

#HerFrameMatters

RAPPORT DE RECHERCHE 2024



Table des matières

5	Remerciements	31	Tableau 5 : diversité des cadres supérieurs des médias au Canada
6	Sommaire	32	Tableau 6 : diversité des conseils d'administration des médias canadiens
9	Introduction	34	Tableau 7 : diversité des cadres supérieurs des médias, à financement public au Canada
11	Contexte	35	Tableau 8 : diversité des conseils médiatiques à financement public, au Canada
15	Exemples contemporains de femmes autochtones et racialisées, victimes de violence au sein de l'industrie cinématographique nord-américaine	36	Tableau 9 : si vous produisez des films de fiction pour la télévision, à quelle fréquence recevez-vous des instructions des télédiffuseurs sur le besoin de représentation plus inclusive ?
17	Stéréotypes	38	Scénarisation
18	Tableau 1 : origine des stéréotypes raciaux et de genre	39	Préproduction
22	Tableau 2 : l'évolution démographique au Canada	40	Tableau 10 : à quelle fréquence offrez-vous des instructions spécifiques aux directeurs/directrices de casting sur la façon de sélectionner les artistes pour personnages féminins noirs, autochtones, autres personnages féminins de couleur ?
23	Chronologie relativement à l'inclusion des noires, des autochtones et des autres femmes	40	Tableau 11 : à quelle fréquence engagez-vous ou offrez-vous des rôles à des artistes qui s'identifient comme noires, autochtones ou autres femmes de couleur, exclusivement basé sur leur identité raciale ou ethnique ?
26	Tableau 3 : répartition des participant(e)s en groupes de discussion	41	Tableau 12 : à quelle fréquence décidez-vous d'offrir des rôles aux noires, aux autochtones et aux autres femmes de couleur pour les rôles d'identité raciale ou ethnique et auxquels les artistes ne s'identifient pas en raison de leur apparence ?
29	Tableau 4 : sondage de Reelworld auprès de l'industrie en 2023 - Participant(e)s		
30	Observations		
31	Les réalités		
31	Accès au financement		

- 42 Tableau 13 : diversité raciale et de genre au sein des agents et des managers
- 42 Production : Directeurs/directrices, artistes, les équipes sur le plateau (cheveux, maquillage, costumes vêtements, coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité, assistant(e)s aux dialectes
- 43 Tableau 14 : avez-vous déjà été victime de harcèlement sexuel sur le plateau ou dans les locaux de production ?
- 43 Tableau 15 : avez-vous déjà dû composer avec des remarques racistes sur le plateau ou dans les locaux de production ?
- 43 Tableau 16 : j'ai dû faire face à des commentaires inappropriés du point de vue de la race ou à des propos sexuels déplacés sur le plateau ou dans les locaux de production
- 44 Réceptivité : perception de l'auditoire des personnages noires, autochtones et d'autres femmes et jeunes filles de couleur
- 44 Représentations de femmes et de jeunes filles au sein de l'industrie cinématographique canadienne
- 45 Tableau 17 : représentations les plus préjudiciables de femmes au sein de films mis en nomination pour le Prix Écrans canadiens.
- 47 Descriptions de personnages féminins (femmes et jeunes filles) à la télévision canadienne
- 48 Tableau 18 : représentations les plus habilitantes, les plus préjudiciables et les plus sexualisées de femmes, dans les séries télévisées les plus regardées en anglais, de Fonds des médias du Canada
- 50 Tableau 19 : représentations les plus habilitantes, les plus préjudiciables et les plus sexualisées de femmes, dans les séries télévisées les plus regardées en français, de Fonds des médias du Canada
- 51 Tableau 20 : je suis convaincu(e) que les représentations de violence contre les femmes noires, autochtones et les autres femmes de couleur, contribuent à désensibiliser le public en général, relativement à la violence réelle envers ces groupes.
- 52 Tableau 21: je suis convaincu(e) que les représentations des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur sur les écrans canadiens, contribuent au sexisme et à la misogynie.
- 53 Les opportunités**
- 53 Collecte de données ventilées
- 53 Accès au financement
- 54 Scénarisation
- 55 Tableau 22 : taux de diversité raciale et de genre parmi les scénaristes canadiens de la télévision Canadian television writers
- 56 Préproduction : producteurs/productrices, directeurs/directrices de distribution artistique, agent(e)s
- 56 Équité salariale
- 58 Tableau 23 : perceptions de l'équité salariale parmi les artistes
- 59 Production: directeurs/directrices, artistes, les équipes sur le plateau (cheveux, maquillage, costumes,

vêtements, éclairage, coordonnateurs coordonnatrices d'intimité, assistant(e)s aux dialectes)

- 61 Tableau 24 : à quelle fréquence participez-vous à _____? (Tous les artistes)
- 62 Tableau 25 : à quelle fréquence dirigez-vous une femmes autochtone ou racialisée dans _____? (Directeurs/Directrices)
- 62 Tableau 26 : utilisation des coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité selon les artistes et directeurs/directrices qui ont fait partie de scènes avec de la nudité ou du sexe
- 63 Tableau 27 : utilisation des coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité selon les coordonnateurs/coordonnatrices qui ont fait partie de scènes avec de la nudité ou du sexe
- 64 Tableau 28 : à quelle fréquence devez-vous amener votre propre maquillage et vos propres produits de soins capillaires sur le plateau ? (artistes)

67 Dissémination (distribution et marketing)

- 68 Réception (perception de l'auditoire relativement aux personnages de femmes et de jeunes filles autochtones et racialisées)

69 Discussions et recommandations

71 Appendices

- 71 Appendice A : guide pour les entrevues de répondant(e)s clés
- 72 Appendice B : guide pour les entrevues de groupes de discussions - artistes
- 73 Appendice C : guide pour les entrevues de groupes de discussions - créatifs/créatives
- 74 Appendice D : étude de l'auditoire menée par Ipsos
- 75 Appendice E : statistiques concernant la diversité au sein de l'industrie cinématographique canadienne
- 75 Tableau 34 : taux de diversité ethnique (raciale) parmi les directrices/directeurs canadiens
- 76 Tableau 35 : taux de diversité du genre parmi les directrices/directeurs canadiens
- 76 Tableau 36 : taux de diversité raciale parmi les artistes canadiens

77 Références

Remerciements

Reelworld Screen Institute désire premièrement remercier Femmes et égalité des genres Canada (FEGC) pour leur généreux soutien financier, qui a mené à la création du présent Guide de Protocoles.

Nous tenons également à remercier tous les participants et participantes qui ont contribué à notre étude de recherche, *#HerFrameMatters* et qui ont permis de nous aider à mieux comprendre la lutte contemporaine pour l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'industrie cinématographique canadienne. Nous avons une dette envers les centaines de participants et participantes qui ont directement contribué à nos conclusions et à la définition de nos protocoles : allant des producteurs et productrices, directeurs et directrices, auteurs(es) et interprètes, membres d'équipes et de tous les membres de l'audience.

Nous avons travaillé avec plusieurs collaborateurs/collaboratrices tout au long du processus, y compris, sans s'y limiter, ACTRA, Ipsos et l'Université McMaster (en ordre alphabétique).

Nous désirons également remercier les personnes et les organisations suivantes pour leurs contributions :

Dr. Patience Adamu (PhD),
Responsable, Auteure, activités de
recherche

Ronak Karami, Responsable de la
recherche

Tazeen Ahmed, Coordonnatrice
de recherche pour les entrevues et
pour les groupes de discussion

Samah Ali, Coordonnatrice de
recherche pour les séries et pour
l'analyse de contenu filmique

Shivani Saini, Conseillère
stratégique

Moxie Garrett, Rédactrice/
Révisseuse

Co-Effect Creative, Concepteurs/
conceptrices graphiques

ACTRA Fraternal Benefit Society
(AFBS)

Canadian Media Producers
Association (CMPA)

**Les personnes en charge du
visionnage du contenu des séries
et cinématographique :**

Yasmin Ali,
Christian Anderson,
Filsan Jama,
Nashwa Lina Khan,
Muriel Kahwagi,
Melissa Somer,
Leah Doz,
Fatma Ozen
Serena Tamaya-Heer

Nous désirons également exprimer notre profonde gratitude au Conseil et au personnel de Reelworld qui ont œuvré sans relâche au soutien de cette initiative.

Cordialement,



Tonya Williams,
Fondatrice & Directrice générale,
Reelworld Screen Institute et
Reelworld Foundation



Patricia Bebia Mawa,
Présidente du Conseil,
Reelworld Foundation

Sommaire

Sommaire des constatations

Ci-dessous, on retrouve un sommaire des constatations de la nouvelle recherche, mises à jour lors de cette recherche.

- Il est difficile pour les créatives noires, les autochtones et les autres femmes de couleur d'accéder à un financement pour leurs projets.
- Il est difficile pour les créatives noires, autochtones et autres femmes de couleur d'obtenir de franchir la barrière d'arrivée, à l'aide de processus subjectifs (plutôt que des sources de données objectives) et d'obtenir le feu vert pour leurs projets
- Il est important, bien que rare, de créer un budget pour la diversité et l'inclusion. Les considérations de diversité et d'inclusion sur les plateaux comprennent, sans s'y limiter, les professionnels de la coiffure et du maquillage (avec les outils appropriés), les coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité et les conseillers/conseillères en traumatismes et en sensibilité culturelle, des programmes de mentorat pour les professionnelles appartenant aux groupes sous-représentés et une formation en sensibilité.
- Les agressions et le harcèlement sexuels continuent d'exister sur les plateaux et dans les bureaux de production et passent souvent inaperçus et ne reçoivent pratiquement jamais des excuses.
- Le manque de diversité parmi les chefs et les gestionnaires de casting, constitue un obstacle au recrutement de talent, que le casting traditionnel est incapable de trouver.
- Il est important de mettre les stéréotypes au défi, par une compréhension des nuances. La nuance provient d'une compréhension approfondie d'un groupe et de leurs expériences. On ne peut s'attendre aux nuances en ce qui concerne les personnes qui ne font pas partie d'un groupe minoritaire, en raison des éléments structurels du racisme et du sexisme (une personne de couleur peut être susceptible de fausser la représentation d'un autre groupe)

Sommaire des recommandations

Les recommandations ci-dessous se veulent un sommaire des lignes directrices du Protocole #HerFrameMatters, qui établissent les liens de façon judicieuse entre l'étude, l'industrie et les pratiques exemplaires. Ces recommandations sont conçues à l'intention des leaders de l'industrie et des décideurs. Afin de bien comprendre la fondation de ces recommandations, veuillez lire les lignes directrices du Protocole #HerFrameMatters.

1. De manière incontestable, nos observations indiquent un besoin important de la part des leaders et des décideurs de comprendre et de reconnaître que les femmes et les

artistes créatives appartenant à des groupes sous-représentés, comprennent et peuvent représenter les points de vue respectifs de leur monde. Afin de reconnaître ce qui est déjà en place, les leaders et les décideurs doivent prendre le temps de réfléchir, de prendre conscience et de se sensibiliser relativement à leurs propres préjugés.

2. Un modèle s'est dégagé de nos constatations qui portait sur le fait que les conteurs de récits doivent reconnaître que les canadiens/canadiennes ne sont pas seulement blancs et que les femmes appartenant aux groupes sous-représentés ne sont pas uniquement d'une seule race, d'une seule ethnicité, ou d'une seule teinte de peau. Les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur sont des êtres humains et leurs récits sont multi-dimensionnels. Il est important de traiter les femmes et les artistes créatives appartenant aux groupes sous-représentés, comme une ressource essentielle, plus spécifiquement lorsqu'elles fournissent une perspective nécessaire pour la création d'un personnage. À cette fin, il est important de développer une sensibilisation tôt, relativement aux questions que les récits devraient poser et que ces conversations devraient concerner et à quel moment ces conversations devraient se tenir et de reconnaître les besoins uniques des actrices appartenant aux groupes sous-représentés.
3. Un plus grand nombre de directrices de casting et d'agentes, provenant de groupes sous-représentés doit être embauché. Ceci fournira les meilleures occasions d'inclure l'authenticité et les nuances lors de la création

et de la représentation de caractères féminins asiatiques, noires, autochtones, d'Amérique latine, de MENA – Moyen-Orient et Afrique du Nord - (Middle Eastern and North African) et autres femmes de couleur. Idéalement, elles devraient créer les représentations de caractères pour les appels de répartitions de rôles et être habilitées à partager et à sélectionner les talents d'actrices qui auditionnent pour les rôles.

4. Puisque les plateaux et les bureaux de production sont des emplacements où les préjugés se produisent, il est recommandé aux leaders de mettre en place des approches axées sur les traumatismes, pour la création de développement de contenu et pour la production. Il est essentiel de comprendre que les femmes artistes appartenant aux groupes sous-représentés, sont confrontées à des situations traumatisantes par rapport à certains récits qu'elles ont été embauchées pour raconter. Il est essentiel d'obtenir un appui supplémentaire afin de parvenir à créer des plateaux sensibles aux traumatismes, par exemple, des conseillers/conseillères en traumatismes et en sensibilité culturelle et de rechercher une expertise déjà existante, que d'autres individus et organismes offrent déjà, afin de permettre aux conteuses d'histoires de composer avec ces questions.

Notes concernant la terminologie

Asiatique. Terme qui englobe tous les groupes de l'Asie de l'Est, de l'Asie du Sud et du Sud-Est asiatique. Les groupes de l'Asie de l'Ouest font partie des groupes MENA.

Noires. S'entend des personnes qui s'identifient et qui adoptent la définition des personnes à ascendance sub-saharienne, africaine.

De l'Asie orientale. Fait référence à l'héritage chinois, japonais, coréen, de la Mongolie et taiwanais

Autochtone. Au Canada, le terme fait référence aux Premières nations, aux populations métisses et au peuple Inuit. Nous reconnaissons le passé difficile qui accompagne le terme Premières nations et l'utilisons au sens le plus large possible, y compris les descendants des peuples des Premières nations qui se sont vus retiré leur statut en raison du système patriarcal ou d'autres systèmes oppressifs. Aux É.U. les personnes appartenant à ces groupes sont communément appelés Amérindiens, Indiens américains, autochtones de l'Alaska ou premiers américains.

De l'Amérique latine. Fait référence à l'Amérique centrale ou du Sud. Nous utilisons le terme tout en étant conscient qu'une personne peut à la fois être noire et de l'Amérique latine, donc la catégorie peut être contestée lorsqu'elle est utilisée à titre de catégorie raciale (et non à titre d'ethnicité).

MENA. Le terme est un acronyme pour les personnes du Moyen Orient et de l'Afrique du Nord. Nous avons décidé de ne pas utiliser le mot « arabe » afin de définir les personnes de cette région, en raison du fait que les personnes de cette région revendiquent plusieurs ethnicités, y compris, la culture amazigh, le peuple perse et le peuple kurde, entre autres.

De l'Asie méridionale/Sud asiatique. Fait référence aux personnes du Bangladesh,

du Bhoutan, de l'Inde, des Maldives, du Népal, du Pakistan et de Sri Lanka. L'Afghanistan est également souvent compris, bien que ceci soit contesté car ces gens sont également considérés comme faisant partie de MENA.

Asiatique du Sud-Est. Fait référence aux personnes de Brunéi Darussalam, du Cambodge, de l'Indonésie, de la République démocratique Lao, de la Malaisie, de Myanmar, des Philippines, du Singapour, de la Thaïlande, du Timor Oriental et du Vietnam.

Dans le présent guide, nous faisons constamment référence aux **noires, autochtones et autres femmes de couleur.** La raison pour laquelle nous soulignons les femmes noires et autochtones est liée à l'histoire des traitements spécifiques de ces groupes. Par exemple, les hommes noirs et autochtones sont surreprésentés dans le système judiciaire canadien (Presse canadienne, 2022) ; les enfants noirs et autochtones sont surreprésentés dans le système de la protection de l'enfance au Canada (Commission ontarienne des droits de la personne, 2018) ; il s'ensuit donc que la situation des femmes noires et autochtones diffère de façon significative des autres groupes de non-blancs. Tout au long du présent rapport, la terminologie, noires, autochtones et femmes de couleur est inclusive de tous les groupes mentionnés ci-dessus.

Blancs. Fait référence aux personnes qui sont d'ascendance européenne partielle ou complète. La race est une construction sociale, signifiant que la blancheur peut être conférée à quiconque fait partie du patrimoine autochtone mais peut être perçu comme blanc, fondé sur la perception des autres à leur sujet.

Introduction

L'objet de la présente étude est d'explorer les façons dont nous pouvons collaborer au démantèlement des obstacles systématiques que la race et le genre créent pour les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur, au sein de l'industrie cinématographique canadienne et de souligner la façon dont l'industrie peut éradiquer la production d'images irréflechies et nuisibles qui affectent toutes les personnes au Canada. Faisant partie intégrante de cette approche est la compréhension que les identités non seulement interagissent mais, sont interdépendantes et ne peuvent être séparées les unes des autres. Les femmes de race blanche sont traitées différemment des femmes non blanches et les mâles noirs, autochtones et les autres hommes de couleur ont une expérience différente des femmes noires, autochtones et autres femmes de couleur, en plus d'être représentées de façon différente.

