

Étude préliminaire
sur les besoins en main-d'œuvre



Production
**cinématographique
et audiovisuelle**
(18 fonctions de travail)

Québec 

Étude préliminaire
sur les besoins en main-d'oeuvre



Production
**cinématographique
et audiovisuelle**
(18 fonctions de travail)

Équipe de production à la société Éduconseil inc.

Responsabilité du projet

Gilbert Rousseau
Président

Ressource-conseil auprès de l'équipe

Lise Horth
Directrice générale

Collecte et analyse des données, et rédaction du rapport

Catherine Bouchard
Analyste

Collaboration à la collecte des données, à leur analyse et à la rédaction du rapport

Sébastien Arseneault
Analyste

Collecte et traitement des données quantitatives

Josée Monty
Technicienne en recherche

Responsabilité du projet et membres du Comité directeur du projet

Madeleine Côté
Responsable de la formation sectorielle
Direction des programmes
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Guyline Lévesque
Conseillère
Direction des relations interministérielles et
intergouvernementales
Ministère de la Culture et des Communications

Lucie Michon
Chef de service
Direction des programmes
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Line Paquet
Responsable de l'ingénierie de la formation
Direction des programmes
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Membre du Comité directeur du projet

Yvan Fortin
Agent de recherche
Direction des médias, de l'audiovisuel et des
télécommunications
Ministère de la Culture et des Communications

Membres du Comité conseil

Chantal Barrette
Directrice générale
AsPrAudio

Louise Brunet
Conseillère en développement professionnel
CQRHC

Luc Chartier
Chef de service
Télé-Québec

Nathalie Daigneault
Directrice adjointe aux relations de travail
APFTQ

Dominique Jutras
Adjoint au directeur général des politiques et affaires
internationales
SODEC

Joëlle Lévie
Directrice générale du cinéma et de la production
télévisuelle
SODEC

Catherine Loumède
Conseillère politique
STCVQ

Michel-Charles Major
Directeur général
APVQ

Luc Simard
Président
APVQ

Révision linguistique

Sous la responsabilité de la Direction des
communications du ministère de l'Éducation, du Loisir
et du Sport

Édition

Sous la responsabilité de la Direction générale des
programmes et du développement du ministère de
l'Éducation, du Loisir et du Sport

Remerciements

Les membres de l'équipe de production de l'étude préliminaire à la société Éduconseil inc. tiennent à remercier chaleureusement les représentantes et représentants des organismes et des entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle qui ont participé à l'une ou l'autre des activités de recherche et, ce faisant, ont permis de recueillir les données utiles pour satisfaire aux exigences du mandat.

En particulier, les remerciements s'adressent aux personnes qui ont partagé leur savoir-faire avec générosité à l'occasion d'une entrevue ainsi qu'au moment du processus de validation de la description des fonctions de travail. Ils s'adressent également à toutes les personnes qui, dans les entreprises, ont répondu au questionnaire d'enquête. La disponibilité de chacune d'elles mérite d'être signalée.

Enfin, les membres de l'équipe d'Éduconseil inc. expriment leur reconnaissance à M^{mes} Madeleine Côté, Lucie Michon et Line Paquet, responsables du projet au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, à M^{me} Guylaine Lévesque, responsable du projet au ministère de la Culture et des Communications, à M. Yvan Fortin, membre du Comité directeur du projet, et à toutes les personnes membres du Comité conseil. L'équipe a fort apprécié la confiance que ces personnes lui ont témoignée, l'efficacité avec laquelle elles ont porté à son attention leur connaissance de l'industrie et l'esprit de collaboration dont elles ont fait preuve tout au long des travaux.

Table des matières

Sommaire	1
1 Présentation de l'étude.....	5
1.1 Le mandat.....	5
1.1.1 Les objectifs de l'étude préliminaire.....	5
1.1.2 Les données recherchées à travers l'étude préliminaire.....	7
1.2 La méthode.....	8
1.2.1 Les principales activités d'enquête et d'analyse.....	8
1.2.2 La population visée et les caractéristiques des entreprises consultées.....	9
1.2.3 Le nombre d'entreprises qui ont participé à l'étude.....	10
1.3 La délimitation du champ de recherche.....	12
1.3.1 Les définitions utiles.....	13
1.3.2 Les fonctions de travail liées au domaine de la production cinématographique et audiovisuelle.....	20
1.3.3 Les fonctions de travail pertinentes pour l'étude.....	23
2 Le monde du travail.....	27
2.1 Les principales caractéristiques de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.....	27
2.1.1 La définition de l'industrie.....	27
2.1.2 Les catégories d'entreprises de production et de postproduction cinématographique et audiovisuelle.....	29
2.1.3 Les interrelations entre les catégories d'entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.....	37
2.1.4 Les principaux programmes d'aide financière à la production cinématographique et audiovisuelle.....	40
2.2 Les entreprises qui ont participé à l'enquête.....	43
2.2.1 Les services offerts par les entreprises qui ont participé à l'enquête.....	43
2.2.2 Les caractéristiques des entreprises qui ont participé à l'enquête.....	46
2.3 Les particularités de l'organisation du travail dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.....	50
2.3.1 Les modes d'organisation du travail propres à l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.....	50
2.3.2 Les principales catégories de personnel recensées et les postes occupés.....	51
2.3.3 Le travail à la pique.....	56
2.4 La description des fonctions de travail visées par l'étude.....	63
2.4.1 La présentation des fonctions de travail.....	63
2.4.2 La fonction de travail d'assistante ou assistant à la caméra.....	67
2.4.3 La fonction de travail de cadreuse ou cadreur.....	69
2.4.4 La fonction de travail d'éclairagiste de plateau.....	72
2.4.5 La fonction de travail d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam.....	74
2.4.6 La fonction de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur.....	77
2.4.7 La fonction de travail de coloriste.....	79
2.4.8 La fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne.....	82
2.4.9 La fonction de travail de monteuse ou monteur hors-ligne.....	84
2.4.10 La fonction de travail de perchiste.....	88
2.4.11 La fonction de travail de preneuse ou preneur de son.....	90
2.4.12 La fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur.....	93
2.4.13 La fonction de travail de mixeuse ou mixeur sonore.....	96
2.4.14 La fonction de travail de monteuse ou monteur sonore.....	98
2.4.15 La fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D.....	101
2.4.16 La fonction de travail de graphiste.....	104
2.4.17 La fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur.....	107
2.4.18 La fonction de travail d'infographiste.....	109

2.4.19	La fonction de travail de personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	112
2.5	Les pratiques des entreprises en matière d'embauche	114
2.5.1	Les exigences à l'embauche et le point de vue des entreprises à propos des programmes d'études visés.....	115
2.5.2	Les difficultés éprouvées à l'embauche de personnel technique régulier ou à la pigne	123
2.5.3	La situation relative à l'embauche de personnel technique régulier	127
2.5.4	Les facteurs de changement qui peuvent affecter l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude.....	133
2.6	Les constatations relatives au monde du travail	136
3	Le monde de l'éducation	141
3.1	L'aspect qualitatif de l'offre de formation	141
3.1.1	Le programme <i>Dessin animé</i> (574.A0).....	141
3.1.2	Le programme <i>Graphisme</i> (570.A0)	142
3.1.3	Le programme <i>Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images</i> (574.B0).....	143
3.1.4	Le programme <i>Techniques de production et de postproduction télévisuelles</i> (589.A0).....	144
3.1.5	Le programme <i>Technologie de l'électronique, option audiovisuel</i> (243.11)	146
3.1.6	La formation préuniversitaire	147
3.1.7	La formation universitaire	147
3.2	Le nombre d'inscriptions et de diplômes associés aux programmes visés par l'étude	149
3.3	La situation professionnelle des personnes diplômées des programmes visés par l'étude	153
3.4	Les constatations relatives au monde de l'éducation.....	160
4	L'adéquation marché du travail – offre de formation	163
5	Conclusion et perspectives d'action	165
	Liste des documents consultés	167
	Annexe 1	173
	Annexe 2	177
	Annexe 3	181
	Annexe 4	187
	Annexe 5	195
	Annexe 6	197

Liste des figures

Figure 1.1	Vue synoptique des liens entre les principaux concepts qui ont servi à délimiter le champ de recherche et la production d'un film	18
Figure 1.2	Vue synoptique de l'organisation des activités de production et de postproduction.....	19
Figure 1.3	Vue synoptique des principaux genres de productions cinématographiques et audiovisuelles.....	20
Figure 2.1	Les catégories d'entreprises de production audiovisuelle	35
Figure 2.2	Les catégories d'entreprises de production cinématographique	35
Figure 2.3	Les catégories d'entreprises de services techniques	36
Figure 2.4	Les principales différences entre la production cinématographique et audiovisuelle indépendante et la production dite commerciale.....	37
Figure 2.5	Les interrelations entre les catégories d'entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle	39

Liste des tableaux

Tableau 1.1	Répartition des entreprises sollicitées, des entreprises jointes, des entreprises non pertinentes et des entreprises pertinentes	12
Tableau 1.2	Répartition des entreprises pertinentes, de celles qui ont accepté de recevoir le questionnaire d'enquête et de celles qui ont répondu au questionnaire d'enquête	12
Tableau 1.3	Répartition du nombre de postes en vigueur à l'APVQ en 2003 selon les départements auxquels ils sont liés	22
Tableau 1.4	Répartition du nombre de postes en vigueur au STCVQ en 2003 selon les départements auxquels ils sont liés	22
Tableau 1.5	Les fonctions de travail pertinentes selon leur lien avec les professions répertoriées dans la Classification nationale des professions (CNP)	26
Tableau 2.1	Les catégories d'entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle selon leur lien avec les classes économiques répertoriées dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	29
Tableau 2.2	Les principaux programmes d'aide financière à la production cinématographique et audiovisuelle selon le type d'aide et selon qu'ils sont financés en tout ou en partie par le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral	43
Tableau 2.3	Répartition des entreprises selon leur mission principale	44
Tableau 2.4	Répartition des entreprises selon la nature des activités qu'elles exercent dans le domaine de la production ou de la postproduction cinématographique et audiovisuelle	45
Tableau 2.5	Répartition des entreprises selon les activités qui génèrent la plus grande part de leur chiffre d'affaires	46
Tableau 2.6	Répartition des entreprises selon la région administrative	48
Tableau 2.7	Répartition des entreprises selon qu'elles sont ou non la filiale d'une société mère	48
Tableau 2.8	Répartition des entreprises selon qu'elles regroupent ou non une ou plusieurs filiales	49
Tableau 2.9	Répartition des entreprises selon le nombre total de personnes qu'elles embauchent à titre de personnel régulier, y compris le personnel de gestion	49
Tableau 2.10	Répartition de l'effectif total du personnel régulier, y compris le personnel de gestion, selon la catégorie d'entreprises	49
Tableau 2.11	Les fonctions de travail répertoriées selon l'élément sur lequel elles interviennent et le processus au cours duquel elles sont exercées	54
Tableau 2.12	Répartition de l'effectif du personnel technique régulier selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé au moment de l'enquête	55
Tableau 2.13	Répartition des entreprises selon que leur personnel technique régulier est syndiqué ou non	56
Tableau 2.14	Répartition des entreprises selon qu'elles font appel ou non à du personnel à la pigne pour combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre technique	59
Tableau 2.15	Répartition des entreprises selon la proportion du travail qu'elles confient à du personnel à la pigne par rapport à l'ensemble du travail effectué par le personnel technique régulier	59
Tableau 2.16	Répartition des entreprises selon le nombre total de pigistes auxquels elles ont fait appel au cours de l'année 2002	59
Tableau 2.17	Répartition de l'effectif total du personnel à la pigne auquel les entreprises ont fait appel en 2002 selon la catégorie d'entreprises	60
Tableau 2.18	Répartition de l'effectif du personnel technique à la pigne auquel les entreprises ont fait appel au cours de l'année 2002, selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé	61
Tableau 2.19	Répartition des entreprises selon qu'elles ont fait appel ou non à plus de personnel à la pigne au cours de l'année 2003, par rapport à l'année 2002	62
Tableau 2.20	Répartition des entreprises selon le nombre de pigistes supplémentaires, par rapport à l'année 2002, auxquels elles ont fait appel au cours de l'année 2003	62
Tableau 2.21	Répartition de l'effectif du personnel à la pigne supplémentaire, par rapport à l'année 2002, auquel les entreprises ont fait appel en 2003 selon la catégorie d'entreprises	62
Tableau 2.22	Les fonctions de travail répertoriées selon les secteurs d'activité économique dans lesquels elles sont exercées	66
Tableau 2.23	Répartition des entreprises selon qu'elles ont ou non des exigences en matière de formation au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pigne	120

Tableau 2.24	Répartition des entreprises selon qu'elles ont ou non des exigences en matière d'expérience de travail au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige	121
Tableau 2.25	Répartition des entreprises qui ont des exigences en matière d'expérience de travail au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige selon la catégorie de fonctions de travail et le poste à pourvoir.....	122
Tableau 2.26	Répartition des entreprises selon qu'elles ont ou non des exigences en matière de compétences génériques et particulières au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige	123
Tableau 2.27	Répartition des entreprises selon qu'elles éprouvent ou non des difficultés au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige	125
Tableau 2.28	Répartition des entreprises de production selon le degré de difficulté éprouvé au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé	125
Tableau 2.29	Répartition des entreprises de production sans personnel technique régulier selon le degré de difficulté éprouvé au moment de l'embauche de personnel technique à la pige selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé	126
Tableau 2.30	Répartition des entreprises de postproduction selon le degré de difficulté éprouvé au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé	127
Tableau 2.31	Répartition des entreprises selon qu'elles ont embauché ou non du personnel technique régulier au cours des trois dernières années	129
Tableau 2.32	Répartition de l'effectif du personnel technique régulier embauché au cours des trois dernières années selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé.....	130
Tableau 2.33	Répartition des entreprises selon qu'elles prévoient ou non embaucher du personnel technique régulier au cours des trois prochaines années	131
Tableau 2.34	Répartition de l'effectif du personnel technique régulier que les entreprises prévoient embaucher au cours des trois prochaines années selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé.....	132
Tableau 2.35	Répartition des entreprises selon qu'elles prévoient ou non faire des mises à pied dans l'un ou l'autre des postes occupés par le personnel technique régulier au cours des trois prochaines années.....	133
Tableau 3.1	Caractéristiques du programme <i>Dessin animé</i> (574.A0).....	142
Tableau 3.2	Caractéristiques du programme <i>Graphisme</i> (570.A0).....	142
Tableau 3.3	Caractéristiques du programme <i>Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images</i> (574.B0)	143
Tableau 3.4	Caractéristiques du programme <i>Techniques de production et de postproduction télévisuelles</i> (589.A0).....	145
Tableau 3.5	Caractéristiques du programme <i>Technologie de l'électronique, option audiovisuel</i> (243.11).....	146
Tableau 3.6	Répartition des inscriptions dans les programmes d'études collégiales <i>Technologie de l'électronique</i> (243.11), <i>Graphisme</i> (570.A0), <i>Dessin animé</i> (574.A0), <i>Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images</i> (574.B0) et <i>Arts et technologie des médias</i> (589.01) selon l'année et le sexe	150
Tableau 3.7	Répartition de l'effectif de la clientèle étudiante inscrite à la session d'automne dans un programme de formation technique offert par les établissements d'enseignement collégial, selon l'année et le sexe.....	151
Tableau 3.8	Répartition des diplômes délivrés pour les programmes d'études collégiales <i>Technologie de l'électronique</i> (243.11), <i>Graphisme</i> (570.A0), <i>Dessin animé</i> (574.A0), <i>Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images</i> (574.B0) et <i>Arts et technologie des médias</i> (589.01) selon l'année et le sexe	152
Tableau 3.9	Répartition des diplômes d'études collégiales (DEC) délivrés pour l'ensemble des programmes de formation technique offerts au collégial selon l'année et le sexe	153
Tableau 3.10	Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le programme <i>Technologie de l'électronique</i> (243.11) et pour l'option audiovisuel du programme visé, au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études.....	155
Tableau 3.11	Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le secteur <i>Électrotechnique</i> , au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études.....	156
Tableau 3.12	Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le programme <i>Graphisme</i> (570.A0), au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études	157

Tableau 3.13	Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le programme <i>Dessin animé</i> (574.A0), au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études	157
Tableau 3.14	Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le programme <i>Arts et technologie des médias</i> (589.01) et pour l'option télévision du programme visé, au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études	158
Tableau 3.15	Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le secteur <i>Communications et documentation</i> , au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études	159
Tableau 3.16	Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC), pour l'ensemble du Québec, au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études	160

Sommaire

Le sommaire présente une vue d'ensemble de l'étude préliminaire sur les besoins en main-d'œuvre liés à certaines fonctions de travail dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle. Il s'articule autour de trois points : le premier fait état des éléments de la méthode retenue; le deuxième consiste en un résumé des faits saillants de l'étude; et le troisième présente les perspectives d'action proposées pour satisfaire aux besoins soulevés.

Les éléments de la méthode

Les principaux éléments de la méthode suivie pour mener à bien la présente étude préliminaire se rapportent à l'objectif général de l'étude, aux principales activités d'enquête et d'analyse mises en œuvre, de même qu'à la délimitation du champ de recherche.

L'objectif général de l'étude

Amorcée en mars 2003, l'étude préliminaire avait pour but, d'une part, de donner une vision d'ensemble de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle au Québec et, d'autre part, de dresser un portrait des besoins quantitatifs et qualitatifs de la main-d'œuvre de l'industrie afin d'assurer une offre de formation conforme aux besoins du marché du travail.

Les principales activités d'enquête et d'analyse

Pour mener à bien l'étude préliminaire, l'équipe de recherche de la société Éduconseil inc. a suivi une démarche s'appuyant sur les techniques et méthodes de recherche utilisées en sciences sociales. Ainsi, elle a réuni et analysé des données tirées de la documentation relative à l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle de même que des données liées à l'offre de formation. Elle a ensuite mené une enquête à l'aide d'entrevues auprès de 28 personnes désignées pour leur connaissance des questions soulevées à travers l'étude. Elle a également invité 31 personnes dont l'emploi est en lien avec l'une ou l'autre des fonctions de travail répertoriées aux fins de l'étude à participer à la description et à la validation des éléments de contenu proposés pour chacune des fonctions de travail en cause. Elle a enfin effectué une enquête par questionnaire auprès des différentes catégories d'entreprises visées par l'étude — questionnaire auquel 131 entreprises de production et de postproduction ont répondu. Par la suite, l'équipe de recherche a analysé et traité l'ensemble des données recueillies à l'aide des techniques de l'analyse qualitative et de l'analyse quantitative.

La délimitation du champ de recherche

En vue de donner une vision d'ensemble de l'industrie québécoise de la production cinématographique et audiovisuelle et, par le fait même, de décrire certaines des fonctions de travail qui y sont exercées, l'équipe de la société Éduconseil a mis au point un cadre conceptuel élaboré autour de la notion de film, laquelle contient en elle-même plusieurs concepts dont ceux d'œuvre, d'effet cinématographique, d'image et de moyen technique. C'est à partir de la définition de ces concepts que l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle a été décrite et que les fonctions de travail pertinentes pour l'étude ont été répertoriées parmi l'ensemble des fonctions de travail exercées au cours des processus de production et de postproduction des œuvres cinématographiques et audiovisuelles.

Les faits saillants de l'étude

Les faits saillants de l'étude préliminaire ont trait aux fonctions de travail pertinentes pour l'étude, à la situation de l'embauche dans l'industrie québécoise de la production cinématographique et audiovisuelle et à l'offre de formation liée à la production cinématographique et audiovisuelle.

Les fonctions de travail visées par l'étude

La production et la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle supposent l'exécution d'une grande diversité d'activités de nature très variée, telles que la gestion, la coordination, le soutien technique, le soutien à la production et la postproduction. Ces activités sont associées à plus d'une centaine de postes recensés par l'Association des professionnelles et des professionnels de la vidéo du Québec (APVQ) et par le Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ), qui sont les deux principales organisations qui représentent les travailleuses et les travailleurs autonomes de ce secteur d'activité. Toutefois, une partie seulement des postes recensés sont visés par la présente étude préliminaire. Les postes en cause renvoient aux fonctions de travail du personnel technique directement associé à la production ou à la postproduction. Ainsi, les dix-huit fonctions de travail suivantes ont été retenues aux fins de l'étude : animatrice ou animateur 2D/3D, assistante ou assistant à la caméra, assistante-monteuse ou assistant-monteur, bruiteuse ou bruiteur, cadreuse ou cadreur, coloriste, éclairagiste de plateau, graphiste, illustratrice ou illustrateur, infographiste, mixeuse ou mixeur sonore, monteuse ou monteur en ligne, monteuse ou monteur hors-ligne, monteuse ou monteur sonore, opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam, perchiste, personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) et preneuse ou preneur de son.

La situation de l'embauche dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle

Concentrée dans la région de Montréal, l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise regroupe plus de 700 entreprises qui exercent une grande diversité d'activités, lesquelles peuvent être regroupées selon quatre catégories, à savoir la production audiovisuelle, la production cinématographique, la prestation de services techniques liés à la production et à la postproduction, et la production indépendante. Selon les données recueillies au cours de l'enquête, environ 235 entreprises exercent des activités directement rattachées à la production et à la postproduction. Généralement de petite taille, ces entreprises font, dans une très vaste proportion, appel à du personnel à la pigne pour mener à bien leurs activités. En effet, le recours à des employés à la pigne constitue un trait caractéristique essentiel des entreprises engagées dans des activités de production comme de celles engagées dans des activités de postproduction.

À ce propos, les exigences des entreprises en matière d'embauche du personnel à la pigne comme du personnel régulier sont principalement reliées à l'expérience de travail et à la maîtrise de compétences génériques et particulières. En effet, l'analyse des données recueillies à cet égard révèle que les entreprises de production et les entreprises de postproduction accordent plus d'importance à l'expérience et aux compétences techniques comme critères de sélection des candidates et des candidats qu'elles en accordent au diplôme d'études. Cette situation s'explique probablement par l'existence d'une longue tradition de formation en milieu de travail dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise.

Par ailleurs, certaines entreprises ayant participé à l'enquête ont dit éprouver des difficultés au moment de recruter du personnel régulier ou à la pigne. Celles-ci attribuent les difficultés éprouvées principalement à la rareté de la main-d'œuvre expérimentée. Or, cette rareté de la main-d'œuvre qualifiée et expérimentée est, quant à elle, attribuée à plusieurs facteurs, notamment au fait qu'une grande part de la main-d'œuvre est mobilisée en période estivale — la période la plus intense de l'activité en matière de production cinématographique et audiovisuelle —, à la quasi-absence de formation spécialisée dans le domaine de la postproduction, et à l'utilisation accrue des techniques numériques qui a eu comme conséquence la transformation de certaines fonctions de travail et même l'apparition de nouvelles fonctions de travail, en particulier dans le domaine de la postproduction.

Enfin, malgré les difficultés éprouvées en matière de recrutement, plusieurs des entreprises ayant participé à l'enquête ont embauché du personnel régulier pour combler des postes techniques au cours des trois dernières années. De même, un grand nombre d'entreprises ont indiqué leur intention d'embaucher du personnel technique régulier au cours des trois prochaines années.

La situation de l'offre de formation liée à la production cinématographique et audiovisuelle

L'offre de formation analysée dans la présente étude préliminaire se rapporte essentiellement à des programmes de formation technique qui conduisent à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC). Des cinq programmes d'études visés, trois ont été révisés récemment, à savoir *Dessin animé* (574.A0), *Graphisme* (570.A0) et *Arts et technologie des médias, option télévision* (589.01), qui porte maintenant le nom de *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0). En ce qui concerne le programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0), il s'agit d'un nouveau programme offert depuis l'automne 2002. Quant au programme *Technologie de l'électronique* (243.11), il est présentement en cours de révision.

Parmi les cinq programmes d'études en cause, seul le programme *Dessin animé* (574.A0) prépare spécifiquement à l'exercice de fonctions de travail associées à la production ou à la postproduction cinématographique et audiovisuelle. Les autres programmes d'études collégiales répertoriés aux fins de l'étude comportent des objectifs d'apprentissage qui permettent le développement de compétences utiles pour exercer divers métiers, dont ceux liés aux communications graphiques, à la production multimédia ainsi qu'à la production et à la postproduction télévisuelle. Ces programmes peuvent aussi conduire à l'exercice de métiers liés à la production cinématographique et audiovisuelle. Par ailleurs, les entreprises considèrent que le programme *Arts et technologie des médias, option télévision* (589.01), qui porte maintenant le nom de *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0), ainsi que le programme *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11) répondent en partie seulement à leurs attentes en matière de formation de la main-d'œuvre. Aussi les entreprises ont-elles formulé des critiques à l'endroit des programmes, notamment qu'ils ne permettent pas de développer des compétences sur le plan artistique, d'acquérir une connaissance adéquate de l'histoire de l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel ainsi que des enjeux actuels qui marquent son évolution, de développer une vue d'ensemble des différentes activités des processus de production et de postproduction et de relier efficacement la formation à la réalité du milieu de travail.

Les perspectives d'action proposées

Pour terminer le présent sommaire, il est utile de faire état des principales perspectives d'action proposées pour donner suite au résultat de l'étude préliminaire. Ainsi, il y aurait lieu :

- de revoir l'offre de formation actuelle dans le but de s'assurer que celle-ci répond adéquatement aux besoins de formation d'une main-d'œuvre qualifiée dans le domaine de la production cinématographique;
- de vérifier l'intérêt des entreprises et de la main-d'œuvre relativement à la mise au point de programmes d'études visant à former les personnes appelées à occuper des postes particuliers dans le domaine de la production d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle et, le cas échéant, dans le celui de la postproduction d'une telle œuvre, postes qui ne sont pas visés par l'offre de formation actuelle et dont plusieurs n'étaient pas retenus pour la présente étude préliminaire.

Il y aurait lieu également d'analyser deux possibilités, à savoir :

- mettre au point une offre de formation initiale intégrée en vue de combler les différents besoins des entreprises de l'industrie de la production et de la postproduction cinématographique ou audiovisuelle. L'offre de formation pourrait regrouper des programmes d'études en formation professionnelle et en formation technique, lesquels devraient préparer à occuper un ensemble de postes dans le milieu du cinéma et de l'audiovisuel. À cet égard, il faut voir que l'une des grandes tendances liées à la formation de la main-d'œuvre dans les pays industrialisés se rapporte au fait de définir des programmes en formation initiale et en formation continue qui visent la plus grande polyvalence possible des personnes dans un domaine de travail donné;

- mettre au point un programme d'apprentissage pour des métiers pour lesquels une formation initiale en milieu scolaire ne permettrait pas de combler de manière adéquate les besoins de formation de la main-d'œuvre.

Les trois divisions du premier chapitre de ce rapport exposent les références de l'étude, à savoir le mandat, la méthode et la délimitation du champ de recherche.

1.1 Le mandat

Consacré à la description du mandat, la présente division s'articule autour de deux points. Le premier donne les objectifs de l'étude préliminaire. Le second présente les données recherchées par le ministère de l'Éducation et le ministère de la Culture et des Communications dans la mise en œuvre de cette étude.

1.1.1 Les objectifs de l'étude préliminaire

En mars 2003, la Direction des programmes du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC) confiaient à la société Éduconseil inc. le mandat de mener une étude sur les besoins en main-d'œuvre dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle. Dans le devis de recherche lié à la production de l'étude, le ministère de l'Éducation et le ministère de la Culture et des Communications exposent comme suit le mandat et l'objectif général de l'étude :

« L'étude préliminaire doit permettre de donner une vision d'ensemble du domaine du cinéma et de la production audiovisuelle.

L'objectif de l'étude préliminaire est de dresser un portrait des besoins quantitatifs et qualitatifs de la main-d'œuvre de la production cinématographique et audiovisuelle afin d'assurer une offre de formation conforme aux besoins du marché du travail¹. »

En outre, les ministères précisent que « [l]a recherche porte sur les fonctions de travail du secteur de la production de films au sens que la Loi sur le cinéma (L.R.Q., c. C-18.1, art. 2) donne au mot : " un film est une œuvre produite à l'aide d'un moyen technique et ayant comme résultat un effet cinématographique ". L'effet cinématographique réfère au concept d'images en mouvement. Donc, à cet égard, il est admis que la définition de film englobe à la fois la production de films pour le cinéma et pour la télévision². » Mais encore, ils signalent qu'il « n'est pas négligeable d'intégrer dans la recherche les fonctions de travail exercées dans le cadre d'activités de postproduction cinématographique et télévisuelle, c'est-à-dire les professions qui réalisent l'ensemble des travaux permettant de compléter un film et d'en faire une œuvre achevée³ ».

De plus, dans le devis de recherche, le MEQ et le MCC décrivent les objectifs particuliers de l'étude préliminaire de la manière suivante :

1. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Devis de recherche Étude sur les besoins en main-d'œuvre dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle*, Québec, 2003, p. 3.

2. *Ibid.*, p. 2.

3. *Ibid.*, p. 2.

- « 1. Dresser un bref portrait du domaine de la production cinématographique et audiovisuelle au Québec.
- Comment se définissent et se distinguent l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle et l'industrie de la production télévisuelle ?
 - Quelles sont leurs limites respectives ?
 - Quelles sont leurs zones communes ?
 - Quels sont les secteurs d'activité économique touchés ?
 - Quelles sont les principales caractéristiques des secteurs d'activité économique ?
 - Quels sont les types d'entreprises et quelle est la nature de leur activité ?
 - Quel est le nombre d'entreprises actives dans le domaine de la production et dans celui de la postproduction ?
 - Quel est le nombre d'emplois ?
 - Quelle est la valeur annuelle de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise ?
 - Quels sont les différents types de production (par genres et par marchés) ?
2. Repérer par rapport à cette structure les différentes fonctions de travail (métiers et professions) des secteurs d'activité économique en s'aidant des 39 professions déjà répertoriées dans le portrait de secteur.
- Quels sont les métiers et professions des secteurs ?
 - Quelles sont les tâches associées à chacune des fonctions de travail ?
 - Quelles sont les responsabilités, le degré d'autonomie et le contexte d'exécution de chacune des fonctions de travail ?
 - Quel est précisément l'objet sur lequel intervient chacune des fonctions de travail ?
 - Quel est l'environnement de travail de chacune des fonctions de travail : outil de travail (matériel utilisé y compris le matériel informatique), supérieurs ou collaborateurs, mode d'organisation du travail ?
 - Quel est le cheminement professionnel possible dans une même fonction de travail et entre les fonctions de travail ?
 - Quelles sont les exigences posées à l'embauche : formation, expérience, autres ?
 - Quelles sont les attentes des employeurs en termes de polyvalence et de multidisciplinarité de la main-d'œuvre ?
3. Distinguer les fonctions de travail propres à la production cinématographique et audiovisuelle et celles pouvant appartenir à d'autres secteurs.
- Quelles sont les fonctions de travail propres à la production cinématographique et audiovisuelle ?
 - Quelles sont les fonctions de travail partagées avec d'autres secteurs ou d'autres domaines et quels sont ces domaines ou secteurs ?
 - Quel est le degré de mobilité de la main-d'œuvre entre les différents secteurs ou domaines (cinéma, théâtre, télévision, etc.) ?
4. Préciser le besoin quantitatif, actuel et prévisible, de chacune des fonctions de travail de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.
- Quelle est la distribution quantitative de la main-d'œuvre par fonction de travail, par type d'entreprise et par région ?

- Quelles sont les prévisions de main-d'œuvre par fonction de travail, par type d'entreprise et par région ?
5. Décrire l'évolution prévisible de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.
- Quels sont les facteurs de conjoncture qui expliquent l'évolution ?
 - Quels sont les facteurs structuraux ou les grandes tendances de développement de l'industrie ?
 - Quels autres facteurs, comme les nouvelles technologies (conception et montage sonore, animation informatisée, prémontage électronique, effets visuels, etc.), les constructions de studios de cinéma, les plateaux de tournage étrangers, peuvent influencer l'évolution ?
6. Établir l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins de main-d'œuvre.
- Quelle est l'offre de formation associée à chacune des fonctions de travail répertoriées : liste des programmes en formation professionnelle, technique, préuniversitaire et universitaire ?
 - Quels sont les effectifs et le nombre de diplômés depuis cinq ans de chacun des programmes (quantitatif et qualitatif) ?
 - Quel est le taux de placement (emploi et emploi relié), le taux de chômage, le taux de poursuite des études ?
 - Quel est l'écart entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail ?
 - Quelle est la satisfaction des employeurs au regard de diplômés (quantitativement et qualitativement) ?
 - Les compétences développées répondent-elles aux attentes des employeurs ?
7. Dégager des pistes d'action⁴. »

1.1.2 Les données recherchées à travers l'étude préliminaire

Pour l'essentiel, les données recherchées se rapportent à ce qui suit :

- la description des secteurs d'activité économique à l'étude, à savoir l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle et l'industrie des services techniques, et la description des caractéristiques des entreprises qui les composent;
- l'organisation du travail dans les entreprises, selon les secteurs d'activité économique visés, et la situation particulière des fonctions de travail à l'étude;
- la progression possible dans la carrière des personnes qui exercent les fonctions de travail à l'étude (la mobilité horizontale et verticale ainsi que le cheminement professionnel) et la possibilité pour celles-ci de travailler dans les différents secteurs d'activité économique visés;
- la description des fonctions de travail visées par l'étude (appellations d'emploi, responsabilités, tâches, lieux d'exercice, ressources, exigences particulières, etc.);
- les tendances qui marquent le développement des fonctions de travail à l'étude (changements d'ordre technique et d'ordre organisationnel) et leur incidence sur l'exercice des fonctions de travail en cause;
- les exigences des entreprises en matière d'embauche du personnel affecté aux fonctions de travail à l'étude et les prévisions de celles-ci quant à leurs besoins en main-d'œuvre eu égard à ces fonctions de travail pour les prochaines années;

4. *Ibid.*, p. 4-5.

- le point de vue des entreprises à propos de la formation des personnes en emploi et leurs attentes à ce sujet;
- les constatations sur le monde du travail;
- l'offre de formation liée aux fonctions de travail à l'étude (programmes visés, objectifs, lieux de formation, évolution de l'effectif scolaire, évolution du placement des diplômées et diplômés);
- les constatations sur le monde de l'éducation;
- les constatations sur les besoins du marché du travail en fonction de l'offre de formation;
- les conclusions et les perspectives d'action à privilégier en fonction des constatations faites au cours de l'étude.

En somme, l'étude préliminaire a pour but de recueillir, à l'aide des techniques et des méthodes d'enquête appropriées, des données quantitatives et qualitatives sur un ensemble de fonctions de travail liées au domaine de la production cinématographique et audiovisuelle.

1.2 La méthode

Pour mener à bien la présente étude préliminaire liée à la production cinématographique et audiovisuelle, la société Éduconseil inc. a travaillé en étroite collaboration avec les responsables du projet au ministère de l'Éducation et au ministère de la Culture et des Communications, avec les membres du Comité directeur du projet de même qu'avec les membres du Comité conseil. De plus, elle a suivi une démarche de recherche qui s'appuie sur les techniques et méthodes utilisées en sciences sociales. Aussi a-t-elle accompli un certain nombre d'activités d'enquête et d'analyse dans le respect de la rigueur scientifique propre à ces techniques et méthodes. Enfin, en conformité avec le mandat reçu, elle a mené l'étude préliminaire entre les mois de mars 2003 et de mars 2004.

Pour exposer la démarche suivie en vue de recueillir et de valider les données utiles pour l'étude, la présente division s'articule autour de trois points. Le premier traite des principales activités d'enquête et d'analyse mises en œuvre. Le deuxième décrit la population visée par l'étude et les caractéristiques des entreprises consultées. Le troisième fait état du nombre d'entreprises qui ont participé à l'enquête. Les choix stratégiques faits sur le plan de la méthode pour assurer la validité du résultat de l'étude préliminaire sont mis en évidence au besoin pour chacun des points traités.

1.2.1 Les principales activités d'enquête et d'analyse

Parmi les principales activités d'enquête et d'analyse mises en œuvre par la société Éduconseil inc. pour atteindre les objectifs poursuivis, citons les suivantes :

- réunir les données disponibles dans la documentation sur l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, de même que sur les caractéristiques des entreprises qui la composent, faire l'analyse de ces données et produire la synthèse analytique utile sur le sujet;
- réunir les données liées à l'offre de formation (programmes visés, objectifs, lieux de formation, évolution de l'effectif scolaire, évolution du placement des diplômées et diplômés), en faire l'analyse et produire la synthèse analytique utile sur le sujet;
- établir la liste des entreprises visées par l'étude préliminaire, à savoir celles qui sont engagées dans des activités de production cinématographique ou audiovisuelle ou qui offrent des services techniques à ces dernières, en particulier des services de postproduction;
- établir, en collaboration avec les responsables du projet dans les deux ministères, l'échantillon des personnes à consulter en entrevue selon les critères de représentativité propres à la collecte des données de nature qualitative, soit la **diversité** et l'**exhaustivité**. La **diversité** est respectée lorsque

les personnes ou entreprises retenues dans l'échantillon assurent la représentation de toutes les situations (catégories ou variables) pertinentes. Les éléments pris en considération dans la présente étude se rapportent principalement aux secteurs d'activité économique en cause, à la taille et à la spécialité des entreprises de production cinématographique ou audiovisuelle et de services techniques. Quant au critère d'**exhaustivité**, il est satisfait lorsque toutes les données utiles à ces différentes situations sont recueillies;

- préparer les guides d'entrevue pertinents pour l'enquête;
- mener les entrevues exploratoires et les entrevues en profondeur et faire l'analyse des données recueillies;
- préparer la description de chacune des fonctions de travail répertoriées et procéder à la validation des éléments de contenu mis au point auprès de personnes qui occupent un emploi en lien avec l'une ou l'autre des fonctions de travail en cause;
- préparer les questionnaires d'enquête en vue de recueillir les données de nature quantitative auprès des entreprises visées par l'étude préliminaire;
- valider les questionnaires d'enquête à l'aide d'un prétest et apporter les ajustements nécessaires;
- effectuer l'enquête à l'aide des questionnaires, c'est-à-dire préparer l'envoi des questionnaires et les lettres de rappel, communiquer avec une personne désignée dans chaque entreprise et lui transmettre, selon le moyen proposé par cette dernière, le questionnaire d'enquête approprié à la situation de l'entreprise;
- faire les rappels qui s'imposent;
- faire la saisie, le traitement et l'analyse des données recueillies à l'aide des questionnaires;
- préparer la synthèse analytique des données recueillies;
- établir les constats liés au monde de l'éducation et au monde du travail et tirer les conclusions qui s'imposent;
- préparer les séances de travail utiles avec les membres du Comité directeur du projet et les membres du Comité conseil et y participer;
- préparer une version provisoire du rapport de l'étude préliminaire, y compris un sommaire, et en transmettre une copie aux responsables du projet dans les deux ministères pour commentaires;
- participer à une séance de travail avec les responsables du projet au ministère de l'Éducation et au ministère de la Culture et des Communications et les membres du Comité directeur du projet, ainsi qu'à une séance de travail avec les membres du Comité conseil en vue de discuter du contenu de l'étude, et en particulier des constatations établies au cours de l'étude;
- faire l'analyse des commentaires reçus sur le rapport et rédiger la version définitive du rapport.

1.2.2 La population visée et les caractéristiques des entreprises consultées

La population visée par l'étude regroupe l'ensemble des entreprises engagées dans des activités de production cinématographique ou audiovisuelle ou qui offrent des services techniques à ces dernières. En effet, toutes les entreprises du domaine ont été répertoriées en raison principalement de l'absence de données précises sur les caractéristiques de celles-ci⁵ et de la diversité qu'elles recouvrent sur le plan des effectifs et des spécialités. Ainsi, une consultation de toutes les entreprises a permis d'obtenir un taux de réponse significatif sur le plan statistique, d'assurer la fiabilité des données recueillies et la validité du résultat de l'enquête pour les secteurs d'activité économique visés.

5. L'absence de telles données exclut la possibilité de tirer un échantillon sur la population des entreprises visées par l'enquête.

Les techniques de collecte de données utilisées pour recueillir les données nécessaires à l'atteinte des objectifs poursuivis sont de deux ordres, à savoir l'entrevue individuelle et l'enquête par questionnaire. Aussi, au cours des mois de mars, avril et mai 2003, l'équipe de recherche a-t-elle tout d'abord mené 11 entrevues exploratoires, dans 8 entreprises ou organismes différents, auprès de personnes désignées pour leur connaissance des questions soulevées à travers l'étude préliminaire⁶. Elle a ensuite effectué 17 entrevues en profondeur avec des personnes responsables des ressources humaines ou de la formation du personnel dans 15 entreprises ou organismes, et ce, entre les mois de septembre et de décembre 2003. Les entrevues ont été menées en face à face et par téléphone.

Les entrevues, la documentation — notamment la description de différents emplois —, les séances de travail avec les membres du Comité directeur du projet et les membres du Comité conseil ainsi que la visite de quelques plateaux de tournage ont permis de réunir des renseignements utiles pour la collecte des données de nature quantitative, comme ceux liés à l'organisation du travail dans les entreprises. Par ailleurs, les renseignements ont également servi à décrire l'exercice des fonctions de travail à l'étude et l'organisation du travail, à cerner les tendances relatives à l'exercice des fonctions de travail en cause de même qu'à décrire les pratiques et à repérer les besoins des entreprises, sur le plan qualitatif, en matière de formation des ressources humaines.

En outre, l'équipe de recherche a invité 31 personnes qui occupent un emploi en lien avec l'une ou l'autre des fonctions de travail répertoriées à participer au processus de validation de la description de chacune des fonctions de travail en cause, de sorte que les éléments qu'elle contient ont fait l'objet de plusieurs lectures et critiques. Au terme de la consultation de personnes qui travaillent dans le domaine de la production et de la postproduction cinématographiques et audiovisuelles au Québec, la description de chacune des fonctions de travail visées par l'étude a été revue et corrigée en fonction des commentaires reçus, et ce, dans le but d'exposer le plus fidèlement possible ce que recouvre l'exercice de chacune d'entre elles par rapport à la réalité du milieu.

Pour ce qui est de l'enquête par questionnaire, précisons qu'elle a été effectuée auprès du plus grand nombre possible d'entreprises faisant partie de la population visée par l'étude. Toujours dans le but d'assurer la fiabilité des données et la validité du résultat de l'enquête, l'équipe de la société Éduconseil a préparé trois questionnaires ayant fait l'objet d'un prétest auprès de 12 entreprises. Au terme de ce processus de validation, des modifications ont été apportées aux questionnaires qui ont ensuite été transmis aux autres entreprises⁷. Le but visé était de recueillir des données de nature quantitative, lesquelles se rapportent, en particulier, aux exigences des entreprises à l'embauche ainsi qu'aux prévisions d'embauche ou de mise à pied.

Enfin, en plus des entrevues, du processus d'élaboration et de validation de la description des fonctions de travail, des visites de plateaux de tournage et de l'enquête par questionnaire, l'équipe a exécuté des travaux d'analyse documentaire visant à traiter les données liées notamment à l'industrie de la production cinématographique et à l'offre de formation (programmes visés, objectifs, lieux de formation, évolution de l'effectif scolaire, évolution du placement des diplômées et diplômés).

1.2.3 Le nombre d'entreprises qui ont participé à l'étude

Le repérage des entreprises à consulter au moment de l'enquête par questionnaire a été fait à l'aide du Portail des industries de la culture et des communications⁸ que constitue la version électronique du magazine *Qui fait Quoi*. Au total, sous la rubrique Entreprises du film et de la télévision du site Internet en cause, 720 entreprises ont été répertoriées. À la suite d'un examen minutieux des catégories d'activités

6. La liste des personnes qui ont pris part à une entrevue comme celles qui ont participé au processus de validation de la description des fonctions de travail est présentée à l'annexe 1.

7. Les données relatives à la participation des entreprises à l'enquête par questionnaire sont présentées au point 1.2.3 de la présente division.

8. MAGAZINE *QUI FAIT QUOI* [www.qfq.com].

proposées dans cette rubrique, 132 entreprises ont été jugées non pertinentes au regard des objectifs poursuivis à travers l'étude préliminaire⁹. Une nouvelle liste comptant 588 entreprises a ensuite été établie. C'est donc dire que l'équipe de recherche a effectué une première sélection des entreprises à solliciter en tenant compte principalement de la présence possible de personnel affecté à une fonction de travail qui se rapporte aux tâches techniques liées à la production ou à la postproduction cinématographique et audiovisuelle.

Parmi les 588 entreprises qui ont été sollicitées par téléphone pour collaborer à l'enquête, 428 ont été jointes et 235 ont été jugées pertinentes, et ce, en raison des réponses qu'elles ont données aux questions de sélection qui leur ont été posées et auxquelles elles ont accepté de répondre (*se reporter au tableau 1.1*). Le nombre élevé d'entreprises non pertinentes, à savoir 193, tient à plusieurs raisons. Il tient tout d'abord au fait que la majorité d'entre elles exercent des activités dans l'industrie québécoise de la production cinématographique et audiovisuelle, mais n'embauchent pas de personnel régulier ni de personnel à la pige pour exercer des activités liées à l'une ou l'autre des fonctions de travail retenues aux fins de la présente étude. Il tient ensuite au fait que plusieurs entreprises répertoriées par le magazine *Qui fait Quoi* ont subi des changements au cours des derniers mois. Par exemple, elles ont cessé ou modifié leurs activités, elles ont déménagé ou encore elles ont été l'objet d'une acquisition ou d'une fusion. Il tient également au fait que certaines entreprises répertoriées étaient en fait des doublons, c'est-à-dire qu'elles se retrouvaient dans plusieurs catégories à la fois. Le nombre élevé d'entreprises non pertinentes tient enfin au fait que quelques-unes d'entre elles exercent des activités qui ne sont pas directement liées aux étapes de production et de postproduction visées par l'étude — c'est le cas notamment d'activités très spécialisées telles que le développement du négatif effectué au moment du traitement de la pellicule ainsi que la capture de mouvements et le calcul de rendus effectués au moment de créer des animations 3D — et, en conséquence, ne comptent pas de personnel affecté à l'une ou l'autre des fonctions de travail à l'étude.

Par ailleurs, parmi les 235 entreprises pertinentes, 80 ont refusé de participer à l'enquête, 155 ont accepté de recevoir un questionnaire d'enquête et 131 y ont répondu (*se reporter au tableau 1.2*)¹⁰. Aussi le taux de réponse s'établit-il à 55,7 p. 100, compte tenu des entreprises pertinentes qui ont répondu au questionnaire d'enquête. C'est donc dire que la participation est suffisamment élevée pour assurer le caractère représentatif des données par rapport aux objets traités dans la présente étude préliminaire.

9. À titre d'exemple, mentionnons que les entreprises regroupées dans les catégories telles que Entreprises de location d'équipement de son, Entreprises de location d'équipement d'éclairage et Entreprises de location de studios de prise de vue n'ont pas été retenues au moment de cette première sélection.

10. La liste des entreprises qui ont participé à l'enquête est présentée à l'annexe 2.

Tableau 1.1 Répartition des entreprises sollicitées, des entreprises jointes, des entreprises non pertinentes et des entreprises pertinentes

Catégorie	N
Entreprises sollicitées ^a	588
Entreprises jointes ^b	428
Entreprises non pertinentes ^c	193
Entreprises pertinentes ^d	235

- a. Les *entreprises sollicitées* sont celles qui ont fait l'objet d'au moins trois appels téléphoniques.
- b. Les *entreprises jointes* désignent celles qui ont accepté de répondre aux questions de sélection. Signalons que les questions de sélection visent à établir la pertinence d'une entreprise pour les besoins de l'étude.
- c. Les *entreprises non pertinentes* ont répondu aux questions de sélection, mais n'exercent pas d'activités en lien avec la production cinématographique et audiovisuelle ou encore n'embauchent pas de personnel pour exercer une fonction de travail liée à la production cinématographique et audiovisuelle.
- d. Les *entreprises pertinentes* désignent les entreprises jointes qui exercent des activités en lien avec la production cinématographique et audiovisuelle et qui embauchent du personnel pour exercer une fonction de travail liée à la production cinématographique et audiovisuelle.

Tableau 1.2 Répartition des entreprises pertinentes, de celles qui ont accepté de recevoir le questionnaire d'enquête et de celles qui ont répondu au questionnaire d'enquête

Catégorie	N
Entreprises pertinentes	235
Entreprises qui ont accepté de recevoir le questionnaire d'enquête	155
Entreprises qui ont répondu au questionnaire d'enquête	131
Taux de réponse (131/235)	55,7 %

1.3 La délimitation du champ de recherche

En vue de donner une vision d'ensemble de l'industrie québécoise de la production cinématographique et audiovisuelle et, par le fait même, de décrire certaines des fonctions de travail qui y sont exercées, il importe de disposer des outils analytiques appropriés, à savoir les notions nécessaires pour exposer les principales caractéristiques de l'industrie et pour répertorier les fonctions de travail visées. Aussi convient-il de faire état des principales définitions qui ont servi à délimiter le champ de recherche ainsi qu'à établir la pertinence des fonctions de travail retenues.

La présente division est donc articulée autour de trois points. Le premier est consacré aux définitions utiles¹¹, le deuxième à l'ensemble des fonctions de travail liées à la production et à la postproduction cinématographique et audiovisuelle, et le troisième aux critères qui ont permis de déterminer les fonctions de travail pertinentes pour la présente étude préliminaire.

11. La plupart des définitions présentées dans cette division sont tirées du Grand dictionnaire terminologique de l'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE [www.oqlf.gouv.qc.ca], ainsi que des données recueillies en entrevue auprès de personnes-ressources. Par ailleurs, dans le cas où les définitions proviennent d'autres sources, celles-ci sont mentionnées dans les notes de bas de page.

1.3.1 Les définitions utiles

La notion de film, qui est au cœur de la présente étude préliminaire, peut être abordée sous plusieurs angles et, ce faisant, peut prendre diverses significations. Dans son acception la plus large, la notion de film renvoie à l'idée d'une œuvre cinématographique. Dans un sens plus précis, elle renvoie à l'idée selon laquelle un film est une œuvre produite à l'aide d'un moyen technique et ayant comme résultat un effet cinématographique¹². À cet égard, la notion de film contient en elle-même plusieurs concepts qu'il est utile de définir (*se reporter à la figure 1.1*).

Le concept d'effet cinématographique

Selon la définition mentionnée précédemment, le résultat d'un film est un effet cinématographique, c'est-à-dire un ensemble d'images en mouvement¹³. Dans le cas d'un film tourné sur pellicule, l'effet cinématographique est créé par une séquence d'images distinctes qui, projetées l'une après l'autre dans un ordre de succession rapide, donne l'illusion d'une image en mouvement continu. Dans le cas d'un film enregistré sur bande magnétique ou sur support numérique tel qu'une carte mémoire ou un DVD, l'effet cinématographique est produit par une séquence de données analogiques ou numériques qui, lorsqu'elles sont décodées et transposées sur un écran, créent l'illusion du mouvement. C'est donc dire que l'essence d'un film réside dans l'idée d'une image en mouvement, et ce, peu importe le moyen technique utilisé pour ce faire.

Le concept d'image

Le concept d'image, qui est implicite dans la définition de la notion de film, est néanmoins central. En effet, un film est une œuvre d'images. Par ailleurs, le concept d'image est pluriel, en ce sens qu'il peut prendre plusieurs significations. De façon générale, ce concept fait référence à la représentation d'un objet ou d'une scène. Abordé dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, il se décline en de multiples combinaisons possibles puisque l'image peut être cadrée, filmée et colorée, elle peut être analogique, numérique ou générée par ordinateur. Les quelques définitions du concept d'image présentées ici illustrent la diversité et la complexité des situations à ce propos.

L'image cinématographique

- Une image cinématographique est un photogramme déterminé par les dimensions physiques de la fenêtre de la caméra. Autrement dit, l'image élémentaire extraite d'un film consiste en une prise de vue, laquelle suppose une composition de même qu'un cadrage qui varient selon le type de matériel de tournage utilisé.

L'image numérisée

- Une image numérisée est une image analogique, par exemple un film ou une photographie, convertie en format numérique par l'intermédiaire d'un numériseur; il s'agit d'une copie électronique d'un document imprimé. Le numériseur code les données analogiques de l'image sous forme de matrices de points affectées de coefficients de tons ou de couleurs. Il transforme, par exemple, un film sur pellicule ou bande magnétique en fichier informatique dont le format est reconnu par l'ordinateur. Cet appareil fonctionne en partie comme un photocopieur, avec cette différence que l'image est convertie en données numériques que l'on peut stocker sur disque dur, DVD ou autre support électronique.

12. LOI SUR LE CINÉMA, L.R.Q., c. C-18.1, art. 2.

13. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *op. cit.*, p. 2.

Les images 2D et 3D

- Une image 2D est une image représentée à l'écran dans un espace à deux dimensions (x, y), ne donnant pas une illusion de relief. Il existe deux techniques principales de représentation numérique des images 2D : le mode vectoriel et le mode matriciel.
- Une image 3D est une image de synthèse représentée à l'écran dans un espace à trois dimensions (x, y, z), qui donne une illusion de relief et un effet de réalisme.
- Les images 2D sont moins complexes que les images 3D et occupent moins d'espace mémoire.

L'image de synthèse

- Une image de synthèse est une image fixe ou animée, généralement en trois dimensions, qui est créée par ordinateur, exclusivement à l'aide de calculs mathématiques définissant sa structure et sa texture. La création d'images de synthèse ne se fait pas par capture mais par programmation. En général, l'image de synthèse n'est pas stockée sous forme de points, mais calculée au moment de l'affichage.
- Une image de synthèse réaliste est une image de synthèse dont l'apparence visuelle, grâce à un rendu 3D, se rapproche grandement, par sa texture, des objets réels, au point d'être confondue avec ceux-ci. Grâce à une très grande précision dans les détails et à un rendu réaliste des textures et des éclairages, cette image de synthèse, bien que résultant uniquement de calculs mathématiques, donne l'impression d'être réelle et peut être intégrée à une production cinématographique ou audiovisuelle.

Le concept de moyen technique

Selon la définition de la notion de film énoncée au début de la présente division, la production d'un film nécessite la mise en œuvre d'un moyen technique. Le concept de moyen technique se définit comme un procédé méthodique, fondé sur des connaissances scientifiques, utilisé en vue de produire une œuvre ou d'obtenir un résultat déterminé. Dans le contexte d'une production cinématographique ou audiovisuelle, le moyen technique renvoie au procédé sans lequel le film ne saurait exister, soit à l'enregistrement des images sur pellicule à l'aide d'une caméra traditionnelle, sur bande magnétique à l'aide d'une caméra analogique et sur support numérique à l'aide d'une caméra numérique ou encore à la création d'images de synthèse par ordinateur pour réaliser des films d'animation.

En fait, la production cinématographique et audiovisuelle repose sur la convergence de différentes techniques, dont celles de l'éclairage, de la conception sonore, de la fabrication de décors, de l'assemblage et du traitement des images, du dessin et de la création d'effets visuels numériques. Toutefois, ces techniques sont plus ou moins accessoires alors que le moyen utilisé pour créer une image en mouvement est, lui, essentiel à la concrétisation d'un film et, plus encore, à son existence en tant que film.

Le concept d'œuvre

Toujours selon la même définition, un film est une œuvre. Le concept d'œuvre peut être associé à l'idée générale d'un ensemble organisé de signes et de matériaux propres à un art, mis en forme par l'esprit créateur. Il peut également être associé à l'idée plus précise selon laquelle une œuvre est le résultat sensible d'une série d'actions orientées vers une fin, à savoir un objet d'art. Il peut enfin être associé à l'idée de production artistique.

La production et la postproduction

Selon l'acception du concept d'œuvre adopté dans le cadre de cette étude, un film suppose une intention artistique, laquelle suppose à son tour la mise en place d'un processus de production dont le résultat est un objet artistique, à savoir une production cinématographique ou audiovisuelle. Ainsi, le processus de

production qui mène à la création d'un film regroupe un ensemble d'activités imbriquées les unes dans les autres, qui s'enchaînent généralement de la manière suivante (*se reporter à la figure 1.2*)¹⁴ :

- la première activité du processus de production correspond au développement d'une idée originale et consiste en la recherche, la rédaction du synopsis et de plusieurs versions du scénario, puis en la mise au point d'un scénarimage;
- la deuxième activité se rapporte à la recherche de financement privé (commandites, prêts, investissements des télédiffuseurs, des distributeurs, etc.) et à la demande de subventions publiques (programme de crédit d'impôt remboursable, fonds de soutien, etc.);
- la troisième activité a trait à la préproduction, soit à l'ensemble des étapes de travail qui précèdent le tournage, telles que le choix du moyen technique approprié (caméra traditionnelle, caméra analogique, caméscope, caméra numérique ou ordinateur), la recherche de lieux de tournage, la location de studios de prise de vue et de matériel de tournage, la conception sonore, la conception de la mise en scène, la conception des décors et des costumes ainsi que l'embauche des techniciennes et techniciens à affecter à la production;
- la quatrième et dernière activité du processus de production correspond au tournage proprement dit, au cours duquel toutes les scènes du film sont tournées.

Par ailleurs, la production d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle, qui se décline en quatre activités principales, n'a pas comme résultat un produit fini. En effet, au processus de production succède le processus de postproduction, lequel regroupe l'ensemble des activités qui permettent de compléter un film et d'en faire une œuvre achevée¹⁵. Ces activités, étroitement liées à celles qui prennent place au cours de la production, s'enchaînent comme suit¹⁶ :

- la première activité du processus de postproduction se rapporte, pour les œuvres enregistrées sur pellicule à l'aide d'une caméra traditionnelle, aux travaux de laboratoire tels que le développement de la pellicule et l'étalonnage;
- la deuxième activité est le montage des images, lequel suppose la numérisation, en basse résolution, du matériel tourné sur pellicule ou sur bande magnétique en vue d'assembler les images, à l'aide d'un ordinateur et des logiciels appropriés, en un premier montage (montage hors-ligne), puis la réalisation d'un second montage (montage en ligne) plus fin, plus précis et sur un support qui permet une haute résolution;
- la troisième activité consiste en l'intégration d'animations, d'effets visuels et d'éléments infographiques au montage des images, puis au traitement et à la correction des couleurs de ces images;
- la quatrième activité se rapporte au traitement sonore, qui inclut le bruitage, la postsynchronisation, l'intégration des musiques, le montage sonore et le mixage sonore;
- la cinquième et dernière activité du processus de postproduction vise à assurer la diffusion du produit cinématographique ou audiovisuel et regroupe les étapes de travail suivantes : le transfert sur pellicule, bande magnétique ou support numérique selon le marché visé, la duplication et l'intégration de sous-titres ou le doublage.

14. Pour ce qui est des films d'animation, le processus de production diffère. En effet, alors que les deux premières activités de production, soit le développement d'une idée et la recherche de financement, sont semblables, les troisième et quatrième activités, soit la préproduction et le tournage, sont très différentes. Ainsi, la préproduction d'un film d'animation consiste en la recherche d'illustrations, de croquis et de maquettes de même qu'en la réalisation d'esquisses à la main et d'esquisses à l'aide d'un ordinateur de personnages, de décors et d'accessoires. Quant au tournage, il est remplacé par des travaux liés au dessin, à la modélisation, à l'animation, au montage des images et au traitement des textures, des couleurs, des ombres, des personnages, des décors et des accessoires, dans le cas d'un film d'animation généré par ordinateur, et par des activités de dessin sur un support d'enregistrement, dans le cas d'un film d'animation traditionnel.

15. *Ibid.*, p. 2.

16. En ce qui concerne les films d'animation, seules les quatrième et cinquième activités font partie de la postproduction. En effet, il faut effectuer le traitement sonore des films, le transfert sur pellicule, bande magnétique ou support numérique selon le marché visé, la duplication et l'intégration de sous-titres.

En résumé, une œuvre cinématographique ou audiovisuelle est le résultat de l'imbrication de deux processus : le processus de production, d'une part, qui comprend le développement d'une idée originale, la recherche de financement, la préproduction et le tournage; et le processus de postproduction, d'autre part, qui inclut les travaux de laboratoire, le montage des images, le traitement des images, le traitement sonore et le transfert, la duplication, l'intégration de sous-titres ou le doublage.

Les œuvres cinématographiques et audiovisuelles

Un film, rappelons-le, est une œuvre produite à l'aide d'un moyen technique et ayant comme résultat un effet cinématographique. Or, un film peut être produit à l'aide de plusieurs moyens techniques et il peut être destiné à différents marchés. Aussi la notion de film renvoie-t-elle principalement à deux catégories d'œuvres différentes, à savoir les œuvres cinématographiques et les œuvres audiovisuelles¹⁷.

Les œuvres cinématographiques sont des productions artistiques d'abord destinées à la projection en salle, ensuite à la vente et à la location sur support vidéo et sur DVD, et enfin à la mise en ondes par les télédiffuseurs. Elles reposent sur l'enregistrement, à l'aide d'une caméra traditionnelle, d'images en séquence sur une bande transparente de film photographique qui, lorsqu'elle est projetée, donne l'illusion d'une image en mouvement. Le type de film photographique le plus couramment utilisé est le film 35 mm. Ajoutons que les œuvres cinématographiques, à l'exception des films d'animation, supposent généralement la mise en place de plateaux de tournage à différents endroits, tels que des studios de prise de vue, des édifices publics, des résidences privées et une grande variété de lieux extérieurs.

Les principaux genres de productions cinématographiques sont les courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation de même que les documentaires d'auteur. Ces genres se définissent de la manière suivante (*se reporter à la figure 1.3*).

- Un court métrage est un film d'une durée de 30 minutes ou moins.
- Un moyen métrage est un film d'une durée de 31 à 74 minutes.
- Un long métrage est un film d'une durée d'au moins 75 minutes.
- Un film de fiction est un court, moyen ou long métrage qui relève de l'imagination. Une œuvre de fiction représente la réalité de façon allégorique et repose sur une trame narrative qui fait vivre dans un milieu des personnages donnés comme réels, fait connaître leur psychologie, leur destin et leurs aventures.
- Un film d'animation est un court, moyen ou long métrage qui crée l'impression d'images en mouvement par l'utilisation des techniques de l'animation traditionnelle ou par l'utilisation d'images de synthèse numérique en animation assistée ou générée par ordinateur. L'animation traditionnelle peut être de deux genres : l'animation image par image et l'animation continue. L'animation image par image consiste à filmer ou à enregistrer une série de poses, de figures, d'objets ou de dessins, chaque image étant légèrement déplacée par rapport à la précédente, ou à dessiner des séquences d'images directement sur du matériel d'enregistrement, de sorte que, lorsque le film est projeté, l'enchaînement des figures, des objets ou des dessins donne l'illusion du mouvement. L'animation continue consiste à déplacer des figures, des objets ou des formes au moyen de dispositifs mécaniques ou autres pour donner l'illusion qu'ils bougent d'eux-mêmes. L'animation assistée par ordinateur consiste, elle, en la modification par ordinateur de matériel d'animation existant. Quant à l'animation générée par ordinateur, elle consiste en la création de mouvements d'animation par la synthèse numérique de l'image au moyen de logiciels spécialisés¹⁸.

17. À ce propos, mentionnons que la catégorie des œuvres audiovisuelles comprend les œuvres télévisuelles, c'est-à-dire les productions principalement destinées à être mises en ondes par les télédiffuseurs, et les œuvres vidéographiques. Aussi, dans la présente division de même que dans les divisions subséquentes du présent rapport, le terme audiovisuel sera-t-il utilisé pour faire référence à l'ensemble des productions télévisuelles et vidéographiques.

18. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Animation par ordinateur en 2D et 3D. Étude préliminaire*, Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1999, p. 77-78.

- Un documentaire d'auteur est un court, moyen ou long métrage qui représente la réalité de façon non fictive, informe et propose une analyse d'un sujet. Le documentaire d'auteur procède d'une recherche exhaustive et présente un point de vue éditorial solide ainsi qu'un potentiel d'intérêt durable. Il présente un traitement cinématographique original et se démarque nettement de l'émission ou de la série thématique à vocation strictement informative. De plus, il s'appuie sur des constructions narratives originales et sur un traitement du sujet empreint de la vision personnelle du réalisateur¹⁹.

En ce qui concerne la catégorie des œuvres audiovisuelles, elle regroupe un ensemble diversifié de produits vidéographiques et télévisuels qui sont d'abord destinés à être mis en ondes par les entreprises de télédiffusion, mais qui peuvent également être diffusés par les centres d'artistes ou vendus et loués sur support vidéo et sur DVD. Les œuvres audiovisuelles consistent en des images enregistrées sur bande magnétique, à l'aide d'une caméra analogique, ou sur support numérique, à l'aide d'une caméra numérique, et qui, lorsqu'elles sont décodées et transposées sur un écran, créent l'illusion du mouvement.

Les œuvres audiovisuelles sont enregistrées à l'aide d'une grande variété de caméras vidéo. De fait, elles peuvent être enregistrées avec du matériel dit *professionnel* utilisé en installation fixe. Ce type de matériel est essentiellement utilisé dans les studios des télédiffuseurs pour produire des bulletins de nouvelles, des émissions d'affaires publiques, des magazines, des variétés, des jeux et des téléromans. Les œuvres audiovisuelles peuvent également être enregistrées avec des appareils plus *légers* tels que des caméscopes et des caméras numériques de petite dimension qui se portent à l'épaule et qui peuvent être utilisées sur le terrain, notamment le caméscope 8 mm dont l'emploi est très répandu. Aussi le tournage d'œuvres audiovisuelles enregistrées à l'aide de ce type de caméras s'effectue-t-il généralement sur des plateaux de tournage installés dans différents endroits, et ce, en vue de produire des documentaires, des reportages, des séries dramatiques, des téléfilms, des films publicitaires, des vidéoclips de même que pour des captations et des transmissions d'événements culturels ou sportifs.

Ainsi, les principaux genres de productions audiovisuelles peuvent être définis comme suit.

- Un bulletin de nouvelles est une production télévisuelle qui résume l'essentiel des événements marquants du jour et qui est généralement diffusée en direct, sans enregistrement préalable, de même qu'à heure fixe.
- Une émission d'affaires publiques est une production télévisuelle qui traite des questions concernant les affaires de l'État ou la vie politique et qui est présentée périodiquement.
- Un magazine est une production destinée à la télévision qui porte sur des sujets déterminés et qui a souvent pour but la vulgarisation. Le magazine est présenté périodiquement et se distingue soit par les sujets traités, soit par le public visé.
- Une émission de variétés est une production télévisuelle composée d'une suite de numéros, tels que des chansons et des sketches, ou d'interviews, qui n'ont pas nécessairement de lien entre eux.
- Un jeu est une production destinée à la télévision qui présente une activité soumise à des règles conventionnelles, comportant des gagnants et des perdants et où interviennent, de façon variable, les qualités physiques ou intellectuelles, l'adresse, l'habileté et le hasard.
- Un téléroman est une œuvre de fiction destinée à la télévision. Également désigné sous l'appellation *feuilleton*, le téléroman repose sur une trame narrative qui fait vivre dans un milieu des personnages donnés comme réels, fait connaître leur psychologie, leur destin et leurs aventures. Le téléroman est constitué d'une série d'émissions suivies dont les épisodes ont une trame commune. En outre, le téléroman est généralement tourné dans les studios d'un télédiffuseur et, le plus souvent, ne comporte pas de scènes extérieures.
- Un documentaire est un court, moyen ou long métrage qui représente la réalité sans faire appel à la fiction, informe et propose une analyse d'un sujet. Dans le contexte de la production télévisuelle, le documentaire prend souvent la forme d'une série de plusieurs épisodes qui traitent d'un même sujet.

19. SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES CULTURELLES [www.sodec.gouv.qc.ca].

- Un reportage est une production télévisuelle d'information dont les éléments ont été recueillis sur le lieu même de l'événement, soit pendant qu'il se déroule, soit de la bouche de témoins directs.
- Une série dramatique, communément appelée *télesérie*, est une œuvre de fiction destinée à la télévision. Aussi repose-t-elle sur une trame narrative qui fait vivre dans un milieu des personnages donnés comme réels et fait-elle connaître leur psychologie, leur destin et leurs aventures. En fait, la série dramatique est une suite d'émissions qui, présentant un lien entre elles, se succèdent à intervalles fixes et sur une période déterminée. La série dramatique présente une intrigue complexe dont certaines scènes peuvent être tournées en extérieur.
- Un téléfilm est une œuvre destinée à la télévision. Il s'agit, plus précisément, d'un long métrage de fiction produit pour la télévision.
- Un film publicitaire est un très court métrage produit pour promouvoir la vente de biens ou de services.
- Un vidéoclip est une œuvre brève et percutante, réalisée pour illustrer une chanson.
- Une captation d'événements culturels ou sportifs est un enregistrement, pour utilisation en direct ou en différé, d'une manifestation culturelle, d'un spectacle, d'un concert ou d'un événement sportif.

