



Femmes et leadership :

Étude sur la parité de genre et la diversité dans l'industrie médiatique canadienne

Cette étude a été soutenue par



par Duopoly
Janvier 2017

Femmes et leadership : Parité des genres et diversité dans l'industrie médiatique canadienne

Table des matières

1. Introduction : la portée de la présente étude

2. Un monde de données sur la disparité de genre

- a. Pour d'importants marchés, d'importantes études
- b. Les contraintes de la collecte de données
- c. L'analyse britannique
- d. La Suède donne l'exemple
- e. L'expérience européenne
- f. L'approche australienne
- g. La réaction des États-Unis
- h. La situation au Canada
- i. L'urgence numérique

3. Le défi de la parité de genre : considérations clés

- a. Méthodologie
- b. Les défis qu'affrontent les femmes
- c. En quoi consiste un projet dirigé par une ou des femmes

4. Grands thèmes : des solutions à la disparité de genre

- a. L'éducation
- b. La diversité à travers le genre
- c. L'action descendante
- d. Améliorer les politiques favorables à la famille
- e. Quotas ou objectifs
- f. Incitatifs ou quotas
- g. Réglementation
- h. Politique publique ou humiliation publique

5. Conclusions : une approche globale de la parité

Annexe A : Corriger le déséquilibre. Actions entreprises dans le monde.

Annexe B : Liste des études sur la parité et la diversité des genres dans le monde

Annexe C : Liste des entrevues des intervenants

Annexe D : Résultat du sondage en ligne

Annexe E : Équipe Duopoly

Note :

Le présent document a été préparé en collaboration avec plusieurs membres de l'industrie canadienne du cinéma, de la télévision, du contenu numérique et du divertissement, ainsi qu'avec des institutions de politiques publiques d'autres pays. Les auteurs les remercient, de même que les organisations qui ont fait circuler le formulaire du sondage, dont APTN, WIFT, INTERACTIVE ONTARIO, le FONDS INDÉPENDANT DE PRODUCTION, RÉALISATRICES ÉQUITABLES, l'AMPIA, l'ELAN, WOMEN IN VIEW et les organismes membres de l'APFA.

La présente étude a été financée par la SODIMO, l'Office national du film, la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC), Creative BC, Téléfilm Canada, le Fonds des médias du Canada, RBC et l'ACPM. Les opinions, constatations, conclusions et recommandations exprimées dans le présent document appartiennent aux auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles des gouvernements du Canada, de l'Ontario, du Québec ou de la Colombie-Britannique, ni des commanditaires de l'étude (la SODIMO, l'Office national du film, la SODEC, Creative BC, Téléfilm Canada, le Fonds des médias du Canada, RBC et l'ACPM). Les auteurs ne sont ni des mandataires ni des représentants desdits gouvernements et organismes de financement, et les gouvernements et agences de financement ne sont liés d'aucune façon que ce soit par les recommandations contenues dans les pages qui suivent.

1. Introduction : la portée de la présente étude

« Partout dans le monde, l'industrie du cinéma connaît un genre d'éveil féministe à peu près semblable d'un pays à l'autre. » 1

Rebecca Keegan, LA Times

Au cours des dernières années, de plus en plus nombreux sont les parties prenantes et les médias qui se sont davantage exprimés concernant la persistance de la disparité de genre et le manque de diversité dans les industries du cinéma, de la télévision et du contenu numérique. Des données troublantes sur la disparité de genre et la diversité dans ces domaines d'activité ont été publiées dans nombre de pays.

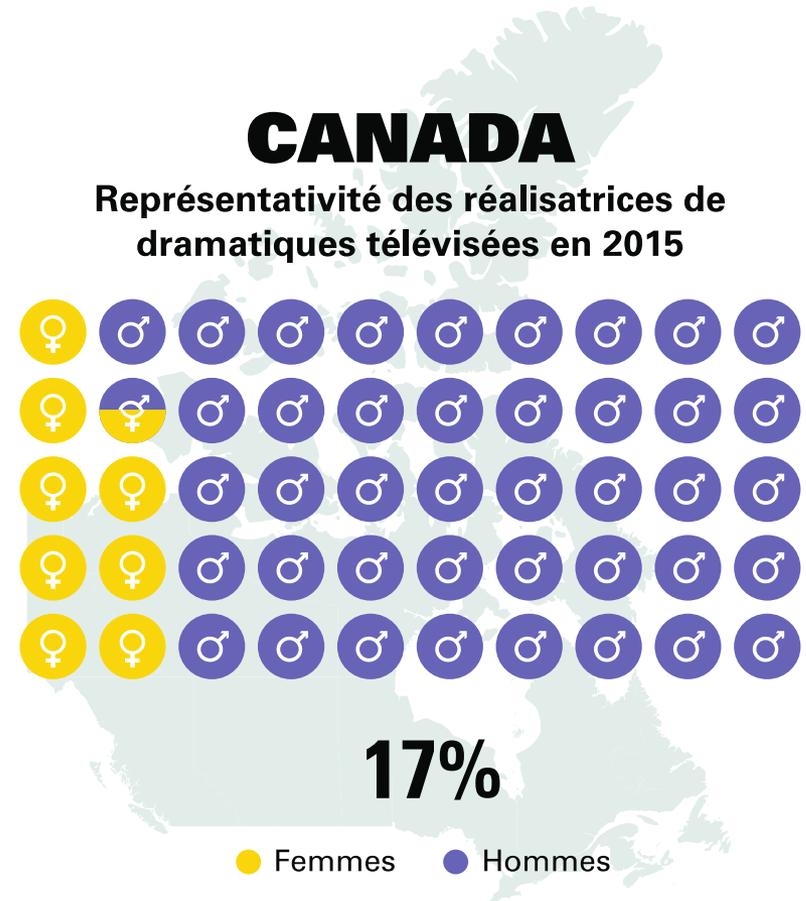
Malgré des projets comme *The Year of Women* de BravoFact, des campagnes de sensibilisation comme Les Dames du Doc et des événements connexes organisés dans le cadre du Festival international du film de Toronto ou du Festival du film de Whistler, les statistiques restent navrantes au Canada.

En outre, l'attention médiatique suscitée par la campagne #OscarsSoWhite et par la décision subséquente de l'Académie des arts et des sciences du cinéma aux États-Unis de repenser son processus d'accès à l'accréditation de ses membres a contribué à une plus grande sensibilisation à la persistance de divers préjugés à Hollywood.

Ce qui est peut-être plus frappant, c'est que l'Institut du Film Suédois a pris les devants parmi les agences de financement public en 2011 en se fixant comme objectif d'attribuer des fonds à parts égales à des projets dirigés par des femmes et des hommes. L'objectif a été atteint en 2014.

Il n'est donc pas surprenant de constater qu'on commence à parler de ce même problème dans l'industrie du contenu numérique, et surtout, dans celle des jeux vidéo qui, à la suite du scandale du Gamergate, a été dénoncée comme un milieu où les femmes subissent du harcèlement.

Illustration 1. Représentativité des réalisatrices de séries dramatiques en 2015



1. Introduction : la portée de la présente étude (suite)

Pour réaliser la présente étude, nous avons cherché partout dans le monde des projets, programmes, politiques et lois qui ont pu faire avancer la cause de la parité hommes-femmes dans l'industrie de l'audiovisuel. L'objectif de cette étude est de fournir à l'ACPM, à ses membres, aux gouvernements canadiens fédéraux et provinciaux, aux agences de financement public, aux syndicats et autres parties prenantes, les moyens de mieux comprendre et traiter la question de l'inégalité entre les sexes dans ce secteur d'activité.

Nous avons exploré les questions suivantes :

Quels sont les stratégies, les programmes ou les pratiques dans les marchés francophone et Anglophone, au Canada ou ailleurs, qui ont eu un effet positif quant à l'égalité des sexes ou la diversité culturelle dans l'industrie de l'audiovisuel? Quels enseignements pouvons-nous tirer de leurs résultats? Quelles sont les mesures qui se sont avérées efficaces, là où persiste l'inégalité, comme c'est le cas pour les réalisatrices de dramatiques télévisées au Canada?

Nous avons procédé à un sondage en ligne auprès de 561 membres de l'industrie canadienne de l'audiovisuel pour découvrir leur expérience et leurs perceptions concernant l'inégalité entre les sexes, à des entrevues avec des dirigeants d'agences et autres organismes de financement partout dans le monde ainsi qu'à plus de 30 autres entrevues avec des Canadiennes occupant un poste de cadre. La recherche a été menée d'août à novembre 2016.

Dans la présente étude, nous avons défini la parité de genre comme l'égalité des sexes. La diversité, elle, a été définie pour le sondage en ligne comme la représentativité de toutes les minorités visibles, ainsi que les personnes handicapées et issues de la communauté LGBTQ. Dans un souci de clarté, le genre est le sujet principal du présent document, chaque mention de la diversité fait référence à la diversité quant aux genres.

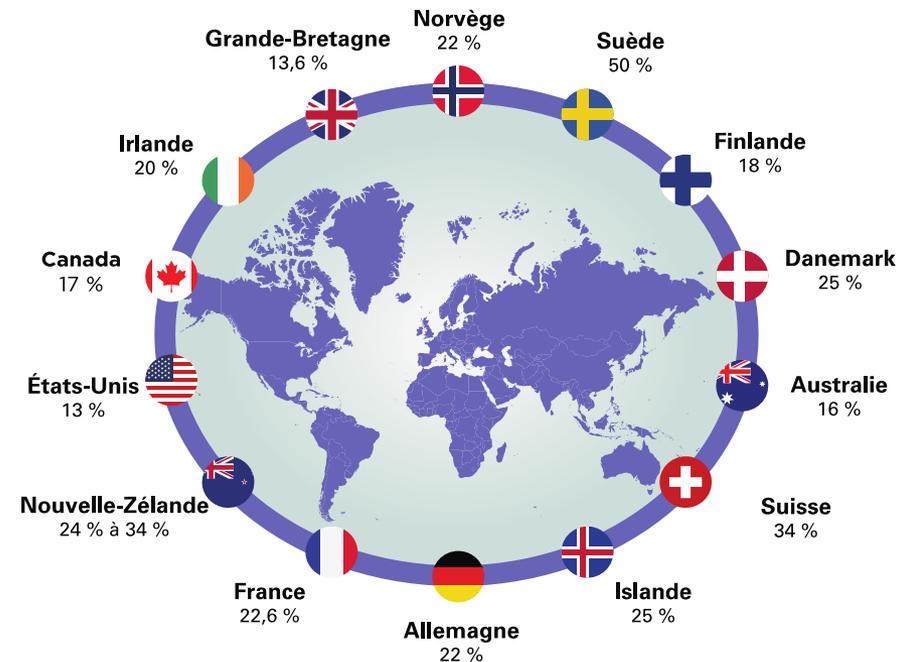
2. Un monde de données sur la disparité de genre

« En cette ère du *big data* où d'importantes décisions concernant la plupart des aspects de nos vies sont censées être fondées sur des données, la rareté des statistiques sur les activités culturelles en général et sur la participation des femmes dans la sphère créative en particulier constitue un sujet d'inquiétude. » 2
Rapport mondial, UNESCO

A. Pour d'importants marchés, d'importantes études. Lors des cinq dernières années, un nombre croissant de rapports de recherche publiés dans le monde jetaient la lumière sur l'inégalité entre les sexes et le manque de diversité dans l'industrie audiovisuelle. Parmi eux, on note surtout ceux de la Grande-Bretagne, *Cut Out of the Picture*, de l'Australie, *Gender Matters*, et du Canada, *Women in View on Screen*. Divers autres pays ont approché la question autrement : la plupart ont principalement étudié la rareté des réalisatrices dans l'industrie du cinéma, d'autres la sous-représentation des femmes et des minorités visibles devant et derrière les caméras de la télévision, tandis que d'autres ont touché au sujet des préjugés inconscients et de la disparité salariale dans l'industrie des jeux vidéo. Seules quelques-unes abordaient le rôle des productrices dans l'industrie.

On constate avec consternation qu'il n'y a toujours pas, à parts égales, autant de femmes que d'hommes présidents, directeurs financiers, producteurs, réalisateurs, développeurs, auteurs-producteurs et scénaristes. D'après les rapports produits par divers pays, dont *Cut out of the Picture*, *Où sont les femmes réalisatrices?*, *Gender Matters* et *Les réalisatrices du petit écran* (voir la liste des rapports dans l'Annexe B), même si hommes et femmes obtiennent un diplôme en cinéma ou en production télévisée d'une université ou d'une école en nombres égaux, les femmes n'arrivent pas à dépasser une représentation de plus de 20 % des professionnels dans presque tous les postes de décision ou de création. Dans certains secteurs et pour certains rôles, spécialement dans l'industrie émergente du numérique, la situation est pire.

Illustration 2. REPRÉSENTATION DES RÉALISATRICES DE CINÉMA DANS LE MONDE



Source : Données provenant d'études mentionnées dans l'Annexe B. Le pourcentage de la Nouvelle-Zélande date de 2012-2014.

2. Un monde de données sur la disparité du genre (suite)

Partout là où de la recherche a été menée, les résultats ont donné lieu à l'action. Dans les juridictions où on attribue des fonds publics aux productions cinématographiques, télévisées ou numériques, les agences ont décidé de créer puis de mettre sur pied des programmes de parité. Aux États-Unis, où le financement public est plus rare, la recherche a été effectuée surtout par des établissements universitaires, et la participation des associations, fondations, organismes sans but lucratif et studios a été plus fragmentée. Malgré tout, l'information rendue publique a mené à un passage à l'action. Les points qui ressortent des centaines de pages de données et les politiques mises en place sont présentés dans les pages suivantes. Bien que les méthodes de recherche varient et ne soient pas directement comparables selon les pays et les organisations, les résultats sont assez semblables pour qu'on puisse en tirer des conclusions.

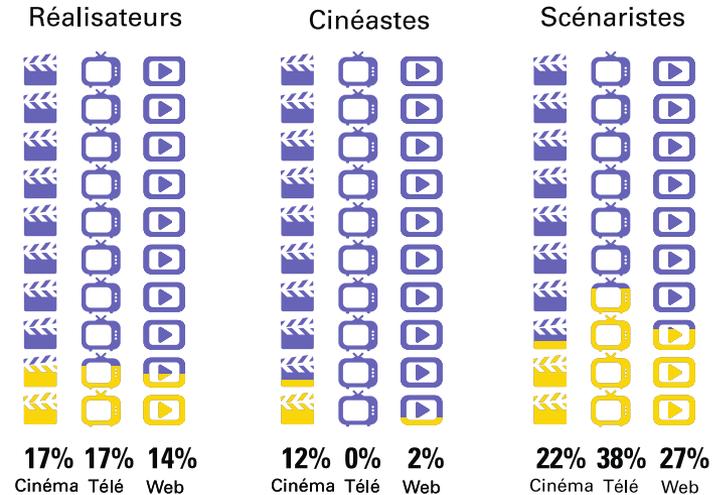
b. Les contraintes de la cueillette des données. Au Canada, on dit souvent que des restrictions inhérentes à la Loi sur la protection des renseignements personnels expliquent le peu de données disponibles sur la parité de genre et la mixité dans l'industrie. Les organismes fédéraux canadiens sont assujettis à la Loi sur la protection des renseignements personnels, en vertu de laquelle les données recueillies doivent être protégées. Bien que cette dernière puisse soulever certains défis, elle ne devrait pas gêner la collecte et l'utilisation de renseignements aux fins de prise de décisions et de présentation de rapports.

« L'inégalité de genre règne dans le domaine du cinéma partout dans le monde, comme le montrent le pourcentage de personnages féminins au cinéma, le manque de premiers rôles et rôles de soutien féminins et la rareté des femmes derrière la caméra. Nulle part n'est reflété le fait que la gente féminine compte pour la moitié de la population mondiale. Pas un tiers. Pas un quart. La moitié. »³ Gender Bias Without Borders

Illustration 3

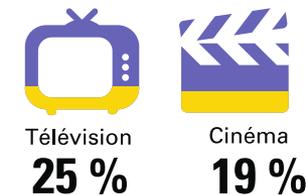
Canada

Représentation des femmes (cinéma, télévision et séries Web) par profession

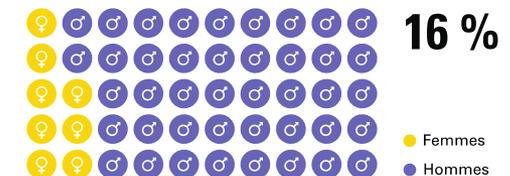


Québec

Représentation des réalisatrices (télévision et cinéma)



Représentation des femmes scénaristes



2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

Toute aussi importantes sont la notion d'auto-identification et la manière dont les organismes peuvent mieux expliquer aux communautés pourquoi cette information est nécessaire et la façon dont elle sera utilisée. Si des objectifs clairs et mesurables sont fixés puis expliqués, et si des engagements sont pris concernant la transparence dans la production de rapports complets, les communautés consentiront davantage à collaborer.

Téléfilm Canada recueille maintenant des déclarations volontaires par l'entremise de ses formulaires d'inscription. Bien que le principe d'identification connaisse des limites pratiques, les renseignements obtenus constitueront la base du rapport que Téléfilm s'est engagée à remettre à l'industrie.

L'auto-identification fait partie du processus de sélection du Conseil du Trésor et du ministère de Services publics et Approvisionnement Canada. ⁴ Le but de la demande et de l'usage de l'information est indiqué comme suit :

« Les renseignements que vous fournissez volontairement dans le cadre de la présente autodéclaration serviront à l'examen de votre candidature et à des fins statistiques. Ils seront recueillis puis utilisés conformément à la Loi sur l'administration financière et sont protégés conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels. Vous pouvez faire une autodéclaration à titre d'un ou de plusieurs groupes désignés, sans que vous ayez l'obligation de fournir de l'information sur un sous-groupe. L'information que nous rassemblerons nous permettra de mieux répondre aux besoins des organisations et de suivre les statistiques sur la diversité. »

Le Conseil des arts du Canada a aussi un formulaire d'auto-identification volontaire où l'utilisation et la sécurité des renseignements recueillis sont clairement énoncées. ⁵

« Ce qui n'est pas mesuré n'existe pas... Il importe que les sociétés s'acquittent de leur obligation de rendre compte. »

Tracey Pearce, présidente, Distribution et Télévision payante, Bell Media

De plus, APTN a réussi à encourager le talent et est reconnue pour avoir mis sur pied une industrie autochtone dynamique. Ses critères d'admissibilité à la programmation favorisent la percée de maisons de production et de professionnels créatifs. Conformément à son mandat, les critères d'admissibilité à la programmation d'APTN sont axés sur le contenu autochtone : APTN demande à tous les participants de s'autoidentifier.⁶

« APTN demande aux candidats de s'autoidentifier volontairement. APTN doit produire des statistiques dans ces domaines aux fins de présentation de rapports à son conseil d'administration et au CRTC. Le terme personne autochtone inclut les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis résidant au Canada. »

« Nous croyons que la disparité de genre est due en grande partie à des biais inconscients plutôt que par des actes posés par des dirigeants ou autres intervenants. Nous estimons que cette tendance qui persiste dans l'industrie du cinéma de la Grande-Bretagne est plutôt attribuable à des facteurs systémiques. » ⁷ Cut Out of the Picture

2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

« Plus un poste comporte de responsabilités, plus faibles sont les chances qu'il soit occupé par une femme et, par extension, moins une femme aura la possibilité d'être engagée pour ce poste... Dans l'industrie en général, aucune tendance notable ne s'annonce quant à une plus grande représentation des femmes ou à de meilleures perspectives de carrière pour ces dernières. » 8 Cut Out of the Picture

c. L'analyse britannique. La recherche montre clairement que l'inégalité de genre est une question complexe causée depuis des décennies par des facteurs systémiques sociétaux et spécifiques à l'industrie. Nous devons comprendre les obstacles qu'affrontent les femmes avant de pouvoir proposer des solutions menant à la parité des sexes. Parmi ces obstacles, on compte des limites de l'avancement, la disparité salariale et l'incapacité à obtenir un financement considérable pour un projet (tel que montré dans le diagramme à droite).

Cut Out of the Picture, l'étude menée en Grande-Bretagne en 2016, désigne quatre facteurs systémiques clés :

- l'absence d'un système de réglementation qui effectuerait un suivi ou produirait des rapports sur la question ou imposerait de bonnes pratiques;
- une grande aversion pour le risque dans l'industrie;
- la nature précaire des contrats à court terme inhérente à l'industrie;
- un cercle vicieux créé par l'existence d'une disparité de genre (manque de modèles positifs, nombre inférieur de réalisatrices, etc.)

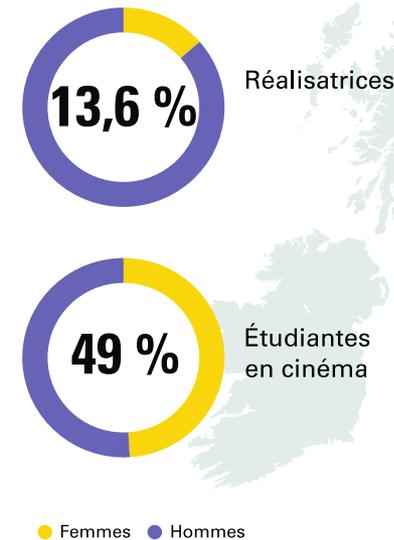
Les solutions pour lutter contre ces préjugés inconscients et ces obstacles systémiques proposées dans le cadre de la recherche menée en Grande-Bretagne comprennent notamment :

- fixer des objectifs clairs et mesurables;
- améliorer les programmes existants, les réglementations sur les impôts et autres politiques actuels de manière à y inclure des objectifs en matière de diversité;
- mettre sur pied une campagne exhaustive pour lutter contre les préjugés inconscients concernant les femmes dans l'industrie.

Illustration 4. Représentation des femmes dans l'industrie du cinéma en Grande-Bretagne

Grande-Bretagne

Représentation des réalisatrices et des étudiantes en cinéma, 2016



Représentation des réalisatrices de projets



2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

d. La Suède donne l'exemple.

Dans plusieurs pays, dont le Canada, un nombre à peu près égal de femmes et d'hommes obtiennent un diplôme en cinéma. Mais dans ce qui a été appelé « l'entonnoir de l'attrition », par un membre de l'industrie canadienne, ou le « syndrome du tuyau crevé » en Autriche, des facteurs systémiques et des préjugés empêchent les femmes d'avancer dans leur carrière. On voit ainsi certaines d'entre elles abandonner leur profession ou rater leurs objectifs. Bien que la présente étude se concentre principalement sur les personnes qui travaillent derrière la caméra, la question de la représentation des femmes à l'écran importe autant et constitue le sujet de plusieurs recherches récentes.

Parmi les pays étudiés, la Suède a fait figure de pionnière en annonçant en 2014 un objectif en matière de parité de genre visant les réalisatrices de longs métrages ayant obtenu un financement public. Sous la direction d'Anna Serner, directrice générale de l'Institut du Film Suédois, on devait viser une cible précise, et non un quota. En 2016, l'objectif de la parité à parts égales a été dépassé sans que la qualité des productions n'en souffre (si on en juge par le nombre de prix remportés dans le cadre de festivals et de succès de salle).

