



CRÉER DES RÉSEAUX INCLUSIFS DANS L'INDUSTRIE DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION

CHEF DE PROJET ET AUTEUR
NAUZANIN KNIGHT
JANVIER 2022





REMERCIEMENTS

Créer des réseaux inclusifs dans l'industrie du cinéma et de la télévision a été rédigé sur les territoires traditionnels de l'Alberta des nombreuses Premières nations, des Métis et des Inuits dont les pas ont marqué ces terres depuis des siècles.

Ce rapport a été préparé avec le soutien de Téléfilm Canada, du Fonds des médias du Canada, d'Alberta Cultural Industries, de 1844 Studios, d'Ontario Créatif, de la Newfoundland and Labrador Film Development Corporation, de l'Office national du film du Canada et du National Screen Institute, et avec la participation de Women in Film & Television – Alberta.

Sans le soutien ou les contributions inestimables des professionnels de l'industrie et des autres parties prenantes, qui ont prêté leur temps précieux et leurs connaissances à ce projet, le rapport n'aurait pas été réalisé avec succès.

Nous reconnaissons le travail inlassable et le dévouement sans faille de nos assistants de recherche, Naseem Naderi, Jostina Johannes et Fraser Porter, de notre rédactrice Jessica Adam-Smith, ainsi que de Mitra Knight et Samantha Quantz, sans qui ce rapport n'aurait pas vu le jour.

Les opinions, constatations, conclusions et recommandations qui en découlent sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les vues de Téléfilm Canada, du Fonds des médias du Canada, d'Alberta Cultural Industries, de 1844 Studios, de l'Ontario Créatif, de la Newfoundland and Labrador Film Development Corporation, du National Screen Institute, de l'Office national du film du Canada ou de Women in Film & Television – Alberta. Les gouvernements du Canada et leurs agences ne sont en aucun cas tenus par les recommandations contenues dans ce document.

TELEFILM CANADA PARTNER OF CHOICE PARTENAIRE DE CHOIX



CANADA
MEDIA FUND

FONDS DES MÉDIAS
DU CANADA

Alberta



ONTARIO
CREATES | ONTARIO
CRÉATIF

DGC
DIRECTORS GUILD OF CANADA
ALBERTA



Newfoundland & Labrador
Film Development
Corporation

1844
STUDIOS



WIFTA
ALBERTA

nsi
national screen institute



REMERCIEMENTS	1
TABLE DE MATIÈRES	3
RÉSUMÉ	5
Objectif de la recherche et méthodes de collecte et d'analyse des données	5
Résumé des conclusions	6
Résumé des conclusions, points à retenir et recommandations	7
LE CONTEXTE ET LA MÉTHODOLOGIE	9
Le contexte	9
Les questions de recherche	10
Les avantages de l'étude pour l'industrie des médias du Canada	11
L'étendue et la méthodologie	13
L'échantillonnage	13
La collecte et le stockage des données	17
L'analyse des données	17
Les limites méthodologiques:	17
LES CONSTATATIONS	19
Les raisons pour lesquelles la participation à des événements de réseautage est considérée comme importante	19
L'entrée dans l'industrie	19
L'éducation et le développement professionnel	19
Être vu	19
Les possibilités de réseautage vertical comme moyen d'avancement de carrière	20
Le réseautage horizontal	20
Effet psychosocial positif	20
Pour exécuter des tâches liées à un rôle	21
La justice sociale	21
Le mutualisme/l'altruisme	21
Les facteurs qui contribuent à l'exclusion dans les événements de réseautage	22
Le manque de diversité dans la salle	23
Subir des micro-agressions	24
Subir des agressions manifestes	28
Les agressions de niveau macro (systémiques ou environnementales)	29
La diversité de façade (« tokenism »)	29
L'absence de prise en compte des barrières socio-économiques à l'entrée	29
L'accessibilité de l'événement et du lieu n'est pas considérée	32
L'incapacité d'une organisation à remédier à ses lacunes historiques en termes de diversité et d'inclusion (manque de diversité dans la composition des membres/ leadership, réputation de discrimination au sein de l'organisation, etc.)	32
Manque de diversité parmi les présentateurs, les maîtres de cérémonie et les hôtes (le visage externe de l'organisation n'est pas diversifié)	33
Manque de sensibilité aux besoins des femmes (sécurité, garde d'enfants, etc.) en termes de considérations logistiques de l'événement	35

TABLE DE MATIÈRES

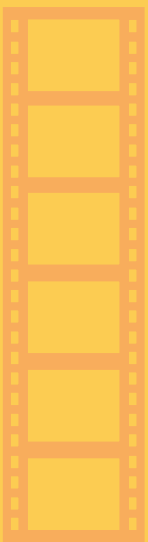
Esprit de clique et absence d'intégration des débutantes qui sont des femmes PAADC	36
Une histoire d'exclusion des réseaux	40
Les écoles de cinéma	40
Les syndicats	41
Omissions dans le processus d'invitation et de promotion	42
La participation à des événements n'apporte pas de résultats en termes d'avancement de carrière ou de développement professionnel	43
Manque de données démographiques collectées sur les événements	48
POURQUOI EST-CE IMPORTANT? POTENTIEL DE CHANGEMENT NARRATIF, INDUSTRIEL ET SOCIÉTAL	50
CONSTRUIRE DES RÉSEAUX INCLUSIFS - POINTS À RETENIR, RECOMMANDATIONS ET CONCLUSION	52
Liste de contrôle pour créer des réseaux inclusifs dans l'industrie du cinéma et de la télévision	53
LES ANNEXES	57
Annexe A: Revue de la littérature – Une exploration littéraire du manque de diversité dans les événements de réseautage de l'industrie cinématographique	57
Le contexte	57
La création de leurs propres espaces de réseautage	58
Les femmes PAADC accueillent des femmes PAADC	59
Pouvons-nous généraliser l'expérience des femmes dans l'industrie?	59
Encore une fois: Toutes les femmes ne sont pas pareilles	60
La conclusion	60
Annexe B: Programme des entretiens	61
Programme 1 - Les femmes PAADC	62
Programme 2 - Les femmes blanches (groupe témoin)	63
Annexe C: Facteurs individuels aggravants ou atténuants vis-à-vis de l'inclusion/exclusion	65
Le statut de la reconnaissance de la carrière	66
L'extraversion/introversion	66
Le privilège (préférence pour la peau claire, expérience de la navigation dans les espaces blancs et moyens financiers)	66
La tendance à nier ou à justifier les micro-agressions	67
L'âge	68
Répondre aux normes nord-américaines en matière de « beauté » (préjugé de beauté, « lookism »)	68
Le statut d'affiliation (syndicat/gilde/agence/mentor)	68
La race	68
La culture, la religion, la sexualité et la langue	69
LA BIBLIOGRAPHIE	72

RÉSUMÉ

OBJECTIF DE LA RECHERCHE ET MÉTHODES DE COLLECTE ET D'ANALYSE DES DONNÉES

L'objectif de cette initiative de recherche qualitative de 13 mois était d'identifier des facteurs responsables de l'exclusion ou de l'inclusion des femmes autochtones, afro-descendante et de couleur (des femmes PAADC), aussi bien que des individus non-binaires, dans les événements de réseautage de l'industrie du film et de la télévision. Les chercheurs ont employé des entretiens approfondis et semi-structurés pour recueillir des données non structurées. Quarante participantes à travers le Canada ont été identifiées dans un processus d'échantillonnage intentionnel et boule de neige par le biais d'un accès aux gardiens de la communauté de l'industrie cinématographique et télévisuelle.

Afin d'améliorer la qualité des données et de l'analyse des données, des stratégies de validation des répondants pendant les entretiens, ainsi que la triangulation avec d'autres sources de littérature, ont été utilisées. L'analyse des données consistait en un codage pour établir un cadre d'idées thématiques et une analyse descriptive pour distiller des thèmes récurrents et uniques. Les thèmes, présentés sous forme de métarécit, ont été complétés par des citations réelles des personnes interrogées. Les informations d'identification ont été supprimées du rapport pour préserver l'anonymat des participantes à la recherche.



RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS

Les femmes et individus non-binaires PAADC ont perçu l'intérêt de participer aux événements de réseautage de l'industrie du cinéma et de la télévision comme étant en mesure d'offrir des résultats d'avancement de carrière immédiats et à long terme. Ces résultats souhaités ont été identifiés comme suit : entrée dans l'industrie (pour les professionnels émergents), possibilités d'éducation et de développement professionnel, obtention d'une reconnaissance, possibilités de réseautage vertical et horizontal, et réactions psychosociales positives.

Les participantes sont allées au-delà de la description des avantages immédiats potentiels pour leur carrière d'assister à de tels événements et d'accéder aux réseaux sociaux dans le domaine du cinéma et de la télévision. Pour eux, l'importance de la participation à ces événements réside aussi dans les possibilités d'influencer le contenu qui sera produit sous l'égide du cinéma canadien, d'augmenter la représentation devant et derrière la caméra, de rééquilibrer des hiérarchies sociales dans l'industrie, de renforcer la communauté cinématographique PAADC et de favoriser une nouvelle dynamique plus sûre dans la production cinématographique et télévisuelle.

Cependant, malgré la reconnaissance de la valeur des événements de réseautage, la plupart de nos participantes qui sont des femmes ou des personnes non binaires PAADC n'a pas eu une expérience positive en y participant et se sont senties « malvenues ». Cette expérience négative a dissuadé certaines personnes d'assister à des événements futurs ou leur a fait sentir que la participation serait à leurs risques et périls. En discutant des éléments des événements de réseautage qui les ont fait se sentir « malvenues » ou « exclues », les participantes ont identifié 12 facteurs, à savoir :

- (1) le manque de diversité dans la salle ;
- (2) subir des micro-agressions ;
- (3) subir des agressions manifestes ;
- (4) les agressions de niveau macro (systémique ou environnemental)
- (5) l'incapacité d'une organisation à remédier ses lacunes historiques en termes de la diversité et l'inclusion ;
- (6) le manque de diversité parmi les présentateurs, les maîtres de cérémonie, les hôtes et les panélistes lors des événements ;
- (7) le manque de sensibilité aux besoins des femmes en termes de considérations logistiques de l'événement ;
- (8) l'esprit de clique dans l'industrie ;
- (9) une histoire d'exclusion des réseaux sociaux ; (10) des omissions dans le processus d'invitation et de promotion et dans l'intégration des femmes PAADC ;
- (11) le manque d'avancement de carrière ou de résultats de développement professionnel suite à la participation à des événements ; et (12) le manque de données démographiques recueillies sur les événements.

Plusieurs facteurs individuels aggravants et atténuants, discutés dans les annexes ci-dessous, ont été identifiés comme se recoupant avec les effets décrits ci-dessus, à savoir le statut de carrière, l'introversion/ extraversion, le privilège, la tendance à justifier ou nier les agressions, l'âge, « la beauté », le statut d'affiliation, la race, la culture, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle et la langue.



RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS, POINTS À RETENIR ET RECOMMANDATIONS



Compte tenu des données, il est juste de conclure que les femmes PAADC sont confrontées à des obstacles importants à l'inclusion dans les réseaux sociaux du cinéma et de la télévision dès les étapes initiales de planification, de promotion et d'invitation de ces événements. Certains de ces obstacles trouvent leur origine dans la structure, les systèmes et la dynamique de pouvoir des organisations cinématographiques et télévisuelles elles-mêmes. Si l'industrie canadienne souhaite voir des progrès significatifs en termes de changements plus loin dans la chaîne de valeur du film, les barrières d'exclusion identifiées doivent être éradiquées en priorité.

Des points à retenir et des recommandations sous la forme d'une liste de vérification ont été rédigés par les chercheurs en tant qu'outil pouvant être utilisé de manière itérative par les organisations de cinéma et de télévision dans le but d'accroître leur sensibilisation aux facteurs qui contribuent à l'inclusion/exclusion des femmes PAADC dans les événements du réseautage qu'ils organisent ou parrainent.

La liste de vérification peut les aider à mettre en œuvre des initiatives qui peuvent garantir que les événements futurs soient plus inclusifs. En outre, la liste de vérification aidera les parties prenantes à être plus proactives dans la lutte contre les facteurs structurels et systémiques internes qui créent un environnement d'exclusion et de marginalisation qui dissuade les femmes PAADC d'assister aux événements de l'industrie.

Pour les études futures dans ce domaine, il convient de noter que si notre recherche comble une lacune, de nombreuses questions restent inexplorées. D'autres consultations, des groupes de discussion, des approfondissements et des études quantitatives devront être menés pour corroborer les résultats de la présente étude. Cette recherche est de nature exploratoire ; elle soulèvera des questions et aidera à déterminer une direction pour les recherches futures.



LE CONTEXTE ET LA MÉTHODOLOGIE

LE CONTEXTE

Au cours des huit dernières années, un nombre croissant de rapports ont mis en lumière le déséquilibre entre les sexes et la manque de diversité dans les industries de l'écran. (Canadian Media Producers Association, 2018 ; Fraticelli, 2015 ; Galt, 2020 ; Pires, 2017 ; Liddy, 2016 ; Welch, 2018 ; Women In Film, 2018 ; Goulet & Swanson, 2014 ; Hunt, Ramón & Tran 2019 ; Interactive Ontario, 2017 ; Women in View 2018 ; Women In View, 2019 ; Library of Parliament, 2020 ; Kraicer et al, 2018 ; Lauzen, 2020 ; Liddy, 2020). Ces rapports ont abordé le sujet de différentes manières. Une grande partie de la recherche s'est concentrée sur l'emploi des femmes et/ou des personnes afro-descendantes, des autochtones et des personnes de couleur, tant à l'écran que derrière la caméra, avec un accent particulier sur le manque des femmes travaillant en tant que réalisatrices. D'autres montrent que les femmes PAADC productrices et directrices d'émissions sont plus efficaces dans le recrutement pour l'équilibre entre les sexes et la diversité. Quoi qu'il en soit, une grande partie de la recherche s'est concentrée sur la chaîne de production. Voir l'annexe A pour une revue de la littérature dans le domaine des études médiatiques ainsi que des idées extrapolées à partir d'autres sphères liés aux questions que nous explorons à propos de la diversité et l'inclusion dans les événements de réseautage. À l'exception de quelques études qui abordent le sujet (p. ex. Reelworld, 2020), peu de recherches ont examiné les possibilités de réseautage informel (c.-à-d. dans les événements de l'industrie) et la façon dont ces rassemblements pourraient contribuer à l'inclusion ou à l'exclusion des femmes PAADC dans l'industrie.

On souligne souvent, de façon rhétorique, l'importance du réseau d'une personne pour construire et maintenir une carrière dans le

cinéma et la télévision. Les réseaux initiaux d'une personne peuvent changer la trajectoire de sa carrière. Le manque de possibilités de mise en réseau verticale ou horizontale, en particulier dans les centres géographiques où l'industrie cinématographique est moins importante, limite les possibilités d'emploi ainsi que les perspectives pour les créateurs de faire avancer leurs propres projets. D'un autre côté, lorsque les femmes PAADC sont absentes de ces rassemblements, leur absence perpétue les pratiques d'embauche du « cercle restreint » (c'est-à-dire celles qui ont déjà été embauchées et celles qui sont les plus visibles). Ces pratiques systémiques d'exclusion peuvent s'avérer préjudiciables, en particulier pour les talents émergents et les producteurs en herbe qui appartiennent à la communauté des PAADC.

Nous avons commencé à concevoir cette étude lorsque nous avons observé le manque de représentation des femmes PAADC lors des événements de l'industrie en Alberta. Les premiers entretiens pilotes ont suggéré que cette tendance était également observée dans d'autres provinces. Nous avons également constaté une sous-représentation des femmes PAADC au sein des organisations de l'industrie et de leurs conseils d'administration. Les entretiens pilotes ont mis en évidence des facteurs systémiques susceptibles de perpétuer un environnement d'exclusion dans les événements vitaux du secteur. Il est particulièrement important d'examiner de près les raisons de la faible représentation lors de ces événements, car il pourrait s'agir de l'un des facteurs qui contribuent à la disparité et à l'iniquité observées plus loin dans la chaîne de production – la disparité et l'iniquité déjà révélées dans une grande partie de la littérature actuelle. En d'autres termes, notre étude se rapproche de la cause profonde du problème.

LES QUESTIONS DE RECHERCHE

DANS NOTRE ÉTUDE, NOUS AVONS EXPLORÉ LES QUATRE QUESTIONS DE RECHERCHE SUIVANTES :

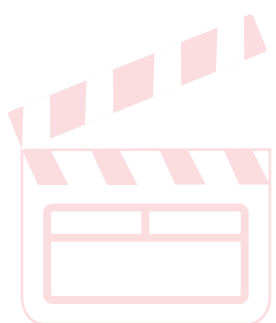
- Quels sont les obstacles à l'accès aux événements de l'industrie pour les femmes PAADC ?
- Quelle est la valeur ou la valeur perçue d'assister à des événements de réseautage ?
- Comment rendre les événements de l'industrie plus accessibles et inclusifs pour les femmes PAADC ?
- Quels sont les initiatives, programmes ou pratiques au Canada (ou à l'étranger) qui ont eu un impact positif sur la représentation aux événements de l'industrie ? Et quelles sont les leçons tirées de ces initiatives ?

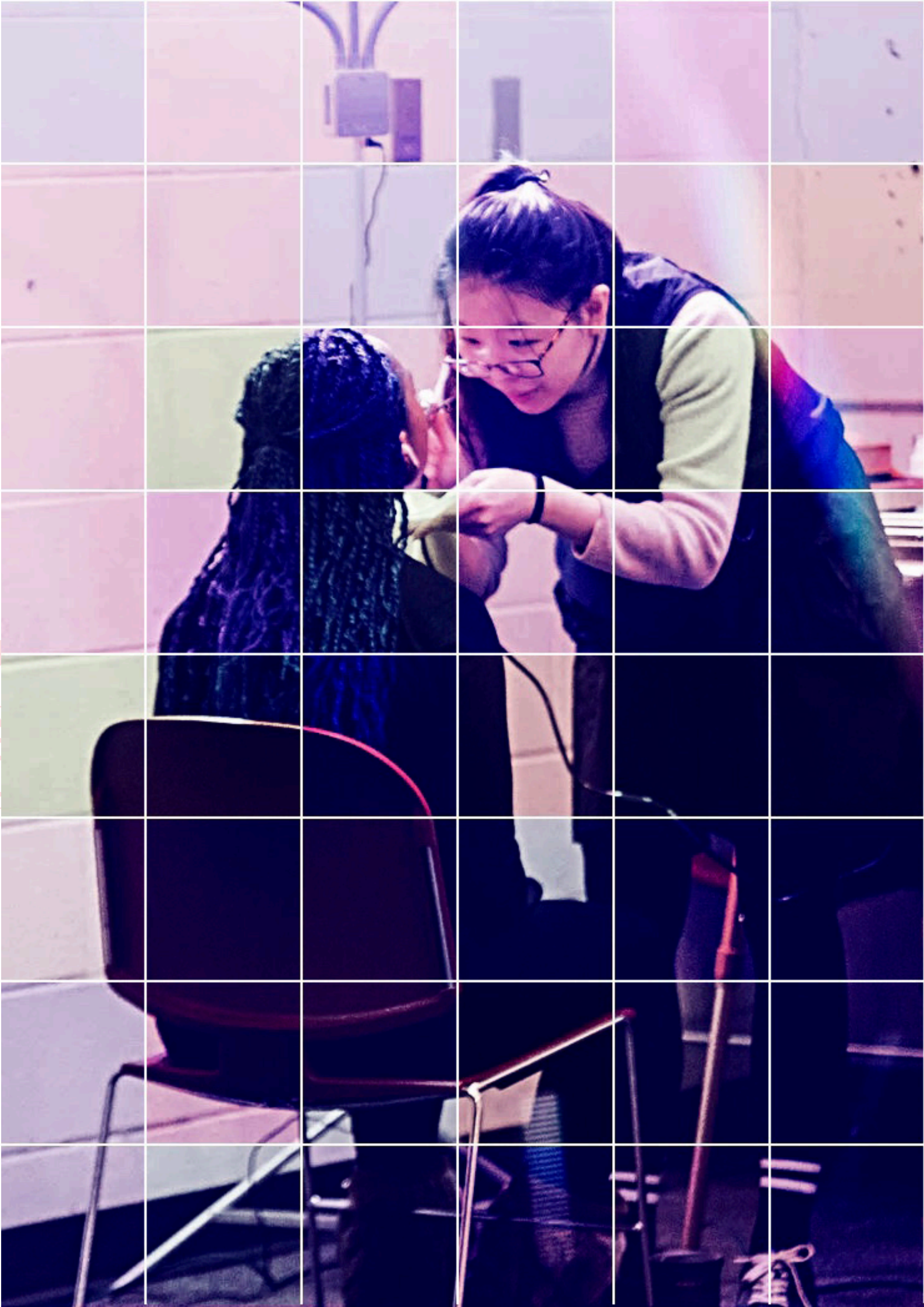
LES AVANTAGES DE L'ÉTUDE POUR L'INDUSTRIE DES MÉDIAS DU CANADA



Les résultats du présent projet peuvent être mis à profit pour l'industrie canadienne des médias, notamment dans les manières suivantes :

- La liste de vérification des résultats et des recommandations ci-dessous permettra de sensibiliser les parties prenantes aux facteurs qui contribuent à l'inclusion/exclusion des femmes PAADC dans les événements de réseautage qu'ils organisent ou parrainent et les aidera à mettre en œuvre des initiatives qui peuvent garantir que leurs futurs événements seront plus inclusifs.
- L'étude peut servir de point de départ à des tables rondes et à des discussions approfondies sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion dans les réseaux sociaux au sein de l'industrie dans différentes localités.
- Les résultats pourraient inciter les parties prenantes à être plus proactives dans le traitement des lacunes structurelles et systémiques internes qui créent un environnement d'exclusion et de la marginalisation et dissuadent les femmes PAADC de participer aux événements de l'industrie.





L'ÉTENDUE ET LA MÉTHODOLOGIE

L'ÉTENDUE

L'étendue de cette initiative visant à explorer les facteurs qui contribuent à l'inclusion/exclusion des femmes PAADC dans les événements de réseautage du cinéma et de la télévision est la suivante :

- Le projet s'est déroulé sur 13 mois au total, avec une période de recherche et de rapport de 10 mois, suivie d'une campagne de promotion de 3 mois (comprenant des discussions virtuelles approfondies avec les parties prenantes de l'industrie à travers le Canada).
- La recherche examine les expériences de 33 femmes et deux personnes non-binaires PAADC qui font partie de divers segments de la chaîne de valeur cinématographique au Canada.
- En plus de mener des entretiens auprès de notre population d'intérêt, comme décrit ci-dessus, nous avons interviewé cinq femmes blanches actives dans l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision comme groupe témoin.
- Afin de comprendre un large éventail des expériences des femmes PAADC dans l'industrie, nous avons sélectionné des participantes diverses en termes de race, d'âge, de religion, de statut professionnel, d'emplacement géographique, de langue, de rôle dans l'industrie et d'orientation sexuelle.

LA MÉTHODOLOGIE

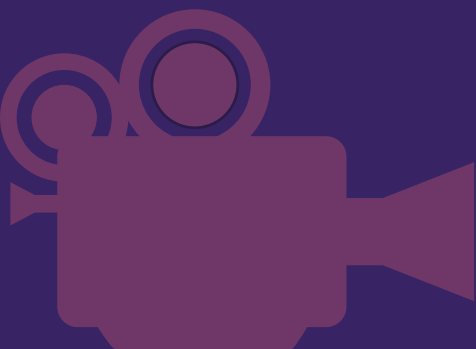
La méthodologie suivante a guidé notre étude qualitative.