Questions de recherche

La présente étude propose deux questions qui constituent les fils conducteurs. En premier, qu'est ce qui est requis pour démanteler les obstacles systématiques que la race et le genre créent pour les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur ? Et deuxièmement, quelles sont les conditions nécessaires pour créer des industries destinées aux écrans où les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur peuvent participer au façonnement de représentations authentiques et nuancées de leurs vies et de leurs communautés.

Afin de répondre à ces questions au moyen

de données provenant de tous les secteurs de l'industrie, l'étude pose des questions plus spécifiques aux participant(e)s de l'industrie. Aux diffuseurs et aux financeurs, l'étude demande : « de quelle façon les projets reçoivent-ils le feu vert au sein des industries médiatiques sur écran ? ». Aux créatifs/ créatives et aux artistes, l'étude demande : « quels sont les défis rencontrés par les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur, dans leur travail ? » et aux auditoires, l'étude demande « que pensez-vous de la représentation des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur sur les séries télévisées canadiennes les plus regardées et les films les plus réputés ? ».

Dans la section méthodologie du présent rapport, une description détaillée de la façon dont les différentes perspectives furent sollicitées et la façon dont elles ont informé nos observations, est offerte.

Notre position sociale

Le Reelworld Screen Institute (organisme sans but lucratif) et la Fondation Reelworld (organisme caritatif), sont des organisations canadiennes de défense des droits, qui attirent l'attention sur le manque de talents multiethniques et autochtones, au sein des médias traditionnels, aussi bien en coulisses que sur le devant de la scène. Reelworld se consacre au développement de pratiques anti-racistes et anti-misogynes au sein de l'industrie cinématographique canadienne, en soutien aux récits qui dépeignent des images non stéréotypées de personnes multiethniques.

Nous sommes les organisations idéales pour réaliser cette recherche en raison de notre position sociale. Traditionnellement, les discussions concernant la race et le genre étaient considérées distinctes (et de ce fait examinées séparément), plutôt qu'interdépendantes, menant à une énorme lacune qui ne tient pas compte des expériences uniques des femmes noires, autochtones et autres femmes de couleur (Greenshaw, 1989). Les discussions féministes (par exemple les mouvements MeToo et Time's Up, ne tiennent compte que des points de vue des femmes blanches, alors que les discussions anti-racistes (par exemple OscarsSoWhite et BlacklivesMatter) privilégient les expériences d'hommes noirs, autochtones et autres hommes de couleur.

La présente étude est différente. Menée par Tonya Lee Williams et Patience Adamu cette étude examine de manière critique ce qui se passe à l'intersection de la race et du genre, au sein de l'industrie cinématographique canadienne et pourquoi ceci n'est pas une coïncidence mais est historiquement important.

Depuis des décennies, Tonya joue un rôle de premier plan au sein des industries du petit et du grand écran, préconisant plus

d'inclusion et l'importance pour les artistes de pouvoir raconter leurs récits avec leurs voix authentiques. En tant que femme de race noire et en tant qu'actrice, Tonya a mis à profit son expertise au sein de plusieurs conseils, y compris la Black Academy et le Centre de ressources pour les artistes âgés du Canada et elle est une des fondatrices et membre du Bureau de l'écran des noirs. Elle siège également sur le Groupe de diversité et d'inclusion de Téléfilm Canada, sur le Groupe consultatif relativement à la race de Fonds des médias du Canada, sur le Comité consultatif Ontario Creates et sur le Groupe de coalition Industries créatives du Canada.

La chercheuse principale de l'étude est la Dr Patience Adamu, Ph.D., une femme de race noire canadienne en charge de recherche critique sur les noires. Les canadiennes de race noire ont une expérience bien spécifique des médias, en lien avec des stéréotypes désobligeants, axés sur la violence, la pauvreté et à la sauvagerie, qui se reproduit depuis les Minstrel Shows de l'ère de Jim Crow. La recherche de la Dr Adamu se fonde sur des études mixtes qui mesurent et décrivent les expériences de canadiens/canadiennes racialisés et leurs expériences



au sein d'institutions non conçues pour eux et elles. La Dr. Adamu est titulaire d'un doctorat en philosophie de l'Université Toronto Metropolitan, en études de politiques et elle a oeuvré à titre de d'associée de recherche à la Diversity Institute et comme consultante en recherche auprès du Carrefour du savoir pour l'entrepreneuriat des communautés noires.

La Directrice de la recherche, Ronak Karami est iranienne. Suite aux évènements du 11 septembre, les représentations des médias du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA – Middle Eastern and North Africa) sont liées à l'Islam, au terrorisme et au barbarisme. L'expérience de vie de Ronak reflète sa perspective et permet un regard perçant sur des thèmes comme la modestie, la pureté et les nuances culturelles, qui échappent à la traduction.

Et surtout, alors que la présente recherche porte sur l'impact des médias canadiens et des industries du petit et du grand écran, notre culture et le contenu sont intrinsèquement liés au contenu et à la culture américaines et ceux-ci seront donc compris dans notre examen de la littérature et utilisés afin d'aider à comprendre les constatations.

Contexte

La question éternelle lorsqu'il s'agit de l'industrie cinématographique est à savoir si l'art imite la réalité ou si la réalité est influencée par ce qu'on voit à la télévision et au cinéma. La littérature indique qu'il s'agit un peu des deux, alors que les créatifs/créatives sont influencés par ce qu'ils observent autour d'eux et les canadiens/canadiennes qui se traitent les uns

les autres en se fondant sur ce qu'ils observent sur les médias. Si nous sommes d'accord pour dire que notre réalité est influencée par ce que nous voyons sur les écrans, il s'ensuit que ce que nous présentons sur ces écrans devrait respecter des normes plus exigeantes.

La présente section examine l'historique derrière le traitement des femmes autochtones et racialisées au Canada.

La plus grande partie du début du 20^{ème} siècle est marquée par des évènements qui célèbrent l'émancipation et l'habilitation des femmes, alors que les femmes deviennent des personnes en 1918 et la déclaration du Mois de l'histoire des femmes en octobre. Toutefois, les femmes autochtones et racialisées contestent les relations raciales et de genre au Canada depuis des siècles (Dua & Robertson, 2003). Les situations où les femmes de couleur canadiennes ont plaidé pour leurs points de vue spécifiques, sont exclues de la majorité des points de vue féministes canadiens, en partie en raison du fait qu'ils ne s'alignent pas avec les idéologies de consoeurs des suffragettes qui ont constituées les Cinq Vagues (Febbraro, 2023).

Que ceci fut intentionnel ou une conséquence involontaire, alors que les féministes blanches cherchaient à organiser un mouvement, elles en sont également devenues les gardiennes, (traduit de l'anglais) (Febbraro, 2023, p.84) et en obscurcissant la hiérarchie présente au sein des femmes, elles ignorèrent leur privilège de faire partie de l'espace féminin.

Afin d'élaborer des comptes rendus historiques, axés sur les politiques de certains groupes de femmes au Canada, nous avons sélectionné trois groupes à mettre de l'avant. Lors de

l'examen de la suprématie blanche en Amérique du Nord, il est important de se rappeler que la blancheur est une construction sociale et à son centre on retrouve les blancs anglo-saxon protestants (White Anglo-Saxon Protestant (WASP)). Lors des discussions raciales, la dichotomie semble relever de noir/blanc, ce qui est raisonnable, en considération de l'histoire de l'Amérique du Nord relativement à l'esclavage des africains. Ceci est la raison pour laquelle nous soulignons les femmes de race noire et la façon dont elles ont été positionnées comme « Autre » au sein de la politique canadienne. Lors des discussions culturelles, la dichotomie semble relever d'autochtone/coloniste, où l'histoire anglo-saxonne de l'individualisme et du colonialisme est le centre tout à la fois de l'histoire blanche et de la blancheur, dans un sens contemporain. Ceci est la raison pour laquelle nous soulignons les femmes autochtones.

Une autre dichotomie négligée est la religion. Historiquement, même les chrétiens non protestants étaient stigmatisés et méprisés au Canada. De nos jours, la stigmatisation des musulmans s'aligne non seulement avec ce modèle historique mais le surpasse, plus spécifiquement en vue de l'islamophobie et du racisme, qui ajoutent une couche supplémentaire de préjudice.

Femmes autochtones

La discrimination fondée sur le genre, à l'égard des femmes autochtones est aussi ancienne que le Canada et a commencé par la création de libertés et de droits inégaux, conférés aux hommes autochtones comparativement aux femmes autochtones. Lorsque la Loi sur les Indiens fut adoptée en 1876, elle ne permettait

pas aux femmes de participer au système de la bande (système de gouvernance établi par la Loi sur les Indiens) et les femmes furent tenues en dehors du système jusqu'en 1951 (l'Encyclopédie canadienne 2022). En plus d'être exclues de la participation, du leadership et de la gouvernance et jusqu'en 1985, les femmes autochtones qui épousaient des hommes non autochtones, perdaient leur statut autochtone, alors que les hommes autochtones qui épousaient des femmes non autochtones non seulement conservaient leur statut mais le passait à leurs enfants (l'Encyclopédie canadienne 2022).

La crise actuelle de violence entre partenaires intimes, de maternités précoces et de mariages précoces, est liée à la défrancisation que nous venons tout juste de commencer à définir (Mckinley & Lilly, 2022). En raison de la colonisation, beaucoup de femmes autochtones ont perdu leur droit de quitter un mariage car la perspective des colonisateurs donnait préférence aux hommes et à leurs perspectives plutôt qu'à la protection de la femme et de son bien-être (Belshaw, Nickel and Horton, aucune date). Les valeurs véhiculées par les missionnaires français (qui vivaient au Canada avant les Britanniques) consistaient en des valeurs européennes, informées par leur mode de vie et perdurent depuis des centaines et des centaines d'années.

Selon les statistiques de Justice Canada 2017, les femmes autochtones représentent 10% du nombre total de femmes disparues au Canada, une énorme surreprésentation de leur représentation au Canada. Entre 1980 et 2014, les femmes autochtones constituaient 16% des 6 849 cas d'homicide de femmes rapportés au Canada et en 2014, le taux d'homicide de

femmes autochtones était presque six fois plus élevé que le nombre de femmes non autochtones (Justice Canada, 2017)

Alors qu'on retrouve des tragédies liées aux expériences de vie des femmes autochtones au Canada et des récits étouffés provenant de leurs expériences, d'autres récits doivent également être pris en considération. Par exemple, le récit de Kateri Tekakwitha, qui fut baptisée Catherine et qui est la première femme autochtone à être canonisée par le pape, atteignant la sainteté en 2012 (Belshaw, Nickel, and Horton, aucune date). D'autres récits importants, par exemple Thanadelthur, une héroïne, qui a apporté la paix à la nation Denesuline (Chipewyans) et les Cris de la Baie d'Hudson (Belshaw, Nickel and Horton, aucune date) et Konwatsi'tsiaienni (ou Molly Brant) qui travaillait dans la diplomatie et une leader de son peuple, Kanien'keha:ka (Belshaw, Nickel et Horton, aucune date).

Femmes noires

En 1955, le Ministère de la citoyenneté et de l'immigration a mis en place un programme de travailleurs domestiques en partenariat avec les îles du Commonwealth. Initialement, les îles comprenaient la Jamaïque et la Barbade. D'autres îles ont adhéré plus tard. Le programme de recrutement de domestiques antillaises s'entendait d'un programme d'immigration pour les femmes des Caraïbes entre 1955 et 1967 et par l'entremise de ce programme, environ 3 000 femmes des Caraïbes ont émigré au Canada pour travailler comme nourrices (Mabusela, 2021). Ce programme a créé certaines des plus importantes communautés noires à Toronto et à Montréal. À son apogée, ce programme de

domestiques était la plus grande chance pour les femmes des Caraïbes et leurs familles de venir habiter au Canada de façon permanente (Mabusela, 2021). La procédure était la suivante, la femme arrivait seule pour une année et travaillait comme nourrice à domicile et ensuite elle obtenait le statut de résidente permanente et pouvait parrainer d'autres membres de sa famille et leur permettre de la rejoindre au Canada. Bien que reconnaissantes pour la possibilité de quitter les Caraïbes, les femmes noires arrivant au Canada par l'entremise de ce programme étaient souvent confrontées à des conditions de travail très difficiles, y compris travailler 18 heures, 7 jours par semaine (Mabusela, 2021). La capacité de ces femmes de demeurer au Canada de façon permanente était la responsabilité de leurs employeurs (familles de classe moyenne) qui étaient habilités à appuyer ou non leur demande de résident permanent..

Toutefois, la présence de femmes noires dans les demeures de familles blanches a laissé une marque sur les communautés blanches. Au moment du programme de recrutement de domestiques antillaises, des politiques d'immigration discriminatoires sur le plan racial limitaient l'entrée d'immigrants non blancs au Canada (Parcs Canada, 2022). Conséquemment, certaines des femmes noires au Canada, à cette époque, étaient des domestiques. Il est important d'envisager l'impact de cette réalité sur les scénaristes, les directeurs/directrices ou les producteurs/productrices. Ceci peut ne pas sembler important mais, c'est la raison pour laquelle, au Canada, alors que les leaders créatifs d'aujourd'hui arrivaient à maturité, les médias canadiens étaient inondés d'images de femmes noires en tant que nourrices, domestiques et

bonnes. La présence de femmes noires dans les demeures des familles blanches, en tant que personnel domestique a créé un préjugé inconscient qui limitait l'imagination des créateurs/créatrices de race blanche et les empêchaient de considérer les femmes pour un rôle différent de celui de servitude.

Bien que l'historique du programme de recrutement de domestiques soit fondé sur le racisme, on retrouve des récits remarquables, y compris, l'Honorable Jean Augustine. Augustine est arrivée au Canada en provenance de la Grenade en 1960 et suite à son travail de domestique pendant une année, s'est inscrite à l'Université de Toronto où elle a obtenu une licence en arts et une maîtrise en enseignement, avant de devenir directrice et de s'impliquer en activisme communautaire. En 1993, elle fut la première femme noire canadienne élue à la Chambre des communes et fut nommée à un poste ministériel en 2002 (Parcs Canada, 2022).

Femmes musulmanes

Depuis le 11 septembre, musulman est devenu synonyme de MENA et les femmes de MENA plus particulièrement se retrouvent mêlées au terrorisme et à l'Islam. Il est important de noter qu'Islam n'est pas exclusif au Moyen-Orient et à l'Afrique du Nord et qu'on y retrouve des individus de diverses croyances et de contextes religieux, par exemple des chrétiens, des zoroastriens, des juifs et des athéistes vivant dans ces pays. Il est également important de noter que les femmes musulmanes peuvent être de différentes races, de la même façon que les chrétiens peuvent être de différentes races.

Dans son livre, *Terrorists are Always Muslim*

but Never White (2017) Caroline Mala Corgin discute du fait que bien que les représentations de musulman(e)s dans les films et à la télévision sont étonnamment limitées, elles mettent presque toujours en scène le terrorisme. De plus, lorsque les femmes de MENA sont représentées, elles sont souvent dépeintes comme femmes opprimées ayant besoins d'être libérées.

Au Canada, les femmes musulmanes de toutes les races qui portent le foulard, rencontrent de plus en plus de discrimination suite au 11 septembre (Rahmath, Chambers & Wakewich, 2016). Contrairement à la croyance populaire, ce problème ne se limite pas à nos voisins du sud : entre 2010 et 2013, plus de 47% des crimes motivés par la haine furent commis contre des femmes qui portaient le hijab ou le niqab (Statistique Canada, 2013) et ceci devrait tenir compte que la plus grande part des incidents ne sont pas signalés.

Puisque les hommes musulmans sont moins facilement identifiables que les femmes musulmanes, ce sont les femmes musulmanes qui portent le fardeau des représentations stéréotypiques et de la violence et des traitements injustes dans l'espace public. En fait, à la suite de la mise en place de la Loi sur la laïcité au Québec (Loi 21, 2019), les femmes musulmanes sont les seules qui ont perdu leurs emplois (Rukavina, 2022). Le parti politique Coalition Avenir Québec (CAQ) est allé aussi loin que de faire des déclarations relativement à l'égalité des genres, où ils prétendent que la Loi 21 fut conçue, en grande partie, pour cibler le hijab et le juge de première instance a accepté cet argument (Rukavina, 2022).

Exemples contemporains de femmes autochtones et racialisées victimes de violence au sein de l'industrie cinématographique nord-américaine.

Au cours des dernières 10 années, l'industrie cinématographique nord-américaine a traversé une véritable révolution. Cette révolution s'étend aux races et aux genres et a commencé à offrir l'égalité des chances aux personnes qui ont été privées de leurs voix depuis des décennies. Dans les sections suivantes, nous analysons ce que la transformation a compris et qui a été abandonné ou exclus.

