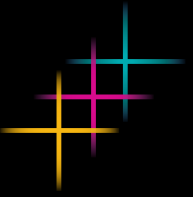


**Media**PLUS



Les femmes + la diversité = une vue d'ensemble



Nous sommes immensément reconnaissantes aux nombreuses personnes de toute l'industrie qui ont aidé à concrétiser le présent projet, plus particulièrement les membres du Syndicat canadien pour l'égalité à l'écran (CUES), qui ont été les premiers à percevoir la nécessité de cette ressource. MediaPLUS+ n'aurait pu voir le jour sans le précieux appui financier et créatif des organismes et groupes ci-après.

ACADEMY  
OF CANADIAN CINEMA & TELEVISION



Alberta  
Government

BellMedia



CMPA  
Canadian Media  
Producers Association

CMPA  
Canadian Media  
Producers Association  
BC Producers Branch

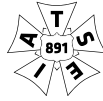


DGC  
DIRECTORS GUILD OF CANADA  
LA GUILDE CANADIENNE DES RÉALISATEURS

Fonds des médias  
du Canada



ICG  
INTERNATIONAL  
CINEMATOPHILIAN  
GUILD-LOCAL 444



Ontario  
Ontario Media Development  
Corporation  
Société de développement  
de l'industrie des médias  
de l'Ontario



RÉALISATRICES  
ÉQUITABLES

TELEFILM  
CANADA

UNIFOR  
NABET 700-M  
Ontario Film, Television & Audio-Visual Technicians

W  
Writers Guild  
of Canada



Condition féminine  
Canada

Status of Women  
Canada

Women In View remercie la Société de développement de l'industrie des médias de l'Ontario, Téléfilm Canada et le Fonds des médias du Canada de leur appui à la recherche et à la rédaction de MediaPLUS+. Les opinions, résultats, conclusions et recommandations présentés dans ce document n'engagent que les auteures et n'expriment pas nécessairement la position des bailleurs de fonds. Les partenaires financiers, les gouvernements de l'Ontario et du Canada — et leurs organismes — ne sont en aucune manière liés aux recommandations formulées dans ce document.

Photo de couverture : Mina Shum, réalisatrice, *Meditation Park*

# La diversité n'est pas le problème. C'est la solution.

Depuis 2012, cinq rapports annuels On Screen de Women in View sur la présence des femmes dans le milieu des médias canadiens ont établi le manque de diversité devant et derrière la caméra. À lire les statistiques de l'industrie, on ne croirait jamais que les femmes représentent 51 % de la population, qu'un Canadien sur cinq appartient à une minorité racialisée et que les Autochtones sont le groupe démographique qui augmente le plus rapidement au pays — près de la moitié des Autochtones ayant moins de 24 ans.

Il est grand temps que la création médiatique soit assurée par tous les segments de la population et représente vraiment le Canada — notamment des femmes d'origines ethniques, de cultures, d'âges, de régions, de langues et d'orientations sexuelles de toutes sortes ou ayant une incapacité. Comme le disait récemment la cinéaste Aisling Chin-Yee en entrevue, « nous ne sommes pas le problème. Nous sommes la solution à votre problème ».

MediaPLUS+ vise les personnes de tous les domaines médiatiques

qui croient que le changement est impératif et qui veulent y participer. Le présent livret a pour but d'amorcer la discussion, de nous aider à nous inciter mutuellement, dans toute la chaîne de production, à élargir nos horizons, une décision réfléchie à la fois.

Ces deux dernières années, notre équipe s'est entretenue avec des membres de l'industrie d'un océan à l'autre; elle a entendu des histoires de discrimination et

d'abus flagrants, de préjugés inconscients qui marginalisent encore les femmes au quotidien à tous les niveaux de production. Nous ne prétendons pas apporter ici toutes les solutions, mais nous espérons que cette discussion se poursuivra pour que nous puissions trouver des solutions ensemble.

**Rina Fraticelli**  
Directrice générale  
Women in View

The logo for Women in View features the words "WOMEN IN VIEW" in a teal, sans-serif font. The letter "O" in "WOMEN" is stylized with a pink and purple circular graphic element.

## Participez à l'échange

Tout au long de 2018, Women in View organisera aux quatre coins du pays des ateliers et des échanges sur l'équité hommes-femmes et la diversité.

Visitez [mediapluscanada.ca/fr](http://mediapluscanada.ca/fr) pour trouver l'activité la plus près de chez vous — ou pour demander de l'aide en vue d'organiser votre propre atelier.



*Dre Mary : mort sur ordonnance* : Lara Azzopardi, superviseure de la production; Morwyn Brebner, productrice déléguée; Marsha Greene, productrice; Tara Armstrong, auteure/productrice déléguée; Justin Giallonardo, chef scénariste.

# Histoires vécues par de vraies personnes

Quand j'étais au secondaire, je me suis présentée à l'élection du conseil étudiant. Mais après une série d'incidents impliquant des propos haineux, j'ai décidé de me désister. J'ai parlé à ma conseillère d'orientation des insultes racistes que j'avais subies en déclarant ne pas vouloir être au service d'une école qui me servait elle-même si mal. Et je me rappelle très clairement sa réplique : si je voulais changer le système, je devais le faire de l'intérieur.

J'étais furieuse. Je refusais de le croire. Selon elle, il m'incombait de régler le problème. Et le directeur d'école dans tout ça? Et le *Guide de l'étudiant* avec son long code de vie? La voie de la justice ne relevait certainement pas d'une ado de 17 ans, non? Je sais maintenant — parfois trop bien — que ma conseillère était dans le vrai.

Je ne suis pas devenue scénariste pour changer l'industrie. Mais quand Women in View m'a demandé de collaborer à ce livret, j'ai réalisé que j'avais là une occasion de changer de l'intérieur un système qui marginalise les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les LGBTQ et les personnes handicapées. Et si vous êtes en train de lire ce livret, vous avez la possibilité de faire

de même. Car ce que j'ai dit à la conseillère d'orientation est aussi vrai : il n'incombe pas seulement aux personnes marginalisées de changer une industrie qui les exclut en bonne partie.

Certaines personnes parmi vous ne sont peut-être pas conscientes de ces problèmes; d'autres n'ont pas les outils ou la formation pour s'y attaquer. J'ai l'espoir que ce livret vous donnera des idées et des ressources pour contribuer à accroître la diversité devant et derrière la caméra. Parce que la diversité est synonyme de spécificité, c'est-à-dire d'authenticité, ce qui reflète tant notre réalité que notre universalité. Si, à titre de créatrices et de créateurs de contenu, notre but est de raconter des histoires vraies qui arrivent à de vraies personnes, c'est par là qu'il faut commencer.

— **Marsha Greene**

Scénariste et productrice à Toronto, Marsha Greene a participé aux séries à succès *Private Eyes (DéTECTIVES PRIVÉS)* à Global et *Ten Days in the Valley (10 jours dans la vallée)* à ABC, ainsi qu'à la dramatique louangée par la critique *Mary Kills People (Dre Mary : mort sur ordonnance)* à Global et à Lifetime.



Marsha Greene

# Le vrai Nord : puissant et diversifié

Le Canada montré à la télé — avec un nombre disproportionné d'hommes par rapport aux femmes et une diversité minimale pour les deux sexes — n'est pas aussi diversifié que le Canada dans lequel nous vivons.

Les données de Statistique Canada montrent ce à quoi le Canada ressemble vraiment. Comment se comparent-elles à votre monde de la production devant et derrière la caméra?

Que pouvez-vous faire pour améliorer la situation?