Figure 1.1 Vue synoptique des liens entre les principaux concepts qui ont servi à délimiter le champ de recherche et la production d'un film

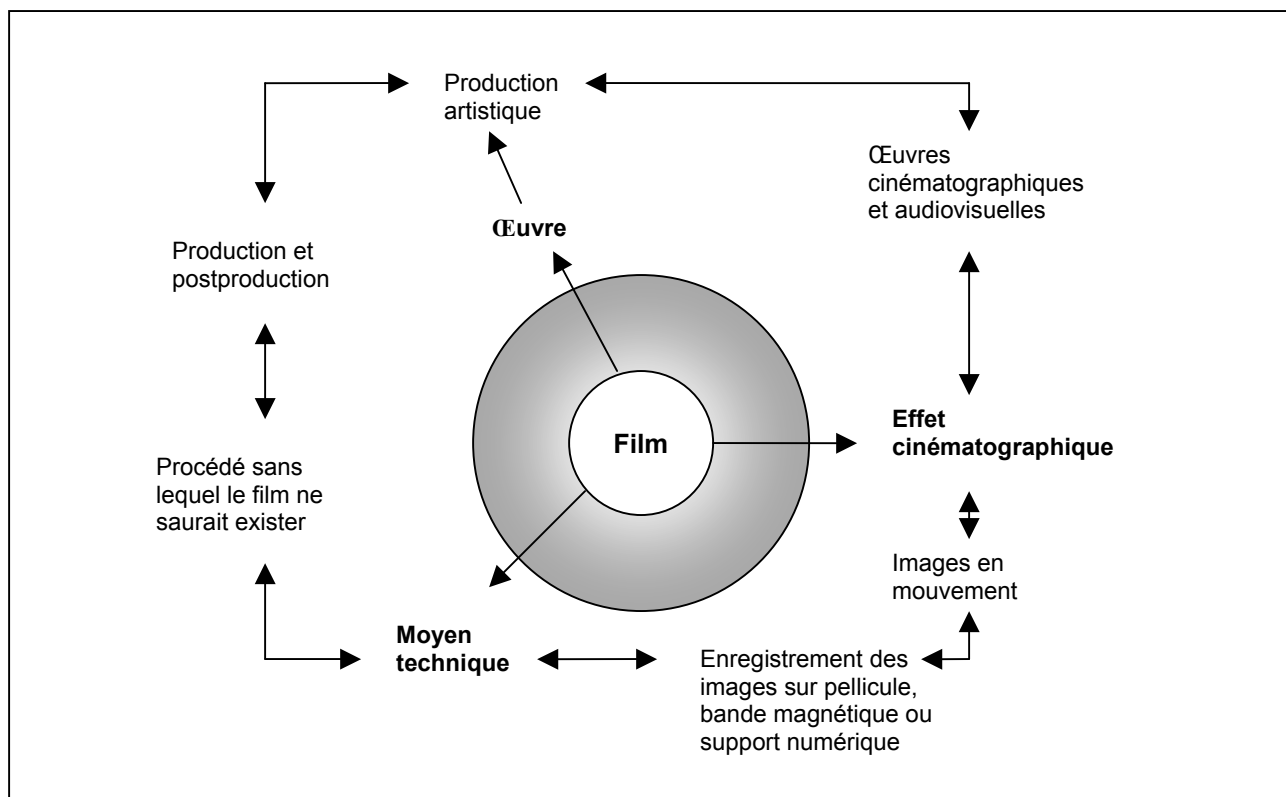
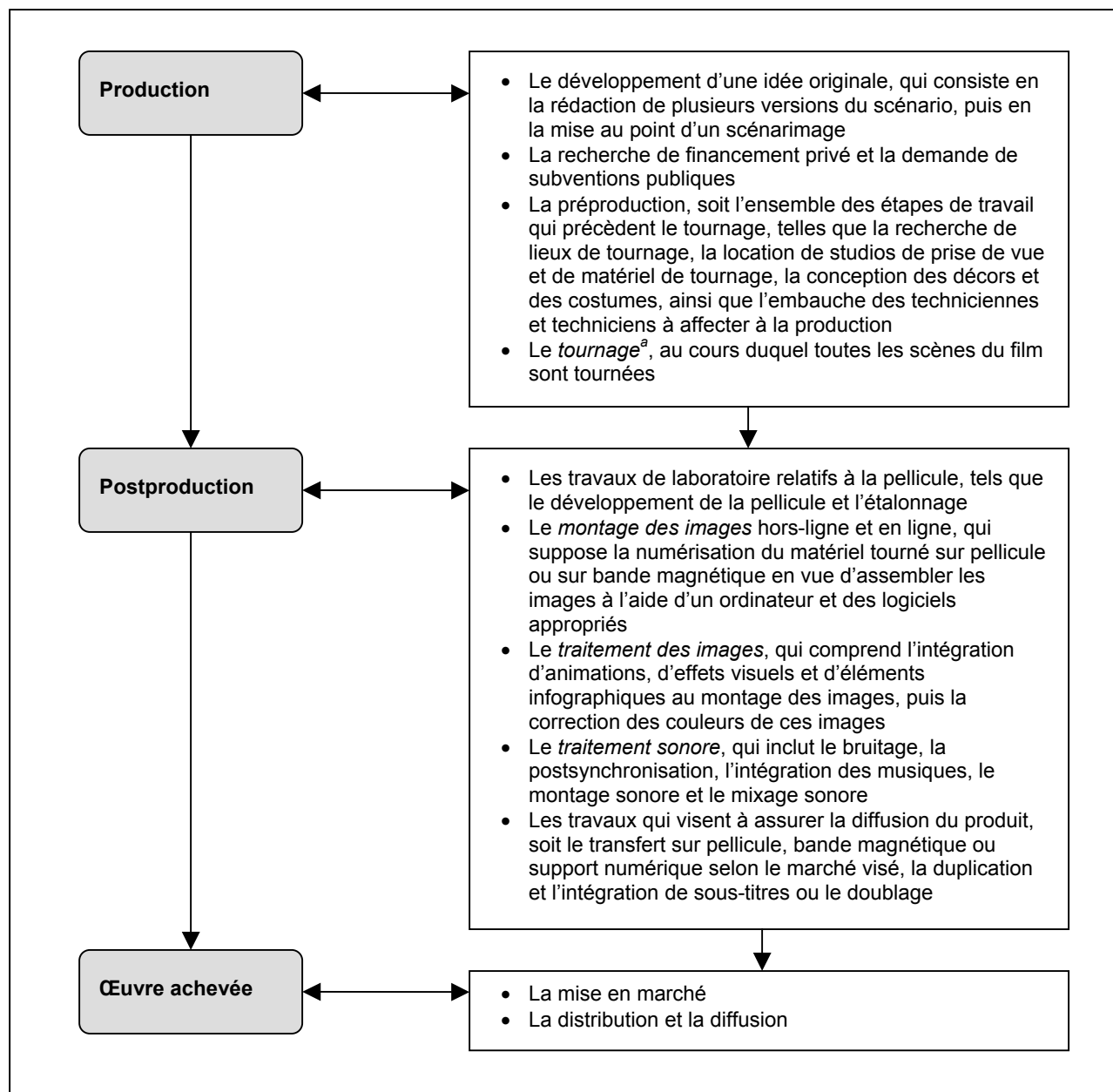
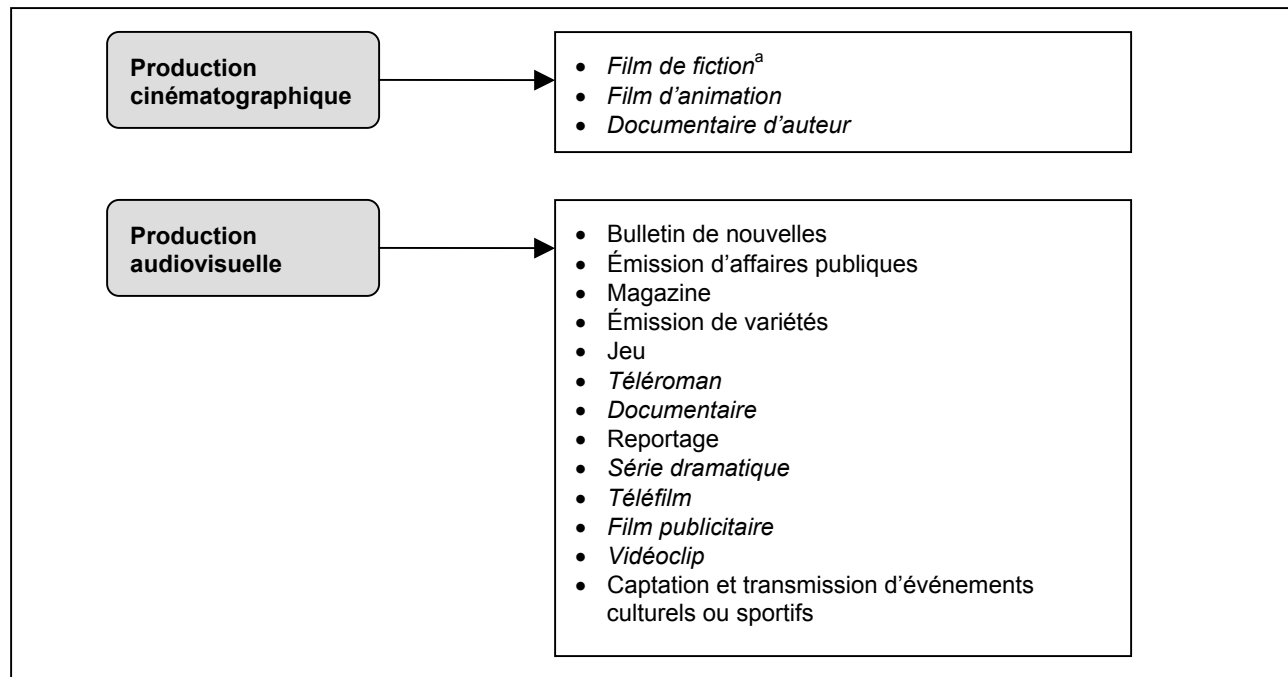


Figure 1.2 Vue synoptique de l'organisation des activités de production et de postproduction



a. Les activités en italique sont exercées par les personnes affectées à l'une ou l'autre des fonctions de travail visées par l'étude.

Figure 1.3 Vue synoptique des principaux genres de productions cinématographiques et audiovisuelles

a. Les genres de productions cinématographiques et audiovisuelles en italique sont ceux qui ont été retenus comme objets de travail propres aux fonctions de travail visées par l'étude.

1.3.2 Les fonctions de travail liées au domaine de la production cinématographique et audiovisuelle

Les œuvres cinématographiques et audiovisuelles sont le résultat de l'imbrication des processus de production et de postproduction, lesquels reposent sur la convergence d'une grande variété de pratiques. De ce fait, les œuvres cinématographiques et audiovisuelles, peu importe leur genre, supposent la mise à contribution des compétences de personnes qui exercent différentes fonctions de travail. En d'autres termes, c'est l'apport d'un ensemble de connaissances et de savoir-faire — portés par une intention artistique — liés à l'exercice de nombreuses fonctions de travail, qui permet la réalisation de toute œuvre cinématographique ou audiovisuelle.

Dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle, les fonctions de travail sont diversifiées, notamment sur le plan des objets de travail, des ressources utilisées ainsi que des responsabilités et des tâches qui les caractérisent. En outre, les différents modes d'organisation du travail²⁰ propres à ce domaine d'activité renvoient à un large éventail de situations possibles, à savoir à différents types de partage des tâches entre de nombreux départements²¹ (ou services) dans les entreprises en ce qui a trait aux activités liées à la direction, à la gestion et la coordination, à l'administration, à la création artistique, à la technique et au soutien à la production, activités nécessaires

20. Les différents modes d'organisation du travail dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle sont présentés à la division 2.3 du chapitre suivant.

21. Le terme *département* est utilisé dans le présent rapport parce qu'il reflète la réalité du milieu de la production cinématographique et audiovisuelle. Ainsi, ce milieu l'utilise pour désigner les regroupements de postes, et ce, aussi bien à l'Association des professionnelles et des professionnels de la vidéo du Québec (APVQ) qu'au Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ).

pour mener à bien une production cinématographique ou audiovisuelle. De même, on trouve une grande variété de situations en ce qui a trait à la délégation de responsabilités aux personnes qui occupent les postes que regroupe chacun des départements ou services. Qui plus est, ces départements ou services peuvent compter jusqu'à une trentaine de postes. C'est donc dire que le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle recouvre une réalité complexe sur le plan des interrelations entre les fonctions de travail. Toutefois, avant de décrire plus en détail cette réalité, il importe de faire une distinction entre la notion de fonction de travail et celle de poste et, en conséquence, de préciser brièvement ce en quoi consiste une fonction de travail, d'une part, et un poste, d'autre part.

Ainsi, la notion de fonction de travail, telle que comprise par le ministère de l'Éducation, renvoie généralement à une réalité similaire à la notion de métier, c'est-à-dire à une « activité de travail déterminée et reconnue pour laquelle une personne a été formée et dont elle tire ses moyens d'existence²² ». Une fonction de travail comporte un ensemble de tâches plus ou moins complexes qui requièrent « un savoir-faire technique spécialisé et [...] des qualifications en termes de connaissances, capacités, pratiques et expérience²³ ». Pour ce qui est de la notion de poste, indiquons qu'elle désigne un ensemble de tâches regroupées selon les caractéristiques de l'organisation du travail dans un milieu donné et qu'elle se rapporte principalement à une subdivision d'une fonction de travail. À cet égard, une fonction de travail peut être liée à plus d'un poste. Aussi ces postes comportent-ils un tronc commun de compétences, lesquelles peuvent être associées à une fonction de travail. Sur ce plan, il faut voir que, dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle au Québec, l'organisation du travail est articulée selon une logique de postes et non selon une logique de fonctions de travail.

Au Québec, deux organisations réunissent la majorité de la main-d'œuvre qui travaille dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle, à savoir : l'Association des professionnelles et des professionnels de la vidéo du Québec (APVQ), qui regroupe surtout des personnes qui travaillent à la pige dans le domaine de la production audiovisuelle; et le Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ), qui regroupe plutôt des personnes qui travaillent à la pige dans le domaine du cinéma. Ainsi, la première organisation compte 114 postes différents, lesquels sont répartis selon les 8 départements suivants : Audio, Coiffure/Costumes/Maquillage (CCM), Caméra, Éclairage, Décors, Régie technique, Production et Postproduction (*se reporter au tableau 1.3*). Quant à la seconde, elle compte 98 postes différents répartis selon les 13 départements suivants : Réalisation, Régie/Production, Caméra, Technique, Décors, Transport, Effets spéciaux, Son, Scripte, Montage, Costumes, Coiffure et Maquillage (*se reporter au tableau 1.4*)²⁴.

À cet égard, précisons que, d'une organisation à l'autre, les postes liés à chacun des départements sont sensiblement les mêmes, quoique des différences plus marquées existent entre les postes des départements Caméra, Régie, Production et Effets spéciaux. Précisons également que les deux organisations en cause ne comptent pas de membres qui occupent des postes de direction tels que ceux de productrice ou producteur, productrice déléguée ou producteur délégué, réalisatrice ou réalisateur, directrice ou directeur artistique, directrice ou directeur de production, directrice ou directeur de postproduction, directrice ou directeur de studio d'enregistrement sonore, et directrice ou directeur de studio de création d'effets visuels. En outre, l'APVQ et le STCVQ ne comptent pas, ou comptent peu, de membres qui occupent des postes spécialisés en lien avec la postproduction, dont ceux d'étalonneuse ou étalonneur, de coloriste, de graphiste, d'infographiste, d'illustratrice ou illustrateur, et d'animatrice ou animateur 2D/3D. Précisons enfin que, malgré ces exclusions²⁵, la plupart des activités liées à la direction, à la gestion et la coordination, à l'administration, à la création artistique, à la technique et au soutien à la production nécessaires pour mener à bien une production cinématographique ou audiovisuelle sont exercées par des personnes qui occupent l'un ou l'autre des postes répertoriés par l'APVQ ou le STCVQ.

22. Grand dictionnaire terminologique de l'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE [www.oqlf.gouv.qc.ca].

23. *Ibid.*

24. L'ensemble des postes en vigueur en 2003 à l'APVQ et au STCVQ est présenté à l'annexe 3.

25. À titre indicatif, mentionnons que les postes qui sont exclus des répertoires de l'APVQ et du STCVQ sont généralement occupés par le personnel régulier des entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.

Par ailleurs, il importe de signaler que l'Association des professionnelles et des professionnels en audio (AsPrAudio) regroupe des travailleuses et des travailleurs, de même que des entreprises qui exercent des activités dans le domaine du son. Les 28 postes recensés par l'AsPrAudio s'articulent autour des 7 catégories suivantes : Assistant, Preneur de son, Monteur sonore, Mixeur, Technicien, Gérance/Administration et Enseignants²⁶. Il importe de signaler également que l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ) regroupe plus de 130 maisons de production qui exercent différentes activités, telles que la production de longs métrages de fiction ou d'animation, de documentaires, de films publicitaires, d'émissions de télévision et d'émissions de variétés²⁷.

Tableau 1.3 Répartition du nombre de postes en vigueur à l'APVQ en 2003 selon les départements auxquels ils sont liés

Département	N
Audio	7
Caméra	13
Coiffure/Costumes/Maquillage (CCM)	22
Décors	27
Éclairage	11
Postproduction	8
Production	16
Régie technique	10
Total	114

Source : ASSOCIATION DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DE LA VIDÉO DU QUÉBEC, *Répertoire 2003*, Montréal, APVQ, 2003, 268 p.

Tableau 1.4 Répartition du nombre de postes en vigueur au STCVQ en 2003 selon les départements auxquels ils sont liés

Département	N
Caméra	10
Coiffure	4
Costumes	10
Décors	30
Effets spéciaux	4
Maquillage	6
Montage	3
Réalisation	3
Régie/Production	10
Scripte	1
Son	2
Technique	13
Transport	2
Total	98

Source : SYNDICAT DES TECHNICIENNES ET TECHNICIENS DU CINÉMA ET DE LA VIDÉO DU QUÉBEC, *Répertoire des membres 2003*, Montréal, STCVQ, 2003, 221 p.

26. ASSOCIATION DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS EN AUDIO, *Industrie de l'audio. Liste des métiers. Description des tâches et liste des compétences reliées*, document de travail du comité technique paritaire d'experts, Montréal, AsPrAudio, 2003, 31 p.

27. ASSOCIATION DES PRODUCTEURS DE FILMS ET DE TÉLÉVISION DU QUÉBEC [www.audiovisuel.com/fran/apftq.html].

1.3.3 Les fonctions de travail pertinentes pour l'étude

En lien avec les définitions précitées et le but poursuivi à travers l'étude, qui consiste, rappelons-le, à dresser un portrait des besoins quantitatifs et qualitatifs de la main-d'œuvre de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, et ce, en vue d'assurer une offre de formation conforme aux besoins du marché du travail, il est nécessaire de préciser les critères utilisés pour repérer les fonctions de travail pertinentes pour l'étude. Cependant, signalons auparavant que les membres du Comité conseil associé à la production de la présente étude préliminaire auraient souhaité que l'étude s'attarde à l'ensemble des fonctions de travail liées à la production cinématographique et audiovisuelle au Québec, considérant la nécessité de mettre à jour les besoins en formation initiale dans le domaine pour assurer la formation d'une main-d'œuvre qualifiée et, ce faisant, favoriser le développement et le succès de cette industrie au Québec²⁸. Toutefois, compte tenu des objectifs poursuivis à travers l'étude préliminaire, un nombre restreint de fonctions de travail devaient être retenues et la pertinence des fonctions de travail visées a donc été établie à partir de six critères, lesquels se présentent comme suit.

Le premier critère établi dans le devis de recherche préparé par le MEQ et le MCC²⁹ est lié au concept d'œuvre et, en particulier, à l'idée selon laquelle une œuvre cinématographique ou audiovisuelle est le résultat de l'imbrication de deux processus, à savoir le processus de production et le processus de postproduction. Ainsi, les fonctions de travail pertinentes pour l'étude doivent être associées à une ou à plusieurs des activités de production et de postproduction suivantes : le tournage, le montage des images, le traitement des images, le traitement sonore ainsi que la création d'images numériques destinées à être intégrées à des productions cinématographiques et audiovisuelles³⁰.

Le deuxième critère est également lié au concept d'œuvre et, plus précisément, à l'idée selon laquelle une œuvre procède d'une intention artistique. Aussi les fonctions de travail retenues doivent-elles être exercées au cours de la production d'un film, en tant que création artistique, plutôt qu'au cours de la production d'un film sans prétention artistique, comme une émission à caractère journalistique. C'est donc dire que les fonctions de travail en cause doivent être exercées au cours de la production ou de la

-
28. À titre indicatif, mentionnons qu'une étude a été produite en 2001, par la société Éduconseil inc., pour le compte du Cégep régional de Lanaudière en ce qui concerne les besoins de formation dans le domaine du traitement et de la transmission de signaux télévisuels et, en particulier, pour ce qui est du personnel affecté à des tâches générales liées au traitement des signaux télévisuels (personnel qui, en début d'emploi, agit à titre d'aide ou d'assistante ou d'assistant), du personnel rattaché à la production (personnel affecté à l'aiguillage; personnel affecté au contrôle de la qualité de l'image; personnel affecté à la magnétoscopie; personnel affecté au traitement du son; personnel affecté aux effets spéciaux au moment de la production), du personnel rattaché à la postproduction (personnel affecté au montage; personnel affecté au transfert et à la copie; personnel affecté à d'autres tâches liées à la postproduction [aiguillage, contrôle de la qualité de l'image, magnétoscopie, etc.]), du personnel rattaché à la réception ou à la diffusion des signaux télévisuels (personnel affecté à la mise en ondes; personnel affecté à la réception ou à la transmission des signaux télévisuels [par satellite, par fibre optique, autres]) et des autres catégories de personnel ou autres postes occupés en lien avec le traitement des signaux télévisuels. CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE REPENTIGNY, *Résultat d'une étude de besoins de main-d'œuvre en traitement des signaux télévisuels dans la grande région de Montréal*, Québec, Cégep régional de Lanaudière, 2001, 58 p. Mentionnons également que le Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM) mène des études, dont nous faisons état dans la première division du chapitre qui suit, à propos des besoins de formation de la main-d'œuvre associée à la production indépendante.
29. Rappelons que dans le *Devis de recherche*, les ministères précisent que « [l]a recherche porte sur les fonctions de travail du secteur de la production de films au sens que la Loi sur le cinéma (L.R.Q., c. C-8.1, art. 2) donne au mot : "un film est une œuvre produite à l'aide d'un moyen technique et ayant comme résultat un effet cinématographique". L'effet cinématographique réfère au concept d'images en mouvement. Donc, à cet égard, il est admis que la définition de film englobe à la fois la production de films pour le cinéma et pour la télévision ». Rappelons qu'ils précisent également qu'il « n'est pas négligeable d'intégrer dans la recherche les fonctions de travail exercées dans le cadre d'activités de postproduction cinématographique et télévisuelle, c'est-à-dire les professions qui réalisent l'ensemble des travaux permettant de compléter un film et d'en faire une œuvre achevée ». MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *op. cit.*, p. 2.
30. C'est donc dire que les trois premières activités de production, soit le développement d'une idée originale, la recherche de financement et la préproduction, ainsi que la première et la dernière activités de postproduction, à savoir les travaux de laboratoire et l'ensemble des travaux qui visent à assurer la diffusion du produit, ne font pas intervenir de fonctions de travail pertinentes pour les besoins de la présente étude. De plus, pour ce qui est des films d'animation, les fonctions de travail retenues doivent être associées aux activités suivantes : les travaux liés au dessin, à la modélisation, à l'animation, au montage des images et au traitement des textures, des couleurs, des ombres, etc., des personnages, des décors et des accessoires ou encore de dessin sur un support d'enregistrement, ainsi qu'au traitement sonore.

postproduction d'un court, moyen ou long métrage de fiction ou d'animation, d'un documentaire, d'une série dramatique, d'un téléroman, d'un téléfilm, d'un film publicitaire ou d'un vidéoclip.

Le troisième critère se rapporte au concept de moyen technique. En fait, puisqu'un film nécessite la mise en œuvre d'un moyen technique — un procédé méthodique, fondé sur des connaissances scientifiques, utilisé en vue de produire une œuvre —, les fonctions de travail retenues doivent être associées à des métiers dits techniques, liés à la production ou à la postproduction, plutôt qu'à des métiers liés à la direction, à la gestion et la coordination, à l'administration, à la création artistique et au soutien à la production.

Le quatrième critère concerne les exigences à l'embauche des personnes qui souhaitent exercer les fonctions de travail retenues. Aussi les fonctions de travail visées par l'étude doivent-elles être non seulement associées à des métiers dits techniques, mais également accessibles au seuil d'entrée sur le marché du travail et se rapporter à une formation offerte au secondaire ou au collégial. En d'autres termes, les fonctions de travail pertinentes doivent être associées à des programmes d'études professionnelles ou techniques, être accessibles sans expérience de travail ni autre exigence particulière.

Le cinquième critère renvoie de nouveau au concept de moyen technique. En effet, puisque le moyen technique — l'enregistrement des images se faisant sur pellicule à l'aide d'une caméra traditionnelle, sur bande magnétique à l'aide d'une caméra analogique et sur support numérique à l'aide d'une caméra numérique, la création d'images de synthèse se faisant par ordinateur — a une incidence sur les responsabilités et les tâches inhérentes à chacune des fonctions de travail visées par l'étude, ces responsabilités et ces tâches doivent être liées à des moyens techniques qui supposent des pratiques et des façons de faire semblables. Autrement dit, les fonctions de travail retenues doivent comporter un ensemble de responsabilités et de tâches qui sont semblables, peu importe le moyen technique utilisé. Aussi avons-nous exclu le matériel vidéo dit *professionnel* utilisé en installation fixe dans les studios des télédiffuseurs, et ce faisant les fonctions de travail qui lui sont propres, et ce, pour deux raisons : d'une part, parce qu'il est de toute évidence invariablement utilisé en studio, alors que les autres moyens techniques sont mobiles et utilisés sur des plateaux de tournage installés dans différents types d'environnement; et d'autre part, parce qu'en plus de supposer des pratiques de tournage différentes, il est surtout utilisé pour enregistrer des émissions de télévision qui ne correspondent pas généralement à la définition d'œuvre retenue, telles qu'un bulletin de nouvelles, une émission d'affaires publiques, un magazine, un jeu ou une émission de variétés. C'est donc dire que les fonctions de travail répertoriées doivent être exercées au cours de la production d'œuvres enregistrées sur pellicule, sur bande magnétique ou sur support numérique, mais non à l'aide de matériel vidéo dit *professionnel* utilisé en installation fixe dans les studios des télédiffuseurs.

Le sixième critère concerne le contexte ou le lieu de tournage³¹. En fait, ce dernier critère se rapporte à la prise de vue sur un plateau de tournage déjà en place, généralement dans les studios des télédiffuseurs, et à la prise de vue sur un plateau de tournage à mettre en place dans différents lieux. Étant donné le genre de moyens techniques retenus pour les besoins de l'étude, le contexte de tournage pertinent consiste en un plateau de tournage à installer. À cet égard, précisons qu'un plateau de tournage peut être aménagé dans différents types d'environnement, et ce, à l'intérieur comme à l'extérieur. Les environnements intérieurs sont extrêmement diversifiés et parmi les plus courants signalons les studios de prise de vue, les studios des télédiffuseurs, les édifices publics, les usines en exploitation ou les usines désaffectées et les résidences privées. Les environnements extérieurs sont également diversifiés et peuvent être situés en milieu urbain comme en milieu naturel. Ainsi, les fonctions de travail visées par l'étude doivent être exercées au cours de la production d'œuvres tournées sur un plateau de tournage à installer.

31. De toute évidence, ce critère ne s'applique pas aux fonctions de travail qui sont exercées au cours de la production de films d'animation.

En résumé, les fonctions de travail retenues aux fins de la présente étude préliminaire doivent satisfaire aux six critères suivants :

- être associées à une ou à plusieurs des activités de production et de postproduction et, en particulier, au tournage, au montage des images, au traitement des images, au traitement sonore ainsi qu'à la création d'images numériques destinées à être intégrées à des productions cinématographiques et audiovisuelles;
- être exercées au cours de la production d'un film, en tant que création artistique — un court, moyen ou long métrage de fiction ou d'animation, un documentaire, une série dramatique, un téléroman, un téléfilm, un film publicitaire et un vidéoclip —, plutôt qu'au cours d'une production sans prétention artistique;
- être associées à des métiers dits techniques liés à la production ou à la postproduction plutôt qu'à des métiers liés à la direction, à la gestion et la coordination, à l'administration, à la création artistique et au soutien à la production;
- être associées à des programmes d'études professionnelles ou techniques et être accessibles au seuil d'entrée sur le marché du travail;
- être exercées au cours de la production d'œuvres enregistrées sur pellicule, sur bande magnétique ou sur support numérique, mais non à l'aide de matériel vidéo dit *professionnel* utilisé en installation fixe dans les studios des télédiffuseurs;
- être exercées au cours de la production d'œuvres tournées sur un plateau de tournage à installer et non sur un plateau de tournage déjà en place comme c'est le cas dans les studios des télédiffuseurs.

Ainsi, les dix-huit fonctions de travail retenues parmi les fonctions de travail pertinentes pour l'étude, lesquelles sont décrites dans le chapitre qui suit, sont les suivantes : animatrice ou animateur 2D/3D, assistante ou assistant à la caméra, assistante-monteuse ou assistant-monteur, bruiteuse ou bruiteur, cadreuse ou cadreur, coloriste, éclairagiste de plateau, graphiste, illustratrice ou illustrateur, infographiste, mixeuse ou mixeur sonore, monteuse ou monteur en ligne, monteuse ou monteur hors-ligne, monteuse ou monteur sonore, opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam, perchiste, personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) et preneuse ou preneur de son. Ces fonctions de travail peuvent être associées aux professions suivantes de la Classification nationale des professions (CNP) (se reporter au tableau 1.5) :

- cadreur ou cadreuses de films et cadreur ou cadreuses vidéo (CNP 5222);
- techniciens ou techniciennes en graphisme (CNP 5223);
- techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225);
- autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (CNP 5226);
- personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (CNP 5227);
- designers graphiques et illustrateurs ou illustratrices (CNP 5241).

Tableau 1.5 Les fonctions de travail pertinentes selon leur lien avec les professions répertoriées dans la Classification nationale des professions (CNP)

Code	Profession ^a	Fonction de travail
5222	Cadreur ou cadreuses de films et cadreur ou cadreuses vidéo	• Assistante ou assistant à la caméra • Cadreuse ou cadreur • Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam
5223	Techniciens ou techniciennes en graphisme	• Animatrice ou animateur 2D/3D • Graphiste • Illustratrice ou illustrateur • Infographiste • Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)
5225	Techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo	• Assistante ou assistant à la caméra • Assistante-monteuse ou assistant-monteur • Bruiteuse ou bruiteur • Coloriste • Mixeuse ou mixeur sonore • Monteuse ou monteur en ligne • Monteuse ou monteur hors-ligne • Monteuse ou monteur sonore • Perchiste • Preneuse ou preneur de son
5226	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	• Éclairagiste de plateau
5227	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	• Perchiste
5241	Designers graphiques et illustrateurs ou illustratrices	• Animatrice ou animateur 2D/3D • Graphiste • Illustratrice ou illustrateur

a. Les professions sont tirées de la Classification nationale des professions 2001 (CNP) disponible sur le site Internet de DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA [www.hrdc-drhc.gc.ca].

Le deuxième chapitre du rapport est consacré au monde du travail. Il regroupe les divisions suivantes :

- les principales caractéristiques de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle;
- les entreprises qui ont participé à l'enquête;
- les particularités de l'organisation du travail dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle;
- la description des fonctions de travail visées par l'étude;
- les pratiques des entreprises en matière d'embauche;
- les constatations relatives au monde du travail.

2.1 Les principales caractéristiques de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle

La présente division décrit les principales caractéristiques de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle. Elle s'articule autour des quatre points suivants : la définition de l'industrie, les catégories d'entreprises de production et de postproduction cinématographique et audiovisuelle, les interrelations entre les catégories d'entreprises de la production cinématographique et audiovisuelle et les principaux programmes d'aide financière à la production cinématographique et audiovisuelle.

2.1.1 La définition de l'industrie

L'industrie¹ de la production cinématographique et audiovisuelle regroupe plus de 700 entreprises dont les activités visent la production ou la postproduction d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles². Cette industrie peut être associée au secteur d'activité économique 51 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) intitulé *Industrie de l'information et industrie culturelle*. Elle peut également être associée au secteur 53 du SCIAN intitulé *Services immobiliers et services de location et de location à bail*³. De façon plus précise, les entreprises qui composent l'industrie de la production

1. La notion d'industrie renvoie à un groupe homogène d'unités de production économiques exerçant principalement un ensemble d'activités spécifiques. Une activité est une méthode particulière appliquée à la combinaison d'intrants de produits et services, de main-d'œuvre et de capital pour produire un ou plusieurs produits ou services, ou les deux. Les activités qui définissent une industrie sont homogènes pour ce qui est des processus de production employés. MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, Canada 2002*, Ottawa, Statistique Canada, Division des normes, 2003, p. 11.
2. À ce sujet, il est utile de préciser que le nombre, la taille et le type d'entreprises actives dans le domaine de la production cinématographique sont des données difficiles à compiler « en raison de la pratique souvent employée de créer, pour des raisons juridiques, comptables et fiscales, une entreprise de production pour chaque film ou groupe de quatre entreprises-coquilles ayant des exercices financiers se terminant à des trimestres différents ». MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *État de situation sur le cinéma et la production audiovisuelle au Québec*, Québec, gouvernement du Québec, 2002, p. 97-98.
3. Se reporter à l'annexe 4 pour une vue d'ensemble des secteurs d'activité économique répertoriés dans le SCIAN en lien avec la production cinématographique et audiovisuelle.

cinématographique et audiovisuelle peuvent être rattachées aux classes économiques⁴ suivantes : *Production de films et de vidéos* (SCIAN 51211), *Postproduction et autres industries du film et de vidéo* (SCIAN 51219), *Studio d'enregistrement sonore* (SCIAN 51224), *Télédiffusion* (SCIAN 51512), *Télévision payante et spécialisée* (SCIAN 51521) et *Location et location à bail d'autres machines et matériel d'usage commercial et industriel* (SCIAN 53249) (se reporter au tableau 2.1)⁵.

L'industrie québécoise de la production cinématographique et audiovisuelle est principalement concentrée dans la région de Montréal. En effet, la presque totalité des installations techniques et des clients — les diffuseurs généralistes, les diffuseurs spécialisés et les distributeurs — sont situées sur le territoire montréalais. De ce fait, la métropole représente un point d'ancrage incontournable pour les entreprises de production ou de postproduction cinématographique et audiovisuelle. La production québécoise se fait donc surtout à Montréal. À cet égard, signalons que « depuis le début des années 1990, moins de 10,0 p. 100 de la production cinématographique et audiovisuelle admissible au crédit d'impôt remboursable provient de l'extérieur de la région montréalaise⁶ ».

Bien que concentrée à Montréal, la production cinématographique et audiovisuelle est une industrie qui fournit un apport important à l'économie québécoise. En 2000–2001, le volume de production cinématographique et audiovisuelle admissible au crédit d'impôt remboursable a atteint 835 millions de dollars, et ce, sans compter la production interne des entreprises de télédiffusion, les tournages étrangers, la production publicitaire et la production destinée aux marchés éducatifs et institutionnels. Au total, la valeur de la production pour l'année 2000–2001 était de l'ordre de 1,4 milliard de dollars⁷.

En outre, l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle est fortement génératrice d'emplois puisque plus de la moitié des budgets de production est consacrée à la main-d'œuvre. C'est donc dire que l'évolution de la situation de la main-d'œuvre dépend, pour une grande part, du volume de production et de l'importance des budgets⁸. En 2000–2001, la production cinématographique et audiovisuelle a contribué à la création d'environ 37 500 emplois directs et indirects⁹.

4. La notion de classe économique peut être définie comme un ensemble d'entreprises regroupées sur la base de la similarité de leur processus de production. MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, Canada 2002*, op. cit., p. 8.

5. L'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle peut également être associée aux douze groupes économiques suivants du Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec (SCACCQ) : *Lieux de production en arts médiatiques* (SCACCQ 11204); *Studios d'enregistrement sonore* (SCACCQ 17203); *Concepteurs et réalisateurs d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles indépendants* (SCACCQ 18101); *Techniciens artistes et concepteurs en cinéma et audiovisuel indépendants* (SCACCQ 18102); *Dessinateurs de scénarimages indépendants* (SCACCQ 18202); *Techniciens indépendants en cinéma* (SCACCQ 18203); *Producteurs de films et d'audiovisuel* (SCACCQ 18204); *Studios de postproduction et autres services à la production de films et d'émissions de télévision* (SCACCQ 18205); *Studios de doublage* (SCACCQ 18206); *Stations et services de télévision* (SCACCQ 19204); *Réseaux de télévision* (SCACCQ 19205); *Services de télévision spécialisée et payante* (SCACCQ 19206). OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC, *Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec 2004*, Québec, gouvernement du Québec, 2003, 117 p. et index.

6. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *Pour une politique québécoise du cinéma et de la production audiovisuelle. Document de consultation*, Québec, gouvernement du Québec, 2002, p. 21. À ce propos, précisons que la ville de Québec est l'autre principal pôle où sont situées les entreprises qui composent l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise.

7. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *État de situation sur le cinéma et la production audiovisuelle au Québec*, op. cit., p. 21.

8. *Ibid.*, p. 159.

9. *Ibid.*, p. 21.

Tableau 2.1 Les catégories d'entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle selon leur lien avec les classes économiques répertoriées dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

Code	Classe économique ^a	Catégorie d'entreprises
51211	Production de films et de vidéos	Entreprises de production cinématographique et audiovisuelle
51219	Postproduction et autres industries du film et de vidéo	Entreprises de postproduction dans le domaine de l'image, y compris les entreprises du multimédia
51224	Studios d'enregistrement sonore	Entreprises de postproduction dans le domaine du son
51512	Télédiffusion	Entreprises de télédiffusion
51521	Télévision payante et spécialisée	Entreprises de télédiffusion
53249	Location et location à bail d'autres machines et matériel d'usage commercial et industriel	Locateurs de studios de prise de vue Fournisseurs de matériel de tournage

a. Les classes économiques sont tirées de : MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, Canada 2002*, Ottawa, Statistique Canada, Division des normes, 2003, p. 415, 421, 423, 426-429, 467, 471, 476-478.

2.1.2 Les catégories d'entreprises de production et de postproduction cinématographique et audiovisuelle

L'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle rassemble un grand nombre d'entreprises qui exercent une multitude d'activités liées à la production ou à la postproduction d'œuvres cinématographiques, vidéographiques et télévisuelles. Ces entreprises sont généralement regroupées en quatre grands secteurs d'activité, à savoir la production audiovisuelle, la production cinématographique, la prestation de services techniques liés à la production et à la postproduction et la production indépendante. Examinons ce que recouvre chacune de ces catégories.

La production audiovisuelle

La production audiovisuelle¹⁰ québécoise — et en particulier la production télévisuelle — progresse de façon constante depuis les dernières années, tant en ce qui concerne le nombre de projets que le total des heures de programmation. L'augmentation du volume de production peut être expliquée par différents facteurs, dont les suivants : la multiplication des chaînes de télévision spécialisées, payantes et à la carte qui a provoqué une demande accrue d'émissions télévisuelles; la création de nouveaux fonds de soutien visant la production audiovisuelle; l'instauration d'un programme de crédit d'impôt remboursable pour la production télévisuelle; et le fait que les gouvernements provincial et fédéral ont encouragé les entreprises de télédiffusion à confier la production de leurs émissions à des entreprises indépendantes¹¹.

Ainsi, le nombre de projets d'émissions qui ont bénéficié du programme de crédit d'impôt est passé de 260 pour la période 1992–1994 à 789 pour la période de 1998–2000, ce qui représente une augmentation de plus de 300,0 p. 100¹². Ce sont les documentaires, les magazines, les variétés et les jeux qui ont connu la plus forte augmentation, en raison notamment de leur faible coût de production. Les films et les séries d'animation ont également connu une augmentation en nombre d'heures de programmation au cours des dernières années, et ce, malgré leur coût de production élevé. Cette augmentation s'explique par le fait que les œuvres d'animation sont souvent des coproductions et que, de ce fait, elles bénéficient de budgets plus élevés. De plus, elles sont facilement adaptables dans toutes les langues et elles peuvent donc être distribuées sur les marchés étrangers. Par ailleurs, les œuvres de fiction — les séries

10. Rappelons que dans le contexte de la présente étude préliminaire, la production audiovisuelle renvoie à la production d'œuvres télévisuelles et d'œuvres vidéographiques.

11. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *Pour une politique québécoise du cinéma et de la production audiovisuelle*, op. cit., p. 7.

12. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *État de situation sur le cinéma et la production audiovisuelle au Québec*, op. cit., p. 101.

dramatiques, les téléfilms et les téléromans —, qui sont relativement coûteuses à produire, ont connu une baisse importante en termes de nombre de projets et d'heures de programmation au cours des dernières années.

La production audiovisuelle est une activité exercée principalement par les entreprises de télédiffusion¹³ et par les entreprises indépendantes de production, c'est-à-dire les entreprises non affiliées à un télédiffuseur et communément appelées les maisons de production. Les télédiffuseurs produisent des émissions diverses et, ce faisant, ils s'occupent de toutes les étapes de la production et de la postproduction de projets, du développement d'une idée à la diffusion de l'émission sur leurs ondes, en passant par la recherche de financement (prêts, commandites, subventions, etc.), la préproduction, le tournage et toutes les étapes de la postproduction. Les émissions les plus couramment produites par les entreprises de télédiffusion sont les bulletins de nouvelles, les émissions d'affaires publiques, les captations et transmissions d'événements culturels ou sportifs, les reportages, les magazines, les variétés, les jeux et les téléromans. La production et la postproduction de ces émissions sont généralement réalisées dans les studios des télédiffuseurs par le personnel régulier des entreprises.

Les entreprises de production indépendantes produisent différents types d'œuvres qui sont mises en ondes par les entreprises de télédiffusion. En effet, à la suite d'une entente avec un télédiffuseur, une maison de production a la responsabilité de la concrétisation de toutes les activités qui mènent à la réalisation d'une œuvre — le développement d'une idée, la recherche de financement autre que l'investissement du télédiffuseur, la préproduction, le tournage, la postproduction et la publicité —, ce qui suppose l'embauche de personnel à la pique et la mise à contribution des entreprises de services techniques. Les maisons de production produisent principalement trois types d'œuvres, soit des documentaires, des émissions de fiction et d'animation ainsi que des magazines, des variétés et des jeux. Aussi peuvent-elles être regroupées en trois catégories : les entreprises polyvalentes, les entreprises semi-polyvalentes et les entreprises spécialisées (*se reporter à la figure 2.1*)¹⁴. Les premières sont caractérisées par la poursuite d'activités de production dans les trois principaux types d'émissions, les secondes par la production de deux types d'émissions et les dernières par la production d'un seul type d'émissions.

Les maisons de production qui exercent des activités dans le domaine de la production audiovisuelle peuvent également réaliser des projets cinématographiques. En fait, plusieurs entreprises de production cinématographique québécoises ont, au cours des dernières années, diversifié leur production et intégré la production audiovisuelle à leurs activités de sorte qu'elles bénéficient aujourd'hui d'un rythme de production beaucoup plus soutenu. Ainsi, au début des années 1980, les maisons de production québécoises réalisaient 85,0 p. 100 de leur chiffre d'affaires dans la production cinématographique et 15,0 p. 100 dans la production audiovisuelle, alors qu'aujourd'hui leur chiffre d'affaires est réalisé à 73,0 p. 100 dans la production audiovisuelle et à 27,0 p. 100 dans la production cinématographique¹⁵.

La production cinématographique

Au Québec, depuis 1991, il se produit en moyenne 25 longs métrages de fiction destinés aux salles de cinéma par année, dont 14 environ sont tournés en langue française, 10 en langue anglaise et 1 dans une autre langue que le français ou l'anglais, ce qui inclut les doubles tournages (français et anglais, français et autre langue, anglais et autre langue)¹⁶. Les longs métrages de langue française sont surtout des

13. Au Québec, les quatre principaux télédiffuseurs généralistes de langue française sont la Société Radio-Canada (SRC), Télé-Québec, le Réseau TVA et Télévision Quatre Saisons (TQS), et les trois principaux télédiffuseurs de langue anglaise sont CBC Television, CFCF et Global Television Network. La programmation télévisuelle québécoise compte également de nombreux canaux spécialisés.

14. *Ibid.*, p. 124-125.

15. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *Pour une politique québécoise du cinéma et de la production audiovisuelle*, op. cit., p. 17.

16. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *État de situation sur le cinéma et la production audiovisuelle au Québec*, op. cit., p. 70.

productions entièrement québécoises ou des coproductions canadiennes, les longs métrages de langue anglaise sont des coproductions canadiennes et les longs métrages dans une autre langue sont des coproductions internationales.

Depuis quelques années, la production cinématographique québécoise, toutes langues de tournage confondues, augmente constamment. En effet, le nombre de longs métrages de fiction qui ont bénéficié du programme de crédit d'impôt est passé de 20 pour la période 1991–1992 à 35 pour la période 1999–2000, ce qui représente une augmentation de 175,0 p. 100¹⁷. L'augmentation du volume de production de longs métrages destinés aux salles peut être attribuée, notamment, à l'allocation de ressources financières publiques supplémentaires à la production cinématographique par l'intermédiaire de différents programmes et fonds de soutien, de même qu'à la réussite commerciale de certains films québécois et à l'accueil positif reçu par certains autres dans les festivals internationaux. Tout cela a contribué à la création d'un climat de confiance propre à stimuler la production cinématographique.

Bien que le volume de production de films québécois augmente sans cesse, les budgets unitaires des longs métrages de langue française sont demeurés inchangés depuis une dizaine d'années. Ainsi, le budget moyen des films de langue française, entièrement québécois et soutenus par le crédit d'impôt remboursable, est de l'ordre de 2 millions de dollars, alors que les films québécois tournés en langue anglaise obtiennent des budgets de l'ordre de 4,4 millions de dollars¹⁸.

La production cinématographique est une activité exercée par les entreprises de production de longs métrages, habituellement appelées maisons de production. Ces entreprises gèrent et coordonnent toutes les activités inhérentes à la production et à la postproduction d'œuvres cinématographiques. Elles s'occupent du développement d'une idée, de la recherche de financement, de la préproduction, de l'embauche du personnel à affecter à la production et à la postproduction, du tournage, de la postproduction et de la publicité. Au cours de la réalisation d'un projet cinématographique, les maisons de production font donc appel à du personnel à la pige et collaborent avec les entreprises de services techniques.

Par ailleurs, il semble que peu d'entreprises québécoises spécialisées dans la production de longs métrages de fiction réussissent à maintenir un rythme de production significatif et constant¹⁹. En effet, la plupart des maisons de production doivent diversifier leurs activités de production. Aussi peuvent-elles être regroupées en quatre catégories, à savoir celles, peu nombreuses, pour lesquelles la production de longs métrages de fiction destinés aux salles de cinéma est l'activité principale; celles pour lesquelles la production cinématographique est une activité significative mais complémentaire à une activité plus globale de production audiovisuelle; celles pour lesquelles la production de longs métrages est une activité ponctuelle qui ne constitue pas une partie significative de l'activité de production globale; et celles pour lesquelles les activités de production et de distribution de longs métrages sont intégrées, c'est-à-dire que ces entreprises distribuent elles-mêmes leurs productions (*se reporter à la figure 2.2*)²⁰.

En somme, les maisons de production québécoises poursuivent généralement des activités à la fois dans le domaine de la production cinématographique et dans le domaine de la production audiovisuelle, ce qui inclut la production télévisuelle. Elles peuvent donc produire des courts, moyens et longs métrages de fiction, des téléfilms, des films publicitaires, des documentaires, des films et des séries d'animation ainsi que des émissions de fiction destinées à la télévision, telles que des séries dramatiques.

17. *Ibid.*, p. 69.

18. Le budget moyen d'un long métrage, d'où qu'il provienne, est d'environ 5 à 6 millions de dollars. C'est donc dire que les films québécois de langue française disposent de budgets très limités en comparaison avec ceux des films produits ailleurs dans le monde. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *Pour une politique québécoise du cinéma et de la production audiovisuelle*, op. cit., p. 16.

19. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *État de situation sur le cinéma et la production audiovisuelle au Québec*, op. cit., p. 98.

20. *Ibid.*, p. 98.

La prestation de services techniques

Les services techniques dispensés par les entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle regroupent un ensemble varié de prestations liées à la production et à la postproduction, tels que la location de studios de prise de vue et de matériel de tournage, les services de laboratoire relatifs à la pellicule, le montage des images, le montage et le mixage sonore, le doublage et la postsynchronisation, l'infographie, l'animation et la production d'effets visuels numériques. Ces services sont offerts par les entreprises dites de services techniques qui sont également désignées sous l'appellation de maisons de services.

Les maisons de services peuvent être regroupées en deux catégories selon le moment où elles interviennent dans le processus de réalisation d'un projet cinématographique ou audiovisuel, à savoir les entreprises qui interviennent au moment du tournage, soit les locateurs de studios de prise de vue et les fournisseurs de matériel de production, et les entreprises qui interviennent après le tournage, soit les entreprises de postproduction sonore et les entreprises de postproduction dans le domaine de l'image, y compris les entreprises du multimédia (*se reporter à la figure 2.3*)²¹.

Parmi les entreprises qui interviennent au moment du tournage, il y a 27 locateurs de studios de prise de vue qui possèdent 65 studios sur le territoire québécois, ce qui inclut les quatre principales entreprises francophones de télédiffusion qui utilisent leurs studios pour la production interne ou louent ceux-ci à des entreprises de production audiovisuelle²². Certains locateurs de studios offrent des solutions clé en main pour les besoins des productions importantes, c'est-à-dire qu'ils louent des studios avec l'ensemble des services nécessaires à la production et à la postproduction tels que d'immenses plateaux de tournage, des espaces à bureaux, du matériel de production et de postproduction, des services de montage d'images, de montage sonore, etc. Cependant, la majorité des locateurs de studios de prise de vue ne louent que des espaces destinés à accueillir les plateaux de tournage et, à l'occasion, du matériel de tournage.

Pour ce qui est des fournisseurs de matériel de production, ils sont une cinquantaine au Québec à offrir des services de location et d'entretien de caméras cinématographiques et d'accessoires, de matériel audiovisuel analogique ou numérique, de matériel d'éclairage et de matériel de son. Les fournisseurs de matériel de tournage sont des entreprises indépendantes, des entreprises de télédiffusion, des organismes pour artistes indépendants et l'Office national du film (ONF). Pour certains de ces fournisseurs, la location de matériel n'est qu'un volet parmi un ensemble de services offerts, alors que, pour d'autres, il s'agit de leur principale activité.

Au Québec, il y a plus de 200 entreprises qui interviennent après le tournage et qui offrent une variété de services de postproduction dans le domaine du son et dans celui de l'image²³. En fait, environ la moitié de ces entreprises offre des services complets de postproduction, alors que l'autre moitié offre des services spécialisés. Les services liés à la postproduction sonore se rapportent au bruitage, au doublage, à la postsynchronisation ainsi qu'au montage et au mixage sonore. Ils sont offerts par des entreprises qui possèdent des studios d'enregistrement sonore.

Pour ce qui est des services de postproduction dans le domaine de l'image, ils regroupent les travaux de laboratoire relatifs à la pellicule (développement de pellicule, étalonnage, etc.), au transfert, à la duplication, au montage hors-ligne, au montage en ligne, au sous-titrage, à la création d'effets visuels, à la colorisation, ou correction des couleurs, à l'infographie et à l'animation. À cet égard, précisons que les services de postproduction dans le domaine de l'image ont connu d'importantes transformations depuis

21. *Ibid.*, p. 271.

22. Les studios de prise de vue se trouvent presque tous sur le territoire montréalais. En effet, 57 d'entre eux sont situés dans la région de Montréal et les 8 autres sont situés dans la région de Québec. Il n'existe donc actuellement aucune installation technique destinée aux tournages cinématographiques et audiovisuels ailleurs au Québec.

23. *Ibid.*, p. 280.

l'utilisation accrue des techniques numériques, notamment en ce qui a trait aux services de montage et de production d'effets spéciaux :

« L'arrivée du montage non linéaire avec les équipements Avid ou Média 100, et la conversion au standard numérique ont fait que les prestations de montage pour le film sont désormais offertes de manière généralisée, car cela ne nécessite plus de lourds équipements. De plus, le développement de l'infographie, des effets spéciaux et de l'animation (2D/3D) a contribué à faire de certaines entreprises de l'industrie du multimédia des prestataires de services de postproduction audiovisuelle, voire même des producteurs de contenus²⁴. »

L'introduction des techniques numériques dans les pratiques de postproduction a contribué à l'émergence d'un nouveau créneau pour les entreprises du multimédia. Ainsi, le Québec compte aujourd'hui une vingtaine d'entreprises spécialisées dans le domaine de l'imagerie numérique, à savoir l'animation, l'infographie et la création d'effets spéciaux pour l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle. Ces entreprises constituent un nouveau maillon de la chaîne de production des œuvres cinématographiques, vidéographiques et télévisuelles.

Enfin, il importe de préciser que les entreprises qui offrent des services techniques exercent souvent des activités dans plusieurs secteurs à la fois, notamment dans l'industrie du disque et du spectacle, dans le secteur des arts de la scène et dans celui du multimédia. Elles regroupent donc une main-d'œuvre diversifiée et polyvalente qui travaille à réaliser des projets variés.

La production indépendante

La production indépendante d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles est moins une activité commerciale, comme c'est le cas pour les trois catégories d'entreprises mentionnées précédemment, qu'une discipline artistique généralement comprise, avec la création en nouveaux médias et l'art audio, sous le vocable d'*arts médiatiques*. En fait, la production cinématographique et audiovisuelle indépendante est « une forme de production où le créateur jouit non seulement d'un contrôle créatif complet, mais également et principalement d'une indépendance éditoriale qui fait généralement abstraction des contraintes liées à la distribution et à l'exploitation commerciales des œuvres²⁵ ». En d'autres mots, la production indépendante désigne « un mode de production des œuvres où le créateur détient tout le contrôle artistique et éditorial à toutes les étapes de la réalisation de l'œuvre jusqu'à la version finale et reçoit la majeure partie des redevances lors de la présentation, la diffusion ou la distribution de son œuvre. Un créateur indépendant est donc l'artisan producteur de ses œuvres²⁶. »

La production indépendante se distingue de la production dite commerciale d'abord par le fait que la réalisatrice ou le réalisateur d'une œuvre indépendante jouit d'un contrôle créatif et éditorial complet et reçoit les redevances au moment de sa diffusion, tandis que la réalisatrice ou le réalisateur d'une œuvre dite commerciale « signe un contrat de réalisation avec un producteur qui, tout en étant responsable du financement, détient le contrôle éditorial²⁷ » (se reporter à la figure 2.4). Ces deux types de production se distinguent ensuite par le fait que les œuvres indépendantes sont diffusées et distribuées par les organismes culturels, les centres d'artistes et les maisons de distribution indépendantes, alors que les œuvres dites commerciales sont plutôt diffusées par les canaux habituels que sont les distributeurs, les salles de cinéma, les clubs vidéo et les entreprises de télédiffusion. Elles se distinguent également par leur mode de financement, c'est-à-dire que les œuvres indépendantes sont caractérisées par des budgets

24. *Ibid.*, p. 281.

25. SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES CULTURELLES [www.sodec.gouv.qc.ca].

26. CONSEIL QUÉBÉCOIS DES ARTS MÉDIATIQUES, *Plan maître des compétences professionnelles des créateurs indépendants en arts médiatiques*, Montréal, CQAM, 2003, p. ii.

27. CONSEIL QUÉBÉCOIS DES ARTS MÉDIATIQUES, *État des lieux des arts médiatiques au Québec en 2001. Étude qualitative et quantitative des créateurs et organismes indépendants en arts médiatiques au Québec*, Montréal, CQAM, 2001, sans pag. (avant-propos).

souvent modestes dont le financement est complété par voie de subventions, tandis que les œuvres dites commerciales tirent une part importante de leur financement d'investissements publics ou privés, d'avances de fonds d'un distributeur et de crédits d'impôt remboursables²⁸. Elles se distinguent enfin par le fait que la réalisatrice ou le réalisateur d'une œuvre indépendante est une artiste polyvalente ou un artiste polyvalent qui accomplit une grande variété de tâches en vue de mener à bien son projet. En effet, « le créateur indépendant, par définition, choisit le plus souvent d'agir à titre de producteur de son œuvre afin de garder tout le contrôle artistique et éditorial sur son œuvre, et ce, à toutes les étapes. Il est, selon le projet, tout à la fois réalisateur, chercheur, scénariste, informaticien et directeur photo²⁹. » Quant à la personne qui réalise une œuvre dite commerciale, elle partage le contrôle éditorial de son œuvre avec la productrice ou le producteur et elle délègue de nombreuses responsabilités aux personnes qui occupent les postes que regroupe chacun des départements ou services propres à l'organisation d'une production cinématographique ou audiovisuelle. Autrement dit, la production dite commerciale « se présente comme l'ensemble des activités de production qui se caractérisent par une structure de production faisant intervenir plusieurs personnes et mettant à contribution l'ensemble des secteurs de l'industrie, de la préproduction à la mise en marché³⁰ ».

En outre, la production indépendante consiste en un large réseau d'échanges non seulement composé d'entreprises, mais également d'organismes à but lucratif et d'organismes sans but lucratif³¹ de même que d'artistes autonomes. À ce propos, précisons que les artistes autonomes qui exercent des activités dans le domaine de la production indépendante ont habituellement un cheminement professionnel et un parcours personnel particuliers, de sorte que cette population est très diversifiée sur le plan socioéconomique. Par ailleurs, selon le Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM), quelques éléments caractérisent cette population, à savoir que : 86,0 p. 100 des artistes en cause ont entre 25 et 44 ans; 88,0 p. 100 d'entre eux possèdent un diplôme universitaire; ils ont en moyenne 8,6 ans d'expérience de travail dans le domaine des arts médiatiques; et 85,0 p. 100 ont participé à des activités de formation continue au cours des dernières années³².

À cet égard, il faut voir que la formation continue est une caractéristique importante du domaine de la production indépendante. De fait, dans ce domaine en mouvance constante, où les changements technologiques ont une influence directe sur la production, le perfectionnement professionnel représente pour les artistes une façon d'approfondir leurs connaissances, d'acquérir de nouvelles compétences, d'élargir leur réseau d'échanges, et ce, en vue de devenir plus autonomes dans la réalisation de toutes les étapes de la concrétisation d'un projet cinématographique ou audiovisuel³³. Aussi, au cours des dernières années, les activités de perfectionnement professionnel offertes par les organismes culturels et les centres d'artistes ont-elles porté sur les techniques propres à la scénarisation, au tournage et au montage, sur la rédaction de demandes de subvention, l'utilisation de logiciels spécialisés et celle de nouveaux types d'équipement³⁴. Prenant souvent la forme d'ateliers, « cette formation, donnée la plupart du temps par des créateurs chevronnés ou par des techniciens reconnus, a été consacrée presque exclusivement à l'apprentissage des outils et des technologies utilisés dans la création des œuvres³⁵ ».

Or, aujourd'hui, les besoins de formation des personnes qui exercent des activités dans le domaine de la production indépendante concernent moins les techniques propres à mener à bien un projet que les connaissances liées à la gestion — gestion d'une organisation culturelle, gestion de projet, gestion des ressources humaines, financières et matérielles —, à la mise au point d'un plan financier, à

28. SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES CULTURELLES [www.sodec.gouv.qc.ca].

29. CONSEIL QUÉBÉCOIS DES ARTS MÉDIATIQUES, *Plan maître*, op. cit., p. v.

30. SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES CULTURELLES [www.sodec.gouv.qc.ca].

31. Le mandat des organismes en arts médiatiques, dont les centres d'artistes, vise généralement à réaliser, produire, diffuser et distribuer des œuvres indépendantes en créant des événements de diffusion, en permettant aux artistes de louer des locaux et du matériel, en offrant des services techniques ainsi que des activités de perfectionnement professionnel. CONSEIL QUÉBÉCOIS DES ARTS MÉDIATIQUES, *État des lieux des arts médiatiques au Québec en 2001*, op. cit., p. 15 (analyse qualitative).

32. *Ibid.*, p. 13-15-19-21 (enquête quantitative).

33. *Ibid.*, p. 19 (analyse qualitative).

34. *Ibid.*, p. 18 (analyse qualitative).

35. CONSEIL QUÉBÉCOIS DES ARTS MÉDIATIQUES, *Plan maître*, op. cit., p. ii.

l'établissement de contrats et à la négociation des droits d'auteur. D'ailleurs, le CQAM travaille actuellement à définir les nouveaux besoins de perfectionnement professionnel des artistes en arts médiatiques, et ce, en vue de « soutenir les organismes artistiques dans la planification de leur offre de formation annuelle » et de fournir un outil de référence aux « créateurs et travailleurs culturels en arts médiatiques pour l'organisation et l'identification des ressources compétentes à la réalisation de leurs projets artistiques³⁶ ».

Figure 2.1 Les catégories d'entreprises de production audiovisuelle

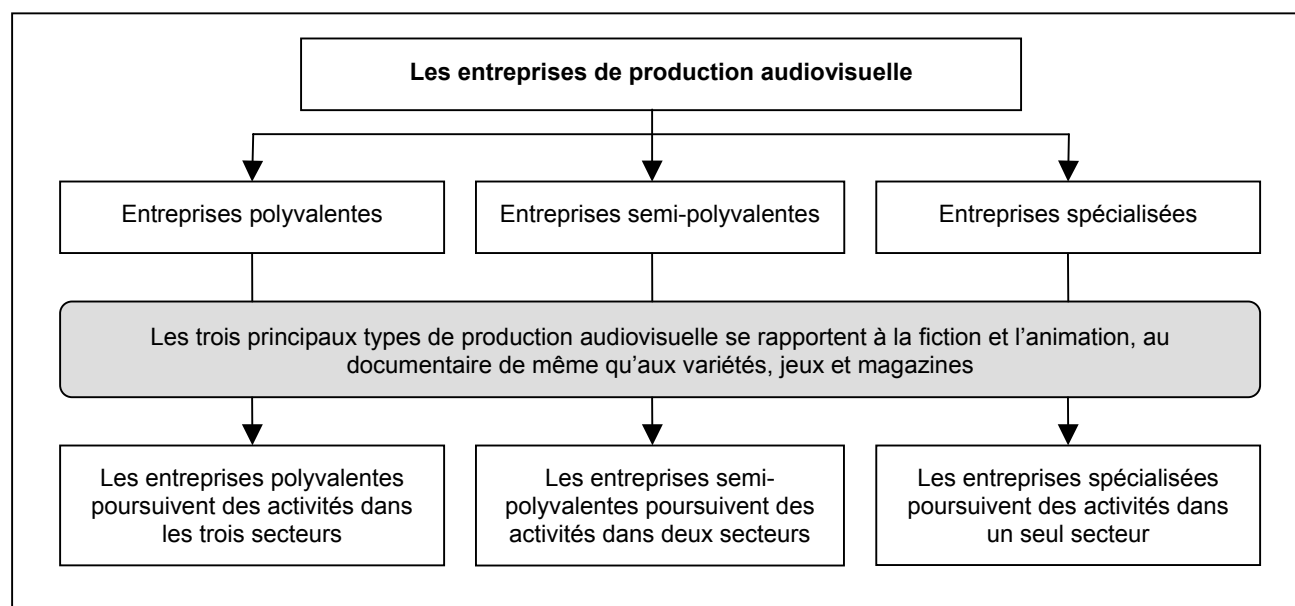
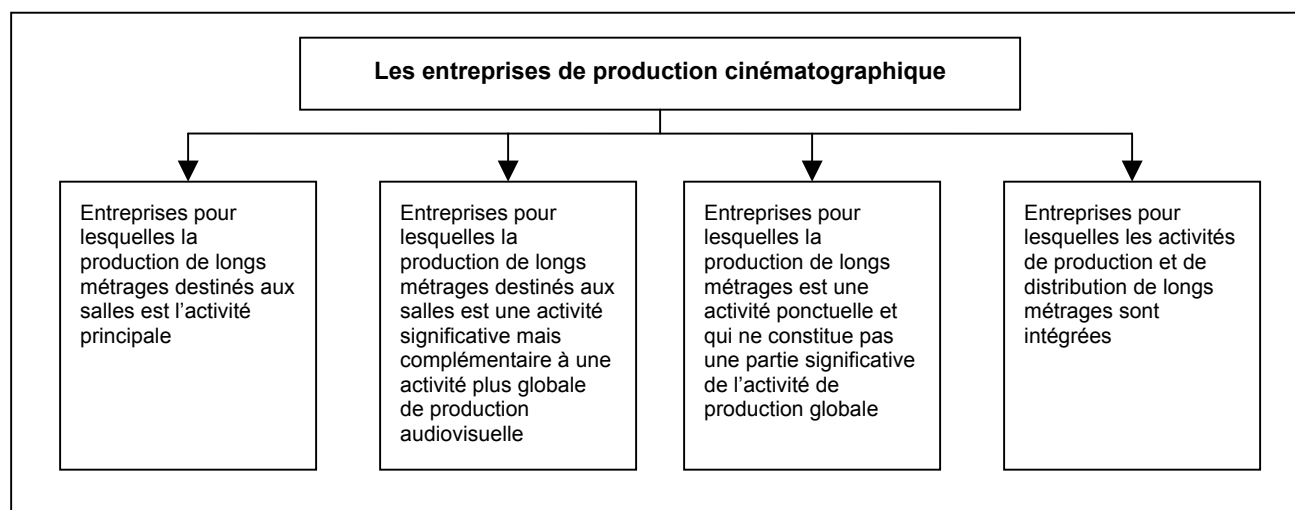


Figure 2.2 Les catégories d'entreprises de production cinématographique



36. *Ibid.*, p. iv.

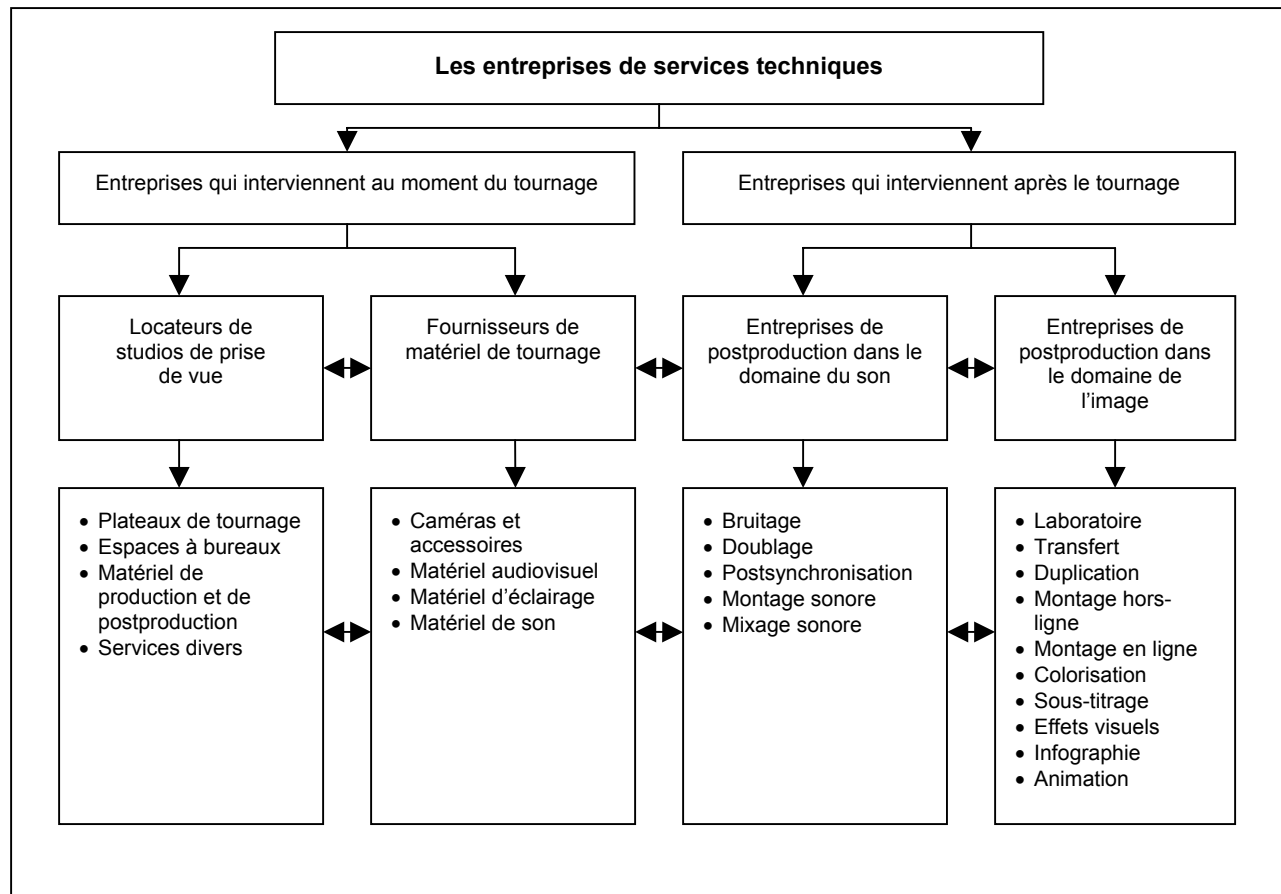
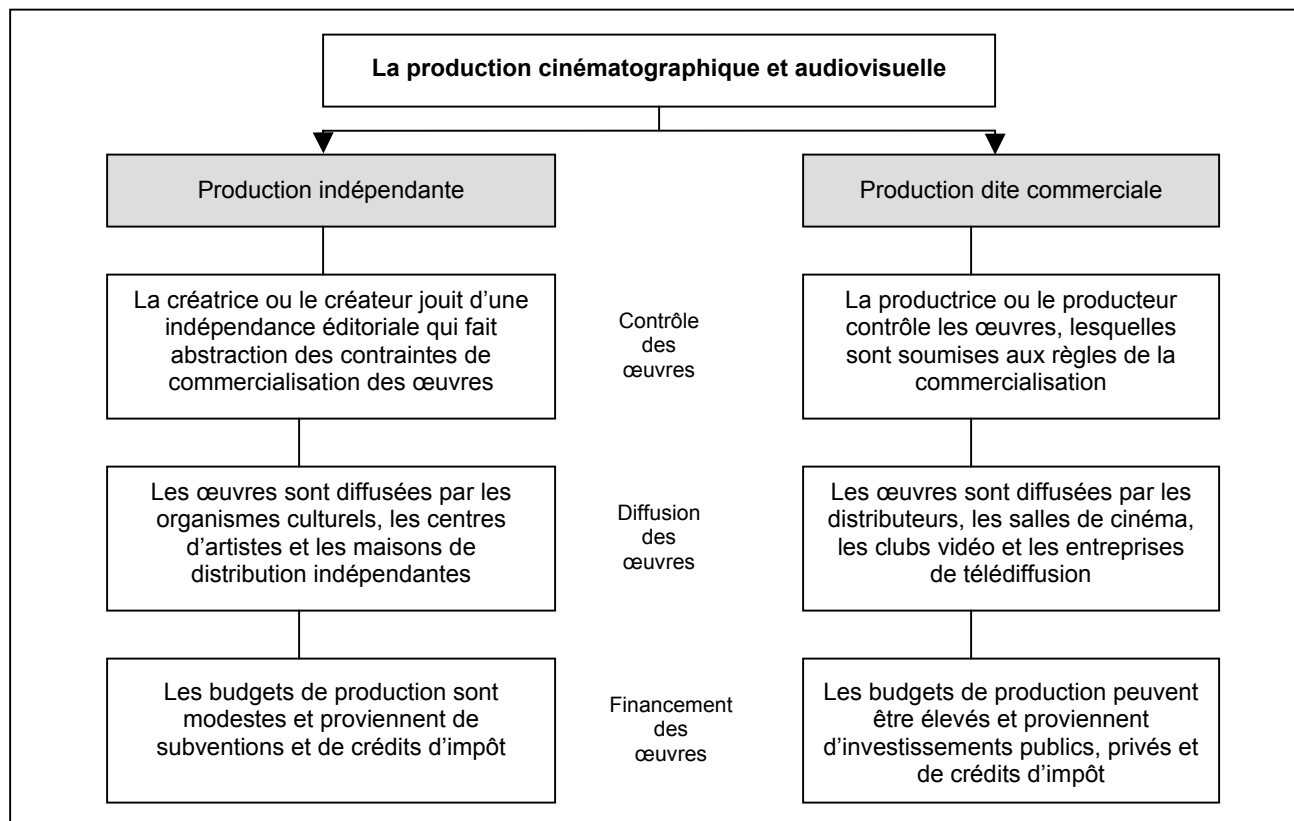
Figure 2.3 Les catégories d'entreprises de services techniques

Figure 2.4 Les principales différences entre la production cinématographique et audiovisuelle indépendante et la production dite commerciale



2.1.3 Les interrelations entre les catégories d'entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle

L'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise regroupe, rappelons-le, plus de 700 entreprises qui exercent différentes activités de production ou de postproduction d'œuvres cinématographiques, vidéographiques et télévisuelles. En fait, les entreprises de télédiffusion, les entreprises de production cinématographique et audiovisuelle de même que les entreprises de services techniques exercent des activités qui sont non seulement complémentaires les unes aux autres, mais aussi étroitement imbriquées les unes dans les autres. C'est la nature même des œuvres, comme leur processus de production, qui suppose cette complémentarité, cette imbrication des diverses composantes de l'industrie.

Ainsi, les entreprises de télédiffusion produisent des émissions qu'elles diffusent sur leurs ondes. Pour ce faire, elles utilisent leurs propres studios, leur matériel de tournage et leur matériel de postproduction. Elles mettent à contribution les compétences de leur personnel régulier et, selon les besoins, celles de personnel embauché à la pigne (*se reporter à la figure 2.5*). De plus, ces entreprises louent leurs studios et leur matériel à des entreprises de production cinématographique et audiovisuelle.