#OscarsSoWhite (2015)

En 2015, pour la première fois depuis 1998, les 20 nominés pour les rôles principaux et les seconds rôles, pour les hommes et pour les femmes, étaient blancs. Il était bien évident que les nominés des Oscars de la 87^{ième} année, lorsque considérés dans leur ensemble, ne reflétaient pas la grande variété de membres diversifiés de l'industrie cinématographique qui étaient en vedette dans les films ou qui avaient aidé à créer une grande partie des succès au box-office ou des succès acclamés par la critique, (Bigelow et al., 2020).

#OscarsSoWhite a émergé comme un rejet de la part de la suprématie blanche et apparaissant comme une méritocratie. Ceci a bouleversé les attentes et mené à plus de discussions sur la façon de diversifier les groupes en charge de prendre des décisions sur la diversité et a conclu que si Hollywood était si blanche, il s'ensuivait que les Oscars demeureraient également très blancs.

#MeToo (2017)

Bien que le mouvement ait été initié par Tarana Burke en 2006, il est devenu populaire après que l'actrice Alyssa Milano ait encouragé les victimes de violence sexuelle à révéler leurs expériences à l'aide du hashtag #MeToo.

Le Mouvement #MeToo a entraîné des exemples de responsabilisation, y compris Bill Cosby et Harvey Weinstein qui sont tombés en disgrâce et ont été poursuivis en cour criminelle et leur retrait de la télévision et leur exclusion des films ainsi que Matt Lauer qui a été renvoyé du Today Show – mais l'impact du mouvement fut limité à un nombre restreint de personnes puissantes à Hollywood.

Time's Up (2018)

En plus, ce ne sont pas seulement les artistes qui furent victimes de violence sexuelle, les assistantes à la production, les cinéastes, les monteuses de décors et les maquilleuses ont dépeint une industrie, qui est au mieux passivement non invitante et au pire ouvertement hostile aux femmes, (Fallon & Gray, 2018). Selon une enquête menée par USA Today (2018), en collaboration avec Creative Coalition, Women in Film and Television et le National Sexual Violence Resource Center, 94 pourcent des participants (n=843, sont des femmes) ont été victimes de comportements sexuels pendant leurs carrières (Fallon et Gray, 2018) et ceci signifie qu'il faudra plus que quelques exemples de reddition des comptes pour faire évoluer l'industrie de façon significative.

Time's Up a fourni des fonds aux femmes afin d'intenter des poursuites judiciaires contre les prédateurs de Hollywood mais, selon les femmes de l'industrie, ce mouvement a

accompli beaucoup plus. Sarah Polley avait délaissé l'industrie afin de se concentrer sur sa famille, avant le début du mouvement et elle a rapporté lors d'une entrevue avec le Los Angeles Times, que l'industrie avait radicalement évolué. Nous étions tellement habituées aux films qui traitent les commentaires sexuels occasionnels comme des farces, que vous preniez tout ceci en riant un peu, bien que ceci vous intimidait. On ne réalisait pas la nature tant oppressante de cet environnement de sexisme et de misogynie constant, jusqu'au moment où il a disparu (Blake, 2022).

Bien que Time's Up laisse à désirer relativement à la reddition de comptes pour la diversité des expériences, pour certaines femmes au sein de l'industrie, engager des poursuites judiciaires était non seulement coûteux mais pouvait également déterminer le sort de ces personnes au sein de l'industrie. Cet effort ascendant visant à permettre aux femmes d'engager des poursuites judiciaires contre les prédateurs, ne sera jamais aussi efficace que l'effort en haut lieu de redéfinir ce qui est acceptable sur un plateau.

Le meurtre public de George Floyd (2020) et le Blackout Tuesday (2020)

Au mois de mai, 2020, deux mois après que la pandémie mondiale avait contraint la plupart des gens au confinement, George Floyd est publiquement asphyxié par les policiers de Minneapolis, au Minnesota. Une vidéo de son meurtre fut capturée par un citoyen privé et est devenue virale, mettant de l'avant les expériences uniques de noirs en Amérique du Nord. En réaction à ce meurtre, les groupes Black Lives Matter furent créés à travers l'Amérique du Nord et en Europe occidentale,

visant à galvaniser la création de la focalisation de la vidéo sur la question. Le mouvement Black Lives Matter a créé le Blackout Tuesday, non seulement afin de faire en sorte que les policiers soient tenus responsables pour leur brutalité mais également comme un appel aux corporations de tenter de remédier à ce racisme anti noir en général.

Au Canada, le Blackout Tuesday a mené à la création de l'initiative BlackNorth. Dirigée par le Conseil canadien des chefs d'entreprises contre le racisme systématique envers les Noirs,

l'initiative BlackNorth a réussi à réunir plus de 450 des plus grandes entreprises canadiennes qui se sont engagées à attribuer 3,5 pourcent des rôles administratifs et du Conseil, aux leaders de la communauté noire (Sheker, 2020).

Étant donné que les discussions avaient débuté cinq ans plus tôt, relativement à OscarsSoWhite, l'industrie cinématographique canadienne aurait dû être préparée aux efforts pour la diversité qui se sont produits lors du Blackout Tuesday, mais en fait, l'industrie n'était pas préparée.

Ce que l'on remarque relativement aux éléments de cette révolution est l'intersection entre les mouvements principalement axés sur la race (#OscarsSoWhite, #BlacklivesMatter, et Blackout Tuesday) et les mouvements principalement axés sur le genre (#MeToo, Time's Up) est inexistante. Que ceci soit voulu ou que ceci soit suite à une erreur, l'invisibilité des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur est réelle et est évidente dans les productions cinématographiques et à la télévision. Selon la Dr Minelle Mahtani (2001), cette sous-représentation est évocatrice du peu d'importance accordée à ces groupes et de leur non-existence.

Stéréotypes

Les stéréotypes sont néfastes. Ils perpétuent et amplifient les préjugés existants contre les groupes marginalisés, y compris les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur, qui sont particulièrement exposées à la violence. La recherche démontre (Corbin, 2017) qu'une fois que les stéréotypes prennent racines, ils sont si forts qu'il est possible de nous souvenir d'actes stéréotypés qui ne se sont jamais produits (traduit de l'anglais p. 465). Étroitement liés aux idéologies erronées, les stéréotypes deviennent des croyances profondément ancrées, qui déterminent les comportements. En Amérique du Nord, les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur subissent de multiples formes d'oppression qui sont étroitement liées à des taux anormalement élevés de violence, en partie à cause de stéréotypes et de préjugés dans leurs antécédents.

Certains exemples de violences motivés par les stéréotypes de race et de genre comprennent les suivants :

- 2015 : neuf membres de la congrégation de l'Emanuel African Methodist Episcopal Church à Charleston, en Caroline du Sud, furent assassinés par un jeune tireur de race blanche, dont le manifeste disait « les noirs tuent les blancs tous les jours dans la rue et ils violent les femmes blanches. Ce que j'ai fait est minuscule comparé à ce qu'ils font aux blancs à chaque jour (traduit de l'anglais) ».
- 2017 : six croyants qui priaient dans une mosquée, dans la ville de Québec, furent assassinés par un jeune homme blanc. Les gens qui le connaissait disaient qu'il

avait des points de vue d'extrême droite, de nationaliste blanc et des sentiments antimusulmans et le gestionnaire d'une page Facebook (Refugee Support) a déclaré que le tireur fréquemment dénigrait les réfugiés et les féministes en ligne.

- 2018 : dix piétons sur la rue Youngie à Toronto furent assassinés par un jeune conducteur blanc (qui se définissait par les noms incel ou célibataire involontaire) qui, lorsqu'on lui a demandé ce qu'il ressentait après avoir assassiné dix personnes et blessé d'autres gens et ciblé les femmes, a répondu « j'ai accompli ma mission (traduit de l'anglais) »

Il est important de mentionner la crise actuelle concernant les femmes, les filles et les personnes bispirituelles autochtones assassinées et disparues. Actuellement, les femmes autochtones sont assassinées à un taux de près de sept fois supérieur aux femmes non autochtones (Statistique Canada, 2018) et plus de six sur dix des femmes autochtones sont victimes d'agression sexuelle ou physique, depuis l'âge de 15 ans, comparativement à quatre sur 10 des femmes non autochtones (Statistiques Canada, 2021).

Quelle est l'origine des stéréotypes ? Les stéréotypes proviennent de plus en plus des médias, alors que les créatifs/créatives construisent des récits qui s'alimentent de sujets sensationnalisés dans l'actualité et utilisent des brides de vérité que les auditoires et le public reconnaissent, afin de créer des situations accrochantes pour leurs films ou leurs séries (Mastro, 2016). De nos jours, le paysage médiatique exploite constamment la tendance

des auditoires à être curieux relativement à leurs environnements et à leur tendance à croire ce que leurs yeux voient, et tout ceci en raison des brides de vérité qui illustrent des images qui proviennent d'un bien plus gros tableau (Mastro, 2016).

Tableau 1 : origine des stéréotypes raciaux et de genre

Groupe ciblé	Stéréotype	Point d'origine	Exemples au cinéma et à la télévision
Femmes noires	Jezebel	Pendant l'esclavage, les femmes noires étaient violées par les propriétaires d'esclaves et devaient donner naissance aux enfants de ceux-ci. Cette image hautement sexualisée découlait de la perspective des épouses des propriétaires d'esclaves et de la façon dont elles percevaient les femmes noires	Patsey dans <i>12 Years a Slave</i> (2013)
Femmes noires	La femme noire agressive (The angry Black Woman)	L'image est profondément ancrée dans la culture américaine et remonte à l'esclavage héréditaire aux U.S. Cette figure est un portrait prolifique depuis des dizaines d'années au sein de la politique, dans les livres, dans les films et à la télévision. Plusieurs caractères qui sont considérés comme favoris, utilisent ce stéréotype.	Sapphire dans <i>Amos 'n' Andy</i> (1928) Florence dans <i>The Jeffersons</i> (1975) Sheneneh dans <i>Martin</i> (1992) Nene Leakes dans <i>Real Housewives of Atlanta</i> (2008)
Femmes noires	Mammy ; Interprétation moderne d'une lesbienne noire âgée	Pendant l'esclavage , les femmes n'étaient pas hypersexualisées comme les Jezebels étaient déssexualisées car elles étaient des ménagères qui prenaient soin des enfants et n'étaient pas perçues comme ayant une vie en dehors de ces tâches	Minnie Jackson dans <i>The Help</i> (2011)
Femmes autochtones	Travailleuses dans l'industrie du sexe et toxicomanes	Au moment de la scénarisation, plus de 4 000 femmes et jeunes filles autochtones ont soit disparu ou furent assassinées et leurs familles n'ont reçu aucun soutien des forces de l'ordre. Le 5 mai de chaque année, les communautés autochtones reconnaissent la Journée de la robe rouge en honneur des milliers de vies perdues. Bien que le trope des professionnels du sexe/toxicomanes puisse constituer	Rosie in <i>The Body Remembers When the World Broke Open</i> (2021)

Groupe ciblé	Stéréotype	Point d'origine	Exemples au cinéma et à la télévision
		<p>une réflexion de ces expériences et de ces traumatismes vécus, leur utilisation excessives et leur utilisation sans sensibilité mûrement réfléchie, risque d'ancrer davantage ces prototypes plutôt que de souligner cette injustice perpétuelle.</p>	
Femmes de l'Asie de l'Est	Dociles, passives, un objet à emporter	<p>Grandement créé et perpétué par les hommes blancs, ce trope provient de l'expérience de vétérans de la deuxième guerre mondiale (Japon), de la guerre de Corée et de la guerre au Vietnam. Ces hommes avaient des petites amies locales lors de leur enrôlement ou, ils sont revenus de la guerre avec des épouses de guerre. Ceci limite essentiellement les femmes asiatiques à être des corps muets pour le plaisir des hommes.</p> <p>Ces caractères ont presque toujours un accent</p>	<p>Article dans <i>Jet Magazine</i> (1953)</p> <p>Prémisse du film <i>Memoirs of a Geisha</i> (2005)</p>
Femmes de l'Asie de l'Est	Femmes hypersexuelles ou dames de compagnie	<p>Contrairement au stéréotype précédent, la femme hypersexuelle est comprise dans les scénarios écrits par des femmes blanches. Le stéréotype provient de femmes blanches qui considèrent que les hommes préfèrent les femmes de l'Asie de l'Est, souvent désigné comme « la fièvre jaune »</p> <p>Ces caractères ont presque toujours un accent</p>	Femmes vietnamiennes dans <i>Full Metal Jacket</i> (1987)
Femmes de l'Amérique latine	Servantes ou aide-ménagères	Souvent dans des rôles de tâches ménagères et en charge des enfants, légalement ou illégalement	<p>Mary dans <i>Maid in Manhattan</i> (2002)</p> <p>Consuela dans <i>Family Guy</i> (1999)</p> <p>Flor Moreno dans <i>Spanglish</i> (2004)</p>

Groupe ciblé	Stéréotype	Point d'origine	Exemples au cinéma et à la télévision
Femmes de MENA	Femme opprimée dont l'identité est liée à l'Islam et qui est protégée par les blancs	Suite aux événements du 11 septembre et de la guerre en Iraq, la représentation des femmes de MENA a commencé à se fusionner avec l'image de la femme musulmane fondamentaliste	Nadia Ali dans <i>Bodyguard</i> (2018)
Femmes musulmane	Femme opprimée qui n'agit pas dans son propre intérêt	Depuis trop longtemps, les communautés musulmanes sont représentées soit en tant que méchants ou victimes. Une femme musulmane est soit opprimée (car elle porte le hijab) ou elle porte une ceinture d'explosifs (traduit de l'anglais) (Mastro, 2016). Les personnes provenant du Moyen Orient et de l'Asie du Sud et du Sud-Est et suite au 11 septembre, sont souvent présumées faire partie de ce groupe en raison de la teinte de leur peau. Il n'existe aucune intersectionnalité entre les représentations de femmes musulmanes, de comprendre des femmes blanches et des femmes noires musulmanes	Sassan dans <i>Toute La Vie</i> (2020-2022)
Femmes du Sud-asiatique	Femmes silencieuses	L'époux de style père autoritaire parle au nom de la femme silencieuse car elle est perçue comme ne pouvant parler la langue, est trop timide ou il ne lui est pas permis de parler aux personnes en dehors de sa famille.	<i>La femme d'Apu dans le programme de télévision The Simpsons</i> (1989-present)
Femmes du Sud-asiatique	Gênée d'être une femme du Sud-asiatique	La jeune fille ou la femme du Sud-asiatique souffre de racisme intériorisé (est laide ou indigne), tout en étant folle du garçon/ de l'homme blanc et obsédée par les fréquentations et/ou est en rêverie constante	Kelly Kapoor dans <i>The Office</i> (2005-2013) Devi dans <i>Never Have I Ever</i> (2020-present) Bela dans <i>Sex Lives of College Girls</i> (2021-present)



Figure 1. Couverture et article du *Jet Magazine*, 1953

Alors que les stéréotypes et la création de ceux-ci accentuent encore davantage les images spécifiques des personnes d'une race ou d'un groupe culturel spécifique, l'industrie cinématographique a tenté d'éviter ceci en ignorant complètement la race. Il s'agit d'une attitude irresponsable car ceci rend les auditeurs moins sympathiques envers les systèmes et les structures actuelles qui existent et qui sont liées non seulement à la race mais également à la teinte de la peau.

Les stéréotypes exigent souvent le casting d'acteurs/d'actrices non blancs, dans des rôles imposés et unidimensionnels mais parfois les artistes blancs prennent l'initiative de jouer le rôle d'une femme noire, autochtone ou autres femmes de couleur. Certains exemples provenant de l'histoire du cinéma américain (Meredith Simons, 2016) et qui comprennent des représentations de femmes noires, autochtones et autres femmes de couleur suivent :

- Dans *Dragon Seed* (1944), Katherine Hepburn portait des prothèses pour ses paupières afin de jouer le rôle de Jade Tan. Les seuls acteurs chinois dans ce film étaient des enfants et des extras.

- Dans *Fiesta* (1947), Esther Williams (une femme blanche et blonde) jouait le rôle de Maria Morales, une femme mexicaine qui rêvait de devenir une toréador.
- Dans *Show Boat* (1951) Ava Gardner jouait le rôle d'un caractère de race mixte qui passait pour une blanche. Lena Horne, qui est actuellement de race mixte fut considérée mais rejetée parce qu'elle était mal à l'aise de jouer dans les scènes d'amour interracial.
- Dans *Cléopâtre* (1963), Elizabeth Taylor jouait le rôle du dernier pharaon égyptien, une femme de MENA.
- Dans *House of the Spirits* (1993), Winona Ryder, Meryl Streep, Vanessa Redgrave, et Glenn Close jouaient des rôles de femmes chiliennes. La seule femme de couleur dans ce film jouait le rôle d'une prostituée, d'une victime de viol et d'une nourrice.
- Dans *A Mighty Heart* (2007), Angelina Jolie jouait le rôle de Mariane Pearl, une femme de descendance afro-cubaine et paraissant avoir eu sa peau teinte plus foncée et ses cheveux altérés, pour les besoins du rôle.