## Le Canada compte

15 %

de personnes ayant une incapacité

19 %

de minorités racialisées

51 %

de femmes



## Faites un film... elles viendront!

● 5 %  
d'Autochtones

● 5 %  
de LGBTQ

Cinéphiles :

52 %

sont des  
femmes

Les films  
tournés par des  
femmes font

6X

leur  
investissement

Les films à  
**premier rôle  
féminin** font plus  
de

\$

# Les obstacles

Reconnaître un obstacle, c'est la clé pour s'en débarrasser. Des études sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel européen<sup>1</sup> ont recensé plusieurs obstacles empêchant les femmes de travailler sur un pied d'égalité avec les hommes dans ce milieu.

# 10

- 1 Méconnaissance de la prévalence de l'inégalité entre les femmes et les hommes.
- 2 Préjugés sexistes, conscients ou non, à tous les niveaux du secteur audiovisuel.
- 3 Réticence à investir dans des contenus audiovisuels, financièrement ambitieux, créés par des femmes.
- 4 Répartition inéquitable des subventions de contenu audiovisuel entre les hommes et les femmes.
- 5 Inégalités dans les montants alloués par les investisseurs.
- 6 Déséquilibre dans le soutien apporté à la diffusion des contenus audiovisuels créés par des femmes.
- 7 Faible représentation des femmes chez les donneurs d'ordre, dans les commissions de financement, les organismes de contrôle et les comités exécutifs.
- 8 Rémunération inégale entre les femmes et les hommes.
- 9 Absence de soutien aux parents et aux tuteurs, et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans le secteur audiovisuel.
- 10 Inégalité d'accès à l'emploi entre les femmes et les hommes.

<sup>1</sup> Recommandations du Comité des ministres aux États membres du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel, 27 septembre 2017



# Conseils et outils pour vous lancer



Sarah Thomas Moffat, directrice de la photographie

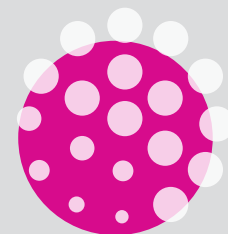
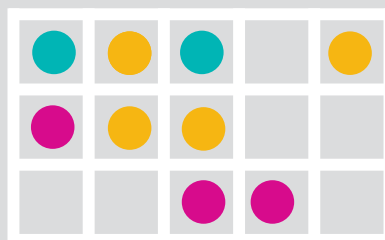
# Liste de contrôle de l'employeur

## 5 choses à faire dès maintenant

Toute personne en position d'embaucher — homme ou femme — doit prendre conscience de ses privilèges et commencer à ouvrir le recrutement aux profils qui dévient des vieilles normes. Cela n'est pas toujours facile; le vrai changement exige des efforts. Mais c'est rentable. Voici quelques conseils qui seront un bon point de départ.

## 1 Mesurez vos progrès

Les chiffres ne mentent pas. Quand l'absence de diversité est la norme, on prend parfois un petit pas en avant pour un pas de géant. Les chiffres décrivent une réalité différente. Consignez les données et faites rapport sur la diversité de genres et d'origines ethniques qui existe réellement dans votre milieu de travail, de la base au sommet. Établissez ensuite des objectifs en fonction de la situation. Utilisez le formulaire de surveillance qui se trouve à la page 16 du présent livret pour commencer du bon pied.



## 2 Cherchez hors de votre cercle

Vous ne savez pas qui vous ne connaissez pas.

Si vous ne regardez pas les films des nouveaux venus et que vous n'appellez pas les gagnants de festivals de films indépendants ou que vous ne vous informez pas régulièrement à l'extérieur de votre cercle immédiat, vous n'avez vraisemblablement pas la moindre idée des talents dans le milieu.

Fixez-vous des objectifs : prenez l'engagement d'embaucher une ou deux nouvelles femmes pour chaque production et de pourvoir la moitié des nouveaux postes avec des gens issus de la diversité.

# 3

## Embauchez les femmes que vous formez

Donnez-vous la peine d'accueillir des femmes sur le plateau pour leur faire suivre des stages et les former, mais ne vous arrêtez pas là. Engagez-les.

Le parrainage et le mentorat supposent que vous reconnaissiez une personne talentueuse et que vous la souteniez dans vos propres productions et dans votre cercle d'influence.



# 4

## Bravo!

Vous avez engagé quelques personnes talentueuses qui ont beaucoup à offrir à votre projet.

Assurez-vous maintenant d'en tirer parti. Les gestes symboliques n'aident personne.

Évitez d'embaucher ou de consulter des membres des minorités visibles ou d'autres communautés marginalisées pour ensuite rejeter leur point de vue. Ce n'est pas de la consultation. C'est de l'exploitation.

# 5

## Soutenez votre recrue



Nous le savons : c'est difficile de dire à une personne déjà employée dans le passé que vous n'avez pas de poste pour elle cette fois. Ou qu'elle n'était pas particulièrement extraordinaire. Mais ne vous abritez pas derrière le bouclier de l'« action positive ». Non seulement vous feriez de votre nouvelle recrue le bouc émissaire, mais vous entretiendriez aussi l'idée fausse et dangereuse que l'embauche axée sur la diversité n'est pas fondée sur le talent.

Une étude de la London School of Economics a démontré le contraire, car les quotas permettent d'écarter les hommes incompetents.

### Engagez-vous

À Toronto, l'ACTRA invite les producteurs à « s'engager » dans le cadre de sa campagne #SHARETHESCREEN. Consultez le site [actratoronto.com/sharethescreen](https://actratoronto.com/sharethescreen).

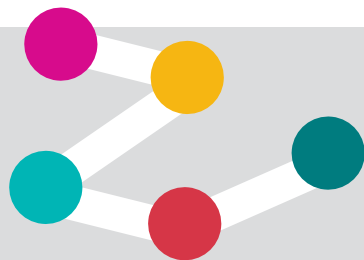
# Liste de contrôle des femmes

# 5



**Nous sommes toutes dans le coup**

**À toutes les étapes de leur carrière, les femmes peuvent faire progresser la diversité des sexes, tant pour elles-mêmes que pour les autres.**



## 1 Réseautez avec d'autres femmes

Délaissez le réseau des vieux copains au profit du nouveau réseau de femmes. Si votre syndicat, guilde ou association a un comité sur les femmes ou sur la diversité, adhérez à ce comité. S'il n'y en a pas, créez-en un. Tout un lot d'organisations et d'événements offrent des occasions de réseautage dans votre domaine. Consultez notre page de ressources en ligne et enrichissez-la. Vous trouverez des sœurs de cœur, des partenaires potentielles, des employeuses et de futures employées. Et lorsque vous rendez service, assurez-vous toujours de vous préoccuper de toutes vos sœurs.

## 2

## Ayez de l'audace

Posez votre candidature pour tous les postes qui vous intéressent, pour chaque possibilité d'emploi qui vous inspire. Selon des études, les hommes postulent habituellement à tous les postes pour lesquels ils ont à peine la moitié des compétences recherchées tandis que, d'ordinaire, les femmes s'attendent à satisfaire à toutes les exigences avant même de solliciter un emploi. Personne n'a tout ce qu'il faut.

## 3

## Ne tombez pas dans le piège de la formation à répétition

Tout professionnel souhaite être aussi expert que possible et se tenir au courant des tendances et des développements technologiques. Mais ne tombez pas dans un cycle de formation perpétuelle. Tout professionnel d'« expérience » a commencé quelque part. Vous continuerez à apprendre en travaillant.

