Community College, Halifax, N.-É.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : comptable, tenue de livres, coordonnateur de la construction, menuiserie, coiffeur, dessinateur, coiffeur styliste, maquilleur, graphiste, animation, effets spéciaux visuels, photographe, éclairagiste, cadreur, machiniste, régisseur de

plateau (télévision), directeur technique, monteur, postproduction, conception de décors, protocole de plateau, sécurité, SIMDUT.

## **NUNAVUT**

Inuit Broadcasting Corporation, Iqaluit, Nt

Type d'organisme : fédéral

Formation offerte : monteur, mixeur et preneur de son, perchiste, cadreur, opérateur de console, opérateur de vidéo, opérateur de magnétoscope, machiniste, opérateur de reprise vidéo, éclairagiste.

Nunavut Arctic College, Iqaluit, Nt

Type d'organisme : collège

Formation offerte : coiffeur styliste, coiffeur, menuiserie, tenue de livres, comptable, secrétaire de production.

## **ONTARIO**

Algonquin College, Ottawa, Ont.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : coordonnateur de production, menuiserie, comptable, tenue de livres, imagerie numérique, postproduction, monteur, cadreur, éclairage, son, audio, effets spéciaux visuels, machiniste, assistant de production, mixeur et preneur de son, animation.

Brock University, St. Catharine's, Ont.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, création de costumes, costumier, peintre scénique, décorateur.

Canadian Film Centre, Toronto, Ont.

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : montage, postproduction.

Canadore College, North Bay, Ont.

Type d'organisme : collège

Formations offertes : menuiserie, technicien en magnétoscopie, régisseur de plateau (télévision), éclairagiste, opérateur de console, audio, perchiste, cadreur, opérateur de vidéo, opérateur de magnétoscope, machiniste, monteur, graphiste, effets spéciaux visuels, comptable, tenue de livres.

Centennial College, Toronto, Ont.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : comptable, tenue de livres, maquillage, maquillage d'effets spéciaux, graphiste, animation, photographie, son, audio, éclairage, montage, postproduction,

technicien en magnétoscopie, régisseur de plateau (télévision), opérateur de console, opérateur de vidéo, opérateur de magnétoscope, cadreur, machiniste.

Charles Street Video, Toronto, Ont.

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : éclairage, machiniste, cadreur, monteur, effets spéciaux visuels, perchiste, son, audio, effets spéciaux sonores, mixeur et preneur de son, superviseur doublage et postsynchronisation, monteur musique, postproduction.

Conestoga College, Divers endroits, Ont.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : menuiserie, comptable, tenue de livres, graphiste, technicien en magnétoscopie, régisseur de plateau (télévision), éclairage, machiniste, perchiste, cadreur, opérateur de magnétoscope, monteur, postproduction, son, audio, effets spéciaux sonores, mixeur et preneur de son.

Confederation College, Thunder Bay, Ont.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : comptable, tenue de livres, imagerie numérique, cadreur, son, audio, monteur, machiniste, postproduction, régisseur de plateau (télévision), opérateur de console, opérateur de vidéo, opérateur de magnétoscope, monteur de son, effets spéciaux sonores, 1<sup>e</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur, animation.

DGC ON, Toronto, Ont.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : directeur de production, assistant directeur de production, monteur, audio, son.

Ed Video, Guelph, Ont.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : cadreur, éclairage, son, audio, mixeur et preneur de son, machiniste, monteur, effets spéciaux visuels, perchiste, effets spéciaux sonores, postproduction.

Fanshawe College, London, Ont.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : technicien en magnétoscope, directeur technique, régisseur de plateau (télévision), éclairage, opérateur de console, audio, perchiste, cadreur, opérateur de vidéo, opérateur de magnétoscope, comptable, tenue de livres, graphiste, monteur, postproduction, photographe, animation, effets spéciaux visuels, effets spéciaux sonores, menuiserie, ingénieur de son et production.

Filmbay, Mississauga, Ont.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : animation, montage, camera.