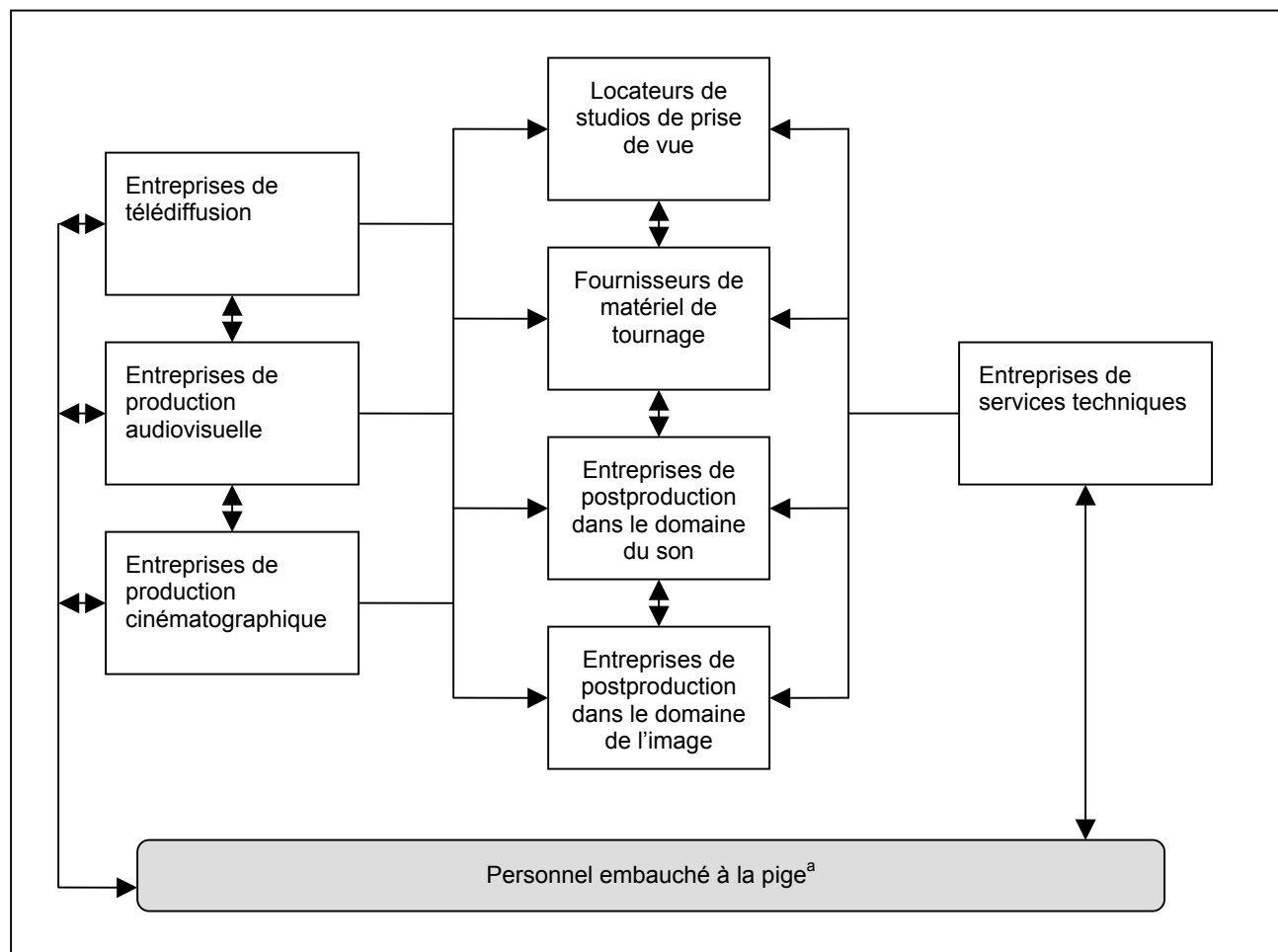
Pour leur part, les entreprises de production audiovisuelle produisent différents types d'œuvres qui sont mises en ondes par les entreprises de télédiffusion. Elles s'entendent avec les télédiffuseurs qui, lorsqu'ils sont intéressés par un projet d'émission, leur fournissent des ressources financières et, à l'occasion, des studios et du matériel de production et de postproduction. En outre, les entreprises de production audiovisuelle font appel aux entreprises de services pour la location de studios et de matériel de tournage ainsi que pour les services de postproduction dans les domaines du son et de l'image. Elles font également appel à du personnel à la pique qu'elles embauchent le temps d'une production.

Les entreprises de production cinématographique font appel aux mêmes ressources que les entreprises de production audiovisuelle. En effet, elles s'allient maintenant aux télédiffuseurs pour produire et diffuser des œuvres, car « les entreprises de télévision sont désormais des partenaires parmi les plus influents de la production et de la diffusion des longs métrages québécois³⁷ ». Elles font également appel aux entreprises de services techniques et elles mettent à contribution les compétences du personnel qu'elles embauchent à la pique.

Enfin, toutes les entreprises de l'industrie entretiennent entre elles des liens étroits, peu importe qu'elles interviennent au cours de l'ensemble des activités de production, à savoir du développement d'une idée à la diffusion de l'œuvre, au moment du tournage ou encore au moment de la postproduction.

37. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *Pour une politique québécoise du cinéma et de la production audiovisuelle*, op. cit., p. 11.

Figure 2.5 Les interrelations entre les catégories d'entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle



- a. Un grand nombre de pigistes sont membres de l'Association des professionnelles et des professionnels de la vidéo du Québec (APVQ) ou du Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ).

2.1.4 Les principaux programmes d'aide financière à la production cinématographique et audiovisuelle

Les entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise bénéficient de différents programmes d'aide financière applicables au moment de la production ou de la postproduction. En effet, de nombreuses mesures d'aide sont mises en place en vue d'offrir un soutien financier aux télédiffuseurs, aux entreprises de production cinématographique et audiovisuelle de même qu'aux entreprises de services techniques³⁸. Ces mesures prennent la forme de fonds publics, de fonds privés ainsi que de fonds mixtes, lesquels sont alimentés à la fois par des sources privées et publiques.

Ainsi, de manière générale, les fonds publics et les fonds mixtes sont gérés par des sociétés d'État et des organismes ministériels, lesquels sont principalement associés au ministère de la Culture et des Communications (MCC) pour ce qui est du gouvernement provincial, et au ministère du Patrimoine canadien (MPC) pour le gouvernement fédéral. Ces sociétés et organismes ont notamment pour mandat le développement et la promotion de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle. Aussi mènent-ils différentes activités en vue de favoriser le rayonnement des productions québécoises, dont des activités de financement.

Les principaux programmes d'aide québécois

Au Québec, la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) gère principalement deux types d'aide financière, à savoir de l'aide fiscale et de l'aide financière directe (*se reporter au tableau 2.2*). L'aide fiscale comprend le Crédit d'impôt remboursable pour la production cinématographique et télévisuelle québécoise et le Crédit d'impôt remboursable pour services de production cinématographique et télévisuelle³⁹. Les principales caractéristiques du Crédit d'impôt remboursable pour la production cinématographique et télévisuelle québécoise sont les suivantes⁴⁰ :

- ce crédit d'impôt porte sur les dépenses engagées pour la main-d'œuvre par une entreprise qui produit une œuvre cinématographique ou audiovisuelle. Il correspond généralement à 29,2 p. 100 des dépenses de main-d'œuvre admissibles engagées en la matière pour produire l'œuvre. Par ailleurs, les dépenses de main-d'œuvre donnant droit à ce crédit d'impôt ne peuvent excéder 50,0 p. 100 des frais de production, de sorte que l'aide fiscale ne peut dépasser 14,6 p. 100 de ces frais;
- un crédit d'impôt plus élevé, pouvant atteindre 19,7 p. 100 des frais de production, est accordé pour les dépenses de main-d'œuvre liées à la production de certains longs métrages de langue française, de certains documentaires et des films en format géant. Une aide plus élevée est également accordée pour les dépenses de main-d'œuvre liées aux œuvres comportant des effets spéciaux numériques ou de l'animation informatique ainsi qu'aux œuvres produites à l'extérieur de la région de Montréal, de sorte que, dans ce dernier cas, l'aide fiscale peut atteindre 24,3 p. 100 des frais de production;
- ce crédit d'impôt ne peut excéder, dans tous les cas, un montant de 2 187 500 dollars par œuvre cinématographique ou audiovisuelle.

38. Ce ne sont pas seulement les entreprises qui bénéficient des programmes d'aide financière à la production et à la postproduction. En effet, des personnes peuvent également avoir accès à différents types d'aide financière; c'est le cas notamment des scénaristes et des réalisatrices ou réalisateurs. Par ailleurs, les programmes d'aide abordés dans la présente étude préliminaire s'adressent aux seules entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle.

39. À propos de l'aide fiscale gérée par la SODEC, signalons que « [l]e crédit d'impôt est la plus importante source de financement public pour la majorité des productions, et [qu'il] a ainsi largement contribué à la naissance d'une véritable industrie du film au Québec ». À titre indicatif, signalons également que, de 1991 à 2001, le crédit d'impôt a soutenu la production de plus de 2 000 œuvres québécoises. Dominique JUTRAS, *Dix ans d'aide fiscale au cinéma et à la production télévisuelle au Québec*, Montréal, Les cahiers de la SODEC, 2002, p. 14.

40. SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES CULTURELLES [www.sodec.gouv.qc.ca].

Les principales caractéristiques du Crédit d'impôt remboursable pour services de production cinématographique et télévisuelle se rapportent aux éléments suivants :

- ce crédit d'impôt porte sur les dépenses engagées pour la main-d'œuvre par une entreprise de production cinématographique ou télévisuelle ou encore par une entreprise de services de production cinématographique ou télévisuelle qui détient les droits d'auteur de la production tout au long de la période au cours de laquelle la production est réalisée ou a conclu directement avec le propriétaire des droits d'auteur de la production une entente pour la prestation de services techniques relativement à cette production;
- ce crédit d'impôt correspond généralement à 11,0 p. 100 des dépenses de main-d'œuvre admissibles engagées pour offrir des services. Par ailleurs, les dépenses de main-d'œuvre doivent être déduites du montant de toute aide gouvernementale ou non gouvernementale que l'entreprise a reçue;
- il n'y a pas de plafond au montant qu'il est possible d'obtenir pour une production dans le cadre de l'application de ce crédit d'impôt. Cependant, il n'est pas possible d'obtenir le Crédit d'impôt pour services de production cinématographique ou télévisuelle si la production a déjà fait l'objet d'un Crédit d'impôt pour la production cinématographique ou télévisuelle québécoise.

La SODEC octroie également aux entreprises de l'aide financière directe par l'intermédiaire du Programme d'aide à la production, dont le budget annuel est essentiellement alimenté par le MCC. En fait, ce programme regroupe quatre volets qui s'appliquent à différents genres de production : l'Aide à la production de longs métrages de fiction; l'Aide à la production de courts métrages de fiction; l'Aide à la production d'œuvres uniques destinées à la télévision (moyens métrages et téléfilms); et l'Aide à la production de documentaires. L'aide financière accordée par la SODEC grâce à ce programme est consentie sous forme d'investissement qu'elle récupère ensuite selon des modalités déterminées avec l'entreprise qui en bénéficie. Un fait à noter est que ce programme consiste en de l'aide sélective, c'est-à-dire en une aide financière accordée à un projet ou encore à une entreprise, et dont l'attribution est fondée sur la satisfaction de critères artistiques, culturels, financiers et légaux⁴¹.

Les principaux programmes d'aide canadiens

Le ministère du Patrimoine canadien ne gère pas de programmes d'aide destinés à la production cinématographique et audiovisuelle. Toutefois, il contribue au financement de différents fonds publics et mixtes et, ce faisant, il fixe les modalités d'utilisation des ressources financières qu'il alloue aux sociétés d'État et organismes qui les administrent⁴².

Ainsi, c'est le Bureau de certification des productions audiovisuelles canadiennes (BCPAC) qui gère l'aide fiscale offerte par le gouvernement fédéral à l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, à savoir le Crédit d'impôt pour production cinématographique ou magnétoscopique (CIPC) et le Crédit d'impôt pour services de production cinématographique ou magnétoscopique (CISP) (se reporter au tableau 2.2). Ces deux programmes portent sur les dépenses de main-d'œuvre et correspondent respectivement à 25,0 p. 100 et à 16,0 p. 100 de ces dépenses⁴³.

La Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne, communément appelée Téléfilm Canada, est la principale société d'État responsable des programmes d'aide au développement et à la promotion des industries de la production cinématographique et audiovisuelle, de la production multimédia et de la musique⁴⁴. Aussi gère-t-elle dix-sept fonds et programmes, dont le Fonds canadien de télévision (FCT) et le Fonds du long métrage du Canada (FLMC).

41. Dominique JUTRAS, *op. cit.*, p. 8.

42. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *État de situation sur le cinéma et la production audiovisuelle au Québec*, *op. cit.*, p. 41.

43. MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN [www.patrimoinecanadien.gc.ca].

44. TÉLÉFILM CANADA [www.telefilm.gc.ca].

Le FCT est un fonds mixte composé de deux programmes : le Programme de participation au capital (PPC) et le Programme de droit de diffusion (PDD)⁴⁵. Le premier est un programme d'investissement en matière de développement et de production, administré par Téléfilm Canada et alimenté exclusivement par les fonds publics. Le second, qui est alimenté par le MPC et les câblodistributeurs, est un programme de bonification des droits de diffusion versés par des câblodistributeurs canadiens pour l'acquisition de productions canadiennes. Chaque année, l'aide financière accordée à la production télévisuelle par l'intermédiaire des deux programmes est de l'ordre de 196 millions de dollars en moyenne. De cette somme, environ 72,5 millions sont alloués à des productions québécoises, ce qui représente une proportion de 37,0 p. 100.

Enfin, Téléfilm Canada gère le Fonds du long métrage du Canada qui a été créé en 2001. Ce fonds regroupe principalement des programmes de développement, de production et de mise en marché, et il englobe maintenant le Programme d'aide aux longs métrages indépendants à petit budget, lequel est accessible seulement aux réalisatrices et réalisateurs. L'objectif de ce fonds est d'augmenter la part de marché des longs métrages canadiens et, en conséquence, de favoriser le développement de partenariats entre les maisons de production, les distributeurs, les exploitants de salles et les partenaires internationaux.

Les fonds privés

En plus de l'aide octroyée par l'intermédiaire des fonds publics et mixtes, les entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle peuvent avoir accès à des investissements, des subventions, des bourses et des prêts qui proviennent de divers fonds privés. Parmi ces fonds, mentionnons ceux qui sont reconnus par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC)⁴⁶ : le Fonds Cogeco de développement d'émissions, le Fonds de financement Rogers pour le cinéma documentaire, le Fonds de financement Rogers pour le réseau par câble, le Fonds de la radiodiffusion et des nouveaux médias de Bell, le Fonds de télédiffusion Shaw, le Fonds du savoir Vidéotron, et le Fonds indépendant de production.

45. Depuis la création de ce fonds en 1996, les demandes n'ont cessé d'augmenter, jusqu'à excéder les disponibilités du fonds. Les règles d'admissibilité ont donc été complexifiées de façon à contrôler cette demande. Ainsi, « le volet PDD du FTC est devenu un programme hautement sélectif et combinant une gamme élevée d'exigences et de préalables, dont plusieurs sont relatifs au contenu ». MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *État de situation sur le cinéma et la production audiovisuelle au Québec*, op. cit., p. 49.

46. *Ibid.*, p. 52-53.

Tableau 2.2 Les principaux programmes d'aide financière à la production cinématographique et audiovisuelle selon le type d'aide et selon qu'ils sont financés en tout ou en partie par le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral

Type d'aide	Programme financé en tout ou en partie par le gouvernement provincial	Programme financé en tout ou en partie par le gouvernement fédéral
Aide fiscale	Crédit d'impôt remboursable pour la production cinématographique et télévisuelle québécoise (CIR) Crédit d'impôt remboursable pour services de production cinématographique et télévisuelle (CIR)	Crédit d'impôt pour production cinématographique ou magnétoscopique canadienne (CIPC) Crédit d'impôt pour services de production cinématographique ou magnétoscopique (CISP)
Aide financière directe	Programme d'aide à la production qui regroupe quatre volets : l'Aide à la production de longs métrages de fiction, l'Aide à la production de courts métrages de fiction, l'Aide à la production d'œuvres uniques de fiction destinées à la télévision (moyens métrages et téléfilms) et l'Aide à la production de documentaires	Fonds canadien de télévision (FCT) qui regroupe deux volets : le Programme de droit de diffusion (PDD) et le Programme de participation au capital (PPC) Fonds du long métrage du Canada (FLMC) qui regroupe principalement des programmes de développement, de production et de mise en marché

2.2 Les entreprises qui ont participé à l'enquête

La deuxième division du présent chapitre traite des données relatives aux services offerts par les entreprises qui ont participé à l'enquête de même qu'aux principales caractéristiques de ces entreprises.

2.2.1 Les services offerts par les entreprises qui ont participé à l'enquête

Les 131 entreprises qui ont participé à l'enquête peuvent être regroupées en deux grandes catégories, à savoir les 101 entreprises qui exercent principalement des activités dans le domaine de la production et les 30 entreprises qui exercent surtout des activités dans le domaine de la postproduction. Par ailleurs, il importe de signaler que les entreprises de la première catégorie peuvent également exercer des activités de postproduction. En outre, les 101 entreprises qui exercent des activités de production peuvent être réparties en deux groupes : les 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, et les 59 entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pique pour combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre technique. Aussi, tout au long de la présentation des résultats de l'enquête, c'est-à-dire dans cette division et dans les divisions subséquentes du présent chapitre, les données seront-elles analysées en fonction de ces distinctions.

La mission principale des entreprises consultées

En ce qui concerne la mission principale des 131 entreprises consultées, mentionnons que les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier agissent, dans 61,9 p. 100 des cas, à titre de maisons de production et de postproduction, que les entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pique sont, dans 52,5 p. 100 des cas, des maisons de production, et que les entreprises de postproduction exercent des activités, dans une égale proportion de 33,3 p. 100, soit dans le domaine de l'image seulement, soit dans le domaine du son seulement, ou encore dans le domaine de l'image et du son (*se reporter au tableau 2.3*).

Les principales activités exercées par les entreprises consultées

Les principales activités exercées par les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier se rapportent à la production de documentaires (59,5 p. 100) ou d'effets visuels 2D (52,4 p. 100), au montage hors-ligne (52,4 p. 100) ou en ligne (50,0 p. 100) et à la production de vidéos publicitaires (47,6 p. 100) (*se reporter au tableau 2.4*). Quant aux entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pique, elles concentrent leurs activités dans la production de documentaires (55,9 p. 100) et de vidéos publicitaires (42,4 p. 100) et le montage hors-ligne (40,7 p. 100). Enfin, les entreprises de postproduction exercent principalement des activités qui se rapportent au traitement du son et des images, telles que le mixage sonore (50,0 p. 100), le montage sonore (50,0 p. 100), le montage en ligne (50,0 p. 100) et le montage hors-ligne (46,7 p. 100).

C'est donc dire que les entreprises de l'industrie de la production et de la postproduction cinématographiques et audiovisuelles, toutes catégories confondues, exercent des activités dans plus d'un secteur à la fois. En effet, l'ensemble des entreprises consultées ont mentionné poursuivre des activités dans deux secteurs ou plus. Par ailleurs, elles tirent généralement la plus grande part de leur chiffre d'affaires d'un ou de quelques secteurs d'activité en particulier (*se reporter au tableau 2.5*). De fait, pour les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, la plus grande part du chiffre d'affaires provient du montage en ligne (31,7 p. 100) et du montage hors-ligne (29,3 p. 100). Pour les entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pique, c'est la production de documentaires (37,0 p. 100) qui génère la plus grande part de leur chiffre d'affaires. Quant aux entreprises de postproduction, elles tirent la plus grande part de leur chiffre d'affaires du montage sonore (29,6 p. 100) et du montage hors-ligne (25,9 p. 100). Un fait à noter, certaines entreprises ont indiqué poursuivre d'autres activités que celles présentées dans les tableaux 2.4 et 2.5. Dans le domaine de la production, il s'agit d'activités liées à la production de spectacles ou de matériel promotionnel, comme des bandes-annonces et des affiches de film, et à la conception d'expositions muséales; dans le domaine de la postproduction, les activités se rapportent au transfert d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles sur différents supports, à la duplication, au sous-titrage, à la production multimédia, comme la conception de sites Internet et de cédéroms, de même qu'à la conception de bandes sonores originales pour des films et des jeux vidéo.

Tableau 2.3 Répartition des entreprises selon leur mission principale

Mission principale	Entreprise de production				Entreprise de postproduction		Total	
	Avec personnel régulier ^a		Sans personnel régulier					
	N	%	N	%	N	%	N	%
Télédiffuseur généraliste	1	2,4	1	1,7	— ^b	—	2	1,5
Maison de production	15	35,7	31	52,5	—	—	46	35,1
Maison de production et de postproduction	26	61,9	27	45,8	—	—	53	40,5
Entreprise de postproduction dans le domaine de l'image seulement	—	—	—	—	10	33,3	10	7,6
Entreprise de postproduction dans le domaine du son seulement	—	—	—	—	10	33,3	10	7,6
Entreprise de postproduction (image et son)	—	—	—	—	10	33,3	10	7,6
Total	42	100,0	59	100,0	30	100,0^c	131	100,0

- Précisons que 131 entreprises ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 59 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.
- Dans le présent tableau, de même que dans les tableaux subséquents, le tiret signifie sans objet, c'est-à-dire que la catégorie d'entreprises visée n'exerce pas ces activités. Le tiret peut également signifier que la donnée n'est pas disponible.
- La somme des pourcentages peut varier quelque peu en raison des décimales.

Tableau 2.4 Répartition des entreprises selon la nature des activités qu'elles exercent dans le domaine de la production ou de la postproduction cinématographique et audiovisuelle

Activité	Entreprise de production				Entreprise de postproduction	
	Avec personnel régulier ^a		Sans personnel régulier		R	%
	R ^b	%	R	%		
Activité liée à la production						
Production de courts métrages de fiction	0	0,0	3	5,1	—	—
Production d'émissions de fiction (téléseries, téléfilms, etc.)	9	21,4	11	18,6	—	—
Production de documentaires	25	59,5	33	55,9	4	13,3
Production de films publicitaires	10	23,8	7	11,9	3	10,0
Production de longs métrages de fiction	11	26,2	15	25,4	1	3,3
Production de magazines, jeux et variétés	7	16,7	7	11,9	—	—
Production de séries ou de films d'animation réalisée par ordinateur (2D ou 3D)	7	16,7	1	1,7	2	6,7
Production de séries ou de films d'animation traditionnelle assistée par ordinateur	5	11,9	3	5,1	1	3,3
Production de vidéoclips	7	16,7	8	13,6	—	—
Production de vidéos publicitaires	20	47,6	25	42,4	—	—
Production et diffusion d'œuvres variées	8	19,0	2	3,4	—	—
Autres	4	9,5	4	6,8	0	0,0
Activité liée à la postproduction						
Bruitage	—	—	—	—	7	23,3
Capture de mouvement	—	—	—	—	3	10,0
Colorisation (correction des couleurs)	11	26,2	1	1,7	12	40,0
Doublage	—	—	—	—	10	33,3
Effets visuels 2D (incluant infographie)	22	52,4	8	13,6	11	36,7
Effets visuels 3D	15	35,7	6	10,2	11	36,7
Mixage sonore	—	—	1	1,7	15	50,0
Montage en ligne	21	50,0	20	33,9	15	50,0
Montage hors-ligne	22	52,4	24	40,7	14	46,7
Montage sonore	15	35,7	9	15,3	15	50,0
Postsynchronisation	—	—	—	—	10	33,3
Production de générique	—	—	1	1,7	10	33,3
Service d'assistance technique au montage	—	—	—	—	10	33,3
Autres	6	14,3	4	6,8	9	30,0

- a. Précisons que 131 entreprises (N) ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 59 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.
- b. Dans le présent tableau, ainsi que dans les tableaux subséquents de la présente division, **R** désigne le nombre de réponses à chacun des éléments de la question, tandis que **N** désigne le nombre d'entreprises différentes qui ont répondu à la question. Ainsi, la somme des **R** est supérieure à celle des **N** parce que chaque entreprise a pu répondre à plus d'un élément de la question. À titre d'exemple, 25 entreprises ont répondu qu'elles font de la production de documentaires. Cela représente une proportion de 59,5 p. 100 des 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier qui ont répondu à la question.

Tableau 2.5 Répartition des entreprises selon les activités qui génèrent la plus grande part de leur chiffre d'affaires

Activité	Entreprise de production				Entreprise de postproduction	
	Avec personnel régulier ^a		Sans personnel régulier			
	R	%	R	%	R	%
Activité liée à la production						
Production d'émissions de fiction (téléseries, téléfilms, etc.)	4	9,8	3	5,6	—	—
Production de documentaires	10	24,4	20	37,0	2	7,4
Production de films publicitaires	4	9,8	2	3,7	0	0,0
Production de longs métrages de fiction	5	12,2	7	13,0	1	3,7
Production de magazines, jeux et variétés	3	7,3	4	7,4	—	—
Production de séries ou de films d'animation réalisée par ordinateur (2D ou 3D)	1	2,4	0	0,0	1	3,7
Production de séries ou de films d'animation traditionnelle assistée par ordinateur	2	4,9	2	3,7	0	0,0
Production de vidéoclips	2	4,9	2	3,7	—	—
Production de vidéos publicitaires	9	22,0	12	22,2	—	—
Production et diffusion d'œuvres variées	1	2,4	1	1,9	—	—
Autres	2	4,9	5	9,3	0	0,0
Activité liée à la postproduction						
Colorisation (correction des couleurs)	1	2,4	0	0,0	0	0,0
Doublage	—	—	—	—	1	3,7
Effets visuels 2D (incluant infographie)	3	7,3	1	1,9	2	7,4
Effets visuels 3D	5	12,2	0	0,0	3	11,1
Mixage sonore	—	—	—	—	8	29,6
Montage en ligne	13	31,7	10	18,5	5	18,5
Montage hors-ligne	12	29,3	13	24,1	7	25,9
Montage sonore	4	9,8	1	1,9	5	18,5
Postsynchronisation	—	—	—	—	1	3,7
Production de générique	—	—	1	1,9	0	0,0
Service d'assistance technique au montage	—	—	—	—	1	3,7
Autres	0	0,0	0	0,0	2	7,4

a. Précisons que 122 entreprises ont répondu à la question, soit 41 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 54 entreprises de production sans personnel technique régulier et 27 entreprises de postproduction.

2.2.2 Les caractéristiques des entreprises qui ont participé à l'enquête

Les principales caractéristiques retenues pour décrire les 131 entreprises consultées se rapportent à la région administrative où elles exercent la plus grande part de leurs activités, à leur situation juridique de filiale ou de société mère de même qu'à l'effectif total de leur personnel régulier.

La répartition géographique des entreprises consultées

En ce qui concerne la répartition des entreprises qui ont participé à l'enquête sur le territoire québécois, l'analyse des données présentées dans le tableau 2.6 révèlent que la majorité d'entre elles sont concentrées dans la région de Montréal, à savoir 73,3 p. 100 de l'ensemble des entreprises. La proportion est plus élevée pour les entreprises de postproduction, dont 80,0 p. 100 sont situées dans la région

montréalaise, et pour les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, dont 76,2 p. 100 sont situées à Montréal, alors qu'elle est moins élevée pour les entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pigne, dont 67,8 p. 100 sont situées à Montréal et 10,2 p. 100 en Montérégie. Les autres régions administratives où sont situées les entreprises consultées sont la région de la Capitale-Nationale (7,6 p. 100), la Montérégie (6,9 p. 100), le Bas-Saint-Laurent (3,1 p. 100), l'Estrie (3,1 p. 100), la Mauricie (1,5 p. 100), l'Abitibi-Témiscamingue (1,5 p. 100), Laval (1,5 p. 100), Lanaudière (0,8 p. 100) et les Laurentides (0,8 p. 100).

La situation juridique des entreprises consultées

Pour ce qui est de la situation juridique des entreprises consultées, notons tout d'abord que très peu d'entre elles sont la filiale d'une société mère (*se reporter au tableau 2.7*). En fait, seulement 4,6 p. 100 de l'ensemble des entreprises qui ont participé à l'enquête sont dans cette situation juridique⁴⁷. Par ailleurs, il est utile de préciser que les entreprises de production cinématographique et audiovisuelle en cause sont généralement affiliées à une société mère qui exerce des activités de production plus vastes, lesquelles peuvent comprendre la production de différents événements culturels, de disques et de spectacles de même que la gérance d'artistes, et que les entreprises de postproduction sont souvent des filiales d'entreprises de services techniques qui regroupent un ensemble varié de services tels que la location de studios de prise de vue et de matériel de tournage, les services de laboratoire relatifs à la pellicule, le doublage et la postsynchronisation, l'infographie, l'animation et la production d'effets visuels numériques.

Mentionnons que 24,0 p. 100 de l'ensemble des entreprises consultées regroupent une ou plusieurs filiales (*se reporter au tableau 2.8*). C'est donc dire que 41,5 p. 100 des entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 22,4 p. 100 des entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pigne, et 3,3 p. 100 des entreprises de postproduction agissent à titre de société mère d'une ou de plusieurs filiales. Les activités exercées par les filiales de ces entreprises sont variées. Néanmoins, il est possible de préciser que, de manière générale, les entreprises de production regroupent des filiales dont les activités visent la production de types d'œuvres en particulier. Qu'il s'agisse de la production de documentaires, de longs métrages de fiction, de séries, de films d'animation ou de films publicitaires, chacune des filiales de la société mère est spécialisée dans un genre de production cinématographique ou audiovisuelle. Il est également possible de préciser que les filiales des entreprises de postproduction exercent leurs activités principalement dans le domaine de la production multimédia, par exemple dans la conception de sites Internet, de jeux vidéo et de cédéroms interactifs, de même que dans le domaine de l'édition musicale.

L'effectif total du personnel régulier à l'emploi des entreprises consultées

La plupart des entreprises comptent relativement peu de personnel régulier, y compris le personnel de gestion. En effet, 75,8 p. 100 de l'ensemble des entreprises ont à leur emploi 5 personnes ou moins, et cette proportion atteint 90,7 p. 100 si l'on ne considère que les entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pigne (*se reporter au tableau 2.9*). En outre, seulement 10,5 p. 100 des entreprises ont à leur emploi de 6 à 9 personnes, et cette situation est surtout le fait des entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier. Enfin, 13,7 p. 100 de l'ensemble des entreprises qui ont participé à l'enquête embauchent 10 personnes ou plus à titre de personnel régulier, et cette situation est celle de 26,7 p. 100 des entreprises de postproduction.

Au total, les 131 entreprises qui ont participé à l'enquête embauchent 1 147 personnes à titre de personnel régulier, y compris le personnel de gestion, lesquelles se répartissent de la manière suivante à travers les trois catégories d'entreprises à l'étude : 590 personnes travaillent dans les entreprises de

47. À titre indicatif, précisons qu'une filiale est une « société juridiquement indépendante mais placée sous le contrôle d'une société mère, généralement du fait que cette dernière détient, directement ou indirectement, une participation lui donnant le droit d'élire la majorité des membres du conseil d'administration de cette société ». Précisons également que la « filiale est une société à part entière qui possède l'autonomie juridique et la personnalité morale ». Grand dictionnaire terminologique de l'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE [www.oqlf.gouv.qc.ca].

production qui embauchent du personnel technique régulier; 226 personnes travaillent dans les entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pique; et 331 personnes sont à l'emploi des entreprises de postproduction (*se reporter au tableau 2.10*). À cet égard, il est intéressant de préciser que l'effectif moyen de l'ensemble des entreprises consultées est de 8,8 personnes et qu'il est, selon les trois catégories d'entreprises visées, respectivement de 14 personnes, 3,8 personnes et 11 personnes. C'est donc dire que ce sont les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier qui ont à leur emploi le plus grand nombre de personnes à titre de personnel régulier, y compris le personnel de gestion.

Tableau 2.6 Répartition des entreprises selon la région administrative

Région administrative	Entreprise de production				Entreprise de postproduction		Total	
	Avec personnel régulier ^a		Sans personnel régulier					
	N	%	N	%	N	%	N	%
06 Montréal	32	76,2	40	67,8	24	80,0	96	73,3
03 Capitale-Nationale	4	9,5	4	6,8	2	6,7	10	7,6
16 Montérégie	1	2,4	6	10,2	2	6,7	9	6,9
01 Bas-Saint-Laurent	2	4,8	2	3,4	0	0,0	4	3,1
05 Estrie	1	2,4	3	5,1	0	0,0	4	3,1
04 Mauricie	0	0,0	2	3,4	0	0,0	2	1,5
08 Abitibi-Témiscamingue	1	2,4	1	1,7	0	0,0	2	1,5
13 Laval	1	2,4	0	0,0	1	3,3	2	1,5
14 Lanaudière	0	0,0	1	1,7	0	0,0	1	0,8
15 Laurentides	0	0,0	0	0,0	1	3,3	1	0,8
Total	42	100,0	59	100,0	30	100,0	131	100,0

a. Précisons que 131 entreprises ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 59 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.

Tableau 2.7 Répartition des entreprises selon qu'elles sont ou non la filiale d'une société mère

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pique ^a	3	7,1	39	92,9	42	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pique	2	3,4	57	96,6	59	100,0
Entreprise de postproduction	1	3,3	29	96,7	30	100,0
Total	6	4,6	125	95,4	131	100,0

a. Précisons que 131 entreprises ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 59 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.

Tableau 2.8 Répartition des entreprises selon qu'elles regroupent ou non une ou plusieurs filiales

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pign ^a	17	41,5	24	58,5	41	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pign	13	22,4	45	77,6	58	100,0
Entreprise de postproduction	1	3,3	29	96,7	30	100,0
Total	31	24,0	98	76,0	129	100,0

a. Précisons que 129 entreprises ont répondu à la question, soit 41 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 58 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.

Tableau 2.9 Répartition des entreprises selon le nombre total de personnes qu'elles embauchent à titre de personnel régulier, y compris le personnel de gestion

Catégorie d'entreprises	5 personnes ou moins		De 6 à 9 personnes		10 personnes ou plus		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pign ^a	26	65,0	7	17,5	7	17,5	40	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pign	49	90,7	3	5,6	2	3,7	54	100,0
Entreprise de postproduction	19	63,3	3	10,0	8	26,7	30	100,0
Total	94	75,8	13	10,5	17	13,7	124	100,0

a. Précisons que 124 entreprises ont répondu à la question, soit 40 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 54 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.

Tableau 2.10 Répartition de l'effectif total du personnel régulier, y compris le personnel de gestion, selon la catégorie d'entreprises

Nombre de personnes	Entreprise de production				Entreprise de postproduction		Total	
	Avec personnel régulier ^a		Sans personnel régulier					
	E ^b	%	E	%	E	%	E	%
5 personnes ou moins	82	13,9	120	53,1	44	13,3	246	21,4
De 6 à 9 personnes	51	8,6	19	8,4	21	6,3	91	7,9
10 personnes ou plus	457	77,5	87	38,5	266	80,4	810	70,6
Total	590	100,0	226	100,0	331	100,0	1 147	100,0
Effectif moyen	14,0		3,8		11,0		8,8	

a. Précisons que 131 entreprises ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 59 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.

b. E désigne le nombre de personnes embauchées à titre de personnel régulier, y compris le personnel de gestion, par les entreprises qui ont répondu à la question.

2.3 Les particularités de l'organisation du travail dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle

La présente division expose les principales caractéristiques de l'organisation du travail dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle. Elle regroupe les éléments suivants : les modes d'organisation du travail propres à l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle; les principales catégories de personnel recensées; et le travail à la pigne.

2.3.1 Les modes d'organisation du travail propres à l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle

La notion d'organisation du travail recouvre une réalité complexe dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle. En effet, cette notion renvoie généralement au partage établi entre les différents services d'une entreprise relativement aux activités liées à la gestion et à la production, de même qu'à la délégation de responsabilités aux différentes catégories de personnel pour mener à bien ces activités. Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, l'organisation du travail doit être abordée à partir des trois principaux éléments qui la caractérisent, à savoir la structure fortement hiérarchisée des départements⁴⁸ qui regroupent la main-d'œuvre qui prend part à la concrétisation d'un projet cinématographique ou audiovisuel, la diversité des postes que comprend chacun des départements et l'importance du travail à la pigne. Autrement dit, la culture organisationnelle de la production cinématographique et audiovisuelle au Québec, c'est-à-dire l'ensemble des valeurs, des attitudes et des modes de fonctionnement qui caractérisent le processus de production et celui de postproduction, est étroitement liée à la structure hiérarchique des départements, à la variété des postes occupés par les personnes sur le plan notamment des responsabilités qui leur sont confiées, et au fait que la plupart de celles-ci travaillent essentiellement à la pigne. Or, bien que l'organisation du travail, tout comme les activités de production et de postproduction, varie selon le type de projet, il est possible de tracer un portrait général de la situation observée dans les entreprises québécoises de production et de postproduction d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles.

Les départements propres à la production cinématographique et audiovisuelle

La production et la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle supposent généralement l'exécution d'activités de nature variée, telles que la direction, la gestion et la coordination, l'administration, la création artistique, le soutien technique et le soutien à la production. Ces activités sont exercées par les membres des différents départements, lesquels sont, rappelons-le, les huit départements répertoriés par l'Association des professionnelles et des professionnels de la vidéo du Québec (APVQ), soit Audio, Coiffure/Costumes/Maquillage (CCM), Caméra, Éclairage, Décors, Régie technique, Production et Postproduction; et les treize départements répertoriés par le Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ), soit Réalisation, Régie/Production, Caméra, Technique, Décors, Transport, Effets spéciaux, Son, Scripte, Montage, Costumes, Coiffure et Maquillage⁴⁹. Aussi les activités de direction, de gestion et de coordination, d'administration, de création artistique, de soutien technique et de soutien à la production sont-elles exercées dans le contexte particulier de chacun des départements.

48. Rappelons que le terme *département* est utilisé dans le présent rapport parce qu'il reflète la réalité du milieu qui l'utilise pour désigner les regroupements de postes, et ce, aussi bien à l'Association des professionnelles et des professionnels de la vidéo du Québec (APVQ) qu'au Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ).

49. Pour plus de détails à propos des départements et des postes qu'ils regroupent, se reporter au point 1.3.2 du chapitre précédent et à l'annexe 3.

Les deux principaux modèles d'organisation du travail

L'analyse des données recueillies a permis de mettre en lumière deux principaux modèles d'organisation du travail dont les particularités ont trait au partage des tâches et des responsabilités entre les différentes catégories de personnel regroupées au sein de chacun des départements. Le premier renvoie à un mode fortement hiérarchisé où les tâches et les responsabilités sont réparties dans de nombreuses catégories de personnel et de nombreux postes, de sorte que chaque membre des départements se voit confier un champ de responsabilités relativement restreint. Ce mode est souvent celui des productions de grande envergure où le nombre de personnes qui composent chaque département est très élevé. En revanche, le second modèle, qui est celui des petites productions, traduit un mode moins hiérarchisé où chaque catégorie de personnel bénéficie de plus d'autonomie dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées. En effet, puisque l'effectif dans les petites productions est moins élevé que dans les grandes productions, les personnes se voient confier davantage de responsabilités. Par ailleurs, il faut dire qu'une diversité de situations intermédiaires sont aussi possibles.

À titre d'exemple, une organisation très hiérarchisée du travail au sein du département Caméra peut s'articuler de la manière suivante : la personne qui occupe le poste de directrice ou directeur de la photographie est responsable de la direction du département et de l'embauche des personnes qui travaillent sous sa supervision tout en ayant la responsabilité de mettre en images la vision artistique de la réalisatrice ou du réalisateur. Ainsi, elle supervise le travail de la personne qui occupe le poste de cadreuse ou cadreur, avec qui elle collabore étroitement. Cette dernière, quant à elle, supervise et coordonne le travail de la 1^{re} assistante ou du 1^{er} assistant à la caméra, de la 2^e assistante ou du 2^e assistant à la caméra, de l'opératrice ou de l'opérateur de stabilisateur Steadicam et des autres techniciennes et techniciens qui font partie du département.

Par contre, une organisation moins hiérarchisée du travail au sein du département Caméra peut supposer que la directrice ou le directeur de la photographie, qui est chef du département, agisse également à titre de cadreuse ou cadreur et supervise le travail d'une seule assistante ou d'un seul assistant à la caméra.

Le travail d'équipe

Enfin, il faut voir que la production cinématographique et audiovisuelle repose essentiellement sur le travail d'équipe de même que sur l'interrelation des activités exécutées par les différentes catégories de personnel. Ainsi, les membres de tous les départements mettent à contribution leurs compétences en vue de concrétiser la vision de la productrice ou du producteur, mais surtout celle de la réalisatrice ou du réalisateur et de la directrice ou du directeur artistique, puisque ce sont ces trois personnes qui sont responsables du projet dans son ensemble et, de ce fait, de sa concrétisation.

2.3.2 Les principales catégories de personnel recensées et les postes occupés

Dans le contexte de la présente étude préliminaire, les catégories de personnel recensées se rapportent aux trois éléments sur lesquels interviennent les personnes qui exercent les dix-huit fonctions de travail visées par l'étude, à savoir l'image, le son et l'imagerie numérique, de même qu'au deux processus au cours desquels ces fonctions sont exercées, soit la production et la postproduction (*se reporter au tableau 2.11*).

Les catégories de personnel

Les dix-huit fonctions de travail visées par l'étude peuvent être regroupées comme suit :

- Quatre fonctions de travail sont consacrées à l'image au cours de la production. Il s'agit des fonctions de travail d'assistante ou assistant à la caméra, de cadreuse ou cadreur, d'éclairagiste de plateau et d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam. Ces fonctions de travail sont liées à l'enregistrement des images sur le plateau de tournage.
- Quatre fonctions de travail sont consacrées à l'image au cours de la postproduction. Il s'agit des fonctions de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur, de coloriste, de monteuse ou monteur en ligne et de monteuse ou monteur hors-ligne. Ces fonctions de travail sont associées à l'assemblage et au traitement des images de la production.
- Deux fonctions de travail, à savoir celles de perchiste et de preneuse ou preneur de son, sont consacrées au son au moment de la production. En fait, les fonctions de travail en cause sont liées à l'enregistrement du son sur le plateau de tournage.
- Trois fonctions de travail sont consacrées au son au cours de la postproduction. Il s'agit des fonctions de travail de bruiteuse ou bruiteur, de mixeuse ou mixeur sonore et de monteuse ou monteur sonore. Ces fonctions de travail sont associées à l'assemblage et au traitement de la trame sonore d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle.
- Cinq fonctions de travail sont liées à l'imagerie numérique. En effet, les fonctions de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, de graphiste, d'illustratrice ou illustrateur, d'infographiste et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) sont associées à la création d'images numériques et d'effets visuels, ce qui a généralement cours au moment de la postproduction.

C'est donc dire qu'aux fins de la présente étude, les fonctions de travail retenues sont regroupées en cinq grandes catégories, lesquelles peuvent être désignées comme suit : Image/production, Image/postproduction, Son/production, Son/postproduction et Imagerie numérique. Ces catégories, en plus de rendre compte des ressemblances et des divergences qui existent entre les différentes fonctions de travail visées par l'étude, permettent une analyse plus globale des données recueillies. Aussi, tout au long de la présentation des résultats de l'étude — en particulier au moment de la description des fonctions de travail à la division 2.4 du présent chapitre — les données sur la main-d'œuvre seront analysées selon ces cinq catégories.

L'effectif du personnel technique régulier à l'emploi des entreprises consultées

Avant de présenter les données recueillies au cours de l'enquête sur les catégories de personnel technique régulier et les postes occupés, précisons que l'effectif du personnel technique régulier des 72 entreprises qui ont répondu à la question sur le sujet est de 448 personnes (*se reporter au tableau 2.12*). Précisons également que l'effectif moyen du personnel technique régulier de ces entreprises est de 6,2 personnes, ce qui se traduit en une moyenne de 4 personnes pour les entreprises de production et de 9,4 personnes pour les entreprises de postproduction⁵⁰.

50. À titre indicatif, mentionnons que la proportion de personnel technique régulier par rapport à l'ensemble du personnel régulier, y compris le personnel de gestion, dans les entreprises de production et de postproduction représente respectivement 28,3 p. 100 (167/590) et 84,9 p. 100 (281/331) de l'effectif total (*se reporter au tableau 2.10 du point 2.2.2 de la division précédente*). C'est donc dire que les entreprises de postproduction embauchent la majorité de leur personnel technique à titre de personnel régulier, alors que les entreprises de production embauchent la plus grande part de leur personnel technique à titre de personnel à la pique.

Les postes occupés par le personnel technique régulier

En ce qui concerne les différents postes occupés par le personnel technique régulier des entreprises, les données présentées dans le tableau 2.12⁵¹ peuvent être analysées sous l'angle des cinq catégories de fonctions de travail décrites précédemment, de sorte que la catégorie Image/production regroupe 20 personnes qui travaillent à titre de personnel technique régulier, et ce, essentiellement dans les entreprises de production; la catégorie Image/postproduction compte 109 personnes, dont 40,0 p. 100 travaillent dans les entreprises de production⁵² et 60,0 p. 100 dans les entreprises de postproduction; la catégorie Son/production compte 22 personnes qui travaillent à titre de personnel technique régulier, dont 68,2 p. 100 dans les entreprises de production et 31,8 p. 100 dans les entreprises de postproduction; la catégorie Son/postproduction regroupe 55 personnes, dont la vaste majorité, soit 81,8 p. 100, travaillent à titre de personnel technique régulier dans les entreprises de postproduction; et que la catégorie Imagerie numérique compte 234 personnes qui travaillent à titre de personnel technique régulier, dont 33,3 p. 100 travaillent dans les entreprises de production et 66,7 p. 100 dans les entreprises de postproduction. Par ailleurs, il est intéressant de signaler que la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, laquelle appartient à la catégorie Imagerie numérique, représente à elle seule 40,8 p. 100 de l'ensemble du personnel technique régulier recensé par les 72 entreprises qui ont répondu à la question⁵³.

Enfin, pour terminer la présentation des données relatives au personnel technique régulier, mentionnons que la très vaste majorité des entreprises qui ont répondu à la question à ce sujet, soit 94,2 p. 100 d'entre elles, ont indiqué que le personnel technique régulier à leur emploi n'est pas syndiqué (*se reporter au tableau 2.13*).

-
51. Précisons que, dans le tableau 2.12, ainsi que dans les tableaux subséquents du présent chapitre qui font état des postes occupés par le personnel technique régulier ou le personnel technique embauché à la pigne, la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D a été scindée en deux appellations différentes pour faciliter la réponse aux questions. De même, les postes d'animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel et d'assistante ou assistant en audio ont été ajoutés à la liste des fonctions de travail visées par l'étude en vue de faciliter la réponse aux questions et d'éviter certaines confusions, notamment entre les postes d'animatrice ou animateur 2D et d'animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel, comme entre les postes de perchiste, de preneuse ou preneur de son et d'assistante ou assistant en audio. Par ailleurs, tout au long de l'analyse des données relatives à la main-d'œuvre, les postes d'animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel et d'assistante ou assistant en audio ne seront mentionnés qu'à titre indicatif. C'est donc dire que les deux postes en cause ne feront pas l'objet d'une description puisqu'ils ne font pas partie des fonctions de travail répertoriées aux fins de l'étude préliminaire.
 52. Rappelons qu'une proportion élevée des entreprises de production exercent également des activités dans le domaine de la postproduction.
 53. La forte proportion de personnes qui exercent la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D peut être expliquée à partir de l'hypothèse selon laquelle l'apparition de la fonction de travail en cause est relativement récente dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle et qu'il n'y a pas encore de consensus dans le milieu quant aux responsabilités et aux tâches qui lui sont propres. De ce fait, elle peut avoir été confondue avec d'autres fonctions de travail appartenant à la catégorie Imagerie numérique, telles que celles de graphiste, d'illustratrice ou illustrateur, d'infographiste et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*).

Tableau 2.11 Les fonctions de travail répertoriées selon l'élément sur lequel elles interviennent et le processus au cours duquel elles sont exercées

Élément	Processus	Fonction de travail
Image	Production	Assistante ou assistant à la caméra Cadreuse ou cadreur Éclairagiste de plateau Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam
	Postproduction	Assistante-monteuse ou assistant-monteur Coloriste Monteuse ou monteur en ligne Monteuse ou monteur hors-ligne
Son	Production	Perchiste Preneuse ou preneur de son
	Postproduction	Bruiteuse ou bruiteur Mixeuse ou mixeur sonore Monteuse ou monteur sonore
Imagerie numérique	Postproduction	Animatrice ou animateur 2D/3D Graphiste Illustratrice ou illustrateur Infographiste Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)

Tableau 2.12 Répartition de l'effectif du personnel technique régulier selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé au moment de l'enquête

Catégorie de fonctions de travail et poste occupé	Entreprise de production ^a		Entreprise de postproduction		Total	
	E ^b	%	E	%	E	%
Image/production						
Assistante ou assistant à la caméra	4	100,0	— ^c	—	4	100,0
Cadreuse ou cadreur	13	100,0	—	—	13	100,0
Éclairagiste de plateau	3	100,0	—	—	3	100,0
Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam	0	0,0	—	—	0	0,0
Total partiel	20	100,0	—	—	20	100,0
Image/postproduction						
Assistante-monteuse ou assistant-monteur	7	24,1	22	75,9	29	100,0
Coloriste	1	14,3	6	85,7	7	100,0
Monteuse ou monteur en ligne	20	50,0	20	50,0	40	100,0
Monteuse ou monteur hors-ligne	16	48,5	17	51,5	33	100,0
Total partiel	44	40,4	65	59,6	109	100,0
Son/production						
Perchiste	5	100,0	—	—	5	100,0
Preneuse ou preneur de son	10	58,8	7	41,2	17	100,0
Total partiel	15	68,2	7	31,8	22	100,0
Son/postproduction						
Bruiteuse ou bruiteur	1	25,0	3	75,0	4	100,0
Mixeuse ou mixeur sonore	4	14,8	23	85,2	27	100,0
Monteuse ou monteur sonore	5	20,3	19	79,2	24	100,0
Total partiel	10	18,2	45	81,8	55	100,0
Imagerie numérique						
Animatrice ou animateur 2D	30	63,8	17	36,1	47	100,0 ^d
Animatrice ou animateur 3D	30	22,1	106	77,9	136	100,0
Graphiste	5	55,6	4	44,4	9	100,0
Illustratrice ou illustrateur	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Infographiste	6	40,0	9	60,0	15	100,0
Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	6	23,1	20	76,9	26	100,0
Total partiel	78	33,3	156	66,6	234	100,0
Autre						
Animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Assistante ou assistant en audio	0	0,0	7	100,0	7	100,0
Total partiel	0	0,0	8	100,0	8	100,0
Total	167	37,3	281	62,7	448	100,0
Effectif moyen	4,0		9,4		6,2	

- a. Précisons que 72 entreprises ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production et 30 entreprises de postproduction.
- b. E désigne le nombre de personnes embauchées à titre de personnel technique régulier par les entreprises qui ont répondu à la question.
- c. Dans le présent tableau, de même que dans les tableaux subséquents, le tiret signifie sans objet ou encore donnée non disponible.
- d. La somme des pourcentages peut varier quelque peu en raison des décimales.

Tableau 2.13 Répartition des entreprises selon que leur personnel technique régulier est syndiqué ou non

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production ^a	2	5,1	37	94,9	39	100,0
Entreprise de postproduction	2	6,7	28	93,3	30	100,0
Total	4	5,8	65	94,2	69	100,0

a. Précisons que 69 entreprises ont répondu à la question, soit 39 entreprises de production et 30 entreprises de postproduction.

2.3.3 Le travail à la pige

Les données sur la main-d'œuvre associée à la production et à la postproduction dans les entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle recueillies au moment de l'enquête par questionnaire se rapportent exclusivement à la situation en emploi des personnes, à savoir au travail à titre de personnel régulier ou à la pige.

Comme on l'a vu dans les divisions précédentes du présent chapitre, les entreprises de production et de postproduction embauchent du personnel technique à titre de personnel régulier. Par ailleurs, rappelons que l'effectif moyen du personnel technique régulier de ces entreprises est peu élevé et qu'il représente une moyenne de 4 personnes pour les entreprises de production et de 9,4 personnes pour les entreprises de postproduction. Dans les paragraphes qui suivent, l'analyse des données recueillies mettra en évidence le fait que les entreprises en cause embauchent une grande part de leur personnel technique à la pige, et ce, selon le type, l'envergure et le nombre des projets cinématographiques ou audiovisuels à produire chaque année.

L'embauche de personnel à la pige

Le travail à la pige constitue un aspect important, sinon essentiel, de l'organisation du travail dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle. Ajoutons cependant que le travail à la pige est surtout le fait du domaine de la production et que le travail à titre de personnel régulier d'une entreprise est beaucoup plus courant dans le domaine de la postproduction. Aussi n'est-il pas surprenant de remarquer que plusieurs organisations représentent la main-d'œuvre qui travaille à la pige — en particulier celle qui exerce des activités dans le domaine de la production —, dont l'APVQ, le STCVQ et, quoique dans une moindre mesure, l'Association des professionnelles et des professionnels en audio (AsPrAudio).

Ainsi, à l'examen des données présentées dans les tableaux 2.14 et 2.15, on observe que 96,2 p. 100 des entreprises consultées font appel, de façon ponctuelle ou régulière, à du personnel à la pige pour combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre, soit 95,2 p. 100 des entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 100,0 p. 100 des entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier et 89,7 p. 100 des entreprises de postproduction. On observe également que la proportion du travail confié à du personnel à la pige par rapport à l'ensemble du travail effectué par le personnel technique régulier est, pour 38,5 p. 100 des entreprises consultées, de l'ordre de 51,0 p. 100 ou plus. En fait, ce sont 59,0 p. 100 des entreprises de production qui ont indiqué confier une telle proportion de travail à du personnel à la pige, alors que seulement 7,7 p. 100 des entreprises de postproduction le font dans la même proportion. À vrai dire, la plupart de ces dernières, à savoir 61,5 p. 100 d'entre elles, ont indiqué confier une proportion de 25,0 p. 100 ou moins du travail à du personnel à la pige.

L'effectif total du personnel embauché à la pigo en 2002

Le nombre de pigistes auxquels les entreprises ont fait appel au cours de l'année 2002 varie entre 5 personnes ou moins et 10 personnes ou plus selon les différentes catégories d'entreprises visées par l'étude. De fait, bien que 43,4 p. 100 des entreprises, toutes catégories confondues, aient embauché de 6 à 9 personnes à la pigo en 2002, ce sont les entreprises qui n'ont pas de personnel technique régulier qui, dans une proportion de 47,1 p. 100, ont embauché de 6 à 9 personnes à la pigo (*se reporter au tableau 2.16*). Les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier ont, pour leur part, fait appel au plus grand nombre de pigistes, soit à 10 personnes ou plus, et ce, dans une proportion de 40,5 p. 100. Quant aux entreprises de postproduction, elles ont, dans une proportion de 56,0 p. 100, fait appel à 5 pigistes ou moins pour combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre au cours de l'année 2002.

Au total, les 113 entreprises qui ont répondu à la question à ce sujet ont fait appel à 4 179 personnes à la pigo au cours de l'année 2002, lesquelles se répartissent de la manière suivante : 1 827 personnes ont travaillé à la pigo dans les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier; 1 855 personnes ont travaillé à la pigo dans les entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier; et 497 personnes ont travaillé à la pigo dans des entreprises de postproduction (*se reporter au tableau 2.17*). En outre, il est intéressant de préciser que l'effectif moyen du personnel à la pigo auquel les entreprises qui ont répondu à la question ont fait appel en 2002 est de 37 personnes et qu'il est, selon les trois catégories d'entreprises, respectivement de 49,4 personnes, 36,4 personnes et 19,9 personnes. C'est donc dire que ce sont les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier qui ont, en moyenne, fait appel au plus grand nombre de personnes à la pigo en 2002.

L'effectif du personnel technique embauché à la pigo en 2002

Si on ne considère que le personnel technique embauché à la pigo au cours de l'année 2002, les 126 entreprises qui ont répondu à la question sur le sujet ont recensé 2 322 personnes, ce qui suppose que le personnel technique constitue 55,6 p. 100 de l'ensemble du personnel embauché à la pigo (*se reporter au tableau 2.18*). Or, cet écart de 2 352 personnes entre l'effectif total du personnel à la pigo présenté dans le tableau 2.17 et l'effectif du personnel technique à la pigo présenté dans le tableau 2.18 tient au fait que le premier compte non seulement le personnel technique embauché à la pigo, mais aussi le personnel non technique, qui exerce des activités dans les domaines de la coiffure, du maquillage, des costumes, des décors et de la coordination de la production, de même que les scénaristes, les réalisatrices et réalisateurs, les directrices et directeurs artistiques et les comédiennes et comédiens.

Les postes occupés par le personnel technique embauché à la pigo en 2002

En ce qui concerne les différents postes occupés par le personnel technique embauché à la pigo au cours de l'année 2002, les données présentées dans le tableau 2.18 peuvent être analysées selon les cinq catégories de fonctions de travail. Ainsi, la catégorie Image/production, qui regroupe les fonctions de travail d'assistante ou assistant à la caméra, de cadreuse ou cadreur, d'éclairagiste de plateau et d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam, compte 829 personnes embauchées à la pigo, et ce, essentiellement par les entreprises de production.

La catégorie Image/postproduction, laquelle regroupe les fonctions de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur, de coloriste, de monteuse ou monteur en ligne et de monteuse ou monteur hors-ligne, compte 443 personnes, dont 91,2 p. 100 ont été embauchées par les entreprises de production⁵⁴ et 8,8 p. 100 par les entreprises de postproduction. Pour sa part, la catégorie Son/production, qui regroupe les fonctions de travail de perchiste et de preneuse ou preneur de son, compte 444 personnes

54. Rappelons encore qu'une proportion élevée des entreprises de production exercent également des activités dans le domaine de la postproduction.

embauchées à la pige, dont la vaste majorité, soit 99,1 p. 100 d'entre elles, ont été embauchées par les entreprises de production.

Quant à la catégorie Son/postproduction, qui regroupe les fonctions de travail de bruiteuse ou bruiteur, de mixeuse ou mixeur sonore et de monteuse ou monteur sonore, elle compte 214 personnes, dont 85,5 p. 100 ont été embauchées à la pige par les entreprises de production et 14,5 p. 100, par les entreprises de postproduction.

Enfin, la catégorie Imagerie numérique, laquelle regroupe les fonctions de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, de graphiste, d'illustratrice ou illustrateur, d'infographiste et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*), compte 356 personnes embauchées à la pige, dont 86,0 p. 100 ont été embauchées par les entreprises de production et 14,0 p. 100, par les entreprises de postproduction.

À la lumière de l'analyse de ces données, force est de constater que ce sont principalement les entreprises de production qui ont fait appel à du personnel à la pige pour combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre technique au cours de l'année 2002. En effet, les entreprises de production ont embauché du personnel technique à la pige dans toutes les catégories de fonctions de travail, et ce, dans une forte proportion par rapport aux entreprises de postproduction. Ceci dit, malgré le fait que les personnes qui travaillent à la pige aient été embauchées par les entreprises de production, elles n'exercent pas nécessairement des fonctions de travail liées à la production. De fait, une proportion semblable de personnes qui exercent des fonctions de travail associées au processus de production et de personnes qui exercent des fonctions de travail associées au processus de postproduction ont été embauchées à la pige par les entreprises de production en 2002.

L'effectif du personnel technique embauché à la pige en 2003

En ce qui a trait à l'embauche de personnel à la pige au cours de l'année 2003, les données sont analysées par rapport à celles recueillies pour l'année 2002. Ainsi, comme le montrent les données présentées dans le tableau 2.19, la majorité des 124 entreprises de production et de postproduction qui ont répondu à la question sur le sujet, à savoir 66,9 p. 100 d'entre elles, n'ont pas fait appel à plus de personnel à la pige en 2003 qu'elles l'avaient fait en 2002. À cet égard, il convient de rappeler que le nombre de pigistes auxquels les entreprises font appel chaque année est une donnée variable qui fluctue en fonction de plusieurs facteurs, dont le type, l'envergure et le nombre des projets cinématographiques ou audiovisuels à produire.

Par ailleurs, pour ce qui est des entreprises qui ont fait appel à plus de personnel à la pige en 2003, mentionnons que 40,0 p. 100 d'entre elles ont embauché de 6 à 39 personnes (*se reporter au tableau 2.20*). En fait, si l'on considère chacune des catégories d'entreprises, le nombre de pigistes auxquels les entreprises ont fait appel en 2003 se répartit comme suit : 33,3 p. 100 des entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier ont fait appel à 40 personnes ou plus; 64,3 p. 100 des entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier ont embauché de 6 à 39 pigistes; et 77,8 p. 100 des entreprises de postproduction ont fait appel à 5 personnes ou moins en 2003.

Le nombre de pigistes auxquels les 35 entreprises qui ont répondu à la question sur le sujet ont fait appel en 2003 totalise 1 110 personnes, lesquelles se répartissent de la manière suivante selon les trois catégories d'entreprises : 657 personnes ont travaillé dans les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier; 380 personnes dans les entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier; et 73 personnes dans des entreprises de postproduction (*se reporter au tableau 2.21*). De plus, il est intéressant de signaler que l'effectif moyen du personnel à la pige auquel les entreprises ont fait appel en 2003 est de 31,7 personnes et qu'il est, selon les trois catégories d'entreprises en cause, respectivement de 54,8 personnes, 27,1 personnes et 8,1 personnes. C'est donc dire que, comme cela a été observé au cours de l'année 2002, ce sont les entreprises de production qui

embauchent du personnel technique régulier qui ont fait appel, en moyenne, au plus grand nombre de personnes à la pigne au cours de l'année 2003.

Tableau 2.14 Répartition des entreprises selon qu'elles font appel ou non à du personnel à la pigne pour combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre technique

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pigne ^a	40	95,2	2	4,8	42	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pigne	59	100,0	0	0,0	59	100,0
Entreprise de postproduction	26	89,7	3	10,3	29	100,0
Total	125	96,2	5	3,8	130	100,0

a. Précisons que 130 entreprises ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 59 entreprises de production sans personnel technique régulier et 29 entreprises de postproduction.

Tableau 2.15 Répartition des entreprises selon la proportion du travail qu'elles confient à du personnel à la pigne par rapport à l'ensemble du travail effectué par le personnel technique régulier

Catégorie d'entreprises	25 % ou moins		De 26 à 50 %		51 % ou plus		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production ^a	9	23,1	7	17,9	23	59,0	39	100,0
Entreprise de postproduction	16	61,5	8	30,8	2	7,7	26	100,0
Total	25	38,5	15	23,0	25	38,5	65	100,0

a. Précisons que 65 entreprises ont répondu à la question, soit 39 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier et 26 entreprises de postproduction.

Tableau 2.16 Répartition des entreprises selon le nombre total de pigistes auxquels elles ont fait appel au cours de l'année 2002

Catégorie d'entreprises	5 personnes ou moins		De 6 à 9 personnes		10 personnes ou plus		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pigne ^a	6	16,2	16	43,2	15	40,5	37	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pigne	11	21,6	24	47,1	16	31,4	51	100,0
Entreprise de postproduction	14	56,0	9	36,0	2	8,0	25	100,0
Total	31	27,4	49	43,4	33	29,2	113	100,0

a. Précisons que 113 entreprises ont répondu à la question, soit 37 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 51 entreprises de production sans personnel technique régulier et 25 entreprises de postproduction.

Tableau 2.17 Répartition de l'effectif total du personnel à la pigne auquel les entreprises ont fait appel en 2002 selon la catégorie d'entreprises

Nombre de personnes	Entreprise de production				Entreprise de postproduction		Total	
	Avec personnel régulier ^a		Sans personnel régulier					
	E ^b	%	E	%	E	%	E	%
5 personnes ou moins	20	1,1	31	1,7	34	6,8	85	2,0
De 6 à 9 personnes	242	13,3	320	17,3	85	17,1	647	15,5
10 personnes ou plus	1 565	85,7	1 504	81,1	378	76,1	3 447	82,5
Total	1 827	100,0	1 855	100,0	497	100,0	4 179	100,0
Effectif moyen	49,4		36,4		19,9		37,0	

- a. Précisons que 113 entreprises ont répondu à la question, soit 37 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 51 entreprises de production sans personnel technique régulier et 25 entreprises de postproduction.
- b. E désigne le nombre de pigistes auxquels les entreprises qui ont répondu à la question ont fait appel en 2002.

Tableau 2.18 Répartition de l'effectif du personnel technique à la pige auquel les entreprises ont fait appel au cours de l'année 2002, selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé

Catégorie de fonctions de travail et poste occupé	Entreprise de production				Entreprise de postproduction		Total	
	Avec personnel régulier ^a		Sans personnel régulier					
	E ^b	%	E	%	E	%	E	%
Image/production								
Assistante ou assistant à la caméra	109	48,4	116	51,6	—	—	225	100,0
Cadreuse ou cadreur	99	50,8	96	49,2	—	—	195	100,0
Éclairagiste de plateau	205	57,4	152	42,6	—	—	357	100,0
Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam	39	75,0	13	25,0	—	—	52	100,0
Total partiel	452	54,5	377	45,5	—	—	829	100,0
Image/postproduction								
Assistante-monteuse ou assistant-monteur	16	20,5	44	56,4	18	23,1	78	100,0
Coloriste	9	25,7	25	71,4	1	2,9	35	100,0
Monteuse ou monteur en ligne	59	36,9	93	58,1	8	5,0	160	100,0
Monteuse ou monteur hors-ligne	74	43,5	84	49,4	12	7,1	170	100,0
Total partiel	158	35,7	246	55,5	39	8,8	443	100,0
Son/production								
Perchiste	92	64,8	50	35,2	—	—	142	100,0
Preneuse ou preneur de son	167	55,3	131	43,4	4	1,3	302	100,0
Total partiel	259	58,3	181	40,8	4	0,9	444	100,0
Son/postproduction								
Bruiteuse ou bruiteur	4	17,4	9	39,1	10	43,5	23	100,0
Mixeuse ou mixeur sonore	54	60,0	30	33,3	6	6,7	90	100,0
Monteuse ou monteur sonore	46	45,5	40	39,6	15	14,9	101	100,0
Total partiel	104	48,6	79	36,9	31	14,5	214	100,0
Imagerie numérique								
Animatrice ou animateur 2D	41	71,9	15	26,3	1	1,8	57	100,0
Animatrice ou animateur 3D	57	57,0	13	13,0	30	30,0	100	100,0
Graphiste	14	60,9	8	34,8	1	4,3	23	100,0
Illustratrice ou illustrateur	36	69,2	14	26,9	2	3,8	52	100,0
Infographiste	23	36,5	37	58,7	3	4,8	63	100,0
Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	41	67,2	7	11,5	13	21,3	61	100,0
Total partiel	212	59,6	94	26,4	50	14,0	356	100,0
Autre								
Animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel	11	61,1	5	27,8	2	11,1	18	100,0
Assistante ou assistant en audio	7	38,9	8	44,4	3	16,7	18	100,0
Total partiel	18	50,0	13	36,1	5	13,9	36	100,0
Total	1 203	51,8	990	42,6	129	5,6	2 322	100,0

- a. Précisons que 126 entreprises ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 59 entreprises de production sans personnel technique régulier et 25 entreprises de postproduction.
- b. E désigne le nombre de pigistes auxquels les entreprises qui ont répondu à la question ont fait appel en 2002.

Tableau 2.19 Répartition des entreprises selon qu'elles ont fait appel ou non à plus de personnel à la pigne au cours de l'année 2003, par rapport à l'année 2002

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pigne ^a	16	40,0	24	60,0	40	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pigne	16	28,1	41	71,9	57	100,0
Entreprise de postproduction	9	33,3	18	66,7	27	100,0
Total	41	33,1	83	66,9	124	100,0

a. Précisons que 124 entreprises ont répondu à la question, soit 40 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 57 entreprises de production sans personnel technique régulier et 27 entreprises de postproduction.

Tableau 2.20 Répartition des entreprises selon le nombre de pigistes supplémentaires, par rapport à l'année 2002, auxquels elles ont fait appel au cours de l'année 2003

Catégorie d'entreprises	5 personnes ou moins		De 6 à 39 personnes		40 personnes ou plus		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pigne ^a	4	33,3	4	33,3	4	33,3	12	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pigne	2	14,3	9	64,3	3	21,4	14	100,0
Entreprise de postproduction	7	77,8	1	11,1	1	11,1	9	100,0
Total	13	37,1	14	40,0	8	22,9	35	100,0

a. Précisons que 35 entreprises ont répondu à la question, soit 12 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 14 entreprises de production sans personnel technique régulier et 9 entreprises de postproduction.

Tableau 2.21 Répartition de l'effectif du personnel à la pigne supplémentaire, par rapport à l'année 2002, auquel les entreprises ont fait appel en 2003 selon la catégorie d'entreprises

Nombre de personnes	Entreprise de production				Entreprise de postproduction		Total	
	Avec personnel régulier ^a		Sans personnel régulier					
	E ^b	%	E	%	E	%	E	%
5 personnes ou moins	16	2,4	6	1,6	24	32,9	46	4,1
De 6 à 39 personnes	41	6,2	134	35,3	6	8,2	181	16,3
40 personnes ou plus	600	91,3	240	66,2	43	58,9	883	79,5
Total	657	100,0	380	100,0	73	100,0	1 110	100,0
Effectif moyen	54,8		27,1		8,1		31,7	

a. Précisons que 35 entreprises ont répondu à la question, soit 12 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 14 entreprises de production sans personnel technique régulier et 9 entreprises de postproduction.

b. E désigne le nombre de pigistes supplémentaires, par rapport à l'année 2002, auxquels les entreprises qui ont répondu à la question ont fait appel en 2003.

2.4 La description des fonctions de travail visées par l'étude

La quatrième division du présent chapitre contient une description des principales fonctions de travail visées par l'étude préliminaire. Elle comprend dix-neuf parties : la première consiste en une présentation générale des fonctions de travail, alors que les dix-huit autres sont consacrées à la description des principales caractéristiques de chacune des dix-huit fonctions de travail en cause.

2.4.1 La présentation des fonctions de travail

Les fonctions de travail qui ont fait l'objet d'une analyse sont, rappelons-le, les suivantes : animatrice ou animateur 2D/3D, assistante ou assistant à la caméra, assistante-monteuse ou assistant-monteur, bruiteuse ou bruiteur, cadreuse ou cadreur, coloriste, éclairagiste de plateau, graphiste, illustratrice ou illustrateur, infographiste, mixeuse ou mixeur sonore, monteuse ou monteur en ligne, monteuse ou monteur hors-ligne, monteuse ou monteur sonore, opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam, perchiste, personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) et preneuse ou preneur de son.