# 4

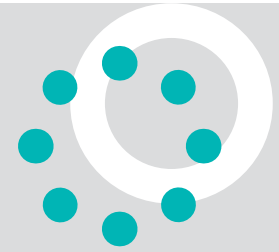


## Un refus n'a rien de personnel ni de fatal

Il ne s'agit pas non plus nécessairement d'un reflet de vos compétences. C'est une réalité de la vie dans cette industrie hautement concurrentielle et peu encline aux risques. Il n'en reste pas moins que vous avez le droit d'être hors de vous quand un poste auquel vous auriez excellé est accordé à quelqu'un qui a plus de poids mais à qui il convient moins bien. Rappelez-vous que c'est le système qui est en faute, pas vous. Voyez donc ce que vous pouvez faire pour le redresser. Entre-temps, continuez de postuler.

# 5

## Décodez la réaction défavorable



Sur la voie vers l'égalité, vous entendrez sans doute des commentaires du genre :

« Je suis bien ouvert à la diversité, mais ça ne profite à personne de confier un travail à quelqu'un qui n'y est pas préparé. » Traduction : « Le nouveau type que nous avons engagé l'année dernière pour la première fois était un bon gars, plein d'un nouvel élan. Et j'ai un copain qui a entendu dire qu'il a fait un superbe travail aux festivals de films indépendants. Mais cette petite est un risque. »

Ou encore : « Le patron vient de me dire qu'il

voudrait bien me confier encore un épisode cette saison, mais qu'il doit engager une femme. Tu parles de discrimination à rebours! Et qu'est-ce que je ferai, pour le crédit hypothécaire et les frais de scolarité des jeunes? » Traduction : « Ça ne me dérange pas que la majorité des épisodes soient encore donnés aux hommes; mais si une femme est engagée, son épisode sera celui que je devais avoir. »

La bonne nouvelle? La réaction défavorable est la preuve que les choses avancent et que la diversité se fait sentir.

# Des plateaux neutres

Un milieu de travail neutre suppose une tolérance zéro en matière de discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou le handicap.

## Prenez au sérieux le harcèlement et les agressions

Toute femme ou personne d'une minorité visible engagée pour la forme sur un plateau (ou partout ailleurs) est une cible facile. Tout le monde est responsable de reconnaître ce qu'il voit et d'agir en conséquence. Mais c'est au patron d'établir et de soutenir une politique de tolérance zéro ferme et largement diffusée, assortie de conséquences réelles. Comme le congédiement immédiat. Traitez avec respect les femmes que vous avez embauchées et mettez fin aux « propos de vestiaire » quand il n'y a pas de femmes alentour : la distribution et l'équipe feront de même. Et votre plateau sera un lieu plus heureux et plus productif.

## Surveillez votre langage

« Blagues » sexistes, commentaires racistes et insultes homophobes sont trop fréquents. Ajouter « je blague » après une remarque blessante ne fait qu'envenimer les choses. Et, même avec les meilleures intentions du monde, demander à une femme chevronnée de l'équipe si elle a besoin d'aide pour porter un appareil peut laisser supposer – à elle et aux autres – que vous doutez de ses capacités.

## Établissez un système de signalement sécuritaire

Il importe de comprendre pourquoi, souvent, les victimes de harcèlement ne portent pas plainte. Tout le monde ne peut pas se permettre de risquer de perdre son emploi ou de voir son nom inscrit sur la liste noire. Le harcèlement n'est pas le seul fait des patrons. Il se pratique aussi entre membres d'une équipe de tournage et

de production. Assurez-vous que votre syndicat, guildes ou autre organisme du genre offre des stratégies de signalement sécuritaire à l'intention des femmes victimes de harcèlement.

## Appel au gouvernement

Compte tenu de tous les dangers et des freins à la carrière auxquels s'exposent les gens qui portent plainte, il est urgent de créer un organisme gouvernemental auquel les femmes (et parfois des hommes) harcelées au travail peuvent signaler la situation en toute sécurité, sans crainte de représailles. Un médiateur indépendant pourrait aussi assurer le regroupement des dossiers de signalement de manière à déterminer les tendances d'abus et servir, sous réserve d'autorisation en bonne et due forme, comme pièce à conviction dans une poursuite en justice.

# L'importance de briser le silence



## Sarah Thomas Moffat

Sarah Thomas Moffat est une directrice photo de plus de 20 ans de carrière. Elle est aussi fondatrice et administratrice d'un groupe Facebook privé où les membres féminines d'une équipe de tournage peuvent exprimer leurs préoccupations. Depuis

sa création en 2016, le groupe compte près d'un millier de membres et offre maintenant des rencontres hors ligne dans plusieurs villes canadiennes. Il constitue désormais une mine de ressources pour les femmes qui échangent ainsi conseils, expériences ou occasions d'emploi.

« Au début, des femmes de tous âges me racontaient leurs histoires de harcèlement, de discrimination fondée sur le genre, de disparité salariale et d'intimidation », dit Sarah Thomas Moffat. Elle a donc créé sa page Facebook parce qu'elle estime crucial de « se faire entendre ». « Ça explique pourquoi le groupe a grossi si rapidement. Des femmes en amènent d'autres dans cette zone neutre. Le soutien et la confiance qu'elles y trouvent entraînent un changement positif dans leur vie, tant au travail qu'à la maison. »



« Je vois sans cesse le directeur photo rabaisser nos femmes machinistes. Comme ça les énerve, elles font des erreurs bêtes qui entraînent encore d'autres humiliations. Et les autres membres de l'équipe se sentent obligés de rire. »

« Je suis en pleine conversation avec le réalisateur et un homme "plus important" de l'équipe s'interpose directement entre nous deux pour avoir sa propre discussion. Combien de fois c'est arrivé! »

« Si quelqu'un tient des propos racistes et que j'en fais part au producteur, ou je me ferai dire que je suis trop sensible, ou la personne ayant prononcé de tels propos recevra un « avertissement », mais je devrai continuer de travailler avec tout le monde le reste de l'émission. Et quand viendra le temps d'embaucher pour une autre émission, je serai probablement mise à l'écart. Alors, qu'est-ce qui m'inciterait à dénoncer? »

« Quand il y a un problème, j'essaie toujours de garder mon calme, de parler d'un ton posé et d'expliquer la situation objectivement, car je ne veux pas tomber dans le stéréotype de la furie noire et voir mon point de vue rejeté. »



# Évaluez vos progrès



**Ce qui est mesuré est réalisé**

Le formulaire de surveillance s'utilise au début et à la fin de la production pour assurer le suivi des chefs d'équipe. Il peut être repris au sein des différentes équipes.

Vérifiez les programmes de financement offerts par l'industrie et les gouvernements, tant fédéral que provinciaux, pour contribuer à compenser les coûts entraînés par l'embauche de nouvelles recrues non traditionnelles!

*Merci au Swedish Union for Theatre, Artists and Media et à la Swedish Performing Arts Association.*

Poste	Femme	Homme	Racialisé	Autochtone
Producteur délégué/ productrice déléguée				
Réalisation				
Scénariste				
Premier rôle				
Protagonistes				
Production				
Régie générale				
Réalisateur adjoint/ réalisatrice adjointe				
Direction de production				
Repérage				
Découpage				
Distribution des rôles				
Direction de la photographie				
Cadrage				
Effets spéciaux				
Cascades				
Machiniste — chef électricien/ chef électricienne				
Transport				
Son				
Scénographie				
Montage				
Composition musicale				
Effets spéciaux — animation				

EXEMPLE

Vous trouverez sur le site [mediapluscanada.ca/fr](http://mediapluscanada.ca/fr) un formulaire à télécharger ou à imprimer que vous pourrez personnaliser.