L'ÉCHANTILLONNAGE

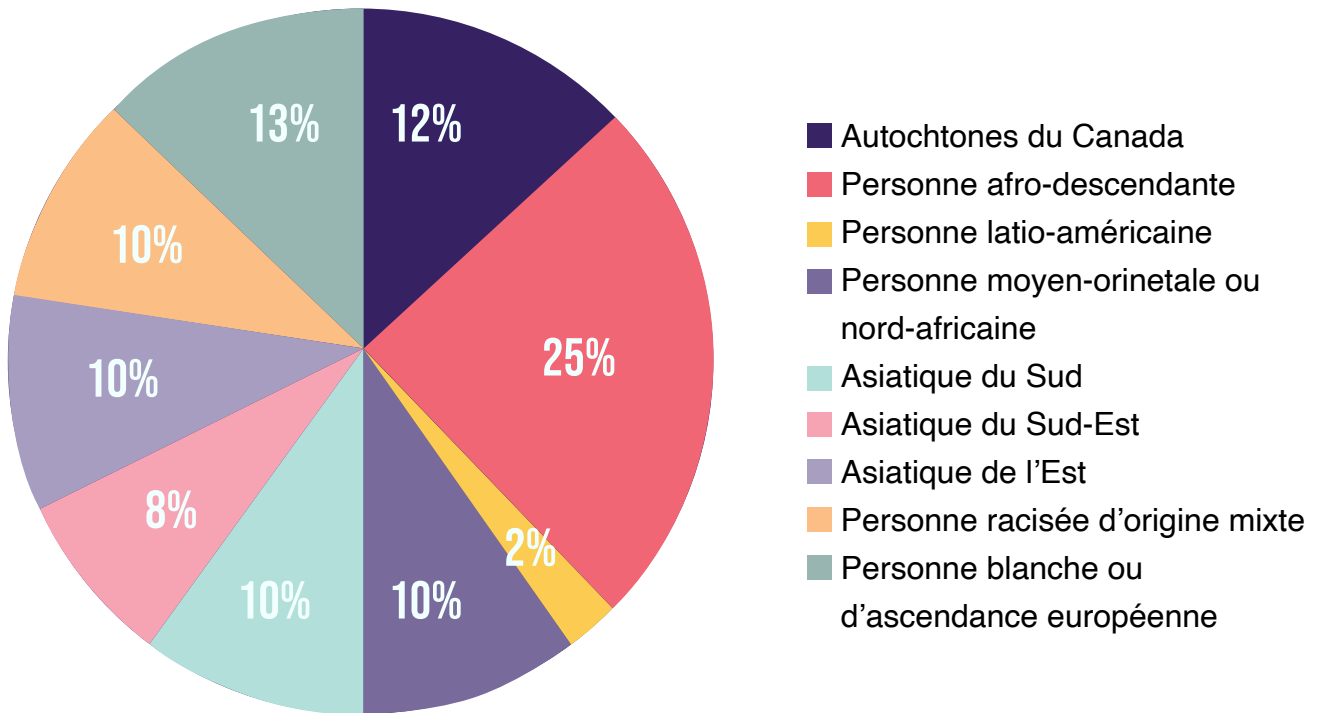
- Les sujets de recherche ont été identifiés par une combinaison d'échantillonnage intentionnel ¹ et l'échantillonnage en boule de neige ². Pour nous assurer d'avoir accès à un large éventail de participantes, nous avons contacté plus de 50 personnes et fait appel à des gardiens de la communauté, notamment des organisations racialisées, des coopératives et des groupes informels au sein de l'industrie du cinéma et de la télévision à travers le Canada.
- Notre processus d'échantillonnage a permis d'établir une liste de plus de 80 individus parmi lesquels nous avons prélevé notre échantillon.
- 35 femmes ou personnes non-binaires PAADC et 5 femmes blanches (groupe témoin) ont été sélectionnées pour un entretien

¹ L'échantillonnage intentionnel est une technique d'échantillonnage non probabiliste largement utilisée dans la recherche qualitative pour l'identification et la sélection de cas riches en information liés au phénomène d'intérêt, un échantillon d'éléments représentatif de la population d'intérêt.

² L'échantillonnage en boule de neige est une technique de recrutement non probabiliste souvent utilisée dans la recherche qualitative, dans laquelle les participants à la recherche aident les chercheurs à identifier d'autres sujets d'entretien potentiels.

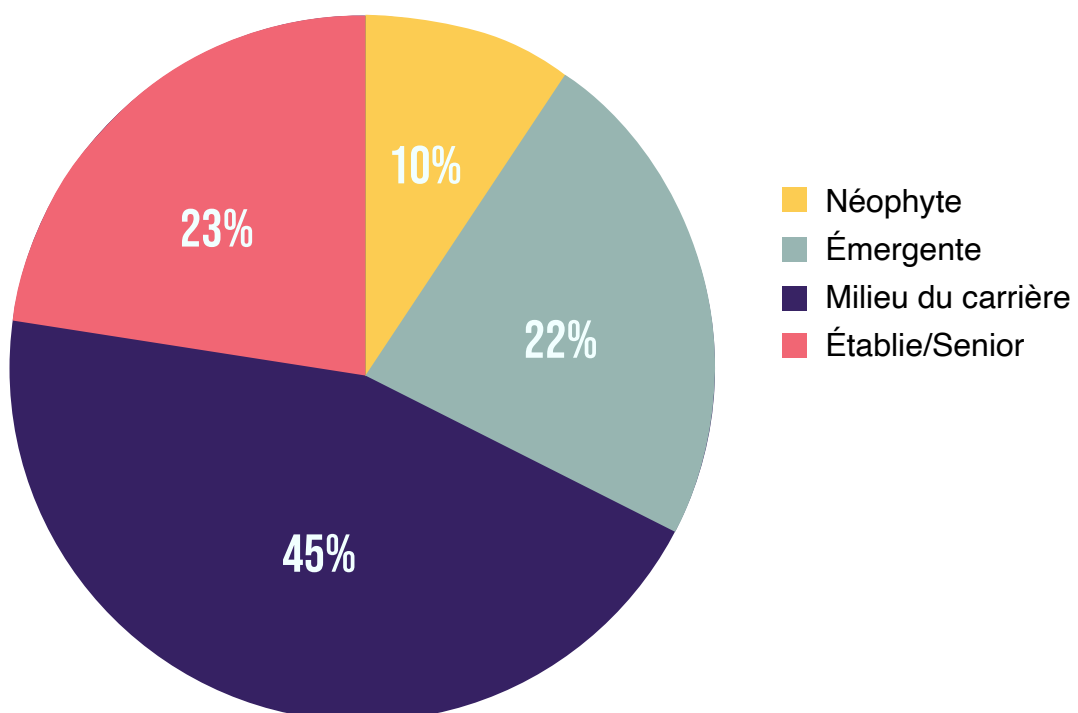


LA DISTRUBUTION DES PARTICIPANTES PAR COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES ET RACISÉES

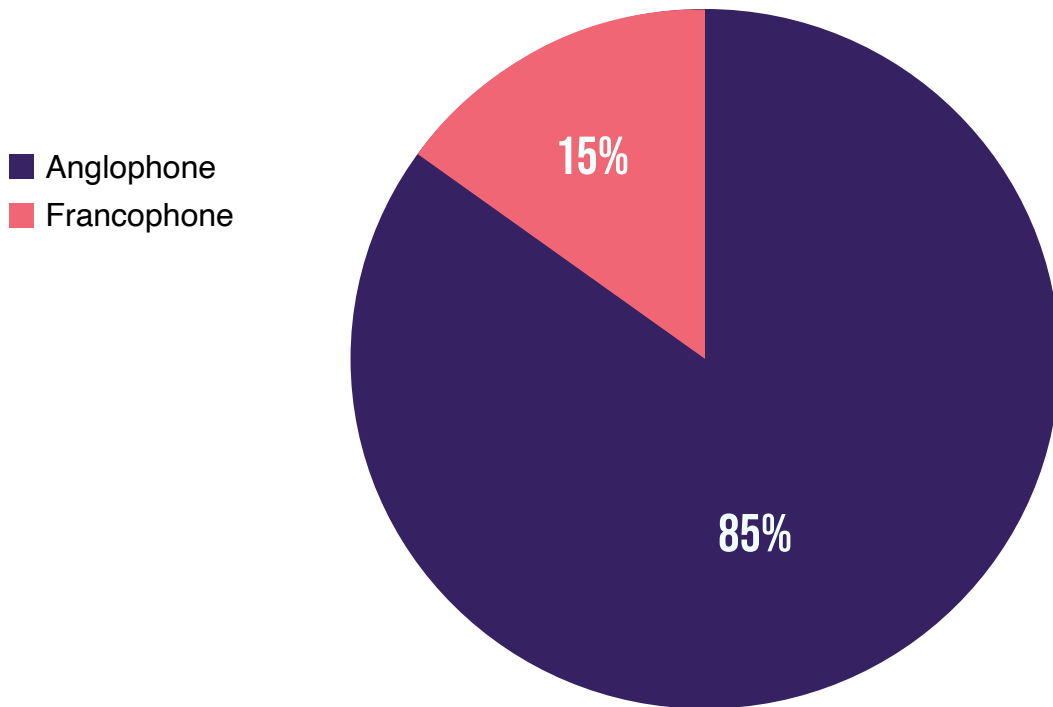


Note : la terminologie pour les catégories autochtones et racisées suit les directives de l'industrie « Guide de terminologie pour la collecte de données des peuples autochtones et des communautés racisées » préparé par le Fond des médias du Canada.

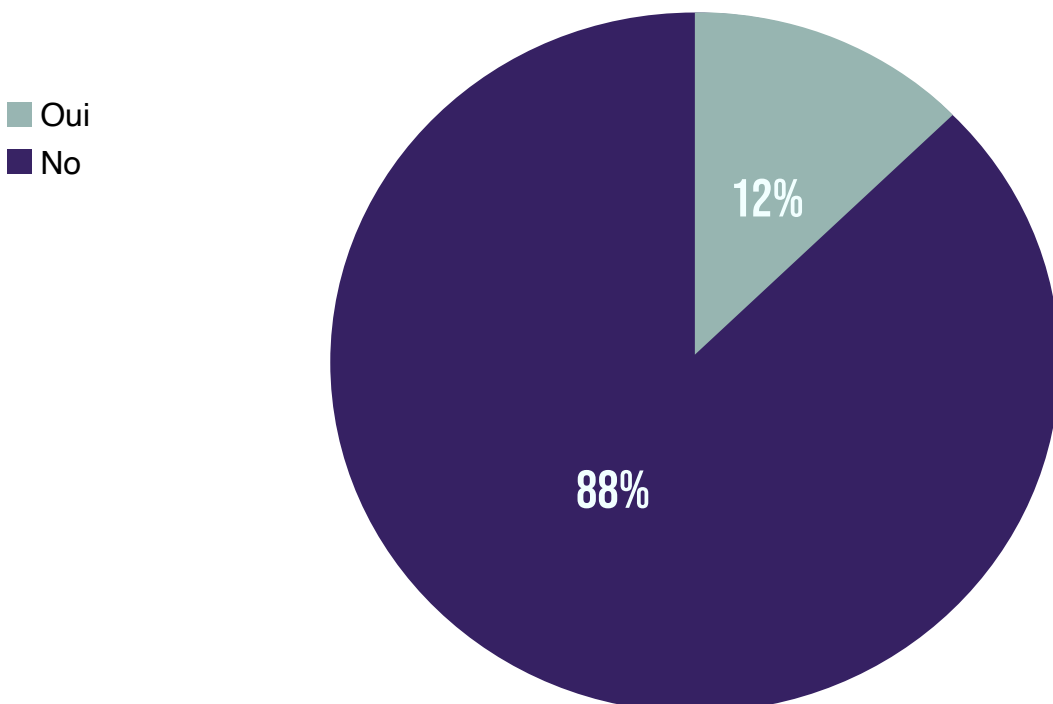
LA DISTRUBUTION DES PARTICIPANTES PAR STADE DE CARRIÈRE



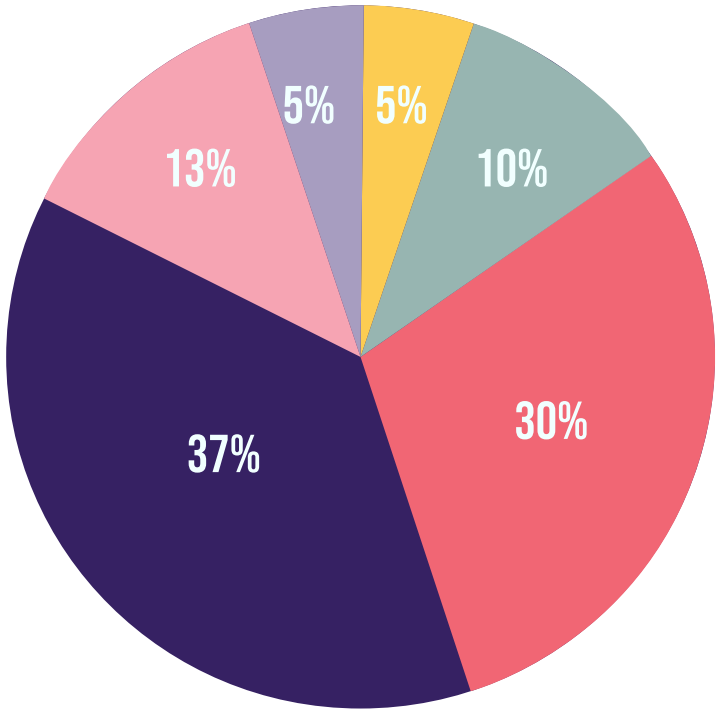
LA DISTRUBUTION DE LA LANGUE DOMINANTE DES PARTICIPANTES



LES PARTICIPANTES S'IDENTIFIANNT COMME NEURODIVERGENTES OU VIVANT AVEC UN HANDICAP



LA DISTRUBUTION DES PARTICIPANTES PAR RÉGION



- Les territoires du Nord
- La Colombie-Britannique
- Les provinces des prairies
- L'Ontario
- Le Québec
- Le provinces de l'Atlantique

LA COLLECTE ET LE STOCKAGE DES DONNÉES

- Pour recueillir nos données, nous avons mené des entretiens approfondis semi-structurés via Zoom, d'une durée de 35 minutes à 1 heure et 15 minutes chacun (voir l'annexe B pour les programmes d'entretien 1 et 2).
- Les entretiens ont été enregistrés et sauvegardés sur un disque dur externe.
- Les enregistrements audios ont ensuite été transcrits.
- Les activités mentionnées ci-dessus ont produit des données non structurées (transcriptions et notes de recherche).
- Les données ont été protégées et cryptées à chaque étape du processus de recherche.

L'ANALYSE DES DONNÉES

- Notre méthode d'analyse des données qualitatives a consisté au codage, c'est-à-dire à catégoriser le texte pour établir un cadre d'idées thématiques.
- Un logiciel d'analyse des données qualitatives (NVivo) a été utilisé pour faciliter le processus de codage.
- Une fois les données étaient organisées en un cadre, une analyse descriptive a été entreprise, dans laquelle des thèmes récurrents et uniques ont été identifiés et désagrégés.

LES LIMITES MÉTHODOLOGIQUES :

Sur la base de certains de nos entretiens pilotes, les chercheurs ont compris que les participantes étaient préoccupées par le fait que leurs histoires puissent être identifiées par les organisations et les producteurs de l'industrie et puissent avoir un impact sur leur carrière. Nous reconnaissons qu'il y avait également un certain niveau de méfiance à l'égard de l'organisation parapluie sous les auspices de laquelle cette étude a été entreprise. Nous avons tenu compte du fait que certaines réponses ont pu être affectées par un biais de désirabilité sociale. De plus, nous n'avons pas été en mesure d'interviewer tous les individus sélectionnés pour notre échantillon initial, pour diverses raisons. Parmi ces raisons, il y a la méfiance ou la lassitude qui a résulté de tels exercices dans le passé, parce qu'ils ont estimé que de telles initiatives de collecte de données n'ont pas entraîné de changements significatifs dans les expériences des femmes PAADC.

Pour atténuer ces limites, notre équipe de recherche a été délibérément restreinte et nous avons cherché à établir une relation solide avec les gardiens que nous avons recrutés ainsi qu'avec les personnes interrogées. En outre, nous n'avons employé que des femmes PAADC pour mener les entretiens et avons maintenu une approche neutre dans le processus d'entretien. Nous avons également pris soin d'informer les participantes que les informations permettant de les identifier ne seraient pas divulguées.



LES CONSTATATIONS

LES RAISONS POUR LESQUELLES LA PARTICIPATION À DES ÉVÉNEMENTS DE RÉSEAUTAGE EST CONSIDÉRÉE COMME IMPORTANTE

Quel que soit la quantité ou de la qualité de leur expérience en tant que participantes à des événements de réseautage de l'industrie, les femmes afro-descendantes, autochtones et de couleur (femmes PAADC) de notre étude considèrent ces événements comme précieux, voire « vitaux ». Seuls 5 % de notre échantillon n'ont pas perçu de valeur pour eux dans la participation à ces événements, indiquant des raisons spécifiques à leur rôle pour lesquelles la participation à des événements de réseautage ne les concernait pas.

Les femmes PAADC ont participé aux événements pour neuf raisons.

1. L'ENTRÉE DANS L'INDUSTRIE

Les participantes ont noté que l'avantage des événements de réseautage était d'obtenir un accès à l'industrie du cinéma et de la télévision. Les cinéastes émergents, en particulier, avaient le sentiment que leur participation à des événements de réseautage pouvait leur permettre de « tourner la clé d'accès » à un domaine perçu comme « fermé » et insulaire. Certaines y sont allées pour trouver des mentors qui pourraient faciliter l'entrée et l'avancement dans l'industrie.

C'était également l'occasion pour certaines d'en savoir plus sur les voies d'accès aux organisations fermées, aux syndicats et aux guildes, qui constituent des gardiens à l'avancement. Pour les cinéastes des régions éloignées (p. ex., les Territoires du Nord), la participation à des événements de réseautage dans les carrefours cinématographiques était une occasion de se connecter à une industrie cinématographique qui était perçue comme n'étant pas aussi établie dans leur région.

2. L'ÉDUCATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Quel que soit leur niveau d'expérience, les femmes PAADC ont cité les possibilités d'apprentissage et de développement professionnel comme étant les raisons principales de participer à des événements de réseautage, que ce soit par le biais de présentations formelles ou de conversations informelles.

Ces événements permettent, entre autres, de connaître le contexte de l'industrie cinématographique canadienne, de glaner des informations sur ce que les dirigeants recherchent et sur leurs goûts, et de s'informer sur les nouvelles possibilités de financement. Nos participantes ont estimé que ces connaissances pouvaient être utilisées pour affiner la présentation de leurs projets, renforcer leurs listes de candidats et, en fin de compte, faire progresser leur carrière.

3. ÊTRE VU

Les participantes ont souligné l'importance de « se faire voir » lors des événements et de se faire reconnaître par leurs pairs et, surtout, par les décideurs et les faiseurs de goût de l'industrie. Elles ont décrit la participation aux événements de l'industrie comme un moyen de « faire savoir qui vous êtes » et « d'amplifier votre voix », de « prendre de la place » et de « représenter », ainsi que de « créer des liens » dans votre communauté cinématographique, autant d'éléments qui, selon eux, pourraient se traduire par des avancées dans sa carrière.

4. LES POSSIBILITÉS DE RÉSEAUTAGE VERTICAL COMME MOYEN D'AVANCEMENT DE CARRIÈRE

L'une des raisons principales pour lesquelles les créateurs de contenu et les producteurs de notre échantillon ont participé à des événements de réseautage était qu'il s'agissait d'un espace permettant d'accéder aux bailleurs de fonds et aux décideurs, et de laisser l'empreinte d'un lien personnel avec eux, ce qui augmente la probabilité de communications répétées avec ces gardiens et, en fin de compte, une voie vers un feu vert pour leurs projets. D'autres participantes ont souligné que les événements de réseautage offraient la possibilité de trouver des producteurs plus établis ayant accès aux décideurs.

Plusieurs membres d'équipe et praticiens de la postproduction parmi nos participantes ont estimé que les événements de réseautage étaient des lieux où l'on pouvait potentiellement « trouver du travail, » soit en étant embauché directement, soit en obtenant une recommandation pour travailler sur une émission.

5. LE RÉSEAUTAGE HORIZONTAL

Les participantes ont également tenu à souligner l'importance des possibilités de réseautage horizontale. Elles ont eu tendance à s'engager dans des réseaux horizontaux pour rencontrer des cinéastes, soit sur une base purement sociale, soit pour associer des collaborateurs potentiels à des projets. En ce qui concerne ce type de réseautage, les participantes ont indiqué à plusieurs reprises qu'elles souhaitaient rencontrer d'autres PAADC et d'autres femmes dans une industrie qui est tellement « dominée par les hommes blancs ». C'était surtout le cas pour les femmes travaillant dans des domaines où elles étaient particulièrement sous-représentées (par exemple, les effets visuels et la caméra).

L'établissement d'une communauté autour de soi est considéré comme un sous-produit du réseautage horizontal. Les participantes qui travaillent dans le secteur depuis quelques années ont souligné qu'il n'est « pas possible de soutenir une carrière dans un secteur aussi collaboratif en étant seul ». Les personnes en milieu de carrière et les seniors de l'industrie cinématographique assistaient aux événements pour trouver des partenaires de coproduction potentiels, augmentant ainsi les chances de faire avancer des projets de plus grande envergure.

Pour les femmes qui faisaient également partie de groupes intersectionnels, tels que la communauté LGBTQ2S+, la communauté de personnes handicapées ou la communauté neurodivergente, la participation aux événements était un moyen de trouver d'autres personnes de leur communauté avec lesquelles travailler. La création de ces liens de collaboration les a aidés à se sentir moins seuls dans leur travail et leurs objectifs et à « se soutenir collectivement et à faire face aux obstacles [qu'elles rencontrent] ensemble ».

En fin de compte, ce type d'occasion de réseautage a permis aux participantes de se sentir connectés et branchés sur la communauté cinématographique au Canada.

6. EFFET PSYCHOSOCIAL POSITIF

Nos participantes ont également attiré l'attention sur les effets psychosociaux positifs non quantifiables qui résultent de la participation à des événements de réseautage. Gagner en confiance, développer sa personnalité et élargir sa perspective sont autant de raisons pour lesquelles la participation à des événements de réseautage est considérée comme importante. Le fait de voir d'autres personnes « faire l'impossible », en particulier d'autres femmes appartenant à une minorité visible, leur a donné l'impulsion nécessaire pour continuer à s'engager dans « ce travail difficile ».

7. POUR EXÉCUTER DES TÂCHES LIÉES À UN RÔLE

Pour les cadres, ou ceux qui sont intégrés à une institution, la participation à de tels événements était un moyen de représenter cette institution et de démontrer leur accessibilité, de favoriser les partenariats, de tisser des liens avec de nouveaux cinéastes et d'identifier les talents émergents.

8. LA JUSTICE SOCIALE

Pour les femmes PAADC, les idéaux de la justice sociale ont joué un rôle dans l'importance qu'elles accordent à la participation aux événements de réseautage, ce qui n'est pas apparu dans les conversations avec notre groupe témoin de femmes blanches. Quelques participantes ont noté que ces événements leur ont fourni un espace pour amplifier les voix des PAADC ou pour aider à soulever leur communauté. C'était particulièrement le cas des participantes dont l'expérience était intersectionnelle par nature, comme les personnes appartenant à d'autres groupes sous-représentés (par exemple, la communauté LGBTQ2S+, la communauté des personnes handicapées).

9. LE MUTUALISME/L'ALTRUISME

Enfin, nos participantes, en particulier celles qui étaient en milieu de carrière et aux niveaux supérieurs, ont noté des objectifs mutualistes et altruistes pour la participation aux événements de réseautage. Elles ont déclaré avoir pris part à ces événements pour « rendre l'aide que d'autres leur ont apportée » et s'engager dans des processus de « tissage de réseaux », construisant ainsi une « communauté cinématographique plus forte et plus diverse ».

Peu importe que les événements de réseautage offrent des possibilités immédiates d'avancement professionnel ou qu'ils soient simplement perçus comme des expériences agréables, la plupart des participantes ont vu le potentiel qu'offrent les événements de réseautage de planter la graine d'un effet catalyseur ou d'un effet boule de neige qui pourrait finalement faire progresser la carrière d'une personne.

Les participantes à notre étude ont clairement exprimé le désir de trouver des personnes partageant les mêmes idées et de voir d'autres personnes de leur communauté participer en plus grand nombre.

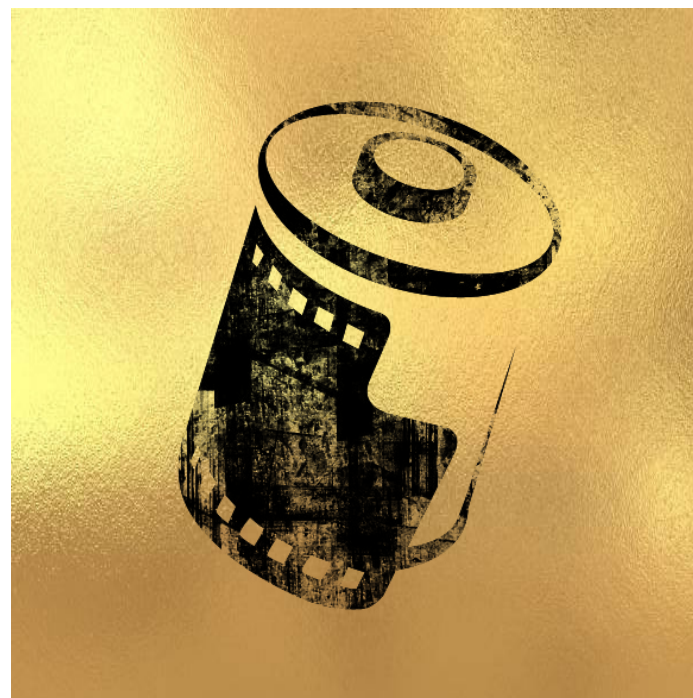


LES FACTEURS QUI CONTRIBUENT À L'EXCLUSION DANS LES ÉVÉNEMENTS DE RÉSEAUTAGE

Pour commencer cette section, il est important d'avoir d'abord une vue d'ensemble. Seules six participantes sur un total de 40 (15 %) ont indiqué que leur expérience de réseautage était généralement positive. D'autres participantes ont indiqué que leur expérience était soit généralement négative, soit « variée », la plupart du temps en mettant en balance les avantages perçus de la participation à des événements (comme indiqué dans la section précédente) et les expériences qui leur ont donné le sentiment d'être exclus, malvenus, insultés ou en danger ou qui les ont amenés à se sentir découragés quant au potentiel de progrès au sein de l'industrie. Cette section traite les sujets suivants :

1. Le manque de diversité dans la salle
2. Subir des micro-agressions
3. Subir des agressions manifestes
4. Les agressions de niveau macro (systémiques ou environnementales)
 - a. La diversité de façade (« tokenism »)
 - b. L'absence de prise en compte des barrières socio-économiques à l'entrée
 - c. L'accessibilité de l'événement et du lieu n'est pas considérée
5. L'incapacité d'une organisation à remédier à ses lacunes historiques en termes de diversité et d'inclusion (manque de diversité dans la composition des membres/leadership, réputation de discrimination au sein de l'organisation, etc.)