Selon sa directrice générale, l'Institut a préféré l'utilisation d'une cible avec une étroite supervision à l'imposition d'un quota puisque le terme quota semblait avoir une connotation négative. Le personnel a été sensibilisé au principe de préjugé inconscient qui, d'après Mme Serner, concernait autant les femmes que les hommes. « Les hommes ne sont qu'un élément de l'équation. Les femmes craignent parfois d'être stigmatisées et se taisent. » On a également demandé au personnel de revoir les statistiques à toutes les étapes et pour chaque décision, et de rechercher plus activement des réalisatrices talentueuses. Cependant, Mme Serner a affirmé que si la moyenne ne s'améliorait pas, elle imposerait des quotas. « Cette menace était très éloquent. », a-t-elle ajouté.

« Les producteurs et productrices viennent me dire “ Vous savez, Anna, seuls de jeunes hommes (me) proposent leurs dossiers ”... Et je leur réponds : “ C'est probablement vrai. Mais si vous voulez les meilleurs films, vous devriez peut-être aller chercher les productrices et ne pas les attendre paresseusement, parce qu'autrement vous ne trouverez pas les meilleurs professionnels. Parce qu'autrement, vous n'aurez que ceux qui se présentent à vous, et cela ne suffit pas. ” Alors les producteurs et productrices m'en veulent beaucoup. Mais c'est la vérité. » 9

Anna Serner, directrice générale, Institut du Film Suédois

L'Institut du film suédois compile des renseignements sur les fonctions qu'il juge essentielles à l'atteinte de ses objectifs stratégiques. Il s'agissait à l'origine de scénariste, réalisateur et de producteur. L'Institut fait un suivi de chaque fonction et fait régulièrement un rapport des progrès. Leur Plan d'action 2020 comprendra de nouvelles mesures de la performance afin d'inclure d'autres rôles-clés de créateurs, comme directeur de la photographie, et la représentation des femmes à l'écran. 10

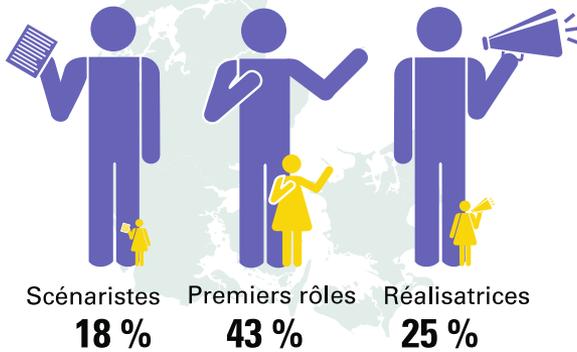
2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

Illustration 5. Représentation des femmes dans l'industrie du cinéma par profession, dans les pays nordiques, 2012.

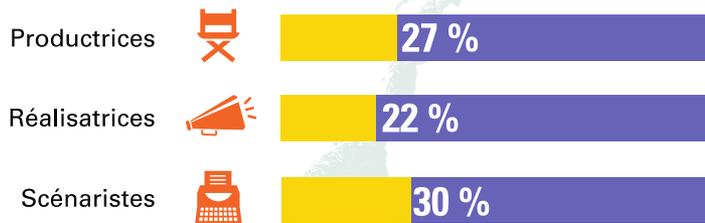
Pays Nordiques

Représentation des femmes dans l'industrie du cinéma par profession, 2012

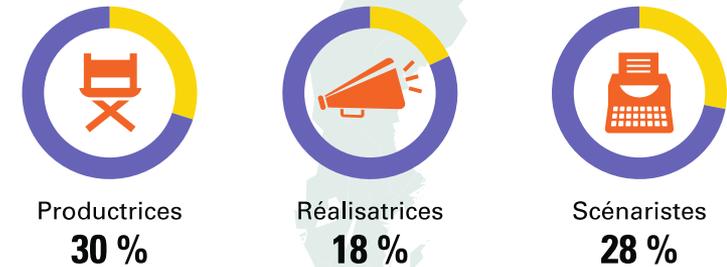
Danemark



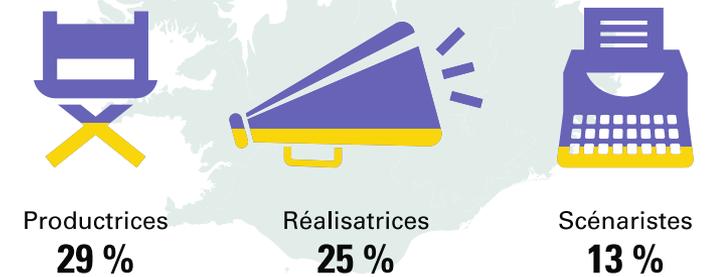
Norvège



Suède



Islande



2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

« Malgré le fait que la parité de genre soit généralement prise en compte dans les politiques de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe, une tendance à accepter les aléas du « marché » de la production audiovisuelle gêne les efforts d'éducation concernant la parité du genre. » ¹¹

Où sont les femmes réalisatrices? 2006-2013

e. L'expérience européenne. Le Réseau européen des professionnelles de l'audiovisuel a examiné les politiques de sept pays d'Europe pour fournir des données complètes, puis recommander l'apport de modifications aux politiques nationales et européennes. Il a constaté que l'inégalité de genre découlait de divers facteurs reliés comme les pratiques en vigueur dans le marché, la structure de l'industrie et les préjugés concernant les aptitudes des femmes. Dans son rapport, le réseau propose 15 recommandations aux organismes dirigeants et diffuseurs européens et nationaux.¹²

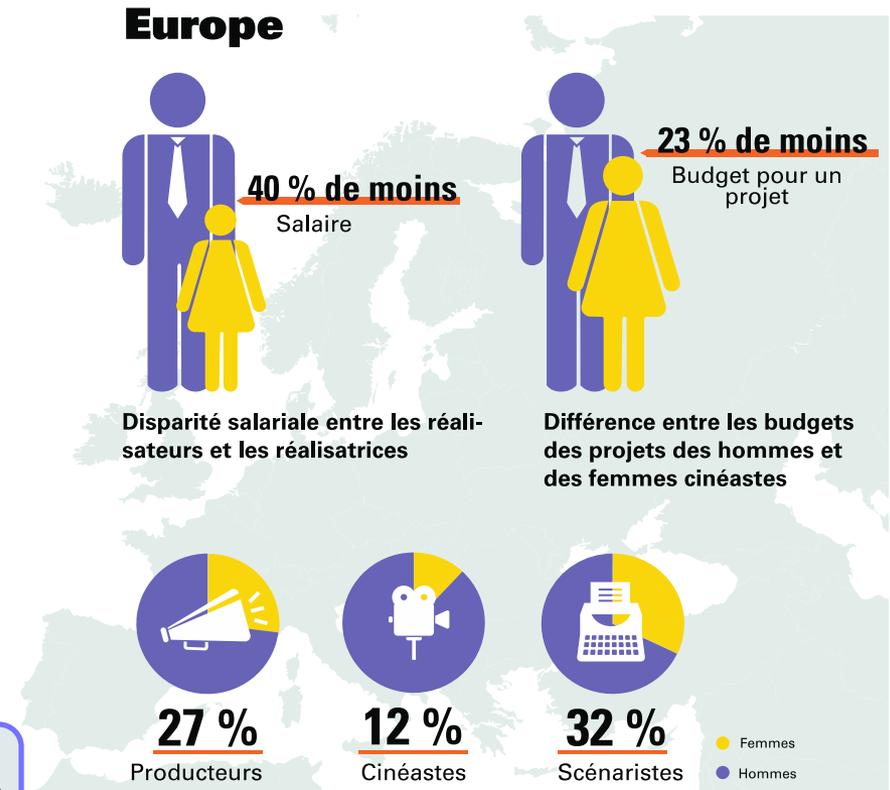
Eurimages, le Fonds culturel du Conseil de l'Europe comprenant 37 États membres, utilise le système de points européen pour mesurer la parité hommes-femmes. Sur la question de la protection de la vie privée et de la présentation de rapports, Eurimages a déclaré : « Nous exigeons des renseignements sur la nationalité de tous les participants. Même chose pour le genre. » De plus, les statistiques sont toujours présentées de manière agrégée. Le nombre total de participants et de participantes à chaque projet détermine si ce dernier est un projet féminin, masculin ou équilibré.

Eurimages a lancé un projet volontaire de collecte de données afin d'assurer la cohérence et la clarté entre ses États membres. Eurimages a l'intention de rendre obligatoire la présentation des rapports au cours des années à venir. Puisque le Canada deviendra membre d'Eurimages en 2017, les candidats canadiens et le Canada lui-même devront fournir des informations et rendre compte de leurs activités liées à Eurimages.

« Nous avons été inspirés par le travail d'Anna Serner... et étonnés d'apprendre en lisant l'information recueillie que nous avons aussi un problème d'inégalité de genre. »

Roberto Olla, directeur exécutif, Eurimages

Illustration 6. Représentation des femmes dans l'industrie du film européenne

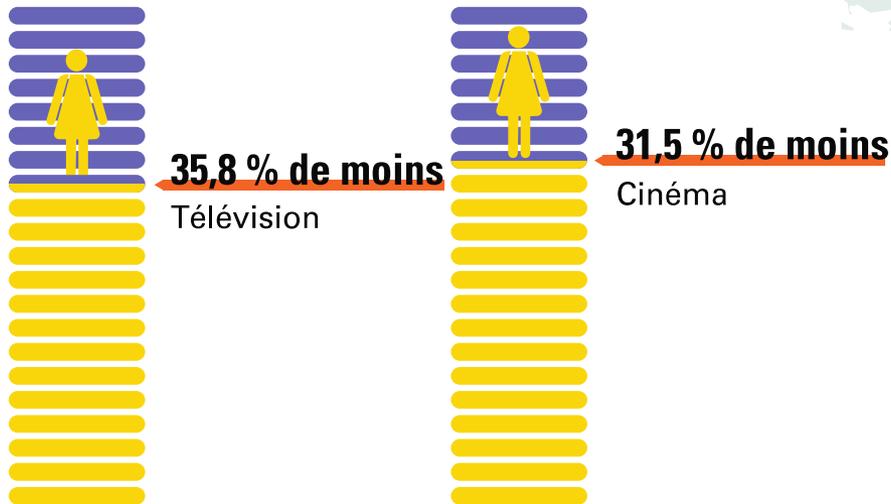


Représentation des projets de femmes cinéastes financés par Eurimages

2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

Les chiffres rapportés par le Centre national du cinéma et de l'image animée en France dévoilent un tableau semblable quant à la représentation des femmes dans les domaines du film et de la télévision. Contrairement aux organismes de financement à d'autres pays, cet organisme de financement n'a pas fixé d'objectifs ni créé de programmes afin de remédier à l'inégalité. C'est au Conseil Supérieur de l'audiovisuel (CSA), l'organisme de réglementation de la communication audiovisuelle, qu'incombe cette responsabilité.

Disparité salariale entre les réalisateurs et les réalisatrices



France

Représentation des réalisatrices dans les domaines du cinéma et de la télévision

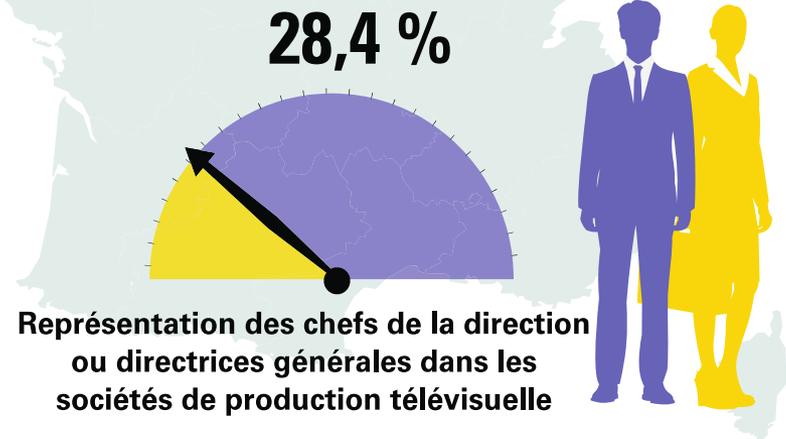
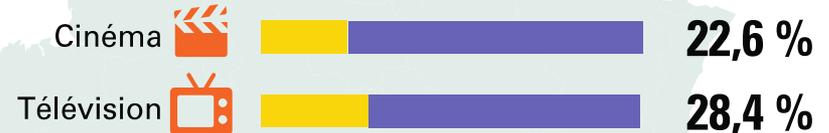


Illustration 7. Représentation des femmes dans les domaines du cinéma et de la télévision en France

2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

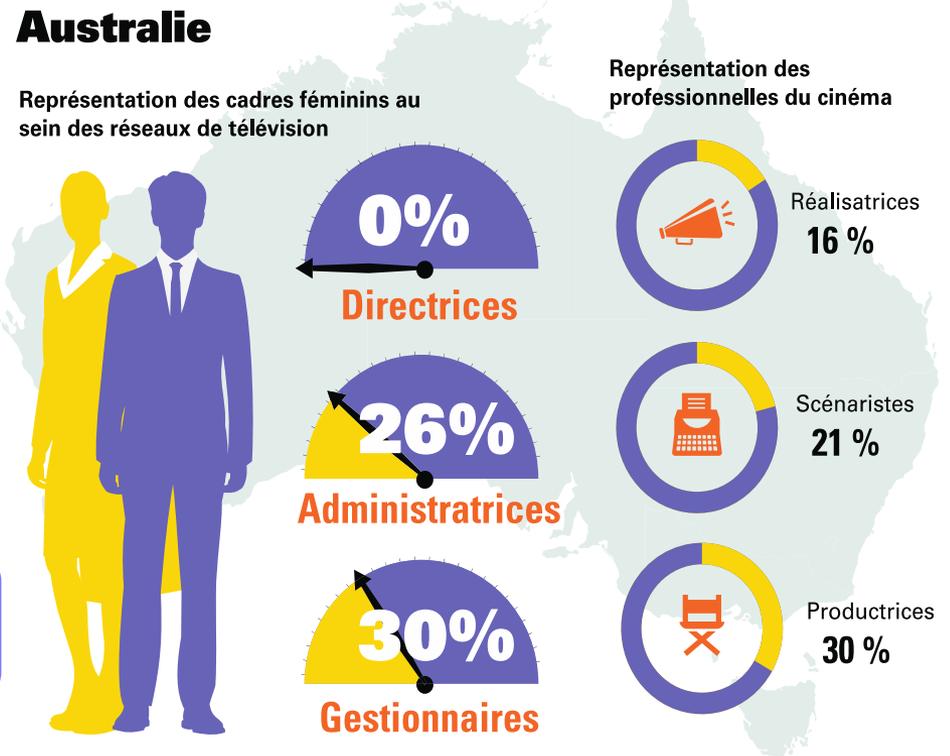
« Gender Matters donne ouvertement un accès rapide aux concepts d'affaires et aux contenus des femmes. L'aide au financement fourni par Screen Australia a tout changé en donnant à l'industrie une occasion de soutenir quelques projets très commerciaux et créatifs. Il est temps de passer à l'action. »¹³
Fiona Cameron, chef des opérations, Screen Australia

f. L'approche australienne. Dans le cadre de son plan quinquennal appelé Gender Matters, l'Australie a allié un objectif de financement à parts égales des projets dirigés par une ou des femmes d'ici la fin de 2018 à des mesures d'ordres pratique et financier. On compte ainsi faciliter, pour ces réalisatrices et autres professionnelles, des étapes comme la familiarisation avec l'industrie, le perfectionnement professionnel et l'élaboration de projets. Voir l'Annexe A pour plus de détails.

Deux éléments de la stratégie annoncés en décembre 2015 se sont avérés particulièrement efficaces. Au-delà de toute espérance, Screen Australia a reçu plus de 450 soumissions pour Brilliant Stories (fonds de développement) et Brilliant Careers (propositions d'affaires destinées à soutenir des carrières et à créer des occasions professionnelles). Au total, 45 synopsis et 13 projets dirigés par des Australiennes ont obtenu un financement totalisant plus de trois millions de dollars, ce qui représente un record du nombre de projets financés en une seule journée pour l'organisme.

« La qualité est notre premier objectif. Et on obtient cette qualité seulement avec un marché du film est diversifié. »¹⁴
Sindre Guldvog, directrice générale, Institut du Film Norvégien, ScreenDaily

Illustration 8. Représentativité des femmes dans les industries de la télévision et du cinéma en Australie



2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

« On pense souvent qu'il n'y a pas assez de réalisatrices qualifiées... et en fait, il y en a un bon nombre. Peut-être n'attirent-elles pas votre attention. Pourquoi ? »¹⁵

Keri Putnam, directrice générale, Sundance Institute

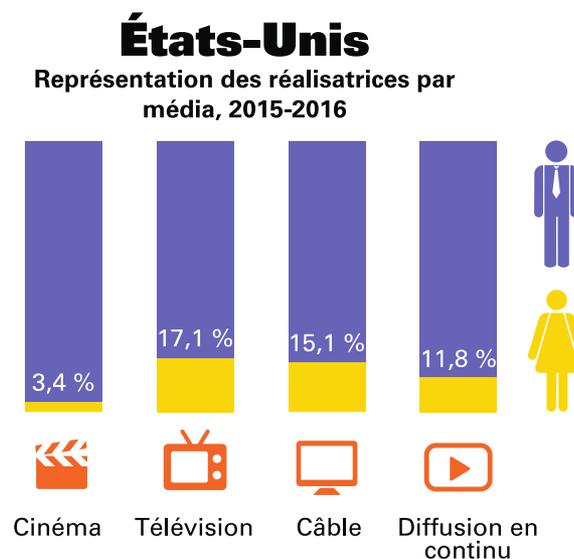
g. La réaction des États-Unis. Aux États-Unis, ce sont les guildes et des établissements d'enseignement qui effectuent les suivis et produisent des rapports concernant la représentation et la diversité de genre dans l'industrie des médias. Parmi eux, on compte le Diversity Report de la DGA; l'étude 'Media, Diversity and Social Change Initiative' de l'USC; et les divers travaux du Geena Davis Institute on Gender in Media à l'université Mount Saint Mary's et du Bunche Center à UCLA. (Voir la liste des principaux rapports américains à l'[Annexe B](#).) Là aussi, les chiffres sont les mêmes, bien que les femmes soient mieux représentées dans les dramatiques télévisées et du côté des services de télévision par contournement comme Netflix, et mieux représentées comme scénaristes que réalisatrices, tous formats confondus. Le palier des 30 % n'a toujours pas été franchi.

Plusieurs organisations américaines comme le Sundance Institute, Film Independent, The Independent Film Project et le Tribeca Film Institute ont mis sur pied des programmes pour aider les femmes cinéastes émergentes et les cinéastes issus de minorités. Selon Sundance, bien que les réalisatrices représentent 25 % des participants à tous ses programmes, elles ne comptent que pour 2 % à 4 % lorsqu'il s'agit des 100 plus importants succès de salles hollywoodiens.

En 2015, l'Institut Sundance a organisé un sommet en collaboration avec Women in Film en vue d'étudier le défi de la disparité de genre. Cette action a donné lieu à plusieurs projets, dont la création d'un centre d'information et de ressources en ligne pour les professionnelles du cinéma; une formation

professionnelle continue; et, fait intéressant, une certification en parité de genre rappelant le « sceau d'approbation » de la célèbre campagne des droits civils qui saluait les entreprises accueillantes pour les personnes LGBTQ.

Illustration 9. Représentation des réalisatrices par média, 2015-2016

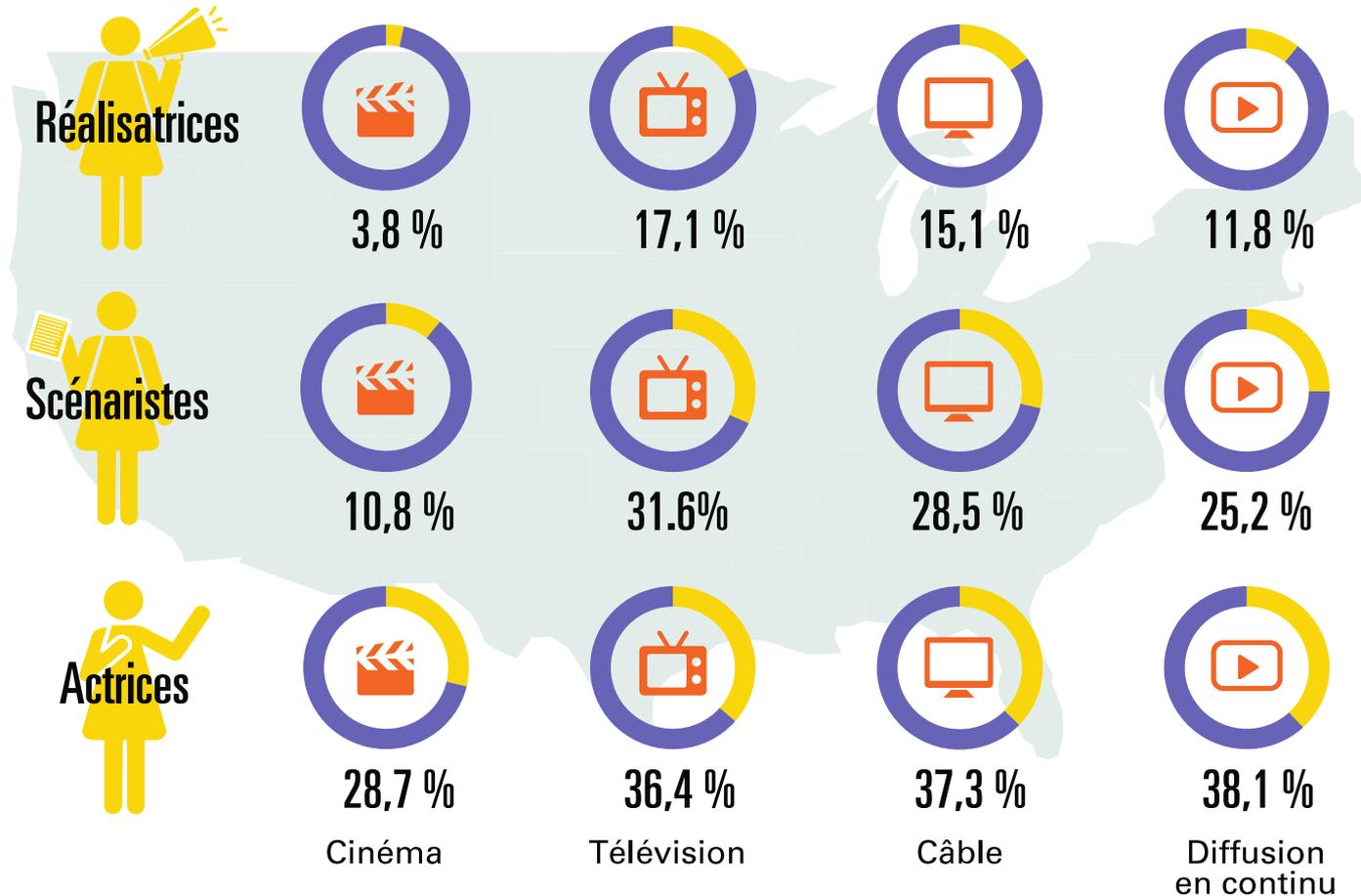


Les lecteurs trouveront dans l'[Annexe B](#) les rapports-clés sur la parité de genre et la diversité, dont plusieurs excellents produits par la communauté universitaire américaine

2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

Illustration 10. Représentation des femmes par profession et par média dans l'industrie audiovisuelle, 2015-2016

États-Unis Représentation des femmes dans l'industrie audiovisuelle américaine



2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

h. La situation au Canada. L'information recueillie révèle que le Canada ne se classe pas mieux que les autres pays du monde quant à la représentation de genre dans l'industrie audiovisuelle. On pourrait même dire que nous tardons toujours à implanter une politique globalisante sur la parité de genre et la diversité dans ce secteur d'activité. Tandis que la Suède a fait figure de meneur en matière d'égalité entre les sexes, la Grande-Bretagne a réussi à mettre en place des mesures favorisant la diversité dans tous les domaines de l'industrie, soit le cinéma, la télévision et le contenu numérique, producteurs et télédiffuseurs.