Figure 2. Elizabeth Taylor dans le rôle de Cléopâtre

La mimique va dans les deux sens au sein de l'industrie cinématographique, où ceci sert à la fois de point d'entrée dans l'industrie pour les nouveaux-venus de race noire, autochtone et autres femmes de couleur et d'opportunité de super production pour les femmes blanches qui jouent des rôles de femmes non blanches, indépendamment des préjudices que ceci cause.

Le colorisme (ou texturisme) qui, selon le dictionnaire Merriam-Webster, sont des termes préjudiciables ou discriminatoires envers les individus de tons de peau plus foncés, typiquement parmi les groupes de la même race. Le colorisme a tendance à influencer sur le degré envers lequel un stéréotype est adhéré. Lorsqu'il s'agit de femmes, le colorisme s'aligne parfaitement avec les normes de l'Ouest

concernant la beauté qui assimile le teint et les cheveux clairs aux caractéristiques européens (nez étroit, lèvres minces, cheveux lisses) à ce qui est considéré comme étant la beauté (Calogero, Boroughs et Thompson, 2007; Mckay, Moore et Kublk, 2018).

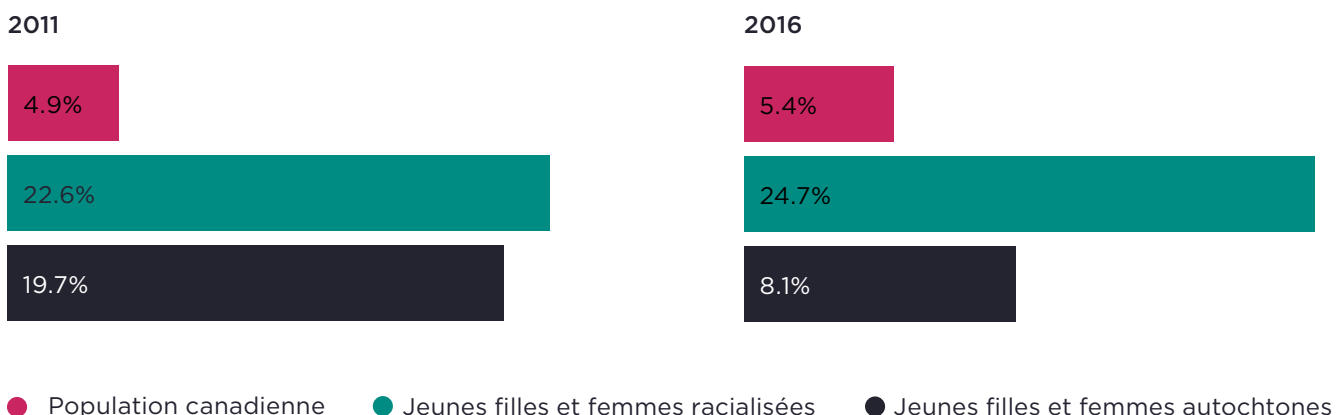
Les incidences des changements démographiques au Canada

La population canadienne est en évolution depuis plus de deux décennies, avec une énorme croissance à la suite d'une plus grande réconciliation avec les communautés autochtones et une politique d'immigration plus libérale envers les communautés racialisées. Toutefois, l'industrie cinématographique et la télévision canadiennes ont été bien plus lents dans ce domaine.

Tableau 2 : l'évolution démographique au Canada

Source : Statistiques Canada 2021; 2016; 2011

Taux de croissance



Avec la permission de diffuser et de propager des idées et des images, vient la responsabilité de l'impact et de l'incidence de ces idées et de ces images. Récemment, une comédie dramatique britannique télévisée, *The Duchess* (2020), a été annulée par Netflix en raison d'inquiétudes quant à la représentation d'une mère célibataire. Les auditoires et les groupes de défense se sont associés pour insister que la série d'émissions perpétuait des stéréotypes négatifs.

Dans un monde qui accorde la priorité à l'inclusivité plutôt que la controverse, l'annulation de la part de Netflix est un excellent exemple de l'importance accrue placée sur la représentation responsable de la part des médias. Cette annulation devrait servir de rappel sur l'importance du feedback du public et de la capacité des auditoires d'obliger les grandes entreprises et sociétés à rendre des comptes relativement au contenu qu'elles présentent.

Chronologie relativement à l'inclusion des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur à la télévision, au Canada

Bon nombre de personnes ont observé que l'industrie canadienne de la télévision est particulièrement conservatrice, tant par rapport à l'industrie cinématographique canadienne que l'industrie de la télévision ailleurs (aux États-Unis). Compte tenu de la nature conservatrice de l'industrie de la télévision canadienne, nous estimons qu'il y a lieu de rappeler certains points critiques de cette industrie, où la représentation a augmentée et était positive et multidimensionnelle.

***Eleanor Show* (1955)**

Eleanor Collins fut la première femme noire canadienne (née à Edmonton en 1919) à animer une émission de variétés diffusée sur CBC. Elle était une chanteuse vedette sur l'émission *Bamboola : A Day in the West Indies*, fut la première émission de télévision musicale à être diffusée de Vancouver (l'Université Athabasca, 2022). La série de trois épisodes mettait en vedette la musique et la culture des Caraïbes et devint la première émission télévisée à mettre en vedette des artistes de races mixtes, (l'Université Athabasca, 2022).

***Spirit Bay* (1982)**

Spirit Bay fut la première série télévisée autochtone. Cette série représentait la vue sur la réserve, à travers les yeux de jeunes adolescents. Cette série aida à créer le contexte pour d'autres programmes autochtones par la suite (*Rez*, *North of 60* et *Moccasin Flats*) et a ouvert la voie à de nombreux acteurs/actrices autochtones.

***Body Break* (1989)**

Lorsque la plupart des gens songent à la représentation de relations raciales à la télévision canadienne, ils pensent à Hal Johnson et Joanne McLeod dans *Body Break*—une présentation de 90 secondes lancée pour la première fois le 28 avril, 1989 (BodyBreak.com 2013). Cette émission présentait un noir irlandais et une italienne allemande, interagissant comme partenaires sur une présentation de conditionnement physique qui durait 90 secondes. Ce que les gens ne savaient pas est que *Body Break* a failli ne pas être réalisé parce que les diffuseurs étaient préoccupés par les hôtes interracialisés.

(BodyBreak.com, 2013). Hal et Joanne ne participaient à aucun élément romantique sur l'écran, même s'ils étaient heureux en couple. Ils sont des marqueurs importants dans la transition au sein de la représentation canadienne de personnes et de femmes sur l'écran.

North of 60 (1992)

North of 60 est une création de scénaristes blancs, Barbara Samuels et Wayne Grisby. À cette époque, *Northern Exposure*, une comédie dramatique concernant une communauté en Alaska, était un succès sur CBS et a démontré que les auditoires écoutaient la présentation. Se déroulant dans le village reculé de Lynx River, dans les Territoires du Nord-Ouest, le village ressemble à toutes les autres communautés du Nord. Bien que non conçu par des scénaristes autochtones, l'émission est reconnue comme un des premiers exemples de jeunes filles et de femmes autochtones (Tina Keeper) représentées de manière non stéréotypique.

Degrassi : Nouvelle génération (2001)

En 2001, *Degrassi : la Nouvelle Génération* offrait une représentation authentique de la vie à Toronto, sur nos écrans de télévision. L'émission a introduit un garçon biracial qui plus tard serait connu sous le nom de Drake ainsi que cinq des plus remarquables filles racialisées dans l'émission : Manny Santos, Alli Bhandari, Hazel Aden, Liberty Van Zandt, et Jajube Mandiela (les actrices Cassie Steele, Melinda Shankar, Andrea Desiree Lewis, Sarah Barrable-Tishaue, et Chantay Black respectivement).

La petite mosquée dans la prairie (2007)

Suite à l'attaque du 11 septembre en 2001, il y a eu une vague de productions de films et d'émissions télévisées sur les terroristes – ces

stéréotypes nuisibles furent créés par des producteurs blancs pour l'intérêt du public blanc. Les femmes dépeintes dans ces récits étaient souvent représentées comme des esclaves de leurs familles et n'avaient aucune autorité. Les auditoires supposaient que ces femmes étaient forcées de couvrir leur têtes car nous n'avions aucun récit démontrant les femmes qui sélectionnent de faire ceci de leur propre choix et en fonction de leurs croyances.

À cette époque, on craignait toutes les femmes que portaient des niqabs ou des bourkas car ceci insinuait également qu'elles portaient des armes sous leurs vêtements. À ceci s'ajoute que la peur que ressentait les passagers sur les avions lorsqu'un homme musulman vêtu traditionnellement pénétrait dans l'avion. Les récits racontés à l'écran suscitaient la peur et ostracisaient ces communautés.

Un écart par rapport à cette tendance était *La petite mosquée dans la prairie*, qui suivait la population musulmane à Mercy, en Saskatchewan. L'émission visait à contrer les stéréotypes et les idées fausses concernant les musulmans, en introduisant des éléments de satire et d'équilibre dans ce qui était à cette époque une conversation globale (traduit de l'anglais (Menon, 2012)). L'émission a débuté en 2007, peu de temps après que 12 dessinateurs danois avaient dessiné des images du prophète Mohammad, à la demande de Flemming Rose, ce qui a soulevé l'indignation des communautés musulmanes, à l'échelle mondiale (Dean, 2015).

Mohawk Girls (2010)

Mohawk Girls est une série télévisée teintée de comédie dramatique, avec des épisodes d'une demi-heure, à propos de femmes Mohawks qui tentent de comprendre comment être

une femme Mohawk au 21^{ème} siècle et de retrouver leur place dans le monde. La série fut développée par Tracey Deer, fondée sur son documentaire de 2005, du même titre. Le programme a fait ses débuts sur la station de télévision OMNI et APTN à l'automne de 2014 et entama sa 4^{ème} saison en 2016. Elle est disponible en streaming sur CBC Gem et a été reprise par le service de streaming Peacock streaming en 2021.

***Diggstown* (2019)**

Le drame *Diggstown* fut le premier drame dans l'histoire canadienne à présenter une femme noire comme actrice principale, même lorsque le scénariste et le producteur étaient des hommes noirs. Il s'agit d'un autre exemple du fait que les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur n'avaient pas de voix sur la façon dont leurs représentations sont façonnées sur les écrans canadiens.

Ce n'est que récemment que Amanda Parris, Samantha Wan, Natalie Younglai, Sasha Leigh Henry et que quelques autres sont représentées à l'écran avec des nuances qui étaient absentes depuis la création de séries filmées ou télévisées au Canada.

Méthodologie

La présente étude utilise un plan de recherche mixte où la collecte de données qualitatives est effectuée en premier et la collecte de données quantitatives est effectuée par la suite (avec un public plus vaste), afin de tester les informations glanées lors de la première phase.

La collecte de données qualitatives a débuté avec des entrevues semi-structurées d'une

durée de 15 heures, auprès d'informatrices/informatrices clés appartenant à l'industrie cinématographique. Les questions posées pendant ces entrevues se trouvent à l'Appendice A. Les participant(e)s furent sélectionné(e)s en se fondant sur trois facteurs : (1) leur emploi au sein d'une grande société de médias canadienne, dans l'histoire du développement ; (2) leur expérience perçue de feu vert du contenu ; (3) plus de sept ans d'expérience de travail au sein de l'industrie cinématographique canadienne.

Chaque personne interviewée fut contactée individuellement par courriel et invitée à une entrevue conduite via une vidéoconférence avec le/la gestionnaire des communications de Reelworld. Les entrevues furent enregistrées sur bande vidéo, transcrites et codées à l'aide du logiciel Dedoose. Les résultats de ces entrevues ont permis d'établir les écarts perçus du point de vue des barragistes de l'industrie. .

Ensuite, nous avons besoin de comprendre les écarts perçus du point de vue des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur, au sein de l'industrie, autant devant la caméra que dans les coulisses.

Poursuivant notre collecte de données qualitatives et la phase exploratoire de la recherche, nous avons organisé 11 groupes de discussion séparés de 90 minutes avec l'industrie, les créatives et les artistes. Chaque groupe de discussion fut stratifié selon les races, afin de créer un espace sécuritaire et de focaliser sur la façon dont les expériences différaient en fonction de la catégorie de la race. Au total, des groupes de discussions comprenaient 20 créatives (directrices, productrices et scénaristes) et 34 artistes.

Tableau 3 : répartition des participantes en groupes de discussion

Groupes de participante	Femmes noires	Femmes autochtones	Femmes MENA	Femmes asiatiques	Femmes de l'Amérique	Femmes de couleur	Total
Créatives	6	4	4	4	4	-	20
Artistes	5	5	5	11	4	4	34
Grand total							54

Les questions posées aux groupes de discussions sont inscrites dans les Appendices B et C. Ces sessions furent conduites par différentes personnes, y compris la Dr. Patience Adamu, principale enquêtrice, Jenn Paul, Directrice nationale, ACTRA : diversité, équité, inclusion et appartenance ; et Luisa Alvarez, ACTRA – Gestionnaire à Toronto : diversité, équité, inclusion et appartenance.

Les participantes furent sélectionnées en fonction des critères suivants :

- Des scénaristes qui avaient un minimum d'un scénario développé en un long métrage et/ou sont des coordinatrices de récits, sur une émission canadienne et/ou avaient travaillé sur série télévisée canadienne.
- Directrices qui avaient réalisé au moins trois projets et/ou avaient reçu un financement de leur organisme de financement provincial ou de leur Conseil des arts et/ou qui avaient eu au moins un projet diffusé lors d'un grand festival de film canadien.
- Productrices qui avaient oeuvré sur au moins un film financé par Téléfilm et/ou

une directrice de série ou responsable de la production d'une série télévisée canadienne.

- Actrices qui travaillaient activement au sein de l'industrie cinématographique ou de la télévision canadienne, pendant les derniers trois ans et qui avaient interprété un personnage principal ou de soutien dans un film ou dans une série télévisée canadienne.

Chaque participante a reçu une incitation financière pour participer aux groupes de discussions. Les données furent traitées de façon confidentielle et les réponses anonymisées pendant le processus de transcription.

Suite à l'anonymisation des données, l'équipe a pris des mesures pour analyser les données recueillies des groupes de discussions. En premier, la gestionnaire de la recherche a encodé les données à l'aide du logiciel NVivo, ce qui lui a permis de classer des données non numériques, d'identifier les tendances et de contre-examiner les renseignements de différentes façons. Deuxièmement, la chercheuse effectua une analyse de contenu

conceptuel des transcriptions, mesurant la fréquence de la mention d'un sujet particulier de la part des participantes. Les conclusions de ces groupes de discussions nous ont fournis les perspectives intrinsèques des personnes impliquées dans le processus de création du contenu, menant à des représentations perçues par un auditoire. Finalement, la principale enquêtrice, a effectué une analyse thématique de toutes les transcriptions et a extrait l'essentiel des informations, qui sont comprises dans la section Observations.

La composante finale de notre recherche qualitative fut notre collaboration avec Ipsos visant à mieux comprendre les auditoires féminins. Cette étude à petite échelle, fondée sur l'auditoire, nous a permis de comprendre la façon d'interpréter les réactions des auditoires vis-à-vis les descriptions actuelles des femmes des séries les plus regardées du Fonds des médias du Canada (FMC). Ipsos a sélectionné huit femmes (blanches, autochtones et racialisées) pour regarder les épisodes sélectionnés à partir d'une liste générée par notre équipe et de partager leurs réflexions sur ce qu'elles ont ressenti devant ces représentations des femmes. Le critère de sélection pour les épisodes comprenaient qu'ils devaient avoir été télévisés entre 2019 et 2021. Ces années étaient des marqueurs clés du moment où le contenu fut retiré en raison de : (1) la pandémie mondiale et les confinements qui en résultèrent en mars 2020 ; (2) le meurtre public de George Floyd en mai 2020 et ; (3) la découverte en mai 2021, de masses communes non marquées d'enfants qui fréquentaient l'école du Pensionnat Indien de Kamloops en Colombie-Britannique.

Ceci a marqué la conclusion de la phase exploratoire de l'enquête. À ce stade, nous avons compilé plusieurs observations et réflexions que nous désirions tester et étudier mais, à l'aide d'un plus grand groupe.