6. Manque de diversité parmi les présentateurs, les maîtres de cérémonie et les hôtes (le visage externe de l'organisation n'est pas diversifié)
7. Manque de sensibilité aux besoins des femmes (sécurité, garde d'enfants, etc.) en termes de considérations logistiques de l'événement
8. Esprit de clique et absence d'intégration des nouvelles arrivantes qui sont des femmes PAADC
9. Une histoire d'exclusion des réseaux
 - a. Les écoles de cinéma
 - b. Les syndicats
10. Omissions dans le processus d'invitation et de promotion
11. La participation à des événements n'apporte pas de résultats en termes d'avancement de carrière ou de développement professionnel
12. Manque de données démographiques collectées sur les événements



L'analyse des résultats présentée dans cette section est un récit maître des facteurs systémiques et structurels dans les événements de réseautage du cinéma et de la télévision qui contribuent à l'exclusion des femmes PAADC, puisqu'il s'agit de la préoccupation principale de ce document. Pour une discussion sur les facteurs individuels, aggravants et atténuants, qui jouent un rôle dans l'expérience des femmes PAADC qui participent à des événements de réseautage, voir l'**annexe C**.

1. LE MANQUE DE DIVERSITÉ DANS LA SALLE

Cette étude a été initiée parce que les chercheurs ont remarqué un manque de diversité dans nombreux événements de l'industrie du cinéma et de la télévision organisés dans leur localité. Une question posée à toutes les participantes visait à déterminer dans quelle mesure ce phénomène a été observé dans d'autres provinces et territoires canadiens. Parmi celles qui ont répondu à cette question, 79 % de nos participantes (y compris le groupe témoin de participantes blanches) ne trouvaient pas que les femmes PAADC étaient représentées de manière égale parmi les participantes.

« Je vais vous dire, chaque fois que j'entre dans un endroit, je regarde dans la pièce, je veux juste voir la prochaine personne qui est noire ou proche du noir... et puis quelqu'un entre enfin et je me mets à sourire... chaque fois que je vais à ces choses, j'étais comme la seule personne [de couleur] là, ou juste deux d'entre nous, max trois... Je suis comme, où est tout le monde, où sommes-nous ? »

Certaines personnes (5 %) ont déclaré ne pas prêter attention à la composition démographique. Parmi elles, une poignée a laissé entendre qu'elles avaient une sensibilité subconsciente du phénomène.

« ...quand on y pense, quand on y réfléchit vraiment, je me demande combien de fois j'ai ressenti quelque chose sans pouvoir mettre un nom dessus pour adresser ce que je ressens et vois... c'est en fait attribué à, c'est une salle pleine d'hommes ou une salle pleine de blancs. »

Ce phénomène même, à savoir le manque de diversité dans la salle, était en soi un facteur contribuant aux sentiments d'exclusion. Cela a dissuadé certaines femmes de notre échantillon de vouloir assister à d'autres événements de l'industrie ou les a motivées à assister à des événements cloisonnés pour les cinéastes PAADC (comme ceux organisés par le Winnipeg Indigenous Filmmakers Collective, ou Black Women Film! Canada, BIPOC Film & TV, ReelWorld Institute, etc.), où elles se sentaient représentées, incluses et soutenues par leurs pairs, et savaient que leurs histoires seraient entendues et comprises.

Plusieurs participantes ont eu le sentiment que la communauté PAADC est beaucoup plus amicale et accueillante, ce qui a facilité l'expérience de réseautage dans laquelle les participantes étaient plus ouvertes à leurs histoires, faisaient un plus grand effort pour comprendre les points de vue des autres et corrigeaient rapidement tout malentendu ou interaction offensive.

Il convient de noter que le manque de diversité dans les événements cinématographiques et télévisuels décrits ci-dessus a été remarqué par les participantes dans les petits centres cinématographiques (comme dans les Prairies) ainsi que dans les grands centres métropolitains et les centres cinématographiques.

« Toronto est l'une des villes les plus diverses sur le plan racial de tout le Canada, voire du monde, mais vous seriez encore surpris si vous alliez à un grand nombre de ces fonctions de réseautage ici à Toronto ; la fréquentation est aussi majoritairement blanche... mais c'est... seulement maintenant que l'on s'y intéresse d'une manière structurelle et systémique alors que je pense qu'auparavant, parce qu'il s'agissait d'espaces informels, ce n'était pas quelque chose auquel on prêtait vraiment attention. »

2. SUBIR DES MICRO-AGRESSIONS

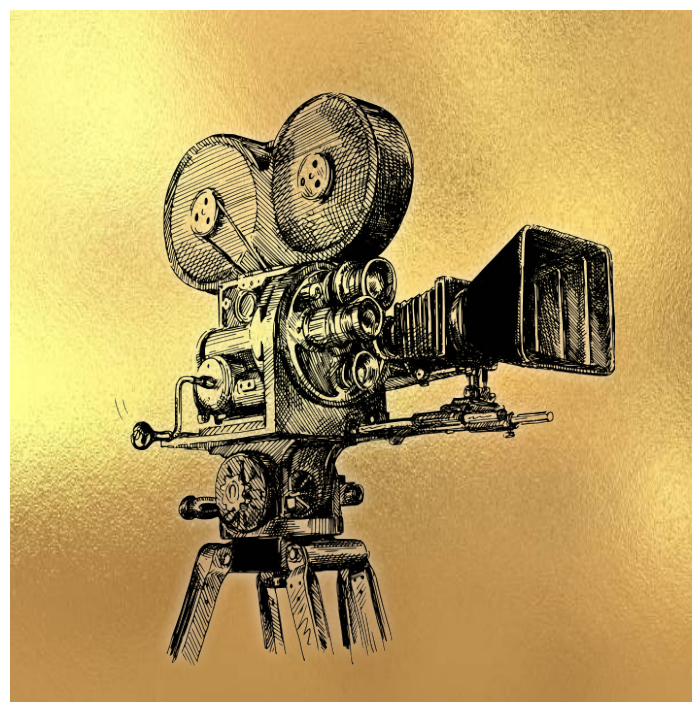
Le facteur principal qui a amené les participantes à se sentir exclues lors des événements de réseautage, et qui a dissuadé certaines d'entre elles de participer à des événements ultérieurs, a été l'expérience d'être soumis à des micro-agressions ³.

« ...Je pense que les petites choses ont le plus d'impact... J'avais l'habitude d'aller sur les marchés pour un projet avec mon producteur et le producteur était blanc et nous rencontrions quelqu'un ou allions rencontrer l'agent commercial et ils se contentaient de lui parler et faisaient comme si je n'étais pas là, ou j'étais une potiche. »

Plus de la moitié de nos participantes PAADC qui ont répondu à ce sujet (51 %) ont déclaré avoir été victimes de micro-agressions de la part de participants blancs lors d'événements de réseautage – de la part de leurs pairs, des organisateurs de l'événement, des invités spéciaux (conférenciers/mentors) et des décideurs. Pour plusieurs, il s'agissait d'un phénomène constant, d'une « expérience exaspérante qui se produit tout le temps ». De plus, 10 % des participantes PAADC n'ont pas indiqué qu'elles avaient subi des micro-agressions, mais elles ont décrit des rencontres qui ont été considérées par l'équipe de recherche comme des « micro-agressions ».

Pour les participantes, les micro-agressions ont pris plusieurs formes. Certaines étaient très discrètes, au point que les participantes se sentaient mal à l'aise ou mal accueillies lors des événements, mais il fallait réfléchir davantage après pour comprendre ce qui avait provoqué ces sentiments. D'autres agressions étaient beaucoup plus flagrantes (les agressions manifestes seront abordées dans la section suivante).

Avant de décrire ces expériences phénoménologiques, les chercheurs ont jugé nécessaire de définir quelques concepts clés (tels que la « blancheur » et la « culture dominante blanche »), car ils entrent en jeu plus loin dans cette discussion. (Voir le texte encadré ci-dessous pour une discussion sur la « blancheur »).



³ Une micro-agression est une discrimination indirecte, subtile ou involontaire à l'encontre des membres d'un groupe particulier, généralement un groupe sous-représenté ou marginalisé.

LA « BLANCHEUR » ET LE RÉSEAUTAGE DANS L'INDUSTRIE DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION

La « blancheur » et « l'identité racialisée blanche » font référence à la manière dont les Blancs, leurs coutumes, leur culture et leur structure de croyance fonctionnent comme la norme dominante au sein d'un écosystème (tel que l'industrie du cinéma et de la télévision dans un lieu donné). Tous les autres groupes de personnes sont comparés à cette norme.

L'examen de la littérature, comme celle dont il est question dans les remarques préliminaires du présent document, montre clairement que la blancheur et la normalisation de l'identité raciale blanche ont été les caractéristiques centrales de la culture de l'industrie cinématographique, non seulement au Canada, mais dans le monde entier. Cette normalisation a créé une culture dans laquelle les personnes non blanches ont été vues ou traitées comme inférieures ou anormales derrière et devant la caméra, ainsi que lors d'événements de réseautage – dont nous parlerons plus loin.

Cette culture dominante blanche a tendance à fonctionner comme un mécanisme social par lequel les personnes blanches ont l'avantage de naviguer dans des espaces en se sentant et en étant considérées comme « normales » (National Museum of African American History and Culture, 2020).

Alors que les personnes qui s'identifient comme blanches ont rarement à penser à leur identité raciale dans des événements sociaux tels que les événements de réseautage (c.-à-d. en raison de la normalisation de leur identité), on se met les PAADC mal à l'aise de leur identité raciale, en raison du racisme systémique et interpersonnel qui continue d'exister dans notre industrie.

La normalisation de la blancheur se traduit souvent par des micro-agressions à l'encontre des personnes de couleur, qu'elles se manifestent sous forme d'injures, de rebuffades ou d'insultes verbales, non verbales ou environnementales. Les micro-agressions peuvent être intentionnelles ou non, mais, quoi qu'il en soit, elles communiquent des messages hostiles, dérogatoires ou nuisibles exclusifs (Fitchburg State University 2021).



NEUF DES MICRO-AGRESSIONS LES PLUS SIGNALÉES SONT EXAMINÉES CI-DESSOUS. DES CITATIONS DE NOS PARTICIPANTES ONT ÉTÉ UTILISÉES POUR ILLUSTRER CHAQUE TYPE D'AGRESSION.

1. Traités comme si elles étaient invisibles (« ils ne voient pas ta valeur », « un manque d'ouverture aux expériences culturelles », « ils te parlent tout en scannant la pièce... toujours à la recherche d'une personne plus importante à qui parler », « je ne suis pas ce qu'ils [les directeurs] recherchent », « Je suis un nombre dans un jeu de nombres. », « Tu es traitée comme le compagnon de route... les gens pensent que tu es la copine de quelqu'un », « personne ne s'est intéressé à moi jusqu'à ce qu'ils ont découvert que j'avais un rôle important », « ils n'ouvraient pas la conversation pour m'inclure... c'était comme retourner au secondaire. »).

Ce phénomène est aggravé par l'impression (comme indiqué dans la section ci-dessus) qu'il y a très peu de femmes PAADC dans la salle pour commencer, et qu'elles ne sont pas non plus vues au premier plan de l'événement en tant que présentatrices, présidentes ou maîtresses de cérémonie, et lorsque des prix sont attribués dans le cadre de l'événement, ils ne le sont pas de manière égale aux hommes ou aux femmes blanches pour des réalisations comparables.

2. Traités comme des étrangers dans leur propre pays (« d'où venez-vous ? », « vous êtes tellement ethnique »).

3. Les commentaires qui renforcent le mythe de la méritocratie (« peu importe que tu sois indigène, si ton travail est bon, c'est ce qui intéresse les gens »).

4. Pathologiser les valeurs culturelles, le style de communication ou le style de narration. (« Nos histoires sont circulaires... mais il y a une forte, forte pression pour suivre l'arc narratif linéaire occidental », « [le style de "speed pitching", le présentation rapide d'un projet] est agressif, ça ne fait pas partie de notre culture. Certains de mes amis disent : "je ne vais pas là-bas pour me vendre" », « pourquoi es-tu si en colère ? »),

26 1844 Studios | WIFT-A

« ils m'ont pris à part [avant l'atelier] et m'ont dit : "tu dois être gentille avec les gens [surtout] avec les rédacteurs en chef, tu ne peux pas être agressive" », « nous serions dépeintes comme des femmes noires en colère lorsque nous nous exprimons sur des enjeux. »).

5. Traités comme des citoyens de seconde zone par rapport aux Blancs et/ou aux hommes dans la salle ayant une expérience comparable (« les gens agissent toujours comme si je n'avais pas d'expérience », « nous plaisantons un peu à ce sujet dans la communauté racialisée de Toronto où nous disons que nous sommes émergents depuis trois décennies, nous serons émergents jusqu'à notre retraite. », « ils m'ont dit... nous recherchons des projets de haute qualité », « on te regroupe dans la catégorie de la diversité... ils [se sont tournés vers moi et m'ont dit], "notre programme de diversité est complet" », « il y a une attente selon laquelle les femmes blanches le prennent plus au sérieux [le cinéma] et n'abandonneront pas »).

6. Le paternalisme (« les gens me regardaient comme "qui est cet enfant" ? », « les gens présument que tu es nouveau et que tu ne sais rien. »).

7. Le détournement cognitif ⁴

8. Le protectionnisme (« les gens ne veulent pas partager les informations, les connaissances ou les opportunités... pour éviter la concurrence. »).

9. Manque de compétence culturelle de la part des autres participants ou suppositions erronées sur la culture et le contenu racialisé (« les gens ont leurs propres idées préconçues sur toi. », « ils considèrent que [vos histoires] ne correspondent pas à la réalité des gens »,

⁴ Le détournement cognitif (gaslighting en anglais) est l'acte de saper la réalité d'une autre personne en niant les faits, l'amenant à remettre en question sa santé mentale, ses souvenirs et/ou sa perception de la réalité.

« les gens ont une compréhension de la culture pop de ce sur quoi les gens d'une autre culture devraient écrire... et ensuite ils remettent en question tes expériences... ils sont plus à l'aise avec les tropes racialisés », « lorsque tu présentes [un contenu racialisé], tu dois commencer avant le "il était une fois"... les gens ne sont pas curieux des histoires des PAADC », « les histoires culturellement spécifiques ne sont pas considérées comme des histoires universelles », « tellement de suppositions non fondées sur des preuves quant à l'identité du public canadien et à ce qu'il recherche »).

Il convient de noter que bien que la plupart de nos participantes aient subi des micro-agressions fondées sur le sexe et la race, celles-ci étaient aggravées par l'âgisme – une discrimination fondée sur le niveau d'expérience dans le secteur. L'âgisme a eu un impact sur les femmes qui étaient perçues comme jeunes (malgré leur âge réel) ; les participantes ont souligné que les autres participantes confondaient leur âge perçu avec leur niveau d'expérience. Ceux qui étaient considérés comme étant plus jeunes avaient tendance à être plus facilement traités comme étant sans importance, invisibles et inexpérimentés. L'âgisme a également eu un impact sur les femmes plus âgées et a conduit à un sentiment d'invisibilité, lié à un manque de beauté perçue.

« Quand tu es plus âgé, tu mets des limites et tu dis "non" et en plus tu n'es pas belle. ... Je pense que c'est la même chose ; il y a l'invisibilité, l'incroyable préjugé envers les femmes de couleur, "vous n'êtes même pas une femme" ... Si tu étais un homme, ce serait une chose ; si tu étais une femme blanche, ce serait moins bien, mais tu n'es même pas une femme. »

Les femmes PAADC établies ont été victimes de micro-agressions plus tôt dans leur carrière, mais même celles qui étaient très bien établies dans l'industrie ont déclaré qu'elles étaient encore victimes de micro-agressions, surtout lorsqu'elles rencontraient des participants qui ne les reconnaissaient pas.

Certaines participantes qui s'identifient comme appartenant à la communauté des personnes handicapées ont indiqué qu'ils étaient

confrontés à « trois couches de défis » et à des micro-agressions « à trois niveaux ». Les expériences de micro-agressions et d'agressions manifestes ont persisté dans la communauté cinématographique au sens large, les amenant à se remettre en question.

« ...m'accueilleront-ils ? Serai-je ignoré ? ... je me mets en question en fonction de mes expériences précédentes...apprécieront-ils ma contribution ? ; Me respecteront-ils ? »

Elles nous ont rappelé qu'elles n'étaient pas seulement victimes de micro-agressions de la part de la communauté au sens large, mais aussi au sein de la communauté des personnes handicapées.

« ...le racisme est répandu dans la communauté des sourds aussi... d'abord ils me jugent par la couleur de ma peau... »

Enfin, le préjugé de la peau plus pâle a joué un rôle atténuant pour plusieurs de nos participantes PAADC, qui ont reconnu qu'elles pouvaient naviguer dans les espaces blancs avec une relative facilité par rapport aux femmes à la peau plus foncée. Cependant, cela a entraîné d'autres problèmes, comme le fait d'être remis en question sur leur identité raciale et la validité de leur histoire, d'être exclus d'opportunités parce qu'ils ne répondent pas à « l'optique » de la représentation d'une communauté racialisée particulière et d'être exposés à des blagues racistes et à des commentaires préjudiciables « qui ne leur sont pas destinés ».

En plus de subir des micro-agressions en raison de leur identité raciale, les femmes PAADC ont également subi des micro-agressions fondées sur le sexe qui ont aggravé l'impact négatif de ces rencontres.

« ...beaucoup d'hommes organisaient des rencontres avec moi et il se révélait qu'ils voulaient juste un rendez-vous amoureux... ils essayaient de me rendre ivre... il se sent rejeté et mis à l'écart et je suis sur une liste noire... »

Ces agressions comprennent : la considération de la femme comme un objet sexuel ; le langage sexiste, la misogynie ou la supposition d'une infériorité due à leur sexe ; restriction de leur rôle dans l'événement en raison de leur sexe ; le déni de la réalité du sexisme dans l'industrie ; l'hostilité envers les programmes d'égalité des sexes dans l'industrie (« il n'y a pas de programmes de financement pour les gens comme moi [les hommes blancs]... les fonds seront attribués à des femmes ou à des personnes PAADC... les pauvres hommes sont laissés de côté ») ; des blagues sexistes ; l'invisibilité.

À cause de ces expériences, les participantes ont senti qu'elles devaient modifier leur façon de s'habiller, leur style de communication et leurs arrangements de transport. Certaines sont devenues de plus en plus conscientes de la présence d'autres participants qui consommaient de l'alcool et avaient des comportements à risque. D'autres ont ressenti le besoin de s'habiller d'une certaine manière pour être pris au sérieux.

Alors que notre groupe témoin de femmes blanches et nos participantes PAADC ont tous deux subi des micro-agressions de sexe de manière égale, certains types d'agressions, à connotation raciale comme indiquée ci-dessus, n'ont touché que les femmes PAADC et ont aggravé l'impact négatif de ces rencontres. Même lors d'événements organisés par des organisations dont le mandat est de promouvoir le travail des cinéastes s'identifiant à des femmes, les micro-agressions ont fait partie de l'expérience des femmes PAADC, qui se sont senties étourdies cognitivement lorsqu'elles ont exprimé leurs préoccupations en matière de diversité et d'inclusion.

« On a presque l'impression que le fait de se pencher sur ces questions [diversité et inclusion des personnes PAADC] les éloigne de la question principale de l'équité entre les sexes. Puisque ça a toujours été les femmes blanches avant tout. Et je pense qu'il y a un sentiment que le message [d'égalité pour les femmes] est dilué en disant « toutes les femmes ». Quand toutes les femmes présentes ne veut pas dire les femmes blanches dans certains contextes. »

3. SUBIR DES AGRESSIONS MANIFESTES

Bien que le racisme, le sexisme et la violence sexuelle manifestes aient été moins souvent signalés que les agressions cachées, ils ont néanmoins contribué de manière significative à dissuader plusieurs femmes de notre échantillon de retourner à des événements de réseautage.

Ces expériences vont de la réception de commentaires racistes à l'invalidation publique de l'expérience culturelle d'une personne, en passant par le discrédit des initiatives/mandats d'équité, la critique devant leurs pairs, le harcèlement sexuel par d'autres participants et les avances sexuelles non désirées de la part d'autres participants en position de pouvoir (décideurs).

« J'étais arrivée à un point dans ma carrière où toutes les interactions que j'avais avec les gens étaient si insultantes et abrasives, et même pas de la micro-agression, juste des agressions majeures, que j'ai complètement arrêté le réseautage pendant de nombreuses années. »

Parmi celles qui ont répondu aux questions sur les agressions manifestes, 29 % ont déclaré en avoir fait l'expérience et/ou ont décrit de telles situations.

4. LES AGRESSIONS DE NIVEAU MACRO (SYSTÉMIQUES OU ENVIRONNEMENTALES)

LA DIVERSITÉ DE FAÇADE (« TOKENISM »)

« Je ne suis jamais invitée sauf s'ils veulent quelque chose de moi. »

La diversité de façade est la pratique consistant à ne faire qu'un effort superficiel ou symbolique pour donner l'apparence d'une égalité sexuelle ou raciale dans un espace. C'est aussi un phénomène qui prend de nombreuses formes (Ho, 2018). D'après les participantes PAADC, la diversité de façade a été un facteur important qui les a empêchés de se sentir les bienvenus à certains événements de réseautage de l'industrie.

Trente-quatre pour cent de nos participantes PAADC ont dit avoir observé la diversité de façade lors des événements de réseautage de l'industrie. Elles ont notamment relevé la récente prise de conscience raciale (à la suite du meurtre de George Floyd et de la résurgence du mouvement « Black Lives Matter »), lorsque des organismes de cinéma et de télévision ont fait des pieds et des mains pour montrer « de quel côté de l'histoire ils se situent », comme étant purement symbolique.

Bien que nos participantes aient été encouragées par le fait qu'un plus grand nombre de femmes PAADC étaient invitées à des événements, en particulier en tant que présentatrices, modératrices et autres participantes de premier plan, elles étaient préoccupées par le fait que ces personnes n'étaient invitées que pour « l'apparence », afin que les organisations puissent paraître inclusives. Les participantes ont été frustrées de voir la diversité pour le simple plaisir de la voir, en particulier lorsqu'il s'agissait de faire participer des femmes PAADC à des panels alors qu'elles n'étaient pas des expertes dans le domaine sur lequel elles étaient invitées à présenter. D'autres ont été découragés par des cas où des artistes PAADC ont été embauchés pour un événement, mais les personnes PAADC n'ont pas été honorées sur scène et étaient peu nombreuses parmi les participants.

Les participantes ont fait preuve d'une grande habileté dans l'analyse de la diversité de façade, car elles l'ont « déjà vue » à d'autres périodes où

l'industrie a dû répondre de son manque d'inclusion (par exemple, à l'époque du mouvement « Me Too ») et étaient conscientes de ses effets néfastes.

Elles pouvaient « reconnaître les organisations sincères » par le type de programmes et d'ateliers qu'elles offraient, ainsi que par les voix qu'elles faisaient entendre dans leurs communications, leurs événements et leur présence en ligne, et ils avaient tendance à éviter les événements organisés par des organisations qui faisaient des gestes purement symboliques.