Guild of Canadian Film Composers - Mentorship, Toronto, Ont.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : orchestration

Humber College, Toronto, Ont.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : comptable, tenue de livres, éclairage, postproduction, son, audio, machiniste, cadreur, monteur, effets spéciaux visuels, effets spéciaux sonores, mixeur et preneur de son, éclairage, chef éclairagiste, perchiste, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur, assistant de production, graphiste, costumes, costumier, menuiserie, décorateur, accessoires, décorateur plateau.

IATSE 667, Toronto, Ont.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> assistant à la caméra, directeur de la photographie, cadreur, photographie de plateau, technicien en gestion de données, technicien d'imagerie numérique.

Independent Filmmakers Cooperative of Ottawa (IFCO), Ottawa, Ont.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : cadreur, postproduction, animation, monteur, éclairage, machiniste, son, audio, mixeur et preneur de son, perchiste, directeur de la photographie.

International Academy of Design & Technology, Toronto, Ont.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : animation, effets spéciaux visuels, postproduction, imagerie numérique, monteur, éclairage, prise de son, audio, mixeur et preneur de son, machiniste, cadreur, directeur artistique, directeur technique, régisseur de plateau (télévision), opérateur de console, perchiste, opérateur de vidéo, opérateur de magnétoscope, directeur de la photographie.

La Cité collégiale, Ottawa, Ont

Type d'organisme : collège

Formation offerte : caméraman, monteur vidéo, preneur de son, aiguilleur, assistant-éclairagiste, assistant-technicien, machiniste, assistant-réalisateur, régisseur de plateau .

Liaison of Independent Filmmakers of Toronto, Toronto, Ont.

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : animation, monteur, cadreur, son, audio, directeur de production, éclairagiste, machiniste, postproduction.

NABET, Toronto, Ont.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : éclairage, SIMDUT, secourisme.

Niagara College, Welland, Ont.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : comptable, tenue de livres, menuiserie, cadreur, directeur de la photographie, directeur technique, mixeur et preneur de son, monteur, perchiste, machiniste, opérateur de vidéo, opérateur de magnétoscope, opérateur de console, éclairagiste, chef éclairagiste, effets spéciaux visuels, effets spéciaux sonores, régisseur de plateau (télévision), postproduction, assistant de production, postproduction, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur.

Ontario College of Art and Design, Toronto, Ont.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : photographe, graphiste, audio, animation, imagerie numérique.

Ontario Institute of Audio Recording Technology, Toronto, Ont.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : son, audio, prise de son, effets spéciaux sonores, postproduction, mixeur et preneur de son, monteur de dialogues, monteur d'effets spéciaux sonores, monteur de musique, doublage et postsynchronisation, mixeur, opérateur de reprise vidéo.

Queen's University, Kingston, Ont.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, tenue de livres, menuiserie, décorateur, peintre scénique, décorateur de plateau, accessoires, costumes, costumier, cadreur, machiniste, directeur de la photographie, audio, son, perchiste, effets spéciaux visuels, monteur, postproduction, mixeur et preneur de son.

Ryerson University, Toronto, Ont.

Type d'organisme : université

Formation offerte : imagerie numérique, effets spéciaux visuels, son, audio, monteur, effets spéciaux sonores, directeur de la photographie, cadreur, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur, assistant de production, machiniste, perchiste, régisseur de plateau (télévision), directeur technique, opérateur de console, éclairagiste, opérateur de magnétoscope, opérateur de vidéo, mixeur et preneur de son.

SAW Video, Ottawa, Ont.

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : monteur, son, éclairage, audio, imagerie numérique, postproduction, perchiste, effets spéciaux visuels, effets spéciaux sonores, machiniste.

Sheridan Institute, Oakville, Ont.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : comptable, tenue de livres, monteur, postproduction, son, audio, cadreur, mixeur et preneur de son, éclairage, directeur technique, assistant de production, menuiserie, peintre scénique, décorateur de plateau, costumier, accessoires, perchiste, dessin, décorateur.