Afin de tester la perception de la hiérarchie qui existe avec les hommes blancs et les femmes blanches en haut de l'échelle et les noires, les autochtones et autres femmes de couleur au bas de l'échelle, nous avons engagé des membres d'auditoires indépendants, afin d'examiner le contenu canadien et de coter les représentations des personnages féminins. Au sein de l'industrie, l'opportunité de passer en revue le contenu de films et de séries est une expérience bien convoitée, qui attire les nouveaux talents. Cette opportunité fut présentée de cette façon et une rétribution fut offerte en vue d'encourager la participation. La possibilité de devenir une réviseure a été largement communiquée mais la sélection fut effectuée avec délibération, car l'équipe de recherche désirait s'assurer que (1) les réviseures qui parlaient français comme première langue étaient bien représentées (40-50% de la distribution de réviseures), (2) les réviseures étaient représentatives de l'auditoire qui est sous-représenté (auditoire non-blanc), (3) les réviseures étaient également représentatives d'expériences vécues par d'autres identités non-raciales, par exemple l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

L'analyse de contenu a testé les résultats de l'étude Ipsos et nous avons utilisé la même méthode de sélection pour les séries, que nous avons utilisé pour Ipsos. Mais surtout, bien que les observations retenues du contenu

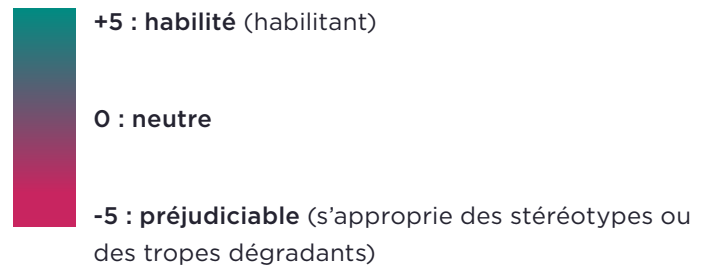
furent utilisées afin d'aider à conceptualiser les observations, les réviseuses furent encouragées à faire une comparaison numérique des personnages représentées. En plus des séries sélectionnées (les plus regardées, provenant de la liste de Fonds des médias du Canada 2019 et 2021), il fut demandé aux réviseuses de regarder six films (deux en français, quatre en anglais). La liste de films fut générée en se fondant sur les nominés et les gagnants de meilleur long-métrage 2019 et 2021 des prix Écrans canadiens. La justification pour la sélection de ces années est indiquée ci-dessus.

Les réviseuses furent invitées à évaluer chaque personnage féminin (jeune fille et femme) en se fondant sur différents spectres. Chaque spectre fonctionnait sur une échelle de 11 points afin de permettre une neutralité vis-à-vis les différences d'âge dans les représentations. Le premier spectre était « préjudiciable à habilité », où à une extrémité du spectre, le personnage est considéré étant habilité (+5) et à l'autre extrémité du spectre, le personnage est considéré comme nocif car le personnage s'appropriait des stéréotypes ou des tropes dégradants (-5). Le deuxième spectre était « marginal à central », où à une extrémité du spectre, le personnage est considéré comme central à l'intrigue et au casting (+5) et à l'autre extrémité du spectre, le personnage est marginal, par exemple dans une scène qui est déconnectée du reste du film ou de l'épisode (-5). Ce spectre fut lu avec le premier spectre afin de déterminer si les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur apparaissaient comme des caractères nuisibles ou marginaux (par exemple, la meilleure amie du ghetto) ou si elles apparaissaient comme centrales, multi-dimensionnelles et habilitées.

Spectres d'évaluation des personnages

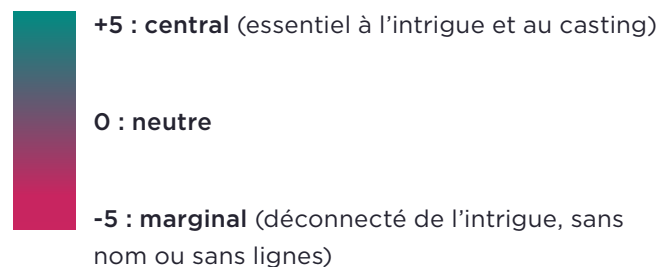
1. Préjudiciable à habilitant :

Ce spectre évalue à savoir si le personnage est décrit de façon à renforcer les stéréotypes dangereux ou les tropes dégradants (-5) ou de façon particulièrement habilitante (+5).



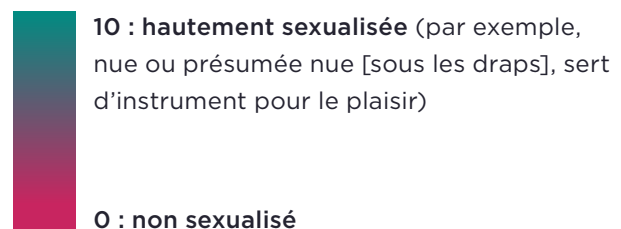
2. Marginal à central :

Ce spectre évalue l'importance du personnage au sein de l'intrigue, allant de marginal (-5) à central (+5). Les personnages sont considérés comme étant marginaux et peuvent apparaître dans des scènes déconnectées du reste du film ou de l'épisode ou peuvent ne pas avoir de noms ou de lignes.



3. Sexualité :

Ce spectre évalue les caractères en fonction du nombre de fois où elles étaient présentées dans une relation sexuelle ou comme un objet sexuel, allant de sexualisé (0) à hautement sexualisé (10).

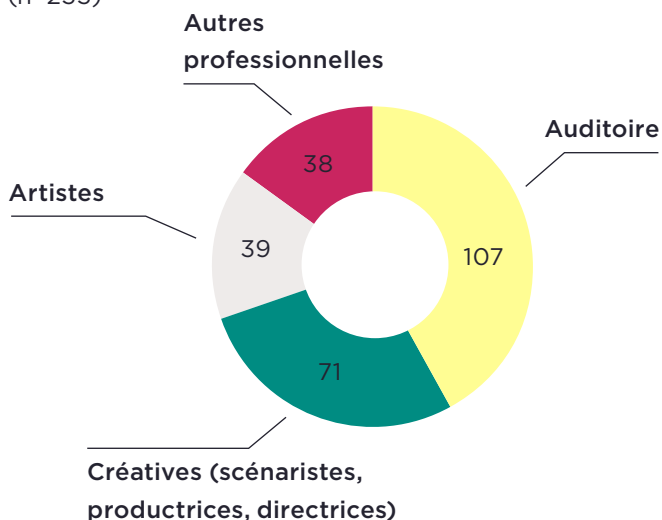


Le troisième et dernier spectre que les réviseuses ont évalué était le spectre de la « sexualité », où les caractères furent mesurés en fonction du nombre de fois où elles étaient présentées dans une relation sexuelle ou en tant qu'objet sexuel. Cette évaluation n'est pas un jugement. À noter que d'être déssexualisées pour certains groupes de femmes (par exemple les femmes noires de plus de 50 ans) est également une représentation nocive qui supporte le trope « Mammy », mentionné antérieurement.

Ensuite dans la collecte de données quantitative, nous avons effectué un sondage auprès de l'industrie. Le sondage fut accessible pour une période de cinq mois et a fermé le 15 avril, 2023.

Tableau 4 : sondage de Reelworld auprès de l'industrie en 2023, participantes

(n=255)



Limitations

L'étude de recherche comportait tout de même certaines limitations. Lors de la phase

qualitative, il s'agissait de l'utilisation d'un échantillonnage stratifié et d'un sondage en boule de neige. Un échantillonnage aléatoire fut initialement tenté mais, en raison d'un manque de réponses, l'équipe a choisi d'utiliser les réseaux de la Fondation Reelworld et du Reelworld Screen Institute afin d'identifier et de prendre contact avec les créatives et les personnages. Il s'agit d'une limitation car nos réseaux peuvent avoir biaisé les types de personnes qui furent comprises dans les entrevues avec les informateurs/informatrices clés et les groupes de discussions.

Lors de la phase quantitative, les limitations différaient. Pour l'analyse du contenu des auditoires, l'étude ne contenait pas de diversité géographique car toutes les réviseuses sélectionnées vivaient en Ontario. À l'échelle de nos participantes des groupes de discussions, nous constatons une perspective limitée en termes d'âges et de générations, avec la majorité de nos appels pour participantes avec comme conséquence des participantes de moins de 50 ans.

Pendant toute l'étude, l'équipe de recherche a tenté de comprendre un contenu français du Québec. Bien que nous soyons parvenus à comprendre un contenu français et des francophones, le nombre de participantes provenant du Québec et familières avec leur culture distincte, n'a pas répondu à nos attentes et ceci est considéré comme une limitation.

Une des limitations de l'analyse des auditoires de représentations sur l'écran fut la difficulté rencontrée par notre équipe à obtenir un contenu. L'équipe a dû explorer différentes plateformes de streaming et lorsque le contenu fut retrouvé, il n'y avait aucun sous-titre anglais.

Observations



Tout au long de l'étude qui a duré une année, nous avons discuté avec des radiodiffuseurs, des artistes, des financeurs, des agent(e)s, des scénaristes, des producteurs/productrices, des directeurs/directrices, et avec des membres de l'auditoire. Lors de nos discussions, nous avons pu tirer parti de nos observations relativement à l'industrie cinématographique au Canada, ce qui nous a permis d'utiliser les tristes réalités partagées par toutes ces personnes, pour tenter de trouver des opportunités d'amélioration. Nous présentons ces observations ci-dessous, dans les sections « Réalités et Opportunités ».

Les réalités

Accès au financement

Une façon d'accroître l'authenticité et les nuances des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur sur l'écran est d'exiger des diffuseurs et des financeurs de s'engager à développer des récits créés par les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur. Par conséquent, notre équipe a tenté de mieux comprendre les obstacles auxquels sont confrontées ces femmes lorsqu'elles cherchent à obtenir des fonds publics pour leurs projets.

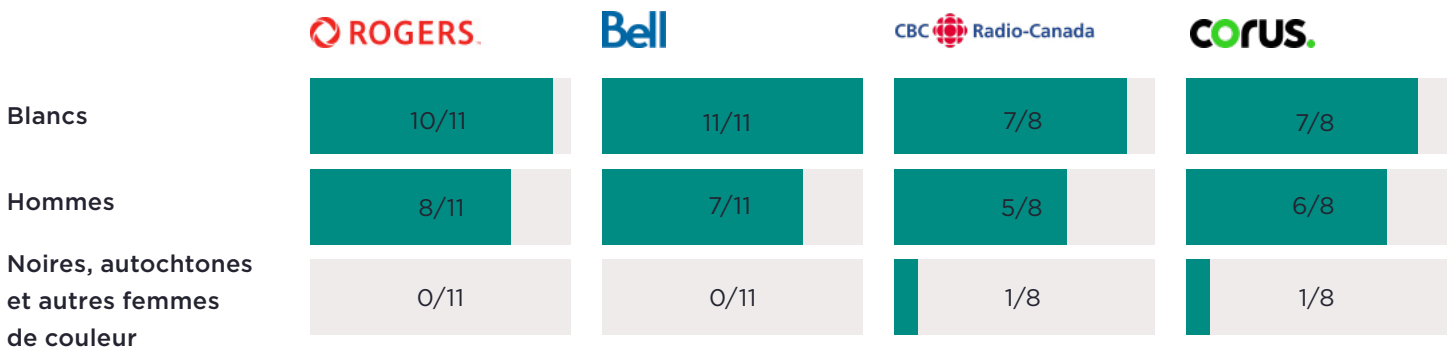
Nos attentes, à l'avance de ces conversations, peuvent se résumer par l'expérience de Hubert Davis, un documentariste nommé à un prix, qui a partagé dans le CanCulture Magazine, que le problème majeur des personnes qui sont chargées de prendre des décisions et

qui peuvent donner le OK, ne comprennent pas le racisme systématique ou le pouvoir du racisme et que leurs perceptions du monde sont encapsulées (traduit de l'anglais) (Lopez, 2020). Nos conversations avec les informateurs et les informatrices clés, relativement aux rôles de prises de décisions, ont effectivement révélé une dépendance sur les conceptions subjectives et les instincts des décisionnaires.

L'analyse de quatre larges entités médiatiques, Rogers Communications, Entreprises Bell Canada, CBC/Radio-Canada, et Corus Entertainment, a révélé que la majorité des cadres supérieurs de l'industrie cinématographique et des médias canadiens se composait d'hommes blancs.

Tableau 5 : diversité des cadres supérieurs des médias au Canada

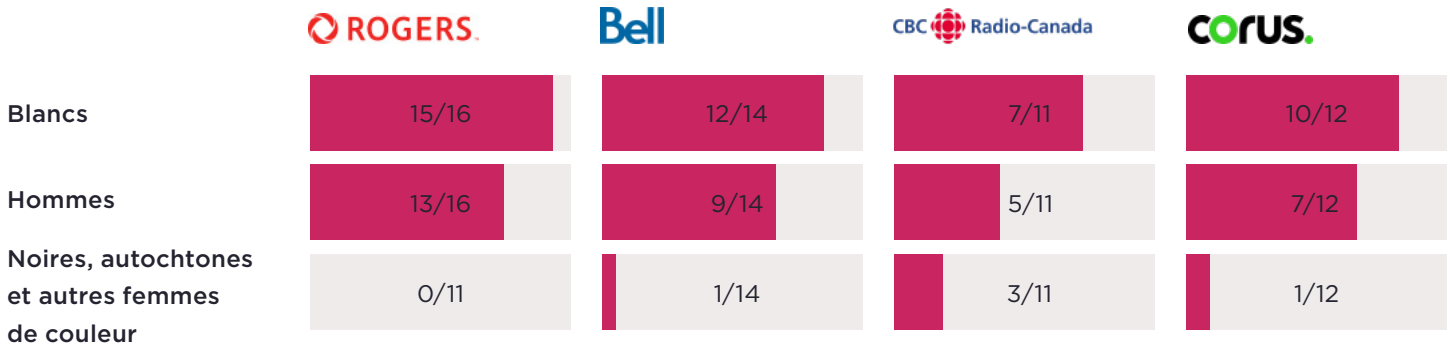
Sources : Rogers 2023 ; BCE Inc. 2023 ; CBC/Radio-Canada 2023 ; Corus Entertainment 2023



¹Blanche, tel qu'assignée, non identifiée. La race est une construction sociale, ce qui signifie que la blancheur peut être assignée à une personne qui est d'origine autochtone mais qui peut être perçue comme étant de race blanche en se fondant sur les perceptions des autres à leur égard.

Tableau 6 : diversité au sein des conseils d’administration des médias canadiens

Sources : Rogers 2023 ; BCE Inc. 2023; CBC/Radio-Canada 2023 ; Corus Entertainment 2023



Le fait que la plupart des décisionnaires sont des individus mâles blancs, qui prennent des décisions en se fondant sur leurs vues subjectives, constitue un obstacle important pour les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur lorsqu’elles tentent de faire décoller leur projet et d’obtenir un financement.

Les informateurs/informatrices clés auxquels nous avons parlé, comprennent qu’ils/elles peuvent avoir un parti pris dans leurs recommandations. Plusieurs d’entre eux/elles ont partagé le fait que pour parvenir à diminuer les préjugés, lorsqu’il s’agit de donner le feu vert pour le contenu, ils/elles prennent des décisions collectivement et comprennent plusieurs perspectives. Mais, ces décisions collectives sont encore fondées sur les opinions

subjectives d’un petit groupe d’individus, dont plusieurs sont des hommes blancs. Lorsqu’il fut demandé aux participant(e)s d’identifier les intérêts des auditoires canadiens, ils/elles ont répondu qu’ils/elles s’assoient avec leurs équipes respectives afin de discuter des auditoires canadiens qui désirent regarder ou vérifier les sources de données qui sont accessibles au public, par exemple sur Numeris et sur Box Office. Toutefois, Numeris et Box Office n’offrent pas de renseignements détaillés relativement aux intérêts des auditoires canadiens et les principaux financeurs comme Téléfilm ont pris sur eux de tenter de mieux comprendre ce que les auditoires désirent voir. Tel que décrit ci-dessous, ces curiosités ne sont pas toujours bien acceptées.

« Je soulignerai également que Téléfilm vient tout juste de diffuser un sondage très problématique, faisant exactement ça, demander aux créateurs/créatrices Black, Indigenous, and People of Colour (BIPOC) (noir(e)s, autochtones et autres personnes de couleur) de fournir des données qui justifieraient les raisons pour lesquelles les représentations sont importantes et pourquoi nous devrions raconter nos histoires. Et savez-vous quoi, je n'ai pas participé à ce sondage. Je n'ai aucune idée du nombre de personnes qui y ont participé. Mais c'était terrible. Je n'arrive pas à croire qu'ils ont fait ça » *(traduit de l'anglais).*

- Créative autochtone

Les données disponibles sur Numeris et Box Office comprennent ce que les auditoires préféreraient dans les séries et les films déjà réalisés et présentés. Afin de bien comprendre ce que les auditoires aimeraient visionner, un sondage devrait leur demander ce qu'ils aimeraient visionner, de la même façon que ce que nous avons fait pour le sondage auprès de l'industrie. Notamment, certain(e)s de nos informateurs/informatrices clés étaient conscients de ce qui était en cause relativement à se fier à Numeris et Box Office mais, ils ont mentionnés que ces ressources étaient les seules ressources fiables à la disposition du public.