# Ce qu'elles pensent



Marie Clements, réalisatrice, *Droit devant*

# Ce qu'elles pensent



## Nathalie Younglai

Nathalie Younglai est scénariste et réalisatrice de *Til Debt Do Us Part*, *Dino Dana* et *Bellevue*. Elle a fondé le groupe Indigenous and Creatives of Colour in TV and Film et elle est lauréate du prix Sandi Ross décerné par le comité sur la diversité de l'ACTRA, section de Toronto. Collaborant avec le comité sur la diversité de la Writers Guild of Canada, Nathalie Younglai cherche à aider les producteurs et auteurs-producteurs à trouver des membres des minorités visibles pour pourvoir des postes dans leurs équipes respectives.

D'après Nathalie Younglai, l'argument de la « méritocratie » ne tient pas la route. « Il n'y a qu'à regarder tous ces enfants de producteurs qui n'ont encore guère fait leurs preuves et qui décrochent un travail. Vous voulez donner une chance à l'enfant d'un ami? Pourquoi ne pas offrir la même chance à une personne issue d'une minorité visible? » Et quand

vous le faites, ne vous attendez pas à ce qu'elle écrive seulement des rôles « ethnoculturels ». En fait, les minorités visibles ont une vision beaucoup plus étendue « parce que toute notre vie, nous avons dû étudier ce que c'est que d'être blanc. Parce qu'à un moment ou à un autre, nous nous sommes tous demandé : "Comment devenir plus blanc pour être accepté dans cette société?" ».

*« Il y a cette perception qu'une personne de couleur égale la diversité. Pour nous, une seule personne, c'est de la poudre aux yeux. Nous devons en arriver à avoir plus de membres des minorités visibles dans tous les différents emplois pour acquérir une influence notable. »*

# Maya Bankovic



La directrice photo Maya Bankovic (*Workin' Moms*, *Below Her Mouth*) estime assumer une grande responsabilité quand elle filme les gens, ce qui suppose l'inclusion de récits diversifiés. Il est crucial de trouver une équipe dont les sensibilités s'accordent avec le projet. « En fait, c'est simple comme bonjour : éviter les blagues homophobes, les blagues transphobes, etc. »

Maintenant que le marché s'ouvre, il importe de continuer à exercer des pressions. « L'idée qu'on doit son travail à un geste symbolique ou à un quota reste toujours présente. Je trouve que c'est une microagression sexiste. »

Plus expérimentée, elle est en mesure d'éviter de s'associer à des gens qui douteront d'elle. Au début, admet-elle, « je recevais des scénarios qui me choquaient. On voulait une femme pour donner de la crédibilité à un projet néanmoins sexiste. » Elle ne reçoit plus ce genre de projet maintenant. « Je consacre donc mon énergie à ce qui en vaut la peine, selon les propositions que je reçois. Quand on a la chance de communiquer avec des millions de personnes, c'est un tel gaspillage que de se contenter de produire encore et encore les mêmes vieilles histoires. Je ne trahis pas mes valeurs dans mon travail. »

*« Cherchez en dehors de "la liste" de talents, particulièrement dans les spécialités techniques. Le monde du documentaire et celui du cinéma indépendant regorgent de femmes talentueuses, brillantes, qui en ont long à dire. »*

# Ce qu'elles pensent



## Noelle Carbone

Scénariste et productrice (*Les recrues de la 15<sup>e</sup>, Les passages de l'espoir, Cardinal, Wynonna Earp*), Noelle Carbone est aussi la cocréatrice de Lexa Pledge, un recueil de lignes directrices à l'intention des scénaristes et des créateurs ou créatrices déterminés à produire des arcs narratifs intéressants pour des personnages LGBTQ récurrents — par exemple, refuser de tuer le personnage au profit d'un personnage hétéro, et reconnaître que la mort de personnages LGBTQ risque d'avoir de profondes répercussions psychosociales dans le public.

« Les scénaristes ont-ils une obligation envers l'auditoire autre que celle de le divertir? De mon point de vue de lesbienne ayant grandi dans une ville de cols bleus et dans une famille italienne catholique tissée serré, la réponse est OUI, tout à fait. »

À titre de conteuse, Noelle Carbone veut rejoindre les jeunes LGBTQ qui se sentent isolés, qui ne sont pas encore sortis du placard ou qui sont rejetés par leur famille et leurs amis parce qu'ils sont différents, pour leur montrer des personnages comme eux-mêmes sous un jour positif — « tomber amoureux, être accepté, se marier, avoir une vie de famille, vivre heureux et connaître le succès ».

*« Si vous racontez des histoires sur les communautés marginalisées — et que vous le faites avec respect — ces communautés vous donneront tout leur appui. Alors, si l'écriture visant à bâtir un monde meilleur ne vous suffit pas, peut-être qu'une augmentation des cotes d'écoute le fera. »*

La réalisatrice Dawn Wilkinson (*Kim's Convenience*, *Dino Dana*, *Nashville*, *La Reine*) déclare qu'elle a choisi son métier d'abord et avant tout pour se voir représentée. « Il y a tellement de monde qui commence à se rendre compte de la situation, mais il en faut plus. » Les débuts de la réalisatrice n'ont pas été faciles. « Si je travaille, c'est parce que j'ai refusé d'abandonner quand l'ouvrage manquait. Je me suis entêtée jusqu'à ce que les occasions se présentent. »

Elle encourage les femmes à explorer leurs buts et leurs forces pour déterminer le type de travail qui leur convient le mieux. « On m'engage pour réaliser des émissions où les personnages féminins ou noirs sont nombreux et ont des histoires intéressantes. Je ne vois pas ça comme une limitation, mais plutôt comme une occasion de me reconnaître. »

Wilkinson réfléchit à tous les petits détails — par exemple, faire courir une femme en talons hauts. Elle pense aussi aux figurants, à la représentation raciale dans la scène. « Je crée cet univers avec l'arrière-plan. Je suis précise, pour mieux refléter le monde qui m'entoure. »

*« Examinez l'univers que vous créez et demandez-vous de qui vous racontez l'histoire. Si ce n'est pas la vôtre ou si ce n'est pas une histoire que vous connaissez intimement, trouvez des gens de talent qui partagent votre vision, mais qui vous apporteront aussi la perspective qui vous manque. »*

# Dawn Wilkinson



# Ce qu'elles pensent



## Alethea Arnaquq-Baril

Alethea Arnaquq-Baril est une productrice et cinéaste inuite à qui appartient la société de production Unikkaat Studios. Elle travaille à Iqaluit, au Nunavut, et s'est bâti un auditoire international avec des films sur sa culture, comme *Tunniit: Retracing the Lines of Inuit Tattoos* et le film d'animation primé de l'Office national du film *Lumaajuuq*.

Son plus récent film, *Inuk en colère*, porte sur l'importance de la chasse au phoque dans la culture inuite et sur les conséquences dévastatrices de l'interdiction des produits du

phoque. Puisque la culture inuite est essentiellement orale, peu d'écrits en inuktitut rappellent le passé, et la réalisatrice se sent le devoir de consigner l'histoire « pendant que les aînés qui ont vécu sur le territoire sont encore vivants ».

« La meilleure chose que je puisse sans doute faire pour moi-même et pour mes concitoyens inuits est d'être documentariste, parce que je ne vois pas comment intervenir autrement sur la scène internationale au sujet d'enjeux qui sont cruciaux pour nous. »

*« Les médias occidentaux qui excluent les histoires des femmes ne racontent que la moitié de l'histoire de l'humanité. Exclure les histoires de personnes non blanches est encore pire... Laissons les histoires des femmes et des minorités visibles imprégner notre discours collectif. Elles sont d'une grande richesse, vous en avez ma parole. »*

# Kadidja Haïdara



D'origine malienne et québécoise, Kadidja Haïdara se fait un point d'honneur d'inclure des personnages qui représentent la diversité culturelle dans les séries qu'elle scénarise pour la télévision ou pour le Web, notamment *Les Béliers*, *Quart de vie* et *Le chalet*.