The School of Professional Maquillage, Toronto, Ont.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : maquilleur, maquillage d'effets spéciaux, coiffeur styliste, coiffeur, perruques et postiches.

Toronto Media and Film College, Toronto, Ont.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : monteur, cadreur, directeur de la photographie, audio, son, perchiste, machiniste, mixeur et preneur de son, effets spéciaux, postproduction, effets spéciaux sonores, effets spéciaux visuels, animation, éclairage.

Trebas, Toronto, Ont.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : son, son en extérieurs, cadreur, directeur de la photographie, éclairage, machiniste, postproduction, monteur de son, effets spéciaux sonores, monteur de musique, mixeur et preneur de son, mixeur.

Trinity Square Video, Toronto, Ont.

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : monteur, cadreur, postproduction, éclairage, son, audio, effets spéciaux visuels, mixeur et preneur de son.

University of Windsor, Windsor, Ont.

Type d'organisme : université

Formation offerte : créateur de costumes, costumier, peintre scénique, son, éclairage, comptable, tenue de livres.

York University, Toronto, Ont.

Type d'organisme : université

Formation offerte : créateur de costumes, costumier, peintre scénique, son, éclairagiste, menuiserie, décorateur, décorateur de plateau, accessoires, cadreur, directeur de la photographie, machiniste, mixeur et preneur de son, postproduction, effets spéciaux sonores, effets spéciaux visuels, comptable.

## **QUÉBEC**

Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS) – Programme de perfectionnement professionnel (PPP), Montréal, Qc

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : la plupart des métiers techniques, santé et sécurité.

CÉGEP de Jonquière, Art et technologie des médias, Jonquière, Qc

Type d'organisme : collègue

Formation offerte : régie de plateau, coordination, direction de production, éclairage, effets spéciaux, prise de son, caméra, postproduction.

CÉGEP de Limoilou, Québec, Qc

Type d'organisme : collège

Formation offerte : animation 3D, technologie de l'électronique.

CÉGEP de Matane, Matane, Qc

Type d'organisme : collège

Formation offerte : animation 2D et 3D

CÉGEP du Vieux-Montréal, Montréal, Qc

Type d'organisme : collège

Formation offerte : postproduction, production vidéo, électronique.

Centre Nad, Montréal, Qc

Type d'organisme : collège

Formation offerte : animation 2D et 3D, effets spéciaux, postproduction, gestion de la production.

Collège Inter-Dec, Montréal, Qc

Type d'organisme : collège

Formation offerte : images 2D et 3D, effets spéciaux, montage vidéo, maquillage.

Collège O'Sullivan, Montréal, Qc

Type d'organisme : collège

Formation offerte : production, caméra, éclairage, régie, montage, postproduction et autres.

École de cinéma et télévision de Québec (ECTQ), Québec, Qc

Type d'organisme : privé

Formation offerte : caméra, éclairage, montage d'images.

École du show-business, Montréal, Qc

Type d'organisme : privé

Formation offerte : gestion de la production

Institut Grasset, Montréal, Qc

Type d'organisme : collège

Formation offerte : direction de production, effets spéciaux, régie, monteur.

Institut national de l'image et du son (INIS), Montréal, Qc

Type d'organisme : études supérieures

Formation offerte : gestion de la production, monteur, direction de la photographie, direction de la postproduction et autres.

Institut Trebas Québec, Montréal, Qc

Type d'organisme : privé

Formation offerte : son et autres.

Le Groupe numérique, Laval, Qc

Type d'organisme : privé

Formation offerte : caméra, postproduction et autres.

Les Films de l'Autre, Montréal, Qc

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : gestion de la production, postproduction et autres.

Main Film, Montréal, Qc

Type d'organisme : centre d'artistes autogéré

Formation offerte : caméra, montage, direction de la photographie, assistance à la réalisation et autres.

Musitechnic, Montréal, Qc

Type d'organisme : privé

Formation offerte : prise de son, montage, mixage.