« Je suis frustrée ... celui qui est présenté est juste pour montrer, « oh, regardez, nous sommes diversifiés », [avec] ce « token » et ce « token »... Mais en réalité, les personnes qui prennent les décisions ou qui constituent la structure de l'organisation sont toujours toutes des Blancs. Ceux qui bénéficient de ces fonds sont tous blancs... peut-être est-ce parce que je suis là depuis assez longtemps, mais je vois les visages et je me demande si cette personne a un certain pouvoir de décision ou si elle est placée là parce que c'est quelque chose que l'on demande à ce moment-là. Est-ce que cela reflète réellement le changement dans l'industrie, là où se trouve le pouvoir ? »

Ce qui a le plus exaspéré nos participantes, c'est que ce travail de façade est effectué « sans être soutenu par le travail nécessaire pour garantir que l'organisation est réellement inclusive ». Les organisations ont échoué à changer la structure, la hiérarchie, les systèmes et la dynamique du pouvoir pour inclure les femmes PAADC. Ainsi, nos participantes craignent que les changements observés aujourd'hui, qui sont réactifs et liés au climat sociopolitique dans lequel nous évoluons, ne résistent pas à l'épreuve du temps.

L'ABSENCE DE PRISE EN COMPTE DES BARRIÈRES SOCIO-ÉCONOMIQUES À L'ENTRÉE

« ...la formation et la participation aux arts sont un privilège... »

Il existe des facteurs systémiques qui non seulement empêchent les femmes PAADC d'entrer dans le domaine du cinéma et de la télévision, mais qui les « éliminent » également. La différence entre égalité et équité apparaît clairement dans les données.

ÉGALITÉ VS ÉQUITÉ : QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ?

L'égalité consiste à donner à chacun exactement les mêmes ressources, alors que l'équité consiste à distribuer les ressources en fonction des besoins des bénéficiaires.

De nombreux événements cinématographiques et télévisuels ne sont pas soumis à des conditions d'accréditation et sont techniquement ouverts à tous, sur un pied d'égalité. Cependant, le coût prohibitif de la participation à certains événements rend difficile la participation des personnes issues de groupes marginalisés. Au Canada, le statut socio-économique (SSE), la race et l'ethnicité sont intimement liés. En termes de stratification, la race et l'ethnicité déterminent souvent le statut socio-économique d'une personne (Houle, 2020). La discrimination et la marginalisation peuvent entraver la mobilité ascendante des minorités ethniques et raciales dans l'industrie cinématographique, ce qui limite à son tour leur capacité à assister aux événements.

La nature pernicieuse des barrières financières qui empêchent les femmes PAADC de progresser a été particulièrement bien décrite par une participante qui a déclaré que, « Plus vous participez à des événements, plus vous devenez un visage reconnaissable... mais vous devez être vraiment tenace et assumer la longévité de pouvoir vous présenter événement après événement, et cela peut être coûteux et épuisant... »

Plusieurs de nos participantes ont vécu dans la pauvreté ou se sont identifiées comme venant d'une famille de statut social inférieur. Nos participantes ont souvent cité les coûts exorbitants liés à :

- Frais d'adhésion à certaines organisations, syndicats et guildes interdisant la participation à des événements destinés aux membres (ou offrant des incitations financières aux membres pour qu'ils y participent).
- Transport terrestre et aérien (surtout pour les cinéastes des régions éloignées)
- L'achat de vêtements pour les événements, notamment les remises de prix et les galas qui se déroulent dans des lieux prestigieux.
- La garde d'enfants nécessaire pour assister aux événements
- Pour les événements en ligne, le coût élevé de l'Internet pour les personnes vivant dans les Territoires du Nord.
- Cartes d'accès aux événements

Il existe un certain niveau de privilège associé à la possibilité d'assister à des événements que les organisations considèrent comme acquis.

« C'est déjà une sorte de métier de classe moyenne, mais si on veut de la variété, il faut reconnaître que tout le monde ne vient pas d'une banlieue de classe moyenne supérieure... surtout s'il s'agit d'immigrants, et plus particulièrement de réfugiés, mais aussi de toute personne... [qui n'a pas] de richesse générationnelle derrière [elle] ; c'est trois fois plus difficile de passer la porte et encore plus de se sentir à l'aise et puis de se sentir qu'on l'écoute. »

Les participantes ont estimé que les organisations pourraient être beaucoup plus sensibles et équitables en termes d'ouverture de l'accès aux personnes issues de milieux marginalisés. Même les organisations qui sont censées promouvoir l'équité et l'inclusion, comme celles qui visent à promouvoir les cinéastes s'identifiant à des femmes, pourraient faire mieux pour garantir que cette inclusion s'étende à toutes les femmes. Cela signifie notamment qu'il faut lever les barrières en termes de prix et prendre en compte le message que le choix du lieu envoie aux participants et à ceux qui envisagent de le rejoindre.

« ...il y a beaucoup de barrières... le coût de ces événements [destinés aux femmes] dans l'industrie semble vraiment cibler les femmes qui occupent des postes de direction et qui ont des salaires de plus de cent mille dollars ; elles peuvent donc se permettre ces adhésions de deux mille dollars et tous ces déjeuners et cocktails de luxe. Tout de suite, le prix dicte qui sera présent dans la pièce ou qui sera à l'aise dans la pièce ... Je pense qu'il s'agit de réfléchir à la manière de procéder pour que [les gens] ne se sentent pas exclus en raison de leur statut dans l'événement »

La réputation du lieu dans lequel se déroule un événement, l'emplacement du lieu par rapport à la composition démographique de la région et l'accessibilité du lieu par les transports publics ont été mentionnés par quelques participantes comme pouvant communiquer un message quant à savoir qui est invité et bienvenu à un événement et qui ne l'est pas.



L'ACCESSIBILITÉ DE L'ÉVÉNEMENT ET DU LIEU N'EST PAS CONSIDÉRÉE

D'autres questions sur l'accessibilité ont été soulevées par les participantes de la communauté des personnes handicapées, dont certaines ont été sans équivoque sur le manque de préoccupation ou de soutien de l'industrie pour leur permettre de participer aux événements de réseautage. Des choses aussi simples que le fait de ne pas s'assurer qu'un lieu est accessible aux fauteuils roulants, que les présentations audiovisuelles comportent un sous-titrage codé ou qu'un interprète en ASL est présent lors des événements, ont rendu certains festivals et événements « complètement inaccessibles » aux cinéastes de cette communauté. Cela reflète, pour les participants, une attitude dédaigneuse de l'industrie à l'égard des personnes de la communauté des handicapés.

5. L'INCAPACITÉ D'UNE ORGANISATION À REMÉDIER À SES LACUNES HISTORIQUES EN TERMES DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (MANQUE DE DIVERSITÉ DANS LA COMPOSITION DES MEMBRES/LEADERSHIP, RÉPUTATION DE DISCRIMINATION AU SEIN DE L'ORGANISATION, ETC.)

L'un des thèmes prédominants qui est ressorti de nos entretiens, en particulier de la part de ceux qui ont une expérience considérable dans l'industrie (définie comme 10 ans ou plus) et de ceux qui sont des décideurs, qui ont siégé au conseil d'administration d'une organisation ou qui ont travaillé dans le domaine des politiques, est que le manque de diversité observé lors des événements de réseautage de l'industrie est un symptôme de déficiences systémiques au sein des organisations du cinéma et de la télévision et de leurs lacunes en matière de diversité et d'inclusion. Plus de 50 % de celles qui avaient une expérience significative (en milieu de carrière ou senior) dans l'industrie cinématographique, y compris le groupe témoin, ont soulevé ce problème spontanément. Elles ont particulièrement tenu à attirer l'attention sur le manque de diversité au niveau de la direction des organisations, qui, selon elles, se manifeste par un manque de diversité au niveau des membres et de la participation aux événements. La composition de la direction d'une organisation n'envoie pas seulement un message sur les personnes qui sont

les bienvenues à ses événements, elle élargit ou rétrécit également les réseaux sociaux qui lui sont organiquement liés.

Les organisations n'ont pas réussi à effectuer le travail interne nécessaire pour aborder les questions de racisme, de sexisme, de représentation et d'égalité. Ils n'ont pas développé la capacité institutionnelle pour le faire, ni les personnes occupant des postes de direction n'ont eu l'occasion d'améliorer leur compréhension de ces problématiques.

La question de la diversité de façade (évoquée précédemment) a également été soulevée à cet égard. Cherchant à rattraper le terrain perdu et à combler ces lacunes en 2021, les organismes de cinéma et de télévision se sont empressés de mettre en œuvre de nouvelles politiques, initiatives et mesures visant à accroître la diversité dans leurs rangs et dans la fréquentation de leurs événements. Naturellement, ils ont fait des démarches auprès des organisations de cinéma et de télévision racisées pour accélérer cet effet. Cependant, nos participantes se sont méfiées de ces stratégies mises en œuvre à la hâte, car elles pouvaient « distinguer qui a fait le travail [dans le passé] et qui ne l'a pas fait ». Pour nos participantes, ce processus aurait pu être plus organique : « la vraie diversité et l'inclusion doivent venir de la philosophie et de la composition de l'organisation ».

« ... c'est une conversation tellement forcée ; on n'a pas l'impression qu'elle émane naturellement et organiquement de l'organisation. Il semble qu'il faille un grand changement d'état d'esprit... il semble imposé. Et je pense que c'est en partie dû au fait que [nom de l'organisation retenu] est un établissement où il est beaucoup plus facile de changer la direction que... dans une grande institution. En quoi est-il si difficile de faire entrer dans votre conseil d'administration des femmes de couleur, qui seraient qualifiées ? En quoi est-il si difficile de décerner des prix à des femmes de couleur ? ... on n'a pas l'impression que ça se passe de manière organique. »

Pour elles, le changement dans la composition démographique des participants aux événements et des présentateurs, des membres, des lauréats des prix, etc. pourrait être résolu par un changement structurel au sein de l'organisation – en donnant aux femmes PAADC un siège à la table.

Les femmes PAADC qui occupent des postes de leadership inviteront des femmes racialisées et autochtones de leurs réseaux à participer et elles prôneront pour une vraie diversité parmi les jurés et les panélistes. Elles assureront également que les décideurs qui sont des femmes PAADC sont invités à des événements qui incluent une composante de présentation des projets (pitching), ce qui « facilitera [les femmes PAADC] à se connecter et à discuter de leurs projets » et « fera naturellement émerger des [cinéastes] PAADC émergentes ». Tout cela contribuerait grandement à remédier aux inégalités de niveau macro que nous constatons dans l'industrie.

Toutefois, les participantes ont également souligné qu'il ne suffit pas de donner aux femmes PAADC un siège à la table ; elles doivent également avoir la possibilité de s'approprier un espace. C'est la différence, comme l'a dit une participante, entre être invité quelque part en tant que visiteur et être propriétaire de la maison. Ce point sera abordé plus en détail dans **la section des Recommandations**.

« Je pense qu'ils [doivent] nous donner le leadership et la responsabilité des ... organisations.... C'est une chose d'être invité à une fête et d'être reçu comme un invité d'honneur et puis à la fin... ils retournent dans un monde blanc ... c'est une autre chose de dire « Venez présider notre conseil d'administration et... nous écouterons et prendrons en compte ce que vous dites »... faire comme si c'était votre maison, votre dîner... il y a une différence entre être un invité et être en partie propriétaire de la maison. Nous devons être propriétaires de la maison, tu sais. C'est notre maison. »

En outre, il existe un effet psychologique interpersonnel qui se répercute sur les femmes PAADC qui se voient reflétées parmi les dirigeants d'une organisation, ce qui les encourage à faire confiance à l'organisation, à la soutenir et à participer aux événements qu'elle organise.

« ...[voyant] que les gens sont dans ces positions ; les gens défendent des intérêts similaires aux miens ... cela me montre que l'institution qui organise cet [événement] est au moins un peu « woke » ... ce qui me permet de soutenir plus facilement... ce qu'ils font. »

6. MANQUE DE DIVERSITÉ PARMIS LES PRÉSENTATEURS, LES MAÎTRES DE CÉRÉMONIE ET LES HÔTES (LE VISAGE EXTERNE DE L'ORGANISATION N'EST PAS DIVERSIFIÉ).

Alors que nos participantes ont estimé que la parité et l'équité entre les sexes parmi les présentateurs, les maîtres de cérémonie, les panélistes et les animateurs se sont considérablement améliorées ces dernières années, la plupart d'entre eux ne pensaient pas que cette augmentation de la représentation s'étendait aux femmes PAADC.

Parmi les participantes qui ont répondu à ces questions (du groupe PAADC et du groupe témoin), 64 % ont déclaré qu'elles ne voyaient pas de représentation des femmes PAADC parmi les présentateurs, les animateurs, les panélistes et les hôtes des événements de réseautage de l'industrie.

De plus, parmi les 36 % de participantes qui ont déclaré avoir vu une représentation, 19 % ont nuancé leur réponse en disant que lorsqu'elles ont vu des femmes PAADC parmi les personnes présentes sur scène lors d'événements, elles se sont senties que c'était la diversité de façade (« mais elles étaient des « tokens » », « cela semblait forcé », « performatif », « pour atteindre un quota », « seulement amenée pour parler dans des événements sur la diversité dans le cinéma et la télévision »).

Avec les événements récents et les appels à la représentation raciale, les institutions font un plus grand effort pour inclure des panélistes et des présentations diversifiés. Une grande partie de cette démarche a été ressentie comme une réaction aux événements actuels (pour être « politiquement correct »), plutôt que de provenir d'une relation profonde avec la communauté PAADC. Nos participantes l'ont constaté en remarquant que les « bonnes » femmes PAADC ne sont pas nécessairement sollicitées comme présentatrices. Au lieu de cela, des « personnes pratiques » sont invitées à faire des présentations parce qu'elles ont une relation existante avec l'organisation.

Sur ces 36 % de participantes, 12 % supplémentaires ont répondu avoir vu des femmes PAADC sur scène lors des événements, mais seulement récemment (« au cours des cinq dernières années », « par rapport à zéro, il n'y a pas si longtemps... il y a encore beaucoup de chemin à parcourir », « cela a changé récemment »).



L'effet de ce manque de diversité dans les présentateurs, les maîtres de cérémonie, les présidents et les hôtes sur les femmes PAADC qui assistent aux événements était similaire chez beaucoup de nos participantes. Elles l'ont décrit comme « frustrant », se sentant « invisible », certaines allant jusqu'à dire qu'elles finissaient par « décrocher » (« pourquoi j'écouterais ça », « je deviens indifférent »), car le manque de diversité sur scène « donne l'impression que l'événement n'est pas pour [elles] ».

« Ça m'a fait me sentir invisible ... l'industrie pensait que nous n'avions rien à contribuer. Nous ne faisons pas partie du club et de leur réseau de personnes qu'ils approchaient. Je pense qu'on nous considérait comme des « étrangères », et non comme faisant partie du « cercle restreint ». Et donc, ils ne sauraient même pas comment nous trouver s'ils le voulaient. Parce que nous sommes pratiquement invisibles pour eux. »

Certaines ont toutefois souligné une différence entre le type de contenu présenté et leur réaction au manque de représentation. Elles ne voyaient pas d'inconvénient à ce que des experts non issus de la diversité présentent des faits et des tendances statistiques, mais elles trouvaient moins acceptable que des présentations sur la souveraineté narrative, le parcours personnel des réalisateurs et surtout les expériences de diversité devant et derrière la caméra soient données uniquement par des hommes blancs.

« Je veux dire si c'est Joe Dingaling qui parle de comment financer votre court métrage ou vos crédits d'impôt, ces choses sont tellement plates de toute façon et il s'agit de faits.... Je ne pense pas à la race de la personne, mais lorsque tu parles de... quelque chose de créatif... de la culture de la créativité ou de la scénarisation... et que tu n'as que la même personne... une copie carbone – c'est certainement ce à quoi ressemblait mon expérience à l'école de cinéma – si tu voulais parler des « maîtres du métier », c'était tous des hommes blancs. Je pense que cela est totalement non créatif, incroyablement ennuyeux. On peut avoir une série de personnes importantes, mais on refuse délibérément l'accès à d'autres cinéastes qui ne correspondent pas à cette catégorie... le sexe, la race, les capacités, la sexualité... c'est tout simplement paresseux et cela me donne envie de ne pas aller à ton panel. »

En outre, il y a un élément d'autonomisation, un effet psychologique qui se répercute sur les femmes PAADC qui se voient reflétées parmi

les présentateurs d'un événement. Par exemple, l'une de nos participantes a raconté qu'elle était entrée dans l'industrie cinématographique lorsqu'elle ne faisait que « barboter dans le cinéma » parce qu'elle s'était vue représentée sur scène parmi les orateurs exceptionnels d'un festival du film. Une autre participante a parlé de son expérience en tant que présentatrice lors d'un événement et de l'impact que cela a eu sur les autres femmes de couleur présentes :

« ... lorsque je fais des panels ... cela s'est déjà passé plusieurs fois ... ça me rend enthousiaste... juste après le panel, vous verrez un groupe de jeunes cinéastes, toutes des femmes, qui feront la queue pour me parler et ... Je sais que si j'étais à leur place, je ferais la même chose parce que j'aurais tendance à dire « oui, ça c'est moi », ... ça me fait me sentir comme, « OK, voilà pourquoi la représentation est si importante », ... les gens dans la masse ... ont besoin de se voir eux-mêmes. On ne peut pas l'être si on ne le voit pas... elles ne sont pas allées vers les deux gars qui étaient là [à mes côtés], elles sont toutes venues vers moi. Nous avons besoin de femmes dans les panels pour que d'autres femmes puissent se sentir à l'aise et enthousiastes à l'idée de prendre la parole... »

7. MANQUE DE SENSIBILITÉ AUX BESOINS DES FEMMES (SÉCURITÉ, GARDE D'ENFANTS, ETC.) EN TERMES DE CONSIDÉRATIONS LOGISTIQUES DE L'ÉVÉNEMENT

L'industrie a créé une norme pour un style de vie qui ne tient pas compte de la sécurité des femmes ou des besoins des mères. Bien que certaines de nos discussions aient porté sur le fait que le travail sur les tournages contribue à ces problèmes, les événements de réseautage de l'industrie ont également posé des problèmes majeurs pour certaines femmes.

Plusieurs femmes ont soulevé ces questions : à quelle heure les événements se terminent-ils ? Où se déroulent-ils, et de l'alcool est-il servi (notamment dans le cadre de bars ouverts, comme c'est le cas pour de nombreux « mixers » de l'industrie) ? Dans ce contexte, ils ont cité des exemples d'événements qui se sont terminés trop tard, qui se sont déroulés dans des lieux qui ne sont pas situés dans des zones sécuritaires, et au cours desquels de l'alcool a été servi et les participants étaient ivres. Est-ce que les femmes peuvent

quitter le lieu de l'événement par elles-mêmes en toute sécurité ? Si la réponse est non, alors les organisateurs n'ont pas rendu l'événement également accessible aux femmes qu'aux hommes.

Une autre couche de complexité a été introduite par les femmes issues de certaines communautés culturelles et religieuses. Le style de vie de l'industrie en général, mais aussi certains événements qui se terminent assez tard, ne sont pas considérés comme « appropriés » pour les femmes dans certains contextes. Cela a constitué un obstacle à la participation de certaines femmes.

Enfin, une préoccupation soulevée par certaines mères de notre échantillon était que la charge financière liée à l'organisation de la garde des enfants pour assister à des événements sur une base régulière était considérable. Certains ont noté à cet égard que l'heure de la journée et le fait que les événements soient adaptés aux familles étaient des facteurs qui influençaient leur participation.

8. ESPRIT DE CLIQUE ET ABSENCE D'INTÉGRATION DES DÉBUTANTES QUI SONT DES FEMMES PAADC.

Un thème récurrent dans les réponses aux interviews des femmes PAADC et des femmes blanches est qu'il y a dans l'industrie un certain « esprit de clique », et que cette dynamique sociale est « intimidante » pour les débutants, en particulier les femmes et celles qui viennent de communautés qui ont été confrontées à des obstacles systémiques et structurels à leur entrée. La nature fermée de la dynamique sociale rend également difficile pour les cinéastes émergents l'accès à des réseaux qui peuvent les aider à progresser dans leur carrière. L'esprit de clique de cette dynamique sociale a tendance de limiter l'accès de ces cinéastes en début de carrière à l'information, aux collaborations possibles et aux présentations aux décideurs et aux financiers du cinéma qui pourraient les faire progresser dans l'industrie.

« ... c'est une industrie avec un esprit de clique ... donc les gens vont à ces choses avec des intentions établies de qui ils veulent rencontrer et ce qu'ils veulent accomplir ... ils ne sont pas ouverts à la rencontre ... des gens au hasard ... c'est difficile quand vous débutez... vous devez avoir une sorte de connexion au préalable, puis vous aurez des personnes qui vous ouvriront la porte pour vous présenter à d'autres... »

« Je pense qu'en général, l'industrie est [composée] de cliques fermées. Je ne sais pas si c'est à cause de ton ethnie ou de tes origines ou simplement parce que ce sont des gens qui se connaissent depuis longtemps et qui ne veulent pas inviter ou accueillir d'autres personnes, mais ils sont fermés. Je pense que c'est un mélange de ... ces facteurs. Ce n'est pas très accueillant. Pour quelqu'un qui est tout nouveau, c'est assez intimidant. »

« Je dirais que [mon expérience du réseautage] est plutôt médiocre. J'ai trouvé que... dans le passé, ça ressemblait plus à un club de garçons et maintenant on ressent juste un esprit de clique... L'ambiance de club d'hommes s'est atténuée, mais je pense que l'esprit de clique existe toujours et je pense que cela est dû en partie à la nature inhérente des événements dans une industrie relativement petite ... »

Dans le même contexte, les participantes ont parlé de l'importance des opportunités de développement professionnel, telle que les programmes de mentorat liés aux événements cinématographiques et télévisuels (par exemple, les festivals), par lesquels des introductions chaleureuses sont faites entre les participants et les collaborateurs et décideurs potentiels, et les mentorés ont accès à des réseaux apparemment inaccessibles.

« ...ces programmes de développement professionnel où vous rencontrez des mentors et lorsque vous allez à des événements, les mentors vous présentent puis vous rencontrez d'autres réalisateurs... [parce qu'ils te présentent [à d'autres] aller à ces événements devient plus facile, car tu fais partie de « la clique » [maintenant], mais quand tu commences, oui, tu peux approcher les gens aveuglément, mais les gens ont souvent une idée derrière la tête et si tu ne peux pas les aider (et généralement quand tu es un nouveau réalisateur, jeune, tu ne peux pas), ils [vont ailleurs] pour obtenir ce dont ils ont besoin... »

Certains ont également attiré l'attention sur le fait que certains formats d'événements et certains lieux sont plus propices au brassage des gens qui n'ont pas accès à des réseaux préexistants.

« Cela dit, je dirais que participer à une soirée dans un festival est un peu plus facile. Des gens du monde entier, des « poissons hors de l'eau » comme vous là-bas, il est donc plus facile d'entrer en contact avec des personnes voyant de bons films. J'ai trouvé, quand j'étais plus jeune, qu'il était plus facile de participer à des festivals de cinéma que d'aller, par exemple, aux WIFT Crystal Awards, où l'industrie est entièrement canadienne et où tu ne fais pas encore partie de la clique de l'industrie canadienne... »

Les autres facteurs qui ont influencé le niveau de confort sont les personnes invitées (ou encouragées) à participer à l'événement, la composition démographique des participants, le thème de l'événement et la manière dont les rencontres ont été facilitées. Une participante a abordé tous ces facteurs en parlant d'un événement qui a été particulièrement positif pour elle, par rapport à l'expérience négative qu'elle a habituellement vécue en participant à des événements de réseautage.

« Il n'y a eu qu'un seul événement de réseautage [qui s'est senti positif et plus confortable]... c'était un Oscar en révolte, en révolte contre la nuit des Oscars [c'est-à-dire le mouvement « #OscarsSoWhite »]... c'était vraiment cool parce que c'était un événement exclusivement féminin... ouvert à tous ceux qui étaient également PAADC, et c'était vraiment cool de voir combien de cinéastes issus de minorités visibles étaient présents et j'ai réussi à rencontrer des personnes importantes qui sont devenues de grands champions dans ma carrière... c'était un événement vraiment cool parce que c'était une tombola, on vous assigne une table et ensuite il y a un mentor qui fait le tour. Ils avaient un groupe de mentors et ils ont fait le tour et étaient comme « demandez-moi n'importe quoi »... les mentors qu'ils ont choisis étaient incroyables... d'âge, de race et de parcours éducatif variés... cela a été une expérience positive très agréable. »

Nous avons parlé de l'esprit de clique comme d'un facteur affectant les cinéastes émergents. Toutefois, il convient de noter que même les cinéastes en milieu de carrière et les cinéastes chevronnés de notre échantillon ont parlé de la communauté cinématographique comme étant un « club exclusif » et ont souligné qu'un problème clé reste le fait que « tous les gardiens sont blancs », et que le format des événements de réseautage n'a pas été propice à la suppression des barrières d'exclusivité.