« Je me fais souvent dire par les producteurs qu'on ne trouvera pas les comédiens ou comédiennes pour les rôles. Je suis insistante, j'arrive armée de noms et je m'implique dans la distribution des rôles. On fait beaucoup plus d'auditions, mais on finit toujours par trouver. Et c'est très payant : en fin de compte, la série apporte un regard nouveau et elle colle davantage à la réalité. »

Les décideurs ne font pas nécessairement preuve de mauvaise volonté, selon elle, mais ils ne saisissent pas toujours l'importance de représenter la diversité culturelle. « C'est une roue qui tourne. »

Elle constate avec satisfaction que chacune de ses interventions a porté fruit : les producteurs qui lui proposaient auparavant une distribution entièrement blanche prennent maintenant les devants pour proposer des personnages plus diversifiés.

**« Les comédiens issus de la diversité culturelle sont invisibles. Plus on va en voir, plus ils seront nombreux à se manifester. »**

# Winnifred Jong

Superviseure de scénario depuis 15 ans, Winnifred Jong a travaillé tout dernièrement à la série *Frankie Drake Mysteries*, pour laquelle elle a aussi réalisé les six webisodes. Son passage à la réalisation est survenu il y a cinq ans, quand elle a été à la tête de la deuxième équipe de réalisation d'émissions comme *Flashpoint* et *X Company*. Ayant encore du mal à décrocher des contrats de réalisation à la télévision, elle fait maintenant des courts métrages qui sont présentés dans des festivals partout dans le monde.

« Je corresponds au critère de diversité, mais j'ai également des goûts et des talents divers; je suis tout aussi capable de réaliser des émissions de sport, d'action ou d'autres genres que de raconter des histoires sur ma propre culture. »

Longtemps superviseure de scénario, Winnifred Jong est consciente qu'il ne vient peut-être pas à l'idée des responsables de songer à elle pour la réalisation.

Mais après avoir observé tout ce que l'industrie comprend de réalisateurs et de comédiens, elle est on ne peut mieux placée pour créer son propre style. « Je comprends ce que c'est qu'une histoire, dit-elle. Je pense qu'une des raisons pour lesquelles j'ai autant de succès à la supervision de scénario, c'est que je sais comment protéger les histoires — ce qui est le talent par excellence dans le monde de la réalisation. »



## Margot Ready

Directrice artistique et superviseuse artistique établie à Vancouver, Margot Ready a travaillé à *Motel Bates*, *Power Rangers*, *L'homme d'acier* et *Les magiciens*.



« Au fil de ma carrière, j'ai côtoyé nombre d'équipes formidables, mais dans la série à laquelle je travaille présentement, *Les magiciens*, je vis une expérience complètement inédite. Presque la moitié des cinéastes sont des femmes, il y a une cadreuse à la caméra A, et trois autres qui sont machinistes. » Margot Ready trouve l'ambiance stimulante. « On a encore du chemin à faire, mais je vois une lueur d'espoir, une lueur intense. Je suis enchantée d'être où je suis, du travail que je fais maintenant, des barrières qui tombent. » Son rêve? « J'adorerais faire les décors d'un long métrage de science-fiction. Créer un univers cinématographique aussi dense et entier que dans les films de *Star Wars*, ma série fétiche quand j'étais plus jeune. »



## Trey Anthony

Trey Anthony est une monologuiste, comédienne, dramaturge primée et la créatrice-scénariste qui tient la vedette dans l'émission de Global ' *da Kink in my Hair*. Sa pièce *How Black Mothers Say I Love You* est adaptée au cinéma par Conquering Lion Pictures, avec Clément Virgo à la réalisation.

Trey Anthony se plaint du paysage télévisuel actuel — pour la forme, des rôles d'infirmière ou de policier reviennent à des Noirs, de technicien de labo à des Asiatiques, et aussi du manque de suivi dans la promotion de nouvelles voix. « J'ai assisté à quantité d'ateliers sur la diversité, et ils n'aboutissent à rien. Personne ne fait d'effort pour nous ouvrir les portes, pour nous confier l'écriture ou la production, pour rentabiliser la formation. »

Pour elle, l'important est de continuer à raconter ses propres histoires. « Le fait que je suis une femme, une Noire, une *queer* —, je dois simplement les faire accepter. Ce qui compte, c'est de faire ce que je veux, comme je le veux. »





## Martine Chartrand

Martine Chartrand est une animatrice reconnue dont les courts métrages d'animation *T.V. Tango*, *Âme noire* et *MacPherson* ont remporté plusieurs prix dont le prestigieux Ours d'Or du Festival de Berlin (*Âme noire*).

« J'étais une des rares femmes de la diversité culturelle en animation et c'est Thérèse Descary, productrice à l'ONF, qui m'a donné ma première chance de réaliser », dit-elle. Marquée par l'image négative des Noirs dans les dessins animés de son enfance, elle choisit de les représenter dans toute leur noblesse.

Il faut combattre, selon elle, la méconnaissance, en particulier celle de certains producteurs et distributeurs parfois réticents à faire confiance à une femme de la diversité culturelle. « Pourtant, notre société est enrichie de gens de toutes les cultures et l'ouverture à l'autre reflète la réalité du monde aujourd'hui. »

Un signe des plus encourageants : de plus en plus de femmes ici et à l'international réalisent des films d'animation. « Je conseille aux jeunes réalisatrices de tenir mordicus à leurs idées et de s'entourer de gens qui croient à leurs projets, tant dans le milieu de la production que de la distribution. »

## Christine Willes

Interprète sur scène, au cinéma et à la télévision (*Toi, moi et elle*) et militante de longue date, Christine Willes fait actuellement partie du conseil d'administration de l'Union of British Columbia

Performers (UBCP/ACTRA) et en préside le comité sur les femmes. La sensibilisation accrue est pour elle une source d'espoir. « L'affaire Weinstein a déchaîné un militantisme tel que je n'en avais pas connu en plus de 40 ans de carrière. » Moins intéressée par l'analyse des problèmes et plus axée sur l'action, elle affirme : « La discussion sur les causes ou les facteurs qui contribuent à l'inégalité hommes-femmes est une façon magistrale d'éviter la question. Je préfère consacrer mon énergie au changement. »

Selon elle, les données sont un outil clé. « À Vancouver, nous recueillons des statistiques sur le pourcentage des contrats accordés aux femmes et aux hommes. En cinq ans, la moyenne n'a pas changé : les hommes en obtiennent 65 % ; les femmes, 35 %. » Elle recommande fortement d'utiliser, au moment de la préproduction, une liste de contrôle de tout le personnel : interprètes, scénaristes, réalisateurs, directeurs de la photographie, producteurs, jusqu'aux membres de l'équipe de tournage.