Parlimage, CCF, Montréal, Qc

Type d'organisme : privé

Formation offerte : monteur, direction de la photographie, assistance à la réalisation, régie, éclairage, script, direction de la postproduction et autres et formation sur mesure.

PRIM, Montréal, Qc

Type d'organisme : centre d'artistes autogéré

Formation offerte : divers et formation sur mesure

Studio XX, Montréal, Qc

Type d'organisme : centre d'artistes autogéré

Formation offerte : divers

Université Concordia/Mel Hoppenheim School of cinéma, Montréal, Qc

Type d'organisme : université

Formation offerte : prise de son, mixeur, monteur, direction de production, direction de la photographie.

## **SASKATCHEWAN**

DGC SK, Divers endroits, Sask.

Type d'organisme : syndicat

Formation offerte : ateliers

New Media Campus, Saskatoon, Sask.

Type d'organisme : privé

Formation offerte : animation, graphiste, monteur de son.

PAVED Arts, Saskatoon, Sask.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : cadreur, son, postproduction, monteur, audio, perchiste, preneur de son, monteur de son, photographe.

Saskatchewan FILMPOOL Cooperative, Regina, Sask.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : cadreur, éclairage, animation, son, audio, perchiste, monteur, postproduction, machiniste, chef machiniste, opérateur de vidéo, directeur de la photographie, décorateur, opérateur de vidéo, directeur de la photographie.

Saskatchewan Institute of Applied Science & Tech, Divers endroits, Sask.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : imagerie numérique, arts médiatiques, ateliers de cinéma et de vidéo.

Saskatchewan Motion Picture Association, Regina, Sask.

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : machiniste, éclairagiste, superviseur du scénario et de la continuité, TAD, directeur de production, comptable, tenue de livres, opérateur de générateur, assistant de production, costumes, costumier, cadreur.

Saskfilm, Divers endroits, Sask.

Type d'organisme : provincial

Formation offerte : crédits d'impôt

SMPIA Career Development (Crew Call) / Aiest, Divers endroits, Sask.

Type d'organisme : industrie

Formation offerte : protocole de plateau, sécurité, opérateur de chariots, machiniste, éclairagiste, superviseur du scénario et de la continuité.

University of Regina, Regina, Sask.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, tenue de livres, secrétaire de production, directeur artistique, peintre scénique, décorateur de plateau, accessoires, créateur de costumes, costumier, audio, son, monteur, machiniste, perchiste, postproduction, cadreur, décorateur.

University of Saskatchewan, Saskatoon, Sask.

Type d'organisme : université

Formation offerte : comptable, tenue de livres.

## **TERRE-NEUVE et LABRADOR**

College of the North Atlantic, Stephenville, T.-N.L.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : animation, son, effets spéciaux sonores, machiniste, cadreur, directeur de la photographie, audio, éclairage, effets spéciaux visuels, postproduction, directeur de production, décorateur, 1<sup>er</sup> assistant-réalisateur, 2<sup>e</sup> assistant-réalisateur, 3<sup>e</sup> assistant-réalisateur, assistant de production, effets spéciaux, mixeur et preneur de son.

Newfoundland Independent Filmmakers Coopérative, St. John's, T.-N.L.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : animation, monteur, postproduction, cadreur, prise de son, machiniste, perchiste, audio, effets spéciaux visuels.

Sir Wilfred Grenfell College - MUN, Corner Brook, T.-N.L.

Type d'organisme : collège

Formation offerte : peintre scénique, accessoires, conception de décors, conception de costumes, costumier, éclairage.

## **TERRITOIRES DU NORD-OUEST**

Western Arctic Moving Pictures, Yellowknife, T.N.-O.

Type d'organisme : coopérative

Formation offerte : cadreur, machiniste, éclairage, son, perchiste, mixeur et preneur de son, monteur, postproduction.

## **YUKON**

Yukon Arts Centre, Whitehorse, Yn

Type d'organisme : provincial

Formation offerte : placement emploi, stages, éclairage, son.