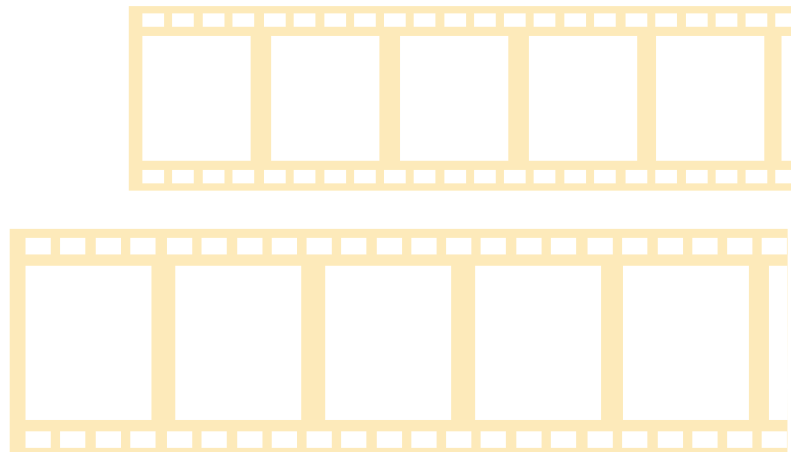
Malheureusement, pour certaines de nos participantes, le format des événements de réseautage n'a pas évolué de manière significative pour bénéficier aux personnes marginalisées ou pour accommoder les différentes approches culturelles du réseautage.

« ...nous avons des préjugés et des idées bien ancrées sur ce que devraient être les événements et les espaces de réseautage d'un point de vue culturel (quels types de comportements et quelles attentes avons-nous en termes de réseautage, de ton et de style). »

Le format des événements n'est pas nécessairement invitant ou inclusif pour les femmes PAADC. Nous pourrions bien analyser ces préjugés et comprendre comment les événements peuvent être plus accueillants et inclusifs.

Une question particulière soulevée à propos du format était qu'il y avait un manque de sens des valeurs communautaires (d'entraide, de collaboration) communes dans plusieurs communautés du PAADC. De nombreux événements de réseautage, en particulier ceux qui comportent certains types d'éléments de présentation des projets (pitching), instillent un sentiment de compétition, et certaines de nos participantes ont eu le sentiment qu'elles devaient changer leurs valeurs pour répondre au moule.

« ...tu es ... en train de changer tes propres valeurs pour correspondre à quelqu'un qui n'est pas comme toi ... et ... en train de prier pour agir comme si tu passais pour l'un d'entre eux... »







9. UNE HISTOIRE D'EXCLUSION DES RÉSEAUX

LES ÉCOLES DE CINÉMA

Un thème unique émergeant de nos données, que les chercheurs n'avaient pas anticipées, mais qu'ils ont examinées de plus près car il revenait dans de multiples entretiens, est le rôle des écoles de cinéma dans la création d'une dynamique sociale qui exclut les femmes et les individus PAADC des réseaux de l'industrie.

Bien que nos conversations ne portaient pas spécifiquement sur les écoles de cinéma ou les programmes de cinéma (dans un collège/université), 35 % des personnes interrogées (sans compter le groupe témoin) ont soulevé la question des écoles de cinéma comme étant un obstacle initial à l'établissement de réseaux inclusifs. Les femmes PAADC ne sont pas bien représentées parmi les étudiants en cinéma, les supports de cours et les ouvrages étudiés ne sont pas non plus inclusifs pour les femmes PAADC, et les classes de maîtres ne sont pas assez souvent présentées par des femmes de couleur.

« J'ai toujours voulu être réalisateur, j'ai toujours travaillé au secondaire sur des projets vidéo, j'ai toujours fait du travail de montage, mais je n'ai jamais senti que je pouvais m'inscrire dans une école de cinéma et tous ceux à qui j'ai parlé à l'école de cinéma étaient des hommes blancs et il y avait juste une certaine arrogance chez eux... [je pensais,] je ne peux pas me voir ici... L'école de cinéma semblait très technique et masculine et je ne me sentais pas à l'aise dans cet espace. Et maintenant, je me dis que j'en savais probablement plus sur le montage que la plupart des gars qui ont fait l'école de cinéma à l'époque ... Je sais que c'est en grande partie parce que je n'ai pas vu de femmes et je n'ai pas vu de femmes de couleur à l'école de cinéma quand je me suis renseignée et ... c'est encore principalement des personnes blanches dans les classes, et je pense que l'école de cinéma est un grand centre de ce problème. »

Les effets étaient multiples : celles qui envisageaient de fréquenter une école de cinéma ne pensaient pas que c'était un endroit pour elles ; les femmes PAADC qui fréquentaient une école de cinéma ne se

voyaient pas représentées dans l'industrie ou avaient le sentiment de ne faire pas partie du « club des garçons », et certaines ne voyaient pas le cinéma comme une option de carrière viable, ce qui a entraîné un taux d'abandon plus élevé.

« Il faut être extrêmement têtu et persévérant en tant que personne de couleur pour se lancer dans le secteur, alors que ta famille ou la société ne l'encourage pas du tout. Au secondaire, on me disait toujours qu'il n'y avait pas d'avenir pour toi dans le cinéma. Tu n'as aucune chance. Le découragement vient de là... tu dis à ton enseignant de théâtre ou à ton professeur que tu veux être actrice et ils te disent qu'il n'y a pas de place pour toi. Ça peut être extrêmement décourageant, surtout quand ça commence dès un jeune âge. Et puis quand tu vas à l'université, ils ne parlent que du cinéma français ou du cinéma québécois ou canadien et il n'y a pas de diversité, même dans ce qu'ils enseignent et t'exposent dans tes cours.... Il est certain que les personnes de couleur sont découragées d'entrer dans l'industrie. C'est normalisé dans le parcours académique ... puis après cela se reflète dans l'industrie. »

Pour certaines de nos participantes, l'exclusion des réseaux sociaux a commencé très tôt.

« [Concernant l'école de cinéma,] je me souviens avoir pensé, il y a déjà une barrière... Ce sont des personnes qui sont en train de se former pour l'avenir... Il y a tout ce système qui commence très tôt... surtout vis-à-vis de l'emploi informel, des stages, des emplois d'été ou d'autres opportunités... cela me fait réaliser qu'il y a une sorte de bulle. »

Les femmes PAADC qui n'ont pas fréquenté d'écoles de cinéma ont eu le sentiment de ne pas être « branchées » sur les réseaux de l'industrie et certaines ont été confrontées à une attitude paternaliste de la part de ceux qui savaient qu'elles n'avaient pas reçu d'éducation cinématographique formelle, en particulier dans des institutions prestigieuses.

« Je ne pouvais pas y aller, la façon d'entrer dans le cinéma au Canada est de passer par le système d'éducation, par le CFC [Canadian Film Centre] ou par divers programmes de formation qui vous exposent aux personnes que vous devez connaître pour être connecté, ... tout le monde dit toujours qu'il faut avoir de l'expérience canadienne, ce qui signifie qu'il faut littéralement suivre une formation canadienne quelconque ... c'est très paternaliste et très fermé dans ce sens, donc si tu ne t'intègres pas dans ce mode de départ ... c'est comme tu ne sais rien ... c'est une industrie vraiment fermée ... une institution blanche. »

Commencer sa carrière en dehors du « club exclusif » décrit ci-dessus peut potentiellement conduire à l'exclusion lors des événements de développement professionnel et de réseautage, ainsi que dans les pratiques de recrutement, ce qui se traduit par l'impossibilité de poursuivre une carrière dans le domaine et de participer aux événements de réseautage.

Cet effet d'exclusion peut être exacerbé par les obstacles culturels à l'entrée dans une école de cinéma pour certaines femmes PAADC issues de communautés dans lesquelles le cinéma n'est pas forcément encouragé comme une option de carrière viable.

« Je pense que l'industrie en général est un peu inaccessible pour le simple étranger. Comment y entrer, aller à l'école de cinéma, aller aux plateaux quelconques, comment trouver des plateaux quelconques, comment obtenir ma première expérience d'assistant de production ? Ces derniers sont un grand mystère, sauf si tu connais quelqu'un dans le domaine ou si tu recherches activement de petits ateliers ... Et ça, c'est déjà inaccessible pour tout le monde, mais doublement, triplement inaccessible pour les personnes qui ne sont pas librement encouragées à aller dans le domaine. »

LES SYNDICATS

Tout comme les écoles de cinéma, les syndicats ont été mentionnés par certaines participantes comme un facteur contribuant au manque d'inclusivité dans les réseaux sociaux de l'industrie du cinéma et de la télévision. Il convient de noter que ce thème a été abordé plus fréquemment par les femmes qui font partie de l'équipe de tournage, en particulier par celles qui occupent des postes techniques dans l'industrie cinématographique (par exemple, dans le département caméra).

Brièvement, les syndicats ont été tenus responsables d'un manque d'inclusion dans leur rôle de gardiens. Ils ont été décrits comme des « dynasties familiales », dont l'accès est une « bataille difficile ». Les participants ont perçu les syndicats comme n'ayant pas réussi à faire entrer les femmes PAADC et comme contribuant à la création d'un environnement sexué et toxique au sein des réseaux industriels.

« ... Je veux dire que le département caméra est largement un club de garçons pour commencer et beaucoup de gens doivent regarder les femmes et dire qu'elles ne sont pas assez fortes pour porter une caméra et ainsi de suite, donc [il y a] déjà cette perception... [que] nous ne sommes pas assez fortes pour déplacer l'équipement ... et surtout au Canada... il faut littéralement connaître... un certain nombre de personnes déjà syndiquées pour bénéficier d'une clause de droits acquis dans le syndicat... Cela n'a pas vraiment de sens en termes d'invitation de nouvelles personnes dans ces groupes, ce qui constitue une autre barrière à l'entrée, notamment au Canada. »

En ce qui concerne le travail et les événements de sensibilisation propre aux syndicats, certaines participantes ont suggéré que les syndicats n'ont pas fait assez pour s'attaquer aux préjugés internes et aux problèmes structurels et systémiques qui entraînent un manque d'adhésion des PAADC et/ou des femmes dans les syndicats. En conséquence, ces femmes ont souligné que dans leurs communautés, « nous ne savons pas que ces opportunités existent... nous ne savons pas où trouver l'information ».

Elles ont également souligné que la sensibilisation ne suffit pas, que les syndicats et les guildes doivent faire un travail interne pour affronter l'environnement toxique et dangereux qui a été engendré au fil des ans au sein de leurs organisations. Des politiques doivent exister pour remédier à cette maladie.

« Il ne s'agit pas seulement de faire entrer dans la salle des personnes qui nous ressemblent, mais aussi de faire de la formation et de la sensibilisation pour leurs membres. En fait, il s'agit d'avoir une politique de « comment tenir [des personnes] pour responsables », par exemple si un membre met les autres membres mal à l'aise, quelle est la politique à suivre et à quel moment révoque-t-on l'adhésion de cette personne ? Je pense que ce sont des choses auxquelles les guildes, les syndicats et les associations devraient réfléchir, car s'il n'y a aucun moyen de pénaliser les personnes qui ne respectent pas les nouvelles règles, je pense que cela continue à rendre les espaces peu sûrs. »

10. OMISSIONS DANS LE PROCESSUS D'INVITATION ET DE PROMOTION

Nous avons demandé à nos participantes si elles pensaient que les organisations de la cinématographie et de la télévision essayaient d'inviter les femmes PAADC aux événements de réseautage de l'industrie. Les réponses étaient mitigées. Plus de la moitié (55 %) de celles qui ont répondu à cette question (à l'exclusion du groupe témoin) ont dit non, les organisations n'ont pas fait un effort adéquat pour inviter les femmes PAADC. Bien que certaines de ces femmes aient remarqué des changements au cours des dernières années, elles ont souligné qu'il fallait davantage de travail de proximité. L'exclusivité, selon certaines, est utilisée comme une raison pour ne pas inviter des gens à des événements, au détriment de ceux qui sont exclus des réseaux de l'industrie.

Parmi les huit femmes qui ont déclaré que les organisations fournissaient un effort pour inviter des femmes PAADC, deux ont suggéré que ce n'était qu'à partir de 2020 ou après la résurgence du mouvement Black Lives Matter. Certains ont rappelé le concept de la diversité de façade (tokenism) en discutant des efforts récents pour être plus inclusifs dans les processus de promotion et d'invitation des organisations.

« Cela ne s'est jamais produit [c'est-à-dire que je n'étais jamais invité à des événements] jusqu'à récemment, post-COVID, où je suis invité à tout, tout le temps. Tout à coup, je suis l'expert et je suis la personne à qui ils veulent parler. »

Certaines personnes ont remarqué qu'elles étaient beaucoup plus susceptibles d'être invitées à des événements spécifiques à la communauté ou lorsque la diversité est un thème ou un sujet de consultation lors d'un événement, et qu'on avait « besoin » d'elles pour faire partie de cette conversation ou pour améliorer l'image d'une organisation.

Comme mentionné ci-dessus, il a été suggéré que les organisations n'ont pas maximisé leur capacité à rejoindre les communautés PAADC de façon organique, puisque la plupart n'ont pas de liens préexistants avec elles, et qu'elles apprennent tout juste à créer ces relations et à élargir leurs réseaux pour inclure une plus grande partie de la diversité de la population canadienne.

« Ils ne savent même pas comment faire [pour approcher les communautés PAADC], parce qu'ils ne l'ont jamais fait auparavant... »

Par conséquent, ils n'ont pas établi la confiance avec les communautés racisées et autochtones qui est nécessaire pour que davantage d'invitations soient acceptées par les femmes PAADC. C'est un processus qui prend du temps et qui ne portera pas ses fruits du jour au lendemain. Pour que les organisations gagnent la confiance et le soutien des femmes PAADC, ce soutien et cette confiance doivent leur être mutuellement offerts.

« ...si la diversité est un véritable mouvement, les personnes qui ne font pas partie d'une communauté racisée doivent apprendre à connaître la communauté racisée, auquel cas elles doivent faire de la chasse aux têtes, s'infiltrer, rejoindre et soutenir les organisations existantes. Et [nous] inviter... »

Un commentaire intéressant d'une participante est que les femmes dans l'industrie peuvent recevoir les invitations et les efforts de recrutement différemment et que des efforts persistants sont nécessaires pour guider les femmes PAADC dans les organisations et les événements.

« Je pense qu'il doit y avoir un [processus] d'invitation active. J'ai entendu une statistique d'un groupe politique selon laquelle il faut demander trois fois à une femme de se présenter à une élection avant qu'elle ne dise oui – trois fois plus qu'un homme [candidat], donc je pense que nous devons inviter activement les membres du PAADC pour [montrer] « nous vous voulons ici ». Et ne pas se contenter de faire le même type de recrutement pour tous... »

Lorsque les participantes ont été interrogées sur les invitations à des événements de l'industrie qu'elles ont reçues positivement, elles ont indiqué que si l'invitation provient d'une personne de confiance (quelqu'un avec qui les communautés ont une relation préexistante et de confiance) qui assistera également à l'événement, cela contribue à la probabilité qu'elles y assistent. Les femmes qui ont participé à notre étude ont suggéré que les organisations doivent établir ces relations avec des groupes industriels, des coopératives et des organisations autochtones et des groupes racialisés qui peuvent ensuite transmettre à leurs membres des informations

sur les événements et se porter garantes de l'organisation organisatrice – ce qui permet de « promouvoir un sentiment de confiance ». Sinon, il n'est pas clair si un événement est un espace sûr et accueillant pour les femmes PAADC, surtout si l'on tient compte de la probabilité qu'elles aient eu des expériences négatives lors d'événements de réseautage dans le passé (par exemple, les expériences décrites dans la section sur les micro-agressions ci-dessus).

Reprenant les thèmes de l'exclusivité et de l'esprit de clique évoqués plus haut, certaines participantes ont expliqué que le processus d'invitation se fait souvent de manière informelle, dans des cercles fermés. Les gens ont tendance à inviter naturellement ceux avec lesquels ils se sentent plus à l'aise dans leurs réseaux, perpétuant ainsi une industrie dominée par les hommes blancs. De nombreuses participantes n'ont appris l'existence des événements qu'en ligne, via les médias sociaux, et en déployant des efforts considérables pour se tenir au courant des événements du secteur ; elles n'ont pas entendu parler des événements par leurs réseaux existants et ne « s'attendent pas » à être invitées à des événements. Une fois sur place, en tant que personne issue d'une communauté racialisée ou autochtone, elle peut ne pas faire partie d'un réseau ou d'une alliance existant dans ces espaces, ce qui l'amène à se sentir déplacée ou mal accueillie.



<https://www.subpng.com/png-fvxn1/>

11. LA PARTICIPATION À DES ÉVÉNEMENTS N'APORTE PAS DE RÉSULTATS EN TERMES D'AVANCEMENT DE CARRIÈRE OU DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Comme discuté au début de ce rapport, les activités de réseautage ont été considérées par les PAADC et les femmes blanches comme « vitales », comme un moyen de se faire reconnaître dans l'industrie, d'apprendre les compétences fondamentales et les modèles d'affaires, d'augmenter la probabilité de faire avancer un projet, d'obtenir un financement, de vendre un projet, d'être embauché, etc.

En d'autres termes, une grande partie des raisons pour lesquelles les événements de réseautage de l'industrie du cinéma et de la télévision étaient considérés comme importants était le potentiel d'avancement de carrière ou les résultats de développement professionnel. En extrapolant à partir de recherches menées dans d'autres sphères, les études sur le marché du travail montrent que 70 % des emplois ne sont pas affichés publiquement sur les sites d'emploi et que jusqu'à 80 % des emplois sont pourvus par des relations personnelles et professionnelles. Cet effet est surnommé le « network gap » (Fisher, 2019).

« ...un nombre ridiculement faible de personnes réussissent dans cette carrière et cette industrie à long terme et, honnêtement, la plupart de ces succès sont dus au réseautage. Il s'agit de qui tu connais bien plus que de ce que tu sais, car à un certain niveau, tout le monde a les mêmes connaissances pour faire le travail, il s'agit de qui veut t'engager. »

Mais les femmes PAADC ont-elles vu des avancées dans leur carrière ou un développement professionnel grâce à leur participation à des événements de réseautage ?

Lorsqu'on leur a demandé si leur participation à des événements de réseautage dans le passé leur avait permis d'obtenir un avancement professionnel important, la majorité (60 %) a répondu par la négative. Néanmoins, en se basant sur leur compréhension de l'importance des réseaux dans la réussite d'une carrière, plusieurs de nos participantes gardent l'espoir que la fréquentation de ces réseaux aura des résultats positifs.





« Non, jamais, malheureusement... j'ai rencontré des créatifs vraiment intéressants en participant à des événements de réseautage, mais rien qui puisse faire avancer ma carrière de quelque manière que ce soit, et si c'était le cas, ce n'était pas à assez long terme. Il n'y avait pas vraiment de suivi... »

« ...pas pour moi personnellement [je n'ai pas connu un avancement de carrière], mais c'est ce que nous espérons. »

Plusieurs de ces femmes, y compris des cinéastes de haut niveau, avec plus de 20 ans d'expérience dans l'industrie, ont souligné que lorsqu'elles ont eu un avancement substantiel, c'était grâce à leur mérite et à leur travail acharné, et non à « qui elles connaissent ». Lorsque ces femmes ont été embauchées, c'est parce qu'elles ont postulé à des postes ou parce que des personnes ont vu leur travail.

« Non, je n'ai pas véritablement [connu d'avancement de carrière grâce aux événements de réseautage] ... les emplois que j'ai obtenus l'ont été parce que j'occupais un poste et que les gens ont vu la valeur de mon travail et en ont promu certains aspects... »

« J'ai commencé à participer à des événements de réseautage. Il est possible que j'aie pu [faire progresser ma carrière grâce à eux], mais jusqu'à présent, non. J'ai obtenu mes contrats parce que j'ai postulé. Les personnes qui m'ont engagée ne me connaissaient pas ; ce n'est pas parce qu'elles me connaissaient que j'ai été engagée. »

Et si elles n'ont pas eu l'occasion d'acquérir de l'expérience ou de voir les mérites de leur travail, elles n'ont pas eu d'antécédents à utiliser comme « capital social » pour attirer d'autres personnes lors d'événements de réseautage.

« Non [je n'ai pas eu d'avancement de carrière grâce aux événements de réseautage] parce que tout le monde dit toujours que c'est parce que vous devez avoir une certaine expérience, n'est-ce pas ? ... eh bien, comment pouvez-vous acquérir cette expérience si vous n'avez pas l'occasion de faire le travail, n'est-ce pas ? »

Parmi celles qui ont déclaré avoir bénéficié d'une avancée significative dans leur carrière, certaines n'ont pas hésité à faire une mise en garde, décrivant cette avancée comme un processus très long à travers les événements de réseautage.

« Je pense que probablement le premier programme de développement professionnel vraiment réussi auquel j'ai participé, c'était 6 ans plus tard aussi, cela te donne un peu l'intervalle de temps qu'il a fallu pour avoir enfin quelque chose qui a vraiment été ressenti comme un avancement dans ma carrière. »

Les femmes PAADC ont dû faire preuve d'un certain niveau de persévérance (« entêtement » comme certaines l'ont décrit) pour obtenir les résultats souhaités en matière d'avancement professionnel à travers le réseautage.

« ... il faut surtout essayer de se préparer à y aller avec la peau dure quand on sait que l'on doit aller dans ces espaces pour atteindre certains résultats commerciaux, donc je m'oblige à aller à ces événements, mais en général ça ne me fait pas plaisir. »

Un phénomène décrit par les participantes a été l'expérience de femmes racialisées et autochtones fatiguées de participer à des événements qui « ne mènent à rien », et certaines ont averti que cela pourrait entraîner une baisse de la participation des femmes PAADC aux événements et, pire encore, un abandon total de l'industrie.

Ce champ d'investigation a soulevé une question dans l'esprit des chercheurs : les femmes PAADC bénéficient-elles des mêmes avantages en matière de biens personnels que leurs contreparties blanches ? Il n'a pas été possible de le déterminer à partir des données de l'étude actuelle, mais il existe suffisamment de preuves exploratoires pour justifier une étude supplémentaire dans ce domaine. Les enjeux sont importants, car certaines de nos participantes craignent que l'absence de résultats pour les femmes PAADC ne contribue à créer un précédent en disant aux femmes racialisées et autochtones « qu'elles ne se vendent pas ».

Certains ont décrit le format de l'événement comme étant un facteur qui a affecté la probabilité d'obtenir un résultat en matière d'avancement professionnel.

Des événements plus structurés, qui sont organisés et qui réunissent une femme PAADC qui présente des projets avec un décideur, ont été considérés comme plus bénéfiques par certaines participantes.

Les participantes ont remarqué qu'il y a une différence importante dans le type de soutien et de résultats qu'elles obtiennent lors d'événements cloisonnés pour les cinéastes PAADC, organisés par des organisations racialisées et autochtones, par rapport aux événements du « grand public ». Certains ont noté que ces organisations racialisées sont encore en train de se développer pour offrir des résultats significatifs aux participants du PAADC. Bien qu'elles aient eu le sentiment d'être les bienvenues, d'être « plus soutenues » et d'obtenir « un retour créatif fort » lors de ces événements en silo, tant que les femmes du PAADC ne seront pas plus nombreuses à occuper des rôles décisionnels, les événements « grand public » ont un plus grand potentiel de résultats commerciaux plus importants. Elles ont senti que ces événements cloisonnés pourraient être davantage axés sur les résultats. Pourtant, nos participantes ont vu la valeur de la possibilité d'établir un réseau avec des cinéastes PAADC et de leur présenter des projets, car il est possible de transmettre plus efficacement leurs histoires à une personne qui a vécu la même expérience qu'eux qu'à un décideur non PAADC.

Lorsqu'on les a interrogées sur les programmes de mentorat, de développement professionnel et de formation qui se déroulent parallèlement aux événements de l'industrie cinématographique et télévisuelle et qui s'adressent aux femmes racialisées et autochtones, nos participantes les plus seniors ont fait remarquer que s'il existe plusieurs programmes de ce type pour les cinéastes émergentes, il y en a peu qui sont adaptés aux cinéastes femmes PAADC à mi-carrière ou plus établies. Par conséquent, les cinéastes en milieu de carrière et les cinéastes seniors manquent d'opportunités pour passer à l'étape suivante de leur carrière.