Des études publiées par Women in View et le Syndicat canadien pour l'égalité à l'écran (CUES) révèlent qu'au cours des dix dernières années, les réalisatrices de films, d'émissions télévisées et de séries Web n'ont pas compté pour plus de 17 % des professionnels de l'industrie au Canada anglais. Les scénaristes ont fait plus de progrès, mais la parité n'est pas encore gagnée. Selon Réalisatrices Équitables, le fer de lance de la cause au Québec depuis plus de dix ans, la situation est à peine meilleure que dans le reste du pays. D'après l'organisation, les réalisatrices ont reçu de 2009 à 2014, 10 % des fonds attribués à la production de longs métrages par Téléfilm Canada, et 19 % des fonds de production de la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) entre 2011 et 2014. Il est estimé que les femmes ont réalisé de 15 % à 28 % des projets financés par le gouvernement et obtenu entre 11 % et 19 % du financement public total.

La catégorie de producteur n'a pas été examinée de manière continue au Canada, quoique Téléfilm ait commencé à collecter des données sur le genre des producteurs et autres créateurs-clés. Un cadre interviewé a remarqué que les femmes ont plutôt bien réussi à se hisser jusqu'à des postes de décision dans l'industrie de la télédiffusion, sans toutefois nécessairement atteindre les derniers échelons supérieurs.

« L'inclusion et une diversité accrues, la réconciliation et la parité de genre doivent être les composantes de tout nouveau modèle. »¹⁶

Patrimoine Canada

« Notre but est de créer un contexte équitable pour les Canadiennes talentueuses, et nous encourageons la soumission de projets réalisés et/ou scénarisés par des femmes. Cela ne peut qu'être profitable à l'industrie dans son ensemble. Une plus grande concurrence peut mener à des projets de plus grande qualité qui rejoindront les auditoires, dont les goûts et les intérêts évoluent au même rythme que le paysage culturel. »¹⁷

Carolle Brabant, directrice générale, Téléfilm Canada

Beaucoup de femmes occupent des postes de décision dans la fonction publique. La plupart des organismes de financement fédéraux et provinciaux sont dirigés par des femmes. La SODEC est le seul organisme de financement provincial à avoir établi un programme encourageant la soumission de projets dirigés par une ou des femmes. Ladite mesure augmente le nombre maximum de projets qu'un producteur puisse déposer si le projet est réalisé par une femme. À ce jour, cette action n'a pas notablement influé sur le nombre de projets financés.

Au Canada, pour tenter de traiter la question de la représentation des femmes, on a mis sur pied des campagnes de sensibilisation dont celles de Women in View et de Réalisatrices Équitables; d'excellents programmes de formation pour femmes en début de carrière et à mi-carrière ont été lancés par des organisations comme WIFT, WGC et Women in the Director's Chair; et des actions ciblées, dont le Projet StoryHive de Telus dans le cadre duquel des projets de courts vidéos numériques de réalisatrices ont été financés. Ce qui a peut-être été encore plus significatif pour les créateurs émergents fut la décision de Bell Média d'inclure la parité dans BravoFACT, son programme de financement de courts métrages.

2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

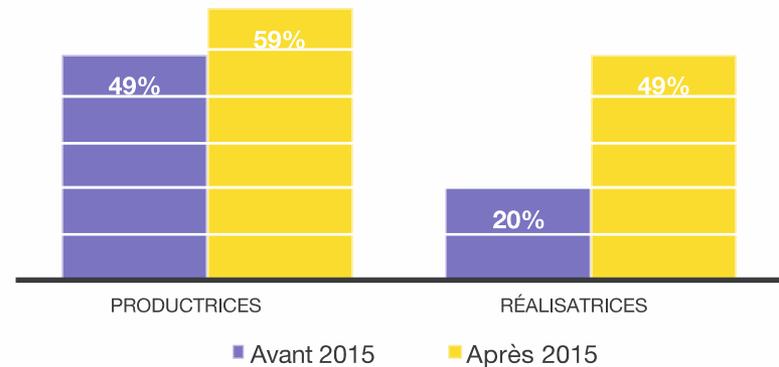
Depuis janvier 2015, en vertu du programme The Year of the Female Filmmaker, 50 % des fonds de BravoFACT et BravoFACTUAL sont attribués à des projets dirigés par une ou des femmes. Cette ligne d'action sans précédent au Canada définie « projet mené par une ou des femmes » ceux dirigés par une productrice ou une réalisatrice. De manière plus importante, les résultats de ce programme démontrent clairement que le fait de fixer des objectifs précis peut devenir un facteur de changement social. Dans ce cas, comme le montre l'illustration, la représentation des productrices et des réalisatrices de projets financés ont respectivement atteint les 59 % et 49 % un an après que l'objectif de parité ait été fermement fixé.

À l'instar de radiodiffuseurs d'autres pays, CBC et Radio-Canada, qui ont déjà mis en place de solides politiques d'équité en matière d'emploi, ont confié à des directeurs de la diversité des programmes visant à encourager l'industrie, les producteurs et les créateurs indépendants à contribuer à la diminution des clivages.

Depuis l'arrivée d'un nouveau premier ministre prônant la parité de genre dans son propre Cabinet, on s'intéresse beaucoup plus à la question au Canada. L'ONF annonce en 2016 son projet de parité de genre en s'engageant à consacrer 50 % de son budget total de financement à des projets auxquels prennent part des réalisatrices. Devant le succès retentissant du projet 2XMore de Women in View, qui constituait un appel à embaucher deux fois plus de réalisatrices dans l'industrie de la radiodiffusion, bon nombre des chefs de file de l'industrie ont décidé de relever le défi.

Téléfilm Canada prend en compte la question de la diversité et de la parité de genre depuis 2015 dans le cadre de ses programmes. Notons que suite à la commande de la présente étude, Téléfilm Canada a implanté sa propre

Illustration 11. Représentation des productrices et des réalisatrices de projets financés par BravoFact, avant et après la nouvelle politique sur la parité



politique sur la parité de genre dans l'industrie cinématographique canadienne. En novembre 2016, l'organisme a annoncé qu'il se donnait comme objectif de constituer, d'ici 2020, un portefeuille de productions équilibré qui reflète la parité hommes-femmes dans chacun des postes clés de réalisation, de scénarisation et de production. Ce projet est décrit en détail dans le site Web de Téléfilm.¹⁸

La SODEC élabore actuellement un plan visant la parité de genre dans le financement de projets qui sera mis en place en 2017. En novembre 2016, Téléfilm et la SODEC ont orchestré de concert un événement auquel ils ont invité Anna Serner, directrice générale de l'Institut du Film Suédois, pour discuter de leurs programmes. Une présentation publique ainsi que des réunions en huis clos avec le personnel de la SODEC et de Téléfilm ont eu lieu à cette occasion.

2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite)

i. L'urgence numérique.

Qu'il s'agisse de l'image de la femme au cinéma et à la télévision ou du nombre de femmes dans des postes de décision créative et commerciale, les stéréotypes navrants et la stagnation relative de l'avancement professionnel chez les femmes ont persisté au cours des 20 dernières années et restent une source d'inquiétude. Viennent s'ajouter à cela la révolution technologique et l'explosion des nouveaux contenus médiatiques. Dans l'univers de la production numérique, la représentation des femmes pose incontestablement un défi des plus urgents.

On pourrait dire que le scandale du Gamergate a amené le canari dans la mine de contenus numériques. Ce scandale a illustré à lui seul les problèmes qu'affrontent les femmes, particulièrement dans le secteur du jeu vidéo, dont des formes de harcèlement sexuel extrême et souvent insidieux. Cet épisode a été qualifié de réaction défavorable de la droite à ce qui est vu comme une montée du féminisme dans la culture des jeux vidéo.

Les femmes comptent pour près de la moitié des consommateurs de jeux vidéo sur mobile et sur console, et on a noté une demande croissante de jeux où les femmes sont représentées de façon plus positive. Heureusement, l'industrie et des organisations comme l'Association canadienne du logiciel de divertissement ont catégoriquement condamné les agissements des instigateurs du Gamergate. De plus, la situation ayant suscité une grande vague de sensibilisation, des sociétés comme Intel et Microsoft ont annoncé qu'elles allaient promouvoir la parité et la diversité dans le milieu de la technologie.

Un rapport récemment présenté par Nordicity et intitulé Canada's Video Industry in 2015 dévoilait que les femmes représentaient seulement 16 % de la main-d'œuvre totale de l'industrie canadienne du jeu vidéo, pourcentage qui n'a pas changé depuis 2013.¹⁹ De plus, le document indique que les femmes sont surtout présentes dans les secteurs du marketing, des communications, des finances et en administration.

Les femmes occupent environ 6 % des postes dans un domaine technique et 13 % des postes de création. Cette étude énumère un nombre de facteurs de cette sous-représentation, dont la culture mâle dominante dans l'industrie et un

« Trouver des employés qualifiés et expérimentés dans les domaines de la programmation, du design de jeux, de l'analyse des données et de l'animation artistique demeure un défi, du fait que l'expertise locale ne croît pas au même rythme que l'industrie. Il y a là une occasion, tant pour notre secteur d'activité que pour le gouvernement, de trouver des solutions à long terme à la question du développement de compétences numériques au sein de notre main-d'œuvre, ainsi que des réponses à plus court terme à la question de l'embauche de travailleurs qualifiés venant de l'étranger qui pourraient nous faire profiter de techniques et de compétences novatrices. »

Jayson Hilchie, président et chef de la direction, Association canadienne du logiciel de divertissement (ALD)

certain manque de sensibilisation dans l'industrie quant au besoin d'équilibre entre les vies professionnelle et personnelle. Cependant, plusieurs personnes interviewées évoquent le faible intérêt et taux de d'inscription des filles à des cours dans les disciplines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) au primaire et au secondaire. Pour exploiter pleinement le potentiel des technologies numériques et des contenus interactifs émergents, il faudra recourir à des compétences spécifiques alliant créativité et connaissances.

Malgré la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie, ce qui a été fait pour encourager les femmes à entrer dans l'industrie ou à y rester n'a toujours pas donné de résultat à ce jour. Pour Interactive Ontario, la parité de genre dans le domaine du contenu numérique est une priorité, mais la mise en place de programmes est encore à un stade très précoce.

« Interactive Ontario estime qu'il faut en priorité attirer et retenir les femmes dans l'industrie du contenu numérique, pour se faire il faudra à la fois éduquer et mesurer les progrès.. Mais nous n'en sommes qu'au début! »

Christa Dickenson, directrice générale, Interactive Ontario

2. Un monde de données sur la disparité de genre (suite et fin)

i. L'urgence numérique (suite)

Le secteur du contenu numérique canadien ne fait pas l'objet d'un financement public comparable à ceux du film et de la télévision. Selon les parties prenantes interviewées pour notre étude, ce fait pourrait compliquer davantage l'atteinte d'un changement social. Selon l'enquête annuelle de l'Association internationale des développeurs de jeux vidéo, qui compte 9 000 membres (48 % aux États-Unis et 25 % au Canada), les femmes sont moins rémunérées que leurs collègues masculins et sont sous-représentées à tous les échelons de l'industrie, surtout à celui de la haute direction. Et en création, les femmes sont rares dans les postes de décision.

Le secteur des technologies du divertissement contribue grandement à la croissance de l'industrie du contenu numérique. Toutefois, le fondateur d'une jeune entreprise numérique qualifie ce secteur de « culture de mecs en chandail à capuchon » souvent hostile aux femmes. Le gouvernement fédéral a réagi en annonçant qu'il injecterait 50 millions de dollars dans des entreprises en démarrage dirigées par des femmes « pour combler un fossé persistant ».20 Bien que les femmes représentent 20 % des membres de conseils d'administration de sociétés ouvertes, elles comptent pour 17,6 % dans le secteur technologique, et aucune femme ne fait partie de la direction de Constellation Software, Enghouse et Mitel.

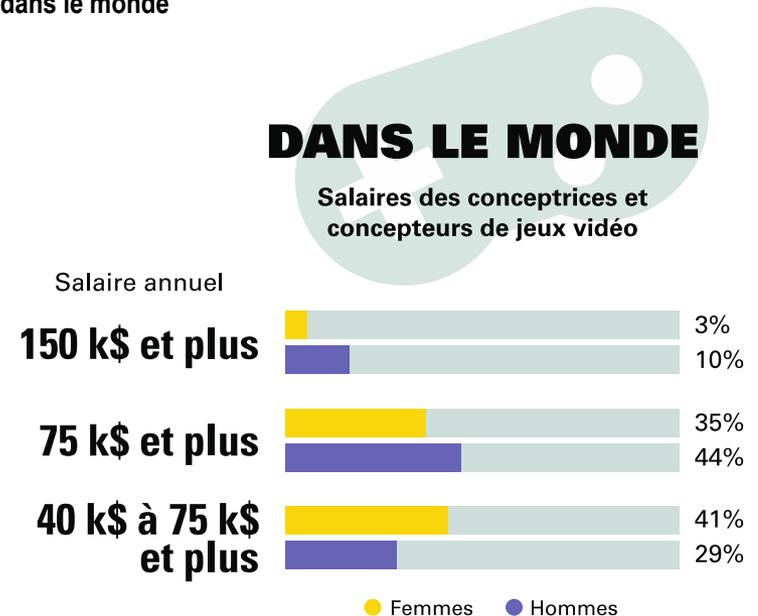
Le marketing ciblant presque exclusivement les hommes renforce souvent les stéréotypes et détourne les femmes de l'industrie du contenu numérique.

Enfin, il faut impérativement intéresser les jeunes filles aux STIM tôt dans le parcours scolaire et retenir les femmes qui remplissent des fonctions techniques. Des programmes comme Pixelles and Ladies Learning Code et Girls Learning Code sont en essor, et certaines provinces canadiennes considèrent la possibilité d'ajouter le codage au curriculum de base.

« La parité de genre existe du côté des consommateurs. Elle doit aussi se trouver du côté des créateurs et développeurs. »

Kate Edwards, directrice exécutive, Association internationale des développeurs de jeux vidéo

Illustration 12. Salaires des conceptrices et concepteurs de jeux vidéo dans le monde



« La question de la disparité de genre serait peut-être mieux traitée si les conseils d'administration attribuaient à des femmes le rôle de chef de la direction. »

Melani Griffith, première vice-présidente, Contenu, Rogers

3. Le défi de la parité de genre : considerations clés

Devant les données alarmantes concernant l'inégalité de genre dans l'industrie audiovisuelle mondiale, nous examinerons maintenant les défis qu'affrontent les femmes et les moyens de les relever.

a. Méthodologie : Les constatations exprimées dans le présent document résultent d'un sondage en ligne effectué auprès de 561 répondants au Canada et d'entrevues approfondies avec plus de 60 femmes cadres de sociétés privées et publiques canadiennes et étrangères en activité dans les industries du film, de la télévision et du numérique. (Voir la liste des femmes interviewées dans l'Annexe C.) Notre objectif était de mesurer l'intérêt pour les initiatives de parité hommes-femmes menées par d'autres pays et de découvrir de nouvelles façons de remédier à l'inégalité de genre qui sévit au Canada.

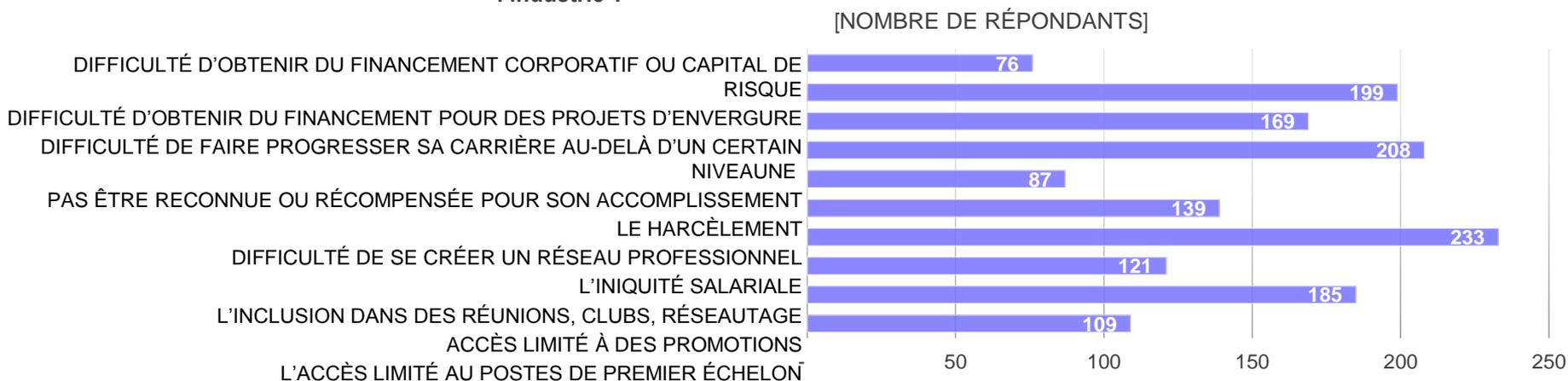
Le questionnaire en ligne était publié dans les sites Web et les médias sociaux de l'ACPM, de tous les commanditaires de la présente étude, ainsi que d'APTN, de WIFT, d'INTERACTIVE ONTARIO, du FONDS INDÉPENDANT DE PRODUCTION, de RÉALISATRICES ÉQUITABLES, de l'AMPIA, de l'ELAN,

de WOMEN IN VIEW et des organisations membres de l'APFA. En septembre 2016, 235 répondants francophones et 326 anglophones ont rempli le questionnaire. Les résultats sont légèrement surreprésentés (41 %) par les Canadiens d'expression française. Le taux d'achèvement dépassait les 95 %. Les membres de l'industrie débutants, à mi-carrière et en fin de carrière étaient représentés à quasi-égalité, et 83 % des répondants étaient des femmes. (Voir les résultats du sondage dans l'Annexe D.)

b. Les défis qu'affrontent les femmes. Il n'est pas étonnant de constater qu'une grande majorité (83 %) des répondants estiment que les femmes font face à des obstacles à l'avancement fondés sur le genre dans l'industrie. Quatre-vingt-sept pour cent des répondantes affirment qu'elles affrontent des obstacles en raison de leur sexe, celles étant à mi-carrière spécifiant qu'elles sont les plus touchées, et les débutantes disant moins percevoir d'obstacles (bien que 80 % d'entre elles aient répondu « oui »). Les principaux obstacles cités sont la disparité salariale et le manque de reconnaissance.

Illustration 13.

Question : Quels sont les plus grands obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans votre secteur de l'industrie ?



3. Le défi de la parité de genre : considerations clés (suite)

c. En quoi consiste un projet dirigé par une ou des femmes:

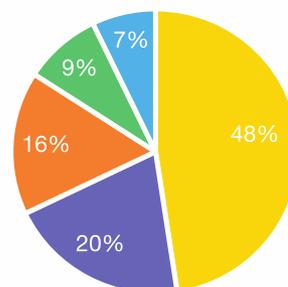
La recherche et la discussion sur la parité de genre se concentrent sur les rôles-clés de direction en production vus comme les facteurs déterminant la définition d'un projet dirigé par une ou des femmes. De plus, la recherche s'attarde généralement jusqu'à maintenant aux réalisatrices, surtout dans le domaine de la production de longs métrages. Mais quels sont les rôles-clés dans l'industrie de la télévision ? Qu'en est-il du rôle de producteur ? Quels sont les rôles émergents dans le marché numérique ? Quand on considère les bonnes pratiques d'autres pays, on comprend que la présentation des statistiques ne devrait combiner ni les rôles-clés ni les statistiques sur la parité de genre et la diversité.

Une grande proportion (48 %) des répondants canadiens ont recommandé qu'une production soit dite « dirigée par une ou des femmes » si deux des activités suivantes sont exercées par des femmes : production, réalisation et scénarisation ou création-production. Vingt pour cent ont recommandé que les trois postes soient tenus par des femmes.

Pour Screen Australia, une production est dite dirigée par une ou des femmes si trois des rôles suivants sont assumés par des femmes : scénariste, réalisatrice, scénariste-réalisatrice, productrice et protagoniste.²⁰ La Commission irlandaise du cinéma, elle, mentionne les fonctions de scénariste, productrice, réalisatrice et protagoniste.²¹

L'Institut du Film Suédois a d'abord fondé la définition sur les postes de productrice, scénariste et réalisatrice. Cependant, son prochain plan pour 2020 inclura également ceux de directrice de la photographie et monteuse. Comme il faut souvent remplir certains rôles-clés avant de passer à la réalisation, il est important de faire un suivi de ces rôles pour être au fait des obstacles à la carrière des femmes.

Illustration 14.
Sondage canadien
Définition d'une production dirigée par une ou des femmes



- 2 des 3 postes (producteur, scénariste et réalisateur)
- les 3 postes (producteur, scénariste et réalisateur)
- Réalisateur
- Échelle de Cancon
- Autre

Eurimages prend en compte trois facettes de chaque production : 1. Le « sexe » de la production, déterminé par la composition de l'équipe; 2. Le « sexe » du scénario, défini à l'aide du test de Bechdel; et 3. Les budgets de production, déterminés par le sexe de la personne en charge de la réalisation.²²

Le « sexe » de la production est établi avec un système de points en usage en Europe. Des points sont attribués aux producteurs, réalisateurs, scénaristes, 1er, 2e et 3e rôles, cadreur, monteur, recherchiste et ingénieur du son. Si plus d'une personne occupe un même poste, les points sont accumulés pour le test de Bechdel. Les producteurs, qui doivent préciser la nationalité des personnes assumant chacun des rôles-clés, n'ont qu'à indiquer le sexe sur le questionnaire en ligne

- Projet dirigé par une ou des femmes : Au moins 60 % des postes sont occupés par des femmes
- Projet dirigé par un ou des hommes : Au moins de 60 % des postes sont occupés par des hommes
- Projet équilibré : Les postes sont attribués dans une proportion de 40 % à 60 %

3. Le défi de la parité de genre : considerations clés (suite)

c. En quoi consiste un projet dirigé par une ou des femmes (suite) :

En Grande-Bretagne, le système de présélection des demandes de financement lancé par le BFI en 2014, comportait trois critères relatifs à la diversité de manière globale et non liés au genre en particulier. Pour que leurs projets soient admissibles à une part des fonds de la loterie nationale consacrés au soutien de la production de longs métrages les producteurs devaient s'engager à remplir au moins deux des critères suivants :

1. la composition de l'équipe de production;
2. les scénarios et les personnages;
3. la création d'emplois ou d'occasions de formation.