« ... fondé sur Numeris et ce n'est pas une science exacte. Existe-t-il des émissions que j'aime profondément et que j'aimerais voir sur les ondes pour une autre année ou en renouvellement ? Mais, existe-t-il une

analyse de rentabilité ici, fondée sur les audiences, non pas toujours »

(traduit de l'anglais)

- Informatrice clé, participante 3

« On retrouve une fonction aux É.U. appelée « tracking » et où à chaque fin de semaine, ils questionnent les gens qui sortent des cinémas et en ligne, à savoir ce qu'ils aimeraient visionner au cours des prochaines semaines. Ceci est indicatif des auditoires et est également décomposé par ethnicité » *(traduit de l'anglais)*

- Informatrice clé, participante 6

« je pense que beaucoup de ceci (identification des tendances), pour être honnête, est simplement des conjectures. Mais je pense qu'il s'agit beaucoup plus de pressentir ce qui fonctionne bien, si vous voyez ce que je veux dire. Ce qui est actuellement en onde et qui va bien, ce qui est renouvelé. De quoi parle les gens ? Il s'agit plutôt d'une mesure ancienne, comme ce qui est la tendance sur Twitter. Je parle également à mes amis et à ma famille qui ne font pas partie de l'industrie » *(traduit de l'anglais)*

- Informatrice clé, participante 7

L'absence de données accessibles au public, claires et détaillées et fondées sur les auditoires au Canada, ouvre la voie à une plus grande discrimination systématique relativement au marché et ceci envers les créatrices noires, autochtones et autres femmes de couleur. Ceci ouvre la porte à l'utilisation de perspectives subjectives et personnelles, influencées par

des préjugés inconscients, plutôt que des preuves objectives ou des compréhensions scientifiquement fondées sur l'industrie et sur les désirs du public.

Notre recherche n'est pas la seule à constater ces conclusions. Dans le rapport de cartographie communautaire 2022, ils partagent que « le rôle de représentation au sein du leadership, a une incidence directe sur les changements aux politiques, sur les mécanismes de planification stratégique et finalement, sur ce que les organisations produisent » (traduit de l'anglais) (Racial Equity Media Collective, 2022, p.10). Ils partagent également « qu'il y a un grand besoin d'engagement, de rétention et de promotion de membres de la haute direction des personnes BIPOC, dans tous les secteurs cinématographiques, plus spécifiquement au niveau des agences de financement et au niveau des rôles décisionnaires de la télédiffusion » (traduit de l'anglais) (Racial Equity Media Collective, 2022, p.10).

Dans le Bureau de l'écran des noirs, (rapport

Being Heard, 2022), ils partagent que « non seulement très peu de noir(e)s professionnels occupent ces rôles mais, les participant(e)s ont également souligné le fait que ces rôles sont occupés en majorité par des hommes blancs (et de plus en plus des femmes blanches, créant des réseaux culturellement homogènes qui restreignent l'accès aux ressources et aux opportunités p. 28» (traduit de l'anglais). Ils continuent en partageant que « les programmes de développement, d'apprentissage, de stages et de mentorat, sont souvent dirigés par des décisionnaires, des mentors et des instructeurs/instructrices blancs/blanches... Le développement créatif conféré par ces programmes, renforce donc les notions « blanches » de la qualité des récits » (traduit de l'anglais) (Bureau de l'écran des noirs, 2022, p.28).

Précédemment, nous avons souligné la concentration de la race et du genre des dirigeants des grandes sociétés médiatiques canadiennes. Le tableau ci-dessous fournit des informations concernant la race et le genre du côté public de l'industrie, y compris Téléfilm Canada et Fonds des médias du Canada.

Tableau 7 : diversité des cadres supérieurs des médias à financement public au Canada

Sources : Téléfilm Canada 2023; Fonds des médias du Canada 2023

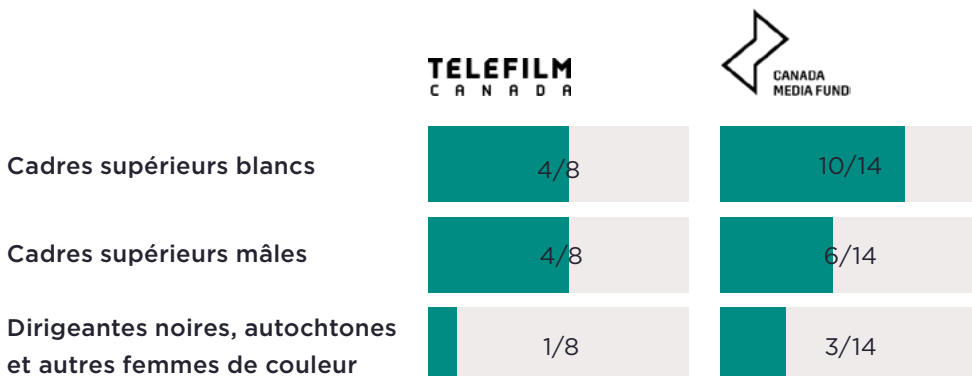
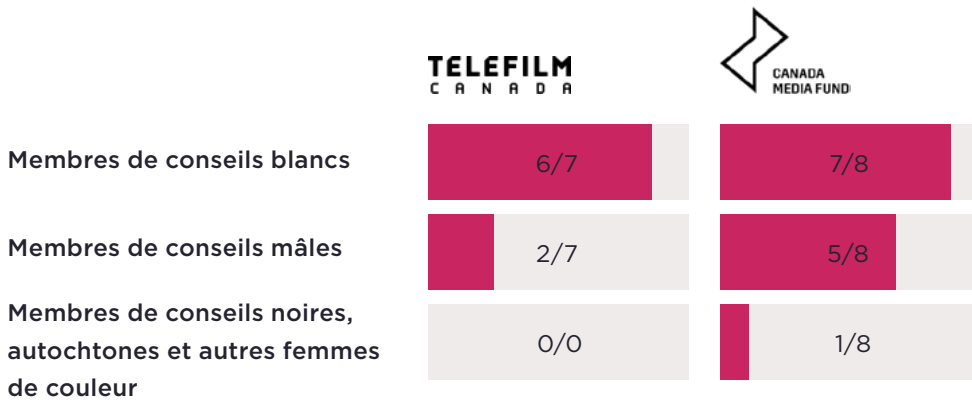


Tableau 8 : diversité des conseils médiatiques à financement public au Canada

Sources : Téléfilm Canada 2023 ; Fonds des médias du Canada 2023



Augmenter la diversité raciale et de genre au sein des cadres dirigeants de l'industrie entraînerait un effet domino. En plus de l'intégration de différentes perspectives lors des prises de décisions d'affaires, ceci aurait probablement pour effet d'accroître la disponibilité de divers professionnels pouvant siéger sur les comités de financement. Un financement est nécessaire pour tous les aspects du processus créatif, allant de la scénarisation et du développement du récit, à la distribution et au marketing. Lorsque les créatifs/créatrices manquent de financement, les aspects de distribution et de marketing échouent en raison de leur manque de connaissances dans ce domaine.

Une participante d'un de nos groupes de discussion mentionnait que les créateurs/créatrices non blancs proposent des contenus

qui, plus souvent qu'autrement, ne sont visionnés par personne, à moins que ce contenu soit sélectionné pour un festival du film ou un prix :

« Lorsqu'il s'agit d'exposer un long métrage... il ne reçoit pas toujours le même type d'exposition. Nous avons besoin d'une autre étape où les gens seront le jury sur ce côté des choses, le jury de ce côté devrait être plus représentatif des personnes de notre communauté afin de pouvoir visionner le matériel de façon appropriée, sans le traiter comme exotique ou sans voir le contenu traduit selon leurs propres pensées de ce que nous devrions avoir l'air ou de ce que nous devrions faire » (traduit de l'anglais)

- Créative de MENA

Beaucoup de participant(e)s ont affirmé que sans des cadres dirigeants plus diversifiés, il ne peut y avoir de changement fondamental car le pouvoir provient du sommet, avec une minime partie de la population qui décide de ce qui nous plaît et de ce que nous visionnerons à la télévision :

personnes qui représentent une parcelle étroite de la démographie, c'est-à-dire des blancs d'âge moyen, rien ne changera »

(traduit de l'anglais)

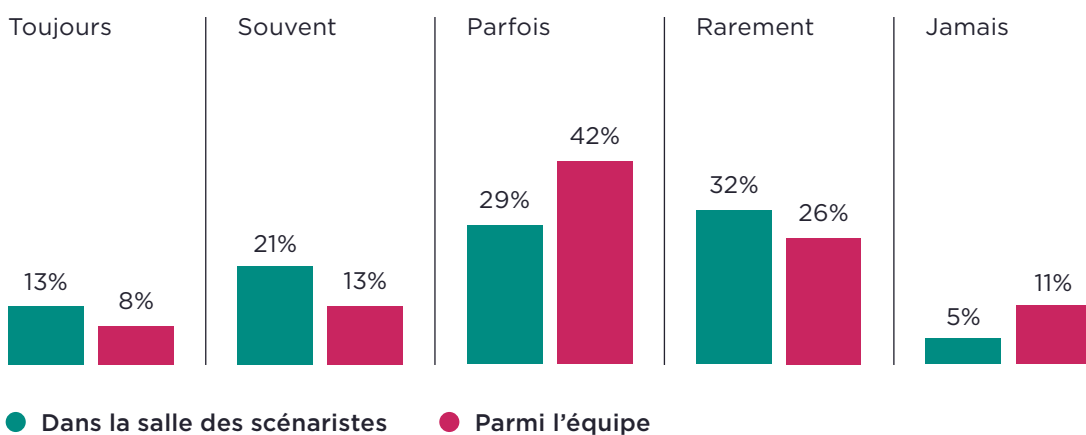
- Créative de l'Amérique latine

« Donc, il y a une certaine amélioration car les choses sont mesurées. Et ce qui est mesuré est également géré. Donc, on peut changer. Mais, il n'y aura pas de changement fondamental car les gens qui détiennent le pouvoir sont les mêmes, ils prennent les mêmes décisions et jusqu'au moment où les décisionnaires et les personnes qui accordent des subventions et qui détiennent les organismes de radiodiffusion, cesseront d'engager ces

Des preuves suggèrent que les radiodiffuseurs font pression sur les producteurs/productrices en particulier, pour aider à diversifier l'industrie. Lorsque nous avons demandé aux personnes sondées si elles avaient reçu des instructions particulières sur la représentation inclusive, plus de 60% des producteurs/productrices ont répondu qu'il s'agissait de quelque chose qu'ils avaient parfois ou rarement entendu parlé et parmi les scénaristes, 34% ont répondu souvent ou toujours et parmi le casting, 21% ont répondu toujours ou souvent.

Tableau 9 : si vous produisez des films de fiction pour la télévision, à quelle fréquence recevez-vous des instructions des télédiffuseurs sur le besoin de représentation inclusive ?

Source : sondage de Reelworld Industry 2023



Nos entretiens avec les groupes de discussions impliquant les scénaristes, les producteurs/productrices et les directeurs/directrices (appelés créatifs/créatrices dans le présent rapport) et qui sont des noires, des autochtones et autres femmes de couleur, ont abordé les mêmes thèmes qui furent abordés lors de nos entrevues avec les décisionnaires informateurs/informatrices clés. Selon leurs expériences, les projets eurent le feu vert et furent financés en se basant sur les opinions et les sentiments subjectifs des professionnels/professionnelles de l'industrie, de ce fait, créant et maintenant des obstacles pour les récits qui ne correspondaient pas à leurs perspectives et leurs expériences.

Un indicateur clé qui présentant un intérêt pour nous lors de cette étude, était à savoir si des points de données fondés sur les auditoires, sont ressortis lors des étapes de prises de décision des processus créatifs ou, si ceci a jamais été présenté aux noires, aux autochtones ou aux autres femmes de couleur, comme raison pour changer la direction d'un projet. Les participantes des groupes de discussions ont expliqué que lorsque des données fondées sur les auditoires ressortaient lors des étapes de prises de décision des processus créatifs, il ne leur était fourni aucun pourcentage ou nombre. Plutôt, elles étaient informées par les autorités de l'espace en question, de « ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas ». Certaines participantes, ont partagé ce qui se passait lorsqu'elles étaient claires en ce qui concerne leurs perspectives :

« ...même lorsque l'on vous dit que vous êtes habilitée à raconter votre propre récit et de le façonner à votre façon, ce ne sont que des mots, ensuite vous

entendez : qu'est-ce que vous faites là ? Ceci est insensé ; alors, et bien tristement, je dirais que je ressens entre 0 à 5% d'habilitation sur la narration du récit, de l'histoire, du personnage. Même maintenant, alors que j'ai le contrôle de mes propres récits, que je peux déposer des demandes de financement et que je peux faire mes propres représentations, mon premier réflexe est de songer à la façon dont ceci serait logique à leurs yeux, plutôt que de tenter de leur faire comprendre mon point de vue » *(traduit de l'anglais)*

- Créative noire

« une société de production avait besoin d'une personne noire, je suis entrée pour amener une personne noire et j'ai présumé qu'ils désireraient entendre « Vous êtes mont point de vue pour le projet », mais j'ai été congédiée. Ils ne désiraient nullement une analyse mais simplement du lâche. Et, la plupart du temps, je pense que les gens qui m'engagent désirent spécifiquement une analyse. Alors tout est bien lorsque je donne mon point de vue et que ceci est le bienvenue. Mais j'ai appris ma leçon lors de cette situation car ils ne désiraient pas entendre un seul de mes mots, ils désiraient simplement la photo d'une personne noire dans la photo de groupe »

(traduit de l'anglais).

- Créative noire

Quelques participantes ont mentionné qu'elles préparaient leur propres pourcentages provenant de différents rapports, citant les rapports Nielsen plus spécifiquement, visant à soutenir leurs arguments. Une créative

rapporte qu'être « conviée à utiliser des données permettant de justifier le contenu » se produit souvent. En tant que créatrices noires, autochtones et autres créatrices de couleur, il nous est souvent demandé d'expliquer la raison des représentations et la raison de la narration de nos récits. Toutefois, nos participantes ont souligné que même lorsqu'elles fournissent des données aux décisionnaires, ils/elles refusent souvent de les accepter car « ceci n'est pas conforme à leurs convictions relativement aux démographies ». Donc, non seulement l'absence de données accessibles au public et fondées sur les auditoires, crée-t-elle un avantage injuste pour les créateurs/créatives noires mais, même lorsque les données fondées sur les auditoires sont disponibles, les décisionnaires donnent la priorité à certaines sources, entraînant la marginalisation de l'argument pour les projets qui mettent l'accent sur les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur.

Scénarisation

Selon le rapport *Equity, Diversity and Inclusion Report* (2021), de la Writers Guild of Canada, la réalité est que l'industrie s'oriente de plus en plus vers des épisodes plus courts, écrits par des lieux de scénarisation moins importants, créant ainsi moins d'opportunités pour les scénaristes en général (WGC, 2021, p.3). Ceci a non seulement eu des répercussions sur la communauté des scénaristes en général mais également sur la population de scénaristes qui ne sont pas des blancs ou des hommes, qui sera plus particulièrement touchée par cette réduction (en raison de leur ancienneté et années d'expérience) et du fait de décennies d'exclusion.

Un autre obstacle pour les scénaristes noires, autochtones, et autres écrivaines de couleur est les attentes en lien avec la façon dont ces récits se présentent. Un des défis en lien avec la création de récits authentiques et nuancés, mentionné dans ces discussions, est que les noires, les autochtones et les autres femmes de couleurs qui sont des créatives, doivent écrire des récits qui sont centrés sur l'identité raciale explicite des personnages - plutôt que de façon subtile -. Une participante a souligné que les créatives ont besoin d plus d'espace pour créer des récits nuancés et qui ne montrent pas explicitement la race et ne racontent pas nécessairement des récits concernant les effets de la racialisation. En fait, lors de nos discussions, elles sont allées jusqu'à dire qu'il existe très peu de contenu réellement authentique vis-à-vis ce qui se passe dans le monde :

« il m'est impossible de me rappeler une émission télévisée qui semblait authentique, avec des femmes noires comme personnages principaux, je ne peux penser qu'à deux femmes noires dans ce genre de rôles mais, elles ne me semblaient pas authentiques » (traduit de l'anglais)

- Artiste noire

Beaucoup de femmes mentionnent qu'elles s'identifient comme canadiennes mais qu'elles ne peuvent se classer dans aucune catégorie raciale ou ethnique et ne pensent pas que leur récit soit considéré comme canadien. Dans ce même groupe de discussions, une artiste a partagé le fait qu'elle pense que les médias canadiens demeurent déterminés à supprimer les expériences de femmes noires canadiennes :

« Soyons réalistes. On retrouve encore des représentations stéréotypées et des représentations de ce qui est attendu de nous, relativement à notre façon de parler avec un accent nasal du Sud ou un rat du ghetto de Chicago, ou autre foutaise du même genre » *(traduit de l'anglais)*

- Artiste noire

« J'ai dû me montrer très optimiste et très positive, plus spécifiquement parce que je suis une femme noire canadienne d'origine africaine. Ma voix ne se fait jamais entendre. Il ne nous est même pas permis de pénétrer dans les salles. Alors nos récits ne sont toujours pas acceptés comme des récits authentiques de canadiennes noires » *(traduit de l'anglais)*

- Créative noire

Les participantes ont également mentionné que souvent, leurs expériences de vie et la façon dont elles présentent leurs cultures sont remises en question. C'est-à-dire, les créatifs/créatives sont informé(e)s que leurs récits ne sont pas réels ou authentiques et bien que de l'avis des participantes, des récits diversifiés ont augmenté au sein de l'industrie au cours des dernières années, les orientations de ces récits sur la race et l'ethnicité, ne font qu'appuyer les stéréotypes et les tropes existants. Par exemple, le récit de la femme de MENA qui fut impliquée dans le terrorisme ou sexualisée, opprimée ou agressée. Bien que ces récits existent réellement, le fait de limiter le public canadien aux récits de femmes de MENA terroristes ou opprimées, est intrinsèquement préjudiciable. Donc, il s'ensuit que s'attendre à ce que les créatives non blanches créent des

récits qui orbitent autour des identités raciales des personnages est en fait symbolique car ceci élimine la possibilité de complexité et de nuance qui accompagne souvent les meilleurs récits.