**« Tous les responsables doivent se demander s'ils ont envisagé l'égalité hommes-femmes à l'embauche. C'est tout simple : il faut engager plus de femmes. »**





*« Soyons réalistes : pour une histoire tournant autour de la conduite automobile, on ne fera pas appel à un aveugle. Mais pourquoi pas une intrigue riche de détails uniques et captivants où une personne aveugle prend la poudre d'escampette? Qu'en serait-il? Comment ça se passerait?... Cette télé-là aurait de l'allure! »*

## Alex Bulmer

Alex Bulmer est une interprète, réalisatrice, dramaturge et scénariste primée (aux prix BAFTA pour la série *Cast Offs*), ainsi que conseillère sur l'inclusion des artistes handicapés dans tous les secteurs des arts. Devenue aveugle à l'âge adulte, elle a « commencé à apprécier la langue à sa juste valeur, à découvrir que les mots peuvent briser l'isolement pour intégrer la personne au monde qui l'entoure ». Elle se plaint du manque de scénaristes handicapés : « Je suis tellement fatiguée d'entendre que ça n'a rien à voir avec l'écriture, mais bien avec la distribution des rôles. Or, ça a à voir avec les deux. »

Alex plaide en faveur d'une distribution « progressiste », (« Pourquoi ne pas confier le rôle de Juliette à une sourde? Les textes qu'on reprend depuis des siècles ont grandement besoin d'être réinventés. ») mais l'inclusion de personnes ayant une incapacité dans les médias contemporains exige un effort à la fois en matière de distribution et en matière d'élaboration de nouvelles intrigues. »

Alex Bulmer conseille aux comédiennes et comédiens handicapés d'acquérir une formation aussi complète que possible. Elle les avertit « de ne pas en arriver au point où ils seraient continuellement en colère. » Selon elle, la clé du changement, c'est la communication, la poursuite du dialogue. « C'est important que les personnes handicapées trouvent un équilibre entre l'insistance — exprimer leur sentiment d'inégalité ou souligner le manque d'inclusion — et la gratitude quand on essaie d'apporter des changements. »

# La diversité rapporte



Nimisha Mukerji (réalisatrice) et Michela Luci (comédienne), *Dino Dana*



Tracey Deer

Distribution de *Mohawk Girls* : Jennifer Pudavick, Brittany LeBorgne, Heather White et Maika Harper



## La diversité rapporte

### Tracey Deer

D'origine mohawk, Tracey Deer est une scénariste, réalisatrice de films et productrice, surtout connue pour sa série *Mohawk Girls*. Pendant ses cinq saisons sur APTN, la série, qui visait initialement le public féminin des 18 à 34 ans, a fini par rejoindre un auditoire canadien plus large composé de nombreux hommes et de beaucoup de personnes du troisième âge. « Selon moi, *Mohawk Girls* a montré à l'industrie dans son ensemble que les histoires diversifiées trouvent un écho auprès de tous les auditoires. C'est une histoire sur un groupe spécifique qui se déroule dans un lieu spécifique, mais les thèmes sont universels.

« J'ai grandi dans un pays où, à titre d'Autochtone, je n'avais supposément aucune perspective d'avenir, un pays qui n'attendait de moi rien d'autre que des désagréments. Ces 20 dernières années, j'ai eu pour credo de prouver le contraire. »

Elle conseille aux producteurs qui travaillent avec des femmes et des personnes de divers horizons de

*« C'est vraiment important de montrer que vous n'avez pas froid aux yeux. Être cinéaste, c'est en quelque sorte être le capitaine du navire, et personne ne souhaite voir le capitaine s'inquiéter de la tempête. Une fois que vous avez pris une décision, foncez. Ne doutez pas de vous. »*

respecter leur vision, car elles savent de quoi elles parlent. « Sachez vous effacer, et la magie s'installera. »

Aux créateurs, elle recommande de trouver les bons collaborateurs. « J'ai fait le plus gros de mon travail avec APTN, qui vise à soutenir les histoires autochtones. Et le réseau m'a permis de faire ce que je fais. C'est une question d'atomes crochus; il s'agit de trouver des gens aussi passionnés que vous. Car quand on mettra en doute vos idées, ces mêmes personnes vous soutiendront. »

# Michelle Latimer

Réalisatrice (*Alias*), comédienne (*Blackstone*) et commissaire (Festival imagineNATIVE du film et des arts médiatiques, Festival canadien du documentaire international Hot Docs), Michelle Latimer est d'origine métisse et algonquine. Elle est particulièrement fière de sa série *RISE*, à *Viceland*, sur la vie des Autochtones d'aujourd'hui. « De toutes les nouvelles séries de *Vice*, c'est l'émission qui a fait le plus de bruit sur les médias sociaux. »

Michelle Latimer rend grâce à une productrice qui l'a aidée à trouver sa voix. « Je travaillais beaucoup en production, pour des hommes. Elle m'a prise à

« *Nous vivons dans une société planétaire, qui veut de bonnes histoires. Des émissions qui ont une résonance, qui transcendent les races et les sexes.* »

part et m'a dit : "Vas-tu faire ce travail pour des hommes dont on raconte les histoires depuis des années? Tu es une artiste, une conteuse, une femme autochtone. Ton expérience a de la valeur." Personne ne m'avait jamais parlé en ces termes. Là où j'ai grandi, la différence était refoulée. Et on ne parvenait au succès que si l'on était capable de la réprimer suffisamment. Ça m'a donc aidée énormément que quelqu'un me dise que ce que je voulais justement cacher avait de la valeur. »

À Winnipeg, où *RISE* est tourné, elle est reconnue pour son équipe surtout composée de femmes, essentiellement autochtones. « Il faut faire plus d'efforts, parce que les appels et les réunions vont se multiplier pour que vous défendiez vos choix. Mais c'est ce qui vous attend si vous êtes en situation de pouvoir et que le changement vous tient à cœur. »



Michelle Latimer

Latimer pendant le tournage de son court métrage *The Underground*



## La diversité rapporte

# Christin Simms et J.J. Johnson



Christin Simms et J.J. Johnson de Sinking Ship Entertainment



Sinking Ship Entertainment a remporté de multiples prix et nominations aux Emmy avec ses émissions pour enfants (*Odd Squad*, *Annedroides*, *Bookaboo*, *Dino Dan*) qui se vendent un peu partout dans le monde, y compris par une entente avec Amazon visant *Annedroides*. Cette série, qui allie prise de vue réelle et animation par ordinateur, raconte l'histoire d'Anne, une mordue de science, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques. Selon l'un des partenaires fondateurs, J.J. Johnson, ce succès repose essentiellement sur un élément : la diversité. « La diversité est un enjeu social majeur mais, en réalité, c'est aussi bon pour les affaires. »

La maison s'est associée à l'initiative 2xMore, de Women in View, afin d'embaucher davantage de réalisatrices pour *Dino Dana*. « C'est maintenant un avantage concurrentiel pour notre émission à succès, affirme Johnson. Nous avons une toute nouvelle source de talents. »

La chef du développement, Christin Simms, sait à quel point la diversité génère souvent de meilleures histoires : « Les scénaristes de milieux divers proposent des idées qui ne nous seraient jamais venues à l'esprit. Dans *Dino Dana*, nos personnages ont des histoires plus riches et plus fouillées que tout ce que nous aurions pu trouver. »

« Ça exige un effort supplémentaire de la direction en amont — demander de l'aide à la WGC pour trouver des scénaristes; faire plus d'appels ouverts à tous pour la distribution; talonner les agents pour qu'ils nous transmettent plus de noms — mais, en fin de compte, le résultat en vaut largement la peine, affirme Johnson. Tant la distribution que l'équipe de tournage font preuve de plus d'enthousiasme et d'innovation. Et les femmes membres de l'équipe de tournage se montrent si réceptives face aux réalisatrices. Tout le monde dit que l'ambiance est différente sur le plateau. »

# Baroness Von Sketch

Jennifer Whalen, Carolyn Taylor, Meredith MacNeill et Aurora Browne — quatre femmes dans la quarantaine — ont fait *de Baroness von Sketch* une émission à succès à la CBC au Canada et à IFC aux États-Unis. « Nous devions nous créer un emploi, blague Whalen, car c'est de plus en plus difficile pour une femme d'être engagée passé 40 ans. »

« Contrairement aux hommes, les femmes n'ont toujours pas droit à l'échec, affirme-t-elle. Pour un gars, il y a toujours une raison acceptable : "Il a mal dormi. Il y avait des problèmes avec la production. L'émission n'a pas eu de promotion." Alors que pour une femme, on dit qu'elle n'était pas à la hauteur et que, de toute façon, son embauche était une erreur. »