Yukon Film Society, Whitehorse, Yn

Type d'organisme : sans but lucratif

Formation offerte : cadreur, perchiste, preneur de son, monteur, postproduction, machiniste.

Yukon Film Training Initiative, Whitehorse, Yn

Type d'organisme : provincial

Formation offerte : fonds pour l'acquisition de compétences en cinéma et télévision destinés aux résidents du Yukon.

## 8 ANNEXE C – Personnes interviewées

	Prénom	Nom	Profession	Service	Prov. / Terr.
1	Anonyme		Coiffeuse	Art	Alb.
2	Anonyme		Peinture et costumes	Art	Ont.
3	Blaine	Ackerly	Chef éclairagiste	Éclairage	C.-B.
4	Jordan	Acoma	Assistant monteur	Postproduction	C.-B.
5	Tom	Alain		BC Coucil of Film Unions	C.-B.
6	Serge	Allary	Comptable de production	Production	Qc
7	Lynn	Andrews	Directrice de production	Production	T.-N.L.
8	Don	Armstrong	Chef de production	Red Deer College	Alb.
9	Rhonda	Baker	Productrice et directrice de production	Production	Sask.
10	Christian	Beauchesne		BCTQ	Qc
11	André-Line	Beauassistant de productionrlant	Conceptrice visuelle	Art	Qc
12	Andrew	Beeton	Assistant de production et construction	Art	Ont.
13	Andrew	Beeton	Assistant de production et construction	Art	Ont.
14	Suzanne	Bell	Directrice générale	SMPIA	Sask.
15	Jocelyne	Bellemare	Chef maquilleuse	Art	Qc
16	Mary	Benoit	Instructeur	Film and Video College	T.-N.L.
17	Neila	Benson	Directrice générale	Film Training MB	Man.
18	Melissa	Bernier		AQTIS	Qc
19	Blanche-Danielle	Boileau	Coordonnatrice aux costumes	Art	Qc
20	Johanne	Boisvert	Scripte	Continuité	Qc
21	Samuel	Bojin	Éclairagiste	Eclairage	Ont.
22	France	Boudreau	Première ass.-réalisatrice	AD	Qc
23	Jacques	Bournival	Directeur de postproduction	Postproduction	Qc
24	Luc	Bourque	Vidéaste	Caméra	Qc
25	Maurine	Boutin	Régisseuse de plateau	Production	Qc
26	Paul	Boutin	Régisseur de plateau	Production	Qc
27	Gigi	Boyd	Productrice	Production	C.-B.
28	Cécile	Braemer	Coordonnatrice au département artistique	Art	Qc
29	Adrian	Cambrai			Ont.
30	Christi	Cambrai			Ont.
31	Wanda	Chaffe	Directrice de production	Production	Ont.
32	George	Chapman	Représentent syndical	IATSE	C.-B.
33	Pierre	Charpentier	Chef machiniste	Machiniste	Qc
34	Michel	Chauvin	Directeur de production	Production	Qc
35	Alain	Clouâtre	Accessoires extérieurs	Art	Qc