Préproduction

Une des conclusion novatrice de cette séries de recherche fut nos observations relativement au rôle essentiel des producteurs/productrices, des directeurs/directrices de casting, des agent(e)s et des managers, dans la création des représentations qui apparaissent dans l'industrie cinématographique et de la télévision canadienne.

Au centre de ces observations fondamentales, est le fait que l'imputation raciale et ethnique plutôt que l'identification raciale et ethnique, est important. C'est-à-dire que la façon dont les gens vous perçoivent a plus d'impact (en référence aux noires, autochtones et autres femmes de couleur) que la façon dont vous vous percevez.



Tableau 10 : à quelle fréquence offrez-vous des instructions spécifiques aux directeurs/directrices de casting sur la façon de sélectionner les artistes pour personnages féminins noirs, autochtones, autres personnages féminins de couleur ?

Source : sondage de Reelworld Industry 2023

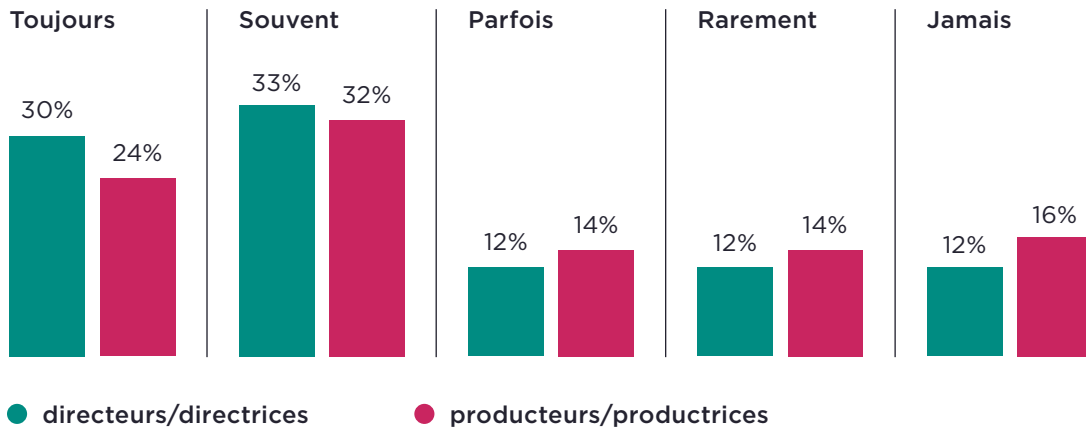


Tableau 11 : à quelle fréquence engagez-vous ou offrez-vous des rôles à des artistes qui s’identifient comme noires, autochtones ou autres femmes de couleur, exclusivement basé sur leur identité raciale ou ethnique ?

Source : sondage de Reelworld Industry 2023

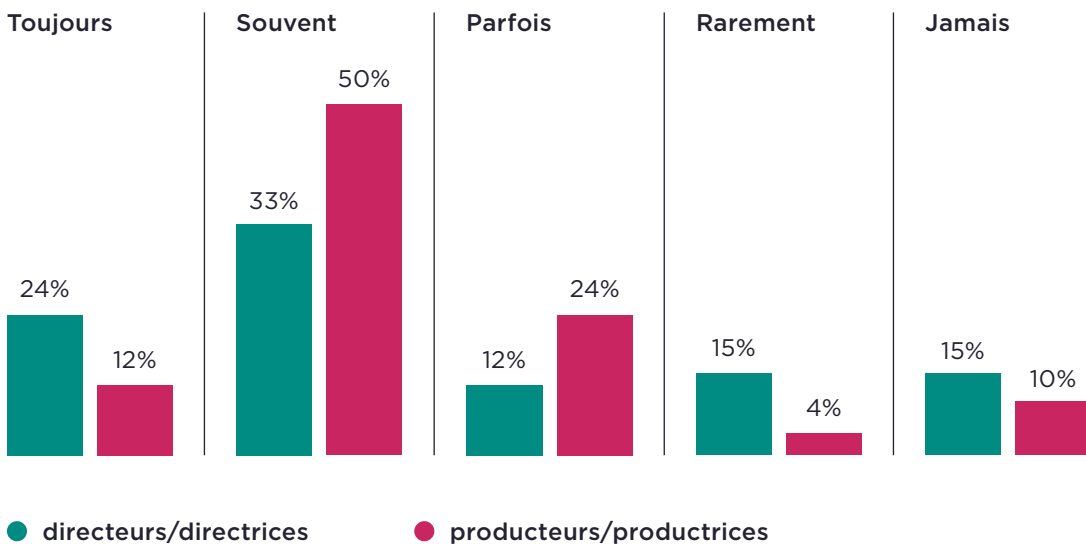
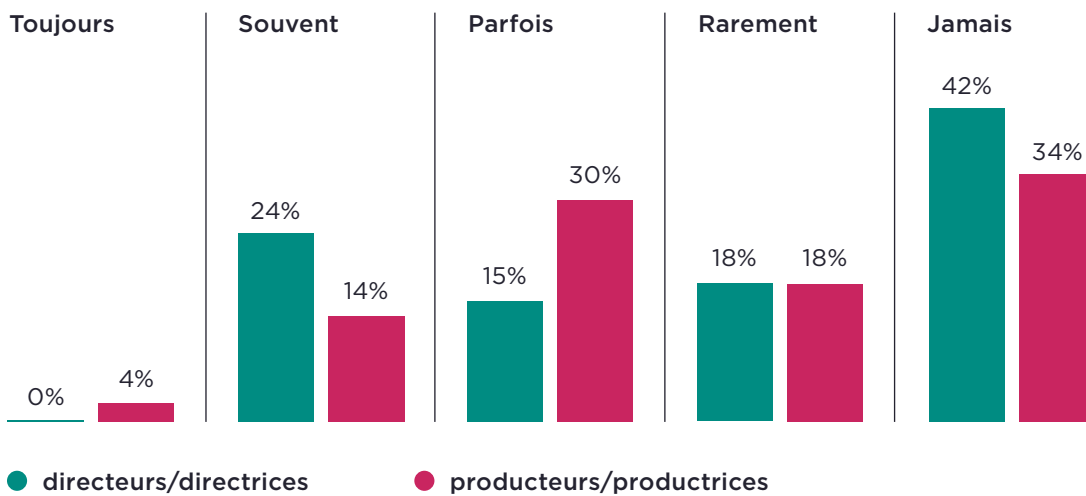


Tableau 12 : à quelle fréquence décidez-vous d'offrir des rôles aux noires, aux autochtones et aux autres femmes de couleur, pour les rôles d'identité raciale ou ethnique et auxquels les artistes ne s'identifient pas, en raison de leur apparence ?

Source : sondage de Reelworld Industry 2023



Lors des conversations avec les artistes, plusieurs ont mentionné le rôle que jouait leur agent(e) dans leur obtention de rôles. Une artiste de l'Asie orientale partageait que son accent l'empêche d'obtenir le rôle principal dans une série :

« ... mont agent(e) me dit : tu as un accent alors tu n'obtiendras jamais un rôle principal dans une émission télévisée. Peut-être une seule ligne. La durée maximale a été de cinq minutes. Je parlais le mandarin tout le temps. Donc, en gros, il s'agit de tenter d'utiliser un accent canadien ou américain en tout temps pour obtenir un rôle dans une émission télévisée. C'est ce qui me préoccupe. Enfin, je fais beaucoup de commerciaux » (traduit de l'anglais)

- Artiste de l'Asie orientale

Au niveau général, les annonces et les commerciaux semblent être l'endroit où les limites peuvent être repoussées. Des exemples récents d'annonces et de commerciaux remarquables utilisés pour introduire les questions d'injustices sociales au grand public comprennent la série de Gillette « The Best a Man Can Be », qui met en évidence un homme noir trans qui se rase pour la première fois et comme discuté plus tôt, Body Break, une série télévisée en format annonces qui a introduit un couple interracial au Canada pour la première fois depuis les années 80.

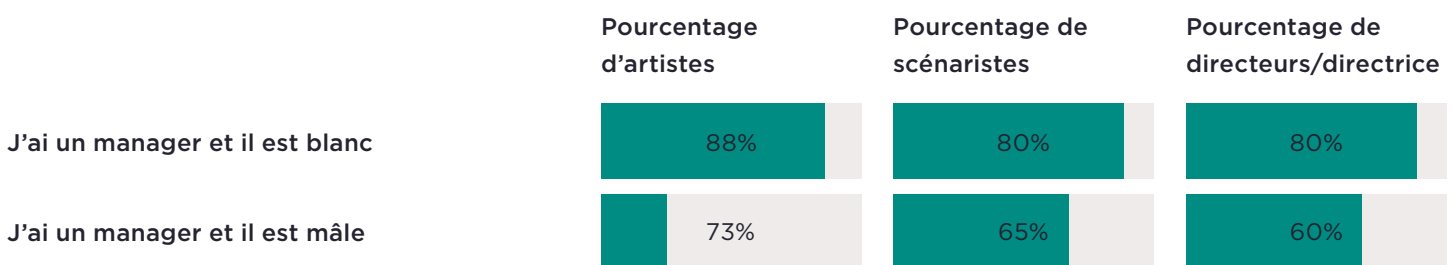
Enfin, il y a toujours une opportunité pour l'exploration future. La race et le genre d'un(e) agent(e) ou d'un(e) manager affecte-t-elle la quantité de travail que reçoit un créatif ou une créative ou un(e) artiste ? Où, un(e) agent(e) mâle blanc/blanche et artiste songe-t-il/elle

moins à savoir si leur talent est en compétition avec des opportunités de stéréotypes ? Selon le tableau ci-dessous, ceci reste à prouver car

plus de 80% des managers recensés dans notre sondage de l'industrie étaient blancs et plus de 60% étaient des mâles.

Tableau 13 : diversité raciale et de genre au sein des agents et des managers

Source : sondage de Reelworld Industry 2023



Production : directeurs/directrices, artistes, les équipes sur le plateau (cheveux, maquillage, costumes/vêtements, éclairage, coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité, assistant(e)s aux dialectes)

Lors de la description de leurs expériences sur le plateau, les artistes mentionnent davantage le manque de sécurité physique et psychologique qui existe pour eux et elles. La résilience

requis pour retourner sur le plateau après un traitement humiliant ou après avoir été victime d'actes de violence ne doit pas être sous-estimée. Comme l'illustre le tableau 14, plus de 30% des artistes sont victimes de harcèlement ou d'abus sexuel sur le plateau. Dans le tableau 15, près de 50% des personnes interrogées ont dû composer avec des remarques à caractère raciste et dans le tableau 16, deux-tiers des personnes interrogées se sont dites entièrement d'accord ou d'accord pour dire qu'elles ont dû faire face à des commentaires inappropriés du point de vue de la race ou à des propos sexuels déplacés, sur le plateau ou dans les locaux de production. Ceci se produit beaucoup trop souvent et compromet les droits à un milieu de travail sécuritaire pour toutes les personnes.

Tableau 14 : avez-vous déjà été victime de harcèlement sexuel sur le plateau ou dans les locaux de production ?

Source : sondage de Reelworld Industry 2023

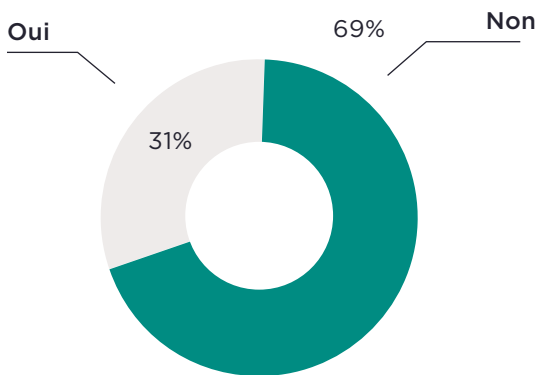


Tableau 15 : avez-vous déjà dû composer avec des remarques racistes sur le plateau ou dans les locaux de production ?

Source : sondage de Reelworld Industry 2023

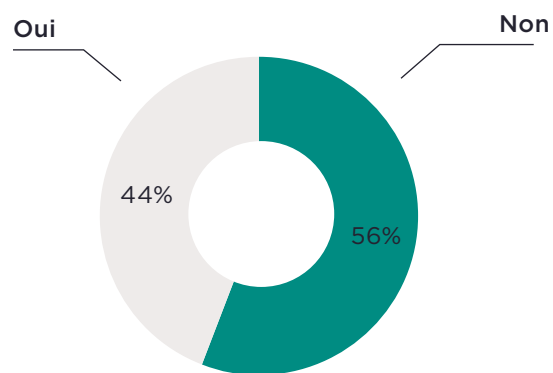
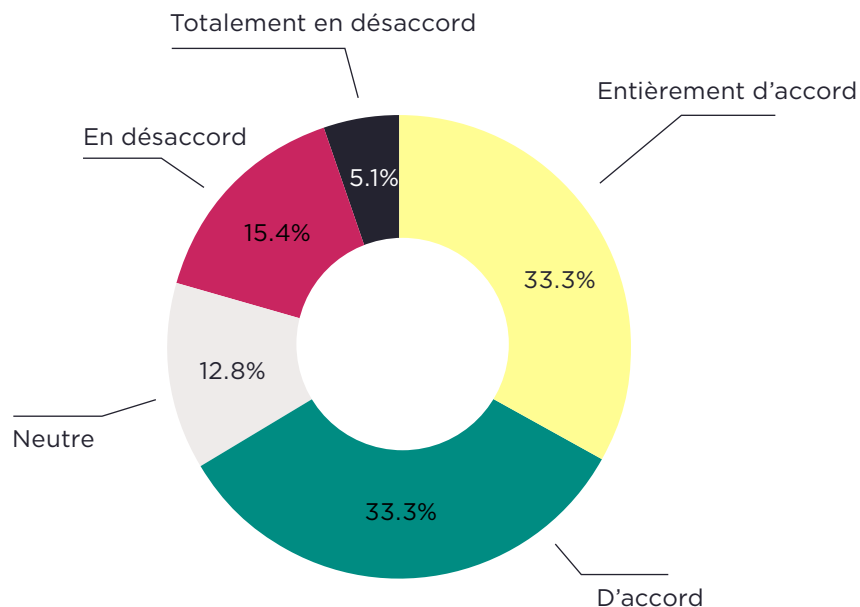


Tableau 16 : j'ai dû faire face à des commentaires inappropriés du point de vue de la race ou à des propos sexuels déplacés sur le plateau ou dans les locaux de production

Source : sondage de Reelworld Industry 2023



Réceptivité : perception de l'auditoire des personnages noirs, autochtones et autres femmes et jeunes filles de couleur

Avant de mener la présente étude de perceptions de l'auditoire relativement aux noires, aux autochtones et aux autres femmes de couleur au Canada, Reelworld connaissait peu de choses concernant la présence de noires, autochtones et autres femmes de couleur dans les émissions télévisées et les films et encore moins concernant l'impact de cette présence. Grâce à ces deux études, nous avons acquis des connaissances concernant la réalité des représentations de femmes autochtones et racialisées au sein de l'industrie cinématographique et de la télévision, qui est très sombre et triste. Dans la présente partie de l'étude de recherche, nous demandé à un groupe de 10 femmes autochtones et racialisées de visionner six films (sélectionnés à partir de la liste des nominations pour le Prix Écrans canadiens) et 12 émissions télévisées (six en français et six en anglais) (sélectionnés à partir de la liste d'émissions les plus regardées des Fonds des médias du Canada), pour les années entre 2019 et 2021. Dans l'étude de recherche menée par Ipsos, il fut demandé à un groupe de neuf femmes (assurant la participation de femmes blanches) de regarder 10 émissions de télévisions. 10 émissions pour les participantes de langue anglaise et 10 émissions pour les participantes de langue française.