Sa motivation? « Une grande soif de montrer les femmes comme je sais qu'elles sont. » Après avoir travaillé pour une émission de comédie où les premiers rôles étaient incarnés par des hommes, c'est un grand soulagement d'écrire des blagues sur les femmes, faites par des femmes, à leur intention, sans égard au point de vue masculin. « Je casse le mythe de la femme et j'en présente une vraie. »

Résultat : un auditoire de plus en plus nombreux qui englobe hommes et femmes de tous âges. « Les femmes dans la quarantaine forment une part importante du public qui regarde encore la télévision traditionnelle. Et le vieux modèle ne prend plus. Il est temps de sortir des sentiers battus. »

*« L'une des raisons qui nous ont poussés à faire l'émission était de se créer un emploi, car c'est de plus en plus difficile pour une femme d'être engagée passé 40 ans. »*  
— Jennifer Whalen



Distribution de *Baroness von Sketch* : Aurora Browne, Jennifer Whalen, Meredith MacNeill et Carolyn Taylor

## Samantha Wan

La comédienne et cinéaste Samantha Wan est cocréatrice et covedette, avec Amanda Joy, de la comédie de situation *Second Jen*, à City. Elle joue aussi le rôle de Zoe Chow dans la série à succès *Private Eyes (DéTECTIVES privés)*, à Global.

« Amanda Joy et moi-même avons créé *Second Jen* parce que nous ne nous reconnaissons pas à l'écran. »

Ayant été des deux côtés de la caméra (scénario et distribution), Samantha Wan connaît d'expérience les obstacles que soulève la distribution de rôles plus diversifiés sur le plan racial. Elle estime que les agents et agentes artistiques doivent mettre en avant leur clientèle multiethnique pour les premiers rôles (même quand le projet ne le précise pas), et la direction de la distribution doit s'assurer que le bassin de talents proposé est assez diversifié. Après quoi, il faut que les maisons de production et les diffuseurs fassent davantage confiance aux nouveaux visages. « Tous les échelons sont tenus

d'arrêter de se renvoyer la balle et d'assumer leur part de responsabilité. »

Ce besoin se fait aussi sentir derrière la caméra. Avoir un réalisateur asiatique était important pour Samantha, car, « quand est venu le moment de dresser la table pour la scène du repas, il a été capable de dire aux accessoiristes ce qui n'allait pas, même si ça a été plus long. L'authenticité est dans les détails, et c'est utile que d'autres paires d'yeux les repèrent ».

Aux autres créatrices asiatiques, elle recommande : « Trouvez une mentore. Elle ne sera pas asiatique [rires], mais il y a beaucoup de gens formidables qui ne demandent qu'à vous aider. Vous pourrez plus facilement aller de l'avant. »

**« Tout passe par l'embauche. Ne vous contentez pas d'une personne des minorités. Engagez-en au moins deux ou trois, sinon vous forcez celle choisie à jouer un rôle symbolique. »**

Samantha Wan

Samantha Wan et Amanda Joy, vedettes de *Second Jen*





# Amy Cameron

Amy Cameron est une productrice, créatrice-scénariste de séries télévisées, auteure et journaliste primée. Avant de fonder Cameron Pictures avec sa sœur Tassie Cameron (*Les recrues de la 15<sup>e</sup>*), Amy a été responsable de la production à la section dramatique du réseau de télévision CBC, chargée de la série *The Book of Negroes* (gagnante de neuf prix Écrans canadiens et d'un prix de la NAACP).

Elle croit fermement aux programmes comme celui de la CBC, qui embauche de 50 % de réalisatrices. « Ces efforts portent leurs fruits, dit-elle. Nombre de réalisatrices et de scénaristes que j'ai rencontrées dans le cadre de ce programme sont maintenant des personnes que j'embauche pour nos productions. »

À son avis, le plus gros obstacle dans l'industrie, c'est la peur. « En théorie, la diversité est sensée. Qui ne souhaite pas un regard neuf dans le milieu de la création?

En pratique, toutefois, quand vient le temps de créer une équipe, de quémander du financement et de tourner tant bien que mal une série, on ne veut prendre aucun risque supplémentaire. » Par conséquent, les mêmes personnes sont embauchées à répétition, et les chances sont minces pour les nouveaux visages.

« Je pense aussi que la situation est attribuable à la peur de montrer son ignorance : Où trouver un directeur photo issu de la diversité ou un scénariste handicapé? Comment demander aux agents de dénicher seulement des réalisateurs ou réalisatrices LGBTQ? Comment rejeter d'un revers de la main tout un bassin de talents simplement parce qu'il s'agit d'hommes et non de femmes? Si on n'a pas les mots ou la compréhension nécessaires pour expliquer toute l'importance de travailler avec des créateurs diversifiés, l'échange devient très rapidement compliqué. »



Amy Cameron et Tassie Cameron sur le plateau de *Dre Mary : mort sur ordonnance*

Caroline Dhavernas et Richard Short dans *Dre Mary : mort sur ordonnance*





Isabelle Hayeur

Conseil d'administration de Réalisatrices  
Équitables, 2017



## La diversité rapporte

### Isabelle Hayeur

Isabelle Hayeur produit et réalise des longs métrages de fiction indépendants : *La bête de foire*, *Les Siamoises* et *Le Golem de Montréal*. Elle réalise aussi des films de danse, dont *Une courte histoire de la folie*.

Elle est l'actuelle présidente de l'organisation qu'elle a fondée avec d'autres réalisatrices du Québec il y a 10 ans. « On a compilé les données qui montraient que les femmes recevaient moins de 15 % du financement public en production de longs métrages. Il fallait faire quelque chose! »

Les RÉ ont publié depuis plusieurs études, rencontré les décideurs et entrepris diverses activités pour promouvoir les réalisatrices. Dix ans plus tard, leurs efforts conjugués à ceux d'autres organismes dont Women in View ont porté fruit : l'ONF, Téléfilm Canada et la SODEC ont récemment annoncé

des mesures pour atteindre la parité.

« Il reste encore beaucoup à faire, dit Isabelle Hayeur, notamment des percées en publicité, en multimédia ou dans les jeux vidéo, où les femmes sont sous-représentées, surtout dans les postes créatifs. »

Elle conseille aux producteurs et aux distributeurs de tenir compte des publics féminins. « C'est un bon calcul de s'intéresser à l'univers réel et imaginaire des femmes. » Et elle les encourage à confier la réalisation à davantage de femmes : « Il faut diversifier pour débusquer les nouveaux talents. Une œuvre à succès peut émerger de l'endroit le plus étonnant.

# Jennifer Kawaja

Pour Jennifer Kawaja, copropriétaire avec Julia Sereny de Sienna Films (*Cardinal, I, Claudia, Médecins de combat*), la question de la diversité au cinéma et à la télévision revient à savoir dans quel genre de monde on veut vivre. « Pourquoi quelqu'un voudrait-il contribuer à créer une société qui lèse certaines personnes ou qui gomme leur vie et leurs histoires au profit d'une petite minorité? »

Selon elle, les gens sont remplis de bonnes intentions et veulent faire comme il se doit, « mais la plupart des décideurs de l'industrie à l'origine des projets réalisés sont d'une culture imprégnée d'idées plutôt conservatrices, des idées de Blancs bien portants de la classe moyenne supérieure, prisant l'hétéronormativité. Et ça pèse lourdement sur ce qu'ils trouvent intéressant et souhaitable de créer et de programmer ».