36	Réjean	Coderre	Chef coiffeur	Art	Qc
37	Christian	Corvellec	Chef peintre	Art	Qc
38	Don	Cott	Représentant du Canada	AMPTP	C.-B.
39	Raynald	Couturier	Directeur exécutif	Formation et perfectionnement	N.-B.
40	Tom	Cox	Producteur	Producteur	Alb.
41	Louis	Craig	Coordonnateur aux effets spéciaux	Effets spéciaux	Qc
42	Eliza	Crosland	Cinéaste	Guelph Film Coop	Ont.
43	Matthew	Crowe	Administrateur	NLFDC	T.-N.L.
44	Cheryl	Dalmer	Formation	NAIT	Alb.
45	Jayne	Dancose	Maquilleuse	Art	C.-B.
46	Ken	Davies	Accessoires	Art	C.-B.
47	Lucille	Demers		RFAVQ	Qc
48	Jean	Desormeaux	Formation	Sheridan College	Ont.
49	Charlotte	deWolff	Productrice	Productrice	T.N.-O.
50	Jennifer	Dorner	Directrice nationale	IMAA	Nat.
51	Ian	Drummond	Costumier	Art	Ont.
52	Luc	Dussault	Technicien d'imagerie numérique	Production	Qc
53	Clive	Edwards	Accessoires	Art	C.-B.
54	François	Fauteux	Régisseur d'extérieurs	Production	Qc
55	Avi	Federgreen	Directeur de production	Production	Ont.
56	Carlos	Ferrand	Cinéaste indépendant		Qc
57	Sandra	Flagler	Transport	Transport	Ont.
58	Jean	Fortier	Directeur de département technique	CÉGEP de Jonquière	Qc
59	Louis	Gascon	Accessoiriste de plateau	Art	Qc
60	Odette	Gauvreau	Chef peintre	Art	Qc
61	Ronald	Gilbert	Directeur de production	Production	Qc
62	Alan	Goluboff	Président/Dir/1 <sup>er</sup> ass. réalisateur	DGC	Ont./Nat.
63	Mireille	Goulet	1 <sup>er</sup> assistante-réalisatrice	AD	Qc
64	Michel	Grou	Chef monteur	Production	Qc
65	Carlos	Hacienda	Accessoiriste de plateau	Art	Ont.
66	Denis	Hamel	Accessoiriste de plateau	Art	Qc
67	Michèle	Hamel	Créatrice de costumes	Art	Qc
68	Suzanne	Harel	Créatrice de costumes	Art	Qc
69	Margaret A.	Harrison	Directeur de production	Production	N.-É.
70	Micahel J.	Hawley	Son	Son	C.-B.
71	Thomas	Hidderley	Son	Son	Ont.
72	Kathleen	Higgins	Représentante commerciale	IATSE 891	C.-B.
73	Eileen	Hoeter	Formation	WIFT-V	C.-B.
74	Simon	Hunt	coprésidence	Éclairage	C.-B.
75	Carolyn	Hurren	Machiniste	Machiniste	Ont.
76	Liz	Janzed	Directrice	Programmation	Man.
77	Annie	Jean	Chef monteuse	Production	Qc

78	Merit	Jensen Carr	Productrice	Production	Man.
79	Louise	Jobin	Décoratrice	Art	Qc
80	Isabelle	L'Italien	Formation	PRIM	Qc
81	François	Laplante	Créateur de costumes	Art	Qc
82	Ginette	Larose	Directrice de production	Production	
83	Vince	Laxton			C.-B.
84	Erin	Leslie	Gérante	Gestion	Ont.
85	Loreen	Lightfoot	Créateur de costumes	Costumes	Ont.
86	Arvi	Liimatainen	Producteur	Producteur	C.-B.
87	David	Lisle	Créateur de costumes	Art	C.-B.
88	Denis	Lord	Peintre scénique	Art	C.-B.
89	Lesley	Lucas	Directrice nationale	DGC	Ont./Nat.
90	Lynne	MacKay	Costumière	Art	N.-É./ Ont.
91	John	MacLaren	Acteur	ACTRA	C.-B.
92	Alan	MacLeod	Technicien aux décors	Art	N.-É.
93	Tom	MacRae	Représentant commercial	IATSE 212	Alb.
94	Anthea	Mallinson	Artiste textile	Art	C.-B.
95	Mark	Manchester	Chef machiniste	Machiniste	Ont.
96	Todd	Masters	Effets spéciaux	Effets spéciaux	C.-B.
97	Elise	Maynard		AQTIS	Qc
98	Mark	Melymick		CRHSC et ACTRA	Ont.
99	Anne	Meunier-Carus	Chef coiffeuse	Art	Qc
100	Margaret	Mohr	Designer	Art	Ont.
101	Sandra	Moore	Directrice de production	Production	Man.
102	John	Murchie	Coordonnateur	Art	N.-B.
103	Julia	Neville	Représentante internationale	IATSE / Aiest	Nat.
104	Jennifer	O'Halloran	Coiffeuse styliste	Art	Ont.
105	Lisa	Pacitto	Effets spéciaux	Effets spéciaux	Ont.
106	Madeleine	Perras	Chef habilleuse	Art	Qc
107	Pierre	Perrault	Superviseur de département artistique	Art	Qc
108	Rick	Perroto	Représentant commercial	IATSE / Aiest 667	Ont./Nat.
110	Margaret	Perry	Coordonnatrice/AD	AD/Production	C.-B.
111	Damian	Petti	Président	IATSE 212	Alb.
112	Louise	Pilon	Chef décoratrice	Art	Qc
113	Paul	Pope	Producteur	Producteur	T.-N.L.
114	Charles	Porlier	Formation et maquillage	Art	C.-B.
115		Post Modern Son	Postproduction sonore	Postproduction	C.-B.
116	Michel	Proulx	Concepteur visuel	Art	
117	Karen	Redford	Productrice	Productrice	Alb.
118	Larry	Reese	Formation	Red Deer College	Alb.
119	Chuck	Robinson	Cascadeur	Cascadeur	Man.
120	Ginette	Robitaille	Chef décoratrice	Art	Qc
121	Leslie	Ross	Directeur de production	Production	Ont.
122	Myles	Roth	Menuisier	Art	Ont.