Les critères de sélection des fonctions de travail

Le choix des dix-huit fonctions de travail, au regard des objectifs poursuivis à travers l'étude, a été établi à partir de six critères. Ainsi, les fonctions de travail retenues aux fins de la présente étude doivent :

- être associées à une ou plusieurs des activités de production et de postproduction et, en particulier, au tournage, au montage des images, au traitement des images, au traitement sonore, ainsi qu'à la création d'images numériques destinées à être intégrées à des productions cinématographiques et audiovisuelles;
- être exercées au cours de la production d'un film, en tant que création artistique — un court, moyen ou long métrage de fiction ou d'animation, un documentaire, une série dramatique, un téléroman, un téléfilm, un film publicitaire et un vidéoclip —, plutôt qu'au cours d'une production sans prétention artistique;
- être associées à des métiers dits techniques liés à la production ou à la postproduction, plutôt qu'à des métiers liés à la direction, à la gestion et la coordination, à l'administration, à la création artistique et au soutien à la production;
- être associées à des programmes d'études professionnelles ou techniques et être accessibles au seuil d'entrée sur le marché du travail;
- être exercées au cours de la production d'œuvres enregistrées sur pellicule, sur bande magnétique ou sur support numérique, mais non à l'aide de matériel vidéo dit *professionnel* utilisé en installation fixe dans les studios des télédiffuseurs;
- être exercées au cours de la production d'œuvres tournées sur un plateau de tournage à installer et non sur un plateau de tournage déjà en place comme c'est le cas dans les studios des télédiffuseurs.

Les catégories de fonctions de travail

Les dix-huit fonctions de travail répertoriées sont regroupées selon cinq grandes catégories :

- Quatre fonctions de travail sont liées à l'enregistrement des images sur le plateau de tournage et appartiennent à la catégorie Image/production. Il s'agit des fonctions de travail d'assistante ou assistant à la caméra, de cadreuse ou cadreur, d'éclairagiste de plateau et d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam.

- Quatre fonctions de travail sont associées à l'assemblage et au traitement des images et appartiennent à la catégorie Image/postproduction. Il s'agit des fonctions de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur, de coloriste, de monteuse ou monteur en ligne et de monteuse ou monteur hors-ligne.
- Deux fonctions de travail, à savoir celles de perchiste et de preneuse ou preneur de son, sont liées à l'enregistrement du son sur le plateau de tournage et appartiennent à la catégorie Son/production.
- Trois fonctions de travail sont associées à l'assemblage et au traitement de la trame sonore d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle et appartiennent à la catégorie Son/postproduction. Il s'agit des fonctions de travail de bruiteuse ou bruiteur, de mixeuse ou mixeur sonore et de monteuse ou monteur sonore.
- Cinq fonctions de travail sont associées à la création d'images numériques et d'effets visuels, et appartiennent à la catégorie Imagerie numérique. Il s'agit des fonctions de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, de graphiste, d'illustratrice ou illustrateur, d'infographiste et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*).

Les secteurs d'activité dans lesquels les fonctions de travail sont exercées

Bien qu'elles satisfassent aux six critères mentionnés précédemment et qu'elles s'articulent autour de cinq grandes catégories, les fonctions de travail répertoriées peuvent sembler disparates quand on les regarde sous l'angle des secteurs d'activité économique dans lesquels elles sont exercées. En fait, la majorité des fonctions de travail en cause peuvent être exercées dans plusieurs secteurs d'activité.

Ainsi, les dix-huit fonctions de travail visées par l'étude sont, de toute évidence, exercées dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle. Neuf des fonctions de travail retenues sont propres à l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, ce sont les suivantes : assistante ou assistant à la caméra, assistante-monteuse ou assistant-monteur, cadreuse ou cadreur, coloriste, monteuse ou monteur en ligne, monteuse ou monteur hors-ligne, opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam, perchiste et personne affectée à la composition d'images (*image compositing*). Cependant, la plupart d'entre elles peuvent également être exercées dans l'un ou l'autre des secteurs d'activité économique suivants : les arts de la scène, les communications graphiques, la production musicale, la production multimédia et la radiodiffusion (*se reporter au tableau 2.22*).

Ainsi, les fonctions de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, de bruiteuse ou bruiteur, de graphiste, d'illustratrice ou illustrateur, d'infographiste et de mixeuse ou mixeur sonore sont également exercées dans le contexte de la production multimédia. Pour leur part, les fonctions de travail de graphiste, d'illustratrice ou illustrateur et d'infographiste sont également exercées dans le secteur des communications graphiques. Quant aux fonctions de travail de mixeuse ou mixeur sonore, de monteuse ou monteur sonore et de preneuse ou preneur de son, elles sont également exercées dans le contexte de la production musicale. Enfin, les fonctions de travail de bruiteuse ou bruiteur, de mixeuse ou mixeur sonore et de monteuse ou monteur sonore sont également exercées dans le secteur de la radiodiffusion, alors que la fonction de travail d'éclairagiste de plateau peut également être exercée dans le contexte des arts de la scène.

Le fait que les fonctions de travail visées par l'étude soient exercées dans plus d'un secteur d'activité économique n'est pas synonyme de la mobilité de la main-d'œuvre entre ces secteurs. En effet, les données recueillies au moment des entrevues révèlent que la main-d'œuvre qui exerce l'une ou l'autre des fonctions de travail en cause franchit rarement la frontière qui sépare les secteurs d'activité économique de sorte qu'une même fonction de travail prend une couleur différente selon le secteur dans lequel elle est exercée. En d'autres termes, la main-d'œuvre qui exerce les fonctions de travail qui appartiennent à plusieurs secteurs d'activité économique tend généralement à acquérir de l'expérience dans un seul secteur et, ce faisant, à y demeurer.

Les caractéristiques des fonctions de travail

Dans les prochaines divisions de ce chapitre, nous verrons plus en détail ce que recouvre chacune des fonctions de travail visées par l'étude préliminaire. Précisons que la présentation des fonctions de travail consiste en une brève description des caractéristiques utiles pour une connaissance générale de chacune et qu'elle s'articule autour des six éléments suivants :

- les appellations d'emploi recensées;
- le contexte de travail, ce qui inclut l'environnement physique et l'environnement organisationnel;
- les objets de travail;
- les ressources utilisées;
- les responsabilités et les tâches;
- le cheminement professionnel.

Les fonctions de travail sont regroupées sous les cinq catégories décrites précédemment, à savoir :

- A) les fonctions de travail consacrées à l'image au cours de la production;
- B) les fonctions de travail consacrées à l'image au cours de la postproduction;
- C) les fonctions de travail consacrées au son au cours de la production;
- D) les fonctions de travail consacrées au son au cours de la postproduction;
- E) les fonctions de travail consacrées à l'imagerie numérique.

Tableau 2.22 Les fonctions de travail répertoriées selon les secteurs d'activité économique dans lesquels elles sont exercées

Fonction de travail	Secteur d'activité économique
Animatrice ou animateur 2D/3D	Production cinématographique et audiovisuelle Production multimédia
Assistante ou assistant à la caméra	Production cinématographique et audiovisuelle
Assistante-monteuse ou assistant-monteur	Production cinématographique et audiovisuelle
Bruiteuse ou bruiteur	Production cinématographique et audiovisuelle Production multimédia Radiodiffusion
Cadreuse ou cadreur	Production cinématographique et audiovisuelle
Coloriste	Production cinématographique et audiovisuelle
Éclairagiste de plateau	Production cinématographique et audiovisuelle Arts de la scène
Graphiste	Production cinématographique et audiovisuelle Production multimédia Communications graphiques
Illustratrice ou illustrateur	Production cinématographique et audiovisuelle Production multimédia Communications graphiques
Infographiste	Production cinématographique et audiovisuelle Production multimédia Communications graphiques
Mixeuse ou mixeur sonore	Production cinématographique et audiovisuelle Production multimédia Production musicale Radiodiffusion
Monteuse ou monteur en ligne	Production cinématographique et audiovisuelle
Monteuse ou monteur hors-ligne	Production cinématographique et audiovisuelle
Monteuse ou monteur sonore	Production cinématographique et audiovisuelle Production musicale Radiodiffusion
Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam	Production cinématographique et audiovisuelle
Perchiste	Production cinématographique et audiovisuelle
Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	Production cinématographique et audiovisuelle
Preneuse ou preneur de son	Production cinématographique et audiovisuelle Production musicale

A) Les fonctions de travail consacrées à l'image au cours de la production

Les quatre premières fonctions de travail décrites aux points 2.4.2, 2.4.3, 2.4.4 et 2.4.5 de la présente division sont consacrées à l'image au cours de la production. En effet, les fonctions de travail d'assistante ou assistant à la caméra, de cadreuse ou cadreur, d'éclairagiste de plateau et d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam sont liées à l'enregistrement des images sur le plateau de tournage. Aussi partagent-elles un ensemble de caractéristiques communes qui se rapportent principalement à ce qui suit. Ces fonctions de travail sont exercées dans un contexte de travail similaire, à savoir sur un plateau de tournage, pour ce qui est de l'environnement physique, et au sein de l'équipe généralement dirigée par la directrice ou le directeur de la photographie, qui s'occupe de l'enregistrement des scènes, pour ce qui est de l'environnement organisationnel. Elles ont comme objet principal de travail la conception de l'ambiance visuelle de la production cinématographique ou audiovisuelle, et donc, la composition des images de la production cinématographique ou audiovisuelle. De ce fait, leurs champs de responsabilités ont trait à la mise au point du matériel d'enregistrement des scènes, à la production de l'éclairage et des jeux de lumière, au cadrage de chacun des plans et à l'exécution des prises de vue. En outre, les personnes qui exercent ces fonctions de travail sont, de manière générale, embauchées à la pige par les entreprises de production cinématographique et audiovisuelle.

2.4.2 La fonction de travail d'assistante ou assistant à la caméra

L'assistante ou l'assistant à la caméra s'occupe de la préparation, de l'assemblage et de l'entretien des différents éléments qui composent le matériel d'enregistrement des scènes nécessaire au tournage d'une production cinématographique ou audiovisuelle. C'est donc dire que cette personne s'assure du bon fonctionnement de la caméra et de ses accessoires⁵⁵. En outre, elle doit mettre au point la caméra pour son utilisation par la cadreuse ou le cadreur, l'opératrice ou l'opérateur de stabilisateur Steadicam ou encore par la directrice ou le directeur de la photographie et, ce faisant, elle doit s'assurer que l'image est nette et claire. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond aux professions de cadres ou cadreuses de films et cadres ou cadreuses vidéo (CNP 5222) et de techniciens et techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225).

Les appellations d'emploi recensées

Plusieurs appellations d'emploi sont utilisées pour désigner la fonction de travail d'assistante ou assistant à la caméra, à savoir assistante-caméraman ou assistant-caméraman, aide-cadreuse ou aide-cadreur, 1^{re} assistante ou 1^{er} assistant à la caméra et 2^e assistante ou 2^e assistant à la caméra.

Le contexte de travail

L'environnement physique

L'assistante ou l'assistant à la caméra travaille essentiellement sur un plateau de tournage qui peut être aménagé dans différents types d'environnement, à l'intérieur comme à l'extérieur. Les environnements intérieurs sont extrêmement diversifiés et parmi les plus courants signalons les studios de prise de vue, les studios des télédiffuseurs, les édifices publics, les usines en exploitation ou les usines désaffectées et les résidences privées. Les environnements extérieurs sont également diversifiés et peuvent être situés

55. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail d'assistante ou assistant à la caméra peuvent, dans le contexte d'une petite production, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de cadreuse ou cadreur ou encore celle de directrice ou directeur de la photographie. En revanche, dans le contexte d'une production d'envergure, les responsabilités et les tâches en cause peuvent être confiées à plusieurs personnes, soit à la 1^{re} assistante ou le 1^{er} assistant à la caméra et à la 2^e assistante ou le 2^e assistant à la caméra.

en milieu urbain comme en milieu naturel. Par ailleurs, sur les lieux d'une production cinématographique ou audiovisuelle, l'assistante ou assistant à la caméra n'est pas affecté à un poste de travail fixe. En fait, l'exercice de cette fonction de travail suppose une certaine mobilité, en particulier au moment de déplacer la caméra et ses accessoires sur le plateau ou d'un lieu de tournage à un autre. De plus, la personne qui exerce la fonction de travail en cause peut être appelée à se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services liés à la prise de vue et, en particulier, au matériel d'enregistrement des scènes nécessaire à la production cinématographique et audiovisuelle.

L'environnement organisationnel

La personne qui exerce la fonction de travail d'assistante ou assistant à la caméra est en relation constante avec un ensemble d'autres personnes. En effet, dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, cette personne travaille au sein de l'équipe qui s'occupe de l'enregistrement des scènes, en même temps qu'elle collabore avec les membres du personnel technique des différents départements associés à la production. En particulier, elle collabore avec la directrice ou le directeur de la photographie et la cadreuse ou le cadreur, qui supervisent son travail, avec l'opératrice ou l'opérateur de stabilisateur Steadicam, la ou le chef machiniste, la ou le chef éclairagiste et la ou le scripte.

Les objets de travail

L'assistante ou l'assistant à la caméra s'occupe de la préparation, de l'assemblage et de l'entretien des différents éléments qui composent le matériel d'enregistrement des scènes nécessaire au tournage d'une production cinématographique ou audiovisuelle. Ainsi, cette personne participe à la réalisation de différents types de production, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la personne qui exerce la fonction de travail d'assistante ou assistant à la caméra se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique ou audiovisuelle (scénario, feuille de service, rapport d'activités de l'équipe affectée à l'enregistrement des scènes, etc.); aux dessins représentant les prises de vue possibles pour chacune des scènes à tourner; aux caméras : caméras traditionnelles (caméras 16 mm [Arri SRIII, Aaton XTR Prod, etc.], caméras 35 mm [Arricam, Arri 535, Aaton 35 III, etc.], etc.), chargeurs et pellicule; caméras analogiques (VHS, Super VHS, 8 mm, Hi8, Betacam, Betacam SP, etc.), cassettes de tournage; caméras numériques (Betacam SX, Digital8, Digital Betacam, Digital-S, DV, etc.); au matériel de tournage : lentilles, objectifs, diaphragme, obturateur, viseur, bagues intermédiaires, filtres, bloc d'alimentation, piles, trépieds, moniteur, décamètre; de même qu'aux renseignements recueillis auprès de la directrice ou du directeur de la photographie et de la cadreuse ou du cadreur à propos du type de plan recherché et des déplacements à effectuer au moment du tournage.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail d'assistante ou assistant à la caméra sont regroupées sous les deux champs de responsabilités suivants : préparation et entretien du matériel d'enregistrement des scènes et exécution de la mise au point de la caméra.

1 Préparation et entretien du matériel d'enregistrement des scènes

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation et à l'entretien du matériel d'enregistrement des scènes auprès de la directrice ou du directeur de la photographie et de la cadreuse ou du cadreur (type de caméra utilisé, accessoires nécessaires, caractéristiques visuelles des scènes à tourner, etc.)
- 1.2 Effectuer les commandes de matériel et tenir à jour l'inventaire du matériel d'enregistrement des scènes

- 1.3 Transporter le matériel d'enregistrement des scènes sur les lieux du tournage
- 1.4 Assembler les différentes composantes du matériel d'enregistrement des scènes, à savoir la caméra et les chargeurs ou les cassettes de tournage, les lentilles, les objectifs, le diaphragme, les filtres, etc.
- 1.5 S'assurer que la caméra et ses accessoires sont en bon état de fonctionnement, notamment en effectuant l'entretien régulier et préventif du matériel

2 Exécution de la mise au point de la caméra

- 2.1 Réunir les renseignements nécessaires à la mise au point de la caméra auprès de la directrice ou du directeur de la photographie et de la cadreuse ou du cadreur (type de plan [plan d'ensemble, plan moyen, plan américain, gros plan, etc.], angle de la prise de vue [plongée, contre-plongée, angle plat, etc.], mouvements de la caméra [panoramique, travelling, zoom, etc.], déplacements des comédiennes et des comédiens, etc.)
- 2.2 Évaluer la distance entre l'objectif de la caméra et le sujet à l'aide du décimètre, en tenant compte du type de plan, de l'angle de la prise de vue, des mouvements de la caméra ainsi que des déplacements des comédiennes et des comédiens, puis placer des points de repère
- 2.3 Effectuer la mise au point de la caméra manuellement, au moment de la prise de vue
- 2.4 S'assurer de la netteté et de la clarté de l'image

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail d'assistante ou assistant à la caméra peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail. De plus, elle peut, en cours de carrière, accéder à plusieurs fonctions de travail qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. Ainsi, la personne qui exerce cette fonction de travail peut éventuellement occuper le poste de cadreuse ou cadreur, puis celui de directrice ou directeur de la photographie et, de ce fait, avoir à assumer des responsabilités liées à la planification et à la supervision de toutes les activités relatives aux prises de vue d'une production cinématographique ou audiovisuelle, de même que des responsabilités liées à la conception de l'ambiance visuelle d'une production. La progression dans la carrière de l'assistante ou assistant à la caméra est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de création ou des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

2.4.3 La fonction de travail de cadreuse ou cadreur

La cadreuse ou le cadreur a la responsabilité d'effectuer les prises de vue au cours d'une production cinématographique ou audiovisuelle⁵⁶. De manière plus précise, la personne qui exerce la fonction de travail de cadreuse ou cadreur utilise la caméra en vue d'enregistrer chacune des scènes d'une production, ce qui suppose qu'elle exécute la mise en place du matériel d'enregistrement des images, le réglage de l'objectif et des différentes composantes du matériel, le cadrage de chaque plan ainsi que les déplacements de la caméra au moment du tournage. Pour ce faire, elle doit avoir une bonne connaissance des principes de composition d'une image, des différents types de plan (plan d'ensemble, plan moyen, plan américain, gros plan, etc.), des angles possibles des prises de vue (plongée, contre-plongée, angle plat, etc.), des mouvements de la caméra (panoramique, travelling, zoom, etc.) et du matériel d'enregistrement. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond à la profession de cadres ou cadres de films et cadres ou cadres vidéo (CNP 5222).

56. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail de cadreuse ou cadreur peuvent, dans le contexte d'une petite production, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de directrice ou directeur de la photographie.

Les appellations d'emploi recensées

L'appellation d'emploi de caméraman est également utilisée pour désigner la fonction de travail de cadreuse ou cadreur⁵⁷.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La personne qui exerce la fonction de travail de cadreuse ou cadreur travaille essentiellement sur un plateau de tournage, lequel peut être aménagé dans différents types d'environnement, à l'intérieur comme à l'extérieur. Les environnements intérieurs sont extrêmement diversifiés et parmi les plus courants signalons les studios de prise de vue, les studios des télédiffuseurs, les édifices publics, les usines en exploitation ou les usines désaffectées et les résidences privées. Les environnements extérieurs sont également diversifiés et peuvent être situés en milieu urbain comme en milieu naturel. Par ailleurs, sur les lieux d'une production cinématographique ou audiovisuelle, cette personne n'est pas affectée à un poste de travail fixe. En effet, les responsabilités et les tâches propres à cette fonction de travail supposent une certaine mobilité, en particulier au moment de mettre en place le matériel en vue d'effectuer la prise de vue, comme au moment de la prise de vue proprement dite. En outre, la cadreuse ou le cadreur peut être appelé à se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services liés à la prise de vue et, en particulier, au matériel d'enregistrement des scènes nécessaire à une production cinématographique et audiovisuelle.

L'environnement organisationnel

La cadreuse ou le cadreur travaille au sein de l'équipe qui s'occupe de l'enregistrement des scènes et collabore avec les membres du personnel technique des différents départements associés à la production cinématographique ou audiovisuelle. Plus précisément, cette personne travaille sous la supervision de la directrice ou du directeur de la photographie et de la réalisatrice ou du réalisateur, et elle collabore étroitement avec l'assistante ou l'assistant à la caméra, dont elle supervise le travail, ainsi qu'avec l'opératrice ou l'opérateur de stabilisateur Steadicam, la ou le perchiste et les comédiennes et les comédiens. De plus, elle est appelée à travailler de concert avec la ou le chef machiniste et la ou le chef éclairagiste.

Les objets de travail

La cadreuse ou le cadreur a la responsabilité de la composition des images et de l'exécution des prises de vue. Ainsi, cette personne participe à la réalisation de différents types de production, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la cadreuse ou le cadreur se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique ou audiovisuelle (scénario, feuille de service, rapport d'activités de l'équipe affectée à l'enregistrement des scènes, etc.); au scénarimage; aux dessins représentant les prises de vue possibles pour chacune des scènes à tourner; aux caméras : caméras

57. Bien que l'appellation d'emploi de caméraman soit reconnue par l'Office québécois de la langue française et largement utilisée par les personnes qui travaillent dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle — en particulier dans le contexte de la production télévisuelle au cours de l'enregistrement de bulletins de nouvelles, de reportages et de documentaires —, nous avons choisi d'utiliser l'appellation de cadreuse ou cadreur pour désigner la personne affectée à l'exécution des prises de vue. C'est donc dire que nous considérons les deux appellations d'emploi en cause, à savoir caméraman et cadreuse ou cadreur, comme des synonymes, et ce, malgré les différences significatives qui existent entre ces deux postes, sur le plan notamment du type de matériel utilisé et du contexte de travail.

traditionnelles (caméras 16 mm [Arri SRIII, Aaton XTR Prod, etc.], caméras 35 mm [Arricam, Arri 535, Aaton 35 III, etc.], etc.), chargeurs et pellicule; caméras analogiques (VHS, Super VHS, 8 mm, Hi8, Betacam, Betacam SP, etc.), cassettes de tournage; caméras numériques (Betacam SX, Digital8, Digital Betacam, Digital-S, DV, etc.); au matériel de tournage : lentilles, objectifs, diaphragme, obturateur, viseur, bagues intermédiaires, filtres, bloc d'alimentation, piles, trépieds, moniteur; de même qu'aux renseignements recueillis auprès de la directrice ou du directeur de la photographie et de la réalisatrice ou du réalisateur à propos des caractéristiques visuelles des scènes à tourner, du type de plan recherché, des angles de prises de vue et des déplacements à effectuer au moment du tournage.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de cadreuse ou cadreur sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle de la prise de vue, élaboration de la conception des prises de vue et exécution des prises de vue.

1 Préparation du projet sous l'angle de la prise de vue

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la prise de vue, c'est-à-dire lire le scénario, prendre connaissance du scénarimage et des dessins représentant les prises de vue possibles pour chacune des scènes à tourner, dresser la liste des caractéristiques visuelles, visiter les lieux de tournage et repérer les problèmes potentiels liés à la prise de vue, déterminer le matériel spécialisé nécessaire (type de caméra utilisé, accessoires utiles [grue, chariot, etc.], etc.), etc.
- 1.2 Échanger avec la directrice ou le directeur de la photographie et la réalisatrice ou le réalisateur à propos de l'ambiance visuelle recherchée, du nombre et du type de plans (plan d'ensemble, plan moyen, plan américain, gros plan, etc.), de l'angle des prises de vue (plongée, contre-plongée, angle plat, etc.), des mouvements de la caméra (panoramique, travelling, zoom, etc.) et des déplacements des comédiennes et des comédiens prévus pour chacune des scènes à tourner
- 1.3 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des contraintes liées aux lieux de tournage, au matériel disponible, aux techniques utilisées, etc.

2 Élaboration de la conception des prises de vue

- 2.1 Participer aux essais à la caméra, c'est-à-dire effectuer différents tests de cadrage, de types de plan, d'angles, de trucages et de mouvements de caméra, puis enregistrer les scènes
- 2.2 Visionner les essais à la caméra, puis discuter du résultat avec la directrice ou le directeur de la photographie et la réalisatrice ou le réalisateur
- 2.3 Suggérer des manières de faire à la réalisatrice ou au réalisateur et à la directrice ou au directeur de la photographie, le cas échéant
- 2.4 Participer à la mise en place du matériel en vue d'effectuer la prise de vue
- 2.5 Participer à la répétition de la scène en suivant l'action avec la caméra, sans enregistrer, et apporter, le cas échéant, des ajustements au cadrage, au mouvement de la caméra de même qu'au réglage des différentes composantes du matériel d'enregistrement des scènes

3 Exécution des prises de vue

- 3.1 Cadrer la scène selon les indications fournies par la directrice ou le directeur de la photographie et la réalisatrice ou le réalisateur
- 3.2 Effectuer la prise de vue fixe ou en mouvement
- 3.3 S'assurer que l'image enregistrée est stable, bien cadrée et nette
- 3.4 Évaluer la qualité de la prise de vue, puis échanger avec la directrice ou le directeur de la photographie et la réalisatrice ou le réalisateur à propos des solutions possibles pour améliorer les prises de vue, le cas échéant

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de cadreuse ou cadreur peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail, ce qui est souvent le cas si elle travaille à la réalisation de petites productions. Toutefois, l'accès à la fonction de travail de cadreuse ou cadreur suppose généralement que

la personne a acquis de l'expérience en travaillant à titre d'assistante ou assistant à la caméra au cours de différents types de production.

Par ailleurs, la cadreuse ou le cadreur peut, en cours de carrière, accéder à d'autres fonctions de travail qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut éventuellement occuper le poste de directrice ou directeur de la photographie et, de ce fait, avoir à assumer des responsabilités liées à la planification et à la supervision de toutes les activités relatives aux prises de vue d'une production cinématographique ou audiovisuelle, de même que des responsabilités liées à la conception de l'ambiance visuelle d'une production. Elle peut également accéder au poste de réalisatrice ou réalisateur. La progression dans la carrière de la cadreuse ou du cadreur est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de création ou des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

2.4.4 La fonction de travail d'éclairagiste de plateau

La personne qui exerce la fonction de travail d'éclairagiste de plateau a la responsabilité de produire l'éclairage et les jeux de lumière pour les besoins de productions variées. Ainsi, dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle comme dans celui des arts de la scène, l'éclairagiste de plateau⁵⁸ participe à l'installation et à la mise sous tension du réseau temporaire de distribution électrique qui est mis en place sur un plateau de tournage, dans une salle de spectacle ou dans un théâtre. De plus, la personne qui exerce la fonction de travail d'éclairagiste de plateau s'occupe de l'assemblage et du réglage du matériel nécessaire à l'éclairage, tel que les différents types de projecteurs et de lampes, les trépieds, les diffuseurs et les correcteurs de température de la lumière. Cette fonction de travail est associée à la profession d'autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (CNP 5226) de la Classification nationale des professions.

Les appellations d'emploi recensées

La fonction de travail d'éclairagiste de plateau est également désignée sous les appellations d'éclairagiste et de technicienne ou technicien à l'éclairage.

Le contexte de travail

L'environnement physique

Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, la personne qui exerce la fonction de travail d'éclairagiste de plateau travaille essentiellement sur un plateau de tournage, lequel peut être aménagé dans différents types d'environnements, et ce, à l'intérieur comme à l'extérieur. Les environnements intérieurs sont extrêmement diversifiés; parmi les plus courants, signalons les studios de prise de vue, les studios des télédiffuseurs, les édifices publics, les usines en exploitation ou les usines désaffectées et les résidences privées. Les environnements extérieurs sont également diversifiés et peuvent être situés en milieu urbain comme en milieu naturel. Dans le contexte des arts de la scène, l'éclairagiste de plateau travaille principalement dans des salles de spectacle et des théâtres.

58. Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, la fonction de travail d'éclairagiste de plateau a récemment fait l'objet d'une analyse, laquelle a conduit à la production d'une norme professionnelle. En effet, à la suite d'une demande faite par le Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ), le métier d'éclairagiste de plateau a été décrit dans une norme, et ce, dans le but de mettre sur pied un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). La norme professionnelle a donc été produite en vue de tenir compte d'une progression dans l'apprentissage du métier d'éclairagiste de plateau et celui-ci a été décrit selon quatre classes. Ainsi, la classe D correspond à l'entrée dans l'exercice du métier et la classe A correspond à la classe la plus avancée. Dans la présente étude, la fonction de travail d'éclairagiste de plateau est associée à la classe d'entrée de cette norme.

Par ailleurs, sur les lieux d'une production cinématographique ou audiovisuelle, dans les salles de spectacles et les théâtres, l'éclairagiste de plateau n'est pas affecté à un poste de travail fixe. Au contraire, cette personne est appelée à se déplacer constamment, selon les besoins de la mise en place du réseau temporaire de distribution de l'électricité de même que de l'installation et du réglage du matériel d'éclairage.

L'environnement organisationnel

La personne qui exerce la fonction de travail d'éclairagiste de plateau est en relation constante avec un ensemble d'autres personnes. En effet, dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, elle travaille au sein d'une équipe d'éclairagistes et en collaboration avec les membres du personnel technique des différents départements associés à la production. En particulier, elle collabore avec la ou le chef éclairagiste, la ou le *best boy* éclairagiste et la directrice ou le directeur de la photographie, qui supervisent son travail, avec les machinistes ainsi qu'avec le personnel de la régie de plateau. Dans le contexte des arts de la scène, elle travaille de concert avec la metteuse ou le metteur en scène, la ou le chorégraphe, la ou le scénographe et la décoratrice ou le décorateur.

Les objets de travail

Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, la personne qui est affectée à la fonction de travail d'éclairagiste de plateau peut être appelée à participer à différents types de production, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips. Dans le contexte des arts de la scène, l'éclairagiste de plateau peut prendre part à la réalisation de concerts, de spectacles de danse, d'humour et de variétés, de pièces de théâtre et autres événements.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par l'éclairagiste de plateau se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique ou audiovisuelle (scénario, feuille de service, etc.); à la documentation relative au matériel (liste du matériel nécessaire à l'éclairage, plan et devis du réseau temporaire de distribution de l'électricité, plaques signalétiques, etc.); à la documentation relative aux normes de santé et de sécurité au travail (*Règles de sécurité pour l'industrie du cinéma et de la vidéo du Québec*, formulaire de la CSST intitulé *Travail à proximité des lignes électriques – Procédé de travail*, etc.); au matériel électrique (câblage, prises de courant, connecteurs, tapis de câblage, disjoncteurs de fuite à terre, disjoncteurs à la charge, fusibles, commutateurs, etc.); au matériel d'éclairage (projecteurs, lampes, ampoules, trépieds, diffuseurs, correcteurs de température de la lumière, gélamines, etc.); à l'outillage (pinces, clés à molette, tournevis, couteaux, ruban adhésif, pinces à linge, appareils de levage [grue mobile, chariot élévateur, etc.], etc.); à l'équipement de protection (harnais de sécurité, cordes d'assurance, chaussures à semelles de caoutchouc, gants de caoutchouc, etc.); de même qu'aux renseignements recueillis auprès de la personne responsable de l'éclairage.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail d'éclairagiste de plateau sont regroupées sous les quatre champs de responsabilités suivants : participation à l'installation du réseau temporaire de distribution de l'électricité, mise sous tension des circuits de distribution de l'électricité, manipulation des éléments utilisés pour l'éclairage et ajustement de l'éclairage et participation au démontage du réseau temporaire de distribution de l'électricité.

1 Participation à l'installation du réseau temporaire de distribution de l'électricité

- 1.1 Mettre en place le câblage utile à l'installation du réseau de distribution de l'électricité
- 1.2 Dérouler le câblage

- 1.3 Mettre en place le matériel électrique et le matériel d'éclairage
- 1.4 Assembler de manière fonctionnelle les différents éléments du circuit électrique

2 Mise sous tension des circuits de distribution de l'électricité

- 2.1 S'assurer que tous les éléments du circuit électrique sont en bon état de fonctionnement et adéquats
- 2.2 Brancher le premier élément du câblage à la boîte de distribution où le disjoncteur est ouvert
- 2.3 Brancher les autres éléments du câblage qui composent le circuit électrique à mettre sous tension
- 2.4 Brancher la charge au câblage

3 Manipulation des éléments utilisés pour l'éclairage et ajustement de l'éclairage

- 3.1 Mettre en place les projecteurs et les accessoires utilisés pour l'éclairage en s'assurant qu'ils sont amarrés de manière adéquate et sécuritaire
- 3.2 Allumer les projecteurs selon la technique appropriée
- 3.3 Ajuster la position et l'orientation des projecteurs selon les indications fournies par la personne responsable
- 3.4 Focaliser la lumière sur le sujet à éclairer
- 3.5 Régler l'intensité et la coloration de la lumière, le cas échéant

4 Participation au démontage du réseau temporaire de distribution de l'électricité

- 4.1 Mettre les circuits de distribution inutilisés hors tension et débrancher le câblage de la boîte d'alimentation et des charges
- 4.2 Démonter et ranger les différents éléments utilisés pour l'éclairage
- 4.3 Rouler le câblage de la manière appropriée
- 4.4 Transporter le câblage et le matériel vers les lieux de rangement désignés par la personne responsable

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail d'éclairagiste de plateau peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail. En outre, elle peut, en cours de carrière, accéder à des postes qui comportent plus de responsabilités. Ainsi, cette personne peut devenir *best boy* éclairagiste ou chef éclairagiste et assumer les responsabilités liées à l'élaboration du réseau temporaire de distribution électrique ou à la supervision de toutes les activités relatives à l'éclairage d'une production cinématographique ou audiovisuelle. La progression dans la carrière de l'éclairagiste de plateau est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à effectuer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

2.4.5 La fonction de travail d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam

L'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam a la responsabilité d'effectuer les prises de vue en mouvement qui ne sont pas tournées à l'aide d'un chariot de caméra (dolly) sur rails ou sur roues⁵⁹. Cet appareil permet d'effectuer des prises de vue en mouvement qui fournissent des images beaucoup plus stables que celles tournées à l'aide d'une caméra portative, et ce, malgré un déplacement dans l'espace. Cette personne doit installer la caméra sur le stabilisateur Steadicam, régler les différents éléments qui composent l'appareil, tels que la colonne (*slid*), le plateau de fixation, le moniteur, la pile, le bras articulé et la veste qui lui permet de soutenir l'appareil, faire la mise au point de la caméra, puis effectuer la prise de vue en se déplaçant selon les indications fournies par la réalisatrice ou le réalisateur et par la directrice ou le directeur de la photographie. À cet effet, la personne affectée à la fonction de travail d'opératrice ou

59. La fonction de travail d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam ou stabilisateur d'images consiste, en quelque sorte, en une spécialité de la fonction de travail de cadreuse ou cadreur. En effet, selon les personnes interviewées à ce sujet, l'exercice de la fonction de travail en cause suppose d'abord la maîtrise de compétences liées à la prise de vue fixe, puis le développement de compétences complémentaires liées à la prise de vue en mouvement à l'aide du stabilisateur Steadicam. D'ailleurs, les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam peuvent, dans le contexte d'une petite production, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de cadreuse ou cadreur.

opérateur de stabilisateur Steadicam doit s'assurer que ses mouvements ne créent aucune modification du cadrage établi. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond à la profession de cadres ou cadres de films et cadres ou cadres vidéo (CNP 5222).

Les appellations d'emploi recensées

Seule l'appellation d'emploi d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam est utilisée pour désigner la fonction de travail visée.

Le contexte de travail

L'environnement physique

L'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam travaille essentiellement sur un plateau de tournage, lequel peut être aménagé dans différents types d'environnement, à l'intérieur comme à l'extérieur. Les environnements intérieurs sont extrêmement diversifiés; parmi les plus courants, signalons les studios de prise de vue, les studios des télédiffuseurs, les édifices publics, les usines en exploitation ou les usines désaffectées et les résidences privées. Les environnements extérieurs sont également diversifiés et peuvent être situés en milieu urbain comme en milieu naturel. Par ailleurs, sur les lieux d'une production cinématographique ou audiovisuelle, l'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam n'est pas affecté à un poste de travail fixe. Au contraire, cette personne se déplace constamment au moment du tournage, alors qu'elle effectue les prises de vue en mouvement. En outre, elle peut être appelée à se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services liés à la prise de vue et, en particulier, à la prise de vue à l'aide d'un stabilisateur Steadicam.

L'environnement organisationnel

La personne qui exerce la fonction de travail d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam ne participe pas au tournage dans son ensemble. Elle y participe au moment du tournage de scènes en mouvement qui ne sont pas tournées à l'aide d'un chariot de caméra (dolly) sur rails ou sur roues. Lorsqu'elle prend part au tournage, cette personne travaille sous la supervision de la directrice ou du directeur de la photographie et de la réalisatrice ou du réalisateur. En outre, elle collabore étroitement avec la cadreuse ou le cadreur, l'assistante ou l'assistant à la caméra, la ou le chef machiniste, la ou le perchiste et les comédiennes et comédiens.

Les objets de travail

L'opératrice ou l'opérateur de stabilisateur Steadicam effectue le cadrage et la prise de vue des scènes qui exigent l'assistance du stabilisateur Steadicam, notamment les scènes tournées dans des endroits restreints ou sur des terrains accidentés. Ainsi, cette personne participe à la réalisation de différents types de production cinématographique ou audiovisuelle, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la personne qui exerce la fonction de travail d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique ou audiovisuelle (scénario, scénarimage, feuille de service, etc.); aux dessins représentant les prises de vue possibles pour chacune des scènes à tourner à l'aide du stabilisateur Steadicam; aux différents types de stabilisateur Steadicam (Master Film, Master Elite, EDTV, Broadcast, Provid, 3A, EFP, etc.) et à leurs composantes (colonne [*sled*], plateau de fixation, *gimbal*, moniteur, pile, module électronique, bras articulé, veste, connecteur, etc.); à une caméra traditionnelle, ses chargeurs et sa pellicule; à une caméra analogique et ses cassettes de tournage; à une caméra numérique; de même

qu'aux renseignements recueillis auprès de la directrice ou du directeur de la photographie et de la réalisatrice ou du réalisateur à propos du type de plan recherché et des déplacements à effectuer au moment du tournage.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam sont regroupées sous les deux champs de responsabilités suivants : préparation des prises de vue en mouvement requerrant le stabilisateur Steadicam et exécution des prises de vue en mouvement à l'aide du stabilisateur Steadicam.

1 Préparation des prises de vue en mouvement requerrant le stabilisateur Steadicam

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires aux prises de vue en mouvement auprès de la directrice ou du directeur de la photographie (type de caméra utilisé, caractéristiques visuelles de la scène à tourner, type de plan [plan d'ensemble, plan moyen, plan américain, gros plan, etc.], angle de la prise de vue [plongée, contre-plongée, angle plat, etc.], cadrage souhaité, déplacements des comédiennes et des comédiens, mouvements de la caméra, etc.
- 1.2 Sélectionner le type de stabilisateur Steadicam le plus approprié à la situation
- 1.3 Installer la caméra sur le stabilisateur Steadicam, régler les différents éléments qui composent l'appareil, tels que la colonne (*sled*), le plateau de fixation, le moniteur, la pile, le bras articulé et la veste, faire la mise au point de la caméra et procéder à différents essais
- 1.4 Suggérer des manières de faire à la réalisatrice ou au réalisateur et à la directrice ou au directeur de la photographie, le cas échéant
- 1.5 Participer à la répétition de la scène et apporter, le cas échéant, des ajustements au réglage des différents éléments du stabilisateur Steadicam de même qu'aux choix de déplacements de la caméra

2 Exécution des prises de vue en mouvement à l'aide du stabilisateur Steadicam

- 2.1 Mettre au point la caméra en évaluant la distance entre l'objectif de la caméra et le sujet, en s'assurant de la netteté de l'image et en tenant compte des déplacements prévus
- 2.2 Cadrer la scène selon les indications fournies par la réalisatrice ou le réalisateur et la directrice ou le directeur de la photographie
- 2.3 Effectuer la prise de vue en se déplaçant selon les indications fournies par la réalisatrice ou le réalisateur et la directrice ou le directeur de la photographie
- 2.4 S'assurer que l'image enregistrée est stable, bien cadrée et nette
- 2.5 Évaluer la qualité de la prise de vue afin d'échanger avec la réalisatrice ou le réalisateur et la directrice ou le directeur de la photographie à propos des solutions possibles pour améliorer les prises de vue en mouvement, le cas échéant

Le cheminement professionnel

De manière générale, l'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam accède à cette fonction de travail après avoir acquis de l'expérience à titre d'assistante ou d'assistant à la caméra ou encore de cadreuse ou de cadreur. De plus, cette personne peut, en cours de carrière, accéder à plusieurs fonctions de travail qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut éventuellement occuper le poste de directrice ou directeur de la photographie et, de ce fait, avoir à assumer des responsabilités liées à la planification et à la supervision de toutes les activités relatives aux prises de vue d'une production cinématographique ou audiovisuelle, de même que des responsabilités liées à la conception de l'ambiance visuelle d'une production. La progression dans la carrière de l'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de création, ou des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

B) Les fonctions de travail consacrées à l'image au cours de la postproduction

Les quatre fonctions de travail décrites aux points 2.4.6, 2.4.7, 2.4.8 et 2.4.9 de la présente division sont consacrées à l'image au cours de la postproduction. En effet, les fonctions de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur, de coloriste, de monteuse ou monteur en ligne et de monteuse ou monteur hors-ligne sont associées à l'assemblage et au traitement des images d'une production cinématographique ou audiovisuelle. C'est donc dire que ces fonctions de travail partagent un ensemble de caractéristiques communes. Les fonctions de travail en cause sont exercées dans un environnement physique semblable, soit dans une salle de montage, un bureau ou un studio de création d'effets visuels, qui sont des lieux où sont disposés les plateformes de montage et le matériel informatique utile à l'assemblage et au traitement des images, tel que des ordinateurs, des logiciels, des moniteurs et des magnétoscopes. Ces fonctions de travail sont également exercées dans un environnement organisationnel similaire, soit au sein d'une petite équipe affectée à l'assemblage et au traitement des images, dont les activités, généralement exécutées selon un échéancier précis, sont supervisées par la réalisatrice ou le réalisateur et la directrice ou le directeur de la postproduction. De plus, elles ont comme objet principal de travail l'assemblage et le traitement des prises de vue sélectionnées, de sorte que l'ensemble des tâches qu'elles accomplissent visent à réaliser une œuvre achevée d'un rythme et d'un style particulier ainsi que d'une grande cohérence visuelle, notamment sur le plan des couleurs, des contrastes et des transitions entre les images. Ce faisant, les personnes qui exercent ces fonctions de travail doivent faire preuve d'imagination et de créativité dans l'exécution des tâches qui leur sont propres. Enfin, ces personnes travaillent principalement à titre de personnel régulier dans les entreprises de services techniques, bien qu'elles puissent également être embauchées à la pige par les entreprises de production et de postproduction.

2.4.6 La fonction de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur

La personne qui exerce la fonction de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur a la responsabilité de soutenir la monteuse ou le monteur hors-ligne dans l'exécution de son travail. Ainsi, cette personne prépare et entretient le matériel utilisé au cours du montage des images d'une production cinématographique ou audiovisuelle, exécute l'ensemble des tâches administratives liées au montage des images, notamment le classement et la gestion des images numérisées à l'aide d'un ordinateur, et effectue, dans certains cas, un premier assemblage des prises de vue sélectionnées⁶⁰. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond à la profession de techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225).

Les appellations d'emploi recensées

Seule l'appellation d'emploi d'assistante-monteuse ou assistant-monteur est utilisée pour désigner la fonction de travail visée.

Le contexte de travail

L'environnement physique

L'assistante-monteuse ou l'assistant-monteur travaille essentiellement dans une salle de montage et dans une salle de transfert, où est disposé le matériel de montage, tel que des ordinateurs, des logiciels, des moniteurs et des magnétoscopes, et le matériel nécessaire au transfert des images d'un support à un autre. Par ailleurs, cette personne peut être appelée à se déplacer sur les plateaux de tournage afin de

60. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur peuvent, dans le contexte d'une petite production, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur hors-ligne.

recueillir les renseignements utiles au montage des images. Elle peut également se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services informatiques ou de biens et de services associés à la production cinématographique et audiovisuelle (fournisseurs de matériel informatique, fournisseurs de services de postproduction [développement de pellicule, effets visuels, etc.], développeuses ou développeurs de logiciels, etc.).

L'environnement organisationnel

L'assistante-monteuse ou l'assistant-monteur travaille généralement sous la supervision de la monteuse ou du monteur hors-ligne. De plus, cette personne est appelée à collaborer avec la monteuse ou le monteur en ligne, la productrice ou le producteur, la directrice ou le directeur de la postproduction, la ou le coloriste, la monteuse ou le monteur sonore, la ou le scripte et le personnel des entreprises de services techniques.

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur participe à la réalisation de différents types de production cinématographique et audiovisuelle, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des documentaires, des films publicitaires et des vidéoclips.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par l'assistante-monteuse ou l'assistant-monteur se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique ou audiovisuelle (scénario, scénarimage, rapport de continuité, etc.); au registre lié au montage des scènes; à l'ensemble des images de la production enregistrées sur une cassette (Betacam, Betacam SP, Digital Betacam, etc.); à un appareil de transfert (Spirit, Rank Cintel, etc.); à un ordinateur et à ses périphériques d'entrée (clavier, souris, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); à des disques durs externes; aux logiciels de montage hors-ligne (Avid, Final Cut Pro, Media 100, etc.); aux différents magnétoscopes; ainsi qu'aux différents supports numériques (disquettes, cédéroms, cassettes Betacam, etc.).

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation et entretien du matériel nécessaire au montage des images, exécution des activités administratives liées au montage des images et exécution d'un premier assemblage des images, le cas échéant.

1 Préparation et entretien du matériel nécessaire au montage des images

- 1.1 Interconnecter les différentes composantes du matériel nécessaire au montage des images, à savoir les ordinateurs, périphériques, magnétoscopes, etc., le cas échéant
- 1.2 Numériser toutes les prises de vue et convertir leur format selon les normes établies, le cas échéant
- 1.3 Transférer les images numérisées sur un support numérique (cassettes Betacam, cédéroms, etc.), puis sur un disque dur
- 1.4 Effectuer l'entretien régulier et préventif des ordinateurs et des logiciels (gestion de l'espace disque, mises à jour, sauvegardes, résolution de problèmes liés au matériel ou aux logiciels, etc.)

2 Exécution des activités administratives liées au montage des images

- 2.1 Classer les documents utiles au montage (scénario, scénarimage, rapport de continuité, découpage technique, etc.)

- 2.2 S'assurer que tous les renseignements nécessaires au montage des images sont transmis à la monteuse ou au monteur hors-ligne (documents utiles, commentaires de la réalisatrice ou du réalisateur, information provenant de l'entreprise qui a développé la pellicule, etc.)
- 2.3 Tenir un registre des scènes qui ont été tournées, de celles qui ont été numérisées et de celles qui ont été montées
- 2.4 S'assurer d'avoir en main toutes les scènes qui ont été tournées et commander les scènes manquantes, le cas échéant

3 Exécution d'un premier assemblage des images, le cas échéant

- 3.1 Réunir et analyser les renseignements nécessaires à l'exécution d'un premier assemblage des images (consignes de la monteuse ou du monteur hors-ligne, scénario, scénarimage, rapport de continuité, découpage technique, etc.)
- 3.2 Sélectionner des prises de vue en fonction des renseignements réunis
- 3.3 Noter, le cas échéant, les problèmes liés aux prises de vue qui peuvent avoir une incidence sur le montage
- 3.4 Assembler les prises de vue sélectionnées selon l'ordre établi dans le scénario, à l'aide d'un ordinateur et des logiciels appropriés
- 3.5 Présenter ce premier assemblage des images à la monteuse ou au monteur hors-ligne et lui communiquer tous les renseignements pertinents qui s'y rapportent

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail. En outre, en cours de carrière, cette personne peut accéder à des postes qui comportent des responsabilités plus grandes associées à des tâches de création, d'une part, et à des tâches de direction, d'autre part. En fait, l'assistante-monteuse ou l'assistant-monteur peut éventuellement devenir monteuse ou monteur hors-ligne ou monteuse ou monteur en ligne ou encore accéder à un poste de coordination tel que ceux de directrice ou directeur de la postproduction et de superviseure ou superviseur d'effets visuels. La progression dans la carrière de la personne qui exerce cette fonction est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de création, ou des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

2.4.7 La fonction de travail de coloriste

La personne qui exerce la fonction de travail de coloriste a la responsabilité de modifier les couleurs des images d'une production cinématographique et audiovisuelle⁶¹. Ainsi, cette personne doit uniformiser et équilibrer les couleurs et les contrastes de même qu'elle doit ajuster l'intensité et la luminosité des couleurs qui caractérisent les images d'une production. À cet effet, cette personne doit faire preuve de créativité et d'une grande sensibilité artistique. En outre, elle a la responsabilité de transférer les images enregistrées de leur support d'origine, à savoir la pellicule ou la bande magnétique, vers les supports numériques nécessaires au montage hors-ligne, au montage en ligne et à la correction des couleurs, puisque ce transfert a une incidence sur les couleurs. Cette fonction de travail peut être associée à la profession suivante de la Classification nationale des professions : techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225).

61. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail de coloriste peuvent, dans le contexte d'une petite production — en particulier dans le contexte de la production télévisuelle — ou encore selon les différents modes d'organisation du travail dans les entreprises, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne. Par ailleurs, la monteuse ou le monteur en ligne qui effectue la correction des couleurs des images d'une production n'utilise pas, généralement, un logiciel spécialisé en la matière. Pour ce faire, cette personne utilise plutôt le module de correction de couleurs d'un logiciel plus polyvalent, employé pour le montage en ligne.

Les appellations d'emploi recensées

La fonction de travail de coloriste est également désignée sous l'appellation d'étalonneuse ou étalonneur numérique⁶².

Le contexte de travail

L'environnement physique

La personne affectée à la fonction de travail de coloriste travaille généralement dans un studio et dans une salle de transfert, où est disposé le matériel nécessaire au transfert des images d'un support à un autre, ainsi que dans un bureau, où est disposé le matériel informatique nécessaire à la correction des couleurs. De plus, cette personne peut être appelée à se déplacer dans des salles de montage et chez des fournisseurs de biens et de services informatiques (fournisseurs de matériel informatique, développeuse ou développeurs de logiciels, etc.).

L'environnement organisationnel

Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, la personne qui exerce la fonction de travail de coloriste est appelée à collaborer avec l'équipe chargée de diriger et d'approuver la correction des couleurs. Cette équipe peut être constituée de la réalisatrice ou du réalisateur, de la directrice ou du directeur de la photographie, de la directrice ou du directeur artistique, de la directrice ou du directeur de la postproduction et d'une représentante ou d'un représentant de l'entreprise cliente⁶³. À cet égard, la composition de l'équipe chargée de diriger et d'approuver la correction des couleurs varie d'un projet à l'autre. De plus, la ou le coloriste collabore avec la monteuse ou le monteur hors-ligne, la monteuse ou le monteur en ligne, l'infographiste, l'animatrice ou l'animateur 2D/3D et la personne affectée à la composition d'images (*image compositing*).

Ajoutons que la ou le coloriste établit un rapport professionnel particulier avec la réalisatrice ou le réalisateur. En effet, la ou le coloriste doit effectuer la correction des couleurs en respectant la vision artistique de la réalisatrice ou du réalisateur, ce qui suppose une communication efficace et régulière.

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail de coloriste participe au traitement des images de différents types de production cinématographique et audiovisuelle, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des documentaires, des films publicitaires et des vidéoclips.

62. Précisons que l'appellation d'emploi de coloriste est, dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, une adaptation de l'appellation anglaise *colorist*. Cependant, puisqu'elle désigne une profession dont l'émergence est relativement récente et qu'elle est largement utilisée dans le domaine de la postproduction, nous avons choisi de l'utiliser, au détriment de l'appellation d'étalonneuse ou étalonneur numérique, qui, elle, peut être source d'une certaine confusion avec l'appellation d'étalonneuse ou étalonneur. En effet, bien que ces deux dernières appellations renvoient à des fonctions de travail liées à l'étalonnage des couleurs des images d'une production cinématographique ou audiovisuelle, elles présentent des différences significatives sur le plan des techniques utilisées. À titre indicatif, mentionnons que la personne qui exerce la fonction de travail d'étalonneuse ou étalonneur numérique — la ou le coloriste — effectue la correction des couleurs des images d'une production à la fin du processus de postproduction, et ce, à l'aide d'un ordinateur et de logiciels spécialisés, alors que la personne qui exerce la fonction de travail d'étalonneuse ou étalonneur effectue la correction des couleurs des images au moment des travaux de laboratoire liés à la pellicule, lesquels précèdent l'ensemble des activités de postproduction, à l'aide de procédés photochimiques.

63. La présence d'une représentante ou d'un représentant de l'entreprise cliente au sein de l'équipe chargée d'approuver la correction des couleurs s'explique par le fait qu'à cette étape de la postproduction, le projet est presque terminé en ce qui a trait à l'image et que la correction des couleurs a une incidence majeure sur l'aspect général de la production.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la ou le coloriste se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique ou audiovisuelle (scénario, scénarimage, liste de montage, etc.); aux images de la production cinématographique et audiovisuelle proprement dites; à un appareil de transfert (Spirit, Rank Cintel, etc.); à un numériseur de pellicule; à un ordinateur, ses logiciels de correction des couleurs (Luster, par exemple) et ses périphériques d'entrée (clavier, souris, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); à des disques durs externes; à un appareil spécialisé en correction de couleur et à ses logiciels (da Vinci, Poggle, etc.); aux différents magnétoscopes; aux différents supports numériques (disquettes, cédéroms, cassettes Betacam, etc.); ainsi qu'aux renseignements recueillis à propos de l'ambiance visuelle recherchée.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de coloriste sont regroupées sous les deux champs de responsabilités suivants : transfert des images du support d'origine vers les supports numériques nécessaires au montage hors-ligne, à la correction des couleurs et au montage en ligne et correction des couleurs.

1 Transfert des images du support d'origine vers les supports numériques nécessaires au montage hors-ligne, à la correction des couleurs et au montage en ligne

- 1.1 Numériser la pellicule à l'aide d'un appareil de transfert (Spirit, Rank Cintel, etc.) ou d'un numériseur en vue d'obtenir l'ensemble des images de la production dans un format de données numériques, puis enregistrer ces données sur le support numérique approprié (cassette, disque dur, etc.), dans le cas où les images ont été enregistrées sur pellicule
- 1.2 Transférer l'ensemble des images de la production de la cassette d'origine vers le support numérique approprié (cassette, disque dur, etc.), dans le cas où les images ont été enregistrées sur cassette vidéo
- 1.3 Convertir, selon les besoins, le format des données numériques (Cineon, HD, SGI, DPX, etc.), et ce, en tenant compte de l'incidence de cette conversion sur les couleurs des images
- 1.4 Transférer l'ensemble des images de la production cinématographique ou audiovisuelle sur un support numérique dans le format de données approprié et transmettre ces images à la monteuse ou au monteur hors-ligne
- 1.5 Transférer, à partir de la liste de montage produite par la monteuse ou le monteur hors-ligne, les images choisies sur un support numérique dans le format de données approprié en vue d'effectuer la correction des couleurs, et ce, après avoir numérisé de nouveau la pellicule, le cas échéant
- 1.6 Transférer les images, après la correction des couleurs, sur un support numérique dans le format de données approprié et transmettre ces images à la monteuse ou au monteur en ligne

2 Correction des couleurs

- 2.1 S'entretenir avec les membres de l'équipe chargée de diriger et d'approuver la correction des couleurs à propos de l'ambiance visuelle recherchée et de la correction des couleurs souhaitée (uniformisation des couleurs, ajout de filtres, ajustement des contrastes, modification de la luminosité, etc.)
- 2.2 Suggérer des manières de faire aux membres de l'équipe, le cas échéant
- 2.3 Effectuer la correction des couleurs à l'aide d'un logiciel installé sur un appareil spécialisé en correction de couleurs (da Vinci, Poggle, etc.) ou installé sur un ordinateur (Luster, par exemple), et ce, en tenant compte des renseignements recueillis auprès de l'équipe
- 2.4 Effectuer différents tests en vue de s'assurer de la cohérence visuelle des images, en particulier sur le plan des couleurs, des contrastes, de la luminosité, etc.
- 2.5 Modifier la correction des couleurs, le cas échéant

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de coloriste peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail, si elle participe à la réalisation de petites productions. Toutefois, l'accès à cette fonction

de travail suppose généralement que la personne a acquis de l'expérience dans le domaine de la postproduction en accomplissant des tâches liées à des fonctions de travail connexes à celle de coloriste, telles que celle d'assistante-monteuse ou assistant-monteur et celle de monteuse ou monteur en ligne.

Par ailleurs, la ou le coloriste peut, en cours de carrière, accéder à d'autres fonctions de travail qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut éventuellement occuper le poste de directrice ou directeur de postproduction et, de ce fait, avoir à assumer des responsabilités liées à la planification et à la supervision de toutes les activités de postproduction cinématographique ou audiovisuelle. La progression dans la carrière de la personne est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

2.4.8 La fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne est responsable des dernières activités de postproduction liées au traitement des images, lesquelles contribuent à faire de ces images une œuvre achevée⁶⁴. Autrement dit, cette personne a la responsabilité de parfaire le premier montage des images, notamment en s'assurant de la qualité et de la cohérence visuelle des images, en créant différents effets visuels simples (ralentis, transitions en fondu, effets spéciaux, etc.) et en intégrant les éléments graphiques et textuels. À cet égard, la monteuse ou le monteur en ligne doit faire preuve de créativité et de minutie dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Cette fonction de travail peut être associée à la profession suivante de la Classification nationale des professions : techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225).

Les appellations d'emploi recensées

La fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne est également désignée sous les appellations de monteuse ou monteur on line et de monteuse ou monteur.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La monteuse ou le monteur en ligne travaille essentiellement dans un bureau où est disposé le matériel informatique utile au montage en ligne, tel qu'un ordinateur, des logiciels, des moniteurs et des magnétoscopes. Par ailleurs, cette personne peut être appelée à se déplacer sur des plateaux de tournage, dans des salles de montage et des studios de création d'effets visuels numériques afin de recueillir les renseignements utiles au traitement du montage des images. Elle peut également se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services informatiques ou de biens et de services associés à la production cinématographique et audiovisuelle (fournisseurs de matériel informatique, fournisseurs de services de postproduction [développement de pellicule, effets visuels, etc.], développeuses ou développeurs de logiciels, etc.).

64. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne peuvent, dans le contexte d'une petite production, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur hors-ligne. En revanche, certaines responsabilités et tâches propres à la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne peuvent, dans le contexte d'une production d'envergure ou encore selon les différents modes d'organisation du travail dans les entreprises, être confiées à d'autres personnes, soit à la ou le coloriste, à la personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) et à l'infographiste.

L'environnement organisationnel

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne est appelée à collaborer avec la réalisatrice ou le réalisateur, la ou le coloriste, la monteuse ou le monteur hors-ligne, de même qu'avec l'assistante-monteuse ou l'assistant-monteur, dont elle supervise le travail. De plus, la monteuse ou le monteur en ligne peut être appelé à travailler en collaboration avec la personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) ainsi qu'avec l'infographiste. Enfin, cette personne peut entrer en contact avec une représentante ou un représentant de l'entreprise cliente, qui doit approuver le montage en ligne, puisqu'il s'agit de la dernière activité de postproduction liée à l'image.

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne participe à la réalisation de différents types de production cinématographique et audiovisuelle, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires, des documentaires et des vidéoclips.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la monteuse ou le monteur en ligne se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique et audiovisuelle (scénario, scénarimage, etc.); à la liste de montage préparée par la monteuse ou le monteur hors-ligne; au premier montage des images réalisé par la monteuse ou le monteur hors-ligne; à l'ensemble des images de la production cinématographique ou audiovisuelle; à un ordinateur et ses périphériques d'entrée (clavier, souris, tablette graphique et stylet, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); à des disques durs externes; aux différents numériseurs; aux différents magnétoscopes; aux différents supports numériques (disquettes, cédéroms, cassettes Betacam, etc.); aux logiciels de montage en ligne (Discreet [Smoke, Fire], Avid Digital Studio, Avid Symphony, etc.); aux logiciels de composition d'images (Discreet [Flame, Combustion], Adobe After Effects, Apple Shake Plus, etc.); aux manuels des logiciels; ainsi qu'aux renseignements recueillis à propos de l'ambiance visuelle recherchée.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle du montage en ligne, préparation des images en vue du montage en ligne et exécution des travaux liés au montage en ligne.

1 Préparation du projet sous l'angle du montage en ligne

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet, c'est-à-dire lire le scénario, prendre connaissance du scénarimage, de la liste des caractéristiques visuelles, de la liste de montage préparée par la monteuse ou le monteur hors-ligne, etc.
- 1.2 S'entretenir avec la réalisatrice ou le réalisateur, la monteuse ou le monteur hors-ligne et la ou le coloriste à propos de l'ambiance visuelle, du style de montage, du rythme du film, des effets à créer (ralentis, accélérés, fondus, etc.), etc.
- 1.3 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des contraintes liées au budget, aux délais de production, aux techniques utilisées, etc.
- 1.4 Suggérer des manières de faire à la réalisatrice ou au réalisateur à propos du montage en ligne

2 Préparation des images en vue du montage en ligne

- 2.1 Transférer toutes les images de la production cinématographique ou audiovisuelle du support numérique d'origine vers l'ordinateur utilisé pour le montage en ligne
- 2.2 Produire une version en haute résolution du montage hors-ligne à l'aide de la liste de montage préparée par la monteuse ou le monteur hors-ligne

- 2.3 S'assurer que le montage en ligne produit en haute résolution correspond en tous points au montage hors-ligne en visionnant les coupures entre les séquences

3 Exécution des travaux liés au montage en ligne

- 3.1 S'assurer que les images sont exemptes de défauts, c'est-à-dire effectuer le contrôle de la qualité des images
- 3.2 Modifier légèrement le premier montage réalisé par la monteuse ou le monteur hors-ligne, c'est-à-dire modifier l'ordre des plans ou des séquences, supprimer certains plans, etc., le cas échéant
- 3.3 Effectuer les effets liés aux transitions entre deux séquences (fondus, superpositions, etc.) et les effets liés aux ralentis et aux accélérés
- 3.4 Effectuer des effets visuels simples, ou alors, dans le cas où les effets sont complexes, voir à ce que cela soit fait par des personnes spécialisées en la matière
- 3.5 Effectuer la composition d'images (*image compositing*), c'est-à-dire l'assemblage, la superposition et l'intégration des effets visuels complexes aux images, le cas échéant
- 3.6 Effectuer la correction des couleurs, le cas échéant
- 3.7 Intégrer les éléments graphiques et textuels aux images (titres, sous-titres, génériques, logotypes, etc.)
- 3.8 Effectuer le recadrage de chacun des plans, et ce, en vue de convertir les images d'un format à un autre, tel que d'un format panoramique (16 X 9) à un format de téléviseur conventionnel (4 X 3), le cas échéant
- 3.9 Produire différentes versions du montage des images selon les besoins de la distribution, notamment pour la diffusion à la télévision d'un long métrage de fiction ou encore pour la distribution à l'étranger d'une production québécoise (découpage différent pour les pauses publicitaires, modification des éléments textuels [titres, sous-titres, génériques, etc.], etc.)

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail, si elle participe à la réalisation de petites productions. Toutefois, l'accès à cette fonction de travail suppose généralement que la personne a acquis de l'expérience dans le domaine de la postproduction en travaillant à titre d'assistante-monteuse ou d'assistant-monteur au cours de différents types de production.

Par ailleurs, la monteuse ou le monteur en ligne peut, en cours de carrière, accéder à d'autres fonctions de travail qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut éventuellement occuper le poste de directrice ou directeur de postproduction et, de ce fait, avoir à assumer des responsabilités liées à la planification et à la supervision de toutes les activités de postproduction cinématographique ou audiovisuelle. La progression dans la carrière de la personne est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

2.4.9 La fonction de travail de monteuse ou monteur hors-ligne

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur hors-ligne est responsable d'assembler, à l'aide d'un ordinateur ou d'une plateforme de montage et de logiciels spécialisés⁶⁵, les images d'une production cinématographique ou audiovisuelle, et ce, en respectant la structure du scénario, de même que la vision artistique de la réalisatrice ou du réalisateur. Ainsi, cette personne doit choisir des plans pertinents parmi l'ensemble de ceux qui ont été tournés et les agencer de manière à créer un style et un rythme particulier. Ajoutons qu'elle exécute généralement le montage des séquences parallèlement au tournage, c'est-à-dire qu'elle reçoit, au fil du tournage, les prises de vue à assembler. À cet égard, les notes prises par la ou le scripte au cours du tournage permettent à la monteuse ou au

65. Actuellement, le montage des images d'une production cinématographique et audiovisuelle se fait presque toujours à l'aide des techniques numériques. Ainsi, puisque le montage de la pellicule, à l'aide d'une table de montage et d'une colleuse à négatif est une technique de moins en moins utilisée, nous n'en avons pas tenu compte dans la présente description.

monteur hors-ligne de s'y retrouver dans l'ensemble des plans à assembler et d'être informé des décisions prises par la réalisatrice ou le réalisateur, décisions qui ont une incidence sur le montage à réaliser (prises de vue tirées ou rejetées, par exemple). Enfin, la monteuse ou le monteur hors-ligne doit faire preuve d'une grande sensibilité artistique, d'imagination et de créativité dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond à la profession de techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225).

Les appellations d'emploi recensées

La fonction de travail de monteuse ou monteur hors-ligne est également désignée sous les appellations de monteuse ou monteur image, monteuse ou monteur vidéo, monteuse ou monteur et monteuse ou monteur off line.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La monteuse ou le monteur hors-ligne travaille essentiellement dans une salle de montage où est disposé le matériel de montage, tel que des plateformes de montage, des ordinateurs, des logiciels, des moniteurs et des magnétoscopes. Par ailleurs, cette personne peut être appelée à se déplacer sur les plateaux de tournage afin de recueillir les renseignements utiles au montage des images. Elle peut également se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services informatiques ou de biens et de services associés à la production cinématographique et audiovisuelle (fournisseurs de matériel informatique, fournisseurs de services de postproduction [développement de pellicule, effets visuels, etc.], développeuses ou développeurs de logiciels, etc.).

L'environnement organisationnel

De manière générale, la monteuse ou le monteur hors-ligne travaille individuellement. Cependant, cette personne est appelée à collaborer avec la productrice ou le producteur, la réalisatrice ou le réalisateur, la ou le scripte, la directrice ou le directeur de la photographie, la directrice ou le directeur de la production, la directrice ou le directeur de la postproduction, de même qu'avec l'assistante-monteuse ou l'assistant-monteur, dont elle supervise le travail.

En outre, précisons que la monteuse ou le monteur hors-ligne établit un rapport professionnel particulier avec la réalisatrice ou le réalisateur. En effet, cette personne doit effectuer le montage en respectant la vision artistique de la réalisatrice ou du réalisateur, ce qui nécessite une communication efficace et constante. Toutefois, la liberté octroyée à la monteuse ou au monteur hors-ligne en ce qui concerne les choix de montage varie d'un projet à l'autre. Ainsi, certaines réalisatrices et certains réalisateurs préféreront laisser une grande autonomie de création à la monteuse ou au monteur hors-ligne, tandis que d'autres préféreront être présents en tout temps dans la salle de montage et participer à chaque décision relative au montage.

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur hors-ligne participe à différents types de production cinématographique et audiovisuelle, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la monteuse ou le monteur hors-ligne se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique et audiovisuelle (scénario, scénarimage,

rapport de continuité, notes fournies par la réalisatrice ou le réalisateur, par la directrice ou le directeur de la photographie et par la ou le scripte, etc.); à l'ensemble des images de la production enregistrées sur une cassette (Betacam, Betacam SP, Digital Betacam, etc.); à un ordinateur et ses périphériques d'entrée (clavier, souris, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); à des disques durs externes; aux logiciels de montage hors-ligne (Avid, Final Cut Pro, Media 100, etc.); aux différents magnétoscopes; aux différents supports numériques (disquettes, cédéroms, cassettes Betacam, etc.); ainsi qu'aux renseignements recueillis à propos de l'ambiance visuelle recherchée, du type de plans (plan d'ensemble, plan moyen, plan américain, gros plan, etc.), de l'angle des prises de vue (plongée, contre-plongée, angle plat, etc.), des mouvements de la caméra (panoramique, travelling, zoom, etc.), du découpage technique, du style de montage souhaité et du rythme du film.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de monteuse ou monteur hors-ligne sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle du montage hors-ligne, élaboration de la conception du montage hors-ligne et exécution des travaux liés au montage hors-ligne.

1 Préparation du projet sous l'angle du montage hors-ligne

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet, c'est-à-dire lire le scénario, prendre connaissance du scénarimage et des dessins représentant les prises de vue possibles pour chacune des scènes à tourner, dresser la liste des caractéristiques visuelles, etc.
- 1.2 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des contraintes liées au budget, aux délais de production, aux techniques utilisées, etc.
- 1.3 Choisir l'assistante-monteuse ou l'assistant-monteur, le cas échéant
- 1.4 Évaluer le temps nécessaire à l'exécution des travaux liés au montage
- 1.5 Préparer le calendrier de production du montage

2 Élaboration de la conception du montage hors-ligne

- 2.1 S'entretenir avec la réalisatrice ou le réalisateur à propos de l'ambiance visuelle recherchée, du type de plans (plan d'ensemble, plan moyen, plan américain, gros plan, etc.), de l'angle des prises de vue (plongée, contre-plongée, angle plat, etc.), des mouvements de la caméra (panoramique, travelling, zoom, etc.), du découpage technique, du style de montage souhaité et du rythme du film
- 2.2 Participer au visionnement des rushes (images tournées dans la journée) et prendre note des commentaires de la réalisatrice ou du réalisateur et de la directrice ou du directeur de la photographie à propos de la qualité visuelle des prises de vue, du jeu des comédiennes et des comédiens, etc.
- 2.3 Suggérer des manières de faire à la réalisatrice ou au réalisateur au sujet du découpage technique, du style de montage et du rythme du film

3 Exécution des travaux liés au montage hors-ligne

- 3.1 Sélectionner et assembler les images en tenant compte des renseignements recueillis (scénario, scénarimage, découpage technique, documents préparés par la ou le scripte, commentaires de la réalisatrice ou du réalisateur, etc.), et ce, en vue de monter chaque séquence
- 3.2 Présenter chaque séquence montée à la réalisatrice ou au réalisateur et s'entretenir avec cette personne à propos des modifications à apporter au montage
- 3.3 Assembler toutes les séquences, les unes à la suite des autres, en vue de produire un premier montage de l'ensemble des images de la production cinématographique ou audiovisuelle
- 3.4 Présenter le premier montage de l'ensemble des images de la production cinématographique ou audiovisuelle à la réalisatrice ou au réalisateur et s'entretenir avec cette personne à propos des modifications à apporter au montage
- 3.5 Prendre note des commentaires formulés par la réalisatrice ou le réalisateur et effectuer le montage final de l'ensemble des images de la production cinématographique ou audiovisuelle
- 3.6 Modifier le montage final, le cas échéant

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur hors-ligne peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail si elle participe à la réalisation de petites productions. Toutefois, l'accès à cette fonction de travail suppose généralement que la personne a acquis de l'expérience dans le domaine de la postproduction en travaillant à titre d'assistante-monteuse ou d'assistant-monteur au cours de différents types de production.

