

## Annexe 3 : Tableau des actions

Axe 1	Créer des programmes de soutien et activités de réseautage spécifiques aux besoins identifiés des artistes des communautés sous-représentées		Année de mise en oeuvre
	P·R·I·S·M·E - Producteur·trice·s racisé·e·s et afrodescendant·e·s intégré·e·s pour un secteur médiatique équitable.	Programme de formation longue durée (une centaine d'heures sur 3-4 mois) ouvert à des personnes issues des communautés sous-représentées et qui ont pour ambition de devenir producteur·trice·s.	Depuis 2021
	Résidence DémArt	Stage offert en résidence artistique - 6 mois rémunérés par le Conseil des arts de Montréal - offerts aux artistes nouveaux·elles arrivant·e·s ou immigrant·e·s de 1ère génération.	Depuis 2020
	Résidence Arts Autochtones	Programme d'accompagnement pour la création / la production d'une œuvre portée par un·e artiste autochtone. Rémunération de l'artiste par le conseil des arts de Montréal	En 2024
	Résidence Téléfilm X Main Film	Accompagnement complet du développement d'un projet porté par un·e artiste sous-représenté·e.	En 2023, 2025 et 2026

<b>Axe 2</b>	<b>Renforcer la collaboration en créant de nouveaux partenariats avec des organismes qui soutiennent et valorisent les communautés sous-représentées afin de bonifier nos actions communes.</b>		
	P·R·I·S·M·E - Producteur·trice·s racisé·e·s et afrodescendant·e·s intégré·e·s pour un secteur médiatique équitable.	Programme de formation longue durée (une centaine d'heures sur 3-4 mois) ouvert à des personnes issues des communautés sous-représentées et qui ont pour ambition de devenir producteur·trice·s.	Depuis 2021
	Activités de réseautage - maillage.	Speed dating avec des producteur·trice·s et activité diversité en lumière (FNC) avec l'AQPM. Activités spéciales avec NAWAL et l'Académie du cinéma et de la télévision entre membres de cohorte de PRISME et producteur·trice·s reconnu·e·s.	Depuis 2021
	Partenariat renforcé avec Makila	Reconnaissance mutuelle des membres. Journées professionnelles de maillage organisées avec les artistes du programme d'Inkubateur et les cohortes de PRISME. Accueil d'un·e artiste du programme d'Inkubateur au sein de la cohorte PRISME et accueil d'un·e membre de la cohorte de PRISME au sein du programme d'Inkubateur.	Lancement en 2025
<b>Axe 3</b>	<b>Mise de l'avant d'artistes des communautés sous représentées / créer des espaces d'échanges et de partages dédiés.</b>		

	Activités de réseautage - maillage	Speed dating avec des producteur-trice-s et activité diversité en lumière (FNC) avec l'AOP. Activités spéciales avec NAWAL et l'Académie du cinéma et de la télévision entre membres de cohorte de PRISME et producteur-trice-s reconnu-e-s.	Depuis 2021
	#MainArtist	Offrir une tribune d'expression libre aux artistes membres de Main Film issu-e-s des communautés sous-représentées et les mettre de l'avant spécifiquement.	Depuis 2020
	Organisation de soirées Optique pour et par les artistes sous représentés	Reprise des soirées optique programmée par un-e membre actif-ve ou employé-e compétent-e (avec pratique artistique) issu-e des communautés sous représentées et programmation exclusive reliée à ces communautés et/ou à des thématiques les touchant directement.	Dernière en date : appel à films sur la thématique "Résilience et Collectivités" au Cinéma public en fin 2021 <a href="#">programmé par</a> Miryam Charles 100% des films réalisés par des <a href="#">communautés sous-représentées</a>
<b>Axe 4</b>	<b>Assurer une représentation juste et équitable des communautés sous-représentées au sein de MAIN FILM, entre autres au sein du conseil d'administration, des employé-e-s, des jurys, des artistes-instructeur-trice-s et des membres de MAIN FILM.</b>		
	Assurer un minimum de 30% de représentativité des communautés sous représentées au sein du conseil d'administration, des employé-e-s, des juré-e-s, des artistes-instructeur-trice-s et des membres de MAIN FILM.	Les employé-e-s responsables au sein de Main Film sont sensibilisés, ainsi que les administrateur-trice-s et les membres du comité permanent EDI. Cet enjeu fait dorénavant partie intégrante de la philosophie de travail au sein de Main Film. Une veille est assurée pour que la règle soit appliquée de manière systémique.	Depuis 2021

<p><b>Axe 5</b></p>	<p><b>Sensibiliser les membres du conseil d'administration, les employés, les jurys, les artistes-instructeur-trice-s et les membres de MAIN FILM aux enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion, aux biais inconscients, au système oppressif.</b></p>		
	<p>Offrir des formations aux employé·e·s et membres du CA, ainsi que des formations/rencontres publiques relatives à ces enjeux.</p>	<p>Formations offertes aux employés et/ou membres du CA :</p> <p>2021 - Formation Trans101</p> <p>2021 - Enjeux de la diversité et de l'inclusion dans les milieux culturels</p> <p>2021 : Rencontre - Diversité corporelle à l'écran (7 avril 2022)</p> <p>2022 - Gouvernance et EDI</p> <p>2024 - Formation PIWASHEWA</p> <p>2025 - Programme de formation élaboré par les consultantes du programme AAMixCSMARI</p> <p>2025 : à venir : comment tenir un plateau non-oppressif</p>	<p>Depuis 2021</p>
	<p>Partage public de l'Engagement d'Équité, de Diversité et d'Inclusion et élaboration d'une charte des valeurs issue du document.</p>	<p>Création d'une section dédiée sur le site internet et communications reliées.</p> <p>Partage du document d'engagement EDI de Main Film lors de l'adhésion ou du renouvellement de membrariat.</p> <p>Valider la prise de connaissance de la Charte des valeurs EDI de Main Film et l'engagement à la respecter par l'ensemble des membres de la communauté Main Film (membres / instructeur-trice-s / juré·e·s / administrateur-trice-s / employé·e·s / récipiendaires de programmes de soutien / etc.)</p>	<p>À venir en 2025</p>

Axe 6	<b>S'assurer que l'Engagement d'Équité, de Diversité et d'Inclusion est respecté, mis à jour et révisé régulièrement.</b>		
	Mise en place du comité permanent EDI.	<p>Cette responsabilité est conjointement partagée par la direction et le conseil d'administration de MAIN FILM.</p> <p>Au minima 75% des membres du comité sont issus des communautés sous-représentées.</p> <p>Réunions 3 à 4 fois par an pour faire un suivi sur les enjeux, les activités et le document d'engagement.</p>	Depuis 2020