Le système du BFI incluait aussi l'embauche d'un expert en diversité dont les conseils faciliteront l'implantation du programme.

Deborah Williams, ancienne directrice de la diversité au BFI et récemment nommée directrice exécutive du Creative Diversity Network (une entité indépendante financée par les principaux diffuseurs britanniques afin de favoriser la diversité dans l'industrie de la télévision), a déclaré que la parité hommes-femmes n'avait pas été incluse dans le système d'origine parce qu'elle n'était pas considérée comme un problème prioritaire.

Le BFI a ultérieurement annoncé l'instauration de normes de diversité menant à une approche plus globalisante de la sous-représentation (handicaps, genre, race, âge et orientation sexuelle) en Grande-Bretagne.

« Le Creative Diversity Network est financé par nos principaux diffuseurs... Le changement doit partir d'en haut et les producteurs de tout projet faisant l'objet d'un financement public doivent impérativement s'engager à faire de la diversité une priorité. »

Deborah Williams, directrice exécutive, Creative Diversity Network, Grande Bretagne

« Il est surprenant de constater qu'on ne discute pas du rôle de l'éducation dans le développement des préjugés inconscients qui donnent lieu à la marginalisation des femmes dans notre industrie. »

Un répondant au questionnaire

« Les objectifs fixés volontairement n'ont pas fonctionné, et les données sont restées les mêmes. Nous devons maintenant agir à fond. »

Heather Conway, vice-présidente principale, services anglais, CBC/Radio-Canada

La Loi sur l'égalité de 2010. Les normes de diversité du BFI visent également à assurer une meilleure représentation des membres de groupes socio-économiques moins favorisés.²³ Conformément aux normes, les producteurs doivent promouvoir la diversité dans au moins deux des quatre domaines suivants :

- A. La représentation à l'écran, les thèmes et scénarios
- B. Les postes décision et de création
- C. L'accès à l'industrie et les occasions de collaborer avec ses acteurs
- D. Des opportunités pour la diversité dans l'évolution des auditoires

Avec le temps, il émergera des différents programmes élaborés une définition commune et une vue globalisante d'un « projet dirigé par une ou des femmes » dans les domaines du cinéma, de la télévision et de la production numérique qui sera utile aux fins de présentation de rapports et de planification.

4. Grands thèmes : des solutions à la disparité de genre

Grands thèmes. Réforme générale du milieu de travail, actions précises et urgentes dans l'industrie, préjugés tenaces... Plusieurs thèmes reliés à la question de la parité de genre ont émergé du questionnaire et de discussions réalisées pour la présente étude. Et si les solutions proposées varient, tous s'entendent pour dire que le problème doit être réglé.

La majorité des répondantes ont déclaré voir s'élever devant elles, en raison de leur sexe, des barrières qui les gênaient dans l'avancement de leurs différentes professions. L'illustration 15 ci-dessous montre ce qui, selon elles, peut aider les femmes à surmonter ces obstacles.

a. Éducation. Toutes les répondantes ont mentionné la nécessité de faire évoluer l'éducation et les normes culturelles afin d'enrayer les préjugés conscients et inconscients dont elles sont victimes au travail. Le défi est triple : a. Création : assurer un réservoir de talents robuste et représentatif; b. Techniques : assurer un niveau d'aptitudes et d'expertises dans des domaines

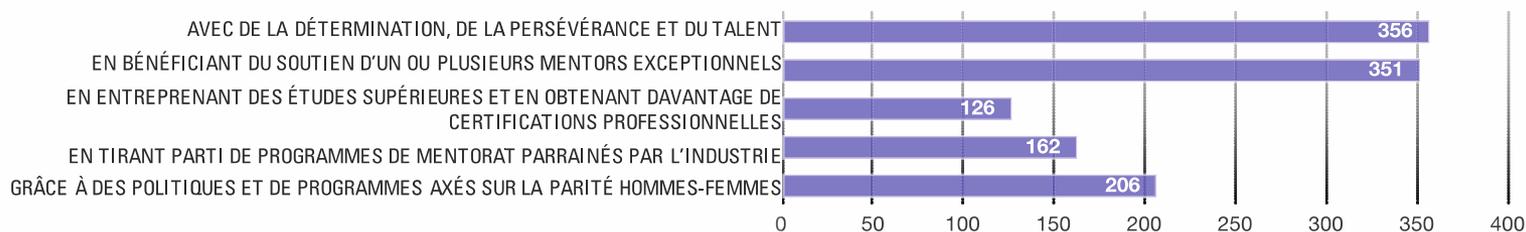
essentiels au succès; c. Société : éliminer des préconceptions sur les femmes et leur rôle dans la société.

À une époque où les milléniaux entament un cheminement professionnel plus dynamique, les compétences entrepreneuriales importent de plus en plus. Des responsables des politiques publiques ont à cœur de voir des programmes de STIM et de « codage pour filles » en place dans tout le système scolaire. Ce qui fait toutefois défaut aux professionnelles de l'industrie semble être lié aux finances et aux technologies. Selon plusieurs des femmes cadres interviewées, les connaissances financières et les compétences techniques sont essentielles au succès de toute entreprise dans une industrie en pleine transformation technologique.

Ces mêmes personnes ont aussi souligné la nécessité d'éradiquer les stéréotypes sexistes inacceptables reproduits à l'écran afin de traiter la question des préjugés sociaux.

Illustration 15.

Question: Comment estimez-vous que certaines femmes aient réussi à se hisser au rang de dirigeantes ?



Les répondants indiquent leurs trois premiers choix

4. Grands thèmes : des solutions à l'inégalité de genre (suite)

a. Education (suite). Plusieurs femmes cadres interviewées ont déclaré le test de Bechdel essentiel à l'évaluation de la représentation des femmes à l'écran. ²⁴

Le test de Bechdel a été créé par Alison Bechdel en 1985. Simple et basé sur trois critères, il est très souvent utilisé.

Le film doit comporter :

1. au moins deux femmes
2. qui discutent ensemble
3. d'autre chose qu'un homme.

Beaucoup de films ont échoué à ce test.

Bien que la présente étude traite principalement de la représentation des femmes derrière la caméra et dans des postes de décision, il importe de tenir compte non seulement des stéréotypes envers les femmes perpétués à l'écran, mais aussi ceux des personnes âgées, des membres de minorités ethniques, des personnes handicapées et des personnes LGBTQ.

b. La diversité à travers le genre. À peine plus de 20 % des répondants se sont auto-identifiés comme membres d'un groupe minoritaire (près de 30 % au Canada anglais). Alors que leurs préoccupations et leurs réponses correspondaient à celles de la majorité, il n'est pas surprenant qu'ils aient mentionné de plus grands obstacles à l'avancement de leur carrière.

Ces personnes ont dit que les barrières dressées devant elles étaient les opportunités d'avancement limitées, la disparité salariale et le manque de reconnaissance.

Lorsqu'on leur a demandé de choisir les cinq mesures correctives les plus efficaces parmi d'autres, leurs réponses étaient similaires à celles des autres répondants. Puis, devant faire un choix parmi ces cinq mesures, ils ont en

« J'aurais dû le faire il y a des années. Ce qui me réjouit le plus, c'est que ce groupe de personnes a prouvé que c'est une question de priorités. C'est une question de volonté et de désir d'agir. Personne ne peut vraiment dire que c'est infaisable ou un projet à très long terme. Il faut immédiatement passer à l'action. »²⁵

John Landgraf, président et directeur général, FX

« Le potentiel d'avancement est encore plus faible pour les femmes issues de groupes minoritaires, surtout lorsqu'il s'agit d'aller au-delà de l'échelon intermédiaire. »

Anna Serano, chef de la direction des services numériques, CFC

grande majorité opté pour la parité hommes-femmes dans les mécanismes de financement.

c. L'action descendante. Bien que les corporations proposent souvent le mentorat et des programmes de formation comme solutions, le facteur d'avancement de carrière majeur indiqué par les répondantes était l'appui de mentors ou de programmes de mentorat parrainés par l'entreprise. Ce soutien est souvent accordé aux femmes par des hommes, sous la forme d'opportunités qu'elles n'auraient peut-être jamais pu autrement envisager.

Pour la plupart des répondants, le changement doit venir du haut, des conseils d'administration, des dirigeants d'entreprise, de tous les décideurs et des chefs de file. John Landgraf, le président et directeur général de FX, a décidé en 2016 de grandement améliorer le bassin de réalisateurs de l'entreprise. Il a annoncé à ses auteurs-producteurs que l'embauche de réalisateurs issus de minorités était une priorité. Avec cet objectif venant du plus haut échelon de l'entreprise, FX a fait passer la proportion de réalisatrices et/ou personnes de couleur de 12 % en 2014 à 51 % aujourd'hui. Et la qualité des productions n'en a pas pâti. FX a obtenu un nombre record de nominations pour des prix Emmy pour un réseau de câblodistribution.

4. Grands thèmes : des solutions à l'inégalité de genre (suite)

c. L'action descendante (suite). Un nombre croissant de grandes sociétés ont relevé le défi de la parité et de la mixité, et décidé que la communication des politiques et des progrès à leurs actionnaires devenait un indispensable outil de mesure de la performance. Citons RBC, un commanditaire de la présente étude, qui publie un rapport annuel sur la diversité et l'intégration et a procédé à l'implantation de programmes exhaustifs d'intégration des femmes, des gens issus de minorités, des Autochtones, des personnes LGBT et des personnes handicapées.²⁶ La mesure de la performance et l'évaluation régulière des progrès étant tout aussi importantes, RBC se sert d'indicateurs de performance et produit des feuilles de pointage pour l'entreprise, ses groupes et ses unités. (Voir les rapports sur la diversité et l'intégration au <http://www.rbc.com/diversite/diversity-progress-report.html>).

L'approche de RBC est inspirante pour toute société souhaitant inclure la diversité et l'intégration dans sa philosophie et ses démarches. Et bien que de plus petites sociétés exerçant leurs activités dans une industrie comme celle des médias et du divertissement pourraient invoquer un manque de ressources nécessaires à ce type d'action, il est évident que l'inclusion, ne serait-ce que d'un mécanisme de sensibilisation à la diversité et à l'intégration, représente une bonne décision d'affaires.

Plusieurs entreprises ont combattu l'inégalité de genre dans le milieu de travail, mais les femmes cadres interviewées pour la présente étude ont mentionné Intel comme la société qui s'était le plus démarquée dans l'industrie des technologies. Plus que presque toute autre grande société de la Silicon Valley, Intel a abordé le défi en commençant par inclure des données détaillées dans son rapport annuel sur la diversité. Elle s'est aussi engagée à injecter 300 millions de dollars pour faciliter la diversité dans son industrie, ainsi qu'à investir dans de jeunes entreprises dirigées par des femmes ou des membres de minorités.²⁷ Intel tient également compte des données sur la diversité dans son système de rémunération et de primes aux cadres. Une des femmes interviewées a suggéré qu'une prime soit versée aux cadres qui contribuent à l'atteinte d'objectifs de diversité comme on le ferait s'il s'agissait d'objectifs de vente.

« Une diversité de points de vue stimule l'innovation et la créativité... Les organisations et les sociétés peuvent bénéficier d'un avantage concurrentiel en optimisant le potentiel d'effectifs et d'équipes diversifiés. »²⁷

Stratégie de RBC en matière de diversité

« Les industries du film et de la télévision fourmille de pigistes et de petites entreprises. Les femmes ont du mal à mener une carrière quand elles sont mères d'enfants dont elles sont principalement responsables. Il est très difficile de travailler pendant de longues heures, souvent sans bénéficier d'avantages sociaux, tout en élevant une famille. Si les prestations de maternité étaient proposées aux scénaristes, réalisatrices et productrices pigistes, nous pourrions mieux poursuivre et réussir nos carrières. »

Une répondante au sondage

d. Mesures favorables à la famille. L'un des faits les plus souvent mentionnés par les chercheurs est qu'autant de femmes que d'hommes suivent des cours et obtiennent un diplôme en cinéma/production télévisée. Les femmes sont aussi bien représentées dans le domaine de la production de courts-métrages et dans des postes de premier échelon. Elles sont plus rares à mi-carrière, étape marquée par une tendance à la démission. Les risques divers, les horaires chargés et élastiques, la précarité et la nature à contrat temporaire associées au monde de la production de contenu sont souvent cités comme des facteurs d'insuccès ou de stagnation chez les femmes. Plusieurs ont remarqué que le faible taux de rétention était un fidèle reflet des vicissitudes de l'industrie. Ceci peut être particulièrement vrai dans le domaine des jeux vidéo, où la pression intense et les périodes de travail prolongées pour terminer un travail sont vues comme normales. Un service de garde, des horaires souples, congé de maternité-paternité dans tous les secteurs de l'industrie sont nécessaires pour prévenir la tendance à la démission. Un répondant a affirmé à ce sujet : « Plus de femmes décrochent un MBA, mais elles ne sont pas au haut de la pyramide. Il faut trouver un moyen d'aider les mères de famille à mener une carrière. »

4. Grands thèmes : des solutions à l'inégalité de genre (suite)

« Les acteurs noirs sont vus comme un risque du point de vue commercial. Les réalisatrices sont vues comme un risque commercial. On ne voit pas de réalisateurs handicapés. Je montais des pneus à Dagenham et maintenant je fais des films à Hollywood. La différence entre mes deux vies ne tient qu'à une opportunité que j'ai saisie. » 29 Idris Elba (THE WIRE, LUTHER)

e. Quotas ou objectifs. Quota est un mot presque toujours associé à de l'hypocrisie et à une qualité moindre ou compromise. Plusieurs des répondants et des femmes interviewées, déçus par les statistiques, ont néanmoins affirmé que le changement ne se ferait pas sans quotas. Les quotas font référence à l'attribution à parts égales de fonds publics à des projets dirigés par une ou des femmes, quel que soit le type de contenu. Les répondants au questionnaire en ligne ont désigné l'attribution de fonds publics à parts égales aux projets menés par des femmes, comme la mesure probablement la plus efficace contre la disparité de genre.

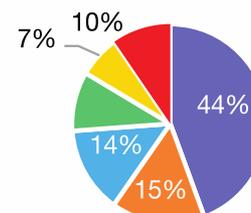
Anna Serner, directrice générale de l'Institut du Film Suédois, s'est abstenue de fixer un quota pour améliorer la représentation des réalisatrices dans l'industrie du film de son pays. Elle a toutefois fixé un objectif ferme tout en menaçant d'imposer un quota si les pourcentages n'augmentaient pas. Elle a déclaré : « On ne peut pas se contenter de dire que les quotas mettent la qualité en péril. Il fallait leur prouver qu'ils avaient tort. » La modification des politiques de parité n'eut aucun effet négatif, menant même à l'augmentation du nombre de films suédois dans les festivals internationaux et à de meilleures recettes des salles de cinéma.

Dans l'industrie du jeu vidéo, où le harcèlement des femmes s'est largement avéré, selon Kate Edwards, directrice générale de l'Association internationale des développeurs de jeux, « La politique gouvernementale est la clé de la solution. Les sociétés doivent avoir pour mandat d'embaucher des femmes et donner des formations sur les préjugés inconscients, car le changement se fait trop lentement. » Trina McQueen, une cadre canadienne partageant cette opinion, a suggéré qu'on exige des sociétés internationales du secteur numérique ayant droit à des indemnités liées à la réinstallation versées par le

gouvernement canadien, d'inclure la diversité dans sa pratique d'embauche.

Les répondants à notre questionnaire devaient classer les mesures selon leur potentiel d'efficacité, qui selon eux pouvait favoriser la cause de la parité de genre. Les résultats ont été éloquentes. Comme on le voit ci-dessous, leur premier choix était le même dans une grande proportion :

Illustration 16. Les premiers choix des répondants parmi les mesures pouvant se traduire par une avancée en matière de parité hommes-femmes



- Répartir à parts égales les fonds publics
- Accorder des points bonus dans les critères d'attribution de financement aux producteurs qui confient des postes clés (créatrice principale, auteure-productrice, réalisatrice, scénariste) à des femmes et à des candidates d'origines diverses
- Obliger les sociétés cotées en bourse (studios, réseaux et entreprises de jeu vidéo) à divulguer le degré de représentativité féminine et de diversité attribuable aux œuvres scénarisées dont elles commandent la réalisation
- Offrir une formation sur le phénomène de la « partialité involontaire »
- Soutenir les projets de productrices et de créatrices au stade émergent de leur carrière en affectant des fonds publics à cette fin
- Récompenser ou encourager les entreprises réglementées (comme les télédiffuseurs) qui commandent des émissions scénarisées canadiennes quand elles atteignent certains objectifs en matière de diversité et de parité hommes-femmes.

4. Grands thèmes : des solutions à l'inégalité de genre (suite)

f. Incitatifs ou quotas. L'efficacité du programme de crédit d'impôt du Canada et son système de « primes régionales » de mécanismes favorisant les productions se déroulant en dehors des grands centres a souvent été cité lors de nos entrevues.

« Je serais en faveur d'un programme de crédit d'impôt facilitant les projets menés par des femmes ou des membres de minorités, mais l'obtention d'un financement ou d'une compensation restera difficile. Cette approche permet d'augmenter le nombre de contenus créés par des femmes ou de personnes issues de minorités tout en incitant les cinéastes à composer des équipes de création équilibrées au lieu de recourir à des quotas pour un nombre limité de projets. » Karen Thorne-Stone, SODIMO

Dans le questionnaire en ligne, après l'attribution obligatoire de fonds publics à parts égales, venait l'attribution de points bonus sous forme de financement ou de crédit d'impôt aux producteurs de projets menés par des femmes. Selon la majorité des cadres dirigeantes que nous avons interviewés, aucune action émanant du secteur public ne remédiera au problème. Des programmes ciblés ont déjà fait leur marque pendant un certain temps au Canada et à l'étranger, mais le changement semble plus durable lorsqu'on adopte une approche qui englobe toutes les facettes des défis systémiques qui accablent les femmes. De plus, toute réglementation supplémentaire imposée aux petites sociétés est vue comme un frein à la croissance et au succès.

La majorité des interviewés regrettaient que les objectifs volontaires aient été infructueux et ont déclaré qu'il était temps que des incitatifs soient liés à des bénéfices financiers. Qu'il s'agisse de quotas relatifs aux fonds publics ou d'incitatifs sous forme de crédits d'impôt, la plupart des interviewés préféraient des mécanismes automatiques plutôt que sélectifs

Plusieurs des programmes implantés à l'étranger comportent l'établissement d'objectifs fermes en matière de parité dans l'affectation de fonds publics. Ces programmes sont souvent jumelés à un éventail de programmes de formation, à l'affectation de fonds destinés à des projets dirigés par une ou des femmes, et à des prix ou à des programmes souples visant à promouvoir la contribution des femmes dans l'industrie.

« Créer un sentiment d'urgence. Exiger que les conseils d'administration et équipes de direction de toutes les sociétés soient composés à 50 % de femmes. »

Dawn Hudson, présidente générale, Académie des arts et des sciences du cinéma

« Affecter des fonds de manière égale. Parce que le partage de l'argent à parts égales constitue une véritable mesure incitative. Pour donner les mêmes ressources aux femmes et aux hommes. Parce que le monde compte presque autant d'hommes que de femmes. Parce que nous avons besoin de deux façons de voir le monde. »

Une répondante au sondage

4. Grands thèmes : des solutions à l'inégalité de genre (suite)

g. Réglementation. Alors que certaines parties prenantes canadiennes estiment qu'une réglementation plus importante peut ralentir la croissance des petites sociétés, plusieurs autres ont suggéré qu'on exige des télédiffuseurs qu'ils tiennent compte de la mixité et de la diversité lorsqu'ils prennent des décisions relatives à la programmation. La CRTC exige des diffuseurs qu'ils publient un rapport annuel sur la diversité, sans qu'il y soit nécessairement question de la parité de genre. Les sujets devant être examinés dans ce document n'ont pas encore été déterminés.

Aux États-Unis, où moins de fonds publics sont affectés aux contenus cinématographiques, télévisuels et numériques, on a tenté de provoquer le changement par la voie juridique. L'État de New York étudie actuellement un projet de loi qui prévoit l'affectation de 5 des 420 millions de dollars des fonds publics du crédit d'impôt Empire State Film Production Credit aux productions télévisuelles pour lesquelles on embauchera des femmes ou des personnes de couleur scénaristes ou réalisatrices. Le projet de loi reçoit l'appui de l'American Civil Liberties Union. Ce syndicat a porté plainte auprès de la Equal Employment Opportunity Commission en 2016 et demandé une enquête sur les pratiques d'embauche des grands studios, des réseaux et des agences artistiques hollywoodiens qui, selon lui, faisaient preuve de « discrimination agressive et intentionnelle dans le recrutement et l'embauche de réalisatrices »³⁰

« Nous connaissons actuellement un boom de l'activité de production. Le moment semble tout choisi pour améliorer la parité de genre dans l'industrie. » Julie Menin, commissaire, Bureau du cinéma de New York

Sur le continent européen, le Conseil de l'Europe examine une recommandation qui vise la parité de genre dans le domaine des médias et comporte l'application de normes législatives dans les 47 États membres. Voir l'Annexe A pour en savoir plus.

« La rareté des cadres dirigeantes explique la faible présence féminine dans les conseils d'administration. Il faut absolument accueillir plus de femmes aux échelons administratifs supérieurs. »

Laura Michalchyshyn, présidente, Sundance Productions

h. Politique publique ou humiliation publique. Nous avons vu que les actions entreprises volontairement (par opposition à la législation) aux quatre coins du monde pour améliorer la représentation des femmes au sein des conseils d'administration de sociétés ouvertes se sont avérées peu efficaces. L'approche « appliquer ou expliquer » présentée au Canada par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario en 2015, où les sociétés doivent faire état du pourcentage de femmes membres de leurs conseils d'administration et occupant des postes de décision, n'a réussi qu'à faire passer le pourcentage des femmes dans les sociétés du FP500 de 17,1 % en 2014 à 21,6 % en 2016.³¹

La quasi-totalité des femmes interviewées et des répondants s'accordaient pour dire que si plus d'organismes de financement, de sociétés ouvertes et de télédiffuseurs divulguaient des données sur la parité et la diversité, la situation s'améliorerait. Déjà, comme nous l'avons vu plus tôt, la transparence et l'information sont des facteurs de changement dans d'autres pays.