123	Arden	Ryshpan	Directrice générale	CAEA	Ont./Nat.
124	Peter	Sandmark	Directeur exécutif	MediaNet, Coop.	C.-B.
125	Mark	Sawers	Producteur et réalisateur	Production	C.-B.
126	Jaclyn	Shoub	Décorateur de plateau	Art	Ont.
127	Charlotte	Shurko	Représentant	IATSE	N.-É.
128	Michel	Siry	Directeur de production	Production	Qc
129	Ben	Smith	Instructeur	Film and Video College	T.-N.L.
130	Jean	Smith	Directeur exécutif	NIFCO	T.-N.L.
131	Paul	Spaven	Chef éclairagiste installateur	Éclairage	Ont.
132	Richard K.	Spear	Chauffeur	Transport	Ont.
133	Kerry	Stauffer	Directrice CEE		Alb.
134	John	Stowe	Chef habilleur	Art	Qc
135	Christopher	Sumpton	Monteur	Production	T.-N.L.
136	Robert	Tenaglia	Transport	Transport	Ont.
137	Bill	Terezakis	Effets spéciaux	Effets spéciaux	C.-B.
138	Pierre	Thériault	Réalisateur de postproduction	Postproduction	Qc
139	Maggie	Thomas	Continuité	Continuité	N.-É.
140	John	Thompson	Preneur de son	Son	Ont.
141	Don	Thompson	Monteur	Postproduction	C.-B.
142	Al	Uglancia	Machiniste	Machiniste	C.-B.
143	Barbara	Ulrich	Directrice générale	CQAM	Qc
144	Moira	Verwijk	Coordonnatrice en santé et sécurité	NABET	Ont./Nat.
145	Daniel	Vincelette	Directeur de la photographie	Caméra	Qc
146	Filippo	Viola	1 <sup>er</sup> assistant à la caméra	Caméra	Qc
147	John	Vracking	Machiniste	Machiniste	Ont.
148	Charlene	W	Habilleuse	Costumier	Alb.
149	Landin	Walsh	Chef éclairagiste	Éclairage	Alb.
150	Carol	Whiteman	Présidente et directrice générale, Creative Women's Workshops	Women in the Directors Chair	C.-B.
151	Christine	Wilson	Superviseure de scénario	Continuité	C.-B.
152	Keith S	Woods	Chef gréeur	Son	C.-B.
153	Leslie	Wootton	Directrice générale	BCMPPIA	C.-B.
154	Geralyn	Wraith	Maquillage	Art	Ont.
155	Elizabeth	Young	Directrice de production	Production	Ont.
156	David	Zimrman	Machiniste	Machiniste	C.-B.