L'industrie commence maintenant à s'intéresser davantage aux femmes et aux races, dit-elle, mais ce n'est pas seulement une question d'action

positive devant et derrière la caméra. « La vraie diversité d'origines ethniques, de classes, de genres, d'orientations sexuelles, de pensées, etc., implique une réflexion bien plus approfondie sur nos préjugés et sur qui fait quoi. La solution, c'est de faire preuve de sérieux et d'humilité pour comprendre comment l'iniquité fonctionne, et pour chercher ce qu'on peut faire à titre personnel, collectif et institutionnel. »

*« Accroître la diversité nous force à créer de meilleures histoires, qui nous enrichissent, qui nous donnent une plus grande ouverture d'esprit, et qui font de nous une société plus intégrée et plus captivante. Une bonne histoire passe nécessairement par une large diversité. »*



Jennifer Kawaja

Karine Vanasse et Billy Campbell dans *Cardinal*



# Une inspiration

Ne laissez personne vous dire qu'il y a beaucoup trop peu de femmes capables d'assumer 50 % des postes dans chaque catégorie d'emploi médiatique. Regardez notre courte vidéo *Women Make Media* pour avoir un simple aperçu de l'abondance de Canadiennes talentueuses à toutes les étapes de la production médiatique. Vous trouverez la vidéo sur [mediapluscanada.ca](http://mediapluscanada.ca)

## ***Women Make Media***

Réalisatrice : Mars Horodyski

Directrice photo : Christine Buijs

Monteuse : Pauline Decroix

Scénariste : Ellen Vanstone

Producteur : JP Nynkowski

Musique : *Give a Little*, de Lexie Jay et Jon Fedorsen. Interprétation : Featurette

Postproduction : Tattersall Sound and Picture



Aleysa Young, réalisatrice, *Kim's Convenience*



Ruba Nadda, réalisatrice, *Frankie Drake Mysteries*



Mars Horodyski, réalisatrice, et Christine Buijs, directrice photo, *Women Make Media*



Dawn Wilkinson, réalisatrice, *Kim's Convenience*



Chalina Kulandaivelu, artiste en effets visuels, *Take 5*



Jordan Canning, réalisatrice, *The Detail*



Jane Tattersall, Tattersall Sound and Picture



Yvonne Collins, caméra B, *The Detail*



Andrea Rusch, adjointe au mixage, Tattersall Sound and Picture

# Quelques dernières règles d'or

## À ne pas faire



- ✘ Ne pas avoir une seule femme ou une seule scénariste des minorités dans l'équipe et finir par rejeter tout ce qu'elle dit.
- ✘ Ne pas présumer qu'un homme de plus de 40 ans peut encore être un partenaire amoureux alors qu'une femme de plus de 35 ans ne peut être que sa mère.
- ✘ Ne pas donner à un Blanc un rôle de personnage d'une minorité raciale\*.
- ✘ Ne pas donner à un Blanc un rôle de personnage autochtone\*.
- ✘ Ne pas donner à un bien portant un rôle de personnage handicapé\*.
- ✘ En cas de doute, ne pas avoir peur de poser une question sur la langue ou le comportement. Une question posée avec sincérité et respect est toujours appropriée.

*\* A moins de tourner un film historique sur un acteur blanc ou un acteur bien portant ayant joué un tel rôle.*

## À faire



- ✔ Accorder l'attention et le soin voulus à l'éclairage de chaque couleur de peau. Veiller à ce que le service de maquillage ait des produits adéquats pour toutes les couleurs de peau.
- ✔ S'assurer que tout le monde sait que vous prenez l'inclusion au sérieux à tous les échelons, pas seulement aux postes de débutant ou de soutien.
- ✔ Vérifier que chaque local, plateau, salle d'audition et bureau est physiquement accessible, y compris les toilettes et les vestiaires individuels. S'assurer que les personnes handicapées n'ont pas de mal à passer d'un plateau à l'autre ou qu'elles n'ont pas le sentiment d'être marginalisées.
- ✔ Considérer l'embauche de femmes comme un avantage et non un risque.
- ✔ Consulter les innombrables ressources, lignes directrices, articles, groupes sur notre site Web ou ailleurs pour trouver des façons de rendre les productions aussi dynamiques, créatives et innovatrices que possible.

# Women in View

Créé en 2010, Women in View est un organisme national sans but lucratif qui s'attache à renforcer la diversité des sexes et des origines ethniques dans les médias canadiens. Pour ce faire, il met en œuvre une série d'initiatives qui visent à sensibiliser, à promouvoir le talent et à susciter un dialogue à travers le spectre complet de la production, de la politique et de la sphère artistique.

Depuis 2012, les rapports *On Screen* de Women in View documentent la présence des femmes dans les médias canadiens. L'organisme travaille présentement à une campagne nationale visant à transformer le paysage médiatique au pays par des programmes favorisant la diversité comme **2xMore** et **Five in Focus** et par sa trousse **MediaPLUS+**. Women in View développe actuellement **Roll Call**, une base de données nationale sur les femmes dans les médias canadiens.

## Directrice générale

Rina Fraticelli  
rina@womeninview.ca

## Coordonnatrice

Amber-Sekowan Daniels  
amber@womeninview.ca

## Conseil d'administration

Aisling Chin-Yee  
Annette Clarke  
Tracey Deer (présidente)  
Jill Golick (trésorière)  
Aisha Jamal (secrétaire)  
Lizzy Karp  
Jan Miller  
Marie-Hélène Panisset (vice-présidente)  
Liz Shorten (présidente fondatrice)

## Women in View

Suite S-21, 401 Richmond St. W.  
Toronto, ON M5V 3A8  
+1-416-304-9398

[info@womeninview.ca](mailto:info@womeninview.ca)

[www.womeninview.ca](http://www.womeninview.ca)

# MediaPLUS+

Directrice de la rédaction : Rina Fraticelli

Rédactrice en chef : Marsha Greene

Rédactrice : Ellen Vanstone

Traduction : Hélène Lajeunesse

Gestionnaire de projet et chercheuse :  
Amber-Sekowan Daniels

Graphisme : Joss MacLennan Design/  
Denise Maxwell, Joss MacLennan

Rédactrice pour le Québec :  
Sophie Bissonette

Communications : Innovate By Day

## Références photographiques

Page 3 : *Jennifer Rowsom*

Page 4 : *Katie Demois*

Page 9 : *Laura Loaiza*

Page 23 : *Christine Buijs*

Page 25 :  
Photo de Martine Chartrand :  
*Caroline Hayeur*;  
Photo de Christine Willis : *Kevin Clark*

Page 26 : Michael Achtman

Page 34 :  
Photo d'Isabelle Hayeur : *Denis Lord*;  
Photo du conseil de RÉ : *Ève Lamont*

Couverture arrière : *Setti Kane*

---

Photo en couverture arrière :  
Christine Buijs, directrice de la  
photographie, *Women Make Media*

# MediaPLUS

les femmes + la diversité = une vue d'ensemble

## Participez à l'échange

Consultez notre site Web pour trouver des renseignements, idées et ressources supplémentaires à télécharger. Et n'hésitez pas à nous faire connaître vos commentaires.

Tout au long de 2018, Women in View organisera aux quatre coins du pays des ateliers et des échanges sur l'équité hommes-femmes et la diversité. Visitez [mediapluscanada.ca/fr](http://mediapluscanada.ca/fr) pour trouver l'activité la plus près de chez vous — ou pour demander de l'aide en vue d'organiser votre propre atelier.

**[mediapluscanada.ca/fr](http://mediapluscanada.ca/fr)**

MediaPlus+ est offert en anglais à l'adresse **[mediapluscanada.ca](http://mediapluscanada.ca)**

## WOMEN IN VIEW

401 Richmond St. W. Suite S-21  
Toronto, ON M5V 3A8

416-304-9398

[info@womeninview.ca](mailto:info@womeninview.ca)

[womeninview.ca](http://womeninview.ca)