Plusieurs des pays étudiés ont fait un premier geste pour la cause en créant un site Web de type « guichet unique » qui réunit de l'information sur les programmes et les financements destinés aux femmes, la promotion des femmes et les prix qu'elles remportent, ainsi qu'en faisant le suivi des progrès et en produisant des rapports sur la diversité et la représentation. Aux États-Unis, Sundance et d'autres organisations ont collaboré pour proposer aux femmes cinéastes une base de données sur les ressources qui leur sont proposées dans le cadre d'un projet de parité exhaustif. En Grande-Bretagne, le Creative Diversity Network a lancé Diamond, un système créé par des télédiffuseurs locaux afin de faciliter un suivi de l'évolution de la diversité dans l'industrie et donner accès à des rapports détaillés, uniformes et complets.³²

5. Conclusions : une approche globale de la parité

« Nous devons attaquer ce problème de façon concrète parce que la persuasion a échoué... Nous devons tous agir, chaque diffuseur, compagnie privée et organisme public, pour remédier à la situation. Nous devons à nos auditoires d'inclure tout le monde, et pas seulement un groupe. »

Heather Conway vice-présidente principale, services anglais, CBC/Radio-Canada

Nos entrevues avec des cadres aux États-Unis, en Grande-Bretagne, au Canada et ailleurs dans le monde révèlent une préférence pour une approche globalisante menant au changement. La majorité des interviewés s'entendent pour dire que les incitatifs financiers auront l'effet le plus immédiat. Cependant, ils affirment aussi que la nécessité d'un changement systémique est si urgente et ressentie qu'on devrait adopter une approche globale des politiques et des programmes pour amener des changements sensés et durables. Voici les six éléments essentiels à l'élaboration d'une stratégie holistique soulevés par les interviewés :

- ✓ **Divulgarion et recherche**
- ✓ **Incitatifs financiers**
- ✓ **Initiatives volontaires d'inclusion**
- ✓ **Formation axée sur les compétences**
- ✓ **Représentation des femmes à l'écran**
- ✓ **Diversité à travers le genre**

✓ **Divulgarion et recherche** : Il est difficile de suivre des progrès et de fixer des objectifs si on ne dispose pas de chiffres et autres données. Sans statistiques, les sociétés et organismes ne peuvent rendre compte. Dans son Plan d'action, Eurimages indique qu'il faut d'abord « énumérer, étudier et analyser » pour ensuite sensibiliser les gens davantage et choisir une stratégie visant la parité hommes-femmes. Au Canada, les organismes de financement, organisations et intervenants publics ou privés sont

nombreux, et nous devons déterminer à qui incombe la responsabilité du suivi des données et quel est le meilleur moyen d'assurer la production de rapports détaillés.

✓ **Incitatifs financiers** : Plusieurs des cadres interviewés estimaient que l'encouragement financier était le seul moyen efficace et immédiat de provoquer le changement. Les deux principales suggestions faites dans ce sens sont :

1. l'affectation de fonds publics à parts égales aux projets dirigés par une ou des femmes ou par un ou des hommes;
2. l'attribution d'incitatifs financiers comme des financements complémentaires ou des crédits d'impôt, aux producteurs et diffuseurs qui commandent des projets dirigés par une ou des femmes.

✓ **Initiatives volontaires d'inclusion**: Des meneurs, des hommes et des femmes, sont passés à l'action dans leurs organisations pour obtenir certains des meilleurs résultats dans la lutte contre la disparité de genre. Citons en exemple les diffuseurs et les producteurs qui, au Canada, ont relevé le défi 2XMore. On a également souvent mentionné comme une urgence des programmes d'aide aux femmes souhaitant poursuivre leurs carrières tout en menant de front leurs vies familiale et professionnelle. Un engagement global de tous les paliers décisionnels envers le changement sera indispensable.

✓ **Formation axée sur les compétences** : Pour nombre des cadres interviewés, l'éducation financière était l'élément qui manquait le

5. Conclusions : une approche globale de la parité (suite et fin)

plus à l'ensemble des connaissances des femmes dans l'industrie. Elles estimaient essentiels les programmes de formation visant à combler ce type de lacune et à parfaire les compétences, dans ce sens qu'ils ouvrent la voie vers l'avancement professionnel dans l'industrie. L'éducation et la rétention des filles dans des programmes scientifiques et technologiques importent tout autant, car le savoir-faire technique est une denrée prisée dans l'économie numérique actuelle.

✓ **Représentation des femmes à l'écran** : Le plus grand obstacle, dont ne parle que rarement, est peut-être la façon dont on représente les femmes à l'écran. Plusieurs études ont révélé la récurrence de stéréotypes flagrants et la disparition progressive des rôles parlants féminins. Ceci s'ajoute aux problèmes relatifs aux politiques sociales et à l'éducation qui entravent les efforts visant la parité hommes-femmes. De plus, on a constaté que les stéréotypes dissuadaient les jeunes femmes de faire carrière dans les industries culturelles, et encore moins dans les domaines des technologies et du jeu vidéo.

Les producteurs, acheteurs et programmeurs de contenus cinématographiques, télévisuels et numériques ont évidemment le devoir de voir à la représentation juste et équilibrée des femmes et des membres de groupes sous-représentés dans les productions. Cette obligation réside dans le fait que tout contenu influe sur les auditoires. Au Canada, la question reste à examiner sérieusement.

✓ **Diversité à travers le genre**: Pour les répondants qui se sont identifiés comme faisant partie d'une minorité ou d'un groupe sous-représenté, la difficulté à dépasser l'échelon de cadre intermédiaire et à obtenir un rôle directeur est encore plus grande que pour les femmes blanches. Les bonnes pratiques dictent de traiter la parité hommes-femmes et la diversité séparément

aux fins de production de rapports et de suivi, mais elles signalent aussi le fait qu'il faut de toute urgence appuyer les femmes issues de minorités.

« C'est toujours une question d'argent. »

« Ça vient d'en haut. Les auteurs-producteurs et producteurs font ce que les diffuseurs leur disent. »

« Il est temps de partager les ressources à parts égales. »

« L'argent mène le monde. Les producteurs choisiront (au moins plus souvent) une femme s'ils savent que cela leur rapportera une prime ou du financement, et cette femme sera compétente. »

« Le harcèlement et la discrimination sexuels sont pour nous des réalités sérieuses, et il est décourageant de voir des cadres supérieurs prendre la question à la légère. »

Répondants du questionnaire

Notes et renvois

1. Rebecca Keegan. « Putting money where the gender diversity is: How international film boards are pushing the cause of female filmmakers. », LA Times, 23 mai 2016.
2. <http://en.unesco.org/creativity/global-report-2015>.
3. Gender Bias Without Borders, <http://seejane.org/symposiums-on-gender-in-media/gender-bias-without-borders/>.
4. Politique sur l'autodéclaration du Conseil du Trésor et de Travaux publics, <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/eead-eeed/notes-exp-fra.htm>.
5. Conseil canadien, <http://canadacouncil.ca/~media/files/grants%20prizes%20-%20en/equity%20office/cultivate%20sector%20development%20project%20grants/vsfe01-13%20accessible.pdf?force=1>.
6. Politique sur l'autodéclaration d'APTN, <http://aptn.ca/corporate2/producers/independent-productions>.
7. Stephen Follows, Alexis Kreager, Eleanor Gomes. Cut out of the Picture: A study of gender inequality amongst film directors in the UK film industry, 2016, <https://www.directors.uk.com/news/cut-out-of-the-picture>.
8. Ibid.
9. Anna Serner, directrice générale, Institut du Film Suédois. 25 avril 2016. Allocution sur le campus de la New York Film Academy à Burbank, en Californie, https://www.buzzfeed.com/arianelange/sweden-film-gender?utm_term=.kk1NOpy7#.ejPD3Lyw.
10. Politique de parité hommes-femmes, Institut du Film Suédois, <http://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>.
11. Où sont les femmes réalisatrices? 2006-2013, European Women's Audiovisual Network [http://www.ewawomen.com/uploads/Research_reports/WoMo16_EWA_Brochure FR.pdf](http://www.ewawomen.com/uploads/Research_reports/WoMo16_EWA_Brochure_FR.pdf)
12. Ibid.
13. Fiona Cameron, chef des opérations, Screen Australia, <http://www.screenaustralia.gov.au/sa/newsroom/news/2016/mr-160712-gender-matters-brilliant-stories-brillia>.
14. Sindre Guldvog, directrice générale, Institut du Film Norvégien, tel que rapporté dans ScreenDaily.
15. Keri Putnam, "A 'Gender Parity' Stamp of Approval on Shows and Films?", The Hollywood Reporter, December 2015.

Notes et renvois (suite)

16. Ministère du Patrimoine canadien, <http://www.canadiancontentconsultations.ca/Consultation-Paper>.
17. <https://telefilm.ca/fr/communiqués-de-presse/telefilm-canada-annonce-en-partenariat-avec-lindustrie-ladoption-de-mesures-sur-la-parite-hommes-femmes-dans-le-financement-de-la-production-cinematographique>.
18. Ibid.
19. Canada's Video Game Industry in 2015, Nordicity for Entertainment Software Association of Canada (ESAC) <http://www.nordicity.com/media/20151210faeabhea.pdf>.
20. <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/ottawa-to-address-tech-startups-gender-equality-gap/article32732074/>.
21. Définition des projets menés par des femmes de Screen Australia, www.screenaustralia.gov.au/new-directions/gender-matters.
22. Définition des projets menés par des femmes d'Eurimages, http://www.coe.int/t/dg4/eurimages/Source/Strat%C3%A9gie%20pour%20l%C3%A9galit%C3%A9_en.pdf.
23. Manuel des normes de BFI, <http://www.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-diversity-standards-leaflet-2016-05-11.pdf>.
24. Test de Bechdel, <http://bechdeltest.com/>.
25. <http://variety.com/2016/tv/news/fx-diversity-directors-hiring-ceo-john-landgraf-interview-1201831409>.
26. Stratégie RBC en matière de diversité, 2012-2015 <http://www.rbc.com/diversite/pdf/rbc-diversity-blueprint.pdf> et le Rapport sur la diversité et l'intégration de RBC, <http://www.rbc.com/diversity/diversity-progress-report.html>.
27. Ibid.
28. Rapport annuel sur la diversité d'Intel, <http://www.intel.com/content/www/us/en/diversity/diversity-2015-annual-progress-report.html>.
29. Idris Elba fait un appel à la diversité dans les médias dans une entrevue avec ScreenDaily, <http://www.screendaily.com/news/idris-elba-calls-for-greater-diversity-in-media/5099002.article>.
30. http://www.nytimes.com/2015/05/13/movies/aclu-citing-bias-against-women-wants-inquiry-into-hollywoods-hiring-practices.html?_r=0.
31. <http://www.canadianbusiness.com/innovation/osc-comply-and-explain-boards-torystudy/> <https://www.boarddiversity.ca/sites/default/files/CBDC-Annual-Report-Card-2016.pdf>.
32. <http://diversity.pact.co.uk/diamond.html#sthash.so9NDq3p.dpuf>.

Illustrations

1. Canada : Représentation des réalisatrices de séries dramatiques en 2015. Dans Women in View, <http://womeninview.ca/reports/>.
2. Représentation des réalisatrices de cinéma dans le monde. Les données proviennent d'études mentionnées dans l'Annexe B. Nous avons attiré l'attention sur plusieurs des études les plus importantes concernant la parité hommes-femmes et la diversité dans l'industrie médiatique partout dans le monde. Les pourcentages proviennent de plus de 10 études menées au cours des cinq dernières années.
3. Résumé graphique, Canada et Québec. Who is sitting in the Director's Chair? Rapport de Women in Film et le CUES, <https://www.dgc.ca/en/national/news/cues-releases-report-on-gender-inequalities-facing-women-directors-in-canada/> et La place des créatrices dans les postes clés de création de la culture au Québec, Réalisatrices Équitables, <http://realisatrices-equitables.com/wp-content/uploads/2016/06/rapport-la-place-des-creatrices-12-juin-2016.pdf>.
4. Représentation des femmes dans l'industrie du cinéma en Grande-Bretagne. Source : Cut out of the Picture. <https://www.directors.uk.com/news/cut-out-of-the-picture>.
5. Représentation des femmes dans l'industrie du cinéma par profession, dans les pays Nordiques, 2012, Seminar, Göteborg International Film Festival, 29 janvier 2014, http://www.nordicom.gu.se/sites/default/files/medieforskning-statistik/7099_ngmf_filmseminar_giff20140129.pdf.
6. Représentation des femmes dans l'industrie du film européenne, Eurimages Strategy 2016-2017, <https://www.coe.int/t/dg4/eurimages/Source/GenderBrochure.pdf>.
7. Représentation des femmes dans les domaines du cinéma et de la télévision en France, https://www.coe.int/t/dg4/eurimages/Source/Gender_la%20place%20des%20femmes%20dans%20l%20industrie%20cin%C3%A9matographique%20et%20audiovisuel%20le.pdf.
8. Représentation des femmes dans les industries de la télévision et du cinéma en Australie, Gender Matters, <http://www.screenaustralia.gov.au/getmedia/f20beab8-81cc-4499-92e9-02afba18c438/Gender-Matters-Women-in-the-Australian-Screen-Industry.pdf?ext=.pdf>.
9. Représentation des réalisatrices par média, 2015-2016, <http://annenbergl.usc.edu/pages/~media/MDSCI/CARDReport%20FINAL%2022216.ashx>.
10. Ibid.
11. Représentation des productrices et des réalisatrices de projets financés par BravoFact, avant et après la nouvelle politique sur la parité. Données fournies par Bell Média.
12. Salaires des conceptrices et concepteurs de jeux vidéo dans le monde. Rapport annuel sur la diversité de l'IGDA, https://c.ymcdn.com/sites/www.igda.org/resource/collection/CB31CE86-F8EE-4AE3-B46A-148490336605/IGDA_DSS14-15_DiversityReport_Aug2016_Final.pdf.
13. Question du questionnaire en ligne canadien : Quels sont les plus grands obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans votre secteur de l'industrie ?
14. Questionnaire en ligne canadien : Définition d'un projet dirigé par une ou des femmes.
15. Question du questionnaire en ligne canadien : Comment estimez-vous que certaines femmes aient réussi à se hisser au rang de dirigeantes ?
16. Questionnaire en ligne canadien : Les premiers choix des répondants parmi les mesures pouvant se traduire par une avancée significative en matière de parité hommes-femmes.

Annexe A.

Corriger le déséquilibre : actions entreprises à travers le monde

Annexe A. Corriger le déséquilibre : actions entreprises à travers le monde

Échelle mondiale

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030(1) reconnaît le rôle-clé de la culture, de la créativité et de la diversité culturelle dans la réalisation des objectifs de développement durable. Il repose sur 17 objectifs déclinés en 169 cibles qui «... visent aussi à réaliser les droits de l'homme pour tous, l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. »

UNESCO

Le Canada a joué un rôle prépondérant dans la négociation et la signature de la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de l'UNESCO(2). La Convention est un instrument international ayant force obligatoire qui a été adopté en 2005 et ratifié par 140 parties.

Cette Convention a donné lieu à l'application de « l'exemption culturelle » que le Canada invoque pour exclure le bien culturel de traités internationaux. Elle prévoit la création puis la mise en œuvre de mesures qui promeuvent la parité de genre et soutiennent les femmes en tant qu'artistes et productrices de biens et de services culturels.

On lit dans l'édition 2015 du Rapport mondial sur le suivi de la Convention(3) que «... l'égalité des genres n'a progressé ni dans les contenus médiatiques ni dans la prise de décision : les femmes sont encore plus ou moins exclues et il faut donc prendre des mesures pour corriger cette situation. » On apprend aussi que les femmes restent « faiblement représentées » dans les postes décisionnels et que la nécessité d'assurer la parité de genre n'a pas encore été abordée de manière convenable.

« L'intersection de différentes formes de discrimination subies par certaines catégories de femmes en raison de leur âge, de leur handicap, de leur race/caste/ethnie, situation géographique et tout autre facteur de ce type est

une autre réalité qui doit être prise en considération dans les efforts de promotion de l'égalité des genres dans le domaine de la culture. »

Finalement, le Rapport dénonce le manque d'indicateurs clairs pour évaluer les progrès de la mise en œuvre : « À l'ère du big data, où les décisions importantes touchant à tous les aspects de la vie sont supposées être prises sur la base de l'information, le manque de statistiques sur les activités culturelles en général et la participation des femmes dans les activités créatives en particulier, est extrêmement inquiétant. »

Mesures européennes

Le **Conseil de l'Europe** a instauré un cadre juridique et politique pour promouvoir les droits des femmes, lutter contre les stéréotypes, le sexisme et la violence faite aux femmes. Sa Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2014-2017) jette les bases qui permettront à d'autres organisations européennes et aux États membres d'entreprendre des actions en vue de réaliser l'égalité entre les sexes. Plus vaste que celui des industries des médias et de la culture, son objectif est de promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique et publique et à encourager l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans l'ensemble des programmes et politiques.

La double approche du travail pour l'égalité qui a été adoptée inclut :

- L'implantation de politiques et d'actions dans des domaines critiques;
- La promotion, le suivi, la coordination et l'évaluation du processus dans toutes les politiques et tous les programmes.

Et des normes visant l'éradication des stéréotypes et du sexisme dans les médias et destinées à :

- Encourager les médias à appliquer des politiques sur la parité de genre et renforcer les mécanismes d'autoréglementation pour combattre les images et les langages sexistes;
- Promouvoir la participation des femmes à l'échelon décisionnel dans l'industrie médiatique.

Annexe A. Corriger le déséquilibre : actions entreprises dans le monde (suite)

Mesures européennes (suite) : La recommandation

CM/Rec(2013)1 (1) du Comité des Ministres sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les médias compte 16 recommandations destinées aux États membres et aux organismes de médias, et regroupées en six catégories : 1) politiques et lois; 2) indicateurs nationaux, fourniture d'informations; 3) promotion de bonnes pratiques; 4) responsabilité; 5) recherche; et 6) éducation.

La division média et internet du Conseil fixe des normes pour encourager les États membres à actualiser le cadre juridique, les indicateurs nationaux et les pratiques, ainsi qu'à augmenter le nombre d'activités de sensibilisation. Ces normes invitent les médias de service public à devenir des chefs de file en matière d'égalité des sexes. Elles ciblent les médias (la communauté journalistique) et non le secteur audiovisuel.

Eurimages

Eurimages est le fonds du Conseil de l'Europe pour l'aide à la coproduction. Il réunit 37 des 47 États membres du Conseil et accueillera bientôt le Canada. Son budget est de 25 millions d'euros. Il s'assurera que les politiques canadiennes correspondent aux objectifs et aux stratégies d'Eurimages.

La stratégie d'Eurimages repose sur une double approche alignée sur les objectifs 1 et 5 de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe : 1) agir au sein d'Eurimages et 2) encourager les États membres à appliquer des mesures.

Trois objectifs stratégiques ont été fixés :

- intégrer dans toutes les politiques et les mesures une démarche soucieuse d'égalité femmes-hommes;
- combattre les stéréotypes de genre et le sexisme dont les femmes font l'objet dans les films; et
- prévenir et combattre la violence envers les femmes

Les mesures sont les suivantes :

- évaluer les disparités entre les genres et analyser les causes de marginalisation des femmes dans les métiers du cinéma;
- concevoir des mesures appropriées pour sensibiliser les autorités concernées la nécessité de corriger l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les postes-clés de la profession;
- sensibiliser les cinéastes à la représentation de la femme à l'écran;
- promouvoir la reconnaissance des œuvres des femmes;
- suivre les mesures d'égalité prises dans les États membres, mesurer les progrès et diffuser les bonnes pratiques.

Une mesure temporaire a été mise en place pour réduire les budgets et appuyer les projets dirigés par une ou des femmes.

Eurimages a créé le groupe de réflexion « Parité des Genres », qui est composé de représentants de 10 États membres pour : 1) analyser la situation aux niveaux national et européen; 2) analyser les résultats des financements d'Eurimages; 3) réunir des informations sur le genre en rapport avec les travailleurs et la représentation. Le directeur exécutif d'Eurimages Roberto Olla reconnaît que l'implantation dans les pays partenaires ne sera pas instantanée. La première étape de la stratégie triennale est axée sur la sensibilisation et la promotion des bonnes pratiques. Suivront une mise en œuvre et un suivi dans les États membres.

Eurimages prépare actuellement une recommandation relative à un projet de loi pour l'industrie audiovisuelle qu'elle présentera au Conseil de l'Europe. Le document est calqué sur la Recommandation CM/REC(2013)1 du Comité des Ministres aux États membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les médias. Elle inclura des normes applicables aux 47 États membres, en plus des partenaires d'Eurimages, et couvrira tout contenu audiovisuel. Cette recommandation a été déposée devant le Conseil des Ministres et pourrait être ratifiée d'ici la fin de 2017.

« Les médias ont un rôle central dans la formation des perceptions, des idées, des attitudes et des comportements de la société. Ils devraient refléter la réalité des femmes et des hommes dans toute leur diversité. »

Source : Recommandation du Conseil de l'Europe CM/Rec(2013)1

Annexe A. Corriger le déséquilibre : actions entreprises dans le monde (suite)

Réseau européen des professionnelles de l'audiovisuel : Le Réseau européen des professionnelles de l'audiovisuel a publié en 2015 une étude exhaustive sur l'égalité des genres intitulée Où sont les femmes réalisatrices ? Rapport sur l'égalité des genres au sein de l'industrie cinématographique européenne 2006-2013.

Le rapport du Réseau a révélé que, malgré les traités, les chartes et politiques nationales en place, la structure de l'industrie cinématographique européenne freine les actions entreprises pour créer l'égalité. Parmi les ennemis du progrès, on a compté la nature concurrentielle du marché, les systèmes organisationnels, les préjugés concernant les compétences des femmes et les faux risques associés aux projets « de femmes ». Cette étude avance aussi que le brassage causé par le vent d'innovations technologiques a empiré la situation des femmes.

De plus, le rapport indique que les politiques en matière d'égalité entre les sexes sont incohérentes, souvent fragmentaires et inadéquatement suivies dans nombre d'organisations.

Similaires, les obstacles définis dans le rapport et ceux décrits par les professionnelles de l'industrie canadienne sont :

- Les préjugés sexistes. Plus de 75 % des participants à l'étude du Réseau l'ont qualifié d'obstacle principal (surtout des Allemands et des Britanniques). Chez les répondants masculins, seulement la moitié d'entre eux les considèrent comme l'obstacle principal.
- Le financement a été défini comme le plus grand défi, tant du point de vue économique (parité salariale) que de l'envergure des projets financés.
- La faible attribution des financements aux femmes.
- Le risque que les investisseurs associent aux projets dirigés par une ou des femmes. Pour un nombre notable de répondants, une réalisatrice représentera un risque de l'ordre de 56 % pour les investisseurs privés et de 31 % pour les investisseurs publics.
- La faible présence de femmes, notamment au sein des comités de financement et de travail et le manque de sensibilisation aux préjugés sexistes au sein des comités.

D'autres facteurs s'ajoutent :

- Inégalité dans les montants moyens de financement attribués
- Idée reçue voulant que les femmes soient incapables de mener à bien des films à gros budgets
- Disparité salariale
- Manque d'appui aux réalisatrices qui ont une famille
- Absence de statistiques et de responsabilité.

Le rapport témoigne d'un vaste appui pour des changements au niveau des politiques parmi les répondants. Ceux-ci accepteraient de nouvelles mesures pour :

- remédier à la sous-représentation des réalisatrices dans les programmes pédagogiques à l'école;
- rééquilibrer la distribution des fonds publics (près de 70 % des répondants étaient en faveur des quotas comme outils pour l'égalité);
- parvenir à une représentation paritaire et à une plus grande sensibilisation au sein des commissions de travail;
- inciter les producteurs à soutenir les femmes réalisatrices;
- proposer un réel accompagnement, ainsi qu'une stratégie visant la publicité, la promotion et la distribution.