Un thème unique qui est ressorti des entretiens avec les femmes PAADC en milieu de carrière et les seniors de notre groupe de participantes est qu'elles ont bénéficié d'un meilleur accueil et d'avancées plus significatives suite à leur

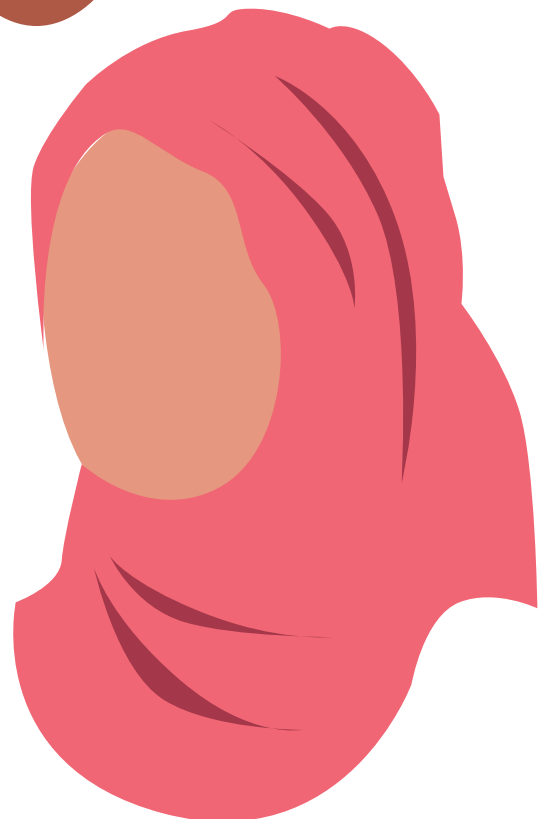
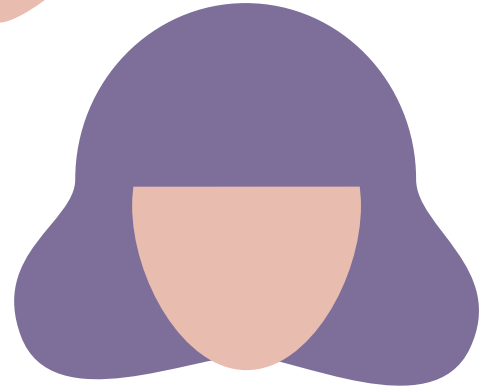
participation à des événements dans d'autres pays, notamment en Angleterre, aux États-Unis et en France. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi il en était ainsi, elles ont mentionné que les efforts en matière de diversité et d'inclusion étaient plus avancés dans d'autres parties du monde que dans l'industrie canadienne, et qu'il y a également un certain degré de contrôle et d'obstacles à surmonter si une femme canadienne du PAADC a réussi à se rendre à ces événements internationaux. Si tu es arrivé jusque-là, « si ton projet a passé un certain niveau », alors tu as plus de chances « de te voir attribuer un siège à la table ». Celles qui ont participé à des événements internationaux prestigieux ont également senti qu'elles étaient par la suite prises plus au sérieux par l'industrie canadienne. Cela soulève la question suivante : pourquoi le marché international devrait-il être le maître du jeu lorsqu'il s'agit de découvrir et de faire progresser les talents canadiens ?

« Je pense aussi que ce que beaucoup de cinéastes canadiens oublient, c'est que c'est une chose de se présenter à Hot Docs ou au TIFF ... mais je pense que ce qui m'a aussi aidé dans ces relations, c'est le fait que ces mêmes décideurs m'ont vu à l'IDFA et à la Berlinale, et sur les marchés américains ... et il n'y a pas beaucoup de Canadiens qui vont sur les marchés internationaux. Donc, ils sont comme, « oh », ... dès qu'ils commencent à vous voir là en tant que membre de la délégation canadienne ... dans ce genre de choses, je pense que cela commence à ajouter à ta crédibilité et cela t'aide à te démarquer davantage. »

12. MANQUE DE DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES COLLECTÉES SUR LES ÉVÉNEMENTS

Il est apparu évident, lors de nos conversations ainsi que dans notre revue de la littérature, qu'il y a un manque de données, qualitatives et quantitatives, concernant la participation et les expériences des femmes PAADC aux événements cinématographiques et télévisuels par rapport aux autres membres de l'industrie. Dans certains cas, les données démographiques sur les membres de l'organisation (qui sont liées à la participation aux événements) n'ont pas non plus été suivies dans le passé par les organisations. Il est frustrant de voir que ces données n'ont pas été recueillies par les organisations qui n'ont pas fait de la diversité et de l'inclusion une priorité lors des événements de réseautage dans le passé. En outre, en raison du manque de données, nous ne disposons pas d'une norme permettant de mesurer les changements et les progrès.

« ...tout doit être fait non pas comme un simple pansement, mais d'une manière réfléchie... et basée sur la recherche... pour avoir une idée de nos véritables lacunes... je pense qu'il y a des limites lorsque tu examines en interne, en tant qu'organisation, quelles sont les failles de l'organisation. Ainsi ... il est impératif de recueillir ces données comme point de départ pour créer une inclusion significative. ... les données racontent une histoire mieux que ta propre narration... tu peux penser que tu fais du bon travail, mais si tu n'as pas de données pour l'étayer ou un moyen de mesurer ce que tu fais, c'est juste subjectif ... deux personnes peuvent regarder la même chose et dire « je pense que c'était un échec cuisant » ... ou dire « non, je pense que c'était génial », mais à moins que l'on ait une sorte de mesure ou de données, on ne sait pas... »





POURQUOI EST-CE IMPORTANT ? POTENTIEL DE CHANGEMENT NARRATIF, INDUSTRIEL ET SOCIÉTAL

L'un des principaux thèmes qui sont ressortis des entrevues est que la possibilité de participer à des événements cinématographiques et télévisuels revêtait une grande importance pour les femmes PAADC ; elle était liée au fait d'avoir une voix dans le contenu canadien. Elles ont donné des raisons profondes pour expliquer ce que leur engagement a significé pour elles : trouver leur voix, leur identité et leur communauté ; représenter leur communauté ; transformer la prochaine génération et s'assurer que les enfants grandissent sans préjugés ; représenter les femmes PAADC, et les femmes en général, dans des domaines où il y a peu de femmes de leur communauté ; permettre à d'autres de se voir représentées à l'écran pour la première fois ; élever les participants autochtones, réclamer leur langue et leur culture ; et communiquer des histoires qui n'ont pas été entendues ou représentées correctement.

Lorsqu'on leur a demandé à quoi ressemblerait l'avenir de l'industrie du film et de la télévision au Canada lorsque les réseaux seront plus inclusifs, de nombreuses participantes ont anticipé des changements au niveau macro.

50 1844 Studios | WIFT-A

Tout d'abord, elles ont estimé que ce changement à la base aura des répercussions directes sur le contenu canadien – que, dans l'ensemble, il se traduira par une meilleure programmation, qui reflète plus fidèlement notre réalité actuelle. Au niveau de la narration, elles prévoient une plus grande authenticité dans les histoires qui seront racontées à la télévision et au cinéma. Lorsque les bonnes personnes racontent des histoires tirées de leur expérience directe ou vécue, il y a de fortes chances pour qu'il y ait moins de représentations stéréotypées ou sexualisées des femmes dans les médias. À l'écran, elles ont senti qu'il y aura une plus grande représentation et que, pour une fois, les Canadiens pourront se voir reflétés.

Deuxièmement, la question d'un recentrage sur l'identité du « cinéma canadien » a été soulevée. De nombreuses participantes ont estimé qu'en augmentant la diversité à ce niveau, nous finirons par développer une identité nationale dans notre cinéma, ce qui manque actuellement, et que la voix des auteurs canadiens sera amplifiée. Elles ont également estimé que les stéréotypes et les tropes régionaux, qui sont redondants dans notre cinéma, seront sommairement démantelés. Il est certain que les participantes ont vu des implications immédiates pour la variété dans la narration, ce qui impliquera plus d'innovation dans le style, la structure et le type de narration, et qui, à long terme, rendra le cinéma canadien plus intéressant pour le marché international.

En ce qui concerne la dynamique et la structure du pouvoir au niveau de l'industrie, de nombreuses participantes ont également estimé que des changements importants se produiront, qui se répercuteront ensuite sur les plateaux de tournage. Il y aura, par exemple, plus de compassion et d'empathie dans l'industrie. Cette compassion et cette empathie s'accompagneront d'un enrichissement des perspectives. Les groupes dominants (en particulier les personnes jouant un rôle dans la prise de décision) auront l'occasion d'entendre des points de vue différents et de vivre des échanges significatifs. La ségrégation qui existe actuellement dans l'industrie va diminuer.

En outre, l'industrie deviendra un lieu plus sûr pour les femmes PAADC. Avec un plus grand nombre de femmes racialisées et autochtones dans l'industrie, les femmes PAADC pourront faire les mêmes erreurs que n'importe qui d'autre et apprendre de leurs erreurs.

En ce qui concerne les espaces de réseautage, au niveau qualitatif, les participantes ont estimé que ces espaces deviendront plus sûrs et seront par la suite restructurés pour fonctionner plus efficacement pour les PAADC en tenant compte des différents styles de réseautage culturels (par exemple, ceux qui ne sont pas informés par les modes d'interaction patriarcaux, coloniaux et hiérarchiques). Dans ces espaces sûrs, les gens ne ressentiront pas le besoin de changer leur culture ou leur comportement pour s'adapter et mettre les autres à l'aise à leurs dépens. De plus, avec plus de femmes PAADC dans la salle, les groupes minoritaires ne ressentiront plus la « pression de devoir parler au nom de toute leur communauté ».

En termes de pratiques d'embauche et de distribution des ressources financières, toute augmentation du niveau d'inclusion et de diversité au sein des réseaux sociaux de l'industrie pourrait avoir plusieurs effets positifs. Les femmes PAADC peuvent, par exemple, trouver plus de travail, même si la pratique du « recrutement dans le cercle restreint » persiste, parce que ce « cercle restreint » sera élargi. Il a été estimé que les femmes PAADC pourraient également avoir plus facilement accès à des personnes et à des sessions qui leur permettraient de se renseigner sur les possibilités de financement et de commencer à accéder à une structure de financement qui a été principalement exploitée par un cercle fermé d'individus. Selon elles, cela pourrait contribuer à mettre tout le monde sur un pied d'égalité dans l'industrie.

Grâce à toutes les suggestions ci-dessus, nous aurons certainement une « industrie canadienne plus forte » ; nous retiendrons plus de talents canadiens au lieu de perdre des PAADC talentueux qui ressentent le besoin d'aller ailleurs, là où leurs histoires sont mieux accueillies et où il y a plus d'opportunités de faire carrière dans le cinéma.

Sur la base des suggestions ci-dessus, il y aura également un « renforcement » et une « croissance » de la communauté cinématographique de PAADC au Canada. Avec un nombre croissant de femmes racialisées et autochtones participant aux

événements de réseautage, davantage de collaborations seront encouragées entre elles et un plus grand nombre de membres d'équipage PAADC seront identifiés et habilités à saisir de nouvelles opportunités.

Les femmes PAADC auront la possibilité de « mettre un pied dans la porte et de développer des portfolios ». Elles auront davantage d'occasions d'acquérir les outils, les connaissances et le savoir-faire industriel nécessaires pour donner vie à leurs idées. Grâce à la force du nombre, les cinéastes émergentes seront renforcées par l'observation d'autres femmes PAADC qui réussissent dans l'industrie et sont représentées lors d'événements – cela « donne [aux femmes PAADC] la permission de faire ce qu'on veut faire ».

Les participantes ont espéré que l'industrie se mobilisera également pour célébrer comme il se doit les femmes PAADC dans l'industrie. Elles ont estimé qu'avec la diversification des réseaux sociaux, les femmes PAADC seront reconnues et récompensées pour leur brillante et leurs réalisations.

Mais au cœur de ce que nos participantes ont partagé, il y a la nécessité de la diversité et de l'inclusion au niveau des réseaux sociaux dans l'industrie comme condition préalable au changement social. Les nouvelles histoires qui résulteront d'une plus grande diversité de points de vue permettront de « combler les fossés culturels ». Les projets qui verront le jour contribueront d'une manière nouvelle à changer les conversations sociétales et à inspirer des actions sur des questions sociales urgentes.

De ce point de vue, les enjeux sont élevés pour notre industrie qui doit s'assurer que nos réseaux, à commencer par les événements de réseautage de l'industrie, sont aussi inclusifs que possible pour les femmes PAADC.

CONSTRUIRE DES RÉSEAUX INCLUSIFS – POINTS À RETENIR, RECOMMANDATIONS ET CONCLUSION



Les conclusions et les recommandations ont été rédigées en s'inspirant et en extrapolant les idées de nos participantes. Nous les avons résumés sous la forme d'une liste de contrôle « à faire » qui peut être utilisée par les personnes de l'industrie pour accroître l'inclusivité et la diversité des participants aux événements de réseautage. Cette ressource, si elle est utilisée correctement et de manière itérative, peut devenir un outil pour concevoir et mettre en œuvre des stratégies, évaluer les progrès et se concerter sur les prochaines étapes :

LISTE DE CONTRÔLE POUR CRÉER DES RÉSEAUX INCLUSIFS DANS L'INDUSTRIE DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION

✓ LE PRÉ- DÉVELOPPEMENT

- Menez des audits d'équité interne et développez une stratégie d'équité interne, afin d'influencer les membres de votre organisation du haut vers le bas.
- Créez des espaces et des mandats pour l'éducation antiraciste et antisexiste au sein de votre organisation pour vos dirigeants.
- Commencez par le haut – embauchez, nommez et invitez des femmes PAADC à des postes de direction au sein de votre organisation, car elles tisseront des liens et apporteront avec elles leurs propres réseaux.
- Donnez aux femmes PAADC au sein de votre organisation les moyens de s'approprier ces espaces et de contester l'organisation lorsque les politiques ne sont pas inclusives.
- Organisez une formation de sensibilisation pour tous les membres de votre organisation.
- Engagez un médiateur ou un agent impartial issu de la communauté PAADC, car il sera plus sensible aux communautés racialisées et autochtones.

- Créez des alliances mutuellement bénéfiques avec des organisations racialisées et autochtones et/ou des organisations mandatées pour faire avancer le travail des femmes cinéastes et s'impliquer dans la vie de la communauté.
- Établissez des liens authentiques avec des femmes PAADC de haut niveau dans l'industrie et consultez sur la façon dont vous pouvez travailler ensemble.
- Créez des occasions de changement durable en offrant des espaces de mise en réseau qui donneront un élan à l'avancement des femmes PAADC en milieu de carrière vers des niveaux supérieurs dans l'industrie.
- Rassemblez et identifiez les statistiques de base sur les caractéristiques démographiques des dirigeants, des membres et des abonnés de votre organisation, et identifiez les points forts et les points faibles.
- Collaborez avec la communauté PAADC pour identifier les moyens d'améliorer les points faibles, et procédez à une large consultation, en gardant en tête (a) l'intersectionnalité et (b) le fait que différentes communautés sont confrontées à différents obstacles à l'inclusion.
- Concevez des initiatives, en gardant à l'esprit qu'une taille unique ne convient pas à tous – garder à l'esprit que certaines communautés ont été confrontées à des racismes particulièrement intenses et historiquement enracinés et qu'elles doivent être considérées de manière distincte.
- Fixez des objectifs mesurables.
- Abordez les barrières socio-économiques qui empêchent les femmes PAADC d'entrer dans l'organisation – comme des incitations, des réductions ou des abonnements gratuits.
- Rédigez des politiques et des règles de respect en matière de lutte contre le harcèlement et le racisme (par exemple, pour votre page Eventbrite), qui doivent être acceptées lorsque les personnes réservent des billets pour votre ou vos événements.
- Rédigez des politiques sur la manière de tenir les membres responsables s'ils violent les politiques ci-dessus.
- Réexaminez vos processus de diffusion sur les médias sociaux (y compris, le « tagging » et le partage) afin de vous assurer que les organisations PAADC et celles centrées sur les femmes sont bien informées de vos événements.

- Examinez votre présence sur le web, en vous assurant que les images que vous avez en ligne reflètent la diversité et l'inclusion.

✓ LE DÉVELOPPEMENT

- Consultez les femmes PAADC dès les premières étapes de la planification des événements et les impliquer au processus.
- Prévoyez du temps pour des activités brise-glace et des rencontres afin de rompre la ségrégation sociale.
- Créez des occasions d'honorer et de distinguer les femmes PAADC pour leur travail.
- Créez des occasions pour avoir des discussions significatives sur la diversité et l'inclusion.

✓ LA PRÉPRODUCTION

- Ayez votre processus de promotion et d'invitation sur la communauté – impliquer la communauté et puiser dans des alliances formées lors du pré-développement, car les organisations communautaires peuvent vous aider à instaurer la confiance et se porter garantes de votre organisation.
- Identifiez un lieu accessible et sûr et évaluez si ce lieu (ou la zone dans laquelle il se trouve) est accueillant pour tous.
- En cas de présentation audiovisuelle ou de projection de films, assurez-vous qu'ils sont sous-titrés à l'avance.
- Lorsque vous invitez des invités d'honneur et des personnes occupant des postes de décision et de contrôle, veillez à ce qu'un pourcentage raisonnable d'entre elles soient des femmes PAADC.
- Identifiez et invitez des femmes PAADC qui travaillent dans des domaines où les femmes ne sont pas particulièrement bien représentées (par exemple, le département caméra, les effets visuels).
- Prévoyez du temps et créez des espaces de partage avec les créatrices PAADC, notamment en ce qui concerne leurs parcours personnels, afin de permettre aux autres femmes racialisées et autochtones dans le public d'envisager des possibilités de carrière dans le cinéma.
- Identifiez des femmes PAADC comme présidentes/présentatrices et maîtres de cérémonie et les invitez à partager leurs expériences personnelles, en demandant aux organisations raciales et autochtones de recommander des personnes compétentes dans le domaine de la présentation.

- Créez des occasions pour les femmes cinéastes PAADC émergentes de participer à des événements avec un mentor qui peut les accompagner dans l'événement de réseautage et faire des introductions.
- Promouvez des événements mettant en vedette des femmes PAADC aux écoles de cinéma.
- Prêtez votre espace et votre plateforme, créez des événements ou ouvrez des espaces ouverts aux femmes PAADC pour qu'elles puissent se réunir, et faites la promotion de ces espaces, montrant ainsi que vous soutenez les mouvements de base.

✓ LA PRODUCTION

- Honorez le territoire sur lequel se déroule l'événement.
- Recherchez les occasions de présenter les gens les uns aux autres et de mélanger des personnes qui ne se fréquentent pas habituellement.
- Recueillez des statistiques sur les données démographiques des participants.

✓ LA POSTPRODUCTION

- Recueillez des données de sondage ou d'entretien sur l'expérience qualitative des participants.
- Organisez des sessions de suivi après les événements pour les femmes PAADC.
- Tenez pour responsables les membres qui enfreignent vos politiques s'ils mettent les autres mal à l'aise.
- Analysez les données quantitatives et qualitatives et cherchez des moyens d'améliorer vos prochains événements.

✓ LA DISTRIBUTION

- Lorsque vous publiez des photos de votre événement, veillez à ce que ces photos soient inclusives.

ANNEXE A. REVUE DE LA LITTÉRATURE

UNE EXPLORATION LITTÉRAIRE DU MANQUE DE DIVERSITÉ DANS LES ÉVÉNEMENTS DE RÉSEAUTAGE DE L'INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE

Par Jostina Johannes, préparée dans le cadre de l'étude Créer des réseaux inclusifs dans l'industrie du cinéma et de la télévision (Building Inclusive Networks in the Film & Television Industry) de Nauzanin Knight.

LE CONTEXTE

Cette revue de la littérature est basée sur les observations des chercheurs et du conseil d'administration de WIFT-A (Women in Film & Television Alberta), l'agence d'exécution de l'étude. Il a été observé que les femmes afro-descendantes, autochtones, et de couleur (femmes PAADC) sont peu nombreuses à participer aux événements de réseautage de l'industrie. Nous nous sommes demandé si ce phénomène pouvait être observé de la même manière dans d'autres provinces, et avons mené une poignée d'entretiens pilotes informels et non structurés. Le résultat de ces conversations a été qu'elles ont suggéré que ce phénomène était présent dans d'autres provinces. C'est à ce moment-là que nous avons conçu la présente étude pour explorer, de manière qualitative, les facteurs qui pourraient contribuer à l'inclusion/exclusion des femmes PAADC des événements de l'industrie.

Nous nous attendons à ce que cette étude profite à l'ensemble de l'industrie, en permettant aux parties prenantes d'examiner les facteurs qui contribuent à l'inclusion/exclusion des femmes PAADC dans les événements qu'elles organisent ou parrainent, en incluant/accédant à certaines communautés par le biais de « gardiens », en incluant des femmes racialisées et autochtones parmi les personnes qui présenteront/parleront lors des événements afin que les participants minoritaires puissent se voir représentés, et en créant des environnements qui sont proactivement plus inclusifs, etc. En ce qui concerne la présente analyse de la littérature, la littérature sur le sujet est généralement assez limitée ; la plupart des études se concentrant sur la rareté et les luttes des femmes dans l'industrie à l'écran et hors de l'écran (Canadian Media Producers Association, 2017 ; Canadian Media Producers Association, 2018 ; Fraticelli, 2015 ; Galt, 2020 ; Jones & Pringle, 2015 ; Murphy, 2015 ; Pires, 2017 ; Liddy, 2016 ; Welch, 2018 ; Women In Film, 2018 ; Women in Film & Television Toronto, 2012), d'autres abordant celle des femmes et/ou des personnes de couleur (Goulet & Swanson, 2014 ; Hunt, Ramón & Tran 2019 ; Interactive Ontario, 2017 ; Women in View 2018 ; Women In View, 2019) et certaines centrées sur les femmes issues de communautés spécifiques (c'est-à-dire afro-descendantes ou autochtones) (Library of Parliament, 2020 ; Kraicer et al, 2018 ; Lauzen, 2020 ; Liddy, 2020 ; Lind, 2016 ; Martin, 1995). Nous n'avons trouvé presque aucune documentation traitant spécifiquement de l'absence des femmes PAADC dans les espaces de réseautage de l'industrie cinématographique, que ce soit au Canada ou ailleurs (Blair, 2000 ; Wreyford, 2015), bien qu'il y en ait eu quelques-unes sur le réseautage dans d'autres industries (Ibarra, 1993 ; McGuire, 2000 ; McGuire, 2002). Bien que l'étude actuelle tente de commencer à combler cette lacune, de nombreuses questions restent inexplorées et des études quantitatives devront être menées pour confirmer nos résultats. Tout comme l'étude, cette revue est de nature exploratoire et tire des conclusions sur le contexte de la question de l'inclusion/exclusion des femmes PAADC des événements de réseautage de l'industrie à partir de notre lecture de cette base de littérature incomplète.

Le réseautage est fondamental pour réussir dans l'industrie cinématographique. Souvent, et parfois même uniquement, c'est par le biais du réseautage et du bouche-à-oreille que les individus sont amenés à occuper des emplois dans l'industrie (Blair, 2000) et ces connexions sont affectées par la position d'une personne dans la société (Wreyford, 2015). Les femmes et les personnes de couleur sont particulièrement touchées, en raison des barrières structurelles qui limitent leur accès aux réseaux [industriels] importants (Ibarra, 1993). Les conséquences d'un réseau limité comprennent des connaissances restreintes, une diminution des alliances/du soutien social et une mobilité limitée (« le plafond de verre ») (Ibarra, 1993). Dans cette optique, l'observation selon laquelle les femmes PAADC sont absentes des événements de réseautage de l'industrie est troublante. Cette revue de la littérature cherchera à comprendre pourquoi les femmes PAADC sont absentes des événements de réseautage de l'industrie. Nous nous concentrons sur l'industrie de la télévision et du cinéma ; bien qu'il y ait un chevauchement considérable dans les industries de l'écran, le champ de cette étude n'inclura pas les domaines de la RA/RV (réalité augmentée/ réalité virtuelle) ou des jeux.

LA CRÉATION DE LEURS PROPRES ESPACES DE RÉSEAUTAGE

Une des raisons de ne pas assister à un événement est le sentiment de ne pas être la bienvenue ; les femmes PAADC peuvent ne pas assister aux événements de réseautage de l'industrie parce qu'elles ne se sentent pas les bienvenues dans ces espaces. Des échos de ce phénomène sont perceptibles dans des mouvements sociaux tels que le mouvement #OscarsSoWhite de 2016, qui a été mené par des acteurs et des cinéastes de premier plan comme Jada Pinkett Smith et Spike Lee. Le boycott, qui a fait l'objet d'une tendance sur les plateformes de médias sociaux, a mis en évidence la prévalence du racisme dans l'industrie américaine de la télévision et du cinéma en soulignant que la plupart des 7 000 membres de l'Academy of Motion Picture Arts & Sciences qui votent pour les Oscars sont des hommes blancs et âgés. Ces facteurs contribuent à l'oubli/exclusion des créatives afro-descendantes, non seulement aux

Oscars, mais dans toute l'industrie, car cette reconnaissance affecte les films/spectacles que les cadres dirigeants décident de faire (Griggs, 2016).

En d'autres termes, parce que les créatifs noirs américains ne se sentaient pas les bienvenus aux Oscars, ils ont appelé leur communauté à ne pas assister ou à ne pas soutenir la cérémonie des Oscars.

Des effets similaires peuvent avoir un impact sur la participation des femmes PAADC aux événements de réseautage de l'industrie de la télévision et du cinéma. À cet égard, il est intéressant de noter qu'un nombre croissant de groupes et d'événements de réseautage sont créés à travers le Canada en réponse à la marginalisation et au manque d'espaces d'autonomisation dans l'industrie. BIPOC TV & Film (2020) est un exemple de ce type de groupe, qui déclare sur son site web que « le sentiment d'être isolé par le manque général de représentation de PAADC dans l'industrie » les a conduits à lancer ce qu'ils décrivent comme « un mouvement de base » pour assurer une augmentation de PAADC dans le domaine de la télévision et du cinéma.