Par ailleurs, la monteuse ou le monteur hors-ligne peut, en cours de carrière, accéder à d'autres fonctions de travail qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut éventuellement occuper le poste de directrice ou directeur de la postproduction et, de ce fait, avoir à assumer des responsabilités liées à la planification et à la supervision de toutes les activités de postproduction cinématographique ou audiovisuelle. Elle peut également accéder au poste de réalisatrice ou réalisateur. La progression dans la carrière de la monteuse ou du monteur hors-ligne est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de création ou des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

C) Les fonctions de travail consacrées au son au cours de la production

Les deux fonctions de travail décrites aux points 2.4.10 et 2.4.11 de la présente division sont consacrées au son au moment de la production. En effet, les fonctions de travail de perchiste et de preneuse ou preneur de son sont liées à l'enregistrement du son sur le plateau de tournage et partagent un ensemble de caractéristiques communes se rapportant principalement à ce qui suit. Les fonctions de travail en cause sont exercées dans un contexte de travail similaire, à savoir sur un plateau de tournage, pour ce qui est de l'environnement physique, et au sein de l'équipe qui s'occupe de l'enregistrement sonore, qui est d'ailleurs dirigée par la preneuse ou le preneur de son, pour ce qui est de l'environnement organisationnel. Elles ont comme principal objet de travail la captation du son d'une production cinématographique ou audiovisuelle. En conséquence, les champs de responsabilités qui leur sont propres ont trait à la captation du son à l'aide de la perche et des microphones, à l'analyse des contraintes de l'environnement sonore et de la qualité de l'acoustique pour chacun des lieux de tournage, et à l'évaluation de la qualité de la prise de son pour chacune des séquences tournées. De plus, les personnes qui exercent ces fonctions de travail sont, de manière générale, embauchées à la pige par les entreprises de production cinématographique et audiovisuelle.

2.4.10 La fonction de travail de perchiste

La ou le perchiste a la responsabilité de capter le son dans une production cinématographique ou audiovisuelle⁶⁶. Aussi cette personne doit-elle installer le matériel nécessaire à la captation du son, tel que les microphones, la perche et le chariot à potence qui supporte le microphone, et manier la perche ou le chariot au moment du tournage de chacun des plans. De plus, la personne qui est affectée à la fonction de travail de perchiste doit suivre les mouvements des comédiennes et des comédiens avec la perche, et ce, en respectant le cadrage et l'éclairage établis. Elle doit s'assurer que ses mouvements ne créent aucun bruit perceptible par les microphones et que la perche demeure hors du champ de la caméra. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond aux professions suivantes : techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225) et personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (CNP 5227).

Les appellations d'emploi recensées

Seule l'appellation d'emploi de perchiste est utilisée pour désigner la fonction de travail visée.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La ou le perchiste travaille essentiellement sur un plateau de tournage, lequel peut être aménagé dans différents types d'environnement, à l'intérieur comme à l'extérieur. Les environnements intérieurs sont extrêmement diversifiés et parmi les plus courants signalons les studios de prise de vue, les studios des télédiffuseurs, les édifices publics, les usines en exploitation ou les usines désaffectées et les résidences privées. Les environnements extérieurs sont également diversifiés et peuvent être situés en milieu urbain comme en milieu naturel. Par ailleurs, sur les lieux d'une production cinématographique ou audiovisuelle, la ou le perchiste n'est pas affecté à un poste de travail fixe. Au contraire, cette personne se déplace constamment au moment de l'installation du matériel nécessaire à la captation du son comme au moment du tournage, alors qu'elle suit les mouvements des comédiennes et des comédiens avec la perche. En

66. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail de perchiste peuvent, dans le contexte d'une petite production, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de preneuse ou preneur de son.

outre, elle peut être appelée à se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services liés à la captation du son et à l'enregistrement sonore.

L'environnement organisationnel

La ou le perchiste est en relation constante avec un ensemble d'autres personnes. En effet, cette personne travaille sous la supervision de la preneuse ou du preneur de son, qu'elle représente sur le plateau de tournage. En outre, puisqu'elle doit veiller à maintenir la perche en dehors du champ de la caméra et à ne créer aucune ombre indésirable, elle travaille de concert avec la cadreuse ou le cadreur et la directrice ou le directeur de la photographie. Elle est également appelée à collaborer avec la réalisatrice ou le réalisateur, les éclairagistes, les machinistes, et les comédiennes et les comédiens.

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail de perchiste effectue, à l'aide de la perche et des microphones, la captation du son d'une production cinématographique ou audiovisuelle. Elle capte les dialogues prononcés par les comédiennes et les comédiens ainsi que l'ambiance sonore et les bruitages de chacune des séquences qui sont tournées. Ainsi, elle participe à la réalisation de différents types de production cinématographique ou audiovisuelle, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la ou le perchiste se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique ou audiovisuelle (scénario, feuille de service, etc.); à la documentation relative à la captation du son (liste des caractéristiques sonores des lieux de tournage, rapport quotidien relatif à la prise de son, etc.); au matériel utile à la captation du son (microphones, perche du son, chariot à potence qui supporte le microphone, écouteurs, etc.); de même qu'aux renseignements recueillis auprès de la preneuse ou du preneur de son à propos des orientations à donner à la perche et aux divers microphones.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de perchiste sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation de la captation du son pour chacune des scènes à tourner, maniement de la perche et des microphones selon les directives fournies par la preneuse ou le preneur de son et représentation de la preneuse ou du preneur de son sur le plateau de tournage.

1 Préparation de la captation du son pour chacune des scènes à tourner

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la captation du son auprès de la preneuse ou du preneur de son (caractéristiques sonores des lieux de tournage, ambiance sonore recherchée, déplacements de caméra prévus pour chacune des séquences à tourner, etc.)
- 1.2 Mettre en place les divers microphones et la perche et effectuer des tests de son en vue de s'assurer du bon fonctionnement du matériel et de la qualité de l'acoustique des lieux
- 1.3 Assister à la répétition de la scène et apporter, le cas échéant, des ajustements à la disposition du matériel utile à la captation du son

2 Maniement de la perche et des microphones selon les directives fournies par la preneuse ou le preneur de son

- 2.1 Faire fonctionner les divers microphones et la perche
- 2.2 Orienter et déplacer la perche en coordonnant ses mouvements avec ceux des comédiennes et des comédiens, avec ceux de la caméra et en fonction de l'éclairage, des décors, des accessoires, etc.

- 2.3 S'assurer que les microphones ne sont pas dans le champ de la caméra et ne créent pas d'ombres indésirables

3 Représentation de la preneuse ou du preneur de son sur le plateau de tournage

- 3.1 Annoncer aux personnes présentes sur le plateau qu'on est prêt à enregistrer la scène et demander le silence, le cas échéant
- 3.2 Communiquer avec la preneuse ou le preneur de son et faire part aux personnes présentes sur le plateau des décisions prises par la preneuse ou le preneur de son
- 3.3 Évaluer la qualité du son en vue de s'entretenir avec la preneuse ou le preneur de son à propos des solutions possibles pour améliorer la captation du son, le cas échéant

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de perchiste peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail. De plus, en cours de carrière, cette personne peut accéder au poste de preneuse ou preneur de son et, de ce fait, avoir à assumer les responsabilités liées à la planification et à la supervision de toutes les activités relatives à la prise de son d'une production cinématographique ou audiovisuelle. La progression dans la carrière de la ou du perchiste est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

2.4.11 La fonction de travail de preneuse ou preneur de son

La preneuse ou le preneur de son est responsable de la prise de son dans une production cinématographique ou audiovisuelle. Aussi cette personne doit-elle être en mesure d'analyser les contraintes de l'environnement sonore et la qualité de l'acoustique pour chacun des lieux de tournage, de repérer les sources de bruit indésirable, de proposer des solutions afin d'assurer la qualité de la prise de son et d'évaluer la qualité de la prise de son pour chacune des séquences tournées. C'est donc dire que la personne qui exerce la fonction de travail de preneuse ou preneur de son doit connaître les possibilités techniques du montage et du mixage sonore afin de pouvoir juger si la mauvaise qualité sonore d'une prise pourrait être améliorée au moment de la postproduction ou s'il faut plutôt interrompre le tournage et reprendre la séquence. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond à la profession de techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225).

Les appellations d'emploi recensées

Seule l'appellation d'emploi de preneuse ou preneur de son est utilisée pour désigner la fonction de travail visée.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La preneuse ou le preneur de son travaille généralement sur un plateau de tournage afin, notamment, d'installer le matériel utile à la prise de son et de résoudre différents problèmes liés à l'environnement sonore⁶⁷. Or, un plateau de tournage peut être aménagé dans différents types d'environnement, et ce, à l'intérieur comme à l'extérieur. Les environnements intérieurs sont extrêmement diversifiés et parmi les

67. L'environnement physique et organisationnel de la preneuse ou du preneur de son varie en fonction de la nature et de l'importance de la production. Ainsi, dans le contexte d'une petite production — un documentaire, par exemple —, cette personne travaille souvent seule, sur le plateau de tournage proprement dit. En revanche, dans le contexte d'une production d'envergure, la preneuse ou le preneur de son, qui s'adjoit généralement une ou un perchiste et, dans certains cas, une équipe d'assistantes et d'assistants au son, travaille en retrait du plateau de tournage.

plus courants signalons les studios de prise de vue, les studios des télédiffuseurs, les édifices publics, les usines en exploitation ou les usines désaffectées et les résidences privées. Les environnements extérieurs sont également diversifiés et peuvent être situés en milieu urbain comme en milieu naturel. Par ailleurs, sur les lieux d'une production cinématographique ou audiovisuelle, cette personne travaille souvent en retrait du plateau de tournage dans un espace calme qui lui est réservé, d'où elle suit l'action qui se déroule sur le plateau à l'aide d'écouteurs et d'un moniteur et dirige le travail de l'équipe affectée au son. La preneuse ou le preneur de son peut également être appelé à se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services liés à la captation du son et à l'enregistrement sonore.

L'environnement organisationnel

La preneuse ou le preneur de son travaille sous la supervision de la productrice ou du producteur, de la réalisatrice ou du réalisateur et de la conceptrice ou du concepteur sonore. De plus, elle travaille en étroite collaboration avec la personne responsable de la régie d'extérieur en vue de mettre en place les conditions propres à assurer une prise de son adéquate au moment du tournage. Elle collabore également avec la directrice ou le directeur de la photographie, la cadreuse ou le cadreur, la monteuse ou le monteur sonore, la bruiteuse ou le bruiteur, les éclairagistes et les machinistes. Enfin, à titre de responsable de la prise de son, elle coordonne le travail de la ou du perchiste et, le cas échéant, des assistantes et assistants au son.

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail de preneuse ou preneur de son s'occupe de l'enregistrement sonore dans une production cinématographique ou audiovisuelle. Elle s'assure de la qualité du son au moment de la captation des dialogues prononcés par les comédiennes et les comédiens ainsi que de l'ambiance sonore et des bruitages de chacune des séquences qui sont tournées. Ainsi, elle participe à la réalisation de différents types de production cinématographique ou audiovisuelle, tels que des courts, moyens et longs métrages de fiction, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la preneuse ou le preneur de son se rapportent à la documentation relative à la production cinématographique ou audiovisuelle (scénario, feuille de service, etc.); à la documentation relative à la prise de son (liste des caractéristiques sonores des lieux de tournage, rapport quotidien relatif à la prise de son, etc.); au matériel utile à la captation du son (microphones, perche, chariot à potence, écouteurs, moniteur, console, etc.); de même qu'aux renseignements recueillis auprès de la réalisatrice ou du réalisateur et de la conceptrice ou du concepteur sonore à propos de l'ambiance sonore recherchée et des déplacements de caméra prévus.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de preneuse ou preneur de son sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle de la prise de son, coordination des activités liées à la prise de son et évaluation de la qualité des prises de son.

1 Préparation du projet sous l'angle de la prise de son

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la prise de son, c'est-à-dire lire le scénario, dresser la liste des caractéristiques sonores, visiter les lieux de tournage et repérer les problèmes potentiels liés à la prise de son, déterminer les scènes où les dialogues devront être enregistrés en postsynchronisation, déterminer le matériel spécialisé nécessaire (type de microphones utilisé, accessoires, etc.), etc.
- 1.2 S'entretenir avec la réalisatrice ou le réalisateur à propos de l'ambiance sonore recherchée, des bruitages souhaités et des déplacements de caméra prévus pour chacune des séquences à tourner

- 1.3 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des contraintes de l'environnement sonore et de l'acoustique des lieux de tournage
- 1.4 Former l'équipe à affecter au son, le cas échéant

2 Coordination des activités liées à la prise de son

- 2.1 Participer à la mise en place des divers microphones et de la perche ainsi qu'aux tests de son en vue de s'assurer du bon fonctionnement du matériel et de la qualité de l'acoustique des lieux
- 2.2 Assister à la répétition de la scène et participer aux modifications à apporter à la disposition du matériel utile à la captation du son, le cas échéant
- 2.3 Informer la ou le perchiste qu'on est prêt à tourner la séquence et lui demander de faire respecter le silence sur le plateau au moment du tournage de la séquence
- 2.4 Suivre l'action qui se déroule sur le plateau à l'aide d'écouteurs et d'un moniteur et donner des directives claires à la ou au perchiste à propos de la captation du son

3 Évaluation de la qualité des prises de son

- 3.1 Évaluer la qualité de la prise de son pour chaque séquence tournée (bruit de fond, clarté des dialogues, etc.) et demander de reprendre la scène dans le cas d'une mauvaise prise de son
- 3.2 Repérer les problèmes nuisant à la prise de son (bruit d'ampoule, bruit de génératrice, ventilation, avion, circulation automobile, etc.) et proposer des solutions pour les résoudre (montage sonore, postsynchronisation, etc.), le cas échéant

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de preneuse ou preneur de son peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail. Toutefois, l'accès à cette fonction de travail suppose généralement que la personne a acquis de l'expérience dans le domaine en travaillant à titre de perchiste ou d'assistante ou assistant en audio.

Par ailleurs, en cours de carrière, cette personne peut travailler à des productions cinématographiques ou audiovisuelles d'envergure toujours plus grande. Ainsi, elle peut être appelée à coordonner et à superviser les activités d'équipes de travail qui comptent plusieurs membres. De plus, la preneuse ou le preneur de son peut accéder à des postes qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. La personne qui exerce la fonction de travail visée peut donc éventuellement devenir conceptrice ou concepteur sonore, directrice ou directeur de la postproduction et directrice ou directeur d'un studio d'enregistrement sonore. La progression dans la carrière de la preneuse ou du preneur de son est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision.

D) Les fonctions de travail consacrées au son au cours de la postproduction

Les trois fonctions de travail décrites aux points 2.4.12, 2.4.13 et 2.4.14 de la présente division sont consacrées au son au moment de la postproduction. En effet, les fonctions de travail de bruiteuse ou bruiteur, de mixeuse ou mixeur sonore et de monteuse ou monteur sonore sont liées à l'assemblage et au traitement de la trame sonore d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle. Aussi partagent-elles un ensemble de caractéristiques communes se rapportant principalement à ce qui suit. Les fonctions de travail en cause sont exercées dans un environnement physique semblable, à savoir dans un studio d'enregistrement sonore, où est disposé le matériel technique utile, tel que des ordinateurs, des logiciels, des enceintes acoustiques et des écrans. Elles sont également exercées dans un environnement organisationnel similaire, soit au sein d'une petite équipe affectée à l'assemblage et au traitement des sons, dont les activités sont supervisées par la réalisatrice ou le réalisateur, la directrice ou le directeur de la postproduction et la conceptrice ou le concepteur sonore. En outre, elles ont comme principal objet de travail la création de la trame sonore d'une production cinématographique ou audiovisuelle, de sorte que leurs champs de responsabilités s'articulent autour de la production de bruitages, d'ambiances et d'effets sonores, lesquels sont mélangés et harmonisés avec les dialogues et les musiques, puis ordonnés et placés dans un espace sonore qui constitue la trame de sons synchronisée aux images d'une production cinématographique ou audiovisuelle. Enfin, les personnes qui exercent les fonctions de travail en cause travaillent principalement à titre de personnel régulier dans les entreprises de services techniques, bien qu'elles puissent également être embauchées à la pige par les entreprises de production et de postproduction.

2.4.12 La fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur

La personne qui exerce la fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur a la responsabilité de produire des bruitages et des ambiances sonores pour les besoins de productions variées telles que des spectacles de danse, d'humour et de variétés, des pièces de théâtre, des émissions de radio et, en particulier, des productions cinématographiques et audiovisuelles ainsi que des productions multimédias⁶⁸. Ainsi, pour créer la trame sonore d'une production, cette personne peut sélectionner les effets sonores recherchés dans des banques de sons ou les archives d'une sonothèque, faire un enregistrement préalable sur le terrain ou produire artificiellement les bruitages à l'aide d'objets divers et d'appareils électroniques ou numériques. Elle peut travailler en synchronisation avec les images qui défilent sur un écran ou encore enregistrer un ensemble d'effets sonores sur un disque de bruitage, lesquels seront ensuite superposés aux images. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond à la profession de techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225).

Les appellations d'emploi recensées

Seule l'appellation d'emploi de bruiteuse ou bruiteur est utilisée pour désigner la fonction de travail visée.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La bruiteuse ou le bruiteur travaille dans une diversité de lieux au cours de la production de bruits destinés à être intégrés à une trame sonore. En effet, la conception et l'enregistrement des effets sonores peuvent se faire dans un bureau, à partir d'un poste informatique et d'une connexion Internet utiles à la

68. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur peuvent, dans le contexte d'une petite production ou encore selon les différents modes d'organisation du travail dans les entreprises, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de conceptrice ou concepteur sonore, à celle qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur sonore ou à celle qui exerce la fonction de travail de mixeuse ou mixeur sonore.

recherche de sources sonores; dans une sonothèque, où sont conservés de nombreux enregistrements sonores; sur le terrain, à des endroits qui dépendent des besoins de la production (une autoroute, une station de métro, une forêt, un zoo, etc.); et dans un studio d'enregistrement sonore équipé d'une cabine de bruitage, où les sons sont produits à l'aide d'objets divers et d'appareils électroniques ou numériques. Par ailleurs, la personne affectée à la fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur travaille le plus souvent dans ce dernier lieu. En outre, elle peut être appelée à se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services liés à l'enregistrement sonore, au mixage et au montage sonore de même que chez les fournisseurs de biens et de services informatiques.

L'environnement organisationnel

Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, la personne qui exerce la fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur travaille sous la supervision de la réalisatrice ou du réalisateur, de la directrice ou du directeur de la postproduction et de la conceptrice ou du concepteur sonore. De plus, elle travaille en étroite collaboration avec la mixeuse ou le mixeur sonore, la monteuse ou le monteur sonore, la monteuse ou le monteur hors-ligne et la monteuse ou le monteur en ligne.

Dans le contexte de la production multimédia, la bruiteuse ou le bruiteur travaille sous la supervision de la chargée ou du chargé de projet multimédia, de la directrice ou du directeur artistique, de la directrice ou du directeur technique et de la ou du responsable des contenus et de l'interactivité. Elle collabore avec la conceptrice ou le concepteur sonore, l'intégratrice ou l'intégrateur multimédia de même qu'avec la technicienne ou le technicien en multimédia.

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail produit les bruitages et les ambiances sonores de productions cinématographiques ou audiovisuelles telles que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips. Elle peut également participer à la réalisation de produits multimédias tels que des sites Internet ou intranet, des cédéroms promotionnels (pochettes publicitaires interactives, cartes professionnelles multimédias, etc.), éducatifs (encyclopédies multimédias, cours interactifs, etc.) et récréatifs (jeux interactifs, etc.) ainsi que des produits audiovisuels interactifs (DVD et menus interactifs, bornes interactives, etc.). Elle peut enfin produire des bruitages pour les besoins de différents spectacles (pièces de théâtre, spectacles d'humour et de variétés, etc.) et d'émissions de radio.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la bruiteuse ou le bruiteur se rapportent à la documentation relative à la production (scénario, scénarimage, etc.); aux images de la production proprement dite (film de fiction ou d'animation, film publicitaire, encyclopédie multimédia, jeu interactif, etc.); aux banques de sources sonores; à divers types d'écran; à un ordinateur et ses périphériques d'entrée (clavier, souris, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, haut-parleurs, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); aux supports de sauvegarde (disquettes, cédéroms, etc.); aux différents numériseurs; au réseau Internet; aux logiciels de traitement sonore (Logic Audio Platinum, ProTools, FL Studio Producer, Sketral Delay, HALion, T-Racks 24, etc.); aux magnétophones multipistes analogiques ou numériques; aux microphones; à une table de mixage; à une console de bruitage; à des écouteurs; à des enceintes acoustiques; à un synthétiseur; ainsi qu'à des objets divers servant à reproduire ou à inventer des sons (essoreuse à salade, entonnoirs, sable, tissus, morceaux de bois, pierres, etc.).

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle des effets sonores, élaboration de la conception des effets sonores et exécution des travaux liés à la création des effets sonores.

1 Préparation du projet sous l'angle des effets sonores

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet auprès de la personne responsable (ambiance sonore recherchée, type de bruits à créer, etc.)
- 1.2 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des contraintes liées au budget, aux délais de production, aux techniques utilisées, etc.
- 1.3 Évaluer le temps nécessaire à l'exécution des travaux de production des effets sonores
- 1.4 Préparer le calendrier de production des effets sonores

2 Élaboration de la conception des effets sonores

- 2.1 Visionner les images à bruiteur en vue de déterminer le type d'environnement sonore à créer de même que la nature et le nombre de bruits à créer
- 2.2 Faire la recherche et l'analyse des bruitages disponibles dans différentes banques de sources sonores ainsi que dans le réseau Internet (bruits de pas, de course de chevaux, de voitures, de porte qui claque, etc.)
- 2.3 Choisir les bruitages disponibles les plus appropriés pour réaliser les effets sonores recherchés
- 2.4 Déterminer la nature, le type et le nombre de bruits supplémentaires à créer

3 Exécution des travaux liés à la création des effets sonores

- 3.1 Déterminer le type d'objets (essoreuse à salade, entonnoirs, sable, tissus, morceaux de bois, pierres, etc.) et de matériel (magnétophones multipistes analogiques ou numériques, microphones, console de bruitage, synthétiseur, etc.) utiles à la création des effets sonores
- 3.2 Choisir les lieux d'enregistrement les plus appropriés pour créer les effets sonores recherchés (studio d'enregistrement sonore, autoroute, station de métro, forêt, zoo, etc.), le cas échéant
- 3.3 Se rendre à différents endroits pour enregistrer des bruits, le cas échéant
- 3.4 Produire et enregistrer des bruits dans un studio d'enregistrement sonore, c'est-à-dire ajuster les microphones et effectuer les bruits
- 3.5 Traiter les bruits à l'aide de la table de mixage ou du matériel informatique et des logiciels appropriés en vue d'ajuster la qualité sonore, les volumes, les fréquences, etc. et de créer les effets sonores recherchés

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail. Toutefois, l'accès à cette fonction de travail suppose généralement que la personne a acquis de l'expérience dans le domaine de la postproduction sonore en travaillant à titre d'assistante ou assistant en audio.

En outre, en cours de carrière, la personne qui exerce la fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur peut accéder à des fonctions de travail qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut éventuellement devenir conceptrice ou concepteur sonore, monteuse ou monteur sonore, mixeuse ou mixeur sonore, directrice ou directeur de la postproduction et directrice ou directeur d'un studio d'enregistrement sonore.

Dans le contexte du multimédia comme dans celui de la production cinématographique et audiovisuelle, la progression dans la carrière de la bruiteuse ou du bruiteur est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision ou des tâches de création, de conception et de développement d'idées.

2.4.13 La fonction de travail de mixeuse ou mixeur sonore

La personne qui exerce la fonction de travail de mixeuse ou mixeur sonore a la responsabilité de mélanger et d'harmoniser les dialogues enregistrés en direct et en postsynchronisation, les bruitages, les ambiances sonores, les effets et les musiques en un ensemble dynamique qui constitue la trame sonore d'une production cinématographique ou audiovisuelle⁶⁹. Pour ce faire, elle équilibre les différentes pistes sonores les unes par rapport aux autres, ajuste leur intensité et leur dynamique, les place dans l'espace sonore, leur ajoute des effets et les traite de manière appropriée. Cette fonction de travail peut être associée à la profession suivante de la Classification nationale des professions : techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225).

Les appellations d'emploi recensées

Seule l'appellation d'emploi de mixeuse ou mixeur sonore est utilisée pour désigner la fonction de travail visée.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La mixeuse ou le mixeur sonore travaille principalement dans un studio d'enregistrement sonore, où est disposé tout son matériel, dont la table de mixage et les enceintes acoustiques qui sont essentielles au mixage de la trame sonore. Par ailleurs, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut travailler dans un bureau et effectuer toutes les tâches liées au mixage sonore à l'aide d'un ordinateur équipé des périphériques et des logiciels appropriés. De plus, elle peut être appelée à se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services liés à l'enregistrement et au mixage sonore — en particulier dans le domaine de la postproduction cinématographique et audiovisuelle —, de même que chez les fournisseurs de biens et de services informatiques.

L'environnement organisationnel

La personne affectée à la fonction de travail de mixeuse ou mixeur sonore travaille sous la supervision de la réalisatrice ou du réalisateur, de la directrice ou du directeur de la postproduction et de la conceptrice ou du concepteur sonore. De plus, elle travaille en étroite collaboration avec la preneuse ou le preneur de son, la bruiteuse ou le bruiteur et la monteuse ou le monteur sonore.

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail de mixeuse ou mixeur sonore mélange et harmonise les différents éléments qui composent la trame sonore de productions cinématographiques ou audiovisuelles, telles que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips. Elle peut également participer à la réalisation de la trame sonore de productions variées, dont des productions multimédias (encyclopédies multimédias, jeux interactifs, etc.) et différents spectacles (pièces de théâtre, spectacles d'humour et de variétés, etc.).

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la mixeuse ou le mixeur sonore se rapportent à la documentation relative à la production (scénario, scénarimage, etc.); aux images de la production proprement dite (film de fiction ou d'animation, film publicitaire, encyclopédie multimédia, jeu interactif, etc.); à un ordinateur et

69. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail de mixeuse ou mixeur sonore peuvent, dans le contexte d'une petite production, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de conceptrice ou concepteur sonore.

à ses périphériques d'entrée (clavier, souris, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, haut-parleurs, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); aux supports de sauvegarde (disquettes, cédéroms, etc.); aux différents numériseurs; au réseau Internet; aux logiciels de mixage sonore (Logic Audio Platinum, ProTools, Fairlight, Nuendo, etc.); aux magnétophones multipistes analogiques ou numériques; aux microphones; à un compresseur; à une table de mixage; à des écouteurs; à des enceintes acoustiques; à un synthétiseur; à un séquenceur; à une boîte à rythmes; et à un expandeur.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de mixeuse ou mixeur sonore sont regroupées sous les deux champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle du mixage sonore et exécution des travaux liés au mixage sonore.

1 Préparation du projet sous l'angle du mixage sonore

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet auprès de la personne responsable (ambiance sonore recherchée, type d'effets et d'espace sonore à créer, etc.)
- 1.2 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des contraintes liées au budget, aux délais de production, aux techniques utilisées, au format de la trame sonore (Dolby, DTS, Stereo, etc.), etc.
- 1.3 Visionner le montage des images auquel doit être ajoutée la trame sonore en vue de déterminer le type d'environnement sonore à créer
- 1.4 Faire l'écoute du montage sonore (dialogues enregistrés en direct et en postsynchronisation, bruitages, ambiances sonores, effets et musiques) et en évaluer la qualité
- 1.5 Dresser une liste des caractéristiques propres à chacune des pistes sonores en vue de déterminer le type d'opération à effectuer (équilibrer les pistes, ajuster les volumes, introduire des effets [réverbérations, échos, ralentissements, etc.], etc.)
- 1.6 Évaluer le temps nécessaire à l'exécution du mixage sonore
- 1.7 Préparer le calendrier de production du mixage sonore

2 Exécution des travaux liés au mixage sonore

- 2.1 Déterminer le type de matériel utile au mixage sonore (magnétophones multipistes analogiques ou numériques, microphones, compresseur, table de mixage, ordinateur et logiciels de traitement sonore, etc.)
- 2.2 Effectuer le mixage des dialogues en traitant séparément les paroles enregistrées en direct et celles enregistrées en postsynchronisation, c'est-à-dire ajuster leur volume, les équilibrer et les harmoniser
- 2.3 Effectuer le mixage des bruitages et des ambiances sonores, c'est-à-dire ajuster leur volume, les équilibrer et les harmoniser
- 2.4 Assembler les pistes de dialogues, de bruitages et d'ambiances sonores déjà mixées et les pistes de musiques afin de constituer une trame sonore
- 2.5 Effectuer le mixage de la trame sonore, c'est-à-dire ordonner les différentes pistes, les équilibrer les unes par rapport aux autres, ajuster leur intensité et leur dynamique, les placer dans l'espace sonore et ajouter des effets (réverbérations, échos, ralentissements, etc.), et ce, en tenant compte du montage des images

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de mixeuse ou mixeur sonore peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail, si elle participe à la réalisation de petites productions. Toutefois, l'accès à cette fonction de travail suppose généralement que la personne a acquis de l'expérience dans le domaine de la postproduction sonore en travaillant à titre d'assistante-monteuse sonore ou d'assistant-monteur sonore, puis de monteuse ou de monteur sonore au cours de différents types de production.

Par ailleurs, la mixeuse ou le mixeur sonore peut, en cours de carrière, accéder à d'autres fonctions de travail qui comportent des responsabilités différentes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut

éventuellement devenir conceptrice ou concepteur sonore, directrice ou directeur de la postproduction et directrice ou directeur d'un studio d'enregistrement sonore.

Dans le contexte du multimédia comme dans celui de la production cinématographique et audiovisuelle, la progression dans la carrière de la mixeuse ou du mixeur sonore est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision ou des tâches de création, de conception et de développement d'idées.

2.4.14 La fonction de travail de monteuse ou monteur sonore

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur sonore a la responsabilité d'assembler les dialogues enregistrés en direct et en postsynchronisation, les bruitages, les ambiances sonores, les effets et les musiques en un ensemble cohérent qui constitue la trame sonore d'une production cinématographique ou audiovisuelle⁷⁰. Ainsi, cette personne ordonne les différentes pistes sonores de manière à les synchroniser avec le déroulement des images. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond à la profession de techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225).

Les appellations d'emploi recensées

Les appellations d'emploi suivantes sont utilisées pour désigner la fonction de travail de monteuse ou monteur sonore : monteuse ou monteur de son, monteuse ou monteur dialogue et monteuse ou monteur effets sonores.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La monteuse ou le monteur sonore travaille principalement dans un studio d'enregistrement sonore, où est disposé tout son matériel, dont les écrans et les enceintes acoustiques qui sont essentiels au montage de la trame sonore. Cette personne peut également travailler dans un bureau et effectuer le montage sonore à l'aide d'un ordinateur équipé des périphériques et des logiciels appropriés. Elle peut enfin être appelée à se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services liés à l'enregistrement et au montage sonore, de même que chez les fournisseurs de biens et de services informatiques.

L'environnement organisationnel

La personne affectée à la fonction de travail de monteuse ou monteur sonore travaille sous la supervision de la réalisatrice ou du réalisateur, de la directrice ou du directeur de la postproduction et de la conceptrice ou du concepteur sonore. De plus, elle travaille en étroite collaboration avec la preneuse ou le preneur de son, la bruiteuse ou le bruiteur, la mixeuse ou le mixeur sonore, la monteuse ou le monteur hors-ligne et la monteuse ou le monteur en ligne.

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur sonore participe à la production de la trame sonore de productions cinématographiques ou audiovisuelles, telles que des courts, moyens et

70. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail de monteuse ou monteur sonore peuvent, dans le contexte d'une petite production, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de conceptrice ou concepteur sonore. En revanche, dans le contexte d'une production d'envergure, les responsabilités et les tâches en cause peuvent être confiées à plusieurs personnes, soit à la monteuse ou le monteur de dialogues, à la monteuse ou le monteur d'effets sonores et à la technicienne ou le technicien à la synchronisation.

longs métrages de fiction et d'animation, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips. Elle peut également participer à la réalisation de la trame sonore de productions variées, dont des productions multimédias (encyclopédies multimédias, jeux interactifs, etc.) et différents spectacles (pièces de théâtre, spectacles d'humour et de variétés, etc.).

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la monteuse ou le monteur sonore se rapportent à la documentation relative à la production (scénario, scénarimage, etc.); aux images de la production proprement dite (film de fiction ou d'animation, film publicitaire, encyclopédie multimédia, jeu interactif, etc.); à divers types d'écrans; à un ordinateur et à ses périphériques d'entrée (clavier, souris, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, haut-parleurs, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); aux supports de sauvegarde (disquettes, cédéroms, etc.); aux différents numériseurs; au réseau Internet; aux logiciels de traitement sonore (Logic Audio Platinum, ProTools, FL Studio Producer, Sketral Delay, HALion, T-Racks 24, etc.); aux magnétophones multipistes analogiques ou numériques; aux microphones; à un compresseur; à des écouteurs; à des enceintes acoustiques; à un synthétiseur; à un séquenceur; à une boîte à rythmes; et à un expandeur.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de monteuse ou monteur sonore sont regroupées sous les deux champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle du montage sonore et exécution des travaux liés au montage sonore.

1 Préparation du projet sous l'angle du montage sonore

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet auprès de la personne responsable (ambiance sonore recherchée, type d'effets et d'espace sonore à créer, etc.)
- 1.2 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des contraintes liées au budget, aux délais de production, aux techniques utilisées, au format de la trame sonore (Dolby, DTS, Stereo, etc.), etc.
- 1.3 Visionner le montage des images auquel doit être ajoutée la trame sonore en vue de déterminer le type d'environnement sonore à créer, de même que la nature du montage sonore à réaliser (découpage et intensité des sons, emplacement des musiques, rythme de la trame sonore, etc.)
- 1.4 Faire l'écoute des différentes pistes sonores (dialogues enregistrés en direct et en postsynchronisation, bruitages, ambiances sonores, effets et musiques)
- 1.5 Évaluer la qualité des différentes pistes sonores
- 1.6 Dresser une liste des caractéristiques propres à chacune des pistes sonores en vue de déterminer le type de montage sonore à réaliser
- 1.7 Évaluer le temps nécessaire à l'exécution du montage sonore
- 1.8 Préparer le calendrier de production du montage sonore

2 Exécution des travaux liés au montage sonore

- 2.1 Déterminer le type de matériel utile au montage sonore (magnétophones multipistes analogiques ou numériques, microphones, compresseur, ordinateur et logiciels de traitement sonore, etc.)
- 2.2 Effectuer le montage des dialogues en ordonnant leur progression et en les synchronisant avec les images
- 2.3 Effectuer le montage des bruitages et des ambiances sonores en les plaçant dans l'espace sonore
- 2.4 Assembler les dialogues, les bruitages, les ambiances sonores et les musiques afin de constituer un montage sonore synchronisé avec les images

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur sonore peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail, si elle participe à la réalisation de petites productions. Toutefois, l'accès à cette fonction de travail suppose généralement que la personne a acquis de l'expérience dans le

domaine de la postproduction sonore en travaillant à titre d'assistante ou d'assistant en audio et d'assistante-monteuse sonore ou d'assistant-monteur sonore au cours de différents types de production.

De plus, cette personne peut, en cours de carrière, accéder à des fonctions de travail qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut éventuellement devenir mixeuse ou mixeur sonore, conceptrice ou concepteur sonore, directrice ou directeur de la postproduction et directrice ou directeur d'un studio d'enregistrement sonore.

Dans le contexte du multimédia comme dans celui de la production cinématographique et audiovisuelle, la progression dans la carrière de la monteuse ou du monteur sonore est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision ou des tâches de création, de conception et de développement d'idées.

E) Les fonctions de travail consacrées à l'imagerie numérique

Les cinq dernières fonctions de travail décrites aux points 2.4.15, 2.4.16, 2.4.17, 2.4.18 et 2.4.19 de la présente division sont liées à l'imagerie numérique. En effet, les fonctions de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, de graphiste, d'illustratrice ou illustrateur, d'infographiste et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) sont associées aux activités de création de segments d'images et d'effets visuels qui sont destinés à être intégrés aux images d'une production cinématographique ou audiovisuelle. Elles partagent donc un ensemble de caractéristiques communes se rapportant principalement à ce qui suit. Les fonctions de travail en cause sont exercées dans un environnement physique similaire qui consiste essentiellement en un bureau ou un studio de création d'effets visuels, où est disposé le matériel informatique utile à la création d'images numériques, tel que des ordinateurs, des logiciels et des moniteurs. Elles sont également exercées dans un environnement organisationnel semblable, soit au sein d'une petite équipe affectée à l'imagerie numérique, dont les activités, généralement exécutées selon un échéancier précis, sont supervisées par la réalisatrice ou le réalisateur, la directrice ou le directeur de la photographie, la directrice ou le directeur de la postproduction et la directrice ou le directeur du studio de création d'effets visuels. En outre, elles ont comme objet principal de travail la création d'images numériques réalistes ou fantaisistes en deux ou trois dimensions. Aussi, les champs de responsabilités qui leur sont propres ont-ils trait à la conception, à la réalisation, à la production, au traitement et à l'assemblage d'images de synthèse fixes ou animées destinées à être insérées dans des productions cinématographiques ou audiovisuelles. Enfin, bien qu'elles puissent être embauchées à la pige par les entreprises de production et de postproduction, les personnes qui exercent ces fonctions de travail travaillent principalement à titre de personnel régulier dans les entreprises de services techniques.

2.4.15 La fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D

La personne qui exerce la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D⁷¹ est responsable de la conception, de la production, de la modélisation, de l'animation et du rendu d'images de synthèse, en deux ou trois dimensions, qui constituent les composantes de produits multimédias, de films d'animation destinés principalement aux marchés du cinéma, de la télévision et de la publicité ou encore de segments d'images qui sont intégrés à des productions cinématographiques ou audiovisuelles. C'est donc dire que cette personne s'occupe non seulement de la création d'images de synthèse réalistes ou fantastiques, mais également de la représentation bidimensionnelle ou tridimensionnelle de leur mouvement. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond aux professions suivantes : designers graphiques et illustrateurs ou illustratrices (CNP 5241) et techniciens ou techniciennes en graphisme (CNP 5223).

Les appellations d'emploi recensées

Plusieurs appellations d'emploi sont utilisées pour désigner la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, soit animatrice ou animateur de films, artiste 2D/3D, conceptrice ou concepteur d'animation 2D/3D, dessinatrice ou dessinateur d'animation 2D/3D, infographiste 2D/3D, illustratrice ou

71. À l'instar du Centre d'expertise et de services en applications multimédias (CESAM) et du Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences), nous avons regroupé les principales caractéristiques de la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D et celles de la fonction de travail d'animatrice ou animateur 3D sous l'appellation d'emploi d'animatrice ou animateur 2D/3D, et ce, en raison du fait que le contexte de travail, les objets de travail, les ressources utilisées ainsi que les responsabilités et les tâches inhérentes à ces fonctions de travail sont de nature similaire. De plus, selon les différents modes d'organisation du travail, les personnes qui travaillent en animation peuvent être très spécialisées et affectées à une tâche précise (la modélisation de personnages propre à l'animation 3D, par exemple), alors que d'autres peuvent accomplir un ensemble de tâches variées qui supposent la maîtrise de méthodes de travail relatives à l'animation 2D comme à l'animation 3D.

illustrateur, modélisateur 2D/3D, peintre de films d'animation, technicienne ou technicien en dessin animé et technicienne ou technicien en animatique.

Le contexte de travail

L'environnement physique

L'animatrice ou l'animateur 2D/3D travaille généralement dans un bureau ou dans un studio de création d'effets visuels numériques, où est disposé le matériel informatique utile. Par ailleurs, dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle, cette personne peut être appelée à se déplacer sur les plateaux de tournage et dans des salles de montage afin de recueillir les renseignements utiles à la création d'effets visuels spéciaux. Elle peut également se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services informatiques ou de biens et de services associés à la production cinématographique et audiovisuelle (fournisseurs de matériel informatique, fournisseurs de services de postproduction [montage des images, montage sonore, correction des couleurs, etc.], développeuses ou développeurs de logiciels, illustratrices ou illustrateurs, etc.).

L'environnement organisationnel

L'animatrice ou l'animateur 2D/3D travaille principalement dans le contexte de la production multimédia et dans celui de la production cinématographique et audiovisuelle. Or, dans le contexte de la production multimédia, cette personne travaille généralement sous la supervision de la chargée ou du chargé de projet multimédia, de la directrice ou du directeur de l'animation, de la directrice ou du directeur artistique, de la directrice ou du directeur technique et de la ou du responsable des contenus et de l'interactivité. De plus, elle collabore étroitement avec la conceptrice ou le concepteur sonore, la ou le graphiste, l'illustratrice ou l'illustrateur, l'infographiste, l'intégratrice ou l'intégrateur multimédia, la programmeuse ou le programmeur, la ou le vidéaste multimédia de même qu'avec la technicienne ou le technicien en multimédia.

Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, la personne affectée à la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D travaille sous la supervision de la productrice ou du producteur, de la réalisatrice ou du réalisateur, de la directrice ou du directeur de la photographie, de la directrice ou du directeur de la postproduction et de la directrice ou du directeur du studio de création d'effets visuels. En outre, elle travaille en étroite collaboration avec l'illustratrice ou l'illustrateur, la ou le graphiste, l'infographiste, la ou le coloriste, la monteuse ou le monteur hors-ligne, la monteuse ou le monteur en ligne et la personne affectée à la composition d'images (*image compositing*).

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D conçoit et réalise des images animées pour les besoins de productions multimédias tels que des sites Internet ou intranet, des cédéroms promotionnels (pochettes publicitaires interactives, cartes professionnelles multimédias, etc.), éducatifs (encyclopédies multimédias, cours interactifs, etc.) et récréatifs (jeux interactifs, etc.) ainsi que des produits audiovisuels interactifs (DVD avec menus interactifs, bornes interactives, etc.). Cette personne crée également des images animées pour les besoins de productions cinématographiques et audiovisuelles telles que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips. À cet égard, il importe de préciser que l'animatrice ou l'animateur 2D/3D crée, outre des films d'animation, des segments d'images animées qui sont intégrés à des productions cinématographiques ou audiovisuelles tels que des décors, des accessoires, des personnages et des effets visuels spéciaux.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par l'animatrice ou l'animateur 2D/3D se rapportent au scénario et au scénarimage; à un ordinateur et à ses périphériques d'entrée (clavier, souris, tablette graphique et stylet, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); aux supports de sauvegarde (disquettes, cédéroms, etc.); aux différents numériseurs; à un lecteur optique; au réseau Internet; aux logiciels auteurs (Director, Authorware, Toolbook, etc.); aux logiciels de traitement de l'image (Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, Lightwave 3D, DeepPaint, da Vinci, etc.); aux logiciels d'animation 2D (Flash, Gif Animator, Adobe After Effects, FireWorks, etc.); aux logiciels d'animation 3D (Softimage [XSI, Behavior, etc.], Discreet [Smoke, Flame, Inferno, Flint, Fire, Combustion, 3ds Max], Grabber, Alter Curve-Konshus, AliasWavefront Power Animator, Maya, Phoenix Tools, Science Division 3D Equalizer, Kaydara Filmbox, etc.); aux logiciels de reconnaissance optique de caractères (ROC); aux manuels des logiciels; aux répertoires de sources visuelles fixes ou animées, en deux ou trois dimensions; à un nuancier (système Pantone, par exemple); ainsi qu'à des dessins, des illustrations, des maquettes, des croquis et des photographies.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle des éléments animés, élaboration de la conception des éléments animés et exécution des travaux liés à la réalisation des éléments animés.

1 Préparation du projet sous l'angle des éléments animés

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet auprès de la personne responsable (effet visuel recherché, éléments à créer et à animer [personnages, décors, etc.], type d'animation souhaité, etc.)
- 1.2 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des ressources disponibles (budget alloué, données disponibles [illustrations, dessins, croquis, maquettes, vidéos, animations, etc.], équipe de production, etc.), des limites technologiques et du travail à effectuer
- 1.3 Évaluer le temps nécessaire à l'exécution des travaux de production des éléments animés
- 1.4 Préparer le calendrier de production des éléments animés

2 Élaboration de la conception des éléments animés

- 2.1 Analyser chaque séquence du scénario en vue de déterminer la nature, le contenu, le style et l'aspect général des éléments animés à réaliser
- 2.2 Produire le scénarimage (cadrage, types de plan, contenu de chaque plan [personnages, décors, sources de lumière, points d'ombre, zones nettes et floues, etc.], transitions, etc.)
- 2.3 Faire la recherche et l'analyse des données disponibles dans différents répertoires et dans le réseau Internet (illustrations, dessins, croquis, maquettes, vidéos, animations, etc.) en vue de réaliser des esquisses préliminaires
- 2.4 Réaliser, à la main, des esquisses préliminaires et des esquisses détaillées selon les spécifications du scénarimage
- 2.5 Concevoir les maquettes des éléments animés selon les spécifications du scénarimage
- 2.6 Réaliser les maquettes des éléments animés

3 Exécution des travaux liés à la réalisation des éléments animés

- 3.1 Numériser les différents éléments à animer (esquisses, illustrations, dessins, croquis, maquettes, etc.) et convertir leur format selon les normes établies, le cas échéant
- 3.2 Créer, à l'aide des logiciels appropriés, des éléments virtuels à animer
- 3.3 Modéliser les différents éléments à animer (modélisation géométrique et fonctionnelle)
- 3.4 Animer les éléments, c'est-à-dire créer, à l'aide des logiciels appropriés, l'effet du mouvement et la représentation des phases de l'action pour chacun des éléments
- 3.5 Assembler les différents éléments animés selon les spécifications du scénarimage
- 3.6 Traiter les éléments animés en intégrant aux modèles des textures, des couleurs, une source lumineuse, des ombres, etc. (procédé infographique de rendu)

- 3.7 Effectuer différents tests en vue de s'assurer du bon fonctionnement et de la cohérence visuelle des animations
- 3.8 Modifier les animations, le cas échéant

Le cheminement professionnel

L'animatrice ou l'animateur 2D/3D peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail, si elle participe à de petites productions. En outre, en cours de carrière, cette personne peut accéder à plusieurs fonctions de travail qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail visée peut éventuellement devenir conceptrice ou concepteur d'effets visuels, conceptrice ou concepteur de personnages, de décors ou d'accessoires, directrice ou directeur de l'animation, directrice ou directeur artistique, directrice ou directeur technique, chargée ou chargé de projet multimédia, directrice ou directeur de la postproduction, réalisatrice ou réalisateur de film d'animation et directrice ou directeur d'un studio de création d'effets visuels.

Dans le contexte du multimédia comme dans celui de la production cinématographique et audiovisuelle, la progression dans la carrière de l'animatrice ou de l'animateur 2D/3D est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision ou des tâches de création, de conception, de développement d'idées et de scénarisation.

2.4.16 La fonction de travail de graphiste

La personne qui exerce la fonction de travail de graphiste a la responsabilité de concevoir et de réaliser des images graphiques, des illustrations, des dessins, des maquettes et des croquis en vue de communiquer efficacement des renseignements, des idées ou des messages. Ainsi, à l'aide des techniques traditionnelles des arts graphiques et — surtout — des nouvelles techniques numériques, cette personne crée des éléments graphiques qui constituent les composantes de produits imprimables, de produits multimédias et d'effets visuels destinés à être insérés dans des productions cinématographiques et audiovisuelles. Cette fonction de travail correspond aux professions suivantes de la Classification nationale des professions : designers graphiques et illustrateurs ou illustratrices (CNP 5241) et techniciens ou techniciennes en graphisme (CNP 5223).

Les appellations d'emploi recensées

De nombreuses appellations d'emploi sont utilisées pour désigner la fonction de travail de graphiste, soit conceptrice ou concepteur graphique, conceptrice ou concepteur publicitaire, conceptrice ou concepteur multimédia, designer graphique, infographiste et technicienne ou technicien en graphisme.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La personne affectée à la fonction de travail de graphiste qui utilise les techniques traditionnelles du dessin travaille généralement dans un studio ou un atelier de dessin, alors que celle qui utilise les techniques numériques du dessin assisté par ordinateur travaille plutôt dans un bureau ou dans un studio de création d'effets visuels numériques, où est disposé le matériel informatique utile. Par ailleurs, dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, cette personne peut être appelée à se déplacer sur les plateaux de tournage et dans des salles de montage. Elle peut également se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services informatiques, de biens et de services liés au dessin ou encore associés à la production cinématographique et audiovisuelle (fournisseurs de matériel

informatique, de matériel artistique, de services de postproduction [montage des images, animation, etc.], développeuses ou développeurs de logiciels, etc.).

L'environnement organisationnel

Dans le contexte de la production multimédia, la personne qui exerce la fonction de travail de graphiste travaille généralement sous la supervision de la chargée ou du chargé de projet multimédia, de la directrice ou du directeur artistique, de la directrice ou du directeur technique et de la ou du responsable des contenus et de l'interactivité. De plus, elle collabore étroitement avec l'animatrice ou l'animateur 2D/3D, l'illustratrice ou l'illustrateur, l'infographiste, l'intégratrice ou l'intégrateur multimédia, la programmeuse ou le programmeur de même qu'avec la technicienne ou le technicien en multimédia.

Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, cette personne travaille sous la supervision de la productrice ou du producteur, de la réalisatrice ou du réalisateur, de la directrice ou du directeur de la photographie, de la directrice ou du directeur de la postproduction et de la directrice ou du directeur du studio de création d'effets visuels. En outre, elle collabore étroitement avec l'animatrice ou l'animateur 2D/3D, l'infographiste, la ou le coloriste, la monteuse ou le monteur hors-ligne, la monteuse ou le monteur en ligne et la personne affectée à la composition d'images (*image compositing*).

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail de graphiste conçoit et réalise des images graphiques pour les besoins de productions multimédias comme des sites Internet ou intranet, des cédéroms promotionnels (pochettes publicitaires interactives, cartes professionnelles multimédias, etc.), éducatifs (encyclopédies multimédias, cours interactifs, etc.) et récréatifs (jeux interactifs, etc.) ainsi que des produits audiovisuels interactifs (DVD avec menus interactifs, bornes interactives, etc.). De plus, elle peut participer à la réalisation de différentes productions cinématographiques et audiovisuelles telles que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des documentaires, des films publicitaires et des vidéoclips. Elle peut également collaborer à la conception de segments d'images animées qui sont intégrés à des productions cinématographiques ou audiovisuelles tels que des décors, des accessoires, des personnages et des effets visuels spéciaux (ouvertures et fermetures d'émissions, génériques, etc.).

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par la personne affectée à la fonction de travail de graphiste se rapportent à du papier et des crayons; à une table à dessin; au scénario et au scénarimage; à un ordinateur et à ses périphériques d'entrée (clavier, souris, tablette graphique et stylet, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); aux supports de sauvegarde (disquettes, cédéroms, etc.); aux différents numériseurs; à un lecteur optique; au réseau Internet; aux logiciels auteurs (Director, Authorware, etc.); aux logiciels de traitement de l'image (Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, Freehand, etc.); aux logiciels d'animation (Flash, 3ds Max, Gif Animator, Adobe After Effects, etc.); aux logiciels d'édition (PageMaker, Quark Xpress, Adobe InDesign, etc.); aux logiciels de traitement de texte (Word, BdEdit, etc.); aux logiciels de reconnaissance optique de caractères (ROC); aux manuels des logiciels; aux répertoires de photographies et d'illustrations; aux guides typographiques; à un nuancier (système Pantone, par exemple); ainsi qu'à des dessins, des illustrations, des maquettes et des croquis.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de graphiste sont regroupées sous les quatre champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle des éléments graphiques, élaboration de la conception des éléments graphiques, présentation des maquettes à la personne responsable et exécution ou direction de l'exécution des travaux liés à la réalisation des éléments graphiques.

1 Préparation du projet sous l'angle des éléments graphiques

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet auprès de la personne responsable (effet visuel recherché, éléments graphiques à créer, etc.)
- 1.2 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des ressources disponibles (budget alloué, données disponibles [photographies, illustrations, dessins, croquis, maquettes, guides typographiques, etc.], équipe de production, délais de production, etc.), des limites technologiques et du travail à effectuer
- 1.3 Évaluer le temps nécessaire à l'exécution des travaux de production des éléments graphiques
- 1.4 Préparer le calendrier de production des éléments graphiques

2 Élaboration de la conception des éléments graphiques

- 2.1 Faire la recherche et l'analyse des données disponibles dans différents répertoires et dans le réseau Internet (photographies, illustrations, dessins, croquis, maquettes, guides typographiques, etc.) en vue de réaliser des esquisses préliminaires
- 2.2 Déterminer les éléments graphiques les plus appropriés de même que les techniques utiles pour réaliser l'effet visuel recherché
- 2.3 Réaliser des esquisses préliminaires et des esquisses détaillées des éléments graphiques
- 2.4 Concevoir les maquettes des éléments graphiques
- 2.5 Réaliser les maquettes des éléments graphiques

3 Présentation des maquettes à la personne responsable

- 3.1 S'entretenir avec la personne responsable à propos des maquettes
- 3.2 Modifier la conception des maquettes, le cas échéant

4 Exécution ou direction de l'exécution des travaux liés à la réalisation des éléments graphiques

- 4.1 Numériser les différents éléments graphiques du produit à réaliser (titres, textes, photographies, illustrations, dessins, etc.) ou voir à ce que cela soit fait
- 4.2 Effectuer la saisie des éléments graphiques du produit à réaliser et convertir leur format selon les normes établies ou voir à ce que cela soit fait
- 4.3 Traiter les éléments graphiques à l'aide des logiciels appropriés en vue d'ajuster la densité et l'équilibre des couleurs, les contrastes, les textures et la résolution des images et de modifier le formatage des titres et des textes, etc., et ce, selon les spécifications conceptuelles et techniques ou voir à ce que cela soit fait
- 4.4 Assembler les différents éléments graphiques selon les maquettes ou voir à ce que cela soit fait
- 4.5 Produire les éléments graphiques supplémentaires (filets, boîtes, illustrations, etc.) et les intégrer au produit selon les maquettes ou voir à ce que cela soit fait
- 4.6 Effectuer différents tests en vue de s'assurer de la cohérence visuelle du produit ou voir à ce que cela soit fait
- 4.7 Modifier le produit, le cas échéant, ou voir à ce que cela soit fait
- 4.8 Réaliser le produit fini ou voir à ce que cela soit fait

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail de graphiste peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail, si elle participe à la réalisation de petites productions. Toutefois, l'accès à cette fonction de travail suppose généralement que la personne a acquis de l'expérience dans le domaine de l'imagerie numérique en travaillant à titre d'infographiste au cours de différents types de production.

En cours de carrière, la ou le graphiste peut accéder à plusieurs postes qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction, d'une part, et à des tâches de création, d'autre part. Ainsi, la personne qui exerce la fonction de travail de graphiste peut devenir conceptrice ou concepteur d'effets visuels, directrice ou directeur artistique, directrice ou directeur technique, directrice ou directeur de la publicité, directrice ou directeur de la postproduction, chargée ou chargé de projet multimédia, responsable des contenus et de l'interactivité et directrice ou directeur d'un studio de création d'effets visuels.

Dans le contexte du multimédia comme dans celui de la production cinématographique et audiovisuelle, la progression dans la carrière de la ou du graphiste est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision ou des tâches de création, de conception, de développement d'idées et de scénarisation.

2.4.17 La fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur

La personne qui exerce la fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur est responsable de la conception et de la réalisation de dessins, d'illustrations, de maquettes et de croquis qui constituent les composantes des produits imprimables, des produits multimédias, des films d'animation destinés principalement aux marchés du cinéma, de la télévision et de la publicité ainsi que des segments d'images animées qui sont intégrés à des productions cinématographiques ou audiovisuelles⁷². Pour ce faire, cette personne peut utiliser les techniques traditionnelles du dessin d'observation et du dessin en perspective avec l'aquarelle, la gouache, l'acrylique, l'encre, le fusain et le pastel sur des supports comme la toile, le papier, le carton, l'acétate et le cellulose ou encore utiliser les techniques numériques et les logiciels appropriés pour créer des illustrations réalistes ou fantaisistes, généralement en deux dimensions. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond aux professions suivantes : designers graphiques et illustrateurs ou illustratrices (CNP 5241) et techniciens ou techniciennes en graphisme (CNP 5223).

Les appellations d'emploi recensées

Plusieurs appellations d'emploi sont utilisées pour désigner la fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur, soit artiste-illustratrice ou artiste-illustrateur, dessinatrice ou dessinateur, dessinatrice-animatrice ou dessinateur-animateur, gouacheuse ou gouacheur, peintre de films d'animation, *storyboarder* et technicienne ou technicien en dessin animé.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La personne affectée à la fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur qui utilise les techniques traditionnelles du dessin travaille généralement dans un studio ou un atelier de dessin, alors que celle qui utilise les techniques numériques du dessin assisté par ordinateur travaille plutôt dans un bureau, où est disposé le matériel informatique utile. Par ailleurs, dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle, cette personne peut être appelée à se déplacer sur les plateaux de tournage, dans des salles de montage et dans des studios de création d'effets visuels numériques. Elle peut également se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services informatiques, de biens et de services liés au dessin ou encore associés à la production cinématographique et audiovisuelle (fournisseurs de matériel informatique, de matériel artistique, de services de postproduction [montage des images, animation, etc.], développeuses ou développeurs de logiciels, etc.).

L'environnement organisationnel

Dans le contexte de la production multimédia, l'illustratrice ou l'illustrateur travaille généralement sous la supervision de la chargée ou du chargé de projet multimédia, de la directrice ou du directeur artistique, de la directrice ou du directeur technique et de la ou du responsable des contenus et de l'interactivité, et elle

72. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur peuvent, selon les types de production et les différents modes d'organisation du travail dans les entreprises, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, à celle qui exerce la fonction de travail d'infographiste ou encore à celle qui exerce la fonction de travail de graphiste.

travaille de concert avec l'animatrice ou l'animateur 2D/3D, la ou le graphiste, l'infographiste, l'intégratrice ou l'intégrateur multimédia de même qu'avec la technicienne ou le technicien en multimédia.

Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, l'illustratrice ou l'illustrateur travaille sous la supervision de la productrice ou du producteur, de la réalisatrice ou du réalisateur, de la directrice ou du directeur de la photographie, de la directrice ou du directeur de la postproduction et de la directrice ou du directeur du studio de création d'effets visuels. En outre, elle travaille en étroite collaboration avec l'animatrice ou l'animateur 2D/3D, la ou le graphiste, l'infographiste, la ou le coloriste, la monteuse ou le monteur hors-ligne, la monteuse ou le monteur en ligne et la personne affectée à la composition d'images (*image compositing*).

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur conçoit et réalise des illustrations pour les besoins de productions multimédias comme des sites Internet ou intranet, des cédéroms promotionnels (pochettes publicitaires interactives, cartes professionnelles multimédias, etc.), éducatifs (encyclopédies multimédias, cours interactifs, etc.) et récréatifs (jeux interactifs, etc.) ainsi que des produits audiovisuels interactifs (DVD avec menus interactifs, bornes interactives, etc.). De plus, elle peut participer à la réalisation de films d'animation pour le cinéma ou collaborer à différentes productions cinématographiques et audiovisuelles telles que des courts, moyens et longs métrages de fiction, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des documentaires, des films publicitaires et des vidéoclips. Elle peut également collaborer à la conception de segments d'images animées qui sont intégrés à des productions cinématographiques ou audiovisuelles tels que des décors, des accessoires, des personnages et des effets visuels spéciaux.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par l'illustratrice ou l'illustrateur se rapportent à différents supports (toile, papier, carton, acétate, cellulo, etc.); aux matières picturales (crayon, fusain, pastel, aquarelle, acrylique, gouache, encre, etc.); à une table à dessin; au scénario et au scénarimage; à un ordinateur et à ses périphériques d'entrée (clavier, souris, tablette graphique et stylet, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); aux supports de sauvegarde (disquettes, cédéroms, etc.); aux différents numériseurs; à un lecteur optique; au réseau Internet; aux logiciels de traitement de l'image (Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, Lightwave 3D, DeepPaint, da Vinci, etc.); aux logiciels d'animation 2D (Flash, Gif Animator, Adobe After Effects, FireWorks, etc.); aux logiciels de reconnaissance optique de caractères (ROC); aux manuels des logiciels; aux répertoires de sources visuelles; à un nuancier (système Pantone, par exemple); à un aérographe; ainsi qu'à des dessins, des illustrations, des maquettes, des croquis et des photographies.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle des illustrations, élaboration de la conception des illustrations et exécution des travaux liés à la réalisation des illustrations.

1 Préparation du projet sous l'angle des illustrations

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet auprès de la personne responsable (effet visuel recherché, illustrations à créer, etc.)
- 1.2 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des ressources disponibles (budget alloué, données disponibles [illustrations, dessins, croquis, maquettes, photographies, etc.], équipe de production, etc.), des limites technologiques et du travail à effectuer
- 1.3 Évaluer le temps nécessaire à l'exécution des travaux de production des illustrations
- 1.4 Préparer le calendrier de production des illustrations

2 Élaboration de la conception des illustrations

- 2.2 Faire la recherche et l'analyse des données disponibles dans différents répertoires et dans le réseau Internet (illustrations, dessins, croquis, maquettes, vidéos, etc.) en vue de réaliser des esquisses préliminaires
- 2.3 Déterminer les illustrations les plus appropriées de même que les techniques utiles (dessin à l'encre, à la gouache, au fusain, etc., dessin assisté par ordinateur, etc.) pour réaliser l'effet visuel recherché
- 2.4 Réaliser, à la main, des esquisses préliminaires et des esquisses détaillées des illustrations
- 2.5 Concevoir les maquettes des illustrations
- 2.6 Réaliser les maquettes des illustrations

3 Exécution des travaux liés à la réalisation des illustrations

- 3.1 Effectuer le traçage des dessins selon les maquettes
- 3.2 Effectuer la coloration des dessins à l'aide des matières picturales choisies et selon la palette de couleurs déterminée dans les maquettes
- 3.3 Numériser les illustrations et convertir leur format selon les normes établies
- 3.4 Traiter les illustrations à l'aide des logiciels appropriés en vue d'ajuster la densité et l'équilibre des couleurs, les contrastes, les textures et la résolution des images, et ce, selon les spécifications conceptuelles et techniques
- 3.5 S'assurer de la qualité artistique et technique de même que de la cohérence visuelle des illustrations

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail. Toutefois, dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, l'accès à cette fonction de travail suppose généralement que la personne a acquis de l'expérience dans le domaine en travaillant à différents types de production.

En outre, la personne qui exerce la fonction de travail d'illustratrice ou illustrateur peut éventuellement accéder à des postes qui comportent des responsabilités plus grandes liées à des tâches de direction de même qu'à des tâches de création. En effet, en cours de carrière, l'illustratrice ou l'illustrateur peut devenir conceptrice ou concepteur d'effets visuels, de personnages, de décors ou d'accessoires, directrice ou directeur artistique, directrice ou directeur technique, directrice ou directeur de la postproduction, chargée ou chargé de projet multimédia, responsable des contenus et de l'interactivité, réalisatrice ou réalisateur de films d'animation et directrice ou directeur d'un studio de création d'effets visuels.

Dans le contexte du multimédia comme dans celui de la production cinématographique et audiovisuelle, la progression dans la carrière de la personne exerçant cette fonction de travail est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision ou des tâches de création, de conception, de développement d'idées et de scénarisation.

2.4.18 La fonction de travail d'infographiste

La personne qui exerce la fonction de travail d'infographiste est responsable de la réalisation technique, du traitement informatique et de l'assemblage des éléments graphiques fixes ou animés, en deux ou trois dimensions, qui constituent les composantes de différentes productions⁷³. Ainsi, à l'aide de logiciels spécialisés, elle réalise principalement des produits multimédias et des segments d'effets visuels destinés à être insérés dans des productions cinématographiques ou audiovisuelles. Selon la Classification

73. Les responsabilités et les tâches propres à la fonction de travail d'infographiste peuvent, selon les types de production et les différents modes d'organisation du travail dans les entreprises, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, à celle qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne ou encore à celle qui exerce la fonction de travail de graphiste.

nationale des professions, cette fonction de travail correspond à la profession de techniciens ou techniciennes en graphisme (CNP 5223).

Les appellations d'emploi recensées

Plusieurs appellations d'emploi sont utilisées pour désigner la fonction de travail d'infographiste, soit graphiste, infographe, infographiste 2D/3D, technicienne ou technicien en graphisme, technicienne ou technicien en infographie et technicienne ou technicien en multimédia.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La personne affectée à la fonction de travail d'infographiste travaille généralement dans un bureau, où est disposé le matériel informatique utile. Par ailleurs, dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, cette personne peut être appelée à se déplacer sur les plateaux de tournage, dans des salles de montage et dans des studios de création d'effets visuels numériques. Elle peut également se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services informatiques et de biens et de services associés à la production cinématographique et audiovisuelle (fournisseurs de matériel informatique, de services de postproduction [montage des images, animation, etc.], développeuses ou développeurs de logiciels, etc.).

L'environnement organisationnel

Dans le contexte de la production multimédia, la personne qui exerce la fonction de travail d'infographiste travaille généralement sous la supervision de la chargée ou du chargé de projet multimédia, de la directrice ou du directeur artistique, de la directrice ou du directeur technique et de la ou du responsable des contenus et de l'interactivité, et elle collabore étroitement avec l'animatrice ou l'animateur 2D/3D, la ou le graphiste, l'illustratrice ou l'illustrateur, l'intégratrice ou l'intégrateur multimédia, la programmeuse ou le programmeur, la ou le vidéaste multimédia de même qu'avec la technicienne ou le technicien en multimédia.

Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle, cette personne travaille sous la supervision de la productrice ou du producteur, de la réalisatrice ou du réalisateur, de la directrice ou du directeur de la photographie, de la directrice ou du directeur de la postproduction et de la directrice ou du directeur du studio de création d'effets visuels. En outre, elle collabore étroitement avec l'animatrice ou l'animateur 2D/3D, la ou le graphiste, la ou le coloriste, la monteuse ou le monteur hors-ligne, la monteuse ou le monteur en ligne et la personne affectée à la composition d'images (*image compositing*).

Les objets de travail

La personne qui exerce la fonction de travail d'infographiste réalise des images graphiques pour les besoins de productions multimédias comme des sites Internet ou intranet, des cédéroms promotionnels (pochettes publicitaires interactives, cartes professionnelles multimédias, etc.), éducatifs (encyclopédies multimédias, cours interactifs, etc.) et récréatifs (jeux interactifs, etc.) ainsi que des produits audiovisuels interactifs (DVD avec menus interactifs, bornes interactives, etc.). Cette personne participe également à la réalisation de différentes productions cinématographiques et audiovisuelles telles que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des documentaires, des films publicitaires et des vidéoclips. Elle peut enfin collaborer à la conception de segments d'images animées qui sont intégrés à des productions cinématographiques ou audiovisuelles tels que des décors, des accessoires, des personnages et des effets spéciaux (ouvertures et fermetures d'émissions, génériques, etc.).

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par l'infographiste se rapportent au scénario et au scénarimage; à un ordinateur et à ses périphériques d'entrée (clavier, souris, tablette graphique et stylet, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); aux supports de sauvegarde (disquettes, cédéroms, etc.); aux différents numériseurs; à un lecteur optique; au réseau Internet; aux logiciels auteurs (Director, Authorware, etc.); aux logiciels de traitement de l'image (Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, Freehand, etc.); aux logiciels de création de sites Internet (Dreamweaver, Cyberstudio, etc.); aux logiciels d'animation (Flash, 3ds Max, Gif Animator, Adobe After Effects, etc.); aux logiciels d'édition (PageMaker, Quark Xpress, Adobe InDesign, etc.); aux logiciels de traitement de texte (Word, BdEdit, etc.); aux logiciels de reconnaissance optique de caractères (ROC); aux manuels des logiciels; aux répertoires de photographies et d'illustrations; aux guides typographiques; à un nuancier (système Pantone, par exemple); ainsi qu'à des dessins, des illustrations, des maquettes, des croquis, des vidéos et des animations.

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail d'infographiste sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle des éléments graphiques, participation à l'élaboration de la conception des éléments graphiques et exécution des travaux liés à la réalisation des éléments graphiques.

1 Préparation du projet sous l'angle des éléments graphiques

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet auprès de la personne responsable (effet visuel recherché, éléments graphiques à créer, etc.)
- 1.2 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des ressources disponibles (budget alloué, données disponibles [photographies, illustrations, dessins, croquis, maquettes, guides typographiques, etc.], équipe de production, etc.), des limites technologiques et du travail à effectuer
- 1.3 Participer à l'évaluation du temps nécessaire à l'exécution des travaux de production des éléments graphiques
- 1.4 Participer à la préparation du calendrier de production des éléments graphiques

2 Participation à l'élaboration de la conception des éléments graphiques

- 2.1 Participer à la recherche et à l'analyse des données disponibles dans différents répertoires et dans le réseau Internet (photographies, illustrations, dessins, croquis, maquettes, guides typographiques, vidéos, animations, etc.) en vue de réaliser des esquisses préliminaires
- 2.2 Participer au choix des éléments graphiques les plus appropriés de même qu'à celui des techniques utiles pour réaliser l'effet visuel recherché
- 2.3 Participer à la réalisation des esquisses préliminaires et des esquisses détaillées des éléments graphiques
- 2.4 Participer à la conception des maquettes des éléments graphiques
- 2.5 Participer à la réalisation des maquettes des éléments graphiques

3 Exécution des travaux liés à la réalisation des éléments graphiques

- 3.1 Numériser les différents éléments graphiques du produit à réaliser (titres, textes, photographies, illustrations, dessins, vidéos, animations, etc.)
- 3.2 Effectuer la saisie des éléments graphiques du produit à réaliser et convertir leur format selon les normes établies
- 3.3 Traiter les éléments graphiques à l'aide des logiciels appropriés en vue d'ajuster la densité et l'équilibre des couleurs, les contrastes, les textures et la résolution des images et de modifier le formatage des titres et des textes, etc., et ce, selon les spécifications conceptuelles et techniques
- 3.4 Assembler les différents éléments graphiques selon les maquettes
- 3.5 Produire les éléments graphiques supplémentaires (filets, boîtes, illustrations, animations simples, etc.) et les intégrer au produit selon les maquettes
- 3.6 Effectuer différents tests en vue de s'assurer de la cohérence visuelle du produit
- 3.7 Modifier le produit, le cas échéant
- 3.8 Réaliser le produit fini

Le cheminement professionnel

La personne qui exerce la fonction de travail d'infographiste peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail. De plus, cette personne peut, en cours de carrière, accéder à des postes qui comportent plus de responsabilités. Ces responsabilités peuvent être associées à des tâches de direction et à des tâches de création. L'infographiste peut donc devenir graphiste, conceptrice ou concepteur d'effets visuels, directrice ou directeur artistique, directrice ou directeur technique, directrice ou directeur de la publicité, directrice ou directeur de la postproduction, chargée ou chargé de projet multimédia, responsable des contenus et de l'interactivité et directrice ou directeur d'un studio de création d'effets visuels.

Dans les contextes de la production multimédia et de la production cinématographique et audiovisuelle, la progression dans la carrière de la personne qui exerce la fonction de travail d'infographiste est principalement liée à trois facteurs, à savoir sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision ou des tâches de création, de conception, de développement d'idées et de scénarisation.

2.4.19 La fonction de travail de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*)

La personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) est responsable de la superposition et de l'intégration des différents éléments constitutifs des segments d'images numériques destinés à être insérés dans des productions cinématographiques et audiovisuelles⁷⁴. En fait, cette personne assemble et superpose des images de synthèse, fixes ou animées, des images enregistrées sur pellicule, bande magnétique ou support numérique, des images d'archives, des illustrations et des photographies en vue de créer des images factices qui sont intégrées à des productions cinématographiques et audiovisuelles⁷⁵. À cet effet, la personne qui exerce la fonction de travail en cause doit faire preuve de créativité, d'imagination et de minutie dans l'exécution des tâches liées à la composition d'images. Selon la Classification nationale des professions, cette fonction de travail correspond à la profession de techniciens ou techniciennes en graphisme (CNP 5223).