Le rapport du Réseau des professionnelles de l'audiovisuel comportait 16 recommandations adressées aux organismes européens, nationaux et locaux et incluait : mesures juridiques et politiques, objectifs de financement équitables, représentation et éducation égales au sein des comités de travail, collecte et diffusion des données plus cohérentes, aide à la promotion et à la distribution, campagnes de sensibilisation, recherche sur la progression des carrières des femmes ainsi que sur les obstacles et défis qui les ponctuent, et programmes éducatifs ciblés. Il y était fortement recommandé que les organismes de financement consacrent une partie de leurs sites Web aux questions liées à la parité des genres.

« Ce rapport constate que la politique sur la parité des genres est fragmentaire et inadéquatement suivie dans la plupart des organisations publiques en rapport avec l'industrie cinématographique et audiovisuelle et que nombre d'intervenants privés ne compilent aucune statistique. » Source : Où sont les femmes réalisatrices ? Rapport sur l'égalité des genres dans l'industrie cinématographique européenne 2006-2013

Annexe A. Corriger le déséquilibre : actions entreprises dans le monde (suite)

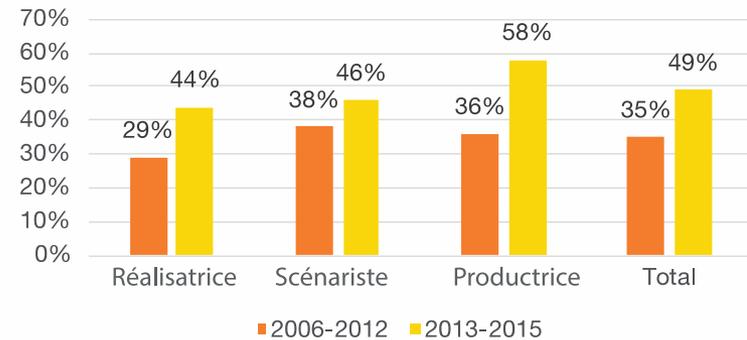
La Suède donne l'exemple

Lorsqu'Anna Serner a pris la direction de l'Institut du Film Suédois, elle a constaté avec consternation que malgré un objectif d'attribution fixé à 40 %-60 %, seulement 26 % étaient consacrés au financement de productions dirigées par une ou des femmes. Ayant le courage de ses convictions, elle a alors établi pour 2016 un objectif de parité entre hommes et femmes réalisateurs, scénaristes et producteurs.

Joignant le geste à la parole, elle a ensuite élaboré un plan d'action multiple à même la Convention de 2013 incluant :

- Collectes de données et présentations de rapports sur la parité de genre comprises dans les programmes et effectuées sur une base régulière. Les autres activités sont actualisées et revues chaque fois qu'une décision est prise. Chaque membre du Bureau du cinéma est informé des objectifs et des facteurs de parité inhérents au processus décisionnel.
- Création de Web Nordic Women in Film, un site Web qui fait découvrir les talents et l'expérience des réalisatrices de la Suède. L'Institut du Film Suédois espère y accueillir tous les pays nordiques.
- Création d'un programme de mentorat et de formation au leadership stratégique appelé Moviement et destiné à aider les réalisatrices à achever plus d'un film.
- Projets éducatifs destinés aux jeunes femmes, à qui l'on fait connaître des mentors et des professionnelles reconnues qui les encourageront à poursuivre leur carrière naissante.
- Recherche et intervention auprès de l'industrie.

Institut du Film Suédois
Films financés dirigés par une ou des femmes



En 2016, l'Institut du Film Suédois a lancé un autre plan d'action intitulé Objectif 50-50 pour 2020 : L'égalité hommes-femmes dans la production de films, devant et derrière la caméra. Ce plan comporte quatre stratégies :

- Plus de femmes dans les postes-clés de productions d'envergure
- Visibilité accrue
- Production de rapports annuels sur la parité des genres incluant des analyses qualitatives et des statistiques
- Plus de programmes éducatifs, dont des séminaires pour enseignants en cinéma.

<http://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>

Annexe A. Corriger le déséquilibre : actions entreprises dans le monde (suite)

Commission irlandaise du cinéma

En 2015, la Commission irlandaise du cinéma a lancé un plan pour la parité des genres comportant six volets et présentant une approche globalisante et intégrée du changement durable. Il inclut :

1. Tenue éclairée et transparente de dossiers publiés dans le site Web de la Commission, qui sont revus et suivis lors de chaque réunion des administrateurs de la Commission.
2. Établissement d'un objectif de financement triennal à parts égales (hommes-femmes). Les dépôts de projets de développement et de production seront encouragés, et les maisons de productions seront invitées à sensibiliser davantage leurs équipes à la question de la parité et à revoir leur objectif à la hausse. Une formation sera proposée aux dirigeants des organismes de financement pour les informer sur les préjugés inconscients qui persistent dans le processus d'attribution des fonds.
3. Programmes de formation et de mentorat destinés aux professionnelles confirmées et aux débutantes.
4. Collaborations avec les écoles de cinéma et tenue d'événements en vue d'encourager les femmes à étudier et de faciliter leur transition vers le monde du travail.
5. Mise sur pied de programmes d'entrepreneuriat et de « centres d'incubation » en collaboration avec Enterprise Ireland.
6. Partenariats avec d'autres intervenants-clés de l'industrie, y compris des diffuseurs et des organismes de financement, pour que la parité de genre fasse partie intégrante de tous les processus et que la diversité culturelle soit favorisée.

« Le cinéma pourrait être le plus efficace des véhicules artistiques en matière de représentativité et de diversité s'il reflétait le changement des attitudes et du panorama social. Mais ce n'est pas encore le cas. »
Source : Politique sur la diversité de l'Institut du film britannique

L'Institut du film britannique

Chaque année, l'Institut du film britannique (BFI) attribue 27 millions de livres provenant du Fonds de la loterie nationale pour la production, la vente et la distribution de films. Il se penche aussi sur les questions de la représentation et de la diversité au cinéma, que certains qualifient de bancales et fausses. De plus, il reconnaît que les choses ont progressé au cours des dernières années, mais s'engage à inclure la diversité au cœur du processus décisionnel pour mieux corriger les déséquilibres persistants. Des lignes directrices ont été mises en place, et les candidats doivent répondre aux critères d'au moins deux des quatre normes de diversité suivantes :

- Représentation à l'écran, thèmes et scénarios (au moins 3 critères sur 6 à remplir);
- Décideurs et créateurs (au moins 2 critères sur 4 à remplir);
- Accès et occasions à saisir (au moins 2 critères sur 5 à remplir);
- Inclusion de la diversité dans l'évolution des auditoires (au moins 3 critères sur 5 à remplir).

Autres mesures instaurées par le BFI :

- Embaucher un expert en diversité devant appuyer les projets de l'Institut et travailler avec les équipes des productions financées;
- Mettre à profit le Fonds Images de la Diversité du BFI;
- Soutenir la diversité dans toute l'industrie;
- Investir dans le changement en attribuant des fonds pour la diversité, notamment à des programmes de stages à l'académie du BFI et à des projets liés au Fonds Creative Skillset;
- Recherche.

« Nous reconnaissons qu'il faut joindre les gestes à la parole pour remédier à la disparité de genre. La CIC est prête à agir et à prendre les devants. »
Source: Dr. Annie Doona, présidente suppléante, Commission irlandaise du cinéma, Irish Times

Annexe A. Corriger le déséquilibre : actions entreprises dans le monde (suite)

France

Charte pour l'égalité

En 2013, en France, le ministre de la Culture a remis en avant-plan quatre mesures-clés au titre des politiques publiques sur l'égalité hommes-femmes: la création d'un observatoire qui superviserait les nominations, la parité salariale, la programmation, l'accès au financement, la mise sur pied de projets incitatifs et autres actions visant l'éradication des stéréotypes dans les médias. Le ministère de la Culture et de la Communication a signé la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur du cinéma élaborée par l'association Deuxième Regard, conformément à laquelle les signataires s'engagent à :

- Produire en toute transparence des rapports statistiques et s'engager à examiner collectivement les obstacles qu'affrontent les femmes;
- Créer des politiques favorisant l'accroissement de la proportion de femmes représentées;
- Encourager la proposition de projets où les hommes et les femmes ne sont pas représentés d'une manière traditionnelle;
- Éduquer les équipes et combattre les stéréotypes;
- Imposer la parité salariale.

Le Ministère a publié en 2016 un quatrième rapport annuel sur la représentation des femmes occupant un poste à responsabilité dans ses services. L'Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication suit le parcours de femmes cadres dans l'industrie culturelle (membres de conseils ou de comités, etc.).

Conseil Supérieur de l'audiovisuel (CSA)

Le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) est l'autorité de régulation de l'audiovisuel français, à l'instar du CRTC au Canada. Le CSA a la responsabilité de voir à la parité des genres dans les médias depuis 2014 et doit produire chaque année un rapport d'étape.

Un groupe de directeurs indépendant faisant partie intégrante du CSA assure la régulation et la promotion de la diversité dans le secteur de la télédiffusion. En 2015,

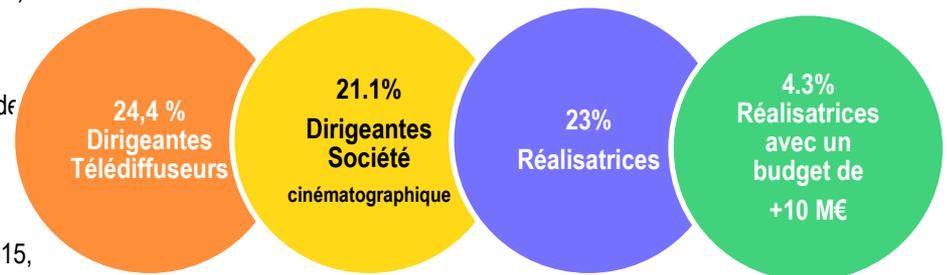
le Conseil a adopté la Délibération no 2015-2 (3), qui s'applique à tous les réseaux audiovisuels à caractère national.

En vertu de la Délibération, les diffuseurs doivent :

- Diffuser des programmes qui dissipent les préjugés et contribuent à l'égalité des genres (et produire un rapport annuel pertinent);
- Présenter des documents journalistiques sur la parité homme-femmes dans le cadre de bulletins de nouvelles et d'émissions d'affaires publiques;
- Publier des rapports sur la représentation des femmes et les stéréotypes persistants.

La Délibération invite également les diffuseurs à proposer des émissions réalisées par des femmes aux heures de grande écoute, à consacrer un nombre minimum de programmes à la promotion de l'égalité des sexes et à suivre les projets créés par des femmes journalistes. Elle recommande aussi la révision des pratiques d'embauche et de viser la mixité dans les postes de décision.

En 2014, le Centre national de la cinématographie (CNC) a publié un rapport sur l'égalité hommes-femmes dans le secteur du cinéma et de la télévision en France. Ce document intitulé « La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle » (4) a révélé que les progrès en matière d'égalité avaient été maigres au cours des années 2008 à 2012. Le CNC a aussi signé la Charte pour l'égalité et consacre son Fonds de diversité à la parité hommes-femmes. Cependant, aucun programme ou projet relatif à la cause n'a été mis en œuvre.



Annexe A. Corriger le déséquilibre : actions entreprises dans le monde (suite)

Australie

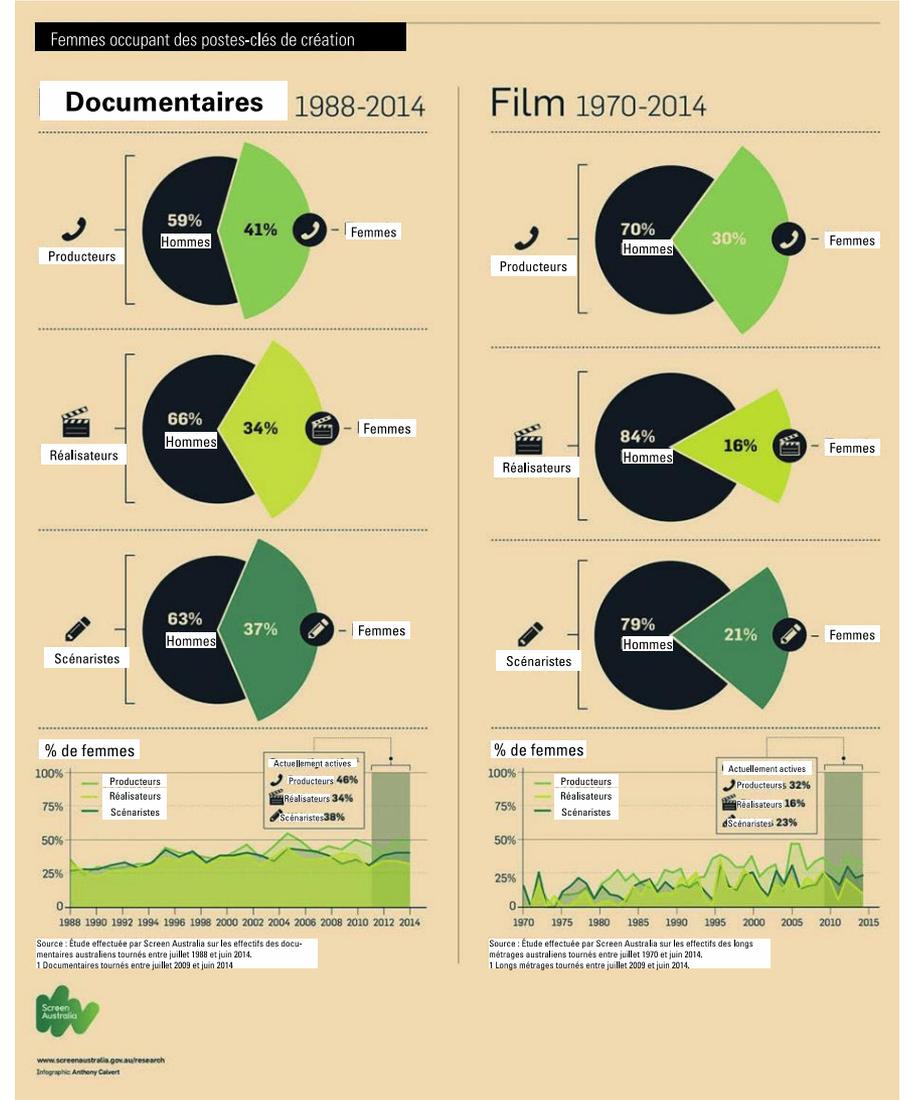
Screen Australia : Screen Australia a fait figure de chef de file en matière d'égalité des genres dans l'industrie. Cet organisme s'est fixé pour objectif d'accorder 50 % de ses fonds à des productions dirigées par une ou des femmes (c.-à-d. 3 femmes parmi une scénariste, une réalisatrice, une productrice et une protagoniste) d'ici 2018.

Screen Australia a lancé Gender Matters en décembre 2015, un plan en cinq points doublé d'un éventail de mesures visant à corriger la disparité des genres en Australie. L'organisme s'est aussi engagé à injecter 5 millions de dollars dans ce plan au cours des trois années à venir. Gender Matters sera revu, suivi et peaufiné par un groupe de travail spécialement constitué pour ce projet.

Les mesures suivantes ont été déployées :

- Modifier les critères de financement et d'évaluation des projets pour favoriser les projets qui promeuvent la mixité et la diversité culturelle et diminuent les écarts;
- Sensibiliser davantage les intervenants à tout ce qui entoure les projets dirigés par une ou des femmes dans l'industrie;
- Soutenir l'expansion de l'entreprise, proposer mentorat et ateliers;
- Lancer un programme de placement pour les grandes productions;
- Mettre sur pied un système d'appui à la distribution pour faciliter la mise en marché et la distribution des films dirigés par une ou des femmes;
- Créer une base nationale de données proposant informations, vidéos et d'autres documents utiles aux professionnelles du secteur médiatique.

Deux éléments de Gender Matters ont remporté un grand succès, permettant à l'organisation de recevoir un nombre record de soumissions et d'accorder un nombre historique de financements.



Annexe A. Corriger le déséquilibre : actions entreprises dans le monde (suite et fin)

L'Institut du Cinéma Norvégien

Chef de file de la première heure en matière de parité hommes-femmes, l'Institut du Cinéma Norvégien a publié en 2007 un livre blanc présentant l'objectif d'atteindre la parité de genre en 2010 et d'attribuer 40 % de son budget total à des productions dirigées par une ou des femmes. Le ministre de la Culture a déclaré à cette époque que 30 % de l'appui public apporté aux femmes dans l'industrie était « insuffisant ».

L'objectif n'a pas été atteint en 2010, mais l'Institut a indiqué qu'en 2014, la représentation des femmes dans des postes-clés était de l'ordre de 53,9 %. Ce succès s'explique par une définition claire des objectifs, la collaboration avec l'industrie et les écoles de cinéma, et un rigoureux processus de suivi.

La politique de l'Institut est simple : des six objectifs principaux de ses mécanismes de financement, l'un consiste à « établir la parité de genre dans l'industrie du film ».

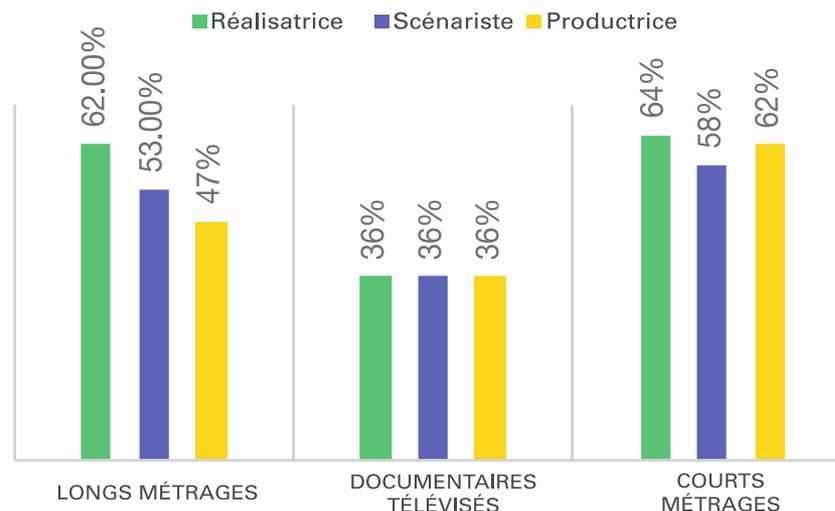
New Zealand Film Commission

La New Zealand Film Commission a mis en place une politique de parité hommes-femmes dans le cadre de ses projets de diversité. Ses cinq objectifs sont :

- Un prix annuel pour les femmes de l'industrie (chaque fois relatif à une profession différente);
- Un soutien supplémentaire au perfectionnement professionnel en collaboration avec les guildes et autres organisations pertinentes;
- L'attribution de 50 % du budget total à des projets dirigés par une ou des femmes;
- Un engagement actif auprès des femmes cinéastes;
- La transparence dans la présentation de rapports.

Un an après, le pourcentage de projets financés par la Commission avait augmenté de 46 % pour les documentaires et de 34 % pour les longs métrages réalisés par des femmes, et de 46 % pour les œuvres de fiction scénarisés par des femmes.

2014 - FEMMES DANS DES POSTES-CLÉS



Source: Institut du Cinéma Norvégien - <http://www.nfi.no/english/news/gender-equality-record-high-in-norwegian-films>

« Des études ont révélé qu'une implantation efficace nécessite la mise en place de mécanismes de responsabilisation pour que des organisations comme la nôtre respectent leurs engagements. »

Source : Dave Gibson, président général de la New Zealand Film Commission lors d'une présentation aux intervenants de l'industrie à Auckland le 26 avril 2016

<http://www.nfi.no/english/news/gender-equality-record-high-in-norwegian-films>
<http://merlin.obs.coe.int/iris/2011/7/article34.en.html>
<http://www.screendaily.com/5088442.article>
<http://www.nzfilm.co.nz/funding/diverse-voices/women-and-film>
<http://www.nzfilm.co.nz/news/nzfc-second-gender-presentation>

Annexe B.