De même, imagineNATIVE (n.d.), également connu sous le nom de The Centre for Aboriginal Media, travaille activement à la création de réseaux et de possibilités d'emploi pour les créateurs autochtones, ainsi qu'à la création d'un espace sûr pour partager leur art. BLACK WOMEN FILM! (n.d.) crée des occasions de réseautage pour les femmes afro-descendantes dans l'industrie de la télévision et du cinéma et possède une liste croissante de répertoires de femmes afro-descendantes dans l'industrie.

Bien qu'il soit encourageant de voir ces groupes créer des opportunités pour eux-mêmes, cela relègue parfois les femmes PAADC et d'autres groupes marginalisés uniquement à des réseaux au sein de leurs communautés. Lorsque les femmes PAADC ne sont pas présentes dans les événements de réseautage de l'industrie, mais qu'elles sont prévalentes dans les événements/espaces d'organisations telles que celles énumérées ci-dessus, on se demande pourquoi ?

LES FEMMES PAADC ACCUEILLENТ DES FEMMES PAADC

Le « tuyau percé » (« leaky pipeline ») est un terme utilisé pour décrire le phénomène de l'absence des femmes aux postes supérieurs dans les domaines universitaires, en particulier dans les domaines STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) (Liu et al, 2019 ; Barr et al, 2008 ; Schroeder et al, 2013). Ces « percées » se produisent tout au long des étapes de la carrière, de l'acceptation initiale en baccalauréat à l'emploi, de la promotion à la nomination à des postes supérieurs, et ne font qu'empirer à mesure que l'on avance dans le « tuyau », laissant le sentiment que les femmes « s'évaporent » des domaines STEM (Liu et al, 2019). Nous observons un phénomène similaire dans l'industrie du cinéma et de la télévision, où les femmes « s'évaporent » au fur et à mesure qu'elles avancent dans leur carrière (en d'autres termes, qu'elles gravissent l'échelle des postes supérieurs).

Un rapport de Women in View (2019) a exploré l'effet de la présence de femmes PAADC sur la démographie de l'équipe créative, constatant que « l'effet producteur » a un impact particulièrement important. Le rôle du producteur implique l'embauche du réalisateur et du personnel de scénarisation et, dans certains cas, même du reste du personnel (Zeke, 2015), et donc l'identité du producteur a un impact drastique sur les personnes embauchées comme personnel. Selon le rapport, les producteurs ont tendance à travailler dans des équipes composées de plus de 80 % d'hommes, tandis que les productrices travaillent dans des équipes où les rôles clés, tels que les réalisateurs et les scénaristes, sont composés de 41 à 48 % de femmes. En outre, lorsque le producteur est une femme afro-descendante ou autochtone ou une femme de couleur, 22,2 % du personnel sont des femmes PAADC contre 3,57 % pour les productrices blanches ou 3,01 % pour les producteurs (Women in View, 2019). Ainsi, il semble que lorsque des femmes PAADC occupent des postes clés ou supérieurs, un plus grand nombre de femmes PAADC parviennent à faire partie des équipes créatives. Nous nous attendons à voir un effet similaire dans les événements de réseautage de l'industrie ; lorsque les femmes racialisées et autochtones sont activement incluses, surtout dans les postes clés, elles amèneraient plus de femmes PAADC dans ces espaces

et diversifieraient la composition de ces événements et de l'industrie en général.

POUVONS-NOUS GÉNÉRALISER L'EXPÉRIENCE DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE ?

Un autre facteur pouvant contribuer au manque de femmes PAADC dans les événements de réseautage de l'industrie est que les progrès réalisés pour les femmes ou les personnes de couleur n'éliminent souvent pas les obstacles pour les femmes de couleur en particulier. Comme l'explique la théorie de l'intersectionnalité, les systèmes d'oppression se multiplient lorsqu'ils se croisent, comme c'est le cas pour les femmes afro-descendantes, autochtones et de couleur. Les femmes afro-descendantes, par exemple, vivent différemment de leurs homologues femmes blanches et hommes noirs, même si elles partagent avec eux une partie de leur identité (c'est-à-dire la race, le sexe) (Crenshaw, 1989). Dans l'industrie de la télévision et du cinéma, bien que des efforts aient été faits pour être plus inclusifs envers les femmes, ces efforts n'ont pas eu autant d'impact sur les femmes PAADC. Selon un rapport du Dre Martha M. Lauzen pour Boxed In 2019-20 (2020), peut-être en grande partie en raison de l'émergence et de la prévalence des plateformes de diffusion comme Netflix et Disney+, plus de femmes que jamais sont employées à l'écran et hors écran. Sur les services de diffusion, les femmes sont tout aussi susceptibles d'être le protagoniste que leurs homologues masculins (il convient toutefois de noter que l'industrie de la télévision traditionnelle n'a pas fait les mêmes progrès, puisque seuls 24 à 27 % des programmes télévisés ont un protagoniste féminin). Dans les coulisses, les femmes ont atteint des sommets historiques dans les postes clés des coulisses (toutefois, elles ne représentent encore que 30 % des créateurs, réalisateurs, scénaristes, etc.) (Lauzen, 2020). Cependant, nous ne constatons pas de gains similaires pour les femmes PAADC dans l'industrie. Selon le rapport Women in View (2019), en 2017, alors que 28 % des contrats de télévision ont été attribués à des femmes, seulement 1,8 % ont été attribués à des femmes racisées et 0 % à des femmes autochtones. Si l'on considère « l'effet producteur » mentionné plus haut, le sexe du producteur a eu un impact sur

le nombre de femmes travaillant dans les équipes créatives, mais il n'a pratiquement fait aucune différence quant au nombre de femmes PAADC travaillant (un taux de 3,01 % avec un producteur masculin contre 3,57 % avec une productrice). Ce qui a fait une différence, en revanche, c'est lorsque le producteur était une femme racialisée ou autochtone ; dans ces circonstances, 22,2 % de l'équipe créative étaient des femmes PAADC (Women in View, 2019). Si l'on considère les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes, le fait de faire venir une femme blanche ou une femme PAADC n'est pas la solution complète pour résoudre les problèmes d'exclusion, car toutes les femmes, ou même les femmes PAADC ne vivent pas l'industrie de la même manière. Par conséquent, lorsque l'on considère les événements de réseautage de l'industrie, les efforts pour être plus inclusifs lors de ces événements de réseautage ont peut-être échoué à considérer l'intersectionnalité, tout comme cela semble être le cas dans l'industrie dans son ensemble.

ENCORE UNE FOIS : TOUTES LES FEMMES NE SONT PAS PAREILLES

Comme discuté dans la section précédente, les femmes ne vivent pas toutes l'industrie du cinéma et de la télévision de la même manière. Le terme « femmes PAADC » regroupe une diversité de femmes afro-descendantes, autochtones et de couleur, et leurs expériences sont tout aussi diverses.

Dans le contexte canadien, les créateurs autochtones sont particulièrement exclus ou absents, ce qui est expliqué en profondeur dans le rapport Indigenous Feature Film Production in Canada (2013). Selon le rapport, après avoir franchi les barrières socio-économiques systémiques historiques, le travail des cinéastes autochtones est souvent catalogué comme appartenant à un genre cinématographique « autochtone », ce qui limite non seulement leurs perspectives d'emploi, mais aussi leur potentiel de réseautage ; leur travail devient caricatural, ce qui oblige les nouveaux projets à se conformer à ce modèle. L'industrie sous-estime les cinéastes autochtones, leur place dans l'identité canadienne en général, le potentiel inexploité de leurs histoires et leur représentativité de la population des futurs Canadiens. Le rapport explique que, bien que les

autochtones ne représentent qu'un modeste pourcentage de la population du Canada, ils constituent le segment de la population générale qui connaît la croissance la plus rapide, avec un taux de 20 à 45 % sur une période de 5 à 10 ans, comparé à 5 à 8 % pour la population non autochtone. Le rapport indique également que les créatifs autochtones sont sous-valorisés, gagnant en moyenne 30 % de moins que les autres dans l'industrie. En outre, en raison de leur sous-représentation, les créatifs autochtones ont toujours dû faire preuve de talents multiples, en écrivant, en réalisant et/ou en produisant à différents moments de leur carrière (Goulet & Swanson, 2014). Si l'on tient compte de l'intersectionnalité, nous savons que tous ces facteurs ont un impact encore plus grand sur les femmes autochtones que sur leurs homologues hommes. Ces facteurs contribuent à expliquer pourquoi les autochtones, en particulier les femmes autochtones, ne se sentent pas toujours les bienvenus dans l'industrie ou dans les espaces de l'industrie tels que les événements de réseautage.

LA CONCLUSION

Nous avons exploré les raisons pour lesquelles les femmes afro-descendantes, autochtones et de couleur peuvent être exclus des événements de réseautage de l'industrie, mais en faisant cela, nous avons également eu un petit aperçu de la façon dont cela reflète leur inclusion/exclusion dans l'industrie en général. Lorsque les femmes PAADC sont absentes de l'industrie de la télévision et du cinéma, leurs histoires, leurs expériences et leurs perspectives uniques sont également absentes. Bien que la revue de la littérature ait exploré quelques raisons possibles pour lesquelles les femmes PAADC sont absentes des événements de réseautage de l'industrie, et que l'étude actuelle Créer des réseaux inclusifs dans l'industrie du cinéma et de la télévision (Building Inclusive Networks in the Film & Television Industry) s'efforce d'analyser ces délibérations, le manque de littérature sur le sujet nécessite une recherche plus approfondie. Comme mentionné dans l'introduction, le réseautage est vital pour la trajectoire d'une carrière, et l'absence des femmes PAADC des événements de réseautage de l'industrie est préjudiciable non seulement pour leurs carrières, mais aussi pour l'industrie dans son ensemble. Nous espérons qu'à la fin de l'étude, nous aurons un impact positif sur les futures générations de femmes PAADC et que nous contribuerons à rendre l'industrie plus inclusive et plus accessible.

ANNEXE B. PROGRAMME DES ENTRETIENS



PROGRAMME 1 – LES FEMMES PAADC

1. Quel est votre rôle dans l'industrie du cinéma et de la télévision ?
2. Avant Covid-19, diriez-vous que vous participez régulièrement à des événements de réseautage ?
 - a. Si oui, à quels événements assistez-vous ?
3. Pourquoi participez-vous à ces événements de réseautage ? Pourquoi les événements de réseautage de l'industrie sont-ils importants ?
4. Comment décririez-vous votre expérience des événements de réseautage ?
 - a. Pensez-vous que votre expérience des événements de réseautage de l'industrie pourrait être différente de celle des autres étant donné que vous êtes une femme PAADC ?
 - i. Si oui, comment ?
 - ii. Si non, pourquoi ?
5. Cette étude a été conçue parce que nous avons remarqué un manque de femmes PAADC participant à des événements de réseautage dans notre région.
 - a. Est-ce que cela vous étonne ?
 - i. Si non, pourquoi ?
 - ii. Si oui, pourquoi ?
 - b. Avez-vous remarqué ça dans votre région également ?
 - i. Si oui, pourquoi pensez-vous que c'est le cas ?
 - ii. Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui, dans l'industrie de votre région, encourage la diversité des participants ?
6. Avez-vous déjà bénéficié d'un avancement de carrière / été embauchée en conséquence directe de votre participation à un événement de réseautage de l'industrie ?
 - a. Si non, pourquoi pensez-vous que c'est le cas ?
7. Lorsque vous participez à des événements de réseautage, constatez-vous souvent une représentation diversifiée parmi les présentateurs, les présidents ou les panélistes ?
 - a. Si non, ça vous fait sentir comment ?
 - b. Lorsque c'est le cas, comment vous sentez-vous ?
8. Diriez-vous que les organisations de cinéma et de télévision font un effort pour faire circuler les invitations à leurs événements parmi les communautés PAADC ?
 - a. Si oui, cela favorise-t-il la participation des réalisateurs de PAADC aux événements de réseautage de l'industrie ?
 - b. Si non, quel impact cela a-t-il ?
9. Que doivent faire les organisations et les organisateurs d'événements pour encourager la participation des femmes PAADC à leurs événements ?
10. Que pensez-vous que les communautés PAADC doivent faire au sein de leurs communautés pour encourager la participation des femmes PAADC aux événements de l'industrie ?
11. Comment pensez-vous que l'industrie pourrait changer, le cas échéant, lorsque nous verrons une représentation accrue de femmes PAADC participant aux événements de réseautage de l'industrie ?
12. Y a-t-il autre chose que nous ne vous avons pas demandé et que vous aimeriez partager ?
13. Pour nos dossiers, accepteriez-vous d'indiquer votre race/ethnicité, votre âge ? Êtes-vous membre d'un autre groupe minoritaire que vous aimeriez divulguer ?

PROGRAMME 2 – LES FEMMES BLANCHES (GROUPE TÉMOIN)

1. Quel est votre rôle dans l'industrie du cinéma et de la télévision ?
2. Avant Covid-19, diriez-vous que vous participez régulièrement à des événements de réseautage ?
 - a. Si oui, à quels événements assistez-vous ?
3. Pourquoi participez-vous à ces événements de réseautage ? Pourquoi les événements de réseautage de l'industrie sont-ils importants ?
4. Comment décririez-vous votre expérience des événements de réseautage ?
 - a. Pensez-vous que votre expérience des événements de réseautage de l'industrie pourrait être différente de celle des hommes participant aux mêmes événements ?
 - i. Si oui, comment ?
 - ii. Si non, comment ?
5. Avez-vous déjà bénéficié d'un avancement de carrière / été embauchée en conséquence directe de votre participation à un événement de réseautage de l'industrie ?
 - a. Si non, pourquoi pensez-vous que c'est le cas ?
6. Lorsque vous participez à des événements de réseautage, constatez-vous souvent une représentation des femmes parmi les présentateurs, les présidents ou les panélistes ?
 - a. Si non, ça vous fait sentir comment ?
7. Diriez-vous que les organismes de cinéma et de télévision font un effort pour faire circuler les invitations de manière à encourager la participation des femmes ?
8. Cette étude a été conçue parce que nous avons remarqué un manque de femmes PAADC participant à des événements de réseautage dans notre région.
 - a. Est-ce que cela vous étonne ?
 - i. Si non, pourquoi ?
 - ii. Si oui, pourquoi ?
 - b. Avez-vous remarqué ça dans votre région également ?
 - i. Si oui, pourquoi pensez-vous que c'est le cas ?
 - ii. Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui, dans l'industrie de votre région, encourage la diversité des participants ?
9. Que peut faire la communauté du cinéma et de la télévision de votre région (les organisations cinématographiques, en particulier) pour accroître la représentation des femmes PAADC lors des événements de réseautage ?
10. Que peuvent faire les organisations de cinéma et de télévision de votre région pour rendre leurs événements plus accueillants pour tous les participants ?
11. Que peuvent faire les organisations de cinéma et de télévision pour s'assurer que les événements de réseautage qu'elles organisent aboutissent à des résultats en matière d'avancement professionnel pour les femmes, en particulier les femmes PAADC ?
12. Comment pensez-vous que l'industrie pourrait changer, le cas échéant, lorsque nous verrons une représentation accrue de femmes PAADC participant aux événements de réseautage de l'industrie ?
13. Y a-t-il autre chose que nous ne vous avons pas demandé et que vous aimeriez partager ?
14. Pour nos dossiers, accepteriez-vous d'indiquer votre race/ethnicité, votre âge ? Êtes-vous membre d'un autre groupe minoritaire que vous aimeriez divulguer ?



ANNEXE C.

FACTEURS INDIVIDUELS AGGRAVANTS OU ATTÉNUANTS VIS-À-VIS DE L'INCLUSION / EXCLUSION

Les données présentées dans le corps de cet article offrent un récit maître des facteurs des événements de réseautage du cinéma et de la télévision qui contribuent à l'inclusion/exclusion des femmes afro-descendantes et autochtones et des femmes de couleur (femmes PAADC). Notre rapport se concentre principalement sur ces facteurs, car ils sont directement applicables à l'industrie – l'industrie peut utiliser ces données pour construire des réseaux plus inclusifs dans le cinéma et la télévision. Par conséquent, les données, pour la plupart, sont présentées dans une manière globale ci-dessus. Cependant, nous n'avons pas voulu passer sous silence les facteurs individuels qui ont joué un rôle dans l'expérience des femmes PAADC participant à des événements de réseautage. Cette discussion ne doit pas détourner l'attention de la conversation sur les facteurs systémiques et structurels qui dissuadent les femmes PAADC de participer aux événements de réseautage.

Nous avons identifié plusieurs facteurs individuels qui ont un impact sur l'inclusion/exclusion lors des événements de réseautage. Ces thèmes ont été soulevés par nos participantes elles-mêmes

et ont été distillés à partir d'un nombre significatif d'entrevues (définis par trois ou plus), afin de justifier une discussion et une enquête plus approfondies.

1. Le statut et la reconnaissance de la carrière
2. L'extraversion/introversion
3. Le privilège (préférence pour la peau claire, expérience de la navigation dans les espaces blancs et moyens financiers)
4. La tendance à nier ou à justifier les micro-agressions
5. L'âge
6. Répondre aux normes nord-américaines en matière de « beauté » (préjugé de beauté, « lookism »)
7. Le statut d'affiliation (syndicat/gilde/agence/mentor)
8. La race
9. La culture, la religion, la sexualité et la langue

Nous allons aborder brièvement chacun de ces thèmes ci-dessous.



1. LE STATUT DE LA CARRIÈRE ET LA RECONNAISSANCE

Dans l'ensemble, les femmes PAADC de haut niveau, en particulier celles qui ont des rôles décisionnels au sein des institutions et des organisations, ont eu une expérience plus accueillante lors des événements de réseautage du cinéma et de la télévision. Elles ont bénéficié d'une reconnaissance et d'une certaine influence dans le secteur et ont été approchées par d'autres. Elles ont mis en contraste leur expérience du réseautage actuel avec la façon dont elles ont été traitées et perçues au début de leur carrière et lorsqu'elles faisaient leurs premiers pas dans l'industrie. Au début de leur carrière, elles ont connu une grande partie de l'exclusion, de la marginalisation et des micro-agressions décrites par d'autres participantes qui étaient plus nouvelles dans l'industrie du cinéma et de la télévision.

2. EXTRAVERSION/INTROVERSION

Indépendamment de leur statut d'ancienneté et de carrière, de leur race ou de leur âge, les participantes qui se décrivaient comme introverties étaient, sans surprise, moins susceptibles d'avoir une expérience positive du réseautage que les extraverties. Elles étaient également plus sensibles aux signaux sociaux négatifs et aux micro-agressions que leurs homologues extraverties.

« ...Je pense qu'être introverti/extraverti fait une différence. ...J'ai un groupe de 5-6 [amies], nous sommes toutes des femmes réalisatrices de documentaires et nous nous soutenons mutuellement dans nos carrières. Et... je sais que pour certaines personnes de ce groupe... [le réseautage] est fatigant... elles sont plus introverties alors que je suis extravertie, alors... j'aime aller à ces événements, mais c'est juste ma personnalité et je l'attribue au fait que je suis extravertie. »

« Je ne pense pas que je dirais que j'en ai fréquenté beaucoup. J'ai l'impression d'avoir assisté à assez d'événements pour mon niveau de sociabilité (rit) je suis un peu introvertie. Cependant, je comprends l'importance de se montrer et de rencontrer de nouvelles personnes ... Les événements de réseautage ont cette illusion, c'est une situation sociale forcée. Mais j'ai essayé de le voir plus comme une opportunité de rencontrer des gens qui partagent les mêmes idées et donc... j'ai commencé à m'ouvrir à cette idée ou à l'aborder avec cette mentalité... et je sens que ça a été beaucoup mieux pour moi, mais je suis toujours timide, je dirais (rit). »

3. LE PRIVILÈGE (PRÉFÉRENCE POUR LA PEAU CLAIRE, EXPÉRIENCE DE LA NAVIGATION DANS LES ESPACES BLANCS ET MOYENS FINANCIERS)

Dans leurs entretiens, certaines participantes ont reconnu qu'elles bénéficiaient d'un certain niveau de « privilège » qui leur permettait de naviguer plus facilement dans les événements de réseautage de l'industrie, et surtout d'établir des liens avec les décideurs, qui étaient pour la plupart des espaces blancs.

Le préjugé de la peau claire, selon certaines, a affecté leurs interactions. Elles décrivent comment le colorisme (c'est-à-dire comment les préjugés liés à la couleur de la peau affectent l'égalité raciale) existe dans l'industrie et comment, en tant que femmes PAADC à la peau claire, elles ont pu naviguer plus facilement dans les espaces sociaux et les événements de l'industrie.

« ... il y avait cette impression, en tant que jeune femme brune à la peau claire, qu'il y a une façon pour les jeunes femmes, vous savez... d'être « utiles » ou autre, au moins avant de se marier. »

« Je pense que mon point de vue est également très différent parce que je ressemble à une blanche, et j'ai donc été au courant de beaucoup de conversations dont je ne suis pas sûr que la culture dominante voulait que la communauté PAADC soit informée. Je sais donc à quel point cette industrie est biaisée et raciste, et à quel point les attentes en matière de talent sont moins élevées pour les communautés diverses, qui sont également infantilisées. Ainsi, toute personne issue spécifiquement de la communauté PAADC, mais aussi de la communauté diversifiée est attendue comme étant émergente, et non établie. »

« ...C'est intéressant parce que je ressemble à ça. J'ai une sorte d'ambiguïté ethnique, surtout si l'on considère la saison que nous vivons (rires)... alors j'ai l'impression de pouvoir passer entre les espaces blancs et les espaces PAADC. Donc, je pense que [mon expérience] est différente... »

D'autres ont décrit leur expérience de la navigation dans les espaces blancs comme ayant un impact sur la manière dont ils étaient reçus par les Blancs lors des événements de réseautage du secteur. Mais à cela s'ajoutent les effets épuisants de la nécessité de « code-switching » (l'alternance de codes culturels et linguistiques) ou de jouer le rôle d'une personne à laquelle elles ne s'identifient pas complètement pour être acceptées.

« Tout d'abord, beaucoup de cinéastes de la communauté afro-descendante sont mixtes ... Je ne pense pas que ce soit une coïncidence... nous sommes ceux qui cochent les cases, car la proximité de la blancheur donne du pouvoir. Je vois cela en jeu et j'espère que ces discussions le renversent de plus en plus. ... Je pense que beaucoup d'entre nous sont dans cette position. ...être un cinéaste requiert beaucoup de privilèges. Il y a beaucoup d'obstacles à franchir ; c'est un secteur très difficile... avant tout, il y a l'éducation... La plupart des cinéastes sont très, très bien éduqués. Et donc, si vous n'avez pas un certain niveau d'éducation, vous ne passerez pas la porte. Si vous en avez, vous avez été dans beaucoup d'espaces blancs. Je pense donc que la communauté des cinéastes n'est pas vraiment diversifiée en raison des nombreux obstacles à l'accès. »

Comme l'a mentionné la participante ci-dessus, le niveau d'éducation a joué un rôle dans leurs expériences, de même que les moyens financiers.

« ...ils [c'est-à-dire les décideurs] veulent que les choses passent par des voies formelles et je ne pense pas qu'ils reconnaissent qu'une voie formelle peut être une barrière à l'entrée. Et, pour beaucoup de personnes de couleur, même obtenir un agent... pour les prendre au sérieux est pratiquement impossible... il faut être vraiment tenace, s'accrocher, ne pas aller nulle part... une chose difficile à faire parce qu'il y a un tas d'autres problèmes dans la communauté, y compris le manque de soutien des parents ou le fait de ne pas nécessairement venir d'une famille de classe moyenne supérieure, établie, qui permet la poursuite des arts comme une forme raisonnable de gagner sa vie. Et ce qui m'a contrarié à ce moment-là, c'est l'absence de curiosité et d'intérêt de la part de ces personnes [c'est-à-dire les décideurs] qui sont censées être les faiseurs de goût dans l'industrie. »

4. LA TENDANCE À NIER OU À JUSTIFIER LES MICRO-AGRESSIONS

Nous avons remarqué lors de nos entretiens que certaines participantes avaient tendance à nier avoir subi des micro-agressions, bien qu'elles décrivent des incidents qui pourraient être considérés par des observateurs externes comme des micro-agressions. Ou bien elles ont même essayé de justifier les actions de la personne ayant commis l'agression et se sont blâmées elles-mêmes. Nous le mentionnons brièvement, car ce phénomène fausse les données, puisque nous avons enregistré les réponses des participantes à leur valeur nominale.

Le fait de présenter les micro-agressions comme des actes commis « naïvement » ou de minimiser le phénomène est un élément qui est apparu dans quelques entretiens.