Les appellations d'emploi recensées

L'appellation d'emploi de compositrice ou compositeur est également utilisée pour désigner la fonction de travail de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*)⁷⁶.

74. Les responsabilités et les tâches inhérentes à la fonction de travail de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) peuvent, selon les types de production et les différents modes d'organisation du travail dans les entreprises, être confiées à la personne qui exerce la fonction de travail de monteuse ou monteur en ligne ou à celle qui exerce la fonction de travail d'infographiste.

75. Ce type d'assemblage et de superposition consiste en un trucage cinématographique connu sous l'appellation anglaise *image compositing*. Ce procédé — la composition d'images, en français — permet de créer une image factice à partir d'éléments hétérogènes qui sont superposés par strates. Par exemple, une scène de long métrage de fiction peut regrouper des personnes depuis longtemps disparues avec des comédiennes contemporaines et des comédiens contemporains. Grand dictionnaire terminologique de l'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE [www.oqlf.gouv.qc.ca].

76. L'appellation d'emploi de *compositrice ou compositeur* est largement répandue dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle pour désigner la fonction de travail de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*). En fait, il s'agit de la traduction française de l'appellation anglaise *compositor*. Aussi, faute d'un terme reconnu par l'Office québécois de la langue française, avons-nous choisi d'utiliser l'appellation de personne affectée à la composition d'images pour désigner la fonction de travail visée.

Le contexte de travail

L'environnement physique

La personne affectée à la composition d'images travaille généralement dans un bureau ou dans un studio de création d'effets visuels numériques, où est disposé le matériel informatique nécessaire à l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Par ailleurs, cette personne peut être appelée à se déplacer sur des plateaux de tournage et dans des salles de montage en vue de recueillir les renseignements utiles à la composition d'images (*image compositing*). Elle peut également se déplacer chez les fournisseurs de biens et de services informatiques et de biens et de services associés à la production cinématographique et audiovisuelle (fournisseurs de matériel informatique, de services de postproduction [montage des images, animation, etc.], développeuses ou développeurs de logiciels, etc.).

L'environnement organisationnel

Dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle et, plus particulièrement, dans le domaine de la création d'effets visuels numériques destinés à être insérés dans des productions cinématographiques et audiovisuelles, la personne affectée à la composition d'images travaille sous la supervision de la productrice ou du producteur, de la réalisatrice ou du réalisateur, de la directrice ou du directeur de la photographie, de la directrice ou du directeur de la postproduction et de la directrice ou du directeur du studio de création d'effets visuels. En outre, cette personne travaille en étroite collaboration avec l'animatrice ou l'animateur 2D/3D, la ou le graphiste, l'infographiste, la ou le coloriste, la monteuse ou le monteur hors-ligne et la monteuse ou le monteur en ligne.

Les objets de travail

La personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) assemble et superpose les différentes images qui constituent les segments d'images destinés à être intégrés à des productions cinématographiques et audiovisuelles. Ainsi, elle participe à la réalisation de diverses productions telles que des courts, moyens et longs métrages de fiction et d'animation, des documentaires, des séries dramatiques, des téléromans, des téléfilms, des films publicitaires et des vidéoclips.

Les ressources utilisées

Les principales ressources utilisées par personne affectée à la composition d'images se rapportent au scénario et au scénarimage; aux images de la production proprement dite; à un ordinateur et à ses périphériques d'entrée (clavier, souris, tablette graphique et stylet, etc.), de sortie (moniteur, imprimantes, etc.) et d'entrée/sortie (modem, graveur de cédérom, lecteur de disquette, etc.); aux supports de sauvegarde (disquettes, cédéroms, etc.); à des disques durs externes; aux différents numériseurs; aux différents magnétoscopes; à un lecteur optique; au réseau Internet; aux logiciels auteurs (Director, Authorware, Toolbook, etc.); aux logiciels de composition d'images (Discreet [Flame, Combustion], Adobe After Effects, Apple Shake Plus, etc.); aux logiciels de traitement de l'image (Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, Freehand, etc.); aux logiciels de montage en ligne (Discreet [Smoke, Fire], Avid Digital Studio, Avid Symphony, etc.); aux logiciels d'animation (Flash, 3ds Max, Gif Animator, etc.); aux logiciels d'édition vidéo (Adobe Premiere, Ulead Video Studio, etc.); aux logiciels de reconnaissance optique de caractères (ROC); aux manuels des logiciels; ainsi qu'aux différents langages de programmation (HTML, DHTML, Lingo, Javascript, VBScript, Perl, Web Objects, etc.).

Les responsabilités et les tâches

Les tâches rattachées à la fonction de travail de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) sont regroupées sous les trois champs de responsabilités suivants : préparation du projet sous l'angle de la composition d'images (*image compositing*), élaboration de la conception de la

composition d'images (*image compositing*) et exécution des travaux liés à la composition d'images (*image compositing*).

1 Préparation du projet sous l'angle de la composition d'images (*image compositing*)

- 1.1 Réunir les renseignements nécessaires à la préparation du projet auprès de la personne responsable (effet visuel recherché, type d'images à assembler et à superposer, etc.)
- 1.2 Analyser les renseignements réunis en tenant compte des ressources disponibles (budget alloué, équipe de production, outils utiles, matériel, etc.), des limites technologiques et du travail à effectuer
- 1.3 Évaluer le temps nécessaire à l'exécution des travaux liés à la composition d'images
- 1.4 Préparer le calendrier de production des images composées

2 Élaboration de la conception de la composition d'images (*image compositing*)

- 2.1 Analyser le scénario et le scénarimage en vue de déterminer les éléments à assembler et à superposer (images de synthèse, fixes ou animées, images enregistrées sur pellicule, bande magnétique ou support numérique, illustrations, photographies, images d'archives, etc.), les outils utiles à la composition d'images et les techniques appropriées
- 2.2 Faire la recherche et l'analyse de l'information disponible auprès de différentes ressources à propos des techniques de composition (réseau Internet, magazines spécialisés, fournisseurs de matériel informatique, développeuses ou développeurs de logiciels, etc.)
- 2.3 Élaborer une structure d'assemblage et de superposition des éléments, c'est-à-dire créer un organigramme séquentiel, par strates, de la composition des images
- 2.4 Concevoir une maquette en vue de procéder à des essais de composition d'images
- 2.5 Effectuer différents tests à l'aide de la maquette et de l'organigramme séquentiel établi, et modifier les strates d'images superposées, le cas échéant

3 Exécution des travaux liés à la composition d'images (*image compositing*)

- 3.1 Regrouper les éléments à superposer selon chaque strate de l'organigramme établi et vérifier leur qualité visuelle
- 3.2 Numériser les éléments à superposer et convertir leur format selon les normes établies
- 3.3 Assembler les éléments, c'est-à-dire importer les fichiers et les positionner par strate, selon les spécifications conceptuelles et techniques du scénarimage et de l'organigramme établi
- 3.4 Traiter les images composées à l'aide des logiciels appropriés en vue d'ajuster la densité et l'équilibre des couleurs, les contrastes, les textures et la résolution des images, des animations, des films, etc., et ce, selon les spécifications conceptuelles et techniques du scénarimage et de l'organigramme établi
- 3.5 Effectuer différents tests en vue de s'assurer de la cohérence visuelle des images composées

Le cheminement professionnel

La personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) peut accéder à ce poste au seuil d'entrée sur le marché du travail. De plus, cette personne peut, en cours de carrière, accéder à des postes qui comportent plus de responsabilités. Ces responsabilités peuvent être associées à des tâches de direction et à des tâches de création. Cette personne peut donc devenir conceptrice ou concepteur d'effets visuels, directrice ou directeur artistique, directrice ou directeur technique, directrice ou directeur de la postproduction et directrice ou directeur d'un studio de création d'effets visuels. La progression dans la carrière de cette personne est principalement liée à trois facteurs, soit sa compétence, son expérience de travail et son intérêt à assumer des tâches de création ou des tâches de direction, de planification, de gestion, de coordination et de supervision des projets.

2.5 Les pratiques des entreprises en matière d'embauche

Pour terminer la présentation des données liées au monde du travail, la présente division expose le résultat de l'enquête sur les pratiques des entreprises en matière d'embauche. On y traite des aspects suivants : les exigences à l'embauche et le point de vue des entreprises à propos des programmes

d'études; les difficultés éprouvées à l'embauche de personnel; la situation relative à l'embauche de personnel; et les facteurs de changement qui peuvent affecter l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude.

2.5.1 Les exigences à l'embauche et le point de vue des entreprises à propos des programmes d'études visés

Le recrutement de personnel nécessaire à l'exploitation d'une entreprise suppose généralement la mise en œuvre d'un certain nombre d'activités comme la recherche de candidatures, la présélection des candidatures et la sélection à partir d'entrevues. Dans les entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, le bouche-à-oreille et les contacts personnels semblent des approches largement utilisées pour rechercher des candidatures intéressantes. Certains critères sont privilégiés par les entreprises de production et de postproduction au moment du recrutement de personnel technique régulier et de personnel technique à la pige. Ces critères se rapportent aux exigences en matière de scolarité, d'expérience de travail et de compétences génériques et particulières.

Les exigences à l'embauche en matière de scolarité

Dans les entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle qui ont participé à l'enquête, le diplôme d'études est rarement pris en considération au moment de la sélection de personnel technique régulier ou à la pige. En effet, seulement 20,8 p. 100 des entreprises consultées ont mentionné avoir des exigences en matière de scolarité au moment du recrutement et de l'embauche de nouvelles ressources (*se reporter au tableau 2.23*). À ce propos, la situation est fort différente selon la catégorie d'entreprises. Ainsi, 43,3 p. 100 des entreprises de postproduction ont des exigences en matière de scolarité, alors que 24,4 p. 100 des entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier et seulement 6,8 p. 100 des entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pige pour combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre technique, ont de telles exigences.

Pour les entreprises en cause, le diplôme d'études est principalement pris en considération au moment de la sélection des personnes qui exercent des fonctions de travail liées à la postproduction, de même que pour la sélection de quelques-unes des personnes qui exercent des fonctions de travail liées à la production. Ainsi, pour chacune des fonctions de travail visées, la formation initiale exigée à l'embauche se rapporte à ce qui suit :

- à l'embauche des personnes qui exercent les fonctions de travail de cadreuse ou cadreur et d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam, lesquelles appartiennent à la catégorie Image/production, les exigences en matière de scolarité se rapportent, pour la fonction de cadreuse ou cadreur, au diplôme d'études collégiales (DEC) associé au programme *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11) ou au programme *Arts et technologie des médias* (589.01)⁷⁷ ainsi qu'à un diplôme d'études universitaires dans le domaine de la production cinématographique; et pour la fonction d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam, essentiellement au DEC lié au programme *Technologie de l'électronique, option audiovisuel*;
- à l'embauche des personnes qui exercent les fonctions de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur, de coloriste, de monteuse ou monteur en ligne et de monteuse ou monteur hors-ligne, lesquelles appartiennent à la catégorie Image/postproduction, les exigences en matière de scolarité se rapportent principalement au DEC associé au programme *Arts et technologie des médias* (589.01) de même qu'au DEC lié au programme *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11) et, quoique moins fréquemment, au programme *Graphisme* (570.A0);

77. Précisons que le programme *Arts et technologie des médias* (589.01) dont il est question est la version non révisée, c'est-à-dire la version qui a été offerte par le Cégep de Jonquière jusqu'à l'automne 2003. Précisons également que tout au long de la présentation des données recueillies au moment de l'enquête par questionnaire et des entrevues à propos de la formation, c'est de cette version du programme en cause dont il sera question.

- à l'embauche des personnes qui exercent les fonctions de travail de mixeuse ou mixeur sonore et de monteuse ou monteur sonore, lesquelles appartiennent à la catégorie Son/postproduction, les exigences en matière de scolarité se rapportent essentiellement à des programmes qui conduisent à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), tels que *Création et montage sonore*, offert par le Cégep de Drummondville, et *Traitement de sons et conception sonore*, offert par l'Institut Trébas;
- à l'embauche des personnes qui exercent des fonctions de travail liées à la catégorie Imagerie numérique, soit celles d'animatrice ou animateur 2D/3D, de graphiste, d'illustratrice ou illustrateur, d'infographiste et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*), les exigences en matière de scolarité sont un élément fondamental de la démarche de recrutement. De fait, aux yeux des entreprises consultées, la formation initiale de ces personnes est un critère de sélection essentiel et se rapporte généralement à un diplôme d'études universitaires dans le domaine des arts visuels, des arts médiatiques, du design graphique, des communications et de la production cinématographique. Elle se rapporte également à des programmes d'études collégiales, dont les suivants : *Arts et technologie des médias* (589.01), *Graphisme* (570.A0) et *Dessin animé* (574.A0).

Les exigences à l'embauche en matière d'expérience de travail

En plus de la formation initiale, les entreprises consultées prennent en considération le nombre d'années d'expérience de travail au moment de la sélection de nouvelles personnes à embaucher à titre de personnel technique régulier ou à la pîge. En fait, comme l'illustrent les données présentées dans le tableau 2.24, les entreprises privilégient davantage l'expérience comme critère de sélection, puisque que ce sont 68,7 p. 100 d'entre elles qui ont indiqué avoir des exigences en la matière, à savoir 64,3 p. 100 des entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 67,8 p. 100 des entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pîge, et 76,7 p. 100 des entreprises de postproduction.

L'expérience de travail est un critère très important au moment de l'embauche du personnel associé à la production pour lequel il existe peu de formation disponible. Aussi les entreprises exigent-elles un certain nombre d'années d'expérience au moment de la sélection de personnel à affecter aux fonctions de travail liées, en particulier, au processus de production. À cet égard, les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier et celles qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pîge, ont mentionné, dans des proportions similaires, les fonctions de travail suivantes comme étant celles pour lesquelles l'expérience de travail est un critère de sélection privilégié : dans la catégorie Image/production, les fonctions de travail d'assistante ou assistant à la caméra, de cadreuse ou cadreur et d'éclairagiste de plateau; dans la catégorie Image/postproduction, les fonctions de travail de monteuse ou monteur en ligne et de monteuse ou monteur hors-ligne; dans la catégorie Son/production, la fonction de travail de preneuse ou preneur de son; dans la catégorie Son/postproduction, les fonctions de travail de mixeuse ou mixeur sonore et de monteuse ou monteur sonore; et dans la catégorie Imagerie numérique, les fonctions de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D et d'infographiste (*se reporter au tableau 2.25*)⁷⁸.

En ce qui a trait au nombre d'années d'expérience exigé, il varie de 1 à 5 ans selon les fonctions de travail. Les fonctions de travail pour lesquelles le nombre d'années d'expérience de travail exigé est le plus élevé sont les suivantes : animatrice ou animateur 2D/3D, cadreuse ou cadreur, monteuse ou monteur en ligne, monteuse ou monteur hors-ligne et monteuse ou monteur sonore. À l'inverse, les fonctions de travail pour lesquelles le nombre d'années d'expérience exigé est le moins élevé sont celles d'assistante ou assistant à la caméra, d'assistante-monteuse ou assistant-monteur, de coloriste,

78. Rappelons que dans le tableau 2.25, ainsi que dans les tableaux subséquents de la présente division, la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D a été scindée en deux appellations différentes pour faciliter la réponse aux questions. De même, les postes d'animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel et d'assistante ou assistant en audio ont été ajoutés à la liste des fonctions de travail visées par l'étude en vue de faciliter la réponse aux questions et éviter certaines confusions, notamment entre les postes d'animatrice ou animateur 2D et d'animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel, comme entre les postes de perchiste, de preneuse ou preneur de son et d'assistante ou assistant en audio.

d'éclairagiste de plateau, d'infographiste et de perchiste. Mentionnons enfin qu'aux dires des personnes interviewées, la pertinence de l'expérience de travail dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle, laquelle se traduit généralement par la diversité des projets auxquels la personne a pris part, est plus importante et plus appropriée à la situation que le seul nombre d'années d'expérience.

Les exigences à l'embauche en matière de compétences génériques et particulières

Outre la formation initiale et l'expérience de travail, la plupart des entreprises consultées, soit 66,4 p. 100 d'entre elles, ont des exigences en matière de compétences génériques et particulières au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige (*se reporter au tableau 2.26*). En effet, 70,7 p. 100 des entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 63,2 p. 100 des entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pige, et 66,4 p. 100 des entreprises de postproduction ont des exigences quant aux compétences génériques et particulières que doivent posséder les personnes qu'elles souhaitent embaucher.

Ainsi, puisque, rappelons-le, le bouche-à-oreille et les contacts personnels sont des approches largement utilisées pour repérer de nouvelles ressources, les entreprises consultées ont indiqué accorder une grande importance aux références fournies, et ce, pour l'ensemble des fonctions de travail visées par l'étude. De plus, elles prennent en considération la maîtrise d'une grande variété de compétences, lesquelles peuvent être présentées comme suit.

Pour ce qui est des compétences qui relèvent du domaine du cinéma et de l'audiovisuel en général, les personnes doivent :

- avoir une connaissance générale de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle et, en particulier, de l'enchaînement des différentes activités qui composent les processus de production et de postproduction;
- avoir une connaissance générale du langage cinématographique, c'est-à-dire des différents types de plans, des mouvements de caméra, des angles des prises de vue, etc.;
- être capables de comprendre la vision artistique de la réalisatrice ou du réalisateur.

Pour ce qui est des compétences qui se rapportent à l'accomplissement de la tâche, les personnes doivent :

- avoir une connaissance fonctionnelle de l'équipement nécessaire et, en particulier pour celles qui sont recrutées en vue de combler des postes liés à la postproduction, du matériel informatique et des logiciels utiles;
- avoir une connaissance fonctionnelle de la langue anglaise parlée et écrite;
- être efficaces, c'est-à-dire être en mesure de trouver des moyens appropriés et rapides pour effectuer des tâches ou pour atteindre des objectifs précis;
- être précises, c'est-à-dire être capables de prêter attention aux détails pour s'assurer que tout est exact et sans erreur;
- être fiables, c'est-à-dire être en mesure de respecter leurs engagements et de s'acquitter de leurs responsabilités par rapport aux attentes des autres;
- être capables de prendre de l'initiative, c'est-à-dire être en mesure de poser des actions avant qu'une situation l'exige, et cela, sans être sollicité par d'autres;

- posséder une pensée méthodique, c'est-à-dire être capables d'aborder les tâches de façon ordonnée, étape par étape, pour atteindre un but précis.

Pour ce qui des compétences liées aux relations interpersonnelles, les personnes doivent :

- être capables d'établir des relations constructives avec les membres d'une équipe de travail;
- être en mesure de collaborer, c'est-à-dire d'intervenir avec les autres, au sein d'une équipe, dans le but d'atteindre un objectif commun;
- être en mesure de respecter l'organisation hiérarchique du travail au sein des différents départements qui interviennent au cours de la production et de la postproduction.

Enfin, pour ce qui est des compétences qui relèvent d'habiletés et de qualités personnelles, les personnes doivent :

- être souples, c'est-à-dire en mesure de s'adapter à de nouvelles modalités lorsque les conditions initiales changent;
- faire preuve de polyvalence;
- faire preuve de jugement;
- faire preuve d'imagination et de créativité;
- faire preuve d'un sens artistique développé.

En somme, la formation initiale des nouvelles ressources est surtout prise en considération au moment du recrutement des personnes qui exercent des fonctions de travail liées à la postproduction. En outre, elle se rapporte principalement à des programmes d'études collégiales et, dans certains cas, à des programmes d'études universitaires. Par ailleurs, il est intéressant de noter que, pour l'exercice des fonctions de travail liées à la postproduction, comme pour celles liées à la production, les entreprises accordent beaucoup d'importance à l'expérience de travail et à la maîtrise de diverses compétences, dont la connaissance du milieu de la production cinématographique et audiovisuelle, la polyvalence et la créativité, au moment de l'embauche de nouvelles personnes à affecter à des activités de nature technique.

Le point de vue des entreprises à propos des programmes d'études

Avant de présenter le point de vue des entreprises consultées au moment des entrevues et de l'enquête par questionnaire⁷⁹ à propos des programmes d'études qui conduisent à l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude, il importe de préciser ce qui suit. La formation en début d'emploi ou l'entraînement à la tâche est une pratique largement répandue dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise. En effet, une longue tradition d'apprentissage par compagnonnage jalonne l'histoire et l'évolution de la qualification de la main-d'œuvre de ce domaine. En quelque sorte, la *formation sur le tas* est une caractéristique inhérente à l'organisation du travail dans le domaine, et les personnes acquièrent, depuis les débuts de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise jusqu'à aujourd'hui, la maîtrise de l'exercice d'un métier en situation réelle de travail. En conséquence, l'entraînement à la tâche revêt une grande importance pour la majorité des entreprises consultées et, en particulier, pour les entreprises de production. D'ailleurs, ces dernières sont généralement d'avis qu'il s'agit du meilleur moyen pour former une main-d'œuvre qualifiée et qu'aucun programme d'études ne peut remplacer les heures passées sur un plateau de tournage, dans une salle de montage ou dans un studio d'enregistrement sonore à observer les façons de faire des personnes expérimentées. En plus de l'entraînement à la tâche des personnes en début d'emploi, l'industrie de la production cinématographique

79. Notons que les données recueillies au moment de l'enquête par questionnaire au sujet des programmes d'études sont essentiellement de nature qualitative.

et audiovisuelle est caractérisée par la tenue régulière d'activités de perfectionnement professionnel⁸⁰, lesquelles peuvent prendre la forme d'ateliers, de cours théoriques et de cours pratiques. Ainsi, la main-d'œuvre en emploi dans le domaine a accès à de la formation continue qui lui permet de mettre à jour ses compétences.

En ce qui concerne le point de vue des entreprises à propos des programmes d'études, précisons qu'il se rapporte principalement aux cinq programmes d'études collégiales suivants : *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11); *Arts et technologie des médias* (589.01)⁸¹; *Graphisme* (570.A0); *Dessin animé* (574.A0); et *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0). Par ailleurs, compte tenu des éléments signalés précédemment et du fait que la majorité des entreprises consultées n'ont pas d'exigence à l'embauche en matière de scolarité, il est seulement possible de dresser un portrait général de leur appréciation des programmes d'études visés.

Ainsi, aux yeux des entreprises consultées, les programmes *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* et *Arts et technologie des médias*, lesquels conduisent à l'exercice de fonctions de travail liées à la production comme à la postproduction, sont ceux qui préparent le mieux les personnes à l'accomplissement des tâches techniques propres à la production et à la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle, et ce, par rapport à l'ensemble de la formation professionnelle, collégiale et universitaire disponible dans le domaine. Aussi les entreprises sont-elles généralement satisfaites des programmes d'études en cause. Par ailleurs, elles considèrent qu'ils ne répondent qu'en partie à leurs attentes en matière de formation de la main-d'œuvre, de sorte qu'elles ont formulé plusieurs critiques à leur endroit.

Les principales critiques des entreprises renvoient au fait que ces deux programmes d'études ne permettent pas aux personnes de développer leur créativité. Selon les entreprises consultées, les programmes en cause mettent l'accent sur l'acquisition de connaissances relatives aux techniques utiles, à l'installation, à la manipulation et au fonctionnement de l'équipement cinématographique et audiovisuel, mais ne favorisent pas le développement de compétences telles que le sens artistique, l'imagination et la créativité, lesquelles sont pourtant jugées essentielles à la compréhension des œuvres cinématographiques ou audiovisuelles et à la démarche artistique qui les porte. Les critiques renvoient également au fait que ces programmes ne permettent pas d'acquérir suffisamment de connaissances à propos de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise, de son histoire, de son évolution et des enjeux actuels qui la touchent, de sorte que les personnes issues de ces programmes sont souvent ignorantes de la réalité du milieu. Elles renvoient encore au fait que ces programmes ne permettent pas d'avoir une vue d'ensemble des différentes activités qui composent les processus de production et de postproduction et que, par conséquent, les personnes en début d'emploi comprennent souvent mal les objectifs sous-jacents aux tâches qui leur sont confiées et ne sont pas en mesure de les situer dans le processus global de production. Les critiques formulées par les entreprises renvoient aussi au fait que ces programmes ne permettent pas d'acquérir des connaissances pratiques,

80. À propos des activités de perfectionnement professionnel offertes dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle, signalons que le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ), créé conjointement par l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ), l'APVQ et le STCVQ en 2003, lequel est un organisme collecteur chargé notamment de recueillir les cotisations des entreprises assujetties à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, joue un rôle de concertation et de planification stratégique pour tout ce qui touche les besoins de formation de la main-d'œuvre en emploi dans le domaine. Ainsi, il soutient les activités de perfectionnement professionnel mises en place par le STCVQ, lesquelles sont offertes aux membres du STCVQ et de l'APVQ. À ce sujet, précisons que le STCVQ offre depuis 1997 des activités de perfectionnement structurées à l'intérieur du Programme de perfectionnement professionnel (PPP). À cet égard, il est intéressant de signaler que 644 personnes ont participé à de telles activités en 2001, 1 160 en 2002 et 1 250 en 2003. Par ailleurs, signalons également que l'AsPrAudio est aussi un organisme collecteur auprès des entreprises qui embauchent du personnel dans le domaine du son. Signalons encore que le Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM) offre de la formation continue aux personnes qui exercent des activités dans le domaine de la production indépendante. Signalons enfin que plusieurs écoles spécialisées, collèges et cégeps offrent des programmes de formation continue liés à la production cinématographique et audiovisuelle. Ajoutons qu'il existe actuellement une quarantaine de programmes d'établissement qui conduisent à l'obtention d'une AEC dans le domaine.

81. Rappelons qu'il s'agit de la version non révisée du programme, c'est-à-dire la version qui a été offerte par le Cégep de Jonquière jusqu'à l'automne 2003.

ancrées dans la réalité du milieu, notamment parce qu'ils ne contiennent pas assez de travaux pratiques, de visites d'entreprises ou de stages en milieu de travail. Les critiques renvoient enfin au fait que l'équipement cinématographique et audiovisuel et, en particulier, le matériel informatique et les logiciels, avec lequel les personnes issues des programmes *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* et *Arts et technologie des médias* ont appris à travailler est souvent désuet par rapport à l'équipement utilisé dans l'industrie, et ce, tout particulièrement dans le domaine de la postproduction.

Aux yeux des entreprises consultées, les programmes d'études collégiales *Graphisme* (570.A0) et *Dessin animé* (574.A0) répondent de façon adéquate à leurs besoins en matière de main-d'œuvre technique à affecter aux activités de postproduction. Ainsi, les entreprises se disent très satisfaites du programme *Dessin animé* et considèrent qu'il permet de bien préparer les personnes à l'exercice des fonctions de travail liées à l'animation traditionnelle et à l'animation 2D assistée ou générée par ordinateur. En outre, elles sont d'avis que ce programme permet l'acquisition de connaissances pertinentes, ancrées dans la réalité de la production et de la postproduction cinématographiques et audiovisuelles. Quant au programme *Graphisme*, les entreprises considèrent qu'il constitue une bonne base en matière de compétences artistiques, tout en étant conscientes qu'il s'adresse d'abord à des personnes qui souhaitent travailler dans le domaine des communications graphiques ou de la production multimédia.

Enfin, pour ce qui est du programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0), mentionnons qu'il n'est offert que depuis l'automne 2002, de sorte que les entreprises n'ont pas pu se prononcer à savoir s'il était en adéquation avec leurs besoins en matière de formation de la main-d'œuvre. Pourtant, certaines d'entre elles ont tout de même exprimé l'avis que son implantation comblera sans doute une lacune relativement à la formation d'une main-d'œuvre qualifiée apte à exercer plusieurs des activités liées à la postproduction.

Tableau 2.23 Répartition des entreprises selon qu'elles ont ou non des exigences en matière de formation au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pigo

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pigo ^a	10	24,4	31	75,6	41	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pigo	4	6,8	55	93,2	59	100,0
Entreprise de postproduction	13	43,3	17	56,7	30	100,0
Total	27	20,8	103	79,2	130	100,0

a. Précisons que 130 entreprises ont répondu à la question, soit 41 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 59 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.

Tableau 2.24 Répartition des entreprises selon qu'elles ont ou non des exigences en matière d'expérience de travail au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pique

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pique ^a	27	64,3	15	35,7	42	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pique	40	67,8	19	32,2	59	100,0
Entreprise de postproduction	23	76,7	7	23,3	30	100,0
Total	90	68,7	41	31,3	131	100,0

- a. Précisons que 131 entreprises ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 59 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.

Tableau 2.25 Répartition des entreprises qui ont des exigences en matière d'expérience de travail au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige selon la catégorie de fonctions de travail et le poste à pourvoir

Catégorie de fonctions de travail et poste à pourvoir	Entreprise de production				Entreprise de postproduction	
	Avec personnel régulier ^a		Sans personnel régulier			
	R ^b	%	R	%	R	%
Image/production						
Assistante ou assistant à la caméra	5	29,4	11	47,8	— ^c	—
Cadreuse ou cadreur	10	58,8	12	52,2	—	—
Éclairagiste de plateau	9	52,9	12	52,2	—	—
Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam	4	23,5	6	26,1	—	—
Image/postproduction						
Assistante-monteuse ou assistant-monteur	3	17,6	8	34,8	7	33,3
Coloriste	4	23,5	3	13,0	3	14,3
Monteuse ou monteur en ligne	9	52,9	14	60,9	5	23,8
Monteuse ou monteur hors-ligne	8	47,1	10	43,5	6	28,6
Son/production						
Perchiste	6	35,3	8	34,8	—	—
Preneuse ou preneur de son	15	88,2	22	95,7	4	19,0
Son/postproduction						
Bruiteuse ou bruiteur	5	29,4	5	21,7	4	19,0
Mixeuse ou mixeur sonore	8	47,1	11	47,8	7	33,3
Monteuse ou monteur sonore	5	29,4	12	52,2	7	33,3
Imagerie numérique						
Animatrice ou animateur 2D	8	47,1	11	47,8	3	14,3
Animatrice ou animateur 3D	8	47,1	9	39,1	7	33,3
Graphiste	4	23,5	3	13,0	2	9,5
Illustratrice ou illustrateur	5	29,4	9	39,1	2	9,5
Infographiste	4	23,5	11	47,8	3	14,3
Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	3	17,6	5	21,7	3	14,3
Autre						
Animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel	4	23,5	6	26,1	3	14,3
Assistante ou assistant en audio	4	23,5	4	17,4	4	19,0

- a. Précisons que 61 entreprises (**N**) ont répondu à la question, soit 17 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 23 entreprises de production sans personnel technique régulier et 21 entreprises de postproduction.
- b. Dans le présent tableau, **R** désigne le nombre de réponses à chacun des éléments de la question, tandis que **N** désigne le nombre d'entreprises différentes qui ont répondu à la question. Ainsi, la somme des **R** est supérieure à celle des **N** parce que chaque entreprise a pu répondre à plus d'un élément de la question. À titre d'exemple, 41 entreprises ont répondu avoir des exigences en matière d'expérience de travail à l'embauche de personnel à affecter au poste de preneuse ou preneur de son. Cela représente une proportion de 67,2 p. 100 des 61 entreprises qui ont répondu à la question.
- c. Dans le présent tableau, de même que dans les tableaux subséquents de la présente division, le tiret signifie sans objet ou encore que la donnée n'est pas disponible.

Tableau 2.26 Répartition des entreprises selon qu'elles ont ou non des exigences en matière de compétences génériques et particulières au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pige ^a	29	70,7	12	29,3	41	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pige	36	63,2	21	36,8	57	100,0
Entreprise de postproduction	20	66,7	10	33,3	30	100,0
Total	85	66,4	43	33,6	128	100,0

a. Précisons que 128 entreprises ont répondu à la question, soit 41 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 57 entreprises de production sans personnel technique régulier et 30 entreprises de postproduction.

2.5.2 Les difficultés éprouvées à l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige

Le recrutement du personnel technique régulier ou à la pige ne semble pas aller de soi dans les entreprises puisque 34,4 p. 100 des entreprises qui ont participé à l'enquête ont mentionné éprouver des difficultés à ce sujet, à savoir 40,5 p. 100 des entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 26,3 p. 100 des entreprises de production qui n'ont pas de personnel technique régulier, mais qui font appel à du personnel à la pige, et 41,4 p. 100 des entreprises de postproduction (se reporter au tableau 2.27). De manière générale, les difficultés éprouvées visent toutes les fonctions de travail répertoriées aux fins de la présente étude, et ce, à des degrés divers.

Les fonctions de travail pour lesquelles les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement

Pour les 17 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier ayant indiqué éprouver des difficultés au moment de recruter du personnel, les difficultés de recrutement visent principalement les fonctions de travail de la catégorie Image/production et celles de la catégorie Image/postproduction (se reporter au tableau 2.28). En effet, les entreprises en cause ont indiqué éprouver beaucoup de difficulté à recruter du personnel qui exerce les fonctions de travail d'assistante ou assistant à la caméra, de cadreuse ou cadreur et d'éclairagiste de plateau, et énormément de difficulté à recruter du personnel à affecter à la fonction de travail d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam. De même, elles ont indiqué éprouver beaucoup de difficulté à recruter du personnel qui exerce les fonctions de travail de coloriste, de monteuse ou monteur en ligne et de monteuse ou monteur hors-ligne. Elles ont également indiqué éprouver beaucoup de difficulté au moment du recrutement des personnes qui exercent la fonction de travail de perchiste, laquelle est classée dans la catégorie Son/production, et de personnes qui exercent la fonction de travail de bruiteuse ou bruiteur, qui est classée dans la catégorie Son/postproduction.

Contrairement aux entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, les entreprises qui n'embauchent que du personnel technique à la pige semblent avoir moins de difficulté à recruter du personnel (se reporter au tableau 2.29). Aussi ont-elles indiqué n'éprouver aucune difficulté à l'embauche du personnel technique à affecter à la majorité des fonctions de travail visées par l'étude, mises à part les fonctions de travail d'assistante ou assistant à la caméra, de cadreuse ou cadreur et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*), pour lesquelles elles ont signalé éprouver beaucoup de difficulté. La situation particulière de ces entreprises pourrait s'expliquer par le fait que celles-ci n'embauchent que du personnel à la pige et que, pour ce faire, elles adressent leurs demandes directement à l'APVQ et au STCVQ en vue d'obtenir le personnel souhaité.

Dans les entreprises de postproduction, le recrutement des personnes qui exercent les fonctions de travail de la catégorie Imagerie numérique et de celles qui exercent des fonctions de travail des catégories Image/postproduction et Son/postproduction s'avère difficile lorsqu'il s'agit de combler les postes d'animatrice ou animateur 2D/3D, de coloriste, de mixeuse ou mixeur sonore, de monteuse ou monteur en ligne, de monteuse ou monteur sonore et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) (se reporter au tableau 2.30). Elles ont indiqué éprouver énormément ou beaucoup de difficulté pour recruter des personnes qui exercent les fonctions de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) en particulier.

Bref, les difficultés éprouvées par les entreprises consultées au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pigne s'appliquent à l'ensemble des fonctions de travail visées par l'étude et, en particulier, aux fonctions de travail suivantes : animatrice ou animateur 2D/3D, assistante ou assistant à la caméra, bruiteuse ou bruiteur, cadreuse ou cadreur, coloriste, éclairagiste de plateau, mixeuse ou mixeur sonore, monteuse ou monteur en ligne, monteuse ou monteur hors-ligne, monteuse ou monteur sonore, opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam, perchiste, personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) et preneuse ou preneur de son.

Les raisons invoquées par les entreprises pour expliquer leurs difficultés de recrutement

Invitées à préciser les raisons qui expliquent leurs difficultés, les entreprises ont mentionné que la rareté de la main-d'œuvre qualifiée et expérimentée, pour chacune des fonctions de travail retenues aux fins de la présente étude, est sans nul doute en tête de liste pour expliquer la situation. À ce propos, les entreprises ont précisé que la pénurie de main-d'œuvre est telle pendant la période estivale — la majorité des productions cinématographiques et audiovisuelles sont réalisées au cours de l'été —, qu'elles n'ont d'autres choix que de se livrer une vive concurrence pour recruter du personnel qualifié.

De plus, les entreprises ont également précisé que l'accroissement du nombre de productions étrangères, en majorité américaines, réalisées au Québec constituerait un obstacle supplémentaire, en ce sens que ces productions de grande envergure mobilisent pendant de longues périodes la main-d'œuvre québécoise, en même temps qu'elles provoquent une surenchère sur le plan du salaire exigé par le personnel technique, lequel est, de toute évidence, très en demande. En outre, les entreprises de production et de postproduction québécoises ont indiqué ne pas disposer des mêmes ressources financières que les entreprises étrangères, et en être désavantagées puisqu'elles ne peuvent pas offrir une rémunération équivalente à celle offerte par ces dernières aux personnes qu'elles souhaiteraient embaucher.

Enfin, certaines entreprises attribuent leurs difficultés de recrutement à la quasi-absence de formation spécialisée dans le domaine, en particulier dans le secteur de la postproduction cinématographique et audiovisuelle. En fait, il semble que les récents changements d'ordre technique⁸² qui ont bouleversé l'ensemble de la chaîne de production et de postproduction des œuvres cinématographiques et audiovisuelles ont une incidence importante en ce qui a trait à l'exécution des activités de postproduction. Ainsi, l'utilisation accrue des techniques numériques au cours du processus de postproduction, tant au moment d'intervenir sur l'image que sur le son, aurait entraîné l'apparition de nouvelles fonctions de travail et la transformation de fonctions de travail déjà existantes. De ce fait, on note une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur, laquelle tarde à être résorbée par la mise en place de programmes de formation appropriés. Aussi les entreprises qui embauchent du personnel régulier ou à la pigne en vue de mener à bien leurs activités de postproduction doivent-elles recruter des personnes formées dans des domaines connexes, notamment dans ceux des arts médiatiques et des communications graphiques, et les former en vue de les rendre fonctionnelles dans le contexte particulier de la production cinématographique et audiovisuelle.

82. Pour plus de détails à propos des changements qui ont cours dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, se reporter au point 2.5.4 de la présente division.

Tableau 2.27 Répartition des entreprises selon qu'elles éprouvent ou non des difficultés au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pigne

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production qui embauche du personnel technique régulier et du personnel à la pigne ^a	17	40,5	25	59,5	42	100,0
Entreprise de production sans personnel technique régulier, qui embauche du personnel technique à la pigne	15	26,3	42	73,7	57	100,0
Entreprise de postproduction	12	41,4	17	58,6	29	100,0
Total	44	34,4	84	65,6	128	100,0

a. Précisons que 128 entreprises ont répondu à la question, soit 42 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier, 57 entreprises de production sans personnel technique régulier et 29 entreprises de postproduction.

Tableau 2.28 Répartition des entreprises de production selon le degré de difficulté éprouvé au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pigne selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé

Catégorie de fonctions de travail et poste occupé	N ^a	Aucune difficulté	Un peu de difficulté	Beaucoup de difficulté	Énormément de difficulté
		%	%	%	%
Image/production					
Assistante ou assistant à la caméra	5	40,0	0,0	60,0	0,0
Cadreuse ou cadreur	9	11,1	33,3	44,4	11,1
Éclairagiste de plateau	6	16,7	16,7	50,0	16,7
Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam	5	0,0	40,0	20,0	40,0
Image/postproduction					
Assistante-monteuse ou assistant-monteur	6	33,3	33,3	33,3	0,0
Coloriste	5	40,0	0,0	60,0	0,0
Monteuse ou monteur en ligne	11	18,2	18,2	54,5	9,1
Monteuse ou monteur hors-ligne	8	12,5	12,5	62,5	12,5
Son/production					
Perchiste	7	14,3	42,9	42,9	0,0
Preneuse ou preneur de son	15	40,0	26,7	33,3	0,0
Son/postproduction					
Bruiteuse ou bruiteur	7	57,1	0,0	42,9	0,0
Mixeuse ou mixeur sonore	6	50,0	33,3	16,7	0,0
Monteuse ou monteur sonore	4	50,0	25,0	25,0	0,0
Imagerie numérique					
Animatrice ou animateur 2D	10	40,0	50,0	10,0	0,0
Animatrice ou animateur 3D	14	28,6	50,0	14,3	7,1
Graphiste	7	42,9	28,6	28,6	0,0
Illustratrice ou illustrateur	7	28,6	42,9	28,6	0,0
Infographiste	9	22,2	44,4	33,3	0,0
Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	5	60,0	0,0	20,0	20,0
Autre					
Animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel	7	42,9	57,1	0,0	0,0
Assistante ou assistant en audio	4	75,0	25,0	0,0	0,0

a. Précisons que 17 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier ont répondu à la question.

Tableau 2.29 Répartition des entreprises de production sans personnel technique régulier selon le degré de difficulté éprouvé au moment de l'embauche de personnel technique à la pigne selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé

Catégorie de fonctions de travail et poste occupé	N ^a	Aucune difficulté	Un peu de difficulté	Beaucoup de difficulté	Énormément de difficulté
		%	%	%	%
Image/production					
Assistante ou assistant à la caméra	5	0,0	40,0	60,0	0,0
Cadreuse ou cadreur	8	25,0	12,5	62,5	0,0
Éclairagiste de plateau	4	75,0	25,5	0,0	0,0
Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam	3	33,3	33,3	33,3	0,0
Image/postproduction					
Assistante-monteuse ou assistant-monteur	2	50,0	50,0	0,0	0,0
Coloriste	0	—	—	—	—
Monteuse ou monteur en ligne	4	25,0	50,0	25,0	0,0
Monteuse ou monteur hors-ligne	7	28,6	14,3	28,6	28,6
Son/production					
Perchiste	3	33,3	33,3	33,3	0,0
Preneuse ou preneur de son	11	36,4	18,2	45,4	0,0
Son/postproduction					
Bruiteuse ou bruiteur	2	50,0	50,0	0,0	0,0
Mixeuse ou mixeur sonore	4	50,0	25,0	25,0	0,0
Monteuse ou monteur sonore	2	50,0	50,0	0,0	0,0
Imagerie numérique					
Animatrice ou animateur 2D	3	66,7	0,0	33,3	0,0
Animatrice ou animateur 3D	5	60,0	40,0	0,0	0,0
Graphiste	4	75,0	25,0	0,0	0,0
Illustratrice ou illustrateur	4	100,0	0,0	0,0	0,0
Infographiste	4	75,0	25,0	0,0	0,0
Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	2	50,0	0,0	50,0	0,0
Autre					
Animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel	1	0,0	0,0	100,0	0,0
Assistante ou assistant en audio	1	100,0	0,0	0,0	0,0

a. Précisons que 15 entreprises de production sans personnel technique régulier ont répondu à la question.

Tableau 2.30 Répartition des entreprises de postproduction selon le degré de difficulté éprouvé au moment de l'embauche de personnel technique régulier ou à la pige selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé

Catégorie de fonctions de travail et poste occupé	N ^a	Aucune difficulté	Un peu de difficulté	Beaucoup de difficulté	Énormément de difficulté
		%	%	%	%
Image/postproduction					
Assistante-monteuse ou assistant-monteur	8	25,0	50,0	12,5	12,5
Coloriste	2	0,0	50,0	50,0	0,0
Monteuse ou monteur en ligne	3	0,0	66,7	33,3	0,0
Monteuse ou monteur hors-ligne	5	20,0	60,0	20,0	0,0
Son/production					
Perchiste	0	—	—	—	—
Preneuse ou preneur de son	3	0,0	33,3	66,7	0,0
Son/postproduction					
Bruiteuse ou bruiteur	3	33,3	66,7	0,0	0,0
Mixeuse ou mixeur sonore	5	0,0	20,0	60,0	20,0
Monteuse ou monteur sonore	3	0,0	66,7	33,3	0,0
Imagerie numérique					
Animatrice ou animateur 2D	2	0,0	0,0	100,0	0,0
Animatrice ou animateur 3D	4	0,0	50,0	25,0	25,0
Graphiste	1	100,0	0,0	0,0	0,0
Illustratrice ou illustrateur	1	100,0	0,0	0,0	0,0
Infographiste	2	100,0	0,0	0,0	0,0
Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	3	0,0	0,0	66,7	33,3
Autre					
Animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel	1	0,0	0,0	0,0	100,0
Assistante ou assistant en audio	3	33,3	66,7	0,0	0,0

a. Précisons que 12 entreprises de postproduction ont répondu à la question.

2.5.3 La situation relative à l'embauche de personnel technique régulier

Avant de présenter la situation relative à l'embauche dans les entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, il importe de préciser que seules les entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier et les entreprises de postproduction sont touchées par la situation. Aussi les données sur la situation relative à l'embauche et à la mise à pied de personnel s'appliquent-elles à 72 des 131 entreprises qui ont participé à l'enquête, à savoir 42 entreprises de production et 30 entreprises de postproduction.

L'embauche de personnel technique régulier au cours des trois dernières années

À l'examen des données présentées dans le tableau 2.31, on observe que moins de la moitié des entreprises consultées, à savoir 39,7 p. 100 d'entre elles, ont embauché du personnel régulier pour exercer des activités de nature technique au cours des trois dernières années. C'est donc dire que 30,0 p. 100 des entreprises de production et 53,6 p. 100 des entreprises de postproduction ont fait appel à de nouvelles ressources pour combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre technique.

Ainsi, au cours des trois dernières années, un total de 184 personnes ont été embauchées à titre de personnel technique régulier par les 27 entreprises qui ont répondu à la question, ce qui représente une moyenne de 6,8 nouvelles ressources par entreprise (*se reporter au tableau 2.32*). Par ailleurs, il faut voir que ce sont les entreprises de production qui ont embauché le plus grand nombre de personnes au cours des trois dernières années, à savoir 63,0 p. 100 des 184 personnes en cause. En d'autres termes, les entreprises de production ont embauché en moyenne 9,7 nouvelles ressources chacune au cours des trois dernières années, alors que les entreprises de postproduction ont embauché, en moyenne, 4,5 personnes.

En ce qui a trait aux différents postes occupés par le personnel technique régulier qui a été embauché au cours des trois dernières années, mentionnons ce qui suit : 11 personnes ont été embauchées en vue de combler des postes de la catégorie Image/production, et ce, essentiellement par les entreprises de production; 50 personnes ont comblé des postes de la catégorie Image/postproduction, dont 60,0 p. 100 dans les entreprises de production et 40,0 p. 100 dans les entreprises de postproduction; seulement 5 personnes ont été embauchées pour combler des postes de la catégorie Son/production, dont 80,0 p. 100 par les entreprises de production et 20,0 p. 100 par les entreprises de postproduction; 11 personnes ont été embauchées en vue de combler des postes de la catégorie Son/postproduction, dont 36,4 p. 100 par les entreprises de production et 63,6 p. 100 par les entreprises de postproduction; et 93 personnes ont comblé des postes de la catégorie Imagerie numérique, dont 71,0 p. 100 dans les entreprises de production et 29,0 p. 100 dans les entreprises de postproduction. Par ailleurs, il est intéressant de signaler que la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, laquelle appartient à la catégorie Imagerie numérique, représente à elle seule 80,6 p. 100 des postes comblés dans cette catégorie et 40,8 p. 100 de l'ensemble du personnel technique régulier auquel les 27 entreprises qui ont répondu à la question ont fait appel au cours des trois dernières années⁸³.

Les prévisions d'embauche et de mise à pied du personnel technique régulier au cours des trois prochaines années

L'analyse des données présentées dans les tableaux 2.33 et 2.34 révèle que 38,5 p. 100 des entreprises de production et 59,3 p. 100 des entreprises de postproduction, soit 47,0 p. 100 de l'ensemble des entreprises qui ont répondu à la question à ce sujet, prévoient embaucher de nouvelles ressources au cours des trois prochaines années pour combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre technique. En fait, les 29 entreprises qui ont répondu à la question prévoient embaucher un total de 130 personnes à titre de personnel technique régulier au cours des trois années à venir, ce qui représente une moyenne de 4,5 personnes par entreprise. À cet égard, précisons que ce sont les entreprises de production qui prévoient embaucher le plus grand nombre de nouvelles ressources au cours des trois prochaines années, puisqu'elles ont indiqué souhaiter faire appel à 6 personnes supplémentaires chacune, en moyenne.

En outre, le personnel technique régulier auquel les entreprises prévoient faire appel au cours des trois années à venir se répartit de la manière suivante à travers les cinq catégories de fonctions de travail :

83. Précisons que cette forte proportion de personnes nouvellement embauchées pour agir à titre d'animatrice ou animateur 2D/3D peut être expliquée par l'hypothèse de l'apparition relativement récente de cette fonction de travail dans le domaine de la production et de la postproduction cinématographiques et audiovisuelles. Ainsi, selon cette hypothèse, la proportion en cause peut rendre compte de l'absence de consensus dans le milieu quant aux responsabilités et aux tâches qui sont propres à cette fonction de travail et, en conséquence, cette dernière peut avoir été confondue avec d'autres fonctions de travail appartenant à la catégorie Imagerie numérique telles que celles de graphiste, d'infographiste et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*). Toujours selon l'hypothèse de l'apparition relativement récente de cette fonction de travail, les entreprises peuvent avoir, au cours des dernières années, embauché de nombreuses ressources dont les compétences leur permettaient d'être soutenues dans le développement des aspects liés à l'imagerie numérique de leurs activités de production et de postproduction, d'où la forte proportion de personnes affectées à cette fonction de travail qui ont été embauchées au cours des trois dernières années. Enfin, rappelons qu'au point 2.3.2 du présent chapitre, lequel traite notamment des postes occupés par le personnel technique régulier des entreprises, la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D représentait 40,8 p. 100 de l'ensemble du personnel technique régulier recensé par les 72 entreprises qui avaient répondu à la question.

11 personnes devraient combler des postes de la catégorie Image/production, et ce, essentiellement dans les entreprises de production; 27 personnes seraient embauchées pour combler des postes de la catégorie Image/postproduction, dont 55,6 p. 100 le seraient par les entreprises de production et 44,4 p. 100 par les entreprises de postproduction; 10 personnes seraient embauchées en vue de combler des postes de la catégorie Son/production, dont 50,0 p. 100 par chacune des deux catégories d'entreprises; 13 personnes devraient combler des postes de la catégorie Son/postproduction, dont seulement 7,7 p. 100 dans les entreprises de production et 92,3 p. 100 dans les entreprises de postproduction; et 64 personnes devraient combler des postes de la catégorie Imagerie numérique, dont 71,9 p. 100 dans les entreprises de production et 28,1 p. 100 dans les entreprises de postproduction.

Ici encore, la fonction de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D représente à elle seule la plus grande part des postes à combler dans la catégorie Imagerie numérique, avec une proportion de 79,1 p. 100 des prévisions d'embauche en lien avec cette catégorie. De même, la fonction de travail en cause représente 39,2 p. 100 de l'ensemble du personnel technique régulier auquel les 29 entreprises qui ont répondu à la question prévoient faire appel au cours des trois prochaines années.

Enfin, la très vaste majorité des entreprises de production et de postproduction, à savoir 95,4 p. 100 d'entre elles, ne prévoient pas faire de mises à pied dans l'un ou l'autre des postes occupés par le personnel technique régulier au cours des trois prochaines années (*se reporter au tableau 2.35*).

Tableau 2.31 Répartition des entreprises selon qu'elles ont embauché ou non du personnel technique régulier au cours des trois dernières années

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production ^a	12	30,0	28	70,0	40	100,0
Entreprise de postproduction	15	53,6	13	46,4	28	100,0
Total	27	39,7	41	60,3	68	100,0

a. Précisons que 68 entreprises ont répondu à la question, soit 40 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier et 28 entreprises de postproduction.

Tableau 2.32 Répartition de l'effectif du personnel technique régulier embauché au cours des trois dernières années selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé

Catégorie de fonctions de travail et poste occupé	Entreprise de production ^a		Entreprise de postproduction		Total	
	E ^b	%	E	%	E	%
Image/production						
Assistante ou assistant à la caméra	2	100,0	—	—	2	100,0
Cadreuse ou cadreur	9	100,0	—	—	9	100,0
Éclairagiste de plateau	0	0,0	—	—	0	100,0
Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam	0	0,0	—	—	0	0,0
Total partiel	11	100,0	—	—	11	100,0
Image/postproduction						
Assistante-monteuse ou assistant-monteur	9	37,5	15	62,5	24	100,0
Coloriste	7	100,0	0	0,0	7	100,0
Monteuse ou monteur en ligne	9	81,8	2	18,2	11	100,0
Monteuse ou monteur hors-ligne	5	62,5	3	37,5	8	100,0
Total partiel	30	60,0	20	40,0	50	100,0
Son/production						
Perchiste	1	100,0	—	—	1	100,0
Preneuse ou preneur de son	3	75,0	1	25,0	4	100,0
Total partiel	4	80,0	1	20,0	5	100,0
Son/postproduction						
Bruiteuse ou bruiteur	3	100,0	—	—	3	100,0
Mixeuse ou mixeur sonore	1	16,7	5	83,3	6	100,0
Monteuse ou monteur sonore	0	0,0	2	100,0	2	100,0
Total partiel	4	36,4	7	63,6	11	100,0
Imagerie numérique						
Animatrice ou animateur 2D	31	88,6	4	11,4	35	100,0
Animatrice ou animateur 3D	27	67,5	13	32,5	40	100,0
Graphiste	2	100,0	0	0,0	2	100,0
Illustratrice ou illustrateur	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Infographiste	3	50,0	3	50,0	6	100,0
Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	3	30,0	7	70,0	10	100,0
Total partiel	66	71,0	27	29,0	93	100,0
Autre						
Animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Assistante ou assistant en audio	1	7,1	13	92,9	14	100,0
Total partiel	1	7,1	13	92,9	14	100,0
Total	116	63,0	68	37,0	184	100,0
Effectif moyen	9,7		4,5		6,8	

- a. Précisons que 27 entreprises ont répondu à la question, soit 12 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier et 15 entreprises de postproduction.
- b. E désigne le nombre de personnes embauchées à titre de personnel technique régulier par les entreprises qui ont répondu à la question.

Tableau 2.33 Répartition des entreprises selon qu'elles prévoient ou non embaucher du personnel technique régulier au cours des trois prochaines années

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production ^a	15	38,5	24	61,5	39	100,0
Entreprise de postproduction	16	59,3	11	40,7	27	100,0
Total	31	47,0	35	53,0	66	100,0

- a. Précisons que 66 entreprises ont répondu à la question, soit 39 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier et 27 entreprises de postproduction.

Tableau 2.34 Répartition de l'effectif du personnel technique régulier que les entreprises prévoient embaucher au cours des trois prochaines années selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé

Catégorie de fonctions de travail et poste occupé	Entreprise de production ^a		Entreprise de postproduction		Total	
	E ^b	%	E	%	E	%
Image/production						
Assistante ou assistant à la caméra	2	100,0	—	—	2	100,0
Cadreuse ou cadreur	5	100,0	—	—	5	100,0
Éclairagiste de plateau	2	100,0	—	—	2	100,0
Opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam	2	100,0	—	—	2	100,0
Total partiel	11	100,0	—	—	11	100,0
Image/postproduction						
Assistante-monteuse ou assistant-monteur	2	22,2	7	77,8	9	100,0
Coloriste	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Monteuse ou monteur en ligne	8	80,0	2	20,0	10	100,0
Monteuse ou monteur hors-ligne	5	71,4	2	28,6	7	100,0
Total partiel	15	55,6	12	44,5	27	100,0
Son/production						
Perchiste	2	100,0	—	—	2	100,0
Preneuse ou preneur de son	3	37,5	5	62,5	8	100,0
Total partiel	5	50,0	5	50,0	10	100,0
Son/postproduction						
Bruiteuse ou bruiteur	0	0,0	—	—	0	0,0
Mixeuse ou mixeur sonore	0	0,0	5	100,0	5	100,0
Monteuse ou monteur sonore	1	12,5	7	87,5	8	100,0
Total partiel	1	12,5	12	87,5	13	100,0
Imagerie numérique						
Animatrice ou animateur 2D	9	60,0	6	40,0	15	100,0
Animatrice ou animateur 3D	29	80,6	7	19,4	36	100,0
Graphiste	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Illustratrice ou illustrateur	2	66,7	1	33,3	3	100,0
Infographiste	1	33,3	2	66,7	3	100,0
Personne affectée à la composition d'images (<i>image compositing</i>)	5	83,3	1	16,7	6	100,0
Total partiel	46	71,9	18	28,1	64	100,0
Autre						
Animatrice ou animateur en dessin animé traditionnel	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Assistante ou assistant en audio	0	0,0	4	100,0	4	100,0
Total partiel	0	0,0	5	100,0	5	100,0
Total	78	60,0	52	40,0	130	100,0
Effectif moyen	6,0		3,2		4,5	

- a. Précisons que 29 entreprises ont répondu à la question, soit 13 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier et 16 entreprises de postproduction.
- b. E désigne le nombre de personnes que les entreprises qui ont répondu à la question prévoient embaucher à titre de personnel technique régulier au cours des trois prochaines années.

Tableau 2.35 Répartition des entreprises selon qu'elles prévoient ou non faire des mises à pied dans l'un ou l'autre des postes occupés par le personnel technique régulier au cours des trois prochaines années

Catégorie d'entreprises	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise de production ^a	1	2,7	36	97,3	37	100,0
Entreprise de postproduction	2	7,1	26	92,9	28	100,0
Total	3	4,6	62	95,4	65	100,0

a. Précisons que 65 entreprises ont répondu à la question, soit 37 entreprises de production qui embauchent du personnel technique régulier et 28 entreprises de postproduction.

2.5.4 Les facteurs de changement qui peuvent affecter l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude

Dans cette division, une analyse des facteurs de changement qui auront, au cours des cinq prochaines années, une incidence sur l'organisation du travail dans son ensemble et sur l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude permet de terminer la présentation des données relatives aux pratiques des entreprises en matière d'embauche. Les facteurs de changement analysés sont de deux ordres, l'un technique et l'autre organisationnel. Précisons que certains des changements associés à ces deux facteurs ont cours dans l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle depuis quelques années déjà.

Les facteurs d'ordre technique

Les facteurs de changement d'ordre technique se rapportent essentiellement à l'utilisation accrue des techniques numériques pour l'ensemble des activités qui constituent les processus de production et de postproduction des œuvres cinématographiques et audiovisuelles. En fait, depuis le début des années 1990, l'équipement numérique — en particulier les outils informatiques et les logiciels — est de plus en plus utilisé dans tous les secteurs d'activité économique qui ont trait au traitement des images, dont la production cinématographique et audiovisuelle.

La production cinématographique et audiovisuelle requiert un équipement sophistiqué, ce qui la rend tributaire des nombreux changements technologiques. En effet, depuis les débuts de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise jusqu'à aujourd'hui, l'industrie est soumise à de constantes transformations d'ordre technique, lesquelles se traduisent surtout par des innovations sur le plan du matériel utilisé. Aussi la main-d'œuvre technique de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle se caractérise-t-elle par sa souplesse et sa capacité d'adaptation aux nouvelles modalités, en l'occurrence aux fréquents changements d'équipement. À ce sujet, rappelons que la formation dite *sur le tas* est une caractéristique inhérente à l'organisation du travail dans le domaine et que les personnes acquièrent généralement la maîtrise de l'exercice d'un métier en situation réelle de travail. Rappelons également que la main-d'œuvre en emploi dans le domaine a accès à différentes activités de perfectionnement professionnel qui lui permet de mettre à jour ses compétences.

Par ailleurs, l'utilisation accrue des techniques numériques et, de ce fait, la numérisation de l'ensemble de la chaîne de production des œuvres cinématographiques et audiovisuelles, suppose des transformations qui vont bien au-delà de la seule nécessité de remplacer les équipements. En effet, comme le signale le ministère de la Culture et des Communications, le rythme de ces transformations s'accroissant, « il a des besoins de plus en plus pressants en matière de formation et de perfectionnement pour la main-d'œuvre. À moyen et à long terme, de profondes transformations toucheront l'ensemble de la chaîne, de la création

à la diffusion⁸⁴ ». C'est donc dire que, pour l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle, le passage à l'ère du numérique suppose non seulement des changements de matériel et, en conséquence, des changements dans les pratiques qui lui sont liées — l'installation, la manipulation, la réparation, l'entretien et l'utilisation du matériel —, mais également de profonds changements qui touchent la nature même des processus de production et de postproduction. En fait, l'utilisation des techniques numériques suppose d'importants bouleversements dans les activités mises en œuvre, de même que dans leur enchaînement, de sorte que la main-d'œuvre en emploi dans le domaine doit non seulement s'adapter aux changements, mais modifier de manière radicale ses façons de comprendre, de concevoir et de penser le cinéma et la vidéo. En ce sens, il ne s'agit pas pour la main-d'œuvre de maintenir ses compétences, mais plutôt d'apprendre de nouvelles façons de faire, et ce, pour tout ce qui concerne le développement d'une idée originale, la préproduction, le tournage, les travaux de laboratoire, le montage et le traitement des images, le traitement sonore, le transfert, la duplication, l'intégration de sous-titres ou le doublage et la diffusion.

Ainsi, selon les personnes interviewées, l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude sera certainement affecté par l'utilisation accrue des technologies numériques au cours des années à venir, si ce n'est déjà le cas. En particulier, les fonctions de travail exercées au moment du tournage seront modifiées par l'avènement des caméras numériques, standards et à haute définition, lesquelles consistent en de l'équipement plus léger et plus mobile; par l'avènement du matériel numérique de prise de son; par le développement des effets visuels numériques qui remplacent les décors complexes, les maquettes de décors, les extérieurs, les cascadeuses et les cascadeurs, les figurantes et les figurants ainsi que les effets spéciaux mécaniques; par les tournages dans des studios équipés d'écrans bleus ou verts et des studios virtuels; par la popularité grandissante des productions hybrides dans lesquelles s'imbriquent les images originales enregistrées sur support traditionnel (film sur pellicule ou sur bande magnétique), les images d'archives, les images de synthèse, etc.

Quant aux fonctions de travail exercées au moment du montage et du traitement des images, elles ont déjà été transformées par l'utilisation accrue des technologies numériques et le seront sans doute davantage au cours des prochaines années, comme c'est le cas de la fonction de travail de monteuse ou monteur qui a été scindée en deux fonctions de travail distinctes, soit monteuse ou monteur en ligne et monteuse ou monteur hors-ligne. Qui plus est, de nouvelles fonctions de travail sont récemment apparues dans ce champ particulier d'activité, dont celle de coloriste, laquelle est liée à la correction des couleurs au moment du montage des images. Ainsi, le montage et le traitement des images ont d'abord été modifiés par l'avènement des plateformes de montage Avid, puis par les plateformes qui les ont suivies; par l'accès en ligne à des archives visuelles et audiovisuelles; par le développement de l'infographie et de l'imagerie numérique; et par le développement de logiciels spécialisés⁸⁵. Aujourd'hui, les logiciels de montage et de traitement des images sont à la fois de plus en plus complets sur le plan des manipulations qu'ils permettent et de plus en plus conviviaux, de sorte que le montage et le traitement des images sont devenus des activités étroitement liées et souvent intégrées à la création de segments d'images numériques.

Pour ce qui est des fonctions de travail liées à l'imagerie numérique au moment du processus de postproduction, notons que la plupart d'entre elles sont relativement récentes dans l'industrie de la production cinématographique et que leur apparition coïncide généralement avec l'utilisation des technologies numériques. En effet, les fonctions de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, d'infographiste et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) sont indissociables des technologies numériques et ne seraient pas exercées au cours de la postproduction cinématographique et audiovisuelle si ce n'était de l'existence des outils informatiques et des logiciels. De plus, selon les personnes interviewées, ces fonctions de travail connaîtront sans doute des

84. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *Pour une politique québécoise du cinéma et de la production audiovisuelle. Document de consultation*, Québec, ministère de la Culture et des Communications, 2002, p. 22.

85. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, *État de situation sur le cinéma et la production audiovisuelle au Québec*, Québec, ministère de la Culture et des Communications, 2002, p. 22.

transformations au cours des prochaines années, notamment en raison du développement de nouveaux logiciels.

Enfin, en ce qui a trait aux fonctions de travail liées au traitement sonore au moment de la postproduction, mentionnons qu'elles ont déjà subi d'importantes transformations au cours des dernières années. En effet, les studios d'enregistrement sonore sont maintenant équipés d'ordinateurs et de matériel d'enregistrement numérique de sorte que le bruitage, le montage et le mixage sonore s'effectuent aujourd'hui à l'aide d'outils informatiques.

Les facteurs d'ordre organisationnel

Sur le plan des facteurs de changement d'ordre organisationnel, un certain nombre d'éléments sont à signaler. Tout d'abord, mentionnons que les facteurs de changement d'ordre technique, notamment l'utilisation accrue des techniques numériques, ont une incidence sur la structure même de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise. Ainsi, comme le précise le ministère de la Culture et des Communications :

« Le passage à l'ère numérique a une incidence majeure sur la structuration de l'industrie et sur les rapports de force qui s'y manifestent. La possibilité de numériser pratiquement tous les produits culturels et d'information ainsi que la mondialisation des marchés ont favorisé la concentration, l'intégration verticale et la propriété croisée. Le fossé qui existait, il y a vingt ans, entre entreprises de télécommunications, entreprises de radiodiffusion et entreprises de production et de distribution cinématographique ou télévisuelle, par exemple, s'est rétréci rapidement depuis le milieu des années 1990.

Aujourd'hui, convergence et inforoutes obligeant, on assiste à un transfert progressif et à une concentration des pouvoirs aux mains des entreprises qui contrôlent les réseaux (de télécommunications, de fibres optiques, de télédistribution, d'accès à Internet, etc.) par rapport à celles qui créent, produisent, assemblent et mettent en marché les contenus informatifs, culturels et de divertissement que véhiculent ces réseaux⁸⁶. »

L'utilisation accrue des techniques numériques et la numérisation de l'ensemble de la chaîne de production des œuvres cinématographiques et audiovisuelles ont par ailleurs une incidence sur l'organisation du travail propre à l'industrie. En effet, comme nous l'avons mentionné précédemment, les champs de responsabilités propres à certaines fonctions de travail, en particulier à celles exercées au moment de la postproduction, se modifieront : certains se spécialiseront, alors que d'autres auront plutôt tendance à se chevaucher.

Malgré ces changements, l'organisation du travail dans le contexte de la production cinématographique et audiovisuelle demeurera sans doute la même au cours des années à venir, c'est-à-dire que ses principales caractéristiques demeureront inchangées. Ainsi, la structure fortement hiérarchisée des départements⁸⁷ qui regroupent la main-d'œuvre prenant part à la concrétisation d'un projet cinématographique ou audiovisuel, la diversité des postes que comprend chacun des départements et l'importance du travail à la pige continueront de caractériser l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle québécoise.

86. *Ibid.*, p. 23.

87. Rappelons que le terme *département* est utilisé dans le présent rapport parce qu'il reflète la réalité du milieu qui l'utilise pour désigner les regroupements de postes, et ce, aussi bien à l'Association des professionnelles et des professionnels de la vidéo du Québec (APVQ) qu'au Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ).

2.6 Les constatations relatives au monde du travail

La présente division expose les principales constatations qui se dégagent de l'analyse des données relatives au monde du travail. Les éléments traités sont regroupés sous les thèmes suivants : la vue d'ensemble de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle; l'organisation du travail; la situation en emploi des personnes dans les entreprises de production et de postproduction; la situation en matière d'embauche; les facteurs de changement qui peuvent affecter l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude; et le point de vue des entreprises à propos des programmes d'études.

La vue d'ensemble de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle

L'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle regroupe, selon les données recueillies au cours de l'enquête, environ 235 entreprises dont les activités sont directement rattachées à la production et à la postproduction⁸⁸. La vaste majorité de ces entreprises est située dans la grande région de Montréal, à savoir plus de huit entreprises sur dix, et un certain nombre dans la région de la Capitale-Nationale, à savoir environ une entreprise sur douze. L'industrie en cause regroupe principalement de petites entreprises, puisque les deux tiers environ des entreprises qui ont à leur emploi du personnel technique régulier affecté à des activités liées à la production ou à la postproduction ont un effectif égal ou inférieur à cinq personnes.

L'organisation du travail

La production et la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle supposent l'exécution d'une grande diversité d'activités de nature très variée, telles que la gestion, la coordination, le soutien technique, le soutien à la production et la postproduction. Ces activités sont associées à des postes qui sont regroupés au sein de ce qui est appelé des départements, et ce, aussi bien à l'Association des professionnelles et des professionnels de la vidéo du Québec (APVQ) qu'au Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ), lesquelles sont les deux principales organisations qui représentent les travailleuses et les travailleurs autonomes de ce secteur d'activité. Le regroupement par départements comprend généralement les départements suivants : Audio, Coiffure, Costumes, Maquillage, Caméra, Décors, Éclairage, Effets spéciaux, Montage, Production, Postproduction, Réalisation, Régie, Son, Scripte, Technique, Transport.

Plus d'une centaine de postes ont été recensés, lesquels sont généralement associés à la production d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle achevée. Toutefois, une partie seulement des postes recensés est visée par l'étude préliminaire. Les postes en cause renvoient aux fonctions de travail du personnel technique directement associé à la production d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle, ce qui comprend la postproduction. Ainsi, les dix-huit fonctions de travail visées par l'étude préliminaire peuvent être regroupées selon les cinq grandes catégories suivantes :

- quatre fonctions de travail forment la catégorie Image/production. Il s'agit des fonctions de travail d'assistante ou assistant à la caméra, de cadreuse ou cadreur, d'éclairagiste de plateau et d'opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam. Ces fonctions de travail sont consacrées à l'enregistrement des images sur le plateau de tournage;
- quatre fonctions de travail forment la catégorie Image/postproduction. Il s'agit des fonctions de travail d'assistante-monteuse ou assistant-monteur, de coloriste, de monteuse ou monteur en ligne, de monteuse ou monteur hors-ligne;
- deux fonctions de travail forment la catégorie Son/production. Il s'agit des fonctions de travail de perchiste et de preneuse ou preneur de son;

88. Rappelons que 131 entreprises ont répondu aux questions utiles à la présente étude.

- trois fonctions de travail forment la catégorie Son/postproduction. Il s'agit des fonctions de travail de bruiteuse ou bruiteur, de mixeuse ou mixeur sonore et de monteuse ou monteur sonore;
- cinq fonctions de travail forment la catégorie Imagerie numérique. Il s'agit des fonctions de travail d'animatrice ou animateur 2D/3D, de graphiste, d'illustratrice ou illustrateur, d'infographiste et de personne affectée à la composition d'images (*image compositing*).

La situation en emploi des personnes dans les entreprises de production et de postproduction

Les entreprises de production cinématographique et audiovisuelle peuvent être regroupées en deux catégories, à savoir celles qui ont à leur emploi du personnel technique régulier et celles qui n'ont pas de personnel technique régulier et qui font appel à du personnel à la pique pour mener à bien leurs activités de production. De plus, il faut voir que les entreprises qui ont à leur emploi du personnel technique régulier font aussi appel, dans une très vaste proportion, à du personnel à la pique pour mener à bien leurs activités de production. Pour ce qui est des entreprises de postproduction, notons qu'elles ont toutes à leur emploi du personnel technique régulier. Celles-ci font également appel, pour la très vaste majorité d'entre elles, à du personnel à la pique pour mener à bien leurs activités. C'est donc dire que l'embauche de personnel à la pique constitue un trait caractéristique essentiel des entreprises engagées dans des activités de production comme de celles engagées dans des activités de postproduction. Par ailleurs, il y a lieu de mentionner que le travail à la pique est plus important dans les entreprises de production que dans les entreprises de postproduction. En raison de l'omniprésence du travail à la pique, il faut voir que la main-d'œuvre de ce secteur d'activité est constituée dans une large proportion de travailleuses et de travailleurs autonomes.