Liste des études sur la parité de genre et la diversité dans le monde

Annexe B. Liste des études sur la parité de genre et la diversité dans le monde

Recherches et articles sur la parité de genre et la diversité dans les domaines du cinéma, de la télévision et des médias numériques

Pays	Title	Date	Auteur(s)	Source	Secteur: Film / TV / Web	Lien
Australie	Gender Matters: Women in the Australian Screen Industry	2015	Non cité	Screen Australia	Film, TV, & Web	Gender Matters - Women in the Australian Screen Industry
Autriche	National Report: Austria - EWA's pan-European research study: « Where are the women directors in European films? Gender equality report on female directors (2006-2013) with best practice and policy recommendations»	2015	Non cité	EWA Research	Film	http://www.ewawomen.com/uploads/Research_reports/EWA_NationalReport_Austria.pdf
Canada	What's wrong with this picture? Directors and Gender inequality in the Canadian Screen-based Production Industry.	2016	Dr. Amanda Coles	Canadian Unions for Equality on Screen (CUES)	Film, TV, & Web	https://www.dgc.ca/assets/Uploads/National/News/Documents/Coles-WWWTP-Sept-2-final.pdf
Canada	La place des créatrices dans les postes clés de création de la culture au Québec	2016	Isabelle Hayeur & Sophie Bissonnette	Coalition pour l'égalité homme femme en culture	Film, TV, & Web	http://realisatrices-equitables.com/wp-content/uploads/2016/06/rapport-la-place-des-creatrices-12-juin-2016.pdf
Canada	When Women Thrive in Canada - Mercer Report Summary	2016	Non cité	Mercer	Tous	http://www.mercer.ca/content/dam/mercercanada/attachments/north-america/canada/ca-1607468-when-women-thrive-canada-report-wwt-en.pdf
Canada	Canada's Video Game Industry in 2015: Final Report (gender pg 40)	2015	Nordicity	Entertainment Software Association of Canada (ESAC)	Média num (Jeux)	http://www.nordicity.com/media/20151210faebhe_a.pdf
Canada	Women In View On Screen	2015	Rina Fraticelli	Women In View	Film & TV	Women In View On Screen: 2015
Canada	A Profile of Women Working in Ontario's Music Industry, final Report	2015	Non cité	Women in Music.ca	Musique	http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Women+Working+in+ON+Music+Industry/A+Profile+of+Women+Working+in+ON+Music+Industry.pdf
Canada	Essential Facts about the Canadian Video Game Industry (no gender data)	2015	Non cité	Entertainment Software Association of Canada (ESAC)	Média num (Jeux)	http://theesa.ca/wp-content/uploads/2015/11/ESAC_2015_Booklet_Version02_14_Digital.pdf
Canada	A L'avant et l'arrière de l'écran. L'influence du sexe...	2013	Anna Lupien, Francine Descarries, Isabelle Hayeur	ARRQ & Women In View & Réalisatrices équitables	Film	Avant et arriere de l ecran
Canada	60 Ans de Television Quebecoise: Les Realisatrices du Petit Ecran	2013	Anne Migner-Laurin et Anouk Bélanger	ARRQ	TV	Les Realisatrices Petit Eran
Canada	Focus on Women: A report on gender inequality in the Canadian independent screen-based production industry	2013	Dr.Amanda Coles	Canadian Unions for Equality on Screen (CUES)	Film & TV	Focus on Women 2013

Annexe B. Liste des études sur la parité de genre et la diversité dans le monde (suite)

Canada	Frame Work II: Canada's Screen-based Workforce	2012	Non cité	Women in Film and Television	Film & TV	http://www.omdc.on.ca/Assets/Research/Research+Reports/Framework+II/Framework+II+Canada\$le2\$!80\$!99s+Screen-based+Workforce_en.PDF
Canada	A Statistical Profile of Artists and Cultural Workers in Canada	2011	Non cité	Hills Strategies Research Inc. & Statistics Canada	Tous	http://canadacouncil.ca/~media/files/research%20en/artists%20cultural%20hr/a%20statistical%20profile%20of%20artists%20in%20canada/artists_cw_canada2011.pdf?mw=1382
Canada	Needs Assessment for Gender-Based Impact Analysis of the Canadian Feature Film Policy	2010	Marilyn Burgess	Burgess Consultants for the Department of Canadian Heritage and Telefilm Canada	Film	Needs Assessment Gender Based Impact Analysis
Croatie	National Report: Croatia - EWA's pan-European research study: « Where are the women directors in European films? Gender equality report on female directors (2006-2013) with best practice and policy recommendations»	2015	Non cité	EWA Research	Film	http://www.ewawomen.com/uploads/Research_reports/EWA_Croatia_NationalReport.pdf
Europe	FACTSHEET of European Women's Lobby: Beijing +20	2015	Non cité	European Women's Lobby		Factsheet women and media
Europe	EWA's pan-European research study: « Where are the women directors in European films? Gender equality report on female directors (2006-2013) with best practice and policy recommendations»	2015	Non cité	EWA Research	Film	http://www.ewawomen.com/en/research-.html
Europe	Gender Equality in the Nordic Media	2014	Non cité	Nordic Gender & Media Forum	Film, TV, & Web	Gender Equality in the Nordic Media
Europe	Reflection on « Gender» Data study for 2014 and evolution for 2012-2014	2014	Non cité	Eurimages	Film	Reflection on « Gender» : Data Study
Europe	Media and the Image of Women	2013	Katharine Sarikakis	Council of Europe	Film & TV	Media and the Image of Women
Finlande	The Culture Industry in Finland: Evolving Gender Balance in Film Making	2015	Ritva Mitchell	Finnish Film Institute	Film	The Culture Industry in Finland
France	National Report: France - EWA's pan-European research study: « Where are the women directors in European films? Gender equality report on female directors (2006-2013) with best practice and policy recommendations»	2015	Non cité	EWA Research	Film	http://www.ewawomen.com/uploads/Research_reports/EWA_France_NationalReport.pdf
France	Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication	2016	Tristan Picard	Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques	Film, TV, & Web	http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Egalite-entre-femmes-et-hommes/L-Observatoire/Observatoire-2016-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication

Annexe B. Liste des études sur la parité de genre et la diversité dans le monde (suite)

France	Les femmes dans la création audiovisuelle et de spectacle vivant	2014	Marie Gouyon	Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques	Film, TV, & web	https://www.google.ca/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjaiOOY_OnPAhUEOD4KHx7oBJIQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.culturecommunication.gouv.fr%2Fcontent%2Fdownload%2F95525%2F858359%2Ffile%2FCC-2014-4-site.pdf&usq=AFQjCNH9PQ3yMY8WfX_0E5nftuVQi-5Jvw&sig2=ulyL.GvkB11RmDTzmoOeHA&bvm=bv.136499718.d.cWw
France	Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture	2015	Marie Gouyon	Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques	Film, TV, & Web	https://www.cairn.info/revue-culture-chiffres-2015-1.htm
France	la place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle	2014	Non cité	CNC	Film & TV	la place des femmes dans l'industrie cinématographique
Allemagne	National Report: Germany - EWA's pan-European research study: « Where are the women directors in European films? Gender equality report on female directors (2006-2013) with best practice and policy recommendations»	2015	Non cité	EWA Research	Film	http://www.ewawomen.com/uploads/Research_reports/EWA_Germany_NationalReport.pdf
Allemagne	Who Directs German Feature Films? Gender Report: 2009 - 2013	2015	Dr. Elizabeth Prommer & Skadi Loist	Institute for Media Research at the University of Rostock	Film	Who Directs German Feature Films
Allemagne	BVR legt 2. Diversitätsbericht Gender und Altersstruktur vor (Directors and Gender)	2015	Non cité	Der Bundesverband Regie e.V.	Film & TV	http://regieverband.de/de_DE/magazine/213880/index/
International	World Economic Forum: The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution	2016	Non cité	World Economic Forum	Film, TV, & Web	http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
International	Developer Satisfaction Survey 2014 and 2015: diversity in the gaming industry report	2016	Johanna Weststar, Marie-Josée Legault, Chandell Gosse, Vicki O'Meara	International Game Developers Association (IGDA)	Médias num (Jeux)	https://c.yimcdn.com/sites/www.igda.org/resource/collecion/CB31CE86-F8EE-4AE3-B46A-148490336605/IGDA_DSS14-15_DiversityReport_Aug2016_Final.pdf
International	Gender and Video Games: How is the Female Gender Generally Represented in Various Genres of Video Games?	2015	Xeniya Kondrat	Journal of Comparative Research in Anthropology And Sociology	Médias num (Jeux)	Gender and video games

Annexe B. Liste des études sur la parité de genre et la diversité dans le monde (suite)

Italie	Women's Place in Today's Italian Film Industry	2014	Non cité	EWA Research	Film	Women's Place in Today's Italian Film Industry
Nouvelle-Zélande	Diversity Report 2016: Gender and ethnic diversity in TV and Digital Projects Funded by NZ On Air	2016	Non cité	NZ On Air	TV & Web	On Air Diversity Report 2016
Suède	National Report: Germany - EWA's pan-European research study: « Where are the women directors in European films? Gender equality report on female directors (2006-2013) with best practice and policy recommendations»	2015	Non cité	EWA Research	Film	http://www.ewawomen.com/uploads/Research_reports/EWA_Sweden_NationalReport.pdf
Suède	Towards Gender Equality in Film Production	2015	Non cité	Swedish Film Institute	Film	Towards gender equality in film production (Sweden)
Royaume-Uni	Cut Out Of The Picture: A study of gender inequality amongst film directors in the UK film industry	2016	Stephen Follows, Alexis Kreiger, and Eleanor Gomes	Directors UK	Film	Cut Out of The Picture - Report
Royaume-Uni	National Report: UK - EWA's pan-European research study: « Where are the women directors in European films? Gender equality report on female directors (2006-2013) with best practice and policy recommendations»	2015	Non cité	EWA Research	Film	http://www.ewawomen.com/uploads/Research_reports/EWA_UK_NationalReport.pdf
Royaume-Uni	UK Television: Adjusting the Colour Balance	2015	Non cité	Directors UK	Film & TV	UK Television: Adjusting the Colour Balance
Royaume-Uni	CND Diversity Genius	2013	Non cité	Cultural Diversity Network	TV	Creative Diversity Network - Diversity Genius
États-Unis	Inclusion or Invisibility? Comprehensive Annenberg Report on Diversity in Entertainment	2016	Stacy L. Smith, Marc Choueiti, Katherine Pieper	USC Annenberg: School of Journalism	Film, TV, & Web	Comprehensive Annenberg Report on Diversity in Entertainment
États-Unis	Inequality in 800 Popular Films: Examining Portrayals of Gender, Race/Ethnicity, LGBT, and Disability from 2007-2015	2016	Stacy L. Smith, Marc Choueiti, Katherine Pieper	USC Annenberg: School of Journalism	Film	http://annenberg.usc.edu/pages/~media/MDSCI/Dr%20Stacy%20L%20Smith%20Inequality%20in%20800%20Films%20FINAL.ashx
États-Unis	Women in Independent Film 2015 - 2016	2016	Dr. Martha M. Lauzen	Centre for Study of Women in Television & Film - San Diego State University	Film	Women in Independent Film 2015 - 2016
États-Unis	Ten Year Analysis of Gender and Oscar Nominations	2016	Not Cited	Women's Media Centre	Film	10 Year Analysis of Gender & Oscar Nominations
États-Unis	The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 100, 250 and 500 films of 2015	2016	Dr. Martha M. Lauzen	Centre for Study of Women in Television & Film - San Diego State University	Film	http://womenintvfilm.sdsu.edu/files/2015_Celluloid_Ceiling_Report.pdf
États-Unis	Boxed In 2015-15: Women on Screen and Behind the Scenes in Television	2016	Dr. Martha M. Lauzen	Centre for Study of Women in Television & Film - San Diego State University	TV	http://womenintvfilm.sdsu.edu/files/2015-16-Boxed-In-Report.pdf

Annexe B. Liste des études sur la parité de genre et la diversité dans le monde (suite)

États-Unis	Women and the Big Picture: Behind the Scenes Employment on the Top 700 Films of 2014	2015	Martha M. Lauzen	Center for the Study of Women in Television and Film, San Diego State University	Film & TV	Women and the Big Picture - report
États-Unis	Gender Games: A Content Analysis Of Gender Portrayals In Modern, Narrative Video Games	2015	Jared Friedberg	Georgia State University: Department of Sociology	Médias num (Jeux)	Gender Games
États-Unis	Exploring the Barriers and Oppitunities for Independent Woman Filmmakers	2013	Stacy L. Smith, Marc Choueiti, Katherine Pieper	Sundance Institute and Women In Film	Film	Exploring The Barriers
États-Unis	Normalizing Male Dominance: Gender Representation in 2012 Films	2013	Jeff Smith	Grand Rapids Institute for Information Democracy	Film	Normalizing Male Dominance: Gender Representation in Films
États-Unis	Gender Inequality in Film: In Infographic Form	2013	Non cité	New York Film Academy	Film	Gender inequality in film in infographic form
États-Unis	Gender Roles & Occupations: A Look at Character Attributes and Job-Related Aspirations in Film and Television	2012	Stacy L. Smith, Marc Choueiti, Ashley Prescott, Katherine Pieper	Geena Davis Institute on Gender in Media	Film & TV	Gender roles and occupations
États-Unis	2015-16 Episodic Television Diversity Report	2016	Non cité	Directors Guild of America	TV	http://www.dga.org/News/PressReleases/2016/160912-Episodic-Television-Director-Diversity-Report.aspx
États-Unis	Women and Ethnic Minorities Continue to be Overlooked for Critical First Breaks in Television Directing	2016	Non cité	Directors Guild of America	TV	http://www.dga.org/News/PressReleases/2016/160817-DGA-Study-Women-and-Ethnic-Minorities-Overlooked-for-First-Breaks-in-TV-Directing.aspx
États-Unis	Gender Bias without Borders	2014	Katherine Pieper	Geena Davis Institute on Gender in Media	Film	http://annenbergl.usc.edu/research/mdsci/research/gender-bias-without-borders

Appendix C.

Liste des entrevues des intervenants

Appendix C. Liste des entrevues des intervenants

Nom		Titre	Compagnie	Pays
Anita	Adams	Directrice générale	First Weekend Club	Canada
Francine	Allaire	Première directrice, Stratégie culturelle de la Télévision	SRC	Québec
Marie-Claude	Beauchamp	Producteur	Carpediem Film & TV	Québec
Marie-Dominique	Bonmariage	Directrice générale, développement stratégique et bureau de la présidence	SODEC	Québec
Heather	Boyce	Directrice, Accessibilité, diversité & inclusion	CBC	Canada
Carole	Brabant	Directrice générale	Téléfil Canada	Canada
Jeff	Brinton	Directeur général et Commissaire	Ministère de la culture Alberta	Canada
Tassie	Cameron	Directrice créative	Cameron Pictures	Canada
Fiona	Cameron	Première directrice	Screen Australia	Australie
Isabel	Castro	Directrice générale adjointe, responsable du programme de la parité	Eurimages	Europe
Kat	Cizek	Réalisatrice	Créatrice numérique	Canada
Corrie	Coe	Vice-présidenté sénior, production indépendante	Bell Media	Canada
Heather	Conway	Vice-Présidente exécutive, Services anglophones	CBC	Canada
Valerie	Creighton	Présidente et chef de la direction	Fonds des médias du Canada	Canada
Sandra	Cunningham	Présidente et co-fondatrice	Strada Films	Canada
Erin	Dean	Gestionnaire de programme	Creative Saskatchewan	Canada
Tracey	Deer	Réalisatrice, créatrice	Série Mohawk Girls sur APTN	Canada
Lisa	de Wilde	Chef de direction	TVOntario	Canada
Christa	Dickenson	Directrice générale	Interactive Ontario	Canada
Kate	Edwards	Directrice générale	International Game Developers Assoc.	International
Allison	Emilio	Directrice Projet de changement systemique	Sundance Institute/Women in Film	États-unis
Kathryn	Emslie	Chef des programmes	Canadian Film Centre	Canada
Rachel	Feldbloom-Wood	Gestionnaire des subventions	BravoFact	Canada
Caroline	Fortier	Directrice générale	ARRQ	Québec
Anne	Gibeault	Directrice de création	Epsilon Games	Canada
Prem	Gil	Chef de direction	Creative BC	Canada
Andrea	Gorolova	Productrice exécutive	Tricon Films	Canada
Melissa	Grego	Fondatrice et ex-éditeur en chef, Broadcasting & Cable	Melinc Conferences	États-unis
Melani	Griffit	Vice-présidente exécutive, Contenu	Rogers Communications	Canada
Jocelyn	Hamilton	Président, Canada	eOne Television	Canada
Isabelle	Hayeur	Président, Réalisatrices équitables	Réalisatrices Équitables	Québec
Dawn	Hudson	Présidente et chef de direction	Academy of Motion Picture Arts & Sciences	États-unis
Monika	Ille	Directrice exécutive de la programmation et de la grille	APTN	Canada
Beth	Janson	Présidente et chef de direction	Canadian Academy	Canada
Christina	Jennings	Productrice exécutive et chef de direction	Shaftesbury Entertainment	Canada
Jennifer	Jonas	Productrice exécutive et chef de direction	New Real Films	Canada

Appendix C. Liste des entrevues des intervenants

Nom		Titre	Compagnie	Pays
Nanao	Kachi	Director, politique social et consommateur	CRTC	Canada
Chantal	Lafer	Productrice et chef de direction	Productions Avenida	Québec
Camilla	MacEachern	Commissaire	Government of NWT	Canada
Trina	MacQueen	Professeur adjoint, ex-dirigeant de compagnie de diffusion	Schulich School of Business	Canada
Michèle	Maheux	Directrice générale et chef des opérations	TIFF	Canada
Fanny-Laure	Malo	Productrice et chef de direction	La boîte a Fanny	Québec
Julie	Menin	Commissaire du bureau du Maire, Média	City of New York	États-unis
Iris	Merritt	Gestionnaire de programme	Yukon Media Development Agency	Canada
Hélène	Messier	Présidente et directrice générale	AQPM	Québec
Laura	Michalchyshyn	Présidente	Sundance Productions	États-unis
Mori	Miki	Productrice sénior, international	NHK	Japon
Josette	Normandeau	Productrice et chef de direction	Ideacom	Québec
Margaret	O'brien	Vice-présidente exécutive, développement corporatif	eOne Entertainment	Canada
Roberto	Olla	Directeur général adjoint	Eurimages	Europe
Marie-Hélène	Panisset	VP, Réalistrices Équitables, Réalisatrice	Réalistrices Équitables	Québec
Tracey	Pearce	Présidente, distribution et monétisation	Bell Media	Canada
Alex	Raffe	Vice-présidente, production	Thunderbird	Canada
Kit	Redmond	Productrice et chef de direction	RHR	Canada
Joy	Rosen	Productrice et chef de direction	Portfolio Entertainment	Canada
Nancy Florence	Savard	Productrice et chef de direction	Productions 10e Ave Inc.	Québec
Anna	Serner	Directrice générale	Swedish Film Institute	Suède
Ana	Serrano	Chef numérique et fondatrice du Media Lab	Canadian Film Centre	Canada
Melissa	Silverstein	Fondatrice et éditrice	Women in Hollywood	États-unis
Monique	Simard	Présidente et chef de direction	SODEC	Québec
Alessia	Sonaglioni	Directrice réseau	European Women's Audiovisual Assoc.	Europe
Tessa	Sproule	Présidente et chef de direction	Vubble	Canada
Kirsten	Stewart	Chef stratégie	Diply	États-unis
Nina	Sudra	Directeur général, Canada	VICE	Canada
Karen	Thorne-Stone	Présidente et chef de direction	SODIMO	Canada
Kim	Todd	Présidente et chef de direction, productrice	Original Pictures	Canada
Heather	Webb	Directrice générale	Women in Film TO	Canada
Carol	Whiteman	Productrice, programmes	WIDC Women in the Directors Chair	Canada
Barbara	Williams	Vice-présidente exécutive et chef des opérations	Corus	Canada
Deborah	Williams	Directrice générale	Creative Diversity Network	Royaume uni
Phyllis	Yaffe	Consule générale à NY	Government of Canada	Canada

Annexe D

Résultats du sondage en ligne

Annexe D. Résultats du sondage en ligne

Questions du sondage en ligne

Q1 - Q4 : Coordonnées et sexe

Q5 : Est-ce que vous vous identifiez comme une personne handicapée, autochtone, membre d'une minorité visible ou issue d'une communauté de diversité culturelle ?

Q6 : Veuillez indiquer le secteur de l'industrie dans lequel vous œuvrez principalement.

- Gouvernement
- Organisation professionnelle
- Milieu universitaire
- Entreprise de diffusion ou de distribution
- Institution financière
- Maison de production

Q7 : Veuillez indiquer votre rôle principal dans l'industrie (dans lequel vous œuvrez principalement)

- Propriétaire d'entreprise
- Production
- Réalisation
- Auteur - Chef scénarisation
- Scénarisation
- Animation graphique, animation
- Développement web
- Conception - design web
- Direction d'affaires
- Direction création (développement, production)

Q8 : Quelle catégorie de l'industrie audiovisuelle constitue votre domaine de prédilection ? (Choisissez toutes celles qui s'appliquent.)

- Cinéma
- Télévision
- Numérique

Q9 : À quel stade de son cheminement votre carrière se situe-t-elle ?

- En début de parcours
- À mi-chemin
- À un stade avancé

Q10 : Croyez-vous que les femmes font face à des obstacles particuliers dans votre domaine de l'industrie ?

Annexe D. Résultats du sondage en ligne (suite)

Questions du sondage en ligne (suite)

Q11 : Si oui, quels sont les plus importants obstacles auxquels les femmes se trouvent confrontées dans votre secteur de l'industrie ? (Cochez les trois réponses les plus applicables dans votre cas)

- L'accès limité aux postes de premier échelon dans le secteur
- Accès limité à des promotions (ou à des possibilités d'avancement, de progression de carrière)
- L'inclusion (ne pas être conviée à participer aux réunions ou aux discussions d'affaires, y compris celles dont le développement de carrière et la formation professionnelle constituent le vif du sujet)
- L'iniquité salariale pour des postes équivalents
- Difficulté de se créer un réseau auprès des dirigeants ou du milieu établi pour accroître ses perspectives professionnelles
- Le harcèlement sexuel par des gestionnaires ou des collègues
- Ne pas être reconnue ou récompensée pour son accomplissement
- Difficulté de faire progresser sa carrière au-delà d'un certain niveau (les postes de haute direction ne sont pas atteignables)
- Difficulté d'obtenir du financement pour des projets d'envergure
- Difficulté d'obtenir du financement corporatif ou capital de risque pour votre entreprise
- Autre (veuillez préciser)

Q12 : Si vous croyez que les femmes font face à des obstacles particuliers, comment estimez-vous que certaines femmes aient réussi à se hisser au rang de dirigeantes ? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Grâce à des politiques et de programmes axés sur la parité hommes-femmes
- En tirant parti de programmes de mentorat parrainés par l'industrie
- En entreprenant des études supérieures et en obtenant davantage de certifications professionnelles

- En bénéficiant du soutien d'un ou plusieurs mentors exceptionnels
- Avec de la détermination, de la persévérance et du talent
- Aucune des réponses proposées
- Autre (veuillez préciser)

Q13 : Est-ce qu'il existe des politiques et des programmes au sein de votre entreprise dont l'objectif est d'améliorer la mixité ou la parité hommes-femmes ?

Q14 : Selon vous, lequel de ces énoncés constitue la meilleure définition d'un projet dirigé par une ou des femmes ? (Cochez une seule réponse)

- Une œuvre produite par une femme, peu importe qui occupe les autres postes clés
- Une œuvre réalisée par une femme, peu importe le producteur ou qui occupe les autres postes clés
- Une œuvre scénarisée par une femme (auteur/chef scénarisation dans les séries télévisuelles), peu importe le producteur ou qui occupe les autres postes clés
- Une œuvre dont 2 des 3 fonctions suivantes sont chapeautées par des femmes : production, réalisation, scénarisation (auteur/chef scénarisation dans les séries télévisuelles)
- Une œuvre dont les trois fonctions suivantes sont exercées par des femmes : productrice, réalisatrice et scénarisation (auteur/chef scénarisation dans les séries télévisuelles)
- Une œuvre qui obtient, selon de système de contenu canadien du CRTC, un score d'au moins 6 points sur 10 en ce qui a trait aux fonctions exercées par des femmes.
- Autre (veuillez préciser)

Annexe D. Résultats du sondage en ligne (suite)

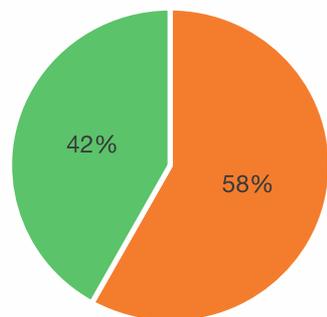
Questions du sondage en ligne (suite)

Q15 : La liste détaillée ci-après constitue un éventail des politiques répertoriées ailleurs dans le monde qui ne révèle en rien les intentions et ne reflète d'aucune manière celles prônées par les commanditaires de cette étude : les gouvernements du Canada, du Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, ainsi que leurs agences. Parmi les douze mesures énumérées ci-dessous, veuillez choisir les cinq qui, prises individuellement ou de façon concertée, se traduiraient selon vous par une avancée significative en matière de diversité et de parité hommes-femmes.