« Non, je dois dire que non [je n'ai pas été victime de micro-agressions lors d'événements de l'industrie]. Je l'ai vu... c'est tellement micro que c'est un sous-entendu... je n'appellerais pas ça une micro-agression, mais un sous-entendu du regard, « tu n'as pas ta place ici », tu vois ce que je veux dire. À moins que ce ne soit... ceux qui ont réussi, je n'ai pas senti qu'ils valorisaient les autres... une micro-agression non, un sous-entendu oui. Et parfois c'est un peu pire. »

Ce qui a préoccupé les chercheurs et qui se relie au discours sur le racisme intériorisé (l'intériorisation de l'oppression raciale par les personnes racialisées), c'est que certaines individus PAADC ont justifié les actions de la personne qui a commis la micro-agression, se sont blâmées elles-mêmes ou ont pensé qu'elles auraient pu faire quelque chose de différent pour rendre la conversation avec l'agresseur « moins dédaigneux ».

« ...par exemple, la femme de l'homme qui a touché mes cheveux, assise à la table et qui l'a vu faire, je n'appellerais pas ça une micro-agression, c'est plutôt innocent, c'est stupide. Genre, pourquoi tu ferais ça ? ... Et c'est de la naïveté... les micro-agressions dans le comportement canadien sont encore plus subtiles, car elles sont enveloppées de beaucoup de politesse... Et je me retrouve souvent à avoir des conversations parallèles avant et après et à essayer de comprendre si on peut changer ce récit par quelque chose que l'on peut faire. Genre, est-ce que c'est possible ? Alors, j'aime toujours retourner la situation sur moi-même. Y a-t-il quelque chose que je peux faire pour que la conversation ne soit plus dédaigneuse ? »

5. L'ÂGE

L'âge a été largement discuté. En bref, à moins que cela ne soit lié au préjugé de beauté ci-dessus, les jeunes cinéastes de notre échantillon ont eu l'impression de ne pas être prises au sérieux lors des événements de réseautage. Elles ont senti que l'âge est souvent lié à tort au statut de la carrière, ce qui entraîne des interactions parfois dédaigneuses.

6. RÉPONDRE AUX NORMES NORD-AMÉRICAINES EN MATIÈRE DE « BEAUTÉ » (PRÉJUGÉ DE BEAUTÉ, « LOOKISM »)

Le préjugé de beauté (préjugé prosocial en faveur des personnes « séduisantes ») joue un rôle dans de nombreux contextes, combien plus dans l'industrie cinématographique. Des recherches approfondies ont été menées sur ce préjugé dans

d'autres domaines, démontrant que les personnes physiquement attirantes ont plus de chances d'être prises en considération pour un emploi et d'être embauchées. Ils ont tendance à gagner des salaires plus élevés et ils sont plus susceptibles de progresser rapidement dans leur carrière (Maestripieri et al., 2017).

Quelques-unes de nos participantes ont suggéré que cela affecte de manière disproportionnée les femmes de l'industrie cinématographique, et en particulier les femmes PAADC qui, historiquement, ne correspondent pas aux normes nord-américaines de beauté.

« La différence entre le réseautage social et le réseautage d'affaires est vraiment similaire et cela signifie tous les mêmes qualificatifs ... la fille qui correspond à la beauté la plus stéréotypée va recevoir beaucoup d'attention. Tu sais, des gens bizarres avec de grandes idées ne vont pas forcément rencontrer d'autres personnes... J'en ai été témoin, et je pense que j'ai définitivement ressenti le parti pris du privilège de la beauté, et je pense qu'il y a encore une misogynie bien ancrée dans le milieu, selon laquelle les filles sont là pour que vous les regardiez et les garçons pour vous présenter leurs histoires... »

7. LE STATUT D'AFFILIATION (SYNDICAT/GUILDE/AGENCE/MENTOR)

L'un des défis auxquels certaines personnes ont été confrontées lors du réseautage était de ne pas être représentées, de ne pas avoir d'agent ou de ne pas être affiliées. Il y avait un sentiment que le fait d'être représenté ou affilié donnait de la crédibilité et du poids à ses interactions lors d'événements de réseautage, donnait accès aux décideurs par le biais de se présenter « officiellement », et les branchait sur des conversations et des réseaux qui étaient généralement inaccessibles. C'était un obstacle significatif pour certaines femmes PAADC.

8. LA RACE

Il est ressorti de nos entretiens que certaines communautés, notamment les communautés autochtones et afro-descendantes, sont confrontées à des types particuliers de racisme

au sein de l'industrie et de la société, ce qui constitue des obstacles distincts et importants à l'entrée dans les réseaux sociaux dans le domaine du cinéma et de la télévision. Le fait de soulever cette question n'a pas pour but de minimiser les expériences des femmes issues d'autres groupes, il est simplement mentionné ici comme un facteur qui devrait être pris en compte par l'industrie au moment où elle élabore de nouvelles initiatives visant à accroître la diversité et l'inclusion au sein des réseaux sociaux ; elle prévient qu'une approche unique ne sera pas suffisante.

« Je pense que toute personne ayant les yeux ouverts a pu voir comment les artistes autochtones ... sont confrontés à un type particulier de racisme, tout comme les Noirs, en raison de notre histoire dans cette partie du monde, qui ne se limite pas à la mise en esclavage de certains de nos ancêtres, mais qui y est liée. Et les différentes façons dont cette histoire a continué à se manifester dans nos vies au fil des siècles. Le type de racisme auquel nous avons été confrontés se manifeste dans tous les aspects de la société, y compris dans l'industrie cinématographique. Nous avons été confrontés à des types particuliers de stéréotypes que nous avons vus en grandissant sur les écrans et à la télévision, c'est une façon de montrer qu'il existe un type spécifique de racisme. Nous sommes confrontés à une façon particulière dont les gens jugent nos corps. D'une manière qui est spécifique et manifeste dans les images que nous voyons au cinéma et à la télévision. Suppositions sur notre intelligence, suppositions sur notre similitude. »

Pour illustrer la différence d'expérience des femmes afro-descendantes et autochtones dans l'industrie cinématographique, lorsqu'on leur a demandé si leur expérience des événements de réseautage avait été différente de celle des autres du fait qu'elles sont PAADC, 100 % des femmes autochtones et 100 % des femmes afro-descendantes (et des femmes biraciales d'origine africaine mixte) parmi nos participantes ont répondu oui. Ce chiffre est à comparer aux 75 % de l'échantillon total. Une autre différence significative sur laquelle nous attirerons l'attention est que 90 % des femmes afro-descendantes (et des femmes biraciales d'origine africaine mixte) ont subi des micro-agressions, contre 51 % de l'échantillon général. Seules 10 % des femmes afro-descendantes (et des femmes biraciales d'origine africaine mixte) et 25 % des femmes autochtones ont déclaré avoir eu une expérience généralement positive lors des événements de réseautage.

Il y avait le sentiment que les femmes issues de ces communautés, qui ont été particulièrement privées de leurs droits dans la société et qui n'ont pas été soutenues dans leur carrière, doivent « repartir de zéro » et se battre pour elles-mêmes d'une manière que les autres n'ont pas à faire.

En raison de la méthodologie de notre étude, la taille de notre échantillon était assez petite ; ces données doivent être approfondies et d'autres études doivent être menées pour déterminer dans quelle mesure ces différences peuvent être démontrées avec une plus grande puissance statistique.

9. LA CULTURE, LA RELIGION, LA SEXUALITÉ ET LA LANGUE

« Dans nos familles, le cinéma et les films ne sont généralement pas considérés comme un choix de carrière viable. Quand on est jeune et qu'on regarde des films, on ne se voit pas représenté. À la télévision, on n'est pas représenté, donc il n'y a pas d'encouragement pour nous. Il faut être extrêmement têtu et persévérant en tant que personne de couleur pour se lancer dans cette industrie alors que sa famille ou la société ne l'encourage pas du tout. »

Dans nos entretiens, nous avons discuté des barrières qui existent au sein des communautés PAADC.

Le mode de vie consistant à assister régulièrement à des événements ou à donner la priorité à cet aspect de la vie sociale, en particulier les événements où l'on sert de l'alcool, n'était pas toujours considéré comme « approprié » dans tous les contextes culturels et religieux pour les femmes. En outre, certaines participantes (en particulier celles du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, ainsi que celles d'Asie de l'Est et du Sud-Est) ont mentionné que le cinéma n'était pas toujours considéré comme un choix de carrière viable pour les femmes et/ou que le « statut » de cinéaste était inférieur à d'autres choix de carrière aux yeux de leur famille et de leur communauté. Certaines se sont battues contre les stéréotypes de leur famille selon lesquels le cinéma n'est pas une profession qui permet

de gagner sa vie (« l'artiste affamé ») et ont noté qu'il n'y avait pas assez d'éducation dans leur communauté sur toutes les professions potentielles qui existent dans l'industrie cinématographique (en particulier les postes d'équipe ou le travail dans le bureau de production).

D'autres barrières culturelles ont été mentionnées. Par exemple, au sein des communautés autochtones, certaines participantes ont noté que certains cinéastes se sentent en désaccord avec les pratiques coloniales et les modes de présenter des projets et de réseautage qui ont lieu lors des événements. Au sein de la communauté d'Asie de l'Est, il y avait des obstacles en termes de déférence lorsqu'on s'adressait à des cinéastes ou à des décideurs plus âgés, en raison des scripts culturels sur le niveau de respect que l'on doit avoir lorsqu'on s'adresse à une personne d'un âge plus avancé.

« ...je trouve que, souvent, je ne me donne pas assez d'espace dans les événements parce que je suis la plus jeune et que je devrais donc écouter et respecter les autres au lieu de parler et peut-être de ne pas être d'accord. »

Parmi les participantes qui se sont identifiées comme musulmanes, certaines ont eu le sentiment d'être victimes d'un autre type de micro-agression lors des événements de réseautage, en particulier l'islamophobie et les stéréotypes fondés sur la perception qu'ont les autres de ce à quoi « les femmes musulmanes devraient ressembler » et de ce à quoi « un musulman est censé ressembler ». Cela a également un impact sur le type de récits qui sont acceptés.

« L'islamophobie est un sujet intéressant. On s'attend à ce qu'il s'agisse d'une histoire d'abus, ou des choses comme ça. Je pense qu'on remet souvent en question les expériences vécues des gens parce qu'on n'a pas forcément envie de les entendre. »

Dans les plus petits centres en particulier, les femmes et les personnes non binaires de la communauté LGBTQ2S+ se heurtent à des obstacles supplémentaires à l'inclusion dans les événements de réseautage de l'industrie et ont du mal à trouver d'autres personnes de la même communauté ou intéressées à raconter leurs histoires.

« Je pense que c'est aussi reconnaître le privilège que représente l'organisation d'un événement de réseautage... les personnes marginalisées et racialisées... [ont] peur, elles ne connaissent personne et ne savent pas comment elles seront perçues, et elles n'ont pas d'autres PAADC de la communauté LGBTQ2S+ pour les comprendre... »

Cela a conduit une participante à quitter sa communauté pour se rendre dans un centre plus grand.

« ...il n'y avait... aucun événement où l'on pouvait rencontrer des gens et les « frères de cinéma » qui se soutenaient mutuellement n'étaient pas du tout réceptifs à ce que je vienne me présenter. ... donc ce n'était pas un environnement accueillant... beaucoup de gens sont partis... ce n'était pas un environnement accueillant pour une personne autochtone de la communauté LGBTQ2S+... »

De même, les participantes qui s'identifiaient comme faisant partie de la communauté des PAADC handicapés ont eu du mal à trouver d'autres personnes dans les cercles de réseautage avec lesquelles elles pouvaient établir des liens, ce qui a eu un effet décourageant.

« ...Femmes noires [de la communauté sourde], où sommes-nous ? Que faisons-nous ici à [nom de la province retenu], avons-nous un mouvement en cours, que faisons-nous pour soulever des préoccupations ? Lorsque tu es dans tes silos, tu te remets en question. »

Les barrières linguistiques ont été mentionnées dans deux contextes, l'un en relation avec la communauté immigrante et l'autre, qui pose une difficulté supplémentaire à l'intégration dans le cadre du réseau. Il a été discuté de la difficulté d'être francophone au sein d'une majorité anglophone ou anglophone au sein d'une majorité francophone.

WINNER



16 HUDSON

Production Company: *Big Bad Boo Studios*
Distributor: *Big Bad Boo Studios*
Original Broadcaster: *TVO*



LA BIBLIOGRAPHIE

Barr, D. A., Gonzalez, M. E., & Wanat, S. F. (2008). The leaky pipeline: Factors associated with early decline in interest in premedical studies among underrepresented minority undergraduate students. *Academic Medicine*, 83, 503–511. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31816bda16>.

BIPOC TV & Film. (2020). About. <https://www.bipocvandfilm.com/>
BLACK WOMEN FILM! (n.d.). About. <https://www.blackwomenfilm.ca/team>.

Canadian Media Producers Association. (2017). Women & Leadership: A Study of Gender Parity and Diversity in Canada's Screen Industries. TeleFilm. Retrieved from <https://telefilm.ca/wp-content/uploads/study-cmpa-women-and-leadership-2017-01-30.pdf>.

Blair, H. (2000). Active networking: The role of networks and hierarchy in the operation of the labour market in the British film industry. *Management Research News*, 23(9/10/11), 20-21.

Canadian Media Producers Association. (2017). Women & Leadership: A Study of Gender Parity and Diversity in Canada's Screen Industries. TeleFilm. Retrieved from <https://telefilm.ca/wp-content/uploads/study-cmpa-women-and-leadership-2017-01-30.pdf>.

Canadian Media Producers Association. (2018, May 10). Study on Gender Parity on the Boards and Senior Leadership Levels of Canadian Artistic and Cultural Organizations.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *u. Chi. Legal f.*, 139.

Griggs, B. (2016, January 19). Jada Pinkett Smith, Spike Lee to boycott Oscars ceremony. CNN. <https://www.cnn.com/2016/01/18/entertainment/oscars-boycott-spike-lee-jada-pinkett-smith-feat/index.html>.

Fratlicelli, R. (2015). Women In View On Screen: October 2015 Report. Women in View. Retrieved from <http://womeninview.ca/wp-content/uploads/2016/01/Women-In-View-On-Screen-2015.pdf>

Fisher, J. F. (2020, February 14). How to get a job often comes down to one elite personal asset, and many people still don't realize it. CNBC. Retrieved July 12, 2021, from <https://www.cnn.com/2019/12/27/how-to-get-a-job-often-comes-down-to-one-elite-personal-asset.html>.

Fitchburg State University, Anti-racism resources, <https://fitchburgstate.libguides.com/c.php?g=1046516&p=7619360>, last update 2 April 2021, retrieved on 19 September 2021.

Galt, F. (2020). Women's Activism Behind the Screens: Trade Unions and Gender Inequality in the British Film and Television Industries. Bristol: Bristol University Press.

Goulet, D., & Swanson, K. (2014). Indigenous Feature Film Production in Canada: A National and International Perspective. ImagineNATIVE Film+ Media Arts Festival.

Ho, Helen Kim, "8 ways people of color are tokenized in Non-Profits," Medium, <https://medium.com/the-nonprofit-revolution/8-ways-people-of-color-are-tokenized-in-nonprofits-32138d0860c1>, retrieved on 19 September 2021.

Houle, R. (2020, August 13). Ethnicity, Language and Immigration Thematic Series Changes in the socioeconomic situation of Canada's Black population, 2001 to 2016. Statistics Canada. Retrieved July 19, 2021, from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020001-eng.htm>.

Hunt, D., Ramón, A. C., & Tran, M. (2019). Hollywood diversity report 2019: Old story, new beginning. College of Social Sciences of University of California, Los Angeles.

Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18(1), 56-87.

ImagineNATIVE. (n.d.). About. <https://imaginenative.org/>

Interactive Ontario. (2017). A Diversity & Inclusion Toolkit for The Interactive Digital Media Industry. Retrieved from https://interactiveontario.com/wp-content/uploads/2017/10/io_diversity_inclusion_toolkit_2017_ENGLISH_optimized_web.pdf

- Jones, D., & Pringle, J. K. (2015). Unmanageable inequalities: sexism in the film industry. *The Sociological Review*, 63, 37-49. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-954X.12239>.
- Kraicer, E., Meisner, A., Sims, M., & Svaikovsky, V. (2018). Racial lines: race, ethnicity and dialogue in 780 hollywood films, 1970-2014. Retrieved from https://txtlab.org/wp-content/uploads/2019/01/Racial_Lines_2018.pdf
- Lauzen, M. M. (2020). Boxed In 2019-20: Women On Screen and Behind the Scenes in Television. The Center for the Study of Women in Television and Film. Retrieved from <https://womenintvfilm.sdsu.edu/boxed-in-2019-20-women-on-screen-and-behind-the-scenes-in-television/>
- Library of Parliament. (2020, June 19). Resilience on Screen – Contributions of First Nations, Inuit and Métis filmmakers. HillNotes. Retrieved from <https://hillnotes.ca/2020/06/19/resilience-on-screen-contributions-of-first-nations-inuit-and-metis-filmmakers/>.
- Liddy, S. (2016). “Open to all and everybody”? The Irish Film Board: accounting for the scarcity of women screenwriters. *Feminist Media Studies*, 16(5), 901-917.
- Liddy, S. (2020). *Women in the international film industry: Policy, practice and power*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Lind, R. A. (Ed.). (2016). *Race and gender in electronic media: content, context, culture*. Routledge.
- Liu, S.-N. C., Brown, S. E. V., & Sabat, I. E. (2019). Patching the “leaky pipeline”: Interventions for women of color faculty in STEM academia. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 32–39.
- Maestriperi D, Henry A, Nickels N. Explaining financial and prosocial biases in favor of attractive people: Interdisciplinary perspectives from economics, social psychology, and evolutionary psychology. *Behav Brain Sci*. 2017 Jan;40:e19. doi: 10.1017/S0140525X16000340. Epub 2016 Jun 10. PMID: 27283466.
- Martin, M. T. (1995). *Cinemas of the Black diaspora: diversity, dependence, and oppositionality*. Detroit: Wayne State University Press.
- McGuire, G. M., (2000), ‘Gender, race, ethnicity, and networks’, *Work and Occupations*, 27 (4): 500–523.
- McGuire, G. M., (2002), ‘Gender, race and the shadow structure: a study of informal networks and inequality in a work organization’, *Gender & Society*, 16 (3): 303–322.
- Murphy, J. N. (2015). The role of women in film: Supporting the men--An analysis of how culture influences the changing discourse on gender representations in film. Retrieved from <http://scholarworks.uark.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=jouruht>.
- Pires, C. (2017). *The Gender Wage Gap in the Film Industry: A Review of Literature*. Retrieved from <https://scholar.dominican.edu/senior-theses/84/>.
- Schroeder, J., Dugdale, H. L., Radersma, R., Hinsch, M., Buehler, D. M., Saul, J., . . . Horrocks, N. P. (2013). Fewer invited talks by women in evolutionary biology symposia. *Journal of Evolutionary Biology*, 26, 2063–2069. <https://doi.org/10.1111/jeb.12198>.
- “Social Identities and Systems of Oppression.” National Museum of African American History and Culture, 17 July 2020, <https://nmaahc.si.edu/learn/talking-about-race/topics/social-identities-and-systems-oppression>.
- University of New Hampshire, “Making the invisible visible: Gender Microaggressions,” found at https://www.unh.edu/sites/default/files/departments/office_of_the_provost/Academic_Admin/gendermicroaggressions.pdf, retrieved on 19 September 2021.
- Welch, R. (Ed.). (2018). *When Women Wrote Hollywood: Essays on Female Screenwriters in the Early Film Industry*. McFarland.
- Wing, Capodilupo, Torino, Bucceri, Holder, Nadal, Esquilin (2007), “Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice,” *American Psychologist*, 62, 4, 271-286, found at <https://sph.umn.edu/site/docs/hewg/microaggressions.pdf>, retrieved on 19 September 2021.

Women In Film. (2018). Reframe: Expand The Story. Change The World. Retrieved from <https://deadline.com/wp-content/uploads/2018/03/reframe-booklet.pdf>.

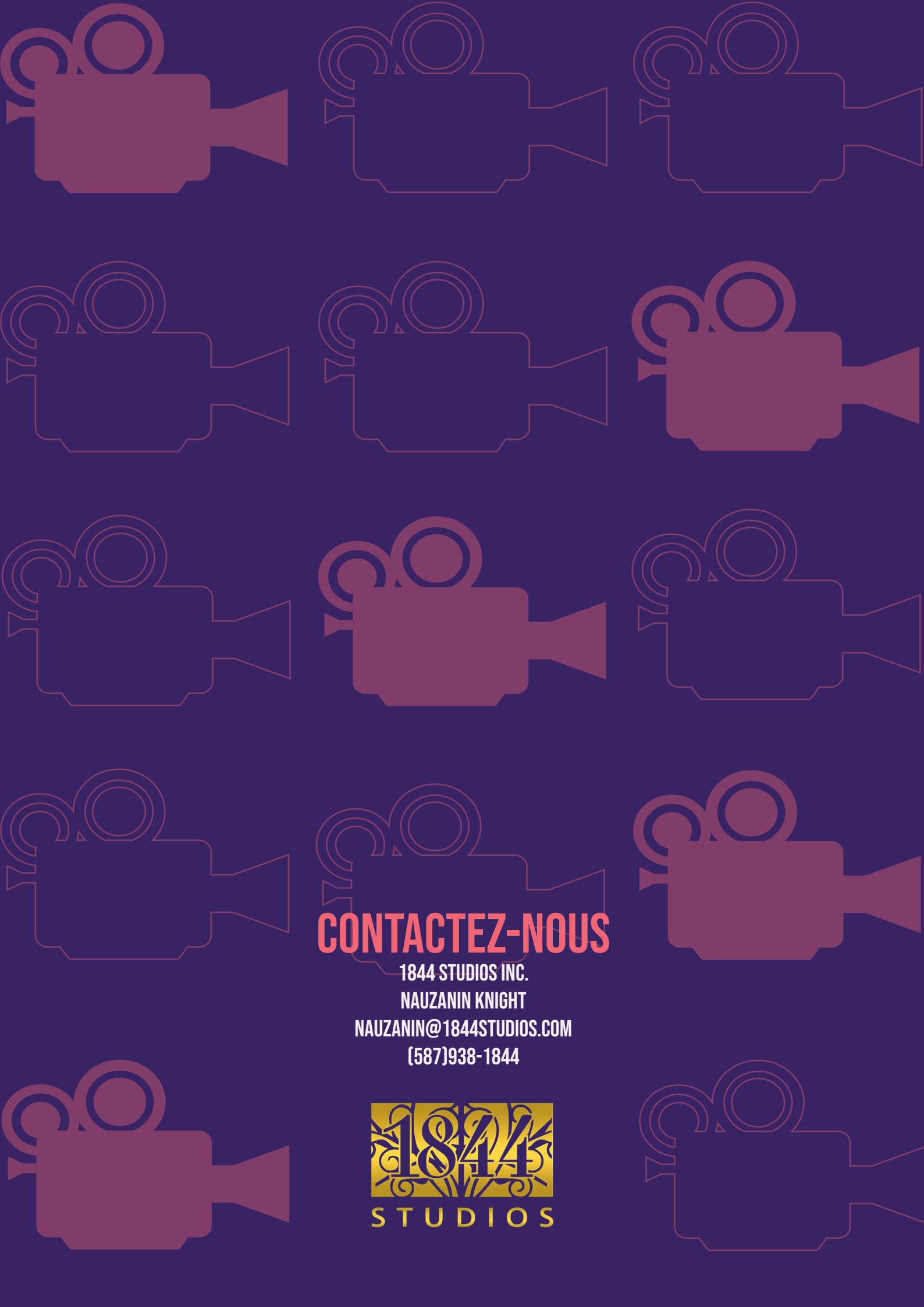
Women in Film & Television Toronto. (2012). Frame Work II: Canada's Screen-Based Workforce. Retrieved from http://www.culturalhrc.ca/sites/default/files/research/Framework_-_Employment_in_Canadian_Screen-Based_Media_-_A_National_Profile-en.pdf.

Women in View. (2018). MediaPLUS+: women + diversity= the big picture. Retrieved from http://womeninview.ca/wp-content/uploads/2019/02/MediaPlus_Eng_WEB-Jan-26.pdf.

Women In View. (2019). Women In View: On Screen Report. Retrieved from <http://womeninview.ca/wp-content/uploads/WIVOS19-Full-Report.pdf>.

Wreyford, N. (2015). Birds of a feather: Informal recruitment practices and gendered outcomes for screenwriting work in the UK film industry. *The Sociological Review*, 63, 84-96.

Zeke. (2015, June 16). So What Exactly IS A Film Producer? New York Film Academy. Retrieved from <https://www.nyfa.edu/student-resources/so-what-exactly-is-a-film-producer/>.



CONTACTEZ-NOUS

1844 STUDIOS INC.

NAUZANIN KNIGHT

NAUZANIN@1844STUDIOS.COM

(587)938-1844



STUDIOS