La situation en matière d'embauche

Les exigences en matière d'embauche renvoient aux exigences relatives à la scolarité, à l'expérience et à des exigences particulières. À cet égard, la situation est quelque peu différente dans les entreprises de production et les entreprises de postproduction. D'emblée, il faut mentionner que seulement une entreprise sur cinq a indiqué avoir des exigences en matière de scolarité, c'est-à-dire exiger un diplôme d'études particulier des candidates et des candidats. Plus précisément, une entreprise de production embauchant du personnel technique régulier sur quatre, environ une entreprise de production sans personnel technique régulier sur quinze et environ deux entreprises de postproduction sur cinq ont indiqué avoir une telle exigence. En outre, il faut voir que les exigences en matière de scolarité s'appliquent généralement à des fonctions de travail rattachées à la postproduction (image, son) et à l'imagerie numérique.

En revanche, la très vaste majorité des entreprises ont indiqué avoir des exigences en matière d'expérience de travail, de même que des exigences précises sur le plan des compétences particulières dans le domaine technique visé et sur le plan des compétences génériques, lorsqu'il s'agit de combler un poste. Il ressort donc de l'analyse des données recueillies que les exigences des entreprises au moment de l'embauche de personnel à affecter à des activités de production se rapportent davantage à l'expérience de travail et aux compétences techniques particulières qu'au diplôme d'études. La situation est quelque peu différente lorsqu'il s'agit de combler des postes en postproduction, car on accorde alors une certaine importance au diplôme. Cette situation s'explique probablement par le fait de l'existence d'une longue tradition de formation en milieu de travail, laquelle est également appelée *formation sur le tas*, pour tous les postes liés à des activités de production cinématographique et audiovisuelle. En effet, le plus souvent les personnes font l'apprentissage des tâches liées à un poste en situation réelle de travail sous la supervision de personnes expérimentées.

Par ailleurs, environ deux entreprises sur cinq ont indiqué éprouver des difficultés au moment de recruter du personnel technique régulier ou à la pique. Les difficultés éprouvées visent plus particulièrement certaines fonctions de travail comme animatrice ou animateur 2D/3D, assistante ou assistant à la caméra, bruiteuse ou bruiteur, cadreuse ou cadreur, coloriste, éclairagiste de plateau, mixeuse ou mixeur sonore,

monteur ou monteur en ligne, monteuse ou monteur sonore, opératrice ou opérateur de stabilisateur Steadicam, perchiste, personne affectée à la composition d'images (*image compositing*) et preneuse ou preneur de son. Les entreprises attribuent généralement leurs difficultés de recrutement à la rareté de la main-d'œuvre qualifiée et expérimentée, notamment pendant la période estivale qui correspond à la période la plus intense de l'activité en matière de production cinématographique et audiovisuelle. De plus, les entreprises qui exercent des activités de postproduction ont également attribué une partie de leurs difficultés de recrutement à la quasi-absence de formation spécialisée dans le domaine de la postproduction. À ce sujet, il faut voir que l'utilisation accrue des techniques numériques au cours du processus de postproduction (image, son) a eu une incidence importante sur la nature des tâches confiées au personnel technique, suscitant la transformation de certaines fonctions de travail et même l'apparition de nouvelles fonctions de travail.

À propos de l'embauche de personnel technique, il faut voir que le tiers environ des entreprises de production qui ont à leur emploi du personnel technique régulier ont embauché du personnel pour combler des postes techniques au cours des trois dernières années, alors qu'environ une entreprise de postproduction sur deux a fait de même au cours de la même période. Les entreprises de production en cause ont embauché 116 personnes et les entreprises de postproduction en ont embauché 68, ce qui représente 184 personnes au total. En ce qui concerne les prévisions d'embauche, près de deux entreprises de production qui ont à leur emploi du personnel technique régulier sur cinq et près de trois entreprises de postproduction sur cinq ont indiqué leur intention d'embaucher du personnel technique au cours des trois prochaines années.

Les facteurs de changement qui peuvent affecter l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude

Les facteurs de changement qui peuvent affecter l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude au cours des cinq prochaines années sont de deux ordres, à savoir les facteurs d'ordre technique et ceux d'ordre organisationnel. Les facteurs de changement d'ordre technique sont liés principalement à l'utilisation des techniques numériques dans les activités de production et de postproduction des œuvres cinématographiques et audiovisuelles depuis les dix ou quinze dernières années. À ce propos, il faut voir que les facteurs de changement d'ordre technique constituent une constante dans l'histoire de la production cinématographique et audiovisuelle. D'ailleurs, il est à prévoir, selon les personnes interviewées, que l'utilisation des techniques numériques continuera d'affecter l'exercice des fonctions de travail au cours des prochaines années, et tout particulièrement les fonctions de travail rattachées à la postproduction.

En ce qui a trait aux facteurs de changement d'ordre organisationnel, ils sont en partie liés aux facteurs d'ordre technique dans la mesure où ces derniers ont une incidence sur l'organisation du travail et sur la nature des tâches confiées aux personnes. Ainsi, les tâches rattachées à certaines fonctions de travail, en particulier celles qui sont exécutées au moment de la postproduction, ont été modifiées au cours des dernières années et continueront de l'être au cours des prochaines années, ce qui pourrait mener, dans certains cas, à une plus grande spécialisation et, dans d'autres, à un certain chevauchement des fonctions de travail.

En somme, quelle que soit la nature des facteurs de changement, la main-d'œuvre qui occupe des postes techniques est appelée à s'adapter continuellement en vue de maintenir à jour les compétences nécessaires à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Le point de vue des entreprises à propos des programmes d'études

D'emblée, il y a lieu de rappeler que moins de deux entreprises sur cinq ont indiqué avoir des exigences en matière de scolarité au moment de l'embauche de personnel technique, et que l'apprentissage sur le lieu du travail constitue le principal mode de formation pour la vaste majorité des postes rattachés à la production cinématographique et audiovisuelle. Par ailleurs, le point de vue des entreprises à propos des

programmes d'études porte sur cinq programmes en particulier : *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11); *Arts et technologie des médias* (589.01), lequel a été révisé récemment; *Graphisme* (570.A0); *Dessin animé* (574.A0); et *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0).

Les entreprises ont précisé que les programmes *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11) et *Arts et technologie des médias* (589.01), lesquels conduisent à l'exercice de fonctions de travail en production et en postproduction, sont ceux qui préparent le mieux à l'accomplissement des tâches techniques propres à la production et à la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle, et ce, compte tenu de l'ensemble de l'offre actuelle de formation. À cet égard, les entreprises ont généralement exprimé leur satisfaction au regard des programmes d'études en cause. Toutefois, elles considèrent qu'ils répondent en partie seulement à leurs attentes en matière de formation de la main-d'œuvre. Les principales critiques à l'endroit des deux programmes se rapportent au fait qu'ils ne permettent pas aux personnes de développer leur créativité. Selon les entreprises consultées, les programmes en cause mettent l'accent sur l'acquisition de connaissances relatives aux techniques utiles, à l'installation, à la manipulation et au fonctionnement de l'équipement cinématographique et audiovisuel, mais ne favorisent pas le développement de compétences telles que le sens artistique, l'imagination et la créativité, lesquelles sont pourtant jugées essentielles à la compréhension des œuvres cinématographiques ou audiovisuelles et à la démarche artistique qui les porte. Les critiques se rapportent également au fait que la formation ne permet pas d'acquérir une connaissance adéquate de l'histoire de l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel et des enjeux actuels qui affectent son évolution. Les critiques se rapportent en outre au fait que la formation ne permet pas de développer une vue d'ensemble des différentes activités qui composent les processus de production et de postproduction, ce qui conduit, notamment en début d'emploi, à une incompréhension des objectifs sous-jacents aux tâches et à la difficulté de situer ces objectifs dans le processus global de production. Les critiques se rapportent enfin au fait que la formation n'est pas suffisamment ancrée dans la réalité du milieu de la production et de la postproduction d'une œuvre cinématographique et audiovisuelle.

En ce qui a trait aux programmes *Graphisme* (570.A0) et *Dessin animé* (574.A0), les entreprises considèrent qu'ils répondent de manière adéquate à leurs besoins en matière de formation de la main-d'œuvre technique à affecter à des activités de postproduction. Par ailleurs, en ce qui concerne le programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0), il n'est offert que depuis l'automne 2002, de sorte qu'il n'y a pas encore de personne diplômée issue de ce programme d'études. Malgré tout, certaines entreprises ont exprimé l'avis que ce programme devrait permettre de combler certaines lacunes en matière de formation de la main-d'œuvre à affecter à des activités de postproduction.

En vue d'établir les liens entre l'offre actuelle de formation et les besoins des entreprises, le troisième chapitre du rapport fait état du résultat de l'analyse des données relatives au monde de l'éducation. Le chapitre s'articule autour des divisions suivantes :

- l'aspect qualitatif de l'offre de formation;
- le nombre d'inscriptions et de diplômes associés aux programmes visés par l'étude;
- la situation professionnelle des personnes diplômées de ces programmes;
- les constatations relatives au monde l'éducation.

3.1 L'aspect qualitatif de l'offre de formation

La première division du présent chapitre consiste en l'analyse de l'aspect qualitatif de l'offre de formation. En fait, il s'agit de répertorier les programmes d'études visés par l'étude préliminaire et de décrire, de manière succincte, leurs principales caractéristiques, à savoir leurs buts généraux, objectifs spécifiques et conditions d'admission de même que les professions visées par chacun.

Ainsi, les cinq premiers points de cette division exposent les principales caractéristiques des programmes d'études collégiales qui conduisent à l'exercice de fonctions de travail associées à la production ou à la postproduction cinématographique et audiovisuelle, à savoir les programmes *Dessin animé* (574.A0), *Graphisme* (570.A0) et *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0), le nouveau programme *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0) de même que le programme *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11). À propos de ces cinq programmes d'études collégiales, il importe de préciser que seul le programme *Dessin animé* (574.A0) vise en particulier l'exercice de fonctions de travail rattachées au domaine de la production cinématographique et audiovisuelle. En effet, les objectifs d'apprentissage de ce programme sont spécifiquement liés à la production cinématographique et audiovisuelle alors que les objectifs d'apprentissage des autres programmes visent le développement de compétences qui permettent d'exercer divers métiers, dont ceux liés aux communications graphiques, à la production multimédia ainsi qu'à la production et à la postproduction télévisuelle, et peuvent aussi conduire à l'exercice de métiers liés à la production cinématographique et audiovisuelle. Enfin, les sixième et septième points de la présente division présentent une vue générale de la formation préuniversitaire et universitaire liée au domaine de la production cinématographique et audiovisuelle.

3.1.1 Le programme *Dessin animé* (574.A0)

Le programme d'études collégiales *Dessin animé* (574.A0)¹, qui est offert depuis septembre 2000, conduit à l'obtention d'un DEC. Sa durée est de 2 730 heures, dont 2 070 de formation spécifique et 660 de formation générale. Les buts généraux, les objectifs spécifiques et les conditions d'admission du programme, de même que les professions visées par celui-ci sont présentés dans le tableau 3.1.

1. Seul le Cégep du Vieux Montréal offre actuellement le programme *Dessin animé* (574.A0).

Tableau 3.1 Caractéristiques du programme *Dessin animé* (574.A0)

Caractéristiques
Les buts généraux de la formation sont : - de rendre la personne apte à exercer la profession de dessinatrice ou dessinateur en dessin animé, c'est-à-dire être capable de participer à la réalisation de films d'animation destinés principalement aux marchés du cinéma, de la série télévisée, de la publicité et des produits interactifs; - de permettre l'acquisition d'une solide connaissance de base en ce qui concerne le dessin d'observation, le dessin en perspective, le développement de la créativité, l'utilisation de la couleur et l'exploitation du langage et des techniques cinématographiques. Les objectifs spécifiques de la formation sont : - de rendre la personne capable de concevoir et de dessiner des personnages, des lieux et des accessoires, d'élaborer un scénarimage, de colorer des dessins et d'animer des personnages et des effets visuels; - de rendre la personne capable d'utiliser les techniques traditionnelles et les techniques numériques de dessin et d'animation. Les conditions d'admission se rapportent : - à l'obtention du diplôme d'études secondaires (DES) ou du diplôme d'études professionnelles (DEP) décerné par le ministère de l'Éducation; - au cumul du nombre d'unités allouées par le Régime pédagogique de l'enseignement secondaire pour la réussite des cours d'histoire et de sciences physiques de 4^e secondaire, ainsi que des cours de langue d'enseignement, de langue seconde et de mathématique de 5^e secondaire; - à la satisfaction, le cas échéant, des conditions particulières d'admission au programme que peut établir le ministre de l'Éducation; - à la satisfaction, le cas échéant, des conditions particulières d'admission établies par le collège; - à une formation que l'établissement d'enseignement juge équivalente. Les professions visées par la formation sont : - techniciens ou techniciennes en graphisme (CNP 5223); - designers graphiques et illustrateurs ou illustratrices (CNP 5241).

Source : Ministère de l'Éducation du Québec [www.meq.gouv.qc.ca] et Inforoute FPT [www.inforoutefpt.org].

3.1.2 Le programme *Graphisme* (570.A0)

Le programme d'études collégiales *Graphisme* (570.A0)², qui a été approuvé en 1997, conduit à l'obtention d'un DEC. Sa durée est de 2 640 heures, dont 1 980 de formation spécifique et 660 de formation générale. Les buts généraux, les objectifs spécifiques et les conditions d'admission du programme, de même que les professions visées par celui-ci sont présentés dans le tableau 3.2.

Tableau 3.2 Caractéristiques du programme *Graphisme* (570.A0)

Caractéristiques
Les buts généraux de la formation sont : - de rendre la personne apte à exercer la profession de graphiste, c'est-à-dire principalement de lui permettre de réaliser correctement des projets d'édition, des projets d'identification visuelle, des projets publicitaires, des projets en trois dimensions et des projets multimédias; - de rendre la personne capable de décoder les besoins des clients afin de leur proposer un produit qui répond à leurs besoins, en tenant compte des styles, des concurrents, des budgets, des délais et des clientèles cibles.

2. Le programme *Graphisme* (570.A0) est actuellement offert par le Cégep d'Ahuntsic, le Cégep Marie-Victorin, le Cégep de Rivière-du-Loup, le Cégep de Sainte-Foy, le Cégep de Sherbrooke, le Cégep du Vieux Montréal et le Collège Dawson.

Les objectifs spécifiques de la formation sont :

- de rendre la personne capable de réaliser toutes les tâches liées à la réalisation d'un projet en graphisme, notamment collaborer à la conception du projet, analyser et interpréter ses caractéristiques conceptuelles ou les esquisses, organiser les éléments du point de vue de la communication visuelle, utiliser correctement les outils des techniques de communication et assurer la faisabilité de la démarche;
- de rendre la personne capable de faire preuve d'autonomie et de créativité dans l'accomplissement de ses fonctions et de s'adapter à des situations de travail nouvelles découlant d'une évolution technique continue;
- de permettre l'acquisition d'un bagage culturel étendu qui alimente le travail de création;
- de favoriser la mobilité professionnelle de la personne en lui permettant, entre autres, de toucher à plusieurs champs d'activité liés à son domaine de compétence, par exemple l'édition, l'identification d'entreprise, le conditionnement, la publicité et le multimédia;
- de rendre la personne capable de gérer son temps et son stress et d'adopter des attitudes positives envers son travail.

Les conditions d'admission se rapportent :

- à l'obtention du diplôme d'études secondaires (DES) ou du diplôme d'études professionnelles (DEP) décerné par le ministère de l'Éducation;
- au cumul du nombre d'unités allouées par le Régime pédagogique de l'enseignement secondaire pour la réussite des cours d'histoire et de sciences physiques de 4^e secondaire, ainsi que des cours de langue d'enseignement, de langue seconde et de mathématique de 5^e secondaire;
- à la satisfaction, le cas échéant, des conditions particulières d'admission au programme que peut établir le ministre de l'Éducation;
- à la satisfaction, le cas échéant, des conditions particulières d'admission établies par le collège;
- à une formation que l'établissement d'enseignement juge équivalente.

Les professions visées par la formation sont :

- techniciens ou techniciennes en graphisme (CNP 5223);
- designers graphiques et illustrateurs ou illustratrices (CNP 5241).

Source : Ministère de l'Éducation du Québec [www.meq.gouv.qc.ca] et Inforoute FPT [www.inforoutefpt.org].

3.1.3 Le programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0)

Le programme d'études collégiales *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0)³, qui est offert depuis septembre 2002, conduit à l'obtention d'un DEC. Sa durée est de 2 700 heures, dont 2 040 de formation spécifique et 660 de formation générale. Le but général, les objectifs spécifiques et les conditions d'admission du programme, de même que la profession visée par celui-ci sont présentés dans le tableau 3.3.

Tableau 3.3 Caractéristiques du programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0)

Caractéristiques

Le but général de la formation est :

- de rendre la personne apte à exercer la profession d'infographiste en animation 3D et en images de synthèse.

3. Seul le Cégep du Vieux Montréal offre actuellement le programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0).

Les objectifs spécifiques de la formation sont :

- de rendre la personne capable d'exécuter toutes les tâches nécessaires à la réalisation d'une animation 3D ou d'images de synthèse, c'est-à-dire de produire le prototype de l'animation, d'effectuer la modélisation des éléments graphiques (personnages, objets et environnement), d'appliquer les textures et les couleurs, de mettre en place les éclairages, d'animer les éléments graphiques et d'effectuer la mise au point du rendu final de l'animation;
- de rendre la personne capable de créer des effets visuels numériques et d'effectuer de la composition d'images (*image compositing*);
- de permettre le développement d'une culture générale et l'acquisition d'une formation de base en ce qui concerne l'analyse d'œuvres d'art et de films, le dessin artistique, la sculpture de modèles, l'utilisation d'outils de recherche et d'acquisition d'images, l'utilisation de logiciels de traitement et d'animation d'images, la scénographie et la création de scénarimages;
- de permettre à la personne d'acquérir des compétences approfondies dans un domaine particulier lié à la production 3D, soit la conception, la modélisation et l'animation d'éléments graphiques.

Les conditions d'admission se rapportent :

- à l'obtention du diplôme d'études secondaires (DES) ou du diplôme d'études professionnelles (DEP) décerné par le ministère de l'Éducation;
- au cumul du nombre d'unités allouées par le Régime pédagogique de l'enseignement secondaire pour la réussite des cours d'histoire et de sciences physiques de 4^e secondaire, ainsi que des cours de langue d'enseignement, de langue seconde et de mathématique de 5^e secondaire;
- à la satisfaction, le cas échéant, des conditions particulières d'admission établies par le collège;
- à une formation que l'établissement d'enseignement juge équivalente.

La profession visée par la formation est :

- techniciens ou techniciennes en graphisme (CNP 5223).

Source : Ministère de l'Éducation du Québec [www.meq.gouv.qc.ca] et Inforoute FPT [www.inforoutefpt.org].

3.1.4 Le programme *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0)

Le programme d'études *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0)⁴, qui est offert depuis l'automne 2003, conduit à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC). Ce programme est issu du programme *Arts et technologie des médias* (589.01). En fait, le programme *Arts et technologie des médias* (589.01)⁵, qui était auparavant offert dans ce champ particulier des communications médiatiques, a été révisé et remodelé de façon à offrir deux programmes distincts, à savoir *Techniques de communication dans les médias* (589.B0) et *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0). À titre indicatif, précisons que le programme *Techniques de communication dans les médias* (589.B0) comporte les trois voies de spécialisation suivantes : animation et production radiophoniques; conseil et coordination publicitaire; et journalisme. Ce programme n'est pas pris en considération dans la présente étude puisqu'il ne concerne pas la production cinématographique et audiovisuelle.

Pour ce qui est du programme *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0), signalons qu'il est d'une durée de 2 625 heures, dont 1 965 de formation spécifique et 660 de formation générale, et qu'il offre deux voies de spécialisation possibles, soit la voie production télévisuelle et la voie postproduction télévisuelle. La première s'articule autour de l'acquisition de connaissances et le développement de compétences liées au tournage d'une émission de télévision, alors que la seconde s'articule autour de l'acquisition de connaissances et le développement de compétences associées au traitement des images et du son propre à la postproduction télévisuelle. Les deux voies de spécialisation partagent un tronc commun de compétences, lesquelles sont développées notamment à l'intérieur de

4. Le seul établissement d'enseignement autorisé à offrir le programme *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0) est le Cégep de Jonquière.

5. Les principales caractéristiques du programme *Arts et technologie des médias* (589.01) sont présentées à l'annexe 5.

cours pratiques. Le but général, les objectifs spécifiques et les conditions d'admission du programme, de même que les professions visées par celui-ci sont présentés dans le tableau 3.4.

Tableau 3.4 **Caractéristiques du programme *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0)**

Caractéristiques

Le but général de la formation est :

- de rendre la personne capable d'exercer les professions de technicienne ou technicien en production télévisuelle ou de technicienne ou technicien en postproduction télévisuelle.

Les objectifs spécifiques de la formation sont, pour la voie de spécialisation production télévisuelle :

- de rendre la personne capable de travailler dans les réseaux nationaux de télédiffusion publics et privés, dans leurs stations régionales, ainsi que dans les entreprises de production;
- de rendre la personne capable de participer à l'élaboration, à la planification, à la production proprement dite et à la diffusion des productions télévisuelles, notamment de rendre la personne apte à manipuler l'équipement de production, aussi bien les caméras que l'équipement nécessaire à l'enregistrement du son, à réaliser des éclairages autant en studio qu'à l'extérieur, de même qu'à installer le matériel de tournage sur les plateaux de télévision;
- de rendre la personne capable de travailler en équipe, dans un environnement technologique complexe et en évolution constante;
- de rendre la personne capable de gérer son stress et de respecter un échéancier;
- de permettre à la personne d'acquérir une compréhension générale de l'organisation des infrastructures de production et de postproduction.

Les objectifs spécifiques de la formation sont, pour la voie de spécialisation postproduction télévisuelle :

- de rendre la personne capable de travailler dans les réseaux nationaux de télédiffusion publics et privés, dans leurs stations régionales, ainsi que dans les entreprises de production et de postproduction;
- de rendre la personne capable de participer à toutes les activités de postproduction, du montage hors-ligne à la mise en ondes, en passant par le montage en ligne, l'intégration d'effets spéciaux, l'infographie 2D et 3D, la composition d'images (*image compositing*), le montage et le mixage sonore, ainsi que le transfert sur différents supports;
- de rendre la personne capable de travailler en équipe, dans un environnement technologique complexe et en évolution constante;
- de rendre la personne capable de gérer son stress et de respecter un échéancier;
- de permettre à la personne d'acquérir une compréhension générale de l'organisation des infrastructures de production et de postproduction.

Les conditions d'admission se rapportent :

- à l'obtention du diplôme d'études secondaires (DES) ou du diplôme d'études professionnelles (DEP) décerné par le ministère de l'Éducation;
- au cumul du nombre d'unités allouées par le Régime pédagogique de l'enseignement secondaire pour la réussite des cours d'histoire et de sciences physiques de 4^e secondaire, ainsi que des cours de langue d'enseignement, de langue seconde et de mathématique de 5^e secondaire;
- à la satisfaction, le cas échéant, des conditions particulières d'admission au programme que peut établir le ministre de l'Éducation;
- à la satisfaction, le cas échéant, des conditions particulières d'admission établies par le collège;
- à une formation que l'établissement d'enseignement juge équivalente.

Les professions visées par la formation sont :

- cadres ou cadres de films et cadres ou cadres vidéo (CNP 5222);
- techniciens ou techniciennes en radiotélédiffusion (CNP 5224);
- techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225);
- autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (CNP 5226);
- personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (CNP 5227);

- annonceurs ou annonceuses et autres communicateurs ou communicatrices de la radio et de la télévision (CNP 5231).

Source : Ministère de l'Éducation du Québec [www.meq.gouv.qc.ca] et Inforoute FPT [www.inforoutefpt.org].

3.1.5 Le programme *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11)

Le programme d'études collégiales *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11)⁶, qui est actuellement en révision, conduit à l'obtention d'un DEC. Sa durée est de 2 700 heures, dont 2 040 de formation spécifique et 660 de formation générale. Les objectifs rattachés à l'option audiovisuel du programme visent l'acquisition de connaissances et le développement de compétences liées à l'installation et à la manipulation des appareils audiovisuels⁷. De manière plus précise, le tableau 3.5 présente les buts généraux, les objectifs spécifiques et les conditions d'admission du programme, de même que la profession visée par celui-ci.

Tableau 3.5 Caractéristiques du programme *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11)

Caractéristiques

Les buts généraux de la formation sont :

- de rendre la personne capable d'installer, de dépanner, de réparer et d'entretenir des systèmes et des équipements électroniques de types différents;
- de rendre la personne capable de dessiner des schémas et de construire des prototypes de systèmes destinés à la manipulation des signaux électroniques et d'en faire la mise au point;
- de rendre la personne capable de participer à l'élaboration de projets.

Les objectifs spécifiques de la formation sont :

- de rendre la personne capable d'installer, de régler, de réparer et d'entretenir des appareils et des systèmes audiovisuels;
- de rendre la personne capable de fournir l'assistance technique requise par une production audiovisuelle;
- de rendre la personne capable de faire fonctionner les appareils audiovisuels.

Les conditions d'admission se rapportent :

- à l'obtention du diplôme d'études secondaires (DES) ou du diplôme d'études professionnelles (DEP) décerné par le ministère de l'Éducation;
- au cumul du nombre d'unités allouées par le Régime pédagogique de l'enseignement secondaire pour la réussite des cours d'histoire et de sciences physiques de 4^e secondaire, ainsi que des cours de langue d'enseignement, de langue seconde et de mathématique de 5^e secondaire;
- à la satisfaction, le cas échéant, des conditions particulières d'admission au programme que peut établir le ministre de l'Éducation, notamment, avoir réussi les cours Mathématiques 064-436 et Sciences physiques 056-436;
- à la satisfaction, le cas échéant, des conditions particulières d'admission établies par le collège;
- à une formation que l'établissement d'enseignement juge équivalente.

La profession visée par la formation est :

- électroniciens ou électroniciennes d'entretien (biens de consommation) (CNP 2242).

Source : Ministère de l'Éducation du Québec [www.meq.gouv.qc.ca] et Inforoute FPT [www.inforoutefpt.org].

6. Le programme *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11) est actuellement offert par le Cégep de Limoilou et le Cégep du Vieux Montréal.

7. Les autres options du programme *Technologie de l'électronique*, à savoir l'option ordinateurs et l'option télécommunications, ne sont pas prises en considération dans la présente étude puisque celles-ci ne concernent pas la production cinématographique et audiovisuelle.

3.1.6 La formation préuniversitaire

L'offre de formation préuniversitaire dans le domaine de la production et de la postproduction cinématographiques et audiovisuelles se rapporte essentiellement à deux programmes, soit *Arts et Lettres* (500.A1) et *Arts plastiques* (510.A0). En fait, seul le programme *Arts et Lettres* peut inclure des objectifs d'apprentissage directement liés à la production cinématographique et audiovisuelle et ses objectifs sont variables d'un établissement d'enseignement à l'autre. En effet, ce sont les établissements qui choisissent les profils particuliers de leur programme et qui en déterminent ainsi leur contenu. Pour ce qui est du *profil cinéma*, certains programmes ne comptent qu'un seul ou quelques cours articulés autour de la production cinématographique et audiovisuelle, alors que d'autres programmes mettent l'accent sur le domaine. Il existe au Québec une quarantaine de programmes préuniversitaires en *Arts et Lettres* qui comportent le *profil cinéma* ou une composante importante de ce profil.

3.1.7 La formation universitaire

La formation initiale dans le domaine de la production et de la postproduction cinématographique est principalement offerte à l'université dans les programmes de baccalauréat et est regroupée dans les programmes d'études et de production cinématographiques ou dans les programmes d'arts médiatiques. Ces programmes universitaires sont les suivants :

- *Baccalauréat en études cinématographiques et en littérature comparée*, offert par l'Université de Montréal;
- *Baccalauréat interdisciplinaire en arts, concentration en cinéma et vidéo*, offert par l'Université du Québec à Chicoutimi;
- *Baccalauréat en arts et en design, concentration en bandes dessinées*, offert par l'Université du Québec en Outaouais;
- *Baccalauréat en communication*, offert par l'Université du Québec à Montréal;
- *Baccalauréat en arts visuels et médiatiques*, offert par l'Université du Québec à Montréal;
- *Baccalauréat avec majeure de création en multimédia interactif*, offert par l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue;
- *Bachelor of Fine Arts with Major in Film Studies*, offert par Concordia University;
- *Bachelor of Fine Arts with Specialization in Film Studies*, offert par Concordia University;
- *Bachelor of Fine Arts with Major in Film Animation*, offert par Concordia University;
- *Bachelor of Fine Arts with Major in Film Production*, offert par Concordia University;
- *Bachelor of Fine Arts with Specialization in Film Production*, offert par Concordia University.

Le programme *Baccalauréat en études cinématographiques et en littérature comparée*, offert par l'Université de Montréal, vise à fournir une formation théorique et critique en littérature et en cinéma; des connaissances sur l'interaction des différents médias; une formation transdisciplinaire grâce, entre autres, à plusieurs cours axés sur l'interaction des disciplines et des médias; et une spécialisation dans un domaine particulier.

Le programme *Baccalauréat interdisciplinaire en arts, concentration en cinéma et vidéo*, offert par l'Université du Québec à Chicoutimi, vise à fournir une formation théorique et pratique fondée sur l'étude d'une discipline du champ de l'art, dans un rapport obligé avec une ou plusieurs autres disciplines. La concentration cinéma et vidéo vise à développer les compétences nécessaires à l'exercice de professions comme celles de réalisatrice ou réalisateur, d'assistante ou assistant à la réalisation, de directrice ou directeur technique et de scénariste.

Le programme *Baccalauréat en arts et en design, concentration en bandes dessinées*, offert par l'Université du Québec en Outaouais, propose une approche interdisciplinaire et multidisciplinaire en arts visuels, en design graphique et en bande dessinée qui comprend une formation théorique qui vise l'indépendance de la pensée, du savoir esthétique et de l'articulation critique; une formation pratique qui vise l'application du langage plastique et la maîtrise de l'expression au moyen de médiums variés; et une formation synthèse qui vise l'autonomie professionnelle, la capacité d'établir une pratique et la faculté de fonctionner dans les structures établies.

Le programme *Baccalauréat en communication*, offert par l'Université du Québec à Montréal, vise à rendre apte à travailler à la conception et à la réalisation dans le domaine des communications médiatiques, tout en élaborant une réflexion critique sur sa pratique. Il touche aux communications écrites, sonores et visuelles et permet une spécialisation en cinéma, en télévision ou en multimédia interactif.

Le programme *Baccalauréat en arts visuels et médiatiques*, offert par l'Université du Québec à Montréal, vise à mettre en contact avec les différents savoirs et savoir-faire, à développer l'autonomie, à guider et à encadrer les personnes dans leur démarche réflexive et critique, de même qu'à leur inculquer les connaissances indispensables pour mener à bien un projet de création. Les disciplines abordées au cours du programme couvrent plusieurs champs de la pratique artistique, notamment le dessin, la sculpture, la peinture, la gravure, la photographie, la vidéo et les arts médiatiques.

Le programme *Baccalauréat avec majeure de création en multimédia interactif*, offert par l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, vise à permettre aux intervenantes et intervenants dans les domaines de la communication, de l'édition, de la communication graphique et de l'informatique, d'exploiter les possibilités des nouvelles technologies multimédias dans le cadre de leur projet professionnel. La majeure vise l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés et d'attitudes dans trois domaines d'application du multimédia interactif : la conception, la réalisation et la production.

Le programme *Bachelor of Fine Arts with Major in Film Studies*, offert par Concordia University, vise à donner une culture filmique approfondie, de même qu'à développer le jugement esthétique et le sens critique. Le programme porte, notamment, sur l'histoire du cinéma, les arts et le cinéma ainsi que la direction cinématographique.

Le programme *Bachelor of Fine Arts with Specialization in Film Studies*, offert par Concordia University, permet aux personnes déjà admises au programme *Major in Film Studies* d'avoir l'opportunité de suivre une formation intensive en études cinématographiques. Le programme porte, entre autres, sur l'histoire du cinéma, la direction et la production cinématographique et le cinéma québécois ou canadien.

Le programme *Bachelor of Fine Arts with Major in Film Animation*, offert par Concordia University, a pour objectif l'apprentissage du processus complet de la réalisation d'un film d'animation, de la théorie et des aspects pratiques qui lui sont liés, et ce, en vue de rendre capables d'exercer les professions de cinéaste, de dessinatrice ou dessinateur ou encore de réalisatrice ou réalisateur dans le domaine du film d'animation. Le programme permet de se spécialiser dans les techniques d'animation traditionnelles ou dans les techniques d'animation numériques.

Le programme *Bachelor of Fine Arts with Major in Film Production*, offert par Concordia University, permet d'acquérir une formation générale qui assure le développement des compétences requises pour la réalisation d'un film professionnel. À cet effet, les personnes se familiarisent avec l'ensemble des techniques liées à la réalisation de films 16 mm, ce qui inclut l'approche conceptuelle, l'utilisation de la caméra, de la lumière et du son, ainsi que le montage.

Le programme *Bachelor of Fine Arts with Specialization in Film Production*, offert par Concordia University, permet aux personnes déjà admises au programme *Major in Film Production* de parfaire leur formation dans un champ d'activité précis de la production cinématographique, tels la direction d'actrices et d'acteurs, l'écriture, le montage et l'édition sonore.

3.2 Le nombre d'inscriptions et de diplômes associés aux programmes visés par l'étude

La deuxième division du présent chapitre présente le résultat de l'analyse des données relatives à l'évolution du nombre des inscriptions et du nombre des personnes diplômées pour les programmes visés par l'étude préliminaire. Ainsi, les tableaux 3.6 et 3.7 présentent la répartition des inscriptions à temps plein à la session d'automne, selon le sexe, pour chacun des cinq programmes visés par l'étude et pour l'ensemble de la formation technique. Quant aux tableaux 3.8 et 3.9, ils présentent la répartition du nombre de personnes diplômées, selon le sexe, pour les mêmes programmes d'études et pour l'ensemble de la formation technique.

En ce qui concerne le programme *Technologie de l'électronique* (243.11), il faut signaler que les données disponibles se rapportent aux trois options de ce programme, ce qui signifie que nous n'avons pas de données propres à l'option audiovisuel, qui est la seule visée par cette étude. Cela étant précisé, il y a lieu de signaler que le nombre des inscriptions à ce programme a baissé de près de 19,6 p. 100 au cours des années 2000-2001 à 2002-2003, alors qu'il a baissé de 3,2 p. 100 pour l'ensemble des programmes de la formation technique au cours de la même période.

Pour ce qui est du programme *Graphisme* (570.A0), il a été révisé et approuvé en 1997. Le programme *Dessin animé* (574.A0), lui, a été révisé et instauré en 2000, ce qui a pour conséquence qu'il n'y a pas encore de personne diplômée de ce programme. Une situation semblable peut être observée pour le programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0), et ce, à la différence près qu'il s'agit d'un nouveau programme et non d'un programme révisé.

En ce qui concerne le programme *Graphisme* (570.A0), signalons simplement que le nombre des inscriptions est relativement stable, environ 1 300 inscriptions par année, et que les femmes sont près de deux fois plus nombreuses que les hommes à s'inscrire dans ce programme d'études. La situation est quelque peu différente pour le programme *Dessin animé* (574.A0), où les femmes et les hommes y sont inscrits dans des proportions à peu près équivalentes. Quant au nombre d'inscriptions dans ce programme, il a doublé au cours des années 2000-2001 à 2002-2003, passant de 73 à 144 personnes.

Les données disponibles sur le programme *Arts et technologie des médias* (589.01) se rapportent à la version non révisée du programme d'études et à ses quatre options. L'analyse des données disponibles révèle que le nombre d'inscriptions dans ce programme a légèrement augmenté au cours des années, passant de 604 en 1998-1999 à 652 en 2002-2003. Rappelons que le nombre d'inscriptions pour l'ensemble des programmes de la formation technique a, lui, baissé de 3,2 p. 100 au cours des années 2000-2001 à 2002-2003. Par ailleurs, le nombre de personnes diplômées de ce programme est passé de 144, en 1997, à 187, en 2001, ce qui représente une augmentation de près de 30,0 p. 100, alors que pour l'ensemble des programmes de la formation technique, l'augmentation du nombre de personnes diplômées est de l'ordre de 7,0 p. 100 pour la période de 1998 à 2002. Ajoutons que les femmes représentent chaque année environ les trois quarts des personnes diplômées du programme *Arts et technologie des médias* (589.01).

Tableau 3.6 Répartition des inscriptions dans les programmes d'études collégiales *Technologie de l'électronique* (243.11), *Graphisme* (570.A0), *Dessin animé* (574.A0), *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0) et *Arts et technologie des médias* (589.01) selon l'année et le sexe

Année	Sexe		Total N
	Femme	Homme	
Technologie de l'électronique (243.11) ^a			
2002-2003	140	2 113	2 253
2001-2002	156	2 539	2 695
2000-2001	196	2 607	2 803
1999-2000	202	2 744	2 946
1998-1999	224	2 957	3 181
Graphisme (570.A0)			
2002-2003	836	465	1 301
2001-2002	859	472	1 331
2000-2001	874	474	1 348
1999-2000	– ^b	–	–
1998-1999	–	–	–
Dessin animé (574.A0) ^c			
2002-2003	72	72	144
2001-2002	58	64	122
2000-2001	34	39	73
1999-2000	20	23	43
Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images (574.B0) ^d			
2002-2003	–	–	–
Arts et technologie des médias (589.01)			
2002-2003	478	174	652
2001-2002	490	159	649
2000-2001	487	161	648
1999-2000	453	179	632
1998-1999	426	178	604

Source : Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du ministère de l'Éducation du Québec, octobre 2003.

- a. Les données relatives aux inscriptions dans le programme *Technologie de l'électronique* (243.11) regroupent les trois options du programme, à savoir l'option audiovisuel, l'option ordinateurs et l'option télécommunications.
- b. Dans le présent tableau, de même que dans les tableaux subséquents du présent chapitre, le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.
- c. Les premières inscriptions dans le programme *Dessin animé* (574.A0) ont eu lieu à l'automne 2000.
- d. Les premières inscriptions dans le programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0) ont eu lieu à l'automne 2002. Les données sur les inscriptions n'étaient pas disponibles au moment de la production de l'étude préliminaire.

Tableau 3.7 Répartition de l'effectif de la clientèle étudiante inscrite à la session d'automne dans un programme de formation technique offert par les établissements d'enseignement collégial, selon l'année et le sexe

Année	Sexe		Total
	Femme	Homme	N
2002-2003	48 286	36 388	84 674
2001-2002	48 879	38 089	86 968
2000-2001	48 431	39 057	87 488
1999-2000	—	—	—
1998-1999	—	—	—

Source : Ministère de l'Éducation du Québec [www.meq.gouv.qc.ca], février 2004.

Tableau 3.8 Répartition des diplômes délivrés pour les programmes d'études collégiales *Technologie de l'électronique* (243.11), *Graphisme* (570.A0), *Dessin animé* (574.A0), *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0) et *Arts et technologie des médias* (589.01) selon l'année et le sexe

Année	Sexe		Total
	Femme	Homme	N
Technologie de l'électronique (243.11)^a			
2001	40	508	548
2000	33	528	561
1999	46	479	525
1998	30	469	499
1997	32	521	553
Graphisme (570.A0)			
2001	196	81	277
2000	208	88	296
1999	168	106	274
1998	172	81	253
1997	152	86	238
Dessin animé (574.A0)			
2003	—	—	—
Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images (574.B0)			
2003	—	—	—
Arts et technologie des médias (589.01)			
2001	137	50	187
2000	122	45	167
1999	110	42	152
1998	97	46	143
1997	93	51	144

Source : Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du ministère de l'Éducation du Québec, octobre 2003.

a. Les données relatives aux diplômes délivrés pour le programme *Technologie de l'électronique* (243.11) regroupent les trois options du programme, à savoir l'option audiovisuel, l'option ordinateurs et l'option télécommunications.

Tableau 3.9 Répartition des diplômes d'études collégiales (DEC) délivrés pour l'ensemble des programmes de formation technique offerts au collégial selon l'année et le sexe

Année	Sexe		Total
	Femme	Homme	N
2002	8 817	6 443	15 260
2001	9 461	6 481	15 942
2000	9 273	6 131	15 404
1999	9 094	5 752	14 846
1998	8 528	5 722	14 250

Source : Ministère de l'Éducation du Québec [www.meq.gouv.qc.ca], février 2004.

3.3 La situation professionnelle des personnes diplômées des programmes visés par l'étude

La troisième division du présent chapitre expose le résultat de l'analyse des données relatives à la situation professionnelle des personnes diplômées des programmes d'études collégiales visés par l'étude. En vue d'établir une comparaison, les données semblables sont également analysées pour le secteur *Électrotechnique*, pour le secteur *Communications et documentation* et pour l'ensemble de la formation technique.

Ainsi, le tableau 3.10 présente les données relatives à la situation professionnelle des personnes diplômées des trois options du programme *Technologie de l'électronique* (243.11) pour les années 1998 à 2002, et plus particulièrement celles de l'option audiovisuel pour les années 2000 à 2003. Le tableau 3.11 présente les données relatives à la situation professionnelle des personnes diplômées de l'ensemble des programmes d'études du secteur *Électrotechnique*. L'analyse des données révèle que la situation en emploi des personnes diplômées de l'option audiovisuel du programme *Technologie de l'électronique* (243.11) est généralement comparable à celle observée pour les personnes diplômées des programmes du secteur ou de ceux de l'ensemble de la formation technique. Par contre, le taux de chômage est un peu plus élevé pour les personnes diplômées de cette option que pour celles des personnes diplômées des programmes du secteur ou de l'ensemble des programmes de la formation technique. De plus, la proportion de personnes aux études est un peu moins élevée pour les personnes diplômées de l'option audiovisuel que celles des personnes diplômées des programmes du secteur ou de l'ensemble des programmes de la formation technique. En outre, le salaire hebdomadaire brut moyen est moins élevé pour les personnes diplômées de l'option en cause, lequel s'élevait à 457 dollars en 2002, que celui des personnes diplômées des programmes du secteur ou de l'ensemble des programmes de la formation technique, dont le salaire hebdomadaire brut moyen était respectivement de 577 dollars et de 526 dollars en 2002.

Les tableaux 3.12 et 3.13 présentent les données relatives à la situation professionnelle des personnes diplômées des programmes *Graphisme* (570.A0) et *Dessin animé* (574.A0). Notons que les données pour la version révisée du programme *Dessin animé* (574.A0) visent une seule année et un très petit nombre de personnes. Le tableau 3.14 présente les données relatives à la situation professionnelle des personnes diplômées du programme *Arts et technologie des médias* (589.01) de l'ensemble des quatre options du programme, et ce, pour les années 1998 et 1999. Il présente également les données relatives à l'option télévision pour les années 2000 à 2003. À propos des données de l'année 2003, signalons qu'elles ont été produites sous l'appellation du nouveau programme, à savoir, rappelons-le, *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0). À ce sujet, il y a lieu de signaler que pour le

programme *Arts et technologie des médias* (589.01), les données disponibles se rapportent à la version non révisée du programme, puisque les premières inscriptions dans le programme révisé ont été enregistrées à l'automne 2003. Quant aux tableaux 3.15 et 3.16, ils présentent respectivement les données relatives à la situation professionnelle des personnes diplômées de l'ensemble des programmes du secteur *Communications et documentation* et de l'ensemble des programmes de la formation technique.

En ce qui a trait à la situation professionnelle des personnes diplômées du programme *Graphisme* (570.A0), l'analyse des données révèle que, selon l'année visée, la situation de ces personnes est soit comparable, soit légèrement moins bonne que celle des personnes diplômées de l'ensemble des programmes du secteur *Communications et documentation* et de l'ensemble des programmes de la formation technique. À titre d'exemple, le salaire hebdomadaire brut moyen était de 417 dollars en 2002 pour les personnes diplômées du programme en cause, alors qu'il était de 462 dollars pour les personnes diplômées de l'ensemble des programmes d'études du secteur visé et de 526 dollars pour celles de l'ensemble des programmes de la formation technique.

Quant à la situation professionnelle des personnes diplômées de l'option télévision du programme *Arts et technologie des médias* (589.01), elle est généralement meilleure que celle des personnes diplômées de l'ensemble des programmes du secteur *Communications et documentation* et de l'ensemble des programmes de la formation technique. En effet, le taux d'emploi et le taux d'emploi en rapport avec la formation sont plus élevés, et le salaire de ces personnes est également plus élevé. À titre d'exemple, le salaire hebdomadaire brut moyen était de 544 dollars en 2002 pour les personnes diplômées du programme en cause, alors qu'il était de 462 dollars pour les personnes diplômées de l'ensemble des programmes d'études du secteur visé et de 526 dollars pour celles de l'ensemble des programmes de la formation technique.

Tableau 3.10 Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le programme *Technologie de l'électronique* (243.11) et pour l'option audiovisuel du programme visé, au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études

Année	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
									À temps plein	Durée de recherche	Salaire hebdomadaire brut moyen	En rapport avec la formation
		N	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)	(\$)	(%)
Technologie de l'électronique (243.11)												
2002	Féminin	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Masculin	10	60	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Ensemble	10	60	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2001	Féminin	14	71,4	90,0	10,0	0,0	0,0	10,0	100,0	11	612	77,8
	Masculin	215	71,6	59,7	13,0	25,3	1,9	17,9	96,7	6	618	74,2
	Ensemble	229	71,6	61,6	12,8	23,8	1,8	17,2	97,0	6	618	74,5
2000	Féminin	20	75,0	73,3	6,7	20,0	0,0	8,3	100,0	13	592	90,9
	Masculin	290	75,2	72,5	4,1	23,4	0,0	5,4	98,1	7	607	90,3
	Ensemble	310	75,2	72,5	4,3	23,2	0,0	5,6	98,2	7	606	90,4
1999	Féminin	29	75,9	86,4	0,0	9,1	4,5	0,0	94,7	9	445	61,1
	Masculin	396	74,2	73,5	6,5	19,4	0,7	8,1	95,6	8	501	78,7
	Ensemble	425	74,4	74,4	6,0	18,7	0,9	7,5	95,6	8	496	77,2
1998	Féminin	28	92,9	76,9	3,8	19,2	0,0	4,8	90,0	6	458	88,9
	Masculin	460	87,4	73,4	6,2	19,7	0,7	7,8	93,2	8	512	82,5
	Ensemble	488	87,7	73,6	6,1	19,6	0,7	7,6	93,0	8	509	82,9
Technologie de l'électronique, option audiovisuel (243.11)^a												
2003	Féminin	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Masculin	44	77,3	79,4	5,9	14,7	0,0	6,9	81,5	6	436	81,8
	Ensemble	49	77,6	81,6	5,3	13,2	0,0	6,1	80,6	6	437	72,0
2002	Féminin	10	80,0	75,0	0,0	25,0	0,0	0,0	100,0	10	378	100,0
	Masculin	38	65,8	72,0	12,0	16,0	0,0	14,3	77,8	8	488	78,6
	Ensemble	48	68,8	72,7	9,1	18,2	0,0	11,1	83,3	8	457	85,0
2001	Féminin	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Masculin	38	71,1	92,6	0,0	3,7	3,7	0,0	92,0	5	500	91,3
	Ensemble	47	66,0	90,3	0,0	6,5	3,2	0,0	92,9	6	486	92,3
2000	Féminin	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Masculin	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Ensemble	28	82,1	73,9	13,0	13,0	0,0	15,0	94,1	5	478	93,8

Source : Données de l'enquête Relance fournies par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du ministère de l'Éducation du Québec, octobre 2003. Données mises à jour à partir du site Internet du ministère de l'Éducation [www.meq.gouv.qc.ca], février 2004.

a. Les données présentées selon chacune des trois options du programme *Technologie de l'électronique* (243.11) ne sont disponibles qu'à partir de l'année 2000.

Tableau 3.11 Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le secteur *Électrotechnique*, au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études

Année	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
									À temps plein	Durée de recherche	Salaire hebdomadaire brut moyen	En rapport avec la formation
		N	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)	(\$)	(%)
2002	Féminin	84	76,2	64,1	7,8	26,6	1,6	10,9	95,1	10	543	79,5
	Masculin	1 136	74,1	65,8	8,2	25,3	0,7	11,1	93,3	9	579	76,8
	Ensemble	1 220	74,3	65,7	8,2	25,4	0,8	11,1	93,4	9	577	77,0
2001	Féminin	92	69,6	85,9	4,7	9,4	0,0	5,2	100,0	10	589	90,9
	Masculin	1 186	76,3	69,3	7,7	21,9	1,1	10,0	97,4	6	628	86,1
	Ensemble	1 278	75,8	70,4	7,5	21,1	1,0	9,7	97,7	6	625	86,5
2000	Féminin	68	67,6	78,3	2,2	15,2	4,3	2,7	100,0	8	635	91,7
	Masculin	1 049	76,6	74,6	3,9	21,0	0,5	4,9	98,3	7	626	87,5
	Ensemble	1 117	76,1	74,8	3,8	20,7	0,7	4,8	98,4	7	627	87,7
1999	Féminin	72	72,2	82,7	3,8	11,5	1,9	4,4	97,7	9	496	73,8
	Masculin	949	75,2	74,1	5,3	19,7	0,8	6,7	96,7	10	533	81,8
	Ensemble	1 021	75,0	74,7	5,2	19,2	0,9	6,5	96,8	10	530	81,1
1998	Féminin	62	88,7	70,9	10,9	18,2	0,0	13,3	89,7	8	493	88,6
	Masculin	1 016	88,0	73,9	6,8	18,7	0,6	8,4	95,2	9	525	80,4
	Ensemble	1 078	88,0	73,8	7,1	18,7	0,5	8,7	94,9	9	523	80,9

Source : Données de l'enquête Relance fournies par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du ministère de l'Éducation du Québec, octobre 2003. Données mises à jour à partir du site Internet du ministère de l'Éducation [www.meq.gouv.qc.ca], février 2004.

Tableau 3.12 Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le programme *Graphisme* (570.A0), au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études

Année	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
									À temps plein	Durée de recherche	Salaire hebdomadaire brut moyen	En rapport avec la formation
		N	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)	(\$)	(%)
2003	Féminin	185	68,6	70,1	3,9	22,8	3,1	5,3	82,0	9	405	68,5
	Masculin	79	79,7	61,9	1,6	34,9	1,6	2,5	82,1	14	426	65,6
	Ensemble	264	72,0	67,4	3,2	26,8	2,6	4,5	82,0	10	412	67,6
2002	Féminin	200	72,5	66,2	8,3	25,5	0,0	11,1	82,3	9	398	69,6
	Masculin	83	78,3	60,0	9,2	29,2	1,5	13,3	82,1	8	458	62,5
	Ensemble	283	74,2	64,3	8,6	26,7	0,5	11,8	82,2	8	417	67,6
2001	Féminin	188	59,0	72,1	7,2	18,9	1,8	9,1	86,3	8	443	78,3
	Masculin	84	64,3	77,8	1,9	20,4	0,0	2,3	92,9	6	419	74,4
	Ensemble	272	60,7	73,9	5,5	19,4	1,2	6,9	88,5	7	434	76,9
2000	Féminin	162	77,8	73,8	3,2	21,4	1,6	4,1	88,2	8	388	58,5
	Masculin	94	71,3	77,6	7,5	11,9	3,0	8,8	92,3	10	421	77,1
	Ensemble	256	75,4	75,1	4,7	18,1	2,1	5,8	89,7	9	399	65,4
1999	Féminin	157	75,8	69,7	6,7	21,0	2,5	8,8	88,9	12	396	81,3
	Masculin	79	63,3	58,0	14,0	28,0	0,0	19,4	91,3	10	442	76,2
	Ensemble	236	71,6	66,3	8,9	23,1	1,8	11,8	89,5	11	408	80,0

Source : Données de l'enquête Relance fournies par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du ministère de l'Éducation du Québec, octobre 2003. Données mises à jour à partir du site Internet du ministère de l'Éducation [www.meq.gouv.qc.ca], février 2004.

Tableau 3.13 Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le programme *Dessin animé* (574.A0), au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études

Année	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
									À temps plein	Durée de recherche	Salaire hebdomadaire brut moyen	En rapport avec la formation
		N	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)	(\$)	(%)
2003	Féminin	11	81,8	44,4	11,1	44,4	0,0	20,0	75,0	10	380	66,7
	Masculin	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Ensemble	16	81,3	46,2	7,7	46,2	0,0	14,3	83,3	10	415	80,0

Source : Données de l'enquête Relance fournies par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du ministère de l'Éducation du Québec, octobre 2003. Données mises à jour à partir du site Internet du ministère de l'Éducation [www.meq.gouv.qc.ca], février 2004.

Tableau 3.14 Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le programme *Arts et technologie des médias* (589.01) et pour l'option télévision du programme visé, au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études

Année	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
									À temps plein	Durée de recherche	Salaire hebd. brut moyen	En rapport avec la formation
		N	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)	(\$)	(%)
Arts et technologie des médias (589.01)												
1999	Féminin	94	77,7	76,7	1,4	17,8	4,1	1,8	86,5	5	459	75,6
	Masculin	44	70,5	71,0	0,0	22,6	6,5	0,0	81,8	10	540	77,8
	Ensemble	138	75,4	75,0	1,0	19,2	4,8	1,3	85,1	6	483	76,2
1998	Féminin	92	83,7	75,3	3,9	20,8	0,0	4,9	84,5	9	410	81,6
	Masculin	51	84,3	86,0	4,7	7,0	2,3	5,1	81,1	10	419	90,0
	Ensemble	143	83,9	79,2	4,2	15,8	0,8	5,0	83,2	9	413	84,8
Arts et technologie des médias, option télévision (589.01)^a												
2002	Féminin	68	73,5	84,0	6,0	6,0	4,0	6,7	90,5	5	546	84,2
	Masculin	20	70,0	78,6	14,3	7,1	0,0	15,4	81,8	9	539	77,8
	Ensemble	88	72,7	82,8	7,8	6,3	3,1	8,6	88,7	6	544	83,0
2001	Féminin	65	70,8	82,6	6,5	8,7	2,2	7,3	78,9	7	552	93,3
	Masculin	22	68,2	93,3	0,0	6,7	0,0	0,0	92,9	6	521	61,5
	Ensemble	87	70,1	85,2	4,9	8,2	1,6	5,5	82,7	7	544	83,7
2000	Féminin	40	77,5	90,3	0,0	9,7	0,0	0,0	100,0	6	564	100,0
	Masculin	19	73,7	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	78,6	3	517	100,0
	Ensemble	59	76,3	93,3	0,0	6,7	0,0	0,0	92,9	5	551	100,0
Techniques de production et de postproduction télévisuelles (589.A0)												
2003	Féminin	73	63,0	78,3	8,7	13,0	0,0	10,0	91,7	9	543	78,8
	Masculin	25	68,0	88,2	5,9	5,9	0,0	6,3	80,0	10	579	83,3
	Ensemble	98	64,3	81,0	7,9	11,1	0,0	8,9	88,2	9	553	80,0

Source : Données de l'enquête Relance fournies par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du ministère de l'Éducation du Québec, octobre 2003. Données mises à jour à partir du site Internet du ministère de l'Éducation [www.meq.gouv.qc.ca], février 2004.

a. Les données présentées selon chacune des quatre options du programme *Arts et technologie des médias* (589.01) ne sont disponibles qu'à partir de l'année 2000.

Tableau 3.15 Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) dans le secteur *Communications et documentation*, au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études

Année	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
									À temps plein	Durée de recherche	Salaire hebdomadaire brut moyen	En rapport avec la formation
		N	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)	(\$)	(%)
2002	Féminin	481	73,2	69,9	9,1	19,0	2,0	11,5	87,0	9	461	74,8
	Masculin	206	78,2	72,7	7,5	19,3	0,6	9,3	88,0	9	464	74,8
	Ensemble	687	74,7	70,8	8,6	19,1	1,6	10,8	87,3	9	462	74,8
2001	Féminin	437	68,2	72,8	7,4	17,4	2,3	9,2	87,6	8	469	78,9
	Masculin	189	68,3	79,8	4,7	13,2	2,3	5,5	92,2	6	434	64,2
	Ensemble	626	68,2	74,9	6,6	16,2	2,3	8,0	89,1	7	458	74,0
2000	Féminin	447	77,9	77,9	4,9	15,5	1,7	5,9	87,5	7	430	73,0
	Masculin	205	72,2	81,1	5,4	12,2	1,4	6,3	90,8	7	452	80,7
	Ensemble	652	76,1	78,8	5,0	14,5	1,6	6,0	88,5	7	437	75,4
1999	Féminin	438	76,0	73,9	8,1	15,0	3,0	9,9	86,3	9	420	79,1
	Masculin	188	69,7	70,2	9,2	17,6	3,1	11,5	88,1	10	480	75,7
	Ensemble	626	74,1	72,8	8,4	15,7	3,0	10,3	86,8	9	437	78,1
1998	Féminin	400	86,8	73,5	11,8	11,5	3,2	13,9	83,9	10	409	75,2
	Masculin	191	86,3	74,5	11,5	10,3	3,6	13,4	86,2	7	403	81,1
	Ensemble	591	86,6	73,8	11,7	11,1	3,3	13,7	84,7	9	407	77,2

Source : Données de l'enquête Relance fournies par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du ministère de l'Éducation du Québec, octobre 2003. Données mises à jour à partir du site Internet du ministère de l'Éducation [www.meq.gouv.qc.ca], février 2004.

Tableau 3.16 Situation professionnelle des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC), pour l'ensemble du Québec, au 31 mars de l'année suivant la fin de leurs études

Année	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
									À temps plein	Durée de recherche	Salaire hebdomadaire brut moyen (\$)	En rapport avec la formation (%)
		N	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)		
2002	Féminin	8 817	73,6	75,1	3,3	19,1	2,5	4,2	84,6	6	495	86,3
	Masculin	6 443	74,1	63,8	6,1	28,6	1,6	8,8	93,3	7	574	82,9
	Ensemble	15 260	73,8	70,3	4,5	23,1	2,1	6,0	87,9	6	526	84,9
2001	Féminin	9 461	71,5	74,9	3,3	19,5	2,2	4,3	84,9	6	479	85,7
	Masculin	6 481	74,1	66,2	5,1	27,5	1,2	7,1	95,1	6	573	84,8
	Ensemble	15 942	72,5	71,3	4,1	22,8	1,8	5,4	88,8	6	517	85,3
2000	Féminin	9 273	75,9	76,5	4,2	16,8	2,5	5,2	82,2	6	454	83,7
	Masculin	6 131	75,8	70,4	4,6	23,9	1,1	6,1	94,1	6	558	84,6
	Ensemble	15 404	75,9	74,1	4,3	19,6	2,0	5,5	86,7	6	496	84,1
1999	Féminin	9 094	75,4	76,5	4,7	16,1	2,7	5,8	79,7	7	439	82,0
	Masculin	5 752	74,4	68,0	6,2	24,5	1,2	8,4	93,0	7	529	83,5
	Ensemble	14 846	75,0	73,2	5,3	19,3	2,1	6,8	84,4	7	474	82,6
1998	Féminin	8 528	87,4	72,3	6,8	17,6	3,4	8,6	77,0	9	416	80,0
	Masculin	5 722	87,0	70,4	6,6	21,1	1,9	8,6	90,5	9	501	80,4
	Ensemble	14 250	87,2	71,6	6,7	19,0	2,8	8,6	82,3	9	452	80,2

Source : Données de l'enquête Relance fournies par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du ministère de l'Éducation du Québec, octobre 2003. Données mises à jour à partir du site Internet du ministère de l'Éducation [www.meq.gouv.qc.ca], février 2004.

3.4 Les constatations relatives au monde de l'éducation

L'analyse des données relatives au monde de l'éducation mène aux constatations suivantes. Les cinq programmes visés par l'étude préliminaire sont tous des programmes de formation technique menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales. Des cinq programmes d'études en cause, trois ont été révisés récemment, à savoir *Graphisme* (570.A0), *Dessin animé* (574.A0) et *Arts et technologie des médias, option télévision* (589.01) qui porte maintenant le nom de *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0). En ce qui concerne le programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0), c'est un nouveau programme qui est offert depuis l'automne 2002. Quant au programme *Technologie de l'électronique* (243.11), il est présentement en cours de révision.

Les données disponibles relativement au nombre d'inscriptions et au nombre de personnes diplômées se rapportent à des versions de programmes non révisées pour trois des cinq programmes d'études. Ainsi, seules les données sur les programmes *Graphisme* (570.A0) et *Dessin animé* (574.A0) se rapportent à des versions de programmes révisées. On peut constater, à partir de ces données, que la situation relative au nombre d'inscriptions et au nombre de personnes diplômées pour les programmes *Graphisme* (570.A0), *Dessin animé* (574.A0) et *Arts et technologie des médias* (589.01) est généralement

comparable — sinon meilleure — à celle de l'ensemble des programmes de la formation technique. Par contre, pour le programme *Technologie de l'électronique* (243.11), la situation relative au nombre d'inscriptions et au nombre de personnes diplômées est généralement moins bonne que celle de l'ensemble des programmes de la formation technique.

Par ailleurs, il y a lieu de signaler que la situation professionnelle (taux d'emploi, taux d'emploi en rapport avec la formation, salaire) des personnes diplômées de l'option télévision du programme *Arts et technologie des médias* (589.01) est généralement meilleure que celle des personnes diplômées de l'ensemble des programmes du secteur *Communications et documentation* et de l'ensemble des programmes de la formation technique. Pour les programmes *Technologie de l'électronique* (243.11) et *Graphisme* (570.A0), la situation professionnelle des personnes diplômées est généralement comparable ou moins bonne que celle des personnes diplômées de l'ensemble des programmes du secteur *Communications et documentation* et de l'ensemble des programmes de la formation technique.

4

L'adéquation marché du travail – offre de formation

L'analyse des données recueillies auprès des entreprises de production et postproduction cinématographique et audiovisuelle a mené aux constatations suivantes pour ce qui est de l'adéquation entre les besoins du marché du travail et l'offre de formation.

- L'ensemble des activités rattachées à la production et à la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle renvoie à plus d'une centaine de postes différents, lesquels sont regroupés, selon leurs affinités, au sein de départements dans les organisations qui représentent les travailleuses et les travailleurs qui offrent leurs services à titre de pigistes aux entreprises de production et de postproduction.
- Le résultat de l'étude a permis de décrire dix-huit fonctions de travail directement associées à des activités techniques rattachées à la production ou à la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle. Les fonctions de travail en cause ont été regroupées en cinq grandes catégories, à savoir celles qui sont liées à l'enregistrement des images au moment de la production (*Image/production*), celles qui sont associées à l'assemblage et au traitement des images captées au moment de la production (*Image/postproduction*), celles qui sont liées à l'enregistrement du son sur le plateau de tournage (*Son/production*), celles qui sont associées à l'assemblage et au traitement de la trame sonore d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle (*Son/postproduction*) et celles qui sont associées à la création d'images numériques et d'effets visuels, ce qui est généralement fait au moment de la postproduction (*Imagerie numérique*).
- Les entreprises de production et de postproduction cinématographique et audiovisuelle ont, dans une proportion avoisinant les deux tiers, un effectif total égal ou inférieur à cinq personnes.
- Les deux cinquièmes des entreprises de postproduction cinématographique ou audiovisuelle ont des exigences en matière de scolarité au moment d'embaucher des personnes pour combler des postes techniques, alors que seulement une entreprise de production cinématographique ou audiovisuelle sur quatre a de telles exigences. Par contre, près de sept entreprises de production et de postproduction sur dix ont des exigences en matière d'expérience de travail, de compétences particulières et de compétences génériques au moment d'embaucher des personnes pour combler des postes techniques.
- L'embauche de personnel à la pige constitue un trait caractéristique essentiel des entreprises engagées dans des activités de production cinématographique ou audiovisuelle comme de celles engagées dans des activités de postproduction. C'est donc dire qu'une proportion élevée de la main-d'œuvre de ce secteur d'activité est composée de travailleuses et de travailleurs autonomes.
- Pour la vaste majorité des postes rattachés à la production d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle, l'apprentissage des savoirs et des savoir-faire liés à l'exécution des tâches est généralement fait en milieu de travail selon un mode de formation qui est habituellement désigné sous l'appellation de *formation sur le tas*.
- Les programmes visés par l'étude préliminaire sont les programmes d'études collégiales suivants : *Dessin animé* (574.A0), lequel est le seul programme qui prépare directement à l'exercice de fonctions de travail associées à la production ou la postproduction cinématographique et audiovisuelle, *Graphisme* (570.A0), *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0), *Arts et technologie des médias, option télévision* (589.01), lequel a été révisé et est maintenant désigné sous

l'appellation *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0), et *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11). Trois de ces programmes ont été révisés et un programme est nouveau, il s'agit du programme *Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* (574.B0). Le programme *Technologie de l'électronique* (243.11) est, pour sa part, en voie de révision.

- Les cinq programmes d'études visés préparent principalement à l'exercice de fonctions de travail techniques rattachées à la postproduction, bien que les programmes *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11) et *Arts et technologie des médias* (589.01) préparent également à l'exercice de fonctions de travail techniques rattachées à la production cinématographique et audiovisuelle.
- L'offre de formation actuelle permet de combler une partie seulement des besoins des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre pour ce qui est des fonctions de travail rattachées à la production d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle. L'offre de formation est généralement considérée comme étant mieux adaptée aux besoins des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre pour ce qui est des fonctions de travail rattachées à la postproduction que pour celles qui sont rattachées à la production d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle. De plus, les personnes interviewées ont signalé des lacunes sur le plan de la formation, notamment le fait qu'elle ne permet pas aux personnes de développer des compétences sur le plan artistique, d'acquérir une connaissance adéquate de l'histoire de l'industrie du cinéma et de l'audiovisuel ainsi que des enjeux actuels qui l'affectent, de développer une vue d'ensemble des différentes activités qui composent les processus de production et de postproduction, et de lier de manière efficace la formation à la réalité du milieu de travail de la production et de la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle.

Au terme de la présente étude et en tenant compte de la situation relative à l'adéquation entre les besoins répertoriés sur le marché du travail et l'offre de formation, il y a lieu de conclure ce qui suit.

- L'offre de formation actuelle permet de combler une partie seulement des besoins des entreprises de production et de postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle en matière de formation de la main-d'œuvre appelée à exercer l'une ou l'autre des dix-huit fonctions de travail visées par l'étude, lesquelles sont directement associées à la production et à la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle.
- Le mode d'apprentissage dit *formation sur le tas* joue un rôle important dans la formation de la main-d'œuvre, notamment dans les entreprises de production cinématographique et audiovisuelle. Ajoutons qu'il s'agit du principal mode de formation d'une très grande partie de la main-d'œuvre appelée à travailler dans l'industrie de la production et de la postproduction cinématographiques et audiovisuelles au Québec.
- Le programme *Dessin animé* (574.A0) est le seul qui vise directement l'exercice de fonctions de travail associées à la production ou la postproduction cinématographique et audiovisuelle. En effet, les autres programmes d'études collégiales répertoriés aux fins de l'étude comportent des objectifs d'apprentissage qui permettent le développement de compétences utiles pour exercer divers métiers, dont ceux qui sont liés aux communications graphiques, à la production multimédia ainsi qu'à la production et à la postproduction télévisuelle. Ainsi, ces programmes peuvent conduire à l'exercice de métiers liés à la production cinématographique et audiovisuelle.
- Le programme *Arts et technologie des médias, option télévision* (589.01) a été révisé et il est offert depuis l'automne 2003 sous l'appellation *Techniques de production et de postproduction télévisuelles* (589.A0). Le programme *Technologie de l'électronique, option audiovisuel* (243.11) est en voie de révision. Les deux programmes en cause sont, aux yeux des personnes interviewées, ceux qui préparent le mieux à l'accomplissement des tâches techniques propres à la production et à la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle, et ce, par rapport à l'ensemble de l'offre actuelle de formation. Au sujet des trois autres programmes visés par l'étude préliminaire, il suffit de signaler que deux ont été révisés récemment (*Graphisme* [570.A0], *Dessin animé* [574.A0]), et que le troisième est un tout nouveau programme (*Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images* [574.B0]). Étant donné que ces trois programmes ont été élaborés récemment, ils devraient combler de manière adéquate les besoins de formation initiale de la main-d'œuvre dans les entreprises de postproduction.
- Les lacunes signalées par les entreprises au regard de l'offre de formation actuelle se rapportent au fait que les programmes d'études mettent l'accent principalement sur les compétences techniques au détriment des compétences sur le plan artistique. En effet, selon les entreprises consultées, les programmes d'études en cause permettent l'acquisition de connaissances relatives aux techniques utiles, à l'installation et à la manipulation de l'équipement cinématographique et audiovisuel, mais ne favorisent pas le développement de compétences telles que le sens artistique, l'imagination et la créativité, lesquelles sont pourtant jugées essentielles à la compréhension des œuvres cinématographiques ou audiovisuelles et à la démarche artistique qui leur est associée. De plus, l'offre de formation actuelle ne permettrait pas d'acquérir les connaissances utiles relativement à l'histoire de l'industrie de la production et de la postproduction d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle,

notamment sur les grands événements qui ont marqué son développement et sur les enjeux et les défis actuels auxquels l'industrie doit faire face. Enfin, les programmes d'études actuellement offerts ne permettraient pas d'avoir une vue d'ensemble des différentes activités qui composent les processus de production et de postproduction et, par conséquent, les personnes en début d'emploi ne comprendraient pas suffisamment les objectifs sous-jacents aux tâches qui leur sont confiées et ne seraient pas en mesure de les situer dans le processus global de production.

- La main-d'œuvre qui occupe des postes techniques dans les entreprises de production et de postproduction est largement composée de travailleuses et de travailleurs autonomes qui offrent leurs services à titre de pigistes.
- Les exigences des entreprises en matière d'embauche se rapportent principalement à l'expérience de travail et à la maîtrise de compétences génériques et techniques, et ce, pour le personnel régulier comme pour le personnel à la pige.
- L'utilisation des techniques numériques affecte et continuera d'affecter au cours des prochaines années l'exercice des fonctions de travail visées par l'étude, en particulier les fonctions de travail rattachées à la postproduction, ce qui influe sur les besoins en matière de formation initiale et continue de la main-d'œuvre.

Compte tenu de ces éléments, il y aurait lieu :

- de revoir l'offre de formation actuelle dans le but de s'assurer que celle-ci répond adéquatement aux besoins de formation d'une main-d'œuvre qualifiée dans le domaine de la production cinématographique;
- de vérifier l'intérêt des entreprises et de la main-d'œuvre relativement à la mise au point de programmes d'études visant à former les personnes appelées à occuper des postes particuliers dans le domaine de la production d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle et, le cas échéant, dans le celui de la postproduction d'une telle œuvre, postes qui ne sont pas visés par l'offre de formation actuelle et dont plusieurs n'étaient pas retenus pour la présente étude préliminaire.

Il y aurait lieu également d'analyser deux possibilités.