- Obliger les sociétés cotées en bourse (studios, réseaux et entreprises de jeu vidéo) à divulguer le degré de représentativité féminine et de diversité attribuable aux œuvres scénarisées dont elles commandent la réalisation
- Obliger les organismes de financement à divulguer le degré de représentativité féminine et de diversité attribuable aux projets auxquels ils accordent leur soutien
- Les plaidoyers et les appels de ralliement volontaires à la cause tels que l'initiative canadienne 2xPlus (un programme qui vise à embaucher deux fois plus de réalisatrices dans le domaine du cinéma et de la télévision)
- Récompenser ou encourager les entreprises réglementées (comme les télédiffuseurs) qui commandent des émissions scénarisées canadiennes quand elles atteignent certains objectifs en matière de diversité et de parité hommes-femmes
- Répartir à parts égales les fonds publics alloués dans le domaine du cinéma, de la télévision et des médias numériques entre les projets dirigés par des femmes et ceux menés par des hommes
- Soutenir les projets de productrices et de créatrices au stade émergent de leur carrière en affectant des fonds publics à cette fin
- Encourager la participation des producteurs aux programmes de création d'emplois visant la diversité et la parité hommes-femmes (mentorat, stages d'observation et objectifs d'embauche)
- Accorder des points bonis dans les critères d'attribution de financement aux producteurs qui confient des postes clés (créatrice principale, auteure-productrice, réalisatrice, scénariste) à des femmes et à des candidates d'origines diverses
- Inciter les organisations professionnelles à mettre l'accent sur les programmes d'embauche et sur la formation en cours d'emploi pour les femmes et les candidates d'origines diverses
- Inciter les organisations professionnelles à prioriser le développement du leadership, de l'entrepreneuriat et de la littératie financière chez les femmes et les candidates d'origines diverses au stade émergent de leur carrière
- Instaurer une « certification de parité et diversité » : un sceau d'approbation identifiant aux yeux de l'auditoire les films, les émissions de télévision, les jeux vidéo et les projets du secteur des médias numériques qui ont procuré à des femmes et à des candidates d'origines diverses l'occasion d'avancer leur carrière en remplissant des fonctions significatives
- Offrir à tous les employés des entreprises qui obtiennent du financement public dans le domaine de l'audiovisuel une formation sur le phénomène de la « partialité involontaire » : un programme qui aide les participants à prendre conscience des préjugés qu'ils entretiennent souvent à leur insu

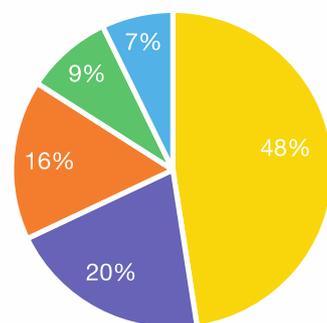
Annexe D. Résultats du sondage en ligne (suite)

Nous avons, du 30 août au 31 septembre 2016, mené un sondage en ligne en vue de consulter un nombre optimal de professionnels de l'industrie médiatique. Le questionnaire a été publié dans les sites web et sur les plateformes des médias sociaux de l'ACPM, de nos partenaires ainsi que d'APTN, de WIFT, d'INTERACTIVE ONTARIO, du FONDS INDÉPENDANT DE PRODUCTION, de RÉALISATRICES ÉQUITABLES, de l'AMPIA, de l'ELAN, de WOMEN IN VIEW et des organismes membres de l'APFA. Plus de 561 ont pris part au sondage : 235 répondants francophones et 326 anglophones ont rempli le questionnaire. Les résultats sont à peine surreprésentés (41 %) par les Canadiens d'expression française. Le taux d'achèvement dépassait les 95 %. Des gens de toutes les régions du pays ont pris part au sondage, mais les plus hauts de réponse correspondent aux provinces où nos partenaires exercent leurs activités, soit le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique.



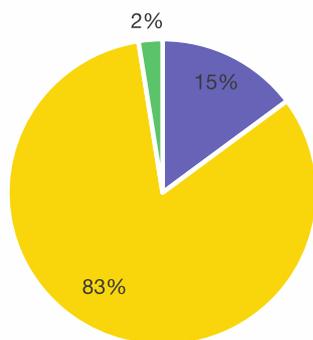
Langue

- Anglais
- Français



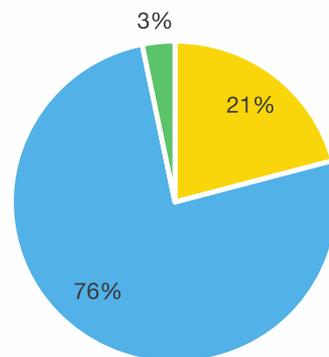
Étude canadienne Définition d'une production dirigée par une ou des femmes

- 2 des 3 postes (producteur, scénariste et réalisateur)
- les 3 postes (producteur, scénariste et réalisateur)
- Réalisateur
- Échelle Cancon
- Autre



Sexe

- Homme
- Femme
- Réponse non binaire / Préfère ne pas répondre

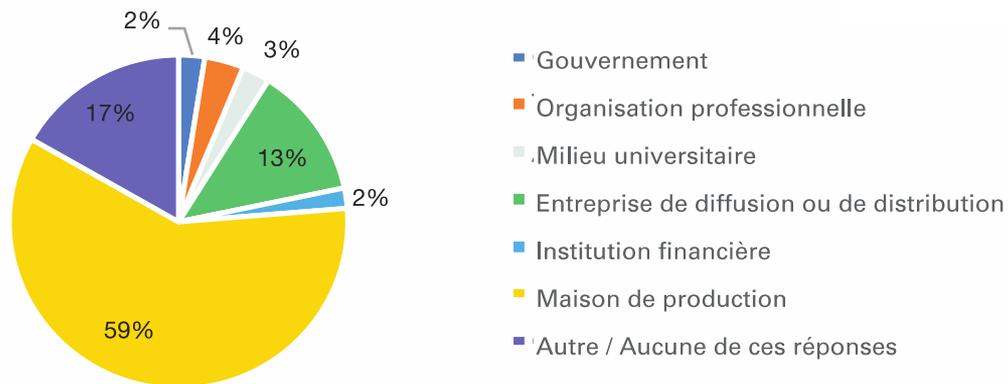


Est-ce que vous vous identifiez comme une personne handicapée, autochtone, membre d'une minorité visible ou issue d'une communauté de diversité culturelle ?

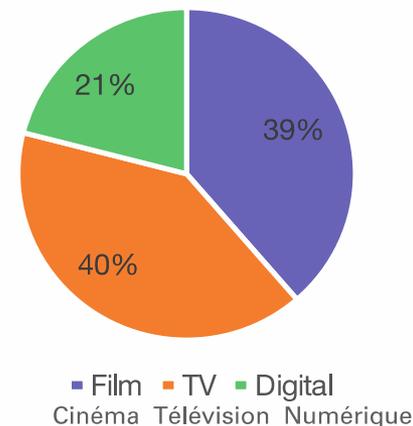
- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

Annexe D. Résultats du sondage en ligne (suite)

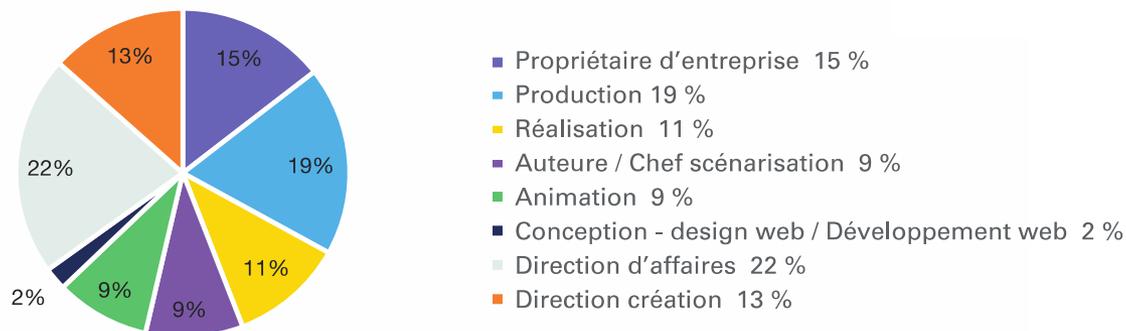
Secteur d'activité principal



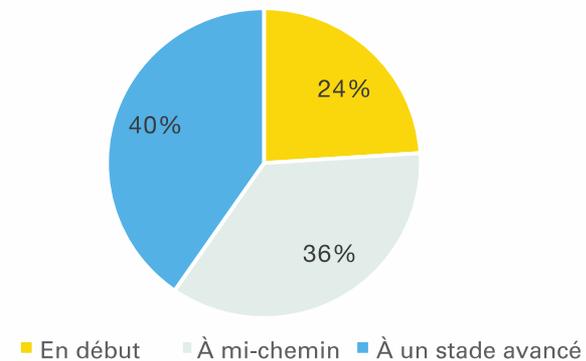
Secteur



Rôle principal dans l'industrie

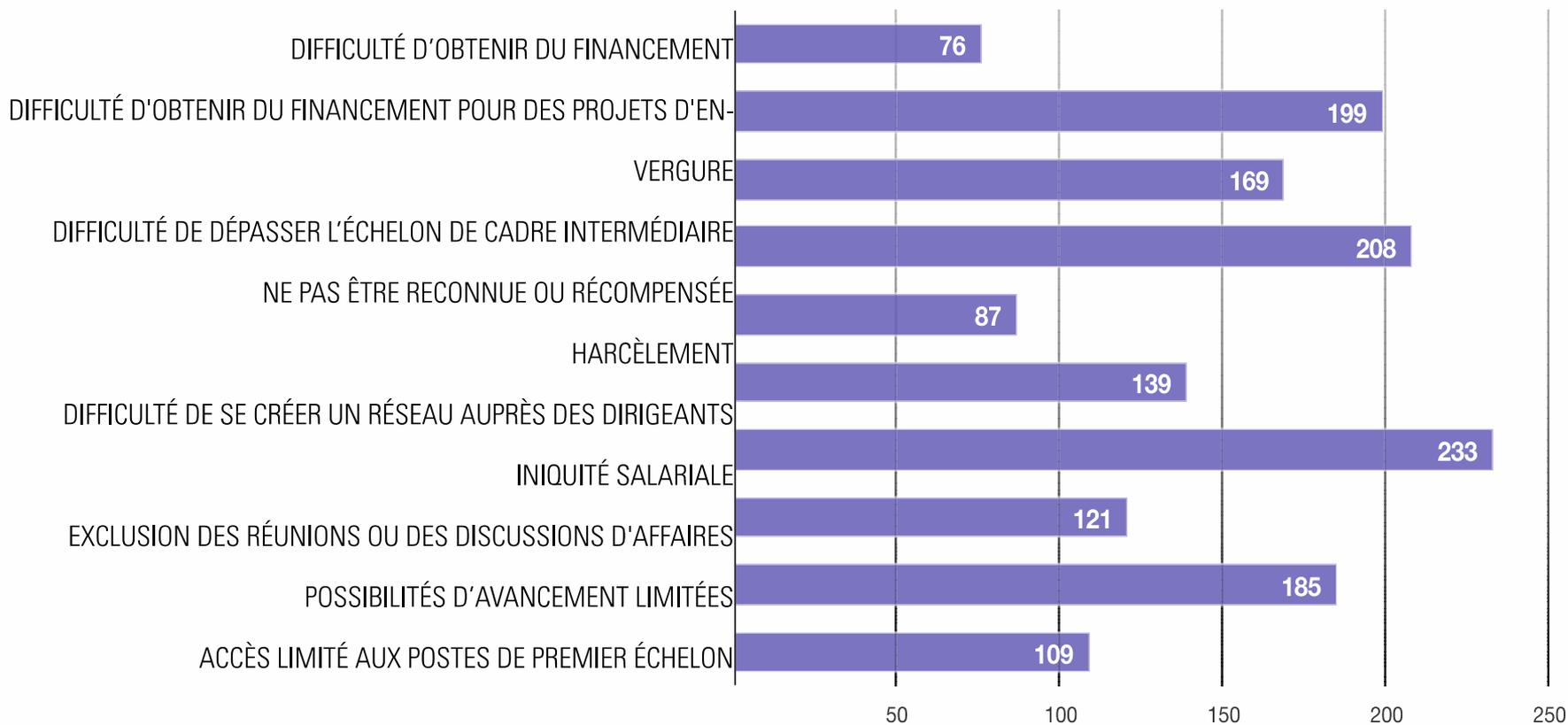


Stade du cheminement de la carrière



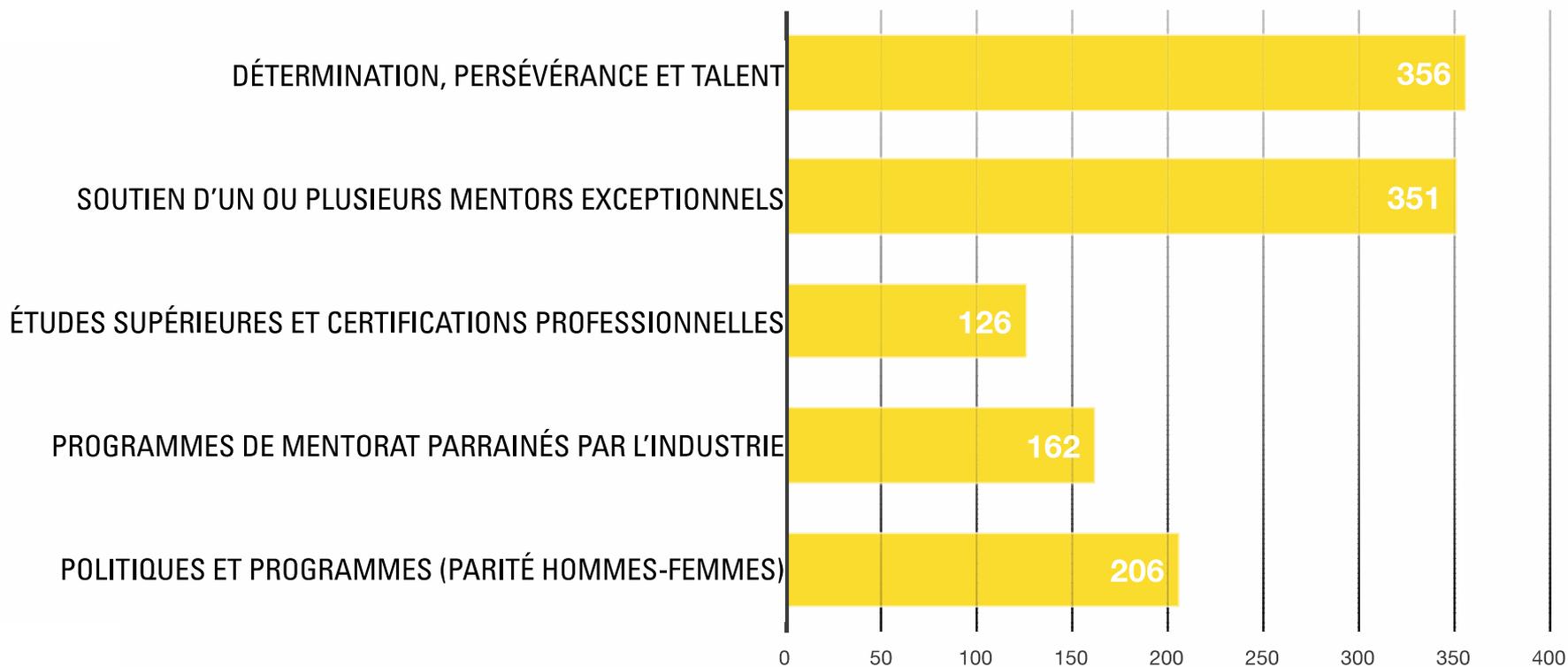
Annexe D. Résultats du sondage en ligne (suite)

Quels sont les plus importants obstacles auxquels les femmes se trouvent confrontées dans votre secteur de l'industrie?



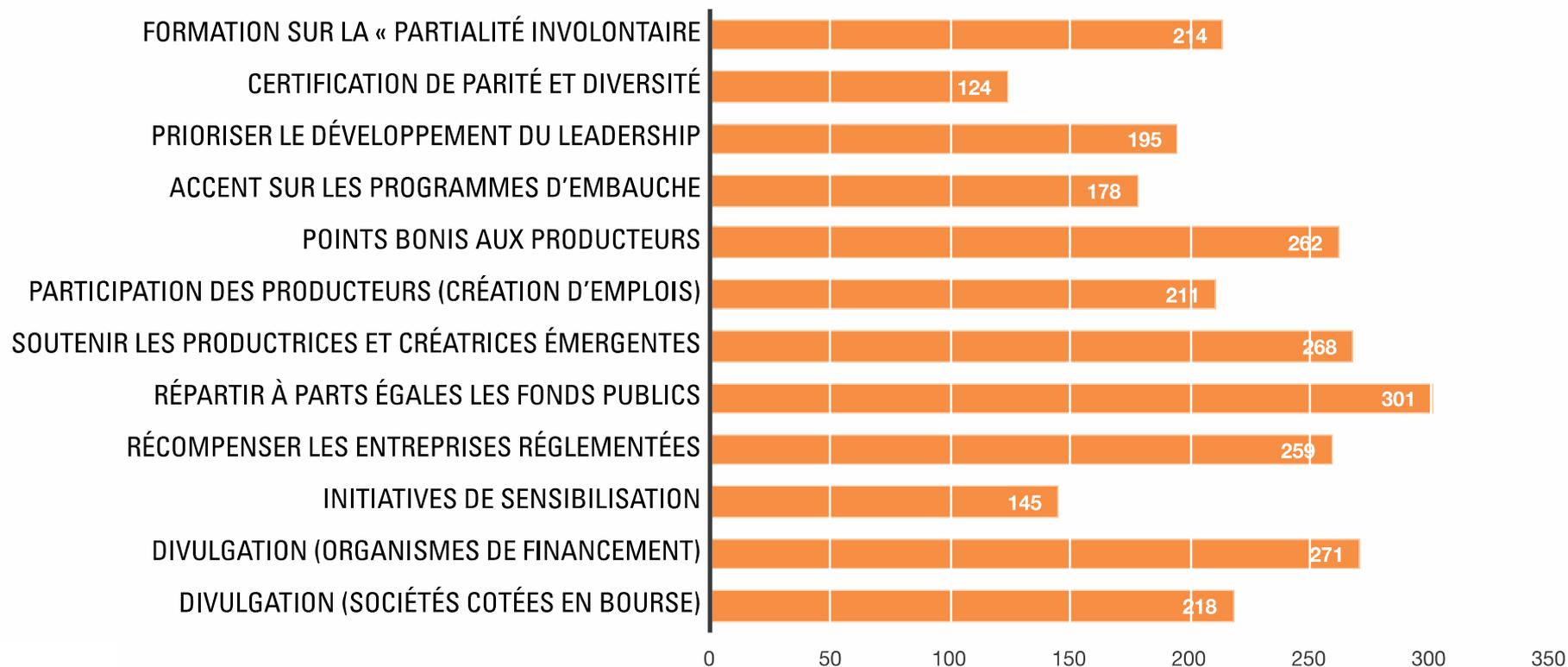
Annexe D. Résultats du sondage en ligne (suite)

Question : Comment estimez-vous que certaines femmes aient réussi à se hisser au rang de dirigeantes ?



Annexe D. Résultats du sondage en ligne (suite et fin)

Question : Quelles mesures auraient le plus grand impact ?



Catherine Tait : Chargée de projet

Catherine Tait est associée fondatrice de Duopoly, une société de divertissement indépendante qui offre des services de développement des affaires à l'industrie des médias au Canada et aux États-Unis depuis 15 ans. Les services de Catherine ont été retenus par un vaste éventail d'organisations, notamment le Canadian Film Centre, Tribeca Film Institute, Téléfilm, le Fonds des médias du Canada et l'ONF, en vue de mettre au point des plans stratégiques pour la transformation numérique et multiplateforme. En 2006, elle a fondé iThentic, nommée entreprise numérique de l'année par Playback en 2012, qui produit et distribue des émissions numériques. De plus, elle participe activement à la production de longs métrages, d'émissions destinées à la télévision et aux multiplateformes, dont tout récemment Guidestones, un suspense interactif ayant remporté un International Digital Emmy et le prix Rockie de la meilleure série numérique, et Space Riders, une comédie mettant en vedette Mark Little, lauréat du prix Écrans Canadiens dans la catégorie Meilleure série numérique.

Catherine possède plus de 25 ans d'expérience dans les entreprises des médias des secteurs public et privé, et a occupé de nombreux postes de cadre supérieur des deux côtés de la frontière. En outre, elle a été membre des conseils d'administration d'Aliant et de CHUM Ltd. et administratrice du conseil canadien d'eOne. Elle est actuellement administratrice et cofondatrice de Hollywood Suite, une nouvelle entreprise de télédiffusion, et administratrice de DHX Media.

Deborah Drisdell : Chef de projet adjointe

Bien connue depuis 25 ans dans les industries du cinéma et de la télévision canadiennes, Deborah Drisdell détient une solide expérience des mesures stratégiques liées à l'expansion commerciale, des médias numériques, de la distribution et de la coproduction internationale. Dans le cadre de ses fonctions à l'Office national du film, elle a dirigé la transformation d'une institution qui, après 70 ans d'existence, a entrepris une transition à l'ère numérique en diffusant ses créations en ligne par le biais du site ONF.ca, puis en déployant à un auditoire mobile cette plateforme Web maintes fois primée. Deborah est une gestionnaire dynamique dont l'expertise du secteur audiovisuel a été acquise tant au sein d'organismes publics que d'entreprises privées œuvrant dans l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision. Elle a aussi accumulé de solides connaissances du

financement, de la coproduction et de la distribution dans le secteur international. Les marchés canadien et international du cinéma, de la télévision et des médias numériques au Canada n'ont plus de secrets pour elle, et son expertise en planification stratégique et en implantation de politiques est bien reconnue.

Deborah a plus récemment rempli les fonctions de directrice générale, Accessibilité et entreprises numériques à l'ONF. Elle était responsable de l'élaboration du plan stratégique quinquennal qui a transformé l'ONF en distributeur audiovisuel numérique, et a implanté le premier plan opérationnel de l'histoire de l'Office. Elle a mené l'équipe qui a conçu du site primé NFB.ca/ONF.ca et son expansion aux applications en ligne. NFB.ca est reconnu mondialement comme une innovation depuis son lancement en janvier 2009. En 2011, l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision a décerné à l'ONF un prix spécial de la réalisation technique exceptionnelle en médias numériques et un prix Gémeaux à l'une de ses productions. Deborah est présidente de Drisdell Consulting et siège aux conseils d'administration de DHX Media et du First Weekend Club.

Sandra Edmunds : Recherchiste

Sandra Edmunds est recherchiste, productrice de films et agente culturelle. Elle a travaillé en tant que recherchiste et scénariste pour divers clients, dont le FMC et Téléfilm, TVO, la CBC et l'ONF. Sandra a produit le long métrage *Echo Lake*, la dramatique télévisée d'une heure *The Time Traveler* et de nombreux courts métrages. Ses films ont été au programme de festivals partout dans le monde et vendus à des diffuseurs canadiens comme BRAVO, APTN, TMN – THE MOVIE NETWORK, VISION et SUPERCHANNEL. En tant qu'archiviste, Sandra a mené des programmes de dons de films d'archives pour différentes sociétés. De plus, elle a pris part à l'organisation de festivals incluant le TIFF, Hot Docs et imagineNATIVE Film & Media Arts Festival. Sandra est la fondatrice et la codirectrice du Northern Images Festival.

Duopoly has conducted several research studies for the CMPA including:

- [February 2016 – *Strengthening the business: Capitalizing Canada's Content Business*](#)
- [February 2015 – *Content Everywhere \(2\): Securing Canada's Place in the Digital Future*](#)
- [April 2014 - *Branded Entertainment: A New Production Financing Paradigm – 3 white papers: Online Marketplace*](#)
- [February 2013 - *Discoverability: Strategies for Canadian Content Producers in a Global Industry*](#)
- [February 2012 - *Content Everywhere: Mapping the Digital Future for the Canadian Production Industry*](#)
- [June 2010 - *Towards a Framework for Digital Rights*](#)