- Mettre au point une offre de formation initiale intégrée en vue de combler les différents besoins des entreprises de l'industrie de la production et de la postproduction cinématographique ou audiovisuelle. L'offre de formation pourrait regrouper des programmes d'études en formation professionnelle et en formation technique, lesquels devraient préparer à occuper un ensemble de postes dans le milieu du cinéma et de l'audiovisuel. À cet égard, il faut voir que l'une des grandes tendances liées à la formation de la main-d'œuvre dans les pays industrialisés se rapporte au fait de définir des programmes en formation initiale et en formation continue qui visent la plus grande polyvalence possible des personnes dans un domaine de travail donné.
- Mettre au point un programme d'apprentissage pour des métiers pour lesquels une formation initiale en milieu scolaire ne permettrait pas de combler de manière adéquate les besoins de formation de la main-d'œuvre.

Liste des documents consultés

- ASSOCIATION CANADIENNE DE PRODUCTION DE FILMS ET DE TÉLÉVISION. *Profil 2003. Rapport économique sur la production cinématographique et télévisuelle au Canada. Une entreprise risquée : Les producteurs canadiens dans l'économie mondiale*, Ottawa, ACPFT, 2003, 38 p.
- ASSOCIATION DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS EN AUDIO. *Industrie de l'audio. Liste des métiers. Description des tâches et liste des compétences reliées*, document de travail du comité technique paritaire d'experts, Montréal, AsPrAudio, 2003, 31 p.
- ASSOCIATION DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DE LA VIDÉO DU QUÉBEC. *Répertoire 2003*, Montréal, APVQ, 2003, 268 p.
- CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE REPENTIGNY. *Résultat d'une étude de besoins de main-d'œuvre en traitement des signaux télévisuels dans la grande région de Montréal*, Québec, Cégep régional de Lanaudière., 2001, 58 p.
- CENTRE D'EXPERTISE ET DE SERVICES EN APPLICATIONS MULTIMÉDIAS. *L'infoguide des carrières en multimédia et en nouveaux médias*, Montréal, CESAM, 2000, 37 p.
- CONSEIL QUÉBÉCOIS DES ARTS MÉDIATIQUES. *Plan maître des compétences professionnelles des créateurs indépendants en arts médiatiques*, Montréal, CQAM, 2003, pag. mult.
- CONSEIL QUÉBÉCOIS DES ARTS MÉDIATIQUES. *État des lieux des arts médiatiques au Québec en 2001. Étude qualitative et quantitative des créateurs et organismes indépendants en arts médiatiques au Québec*, Montréal, CQAM, 2001, pag. mult. et annexes.
- EMPLOI-QUÉBEC. *Répertoire des fiches professionnelles 2002-2003. Région de Montréal*, Montréal, Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail, Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, 2002, pag. mult.
- JUTRAS, Dominique. *Dix ans d'aide fiscale au cinéma et à la production télévisuelle au Québec*, Montréal, Les cahiers de la SODEC, 2002, 16 p.
- MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *État de situation sur le cinéma et la production audiovisuelle au Québec*, Québec, gouvernement du Québec, 2002, 304 p.
- MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Pour une politique québécoise du cinéma et de la production audiovisuelle. Document de consultation*, Québec, gouvernement du Québec, 2002, 46 p.
- MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Répertoire de l'offre de formation au Québec dans le secteur du cinéma et de la production audiovisuelle*, Québec, gouvernement du Québec, 2001, 224 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Portrait du secteur de formation Communications et documentation. Rapport final*, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 2002, 392 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Animation par ordinateur en 2D et 3D. Étude préliminaire*, Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1999, 71 p. et annexes.

- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Technicienne et technicien en intégration multimédia. Rapport d'analyse de situation de travail*, Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1998, 42 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Dessin animé. Étude préliminaire*, Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1997, 73 p. et annexes.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Multimédia. Étude préliminaire*, Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1997, pag. mult.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Télévision. Étude préliminaire*, Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1996, 46 p. et annexes.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Secteur de formation Communications et documentation. Rapport d'analyse de la situation de travail Technicienne et technicien de production télévisuelle*, Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1996, 88 p.
- MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE. *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, Canada 2002*, Ottawa, Statistique Canada, Division des normes, 2003, 908 p.
- OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC. *Rapport d'enquête sur le financement de la production numérique interactive à contenu culturel*, Québec, gouvernement du Québec, Rapport produit pour le compte de la Société de développement des entreprises culturelles et de l'Alliance numériQC, 2003, 43 p.
- OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC. *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec*, Québec, gouvernement du Québec, 2003, 126 p.
- OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC. *Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec 2004*, Québec, gouvernement du Québec, 2003, 117 p. et index.
- SYNDICAT DES TECHNICIENNES ET DES TECHNICIENS DU CINÉMA ET DE LA VIDÉO DU QUÉBEC. *Répertoire des membres 2003*, Montréal, STCVQ, 2003, 221 p.
- SYNDICAT DES TECHNICIENNES ET DES TECHNICIENS DU CINÉMA ET DE LA VIDÉO DU QUÉBEC. *Profils de compétences liés à 25 emplois en vigueur dans le secteur du cinéma et de la vidéo au Québec*, Montréal, STCVQ, 2002, sans pag.
- SYNDICAT DES TECHNICIENNES ET DES TECHNICIENS DU CINÉMA ET DE LA VIDÉO DU QUÉBEC. *Description de 73 emplois en vigueur dans le secteur du cinéma et de la vidéo au Québec*, Montréal, STCVQ, 2000, sans pag.
- TÉLÉ-QUÉBEC. *Description des emplois*, document interne.

Principaux sites Internet consultés

ALLIANCE NUMÉRIQC [www.numeriqc.ca]

ASSOCIATION DES PRODUCTEURS DE FILMS ET DE TÉLÉVISION DU QUÉBEC
[www.audiovisuel.com/fran/apftq.html]

ASSOCIATION DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DE LA VIDÉO DU QUÉBEC [www.apvq.qc.ca]

ASSOCIATION DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS EN AUDIO [www.aspraudio.org]

ATELIER DU VIDÉASTE [www.videaste.8m.com]

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS
[www.technocompetences.qc.ca]

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES [www.crtc.gc.ca]

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES ARTS MÉDIATIQUES [www.cqam.org]

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE [www.cqrhc.com]

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA [www.hrdc-drhc.gc.ca]

EMPLOI-QUÉBEC [www.emploiquebec.net]

FONDS CANADIEN DE TÉLÉVISION [www.fondscanadiendetele.ca]

INDUSTRIE CANADA [www.ic.gc.ca]

INFOROUTE FPT [www.inforoutefpt.org]

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC [www.stat.gouv.qc.ca]

MAGAZINE QUI FAIT QUOI [www.qfq.com]

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS [www.mcc.gouv.qc.ca]

MINISTÈRE DE LA JUSTICE [lois.justice.gc.ca]

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION [www.meq.gouv.qc.ca]

MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN [www.patrimoinecanadien.gc.ca]

OBJECTIF CINÉMA [www.objectif-cinema.com]

OFFICE NATIONAL DU FILM [www.nfb.ca]

OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE [www.oqlf.gouv.qc.ca]

PUBLICATIONS DU QUÉBEC [www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca]

QUÉBEC MULTIMÉDIA [www.multimedia.francite.net]

SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES CULTURELLES [www.sodec.gouv.qc.ca]

SYNDICAT DES TECHNICIENNES ET DES TECHNICIENS DU CINÉMA ET DE LA VIDÉO DU QUÉBEC [www.stcvq.qc.ca]

TÉLÉFILM CANADA [www.telefilm.gc.ca]

TÉLÉ-QUÉBEC [www.telequebec.qc.ca]

Annexes

Annexe 1

Les personnes qui ont pris part à une entrevue ou à la validation de la description des fonctions de travail à l'étude

M^{me} Chantal Barrette

Directrice générale
AsPrAudio
Montréal

M. Patrice Barrette

Coloriste
Hybride Technologies
Piedmont

M^{me} Denise Beaudoin

Monteuse
Membre du STCVQ
Montréal

M^{me} Chantal Bédard

Productrice et présidente
Cosmos Animation
Montréal

M. André Bélanger

Directeur de production
Spectra Animation (Équipe Spectra)
Montréal

M. Paul Bellerose

Directeur de postproduction
Vision Globale
Montréal

M^{me} Chantal Benoît

Preneuse de son
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Christian Bernèche

Opérateur de stabilisateur Steadicam
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Daniel Bienvenue

Directeur général, production et technologie
Télé-Québec
Montréal

M^{me} Lorraine Boily

Directrice
Bureau du film et de la télévision de Québec
Québec

M. Michel Bolduc

1^{er} assistant à la caméra
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Mario Brisson

Directeur des ressources humaines
Cinégroupe Postproduction
Montréal

M. Yves Chaput

Monteur
Membre du STCVQ
Montréal

M. Luc Chartier

Chef de service
Télé-Québec
Montréal

M. Richard Comeau

Monteur
Membre du STCVQ
Montréal

M. André Corriveau

Monteur
Membre du STCVQ
Montréal

M. Clément Croteau

Monteur et mixeur sonore
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Mathieu Cyr

Monteur
CHAU (Réseau TVA)
Carleton

M. Guy Desautels

Directeur des opérations
Vision Globale
Montréal

M. Denis Doucet

Illustrateur
Dego
Montréal

M. Benoît Drouin

Directeur des opérations
Groupe Image Buzz
Montréal

M^{me} Sylvaine Dufaux

Cadreuse
Membre du STCVQ
Montréal

M. André Dufour

Cadreur
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Gavin Fernandes

Mixeur sonore
Membre de l'AsPrAudio
Montréal

M. Gilles Fillion

Opérateur de stabilisateur Steadicam
Membre de l'APVQ et du STCVQ
Montréal

M. Yves Fortin

Producteur et président
Productions Thalie inc. (Les)
Québec

M^{me} Marie-Hélène Galarneau

Designer graphique
Bureau de Post Productions (Le)
Montréal

M. Guy Gauthier

Directeur des ressources humaines
Office national du film du Canada
Montréal

M. Éric Genois

Monteur
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Louis Gignac

Mixeur sonore
Membre de l'AsPrAudio
Montréal

M. Serge Godin

Illustrateur
Travailleur autonome
Montréal

M. Roger Guérin

Concepteur sonore
Membre de l'AsPrAudio
Montréal

M. José Heppel

Monteur
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Pierre Labbé

Directeur studio
Cinar
Montréal

M. Guy Ladouceur

Monteur
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Claude Lapierre

Directeur artistique
Studios de la souris mécanique inc. (Les)
Montréal

M. Pierre Laurens

Producteur exécutif
Zone3 inc.
Montréal

M^{me} Élyse Lavallée

Coordonnatrice principale
Dromadère Média
Montréal

M. Benoît Leduc

Preneur de son
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Vincent Leduc

Producteur et vice-président
Zone3 inc.
Montréal

M^{me} Catherine Loumède

Conseillère politique
STCVQ
Montréal

M^{me} Chantal Molleur

Recherche/analyste
Formation professionnelle continue
CQAM
Montréal

M^{me} Julie Mongeau

Administratrice des services
Cinégroup Postproduction
Montréal

M. Christian Navannec

Assistant à la caméra
Membre de l'APVQ et du STCVQ
Montréal

M^{me} Pascale Paroissien

Assistante-monteuse
Membre du STCVQ
Montréal

M. Vic Pelletier

Producteur et président
Productions Vic Pelletier inc. (Les)
Matane

M. Mario Rachiele

Animateur 3D
Big Bang FX/Animation
Montréal

M. Sébastien Rioux

Monteur
Hybride Technologies
Piedmont

M. Sylvain Rioux

Monteur
Membre de l'APVQ
Montréal

M. Christian Rivest

Monteur sonore
Membre de l'AsPrAudio
Montréal

M^{me} Nicole Robert

Productrice et vice-présidente
Go Films inc.
Montréal

M. Daniel Sauvé

Opérateur de stabilisateur Steadicam
Membre du STCVQ
Montréal

M. Luc Simard

Président
APVQ
Montréal

M. Aimé St-Onge

Directeur de la qualité
Vision Globale
Montréal

M^{me} Michèle St-Pierre

Directrice de production
Films Zingaro (Équipe Spectra)
Montréal

M^{me} Julie Toupin

Directrice, service à la clientèle
Bureau de Post Productions (Le)
Montréal

M. Hugues Tremblay

Cadreur

Membre de l'APVQ

Montréal

M. Vincent Turgeon

Directeur de la production et des nouveaux
médias

Zone 3

Montréal

M^{me} Barbara Ulrich

Directrice générale

CQAM

Montréal

Annexe 2

Les entreprises qui ont participé à l'enquête

9038-5287 Québec inc.
Montréal

9090-9664 Québec inc.
Montréal

Accent Communication
Magog

Aetios Productions inc.
Montréal

Aldus Media
Montréal

Ambros Images inc.
Notre-Dame-de-l'Île-Perrot

Animavision inc.
Montréal

Arico Film Communication
Montréal

Arts et images Productions inc.
Sherbrooke

Astron inc.
Sainte-Catherine

Atelier God'art
Québec

Atlas cinéma télévision
Montréal

Audio postproduction SPR inc.
Montréal

Audio Z
Montréal

Auriga productions ltée
Dollard-des-Ormeaux

Azimet vidéo communications
Val d'Or

B612 Communications
Montréal

Barsi production vidéo inc.
Saint-Jean-sur-Richelieu

Big Bang FX/Animation
Montréal

ChicArt productions
Montréal

Chinook Communications inc.
Châteauguay

Cinak/Compagnie cinématographique ltée
Saint-Armand

Ciné-Action inc.
Montréal

Cinéfilms et vidéo productions inc.
Montréal

Cinémagie inc.
Montréal

Cinémanima
Québec

Ciné Qua Non Films International inc.
Saint-Laurent

Communications de Lorimier
Lachine

Convergence audio vidéo Centre St-Pierre
Montréal

Copie zéro télévision et média inc.
Montréal

Corporation Image Entertainment inc.
Montréal

Corpovidéo inc.
Montréal

Créapix enr.
Montréal

Créations Midicom
Cap-Rouge

Créations Yess inc. (Les)
Laval

Cyclope films
Montréal

Digifilm Média-Pressé
Shawinigan-Sud

Digipoint
Sainte-Foy

Dromadère média
Montréal

Écran total inc.
Montréal

Électrochocs Productions
Montréal

Entreprises vidéo polyfilm inc. (Les)
Rimouski

Films de l'Autre (Les)
Montréal

Films Migration inc. (Les)
Montréal

Films Traffik
Montréal

Fly Studio
Montréal

Fragar Plurimédias
Montréal

**François Dumoulin communications
(FDCOM)**
Pincourt

FOGStudio inc.
Montréal

Gaspacho Films inc.
Montréal

Groupe médiavision inc.
Montréal

Hulascope Studio inc.
Montréal

Hybride Technologies
Piedmont

Icotop inc. (Groupe)
Montréal

InformAction Films inc.
Montréal

Macumba International inc.
Montréal

Marko audio post-production
Montréal

Match-tv inc.
Montréal

Média Principia inc.
Montréal

Météor studios
Montréal

Midi sonnant
Montréal

Milagro Films inc.
Montréal

Mira-son inc.
Montréal

Mokko studio
Montréal

Morue tigrée inc. (La)
Montréal

Objectif Production inc.
Montréal

Octant Vision inc.
Saint-Hubert

Périphéria production inc.
Montréal

Polygone
Montréal

Post-Production Montréal inc.
Montréal

PRH création image inc.
Outremont

Productions 10^e ave
Saint-Augustin-de-Desmaures

Productions Abitibi-Témiscamingue inc.
Rouyn-Noranda

Productions Alan Handel inc. (Les)
Montréal

Productions Beitel/Lazar inc. (Les)
Montréal

Productions Cinégraphe inc. (Les)
Sainte-Foy

Productions Cue inc.
Montréal

Productions de la petite Gidouille (Les)
Sainte-Françoise

Productions de l'Étala (Les)
Montréal

Productions Donald Charest inc. (Les)
Montréal

Productions du canton
Canton de Melbourne

Productions Eurêka! inc.
Montréal

Productions Grand Fleuve inc.
Rimouski

Productions Grand Nord Québec inc.
Montréal

Productions Guy L'Écuyer inc.
Montréal

Productions Impex inc. (Les)
Lac-aux-Sables

Productions Isca inc.
Montréal

Productions Jeux d'Ombres
Montréal

Productions Kébel (Les)
Sherbrooke

Productions LaGauchet inc.
Montréal

Productions Lany (Les)
Saint-Armand

Productions Léa Pascal
Montréal

Productions Magellan
Montréal

Productions Neptune inc. (Les)
Montréal

Productions Nouvelle Image
Montréal

Productions NùFilms
Montréal

Productions Ostar inc.
Montréal

Production par l'image
Laval

Productions Pixiris inc.
Montréal

Productions, Réalisations indépendantes de Montréal inc. (PRIM)
Montréal

Productions Stonehaven inc.
Montréal

Productions Trait d'Union (Les)
Cap-Rouge

Productions Vendôme II inc. (Les)
Montréal

Productions via le monde (D.B.) inc.
Montréal

Productions Vic Pelletier (Les)
Matane

Productions Virage inc. (Les)
Montréal

Radar films
Montréal

Richard Lavoie inc.
Saint-Liguori

Roger Guérin
Montréal

Sardine productions inc.
Montréal

Scéno Vision inc.
Montréal

Séquences inc.
Longueuil

Sismik.com
Sillery

Skuad studios
Montréal

Sogestalt Télévision inc.
Montréal

Sonomar
Montréal

Sono design
Montréal

Sono-Télé
Montréal

Splice postproduction
Montréal

Studio Cogicom inc.
Montréal

S.W.A.T. Films inc.
Montréal

Technicolor-Québec
Québec

Télépoint inc.
Montréal

Télé-Québec
Montréal

Témoin production inc.
Montréal

Tout écran inc.
Sainte-Foy

Transfilm inc.
Montréal

Trinôme inc.
Montréal

Vent d'Est Films inc.
Montréal

Zone 3 inc.
Montréal

Zor films
Saint-Laurent

Annexe 3

Les postes en vigueur à l'APVQ et au STCVQ par départements

Les deux tableaux suivants donnent une vue d'ensemble des postes en vigueur en 2003 à l'Association des professionnelles et des professionnels de la vidéo du Québec (APVQ) et au Syndicat des techniciennes et des techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ). Ainsi, le premier organisme compte 114 postes différents, lesquels sont répartis selon les 8 départements suivants : Audio, Coiffure/Costumes/Maquillage (CCM), Caméra, Éclairage, Décors, Régie technique, Production et Postproduction. Quant au second, il compte 98 postes différents répartis selon les 13 départements suivants : Réalisation, Régie/Production, Caméra, Technique, Décors, Transport, Effets spéciaux, Son, Scripte, Montage, Costumes, Coiffure et Maquillage.

Les postes en vigueur à l'APVQ en 2003 par départements

Département			Poste
1	1.1	Audio	Assistante ou assistant au son
	1.2		Bruiteuse ou bruiteur
	1.3		Mixeuse ou mixeur sonore
	1.4		Monteuse ou monteur sonore
	1.5		Perchiste
	1.6		Preneuse ou preneur de son
	1.7		Sonorisatrice ou sonorisateur
2	2.1	Coiffure/Costumes/Maquillage (CCM)	Assistante ou assistant coiffeur
	2.2		Assistante ou assistant costumier
	2.3		Assistante ou assistant habilleur
	2.4		Assistante ou assistant maquilleur
	2.5		Chef coiffeuse ou coiffeur
	2.6		Chef habilleuse ou habilleur
	2.7		Chef maquilleuse ou maquilleur
	2.8		Coiffeuse ou coiffeur
	2.9		Conceptrice ou concepteur de maquillage
	2.10		Conceptrice ou concepteur de marionnettes
	2.11		Costumière ou costumier
	2.12		Couturière ou couturier
	2.13		Créatrice ou créateur de costumes
	2.14		Habilleuse ou habilleur
	2.15		Maquilleuse ou maquilleur
	2.16		Maquilleuse ou maquilleur d'effets spéciaux
	2.17		Perruquière ou perruquier
	2.18		Prothésiste
	2.19		Rallonge capillaire
	2.20		Styliste
	2.21		Technicienne ou technicien aux costumes
	2.22		Technicienne ou technicien spécialisé aux costumes
3	3.1	Caméra	1 ^{re} assistante ou 1 ^{er} assistant caméraman
	3.2		2 ^e assistante ou 2 ^e assistant caméraman
	3.3		Assistante ou assistant caméra (machiniste)
	3.4		<i>Best boy</i> machiniste (<i>grip</i>)
	3.5		Cadreuse ou cadreur
	3.6		Caméraman

Département			Poste
	3.7		Caméraman (C.O.S.S)
	3.8		Caméraman (<i>Jimmy Jib</i>)
	3.9		Caméraman (<i>Steadicam</i>)
	3.10		Chef machiniste (<i>grip</i>)
	3.11		Machiniste (<i>grip</i>)
	3.12		Opératrice ou opérateur de chariot caméra
	3.13		Photographe de plateau
4	4.1	Éclairage	<i>Best boy</i> éclairagiste-électricien
	4.2		Chef éclairagiste
	4.3		Chef électricienne ou électricien
	4.4		Conceptrice ou concepteur d'éclairage
	4.5		Directrice ou directeur d'éclairage
	4.6		Directrice ou directeur photo
	4.7		Éclairagiste
	4.8		Électricienne ou électricien
	4.9		Opératrice ou opérateur à la console d'éclairage
	4.10		Opératrice ou opérateur de projecteurs motorisés
	4.11		Technicienne ou technicien au groupe électrogène
5	5.1	Décors	Accessoiriste
	5.2		Accessoiriste conceptrice ou accessoiriste concepteur
	5.3		Accessoiriste de plateau
	5.4		Accessoiriste extérieur
	5.5		Assistante ou assistant accessoiriste
	5.6		Assistante ou assistant accessoiriste de plateau
	5.7		Assistante ou assistant décorateur
	5.8		Assistante ou assistant directeur artistique
	5.9		Assistante ou assistant menuisier
	5.10		Chef accessoiriste
	5.11		Chef décoratrice ou décorateur
	5.12		Chef machiniste (décors)
	5.13		Chef maquettiste
	5.14		Chef menuisière ou menuisier
	5.15		Chef peintre scénique
	5.16		Coordonnatrice ou coordonnateur artistique
	5.17		Coordonnatrice ou coordonnateur aux décors
	5.18		Décoratrice ou décorateur
	5.19		Ensemblière ou ensemblier
	5.20		Machiniste (accessoires)
	5.21		Machiniste (décors)
	5.22		Menuisière ou menuisier
	5.23		Peintre
	5.24		Peintre scénique
	5.25		Sculpteuse-mouleuse ou sculpteur-mouleur
	5.26		Technicienne ou technicien aux décors
	5.27		Technicienne ou technicien d'effets spéciaux
6	6.1	Régie technique	Aiguilleuse ou aiguilleur
	6.2		Aiguilleuse ou aiguilleur ISO
	6.3		Contrôleuse ou contrôleur d'images (CCU)
	6.4		Directrice ou directeur technique
	6.5		Machiniste vidéo (installation)
	6.6		Opératrice ou opérateur de magnétoscopie
	6.7		Opératrice ou opérateur de ralenti
	6.8		Opératrice ou opérateur de télésoffleur
	6.9		Technicienne ou technicien assistant
	6.10		Vidéographe
7	7.1	Production	1 ^{re} assistante ou 1 ^{er} assistant à la réalisation

Département			Poste
	7.2		2 ^e assistante ou 2 ^e assistant à la réalisation
	7.3		3 ^e assistante ou 3 ^e assistant à la réalisation
	7.4		Assistante ou assistant de production
	7.5		Assistante ou assistant régisseur de plateau
	7.6		Assistante ou assistant régisseur d'extérieur
	7.7		Assistante ou assistant scripte
	7.8		Cantinière ou cantinier
	7.9		Chauffeuse ou chauffeur
	7.10		Coordonnatrice ou coordonnateur de production
	7.11		Coordonnatrice ou coordonnateur de véhicule
	7.12		Directrice ou directeur de plateau (régisseur)
	7.13		Régisseuse ou régisseur de plateau
	7.14		Régisseuse ou régisseur d'extérieur
	7.15		Scripte
	7.16		Secrétaire de production
8	8.1	Postproduction	Assistante ou assistant monteur
	8.2		Chef monteuse ou monteur
	8.3		Mixeuse ou mixeur sonore post
	8.4		Monteuse ou monteur
	8.5		Monteuse ou monteur en ligne
	8.6		Monteuse ou monteur hors-ligne
	8.7		Monteuse ou monteur sonore post
	8.8		Vidéographe post

Source : ASSOCIATION DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DE LA VIDÉO DU QUÉBEC, *Répertoire 2003*, Montréal, APVQ, 2003, 268 p.

Les postes en vigueur au STCVQ en 2003 par départements

Département			Poste
1	1.1	Réalisation	1 ^{re} assistante ou 1 ^{er} assistant à la réalisation
	1.2		2 ^e assistante ou 2 ^e assistant à la réalisation
	1.3		3 ^e assistante ou 3 ^e assistant à la réalisation
2	2.1	Régie/Production	Assistante ou assistant à la production
	2.2		Assistante-régisseuse ou assistant-régisseur de plateau
	2.3		Assistante-régisseuse ou assistant-régisseur d'extérieur
	2.4		Cantinière ou cantinier
	2.5		Coordonnatrice ou coordonnateur en sécurité
	2.6		Coordonnatrice ou coordonnateur de production
	2.7		Coordonnatrice ou coordonnateur de voyages
	2.8		Régisseuse ou régisseur de plateau
	2.9		Régisseuse ou régisseur d'extérieur
	2.10		Secrétaire de production
3	3.1	Caméra	1 ^{re} assistante ou 1 ^{er} assistant à la caméra
	3.2		2 ^e assistante ou 2 ^e assistant à la caméra
	3.3		Cadreuse ou cadreur
	3.4		Directrice ou directeur de la photographie
	3.5		Opératrice ou opérateur/Synchronisateur 24 images secondes
	3.6		Opératrice ou opérateur de caméra sous-marine
	3.7		Opératrice ou opérateur de Steadicam
	3.8		Opératrice ou opérateur de vidéo-assist (film)
	3.9		Photographe de plateau
	3.10		Technicienne ou technicien de tête télécommandée

Département			Poste
4	4.1	Technique	<i>Best boy</i> éclairagiste
	4.2		<i>Best boy</i> machiniste
	4.3		Chef éclairagiste
	4.4		Chef machiniste
	4.5		Chef machiniste-gréere ou chef machiniste-gréeur
	4.6		Coordonnatrice ou coordonnateur technique
	4.7		Éclairagiste
	4.8		Gréere-machiniste ou gréeur-machiniste
	4.9		Machiniste
	4.10		Opératrice ou opérateur de chariot caméra
	4.11		Opératrice ou opérateur de grue caméra
	4.12		Préposée ou préposé à la génératrice
	4.13		Programmeuse ou programmeur réseau éclairage
5	5.1	Décors	Accessoiriste de plateau
	5.2		Accessoiriste extérieur
	5.3		Assistante-accessoiriste ou assistant-accessoiriste
	5.4		Assistante ou assistant au département artistique
	5.5		Assistante-coordonnatrice ou assistant-coordonnateur artistique
	5.6		Assistante-coordonnatrice ou assistant-coordonnateur de véhicules
	5.7		Assistante-décoratrice ou assistant-décorateur
	5.8		Assistante ou assistant à la direction artistique
	5.9		Assistante-menuisère ou assistant-menuisier
	5.10		Assistante-paysagiste ou assistant-paysagiste
	5.11		Assistante-peintre ou assistant-peintre
	5.12		Chef décoratrice ou chef décorateur
	5.13		Chef maquettiste
	5.14		Chef menuisère ou chef menuisier
	5.15		Chef paysagiste
	5.16		Chef peintre
	5.17		Coordonnatrice ou coordonnateur artistique
	5.18		Coordonnatrice ou coordonnateur de construction
	5.19		Coordonnatrice ou coordonnateur de véhicules
	5.20		Décoratrice ou décorateur
	5.21		Dessinatrice ou dessinateur
	5.22		Maquettiste
	5.23		Menuisère ou menuisier
	5.24		Paysagiste
	5.25		Peintre
	5.26		Peintre scénique
	5.27		Sculpteuse-mouleuse ou sculpteur-mouleur
	5.28		Styliste culinaire
	5.29		Technicienne ou technicien aux décors
	5.30		Technicienne ou technicien multimédia
6	6.1	Transport	Chauffeuse ou chauffeur
	6.2		Coordonnatrice ou coordonnateur de transport
7	7.1	Effets spéciaux	Assistante-technicienne ou assistant-technicien d'effets spéciaux
	7.2		Armurière ou armurier
	7.3		Coordonnatrice ou coordonnateur d'effets spéciaux
	7.4		Technicienne ou technicien d'effets spéciaux
8	8.1	Son	Perchiste
	8.2		Preneuse ou preneur de son
9	9.1	Scripte	Scripte
10	10.1	Montage	Assistante-monteuse ou assistant-monteur

Département			Poste
	10.2		Monteuse ou monteur
	10.3		Monteuse ou monteur sonore
11	11.1	Costumes	Assistante-costumière ou assistant-costumier
	11.2		Assistante-habilleuse ou assistant-habilleur
	11.3		Chef habilleuse ou chef habilleur
	11.4		Coordonnatrice ou coordonnateur des costumes
	11.5		Costumière ou costumier
	11.6		Couturier ou couturière de plateau
	11.7		Créatrice ou créateur de costumes
	11.8		Habilleuse ou habilleur
	11.9		Technicienne ou technicien aux costumes
	11.10		Technicienne spécialisée ou technicien spécialisé aux costumes
12	12.1	Coiffure	Assistante-coiffeuse ou assistant-coiffeur
	12.2		Chef coiffeuse ou chef coiffeur
	12.3		Coiffeuse ou coiffeur
	12.4		Perruquière ou perruquier
13	13.1	Maquillage	Assistante-maquilleuse ou assistant-maquilleur
	13.2		Assistante-maquilleuse ou assistant-maquilleur d'effets spéciaux
	13.3		Assistante-prothésiste ou assistant-prothésiste
	13.4		Chef maquilleuse ou chef maquilleur
	13.5		Maquilleuse ou maquilleur
	13.6		Prothésiste

Source : SYNDICAT DES TECHNICIENNES ET TECHNICIENS DU CINÉMA ET DE LA VIDÉO DU QUÉBEC, *Répertoire des membres 2003*, Montréal, STCVQ, 2003, 221 p.

Les classes économiques répertoriées dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) selon leur lien avec les catégories d'entreprises de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle

51 Industrie de l'information et industrie culturelle¹

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à produire et à distribuer (sauf par des méthodes propres au commerce de gros et de détail) des produits d'information et des produits culturels. Sont également inclus les établissements qui offrent les moyens de transmettre ou de distribuer ces produits ou qui offrent un accès à du matériel et à de l'expertise pour traiter les données.

Les caractéristiques propres aux produits d'information et aux produits culturels de même qu'à leurs procédés de production et de distribution permettent de distinguer ce secteur de ceux qui produisent des biens et des services. Plus précisément :

- la valeur des produits d'information et des produits culturels réside dans leur contenu informatif, éducatif, culturel ou récréatif et non dans le format sous lequel ils sont distribués. La plupart de ces produits sont protégés contre la reproduction illégale par les lois sur le droit d'auteur. Seuls les détenteurs des droits de propriété sur ces œuvres sont autorisés à les reproduire, à les modifier, à les améliorer et à les distribuer. Les coûts d'acquisition et d'exploitation de ces droits sont souvent élevés.
- la nature intangible du contenu des produits d'information et des produits culturels permet qu'ils soient distribués sous diverses formes. À titre d'exemple, les films peuvent être présentés en salle, diffusés à la télévision, sur une chaîne de films à la carte ou loués dans un club vidéo local; les enregistrements sonores peuvent être diffusés à la radio, intégrés à des produits multimédias ou vendus chez un disquaire; les logiciels peuvent être achetés en magasin ou téléchargés à partir d'un babillard électronique; les journaux peuvent être achetés dans un kiosque ou consultés en ligne. L'inclusion des télécommunicateurs et des fournisseurs d'accès à Internet dans ce secteur reflète le rôle important et croissant que jouent ces établissements afin de rendre ces produits accessibles au public.

Les principales composantes de ce secteur sont l'édition (sauf l'édition exclusivement dans Internet), y compris l'édition de logiciels, les industries du film et de l'enregistrement sonore, la radiotélévision (sauf la radiotélévision exclusivement dans Internet), les industries de l'édition et de la radiotélévision dans Internet, les télécommunications, les fournisseurs de services Internet, les portails de recherche dans le Web, le traitement des données et les services d'information. Certains établissements se consacrant à des activités liées à la culture sont rangés dans d'autres secteurs du SCIAN. Les principaux sont présentés ci-dessous.

512 Industries du film et de l'enregistrement sonore

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la production et la distribution d'enregistrements vidéo et audio ou la prestation de services connexes tels que les services de postproduction, les services de présentation et les services de traitement et de développement de films cinématographiques. Sont également compris les studios d'enregistrement sonore.

1. Tiré de : MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord Canada 2002*, Ottawa, Statistique Canada, Division des normes, 2003, p. 415, 421, 423, 426-429, 467, 471, 476-478.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale est :

- la reproduction en série de vidéocassettes préenregistrées et d'enregistrements sonores, de cassettes, de disquettes, de disques DVD et CD-ROM (33461 Fabrication et reproduction de supports magnétiques et optiques);
- le commerce de gros d'enregistrements sonores (41444 Grossistes en enregistrements sonores);
- le commerce de gros de vidéocassettes préenregistrées et de DVD (41445 Grossistes en vidéocassettes).

5121 Industries du film et de vidéo

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est la production ou la distribution de films, de vidéos, d'émissions de télévision ou de publicités ainsi que la présentation de films ou la prestation de services de postproduction et de services connexes.

51211 Production de films et de vidéos

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale est la production ou la production et la distribution de films, de vidéos, d'émissions de télévision ou de publicités.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale est :

- la reproduction en série de vidéocassettes préenregistrées et d'enregistrements sonores, de cassettes, de disquettes, de disques DVD et CD-ROM (33461 Fabrication et reproduction de supports magnétiques et optiques);
- la distribution de productions cinématographiques et vidéo seulement (51212 Distribution de films et de vidéos);
- la prestation de services de postproduction, y compris les laboratoires cinématographiques (51219 Postproduction et autres industries du film et de vidéo);
- l'enregistrement d'événements spéciaux sur bandes vidéo (54192 Services photographiques).

Exemples d'activités :

- production d'émissions de télévision;
- production de films d'animation;
- production de messages publicitaires;
- production cinématographique;
- production de vidéos éducatives.

51219 Postproduction et autres industries du film et de vidéo

Cette classe comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale est la prestation de services de postproduction et de services aux industries du film et de la vidéo, y compris les services spécialisés de postproduction de films ou de vidéos tels que le montage, la conversion film-bande, la postsynchronisation, le sous-titrage, la création de génériques, le sous-titrage codé, la production de graphiques, d'animations d'images et d'effets spéciaux informatiques, de même que le développement et le traitement de films cinématographiques.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale est :

- la reproduction en série de vidéocassettes et de disques DVD préenregistrés (33461 Fabrication et reproduction de supports magnétiques et optiques);

- la prestation de services audio pour les productions cinématographiques, télévisuelles et vidéo (51224 Studios d'enregistrement sonore);
- l'exploitation d'archives cinématographiques et vidéo essentiellement à des fins de préservation (51912 Bibliothèques et archives);
- la location de vêtements et de costumes (53222 Location de vêtements de cérémonie et de costumes);
- la location de matériel de studio (53249 Location et location à bail d'autres machines et matériel d'usage commercial et industriel);
- la distribution artistique pour des sociétés de production (56131 Agences de placement).

Exemples d'activités :

- laboratoires de films cinématographiques;
- installations pour la postproduction de film;
- montage.

5122 Industries de l'enregistrement sonore

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est la production et la distribution d'enregistrements musicaux, l'édition de musique ou la prestation de services d'enregistrement sonore ou de services connexes.

Sont exclus :

- les formations musicales et les musiciens (71113 Formations musicales et musiciens);
- les auteurs-compositeurs (71151 Artistes, auteurs et interprètes indépendants);
- ainsi que les établissements dont l'activité principale est :
 - la reproduction en série d'enregistrements sonores (33461 Fabrication et reproduction de supports magnétiques et optiques);
 - le commerce de gros d'enregistrements sonores (41444 Grossistes en enregistrements sonores).

51224 Studios d'enregistrement sonore

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir les installations et l'expertise technique nécessaires à l'enregistrement d'interprétations musicales. Les établissements de cette classe peuvent également fournir des services audio de production ou de postproduction pour la création d'enregistrements maîtres, de même que des services audio pour les productions cinématographiques, télévisuelles et vidéo.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale est :

- la reproduction en série d'enregistrements sonores (33461 Fabrication et reproduction de supports magnétiques et optiques);
- la production d'enregistrements sonores, y compris la passation de contrats avec des artistes, l'organisation et le financement de la production d'enregistrements maîtres et la mise en marché des droits de reproduction (51221 Production d'enregistrements sonores);
- le lancement, la promotion et la distribution d'enregistrements sonores (51222 Production et distribution d'enregistrements sonores de manière intégrée).

Exemple d'activité :

- studios d'enregistrement (sauf compagnies de disques).

515 Radiotélévision (sauf par Internet)

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de studios et d'installations de radiodiffusion et de télédiffusion.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale est :

- la diffusion exclusivement dans Internet (516 Édition, radiodiffusion et télédiffusion par Internet);
- l'exploitation de réseaux de télécommunications (517 Télécommunications).

5151 Radiodiffusion et télédiffusion

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de studios et d'installations de diffusion servant à la transmission d'une diversité d'émissions de radio et de télévision, y compris les émissions de divertissement, d'information, les émissions-débats et d'autres émissions. Ces établissements produisent, achètent et font la programmation des émissions et génèrent des recettes par la vente de temps d'antenne à des publicitaires, par le biais de dons et de subventions ou par la vente d'émissions.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale est :

- la diffusion d'émissions de télévision d'un format défini et restreint par le biais d'exploitants de systèmes de câblodistribution ou de communication par satellite (51521 Télévision payante et spécialisée);
- la diffusion exclusivement dans Internet (51611 Édition, radiodiffusion et télédiffusion par Internet);
- la transmission d'émissions à des abonnés par le biais de systèmes de câblodistribution ou de communication par satellite (51751 Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision).

51512 Télédiffusion

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de studios et d'installations de télédiffusion servant à la production et à la transmission par les ondes d'une diversité d'émissions de télévision destinées au public. La programmation peut émaner des propres studios de ces établissements, d'un réseau de stations affiliées ou de sources extérieures.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale est :

- la production d'émissions de télévision sans services de télédiffusion (51211 Production de films et de vidéos);
- la diffusion d'émissions de télévision d'un format défini et restreint par le biais d'exploitants de systèmes de câblodistribution ou de communication par satellite (51521 Télévision payante et spécialisée);
- la diffusion d'émissions de télévision exclusivement dans Internet (51611 Édition, radiodiffusion et télédiffusion par Internet);
- la transmission d'émissions à des abonnés par le biais de systèmes de câblodistribution ou de communication par satellite (51751 Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision).

Exemples d'activités :

- stations de télédiffusion (sauf exclusivement par Internet);
- télédiffusion sur réseau (sauf exclusivement par Internet).

5152 Télévision payante et spécialisée

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est la diffusion d'émissions de télévision d'un format défini et restreint par le biais d'exploitants de systèmes de câblodistribution ou de communication par satellite. Les émissions sont acheminées aux abonnés par les exploitants de systèmes de câblodistribution ou de communication par satellite.

51521 Télévision payante et spécialisée

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale est la diffusion d'émissions de télévision d'un format défini et restreint comme les émissions familiales et les émissions destinées aux jeunes, les émissions d'information, les longs métrages, les émissions axées sur la musique, la santé, les sports, la religion, la météo et les voyages ainsi que les émissions éducatives. Ces établissements peuvent produire les émissions dans leurs propres studios de télédiffusion ou acheter des émissions de sources extérieures. Les émissions sont transmises aux abonnés par le biais d'exploitants de systèmes de câblodistribution ou de communication par satellite.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale est :

- la production d'émissions de télévision sans services de télédiffusion (51211 Production de films et de vidéos);
- la diffusion d'émissions de télévision d'un format défini et restreint exclusivement dans Internet (51611 Édition, radiodiffusion et télédiffusion par Internet);
- la transmission d'émissions à des abonnés par le biais de systèmes de câblodistribution ou de communication par satellite (51751 Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision).

Exemples d'activités :

- réseaux spécialisés de télévision par câble (musique, sport, information, etc.);
- réseaux de télévision par satellite (sauf exclusivement par Internet);
- réseau de télévision par abonnement (sauf exclusivement par Internet).

53 Services immobiliers et services de location et de location à bail

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à conférer le droit d'usage de biens corporels ou incorporels par la location, la location à bail ou autrement. Sont également inclus les établissements dont l'activité principale consiste à gérer des biens immobiliers pour le compte de tiers; à vendre, à louer ou à acheter des biens immobiliers pour le compte de tiers; et à évaluer des biens immobiliers.

532 Services de location et de location à bail

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à louer ou à donner à bail à leurs clients des biens corporels tels que des automobiles, des ordinateurs, des biens de consommation et des machines et du matériel d'usage industriel en contrepartie de paiements périodiques. Ce sous-secteur regroupe deux principaux types d'établissements : ceux qui louent des biens et du matériel de consommation; et ceux qui donnent à bail des machines et du matériel souvent utilisés pour l'exploitation d'une entreprise.

Les établissements du premier type fonctionnent habituellement à partir de locaux apparentés à un commerce de détail ou d'un magasin, et tiennent un stock de marchandises qui sont louées pour une courte durée.

Les établissements du second type, qui ne fonctionnent habituellement pas à partir d'un commerce et qui ne tiennent pas de stock, proposent des baux de longue durée. Ces établissements, en contact direct avec les clients, leur fournissent ou leur font obtenir le financement nécessaire pour qu'ils puissent avoir l'usage du matériel moyennant un loyer, ou bien travaillent avec des fournisseurs ou des marchands de matériel pour faciliter l'approvisionnement de leurs clients aux termes d'un contrat de location à bail. Les loueurs de matériel, de façon générale, établissent des contrats de location adaptés aux besoins particuliers de leurs clients et mettent à profit leur expérience du remarketing afin de trouver des preneurs pour le matériel loué antérieurement. Les établissements spécialisés dans les baux d'exploitation et le crédit-bail sont inclus dans ce sous-secteur.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale consiste :

- à louer ou à donner à bail des biens incorporels ou intellectuels (51 Industrie de l'information et industrie culturelle, ou 533 Bailleurs de biens incorporels non financiers [sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur], ou 54 Services professionnels, scientifiques et techniques, ou 71 Arts, spectacles et loisirs);
- à proposer des baux et à fournir des prêts à des clients pour l'achat de biens et de matériel, ou à des fournisseurs et des marchands pour qu'ils puissent financer leurs stocks (5222 Financement de ventes à crédit);
- à donner à bail des biens immobiliers (531 Services immobiliers);
- à donner à bail des services de personnel permanent (56133 Location de personnel permanent);
- à louer ou à donner à bail du matériel avec opérateur ou conducteur (rangés dans divers sous-secteurs du SCIAN selon la nature du service fourni).

5324 Location et location à bail de machines et matériel d'usage commercial et industriel

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à louer ou à donner à bail des machines et du matériel d'usage commercial et industriel, sans les opérateurs. Les établissements de ce groupe fournissent habituellement à leurs clients les biens d'équipement ou de production dont ils ont besoin dans leurs entreprises. Ces établissements, qui desservent le plus souvent les entreprises, ne peuvent être assimilés à des détaillants et n'exploitent pas de magasin.

53249 Location et location à bail d'autres machines et matériel d'usage commercial et industriel

Cette classe comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale consiste à louer ou à donner à bail des machines et du matériel d'usage commercial et industriel.

Sont exclus, les établissements dont l'activité principale consiste :

- à louer ou à donner à bail des machines et du matériel agricoles, avec opérateurs (115 Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie);
- à proposer des baux et à fournir des prêts à des acheteurs de biens et de matériel, ou à des vendeurs et des marchands pour qu'ils puissent financer leurs stocks (5222 Financement de ventes à crédit);
- à louer du mobilier à usage domestique (53229 Location d'autres biens de consommation);
- à louer ou à donner à bail du matériel lourd sans opérateur (53241 Location et location à bail de machines et matériel pour la construction, le transport, l'extraction minière et la foresterie);
- à louer ou à donner à bail des machines et du matériel de bureau (53242 Location et location à bail de machines et matériel de bureau).

Exemples d'activités :

- location d'équipements et de matériel agricoles;
- location de fournitures de théâtre (sauf de costumes);
- location de matériel cinématographique;
- location de machinerie et d'équipement pour le travail des métaux.

Annexe 5

Les principales caractéristiques du programme d'études collégiales *Arts et technologie des médias* (589.01)

Le programme d'études *Arts et technologie des médias* (589.01)¹, qui a été offert jusqu'à l'automne 2003 par le Cégep de Jonquière, conduisait à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC). Ce programme comprenait quatre options : télévision, information, radio et publicité. La durée du programme était de 2 610 heures, dont 1 950 de formation spécifique et 660 de formation générale, sauf pour l'option radio. En effet, la durée de cette option était de 2 625 heures, dont 1 965 de formation spécifique et 660 de formation générale. Les buts généraux, les objectifs spécifiques et les conditions d'admission de ce programme, de même que les professions qui étaient visées par celui-ci sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Caractéristiques du programme *Arts et technologie des médias* (589.01)

Caractéristiques

Les buts généraux de la formation étaient :

- de rendre la personne capable de comprendre les langages, principes et méthodes propres aux communications;
- de rendre la personne capable d'analyser et de critiquer les messages d'information pour diffusion publique;
- de rendre la personne capable de situer les événements rapportés par les médias dans leurs contextes géographique, historique et politique;
- de permettre à la personne de maîtriser le processus de la communication des messages d'information;
- de rendre la personne capable de concevoir et de produire des messages d'information selon les médias utilisés;
- de rendre la personne capable de situer l'exercice de sa profession dans le contexte des lois, des entreprises culturelles et du monde du travail;
- de permettre à la personne de maîtriser l'expression orale et écrite nécessaire à l'exercice de sa profession.

Les objectifs spécifiques de la formation étaient :

- pour l'option télévision, de rendre la personne capable de manipuler tous les appareils du studio, de réaliser des montages d'images, de concevoir et de réaliser des émissions de télévision simples selon toutes les étapes nécessaires à la production;
- pour l'option information, de faire acquérir à la personne des connaissances relatives aux différentes étapes de production d'un journal, de la rendre capable de rédiger des informations selon les genres journalistiques habituels (éditorial, reportage, billet, etc.) et de lui faire développer ses compétences en expression écrite;
- pour l'option radio, de faire acquérir à la personne des connaissances relatives à l'expression orale, aux modes de conduite des entrevues, de même qu'aux principes et aux méthodes qui interviennent dans la conception et la réalisation des émissions radiophoniques;
- pour l'option publicité, de rendre la personne capable de déterminer les objectifs d'une campagne publicitaire en fonction des contraintes (public cible, budget, produit, média publicitaire, etc.).

Les conditions d'admission se rapportaient :

- à l'obtention du diplôme d'études secondaires (DES) ou du diplôme d'études professionnelles (DEP) décerné par le ministère de l'Éducation;
- au cumul du nombre d'unités allouées par le Régime pédagogique de l'enseignement secondaire pour la réussite des cours d'histoire et de sciences physiques de 4^e secondaire, et des cours de langue d'enseignement, de langue seconde et de mathématique de 5^e secondaire;
- à une formation que l'établissement d'enseignement jugeait équivalente.

1. Tiré de : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC [www.meq.gouv.qc.ca] et INFOROUTE FPT [www.inforoutefpt.org].

Les professions visées par la formation étaient :

- cadres ou cadreuses de films et cadres ou cadreuses vidéo (CNP 5222);
 - techniciens ou techniciennes en radiotélédiffusion (CNP 5224);
 - techniciens ou techniciennes en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225);
 - autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (CNP 5226);
 - personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (CNP 5227);
 - annonceurs ou annonceuses et autres communicateurs ou communicatrices de la radio et de la télévision (CNP 5231).
-

Annexe 6

Communications et documentation (Secteur 13)

Étude préliminaire sur les besoins en main-d'œuvre liés à certaines fonctions de travail dans le domaine de la production cinématographique et audiovisuelle

RAPPORT DE VALIDATION

(26 janvier 2005)

Équipe de production

Ministère de la Culture et des Communications

Guylaine Lévesque

Conseillère

Direction des relations interministérielles
et intergouvernementales

Yvan Fortin

Agent de recherche

Direction des médias, de l'audiovisuel et du
multimédia

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Line Paquet

Responsable de l'ingénierie de la formation
Direction des programmes

Lucie Michon

Chef de service

Direction des programmes

Firme de recherche Éduconseil

Gilbert Rousseau

Président

Lise Horth

Directrice générale

Animation du groupe de travail

Jean-François Pouliot

Consultant en formation

Révision linguistique

Sous la responsabilité de la Direction des
communications du ministère de l'Éducation, du
Loisir et du Sport

Mise en page et édition

Sous la responsabilité de la Direction générale des
programmes et du développement du ministère de
l'Éducation, du Loisir et du Sport

Remerciements

La production du présent document a été possible grâce à de nombreux collaborateurs et collaboratrices qui ont participé au groupe de travail pour la validation de l'étude préliminaire tenue à Montréal le 26 janvier 2005. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport les remercie.

Milieu du travail

Lucille Demers

Responsable de la formation

Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS)

Ginette Petit

Productrice

Maurice Hughes

Répondant sectoriel

Emploi-Québec

Milieu de l'éducation

Céline Cossette

Directrice adjointe

École des métiers de l'informatique, du commerce et de l'administration (EMICA)

Commission scolaire de Montréal

Guy Papillon

Directeur des études

Cégep de Saint-Hyacinthe

Marie Lacoursière

Adjointe au directeur des études

Cégep du Vieux Montréal

Observatrices

Louise Brunet

Directrice

Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC) – Membre du Comité conseil

Nancy Barbeau

Responsable de formation sectorielle

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Introduction

L'étude préliminaire s'inscrit dans la démarche du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en matière d'accessibilité à la formation, d'harmonisation des programmes d'études de la formation professionnelle et de la formation technique ainsi que de la collaboration soutenue avec les partenaires socioéconomiques.

Pour le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, l'étude préliminaire est une étape du processus de développement des programmes; elle précise les besoins de formation relatifs à l'exercice d'une ou de plusieurs fonctions de travail. La présente démarche vise à définir certaines fonctions de travail du domaine de la production cinématographique et audiovisuelle au regard des secteurs d'activité économique, des types d'entreprises, de la réglementation, de la technologie et de l'organisation du travail ainsi que l'interdépendance des fonctions tant celles-ci que d'autres fonctions de travail du même domaine ou de secteurs d'activité connexes.

Le groupe de travail a été constitué pour s'assurer que l'étude préliminaire est complète, juste et pertinente.

Les propos qui suivent se veulent le reflet le plus fidèle possible des discussions suscitées par la lecture de l'étude. Ils apportent des précisions et des nuances et n'entachent nullement la qualité de l'étude.

Commentaires généraux

Dans l'ensemble, les participantes et les participants ont jugé l'étude très intéressante, disant qu'elle reflète bien la réalité.

Toutefois, ils ont déploré qu'elle ne couvre que le secteur technique de la production. Le volet de la création est laissé de côté.

De plus, le choix des dix-huit fonctions de travail est discutable. Pourquoi les fonctions de travail liées à la création (costumes et décors), à la numérisation en soutien à certaines fonctions de la production et de la postproduction ainsi que la fonction de machiniste n'ont-elles pas été retenues? Les entreprises de location sont également omises dans l'étude.

Par ailleurs, il aurait été intéressant et approprié d'inclure, dans la présente étude, certaines des fonctions de travail répertoriées et analysées dans le portrait de secteur et dans les études préliminaires du secteur de formation Électrotechnique. En effet, ces documents touchent notamment le domaine de l'audiovisuel.

Le domaine de la production cinématographique offre des perspectives d'emploi plus modestes que ce que laisse entrevoir l'étude. Les besoins de main-d'œuvre sont davantage qualitatifs que quantitatifs. Sur le plan technique, le cinéma utilise de plus en plus d'appareils à haute définition et d'images numériques, tant lors du tournage que lors de la diffusion de l'œuvre. Le secteur de la production de documentaires, où l'on utilise de plus en plus les techniques de haute définition, n'est pas suffisamment décrit.

Les descriptions des fonctions de travail de perchiste ou de cadreur, notamment, ne font pas état des exigences physiques liées au travail en hauteur et au poids du matériel transporté.

L'étude traite peu des interactions entre les métiers sur le terrain.

Les données statistiques ainsi que celles portant sur le crédit d'impôt devraient être mises à jour. En effet, la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) vient de publier des données sur le financement de l'industrie.

De plus, les données statistiques qui concernent les programmes d'études *Techniques de l'électronique* (243.11) n'ont pas été ventilées selon la voie de spécialisation, ce qui donne une image tronquée de la réalité des inscriptions et du taux de diplomation.

Au regard de la formation, les participantes et les participants ont noté que l'absence de programmes d'études ayant trait au cinéma fait en sorte que les employeurs embauchent les équipes de production à partir de critères fondés sur l'expérience ou encore par contacts personnels. Le recrutement est fait autant par les chefs de département que par les directeurs de production et les producteurs eux-mêmes.

Les programmes d'études actuels ne mettent pas suffisamment l'accent sur la culture cinématographique.

Dans la mesure où le travail de plateau ou de postproduction se fait en équipe, les personnes présentes ont également signalé que les programmes d'études actuels ne font pas suffisamment de croisements entre les différentes fonctions de travail liées au cinéma.

Puisque les diplômées et les diplômés du programme d'études *Théâtre-Production* peuvent également trouver un emploi dans le domaine du cinéma, ce programme aurait dû être ajouté à la liste des programmes analysés. De plus, l'étude aurait dû mentionner que le programme *Technologie de l'électronique* est actuellement en révision.

Compte tenu des perspectives d'emploi dans le domaine de la production cinématographique, il y a lieu de s'interroger sur le besoin de nouveaux programmes d'études. Cependant, advenant l'élaboration d'un ou de plusieurs programmes d'études relatifs au cinéma, il serait nécessaire d'établir une étroite collaboration entre les établissements, les fournisseurs et les producteurs pour la mise en œuvre de ces programmes, vu le coût considérable des équipements de production et de postproduction. De plus, il faudrait établir des passerelles DEP/DEC, le cas échéant.

Commentaires particuliers

Cette partie du rapport traite des commentaires faits sur chaque chapitre de l'étude préliminaire. Elle donne également l'avis rendu par les membres.

Chapitre 1 : Présentation de l'étude

La distinction entre la production cinématographique et la production audiovisuelle laisse à désirer.

Six critères permettaient de délimiter les fonctions de travail sur lesquelles porte cette étude. Selon une participante, le cinquième critère¹ a pour effet d'éliminer les productions télévisuelles. Or, selon elle, de nombreuses téléséries sont d'abord tournées sur pellicule avant d'être transférées sur un autre support. Elle est d'avis que ce choix exclut les fonctions de travail liées aux téléséries.

La fonction de travail de machiniste, qui comme celle d'éclairagiste fait partie du département technique, n'a pas été retenue dans l'étude.

Dans la mesure où il n'y a pas de prise en compte, du moins en apparence, des études du secteur de formation Électrotechnique, la description des fonctions de travail n'est peut-être pas complète et des fonctions sont sans doute absentes.

Sous réserve des commentaires généraux et des commentaires particuliers sur ce chapitre, le groupe de travail juge cette partie de l'étude juste, complète et pertinente.

¹ Les fonctions de travail doivent « être exercées au cours de la production d'œuvres enregistrées sur pellicule, sur bande magnétique ou sur support numérique, mais non à l'aide de matériel vidéo dit *professionnel* utilisé en installation fixe dans les studios des télédiffuseurs », p. 25.

Chapitre 2 : Le monde du travail

2.1 Les principales caractéristiques et l'organisation du travail de l'industrie de la production cinématographique et audiovisuelle

Les données contenues au deuxième paragraphe de la page 31 ne sont pas justes. Il y a, depuis trois ans, une augmentation des budgets de production des films québécois de langue française. Cette augmentation des budgets a une incidence sur le nombre de jours travaillés qui se traduit par une augmentation de la masse salariale, mais non par un accroissement du nombre total d'emplois.

La section qui porte sur la production indépendante² ne reflète pas la réalité. La SODEC donne à la production indépendante une définition beaucoup plus juste. La production indépendante fonctionne comme la production dite commerciale de longs métrages. Deux phénomènes seulement distinguent la production indépendante : un budget moindre et un plus grand contrôle de la part du réalisateur ou de la réalisatrice. De plus, il faut nuancer la figure 2.4 de la page 37 au regard de l'accès aux subventions puisque la production indépendante a accès aux mêmes subventions que la production dite commerciale.

Dans la description du travail d'équipe³, il y aurait lieu d'ajouter, aux membres de l'équipe, la directrice ou le directeur de la photographie et la monteuse ou le monteur. Ces personnes occupent des postes-clés, notamment au regard de l'aspect créatif de la production.

Au chapitre des catégories de personnel⁴, il importe de préciser que l'image numérique touche les effets spéciaux qui sont très souvent le lien entre le cinéma et l'audiovisuel. La création d'effets spéciaux est une fonction de travail en soi et aurait dû être traitée.

Une participante s'étonne que le tableau 2.12⁵ fasse mention de treize cadres qui occupent des postes réguliers alors qu'à sa connaissance les cadres sont généralement des pigistes. Pour les représentants du monde du travail, ce tableau est confus et les données semblent incohérentes. Dans le tableau et dans le texte, il n'est pas évident que l'expression « effectif régulier » fasse référence aux salariés de l'entreprise.

2.2 La description des fonctions de travail

Bien que l'étude fasse état du fait que certaines des fonctions de travail répertoriées s'exercent dans des secteurs d'activité autres que la production cinématographique et audiovisuelle⁶, des membres du groupe de travail font remarquer que les tâches et les responsabilités qui y sont liées sont effectuées dans un contexte fort différent de celui du cinéma, notamment dans le cas des arts de la scène et de la production télévisuelle. L'étude aurait gagné à être plus explicite relativement aux autres secteurs d'activité auxquels elle fait allusion.

Certaines des fonctions de travail ont fait l'objet de commentaires plus particuliers.

² Voir p. 33-37, *La production indépendante*.

³ Voir p. 52, *Le travail d'équipe*.

⁴ Voir p. 53, dernière puce.

⁵ Voir p. 56, *Répartition de l'effectif du personnel technique régulier selon la catégorie de fonctions de travail et le poste occupé au moment de l'enquête*.

⁶ Voir p. 65, 3^e paragraphe sous *Les secteurs d'activité dans lesquels les fonctions de travail sont exercées*.

Assistante ou assistant à la caméra⁷

L'environnement organisationnel comprend également la directrice ou le directeur de production ou la 1^{re} assistante-réalisatrice ou le 1^{er} assistant-réalisateur et la coproductrice ou le coproducteur, le cas échéant.

En raison de leurs coûts élevés, les ressources nécessaires⁸ ne sont pas toutes disponibles dans les établissements de formation.

Une participante fait remarquer que l'étude ne mentionne pas que l'assistante ou l'assistant à la caméra doit produire de la documentation.

Cadreuse et cadreur⁹

La cadreuse ou le cadreur travaille également avec les personnes suivantes : la réalisatrice ou le réalisateur, la 1^{re} assistante ou le 1^{er} assistant à la réalisation ou la directrice ou le directeur de production et la ou le scripte. Ces collaborations doivent être ajoutées sous la rubrique *L'environnement organisationnel*.

De plus, le travail hors tournage n'est pas précisé dans le contexte de travail.

L'utilisation de caméras à haute définition doit être mentionnée dans la section *Les ressources utilisées*.

Éclairagiste de plateau¹⁰

L'environnement organisationnel de l'éclairagiste de plateau comprend également la directrice ou le directeur de production et l'assistante-productrice ou l'assistant-producteur.

Ce métier demande un effort physique important qui n'est pas souligné dans la présente étude.

Assistante-monteuse ou assistant-monteur¹¹

Outre les ressources utilisées¹² déjà mentionnées, l'assistante-monteuse ou l'assistant-monteur utilise des appareils à haute définition.

Monteuse ou monteur en ligne¹³

Dans l'environnement organisationnel¹⁴, la monteuse ou le monteur en ligne travaille également avec la directrice ou le directeur de la postproduction.

Monteuse ou monteur hors ligne¹⁵

La définition de cette fonction de travail est particulièrement bien faite.

⁷ Voir p. 68-70.

⁸ Voir p. 69.

⁹ Voir p. 70-73.

¹⁰ Voir p. 73-75.

¹¹ Voir p. 78-80.

¹² Voir p. 79.

¹³ Voir p. 83-85.

¹⁴ Voir p. 84.

¹⁵ Voir p. 85-88.

Perchiste¹⁶

Tout comme pour l'éclairagiste de plateau, ce métier demande un effort physique important.

Selon les représentants du marché du travail, ce n'est pas la ou le perchiste qui demande le silence¹⁷, mais bien la 1^{re} assistante ou le 1^{er} assistant.

Bruiteuse ou bruiteur¹⁸

La description de cette fonction de travail laisse croire que la bruitreuse ou le bruiteur fait la recherche sonore. Or, il n'en est rien. C'est la monteuse ou le monteur sonore qui effectue la recherche alors que la bruitreuse le bruiteur exécute.

2.3 Les pratiques d'embauche

Les critiques des entreprises rapportées dans la section *Le point de vue des entreprises à propos des programmes d'études*¹⁹ au regard de la qualité des programmes d'études devront être nuancées en raison de l'implantation de nouveaux programmes d'études, particulièrement *Technologie de l'électronique*, voie de spécialisation *Audiovisuel*. De plus, bien souvent, les connaissances pratiques ne peuvent s'acquérir qu'en stage. Or, les établissements d'enseignement ont de la difficulté à trouver des lieux de stage. Il faut donc établir un arrimage entre les entreprises et les établissements d'enseignement, avec l'aide d'Emploi-Québec, pour la mise en place d'activités d'apprentissage.

Selon les données de l'enquête, les entreprises éprouvent des difficultés²⁰ de recrutement. De l'avis des représentants du marché du travail, la tendance actuelle semble être à l'inverse de ce qui est exprimé dans cette page. En effet, il y a, sur le marché du travail, une pénurie d'emplois. De ce point de vue, l'année a été difficile. En réponse à un participant qui a demandé s'il y avait toujours une croissance de la production étrangère²¹, il a été indiqué qu'on constate actuellement une pénurie d'emplois chez les techniciens.

Par ailleurs, une représentante du marché du travail a fait remarquer que l'embauche de personnel technique se fait par les pairs, mais aussi par les maisons de production.

Lors de l'enquête, les entreprises ont critiqué la qualité de la formation et des programmes d'études au regard de la création²². Une participante demande sur quoi est basée une telle critique.

Sous réserve des nuances et des précisions apportées dans ce chapitre, le groupe de travail juge cette partie de l'étude juste, complète et pertinente.

¹⁶ Voir p. 89-91.

¹⁷ Voir p. 91, tâche 3, point 3.1, « Annoncer aux personnes présentes sur le plateau qu'on est prêt à enregistrer la scène et demander le silence, le cas échéant ».

¹⁸ Voir p. 94-96.

¹⁹ Voir p. 119-120.

²⁰ Voir p. 125, *Les raisons invoquées par les entreprises pour expliquer leurs difficultés de recrutement*.

²¹ Voir p. 125.

²² Voir p. 139-140, *Le point de vue des entreprises à propos des programmes d'études*.

Chapitre 3 *Le monde de l'éducation*²³

Le programme *Théâtre-Production* répond aux fonctions de travail d'éclairagiste de plateau et de preneur de son. Les diplômées et les diplômés de ce programme peuvent également travailler dans le domaine de la production cinématographique. En conséquence, le programme *Théâtre-Production* devrait donc être ajouté à la liste des programmes d'études pertinents pour la présente étude.

Il est dommage que l'étude n'ait pas pris en compte les versions révisées du programme *Technologie de l'électronique*, voie de spécialisation *Audiovisuel*. Ce programme conduit également à la profession 5225 Technicien/technicienne en enregistrement audio et vidéo. Il faut donc ajouter ce renseignement au tableau 3.5.

Les données du tableau 3.6²⁴ qui concernent le programme *Technologie de l'électronique* ne tiennent pas compte des voies de spécialisation. Elles reflètent la situation des inscriptions pour les deux voies de spécialisation : audiovisuel et télécommunication.

Un participant s'interroge sur les données du tableau 3.10²⁵, particulièrement sur l'écart entre le nombre de personnes diplômées en 2001 et en 2002 du programme *Technologie de l'électronique*. Selon ce tableau, il y a eu 10 personnes diplômées en 2002 alors qu'il y en avait 229 en 2001.

Sous réserve de l'ajout du programme Théâtre-Production, le groupe de travail juge cette partie de l'étude juste, complète et pertinente.

Chapitre 4 *L'adéquation marché du travail – offre de formation*²⁶

Chapitre 5 *Conclusion et perspectives d'action*²⁷

Ces deux chapitres ont été traités concurremment.

Les constats faits à partir des anciennes versions des programmes d'études reflètent mal les nouvelles réalités. En effet, le nouveau programme *Technologie de l'électronique* fait une large place à la créativité et la formation traite un spectre plus large. Ainsi, certaines pistes de réflexion auraient été fort différentes si l'étude avait considéré ce nouveau programme d'études.

Le groupe de travail invite à la prudence au regard de la pertinence de revoir l'offre de formation. Cette perspective d'action n'est pas très claire ni précise.

Le groupe de travail s'est interrogé également sur le sens à donner à l'énoncé « mettre au point une offre de formation initiale intégrée en vue de combler les différents besoins des entreprises de l'industrie de la production et de la postproduction cinématographique et audiovisuelle ».

Les entreprises du domaine du cinéma embauchent peu de personnes diplômées et le font, le plus souvent, à la suite d'entrevues. Il importe de tenir compte de cette réalité avant de revoir l'offre de formation actuelle. De plus, comme il a été mentionné dans les commentaires généraux, les perspectives d'emploi sont plutôt à la baisse; il faut donc être prudent.

²³ Voir p. 141-161.

²⁴ Voir p. 150.

²⁵ Voir p. 155.

²⁶ Voir p. 163-164.

²⁷ Voir p. 165-166.

Par ailleurs, l'industrie du cinéma offre de la formation en cours d'emploi bien adaptée à ses besoins immédiats. Emploi-Québec met actuellement en place un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les éclairagistes de plateau et pour d'autres fonctions de travail comme assistant à la caméra et assistant à la réalisation.

Comment faire un pont entre le milieu du travail et les établissements d'enseignement? Par exemple, il est possible d'adapter certains programmes d'études professionnelles, comme *Soutien informatique*, aux besoins de l'industrie.

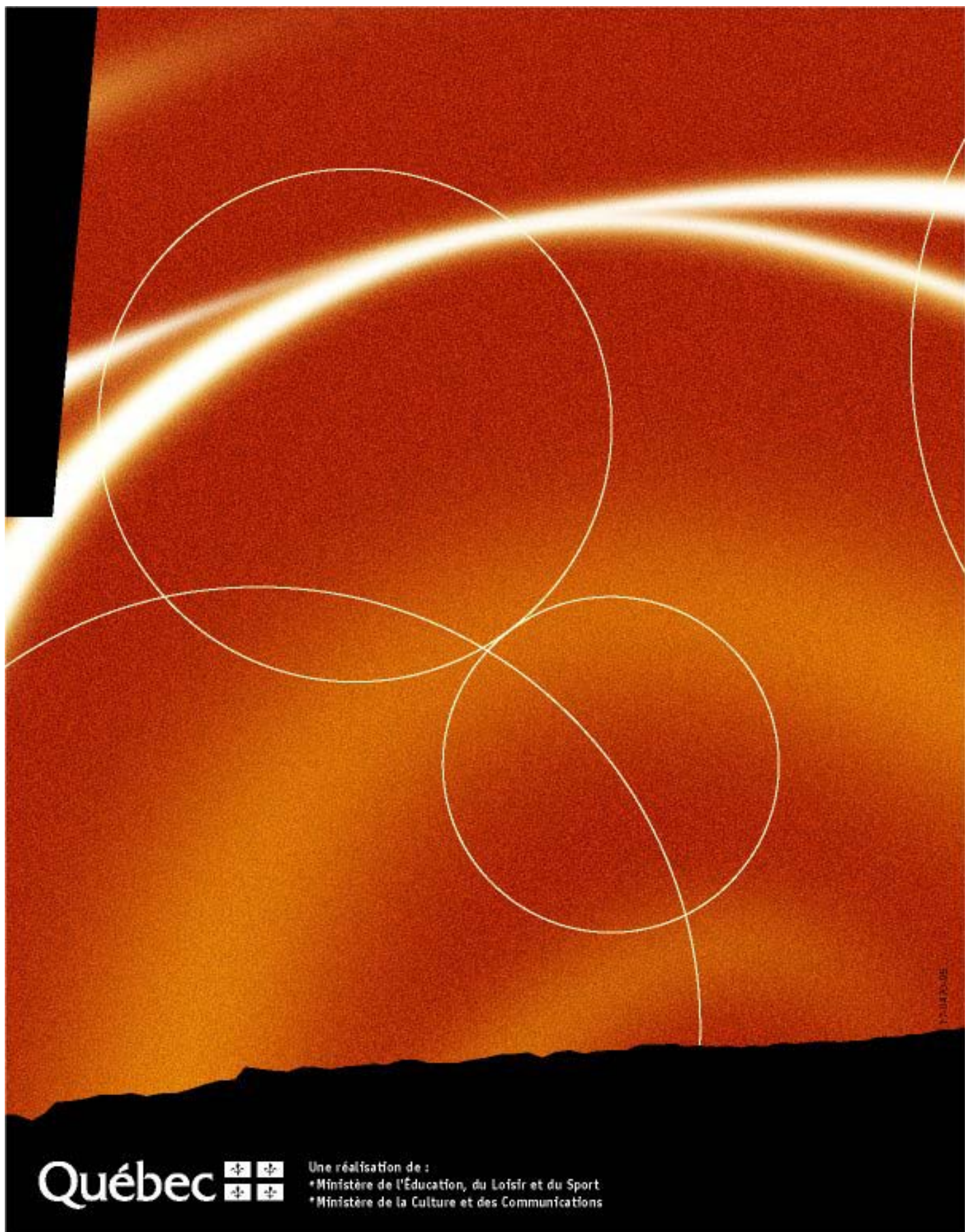
Par ailleurs, l'offre de formation doit-elle être orientée vers la formation de personnes polyvalentes ou de spécialistes? Les pigistes vont souvent d'un secteur à l'autre. Il peut y avoir également des spécialistes du film, de la vidéo et de la télévision. Il y aura des choix à faire.

Le groupe de travail juge cette partie de l'étude juste, complète et pertinente.

Conclusion

Le groupe de travail avait le mandat de donner son avis sur la justesse, l'exhaustivité et la pertinence de l'étude préliminaire.

Malgré certaines réserves, l'étude est juste, complète et pertinente.



Québec 

Une réalisation de :

* Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
* Ministère de la Culture et des Communications