Tel qu'indiqué précédemment, (section Méthodologie), il fut demandé aux réviseur(e)s de mesurer le degré de préjudice, de centralité et

de sexualité, représenté par chaque personnage (femme ou jeune fille).

L'analyse est effectuée selon une moyenne et une médiane de l'évaluation des différent(e)s réviseur(e)s, pour chaque caractère. Ceci nous permettait de neutraliser les données aberrantes et de prendre en considération les tendances retrouvées à l'échelle des perspectives des spectateurs/spectatrices. Dans le tableau 17, nous avons inclus le nom du film et du caractère féminin le plus habileté ainsi que le caractère le plus préjudicié.

Représentations de femmes et de jeunes filles au sein de l'industrie cinématographique

Avant de discuter des constatations, il est important de discuter de la signification du Prix Écrans canadiens – plus spécifiquement à la lumière de notre mention de #OscarsSoWhite et du mouvement envers la diversité à Hollywood.

Prenant place chaque année et mené par l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision, Le Prix Écrans canadiens s'entend des oscars du Nord. Amorcé en 2012 par la fusion de Prix Génie (films) et de Prix Gémmeaux (télévision), le Prix Écrans canadiens reconnaissent les meilleures productions cinématographiques, télévisuelles et multimédias numériques au Canada. Pour être admissible à une nomination, le titre doit être une production ou une coproduction canadienne. Les gagnant(e)s sont choisi(e)s par les membres de l'Académie et l'admissibilité au vote est déterminée par le nombre de crédits

professionnels détenu par une personne, dans la division pour laquelle ils/elles appliquent pour être membre (l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision, 2023). Historiquement,

les coûts associés à l'adhésion de l'Académie ont constitué un obstacle à la diversité mais, plus récemment un Fonds de diversité et d'inclusion a été créé pour éliminer cet obstacle.

Tableau 17 : représentations les plus préjudiciables de femmes au sein de films mis en nomination pour le Prix Écrans canadiens.

Film mis en nomination pour le Prix Écrans canadiens	Nombre de réviseur(e)s	Représentation la plus habileté	Représentation la plus préjudiciée	Représentation la plus sexualisée
<i>Scarborough</i> (sorti en 2021) Ang. Prix Écrans canadiens pour meilleur film 2022, Gagnant	10	Ms. Hina (asiatique du Sud)	Laura (blanche)	Star (noir)
<i>Les Oiseaux ivres</i> (sorti en 2021) FR Prix Écrans canadiens pour meilleur film 2022, nominé	5	Julie (blanche)	Lou (blanche)	Lea (blanche)
<i>Wildhood</i> (sorti en 2021) Ang Prix Écrans canadiens pour meilleur film 2022, nominé	8	Elsapet (autochtone)	Serveuse Tiger Lily (race mixte, autochtone)	Serveuse Tiger Lily (race mixte, autochtone)
<i>Antigone</i> (sorti en 2019) FR Prix Écrans canadiens pour meilleur film 2020, Gagnant	6	Grandmère (MENA) Psychiatre (blanche)	Policière, Lise Chenier (blanche)	Antigone (MENA)
<i>Anne at 13,000 Feet</i> (sorti en 2019) Ang. Prix Écrans canadiens pour meilleur film 2020, nominé	10	Sarah (blanche)	Anne (blanche)	Anne (blanche)
<i>The Body Remembers When the World Broke Open</i> (sorti en 2019) Ang. Prix Écrans canadiens pour meilleur film 2020, nominé	10	Sophie (Noir)	Rosie (autochtone)	Rosie (autochtone)

Dans *Scarborough* (2021), Mlle. Hina (asiatique du Sud) jouait un personnage principal qui a reçu une note de 2,6/3 à l'extrémité du spectre habilitant et un(e) seul(e) réviseur(e) a interprété sa représentation comme étant préjudiciable ou contribuant aux stéréotypes préjudiciables. Laura (Blanche) est un personnage principal qui a reçu une note de -2,4/-3 à l'extrémité du spectre de préjudice. En tant qu'enfant dans le film, elle n'a aucune autorité et est représentée comme étant petite. Il est important de reconnaître que même si ceci n'est pas un thème de la présente étude, on retrouve des stéréotypes nuisibles et préjudiciables qui existent relativement aux femmes et jeunes filles blanches et qui devraient également être démantelés. Star (une noire) n'était pas un personnage principal dans le film mais fut perçue comme une représentation préjudiciable des femmes noires et comme le caractère le plus sexualisé, avec une note moyenne de 3,7 sur une échelle de 0 à 10.

Dans *les Oiseaux ivres* (2021), on remarque une réelle absence de femmes au début du film et en plus de ceci, on remarque également l'absence de femmes racialisées. Julie (une blanche) fut considérée comme le personnage féminin la plus habilité, avec une note de 1,4 à l'extrémité du spectre habilitant. Elle était, par contre, tout comme les autres caractères féminins du film, hautement sexualisée par les personnages mâles du film. La représentation de Lou (blanche), a reçu une note de -0.8 à l'extrémité du spectre, sans être trop loin de la représentation la plus forte en habilité. Lou n'est pas un personnage central comme les autres femmes mais, lorsqu'elle apparaît dans le film, elle recrute des femmes comme professionnelles du sexe. Lea (une blanche) est

le personnage le plus sexualisé qui est non seulement essentiel à l'intrigue mais qui se retrouve dans un des genres de femmes qui ont besoin d'un homme pour les sauver et qui sont incapables de se sauver par leurs propres moyens.

Le film *Wildhood* (2021) démontre encore une fois l'absence de femmes, toutefois, la représentation d'Elsapet (autochtone) fut interprétée comme étant habilitée par 10 réviseur(e)s, dont plusieurs notaient sa position en tant qu'ainée de la communauté. Le caractère anonyme de la serveuse Tiger Lily (autochtone de race mixte), fut considéré comme étant à la fois le plus préjudicié et le plus sexualisé dans le film avec une note de 1,3 à l'extrémité préjudiciable du spectrum et de 4,4 à l'extrémité du spectre de la sexualité. Ce personnage est plutôt marginal et la façon dont la lentille a capturé la représentation de cette femme se démarqua parmi les réviseur(e)s.

Dans le film *Antigone* (2019), seulement deux réviseur(e)s ont décidé que la représentation de la grand-mère méritait une note et c'est la raison pour laquelle, bien qu'elle ait la plus haute note sur l'extrémité du spectre préjudiciable et habilitant avec 4/4, nous comprenons la représentation de la psychiatre (une blanche) 2,5 car ceci est une note moyenne des six réviseur(e)s. La psychiatre anonyme est aveugle et malgré son handicap, a la capacité de poursuivre une carrière et d'aider les autres personnes. La représentation la plus préjudiciée dans *Antigone* est la policière (une blanche), un autre personnage anonyme qui est représenté comme étant moins habilité simplement parce qu'elle est une policière. Et surtout, bien que ce personnage fut le plus

préjudicié, il serait plus juste de dire qu'elle était la moins habilitée puisque la note est du côté positif du spectre, au contraire des autres notes. Antigone (MENA) fut considérée par les réviseur(e)s comme étant la femme la plus sexualisée dans le film, avec une note de 4,3 sur le spectre de la sexualité, toutefois, parce qu'Antigone est considérée comme un caractère principal et habilité, son exploration de sa propre sexualité n'est pas préjudiciable et ajoute une multi dimensionnalité à son récit.

Dans *Anne at 13,000 Feet* (2019), on ne retrouve aucun personnage marquant de femme soit autochtone ou racialisée. La description de Sarah (une blanche) est considérée comme la plus habilitée avec une note de 2,5 et la description de Anne (une blanche) fut interprétée comme étant la plus préjudiciée avec une note moyenne/médiane de 0,1 et la plus racialisée avec une note de 4,7.

Dans *The Body Remembers When the World Broke Open* (2019), on retrouve le récit d'une jeune femme autochtone dans son parcours en tant que personne enceinte. Bien que le récit est merveilleusement raconté, les réviseur(e)s ont interprété la description du personnage principal, Rosie (autochtone) comme étant à la fois préjudicié et sexualisé. Rosie est l'une des deux personnages principaux et a reçu une note de -1,6 sur le spectre judiciaire à habilitant et une note de 3,4 sur le spectre de la sexualité, avec 75% des réviseur(e)s interprétant cette description comme étant préjudiciable au public et/ou comme contribuant aux stéréotypes préjudiciables concernant les femmes autochtones. La représentation la plus habilitée parmi les femmes du film est celle de Sophie (une

noire) qui est une travailleuse communautaire et une soignante et est seulement présente à la fin du film. Sophie a reçu une note de 3,1 à l'extrémité du spectre habilitant.

Les différences entre les films et la télévision furent démontrées clairement dans notre analyse de la représentation des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur au sein de l'industrie cinématographique et de la télévision. Tel qu'indiqué par Samora Smallwood, lors de son entrevue avec la revue CanCulture, les caractères pour les personnes de couleur sont habituellement définis par leur relation avec les protagonistes, qui le plus souvent, sont des personnes blanches et par la façon dont elles servent ces protagonistes. (Lopez, 2020).

Descriptions de personnages féminins (femmes et jeunes filles) à la télévision canadienne

Avant de passer aux descriptions quantitatives détaillées dans le tableau 18, nous fournirons des informations concernant les principales constatations de l'étude Ipsos relativement aux auditoires dans les émissions télévisées canadiennes. Selon cette étude, qui est présentée dans l'Appendice D, les femmes estiment qu'elles retrouvent plusieurs émissions qu'elles apprécient et qui sont canadiennes. La télévision canadienne souffre (traduit de l'anglais). (Ipsos, 2023, p.5) de l'absence de budgets, de qualité et d'une représentation diversifiée des raisons principales pour cette évaluation globale.

Bien que similaire aux représentations quantitatives, les représentations qualitatives ont affirmé que « des représentations stéréotypées et préjudiciables de femmes de couleur furent identifiées comme étant décourageantes pour les jeunes filles, normalisant un traitement social défavorisé et la discrimination et altérant les récits » (traduit de l'anglais). Les participant(e)s de l'étude Ipsos ont constaté

que les médias canadiens étaient considérés comme étant complice de l'amnésie culturelle relativement au manque de ou à la mauvaise représentation de femmes autochtones en particulier - et que bien que rare, une représentation authentique a le potentiel d'aider à valider et à reconnaître les expériences de vie uniques de femmes et de jeunes filles de couleur (traduit de l'anglais) (Ipsos, 2023, p.5).

Tableau 18 : représentations les plus habilitantes, les plus préjudiciables et les plus sexualisées de femmes, dans les séries télévisées les plus regardées en anglais, de Fonds des médias du Canada

Séries télévisées les plus regardées en anglais de Fonds des médias du Canada	Nombre de réviseur(e)s	Représentation la plus habileté	Représentation la plus préjudiciée	Représentation la plus sexualisée
<i>Transplant</i> (2019)	6	Magalie Leblanc (blanche)	June Curtis (noir)* Amira Hamed (MENA)	Claire Malone (blanche)
<i>Nurses</i> (2019)	6	Dr. Vanessa Banks (blanche)	Nazneen Khan (asiatique du Sud)*	Grace Knight (blanche)
<i>Cardinal</i> (2019)	6	Lise Delorme (blanche)	Catherine Cardinal (blanche)	Sam Doucette (blanche) Sharlene Winston (blanche)
<i>Departure</i> (2021)	6	Special Agent Ellen Hunter (noire)	Diana Bright (blanche)*	Charlotte Jenson (blanche)
<i>Private Eyes</i> (2021)	6	Angie Everett (blanche)	Zoe Chow (asiatique)	Angie Everett (blanche)
<i>Murdoch Mysteries</i> (2008)	6	Violet Hart (noire)	Dr. Julia Ogden (blanche)	Violet Hart (noire)

*représentation non préjudiciable mais jugée la moins habilitante

Les réviseur(e)s ont été invités à regarder le premier épisode diffusé pendant l'année civile (soit 2019 ou 2021) et le dernier épisode diffusé pendant la même année civile et de coter les personnages selon les trois spectres identiques à ceux des films : premier spectre, préjudiciable à habilitant, deuxième spectre, marginal à central et enfin, le spectre sexualité. La détermination de quelle description de personnage est la plus habilitée, la plus préjudiciée ou la plus sexualisée est faite en fonction de la consistance de la description du personnage. Donc, si dans un épisode, la représentation du personnage est préjudiciable mais dans le prochain épisode, la représentation est habilitante, il s'agit d'une preuve de multi dimensionnalité et ceci n'est pas coté comme étant le plus préjudiciable et la même chose s'applique à la sexualité.

Pour les séries télévisées en anglais de Fonds des médias du Canada en 2019, il est important de noter que lorsque l'on retrouvait des personnages de femmes racialisées, elles étaient parmi les plus préjudiciées ou les moins habilitées. Ceci modifie les représentations visualisées dans les séries télévisées qui composent la liste de Fonds des médias du Canada 2021.

Dans *Transplant* (2019), Magalie Leblanc (blanche) a unanimement été sélectionnée comme le personnage le plus habilité avec une note de 4,1 lors de la première saison, épisode 1 et une note de 3,8 lors de la première saison, épisode 13. Magalie était un personnage central à l'intrigue. June Curtis (noire) et Amira Hamed (MENA) furent sélectionnées comme étant les personnages les moins habilités. La description de June était polarisante et les réviseur(e)s lui ont accordé une note entre 4 et

-2, pour le premier épisode et de 2 à 5 (5 étant la note la plus habilitante) dans l'épisode final. La représentation d'Amira dans *Transplant* a reçu une note de 1,8 à l'extrémité du spectre habilitant pour le premier épisode et une note de 2 pour le dernier épisode.

Dans *Nurses* (2019), Dr. Vanessa Banks (blanche) fut sélectionnée comme étant le personnage le plus habilité malgré le fait qu'elle était un personnage moins central comparativement aux autres femmes dans les épisodes. Dr. Banks fut attribuée une note de 4,3/5 lors de la première saison, épisode 1 et une note de 3,4/5 lors de la première saison, épisode 10. Nazneen Khan (asiatique du Sud), un autre personnage polarisé, a en définitive reçu une note de 0,5/0,5 lors du premier épisode et 1,8/2 pour la dernière épisode, la rendant de façon constante le personnage le moins habilité. Nazneen est la seule femme non blanche dans la distribution et est la seule infirmière qui est explicitement méprisée et qui partage des récits stéréotypés sur sa communauté et son mariage forcé. Le personnage de Grace Knight (blanche) est celui le plus lié à la sexualité avec le scénario influencé par le harcèlement sexuel vécu à son travail.

On ne trouve aucun personnage féminin, soit autochtone ou racialisé dans *Cardinal* (2019) et les représentations étaient généralement perçues comme positives et multi dimensionnelles.

Lors de nos conversations antérieures concernant la révolution contemporaine qui eut lieu au sein de l'industrie cinématographique américaine et qui a radicalement modifié les attentes que les noir(e)s, les autochtones et les personnes de couleur avaient relativement aux décisions de distribution faites pour les personnages principaux dans certains de nos

émissions favorites. Ceci est évident pour les représentations autochtones et racialisées en 2021. Concernant ces représentations, nous partagerons également les réflexions des

réviseur(e)s relativement aux représentations de femmes les plus habilitées et les plus préjudiciées à l'écran.

Tableau 19 : représentations les plus habilitées, les plus préjudiciées et les plus sexualisées de femmes, dans les séries télévisées les plus regardées en français, de Fonds des médias du Canada

Séries télévisées les plus regardées en français de Fonds des médias du Canada	Nombre de réviseur(e)s	Représentation la plus habilitée	Représentation la plus préjudiciée	Représentation la plus sexualisée
<i>Fuguese</i> (2019)	4	Fanny (blanche)	Daisie (autochtone)	Fanny (blanche)
<i>Alerte Amber</i> (2019)	4	Stéphanie (blanche)	Marilou (noire)	Marilou (noire)
<i>District 31</i> (2019)	4	Noélie (blanche)	Amélie (blanche)	-
<i>District 31</i> (2021)	4	Noélie (blanche)	-	-
<i>Les pays d'en haut</i> (2021)	4	Angelique (blanche)	Madame Labelle (blanche)	Aurélie (blanche)
<i>Toute la vie</i> (2021)	4	Tina (blanche)	Zahar (MENA)	Laura (blanche)

La capacité du contenu de l'industrie cinématographique et de la télévision canadienne de contribuer aux préjudices subis par les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur est sous-estimée. Dans notre sondage de l'industrie, nous avons demandé aux créateurs/créatrices, aux artistes, aux scénaristes, aux producteurs/

productrices et aux directeurs/directrices et aux autres professionnels de l'industrie (y compris les haut(e)s dirigeant(e)s de la diffusion, les représentant(e)s syndicaux et autres rôles de soutien) à savoir s'ils/elles pensaient que les représentations à l'écran contribuaient à la violence, au racisme, à la misogynie et au sexisme.

Tableau 20 : je suis convaincu(e) que les représentations de violence contre les femmes noires, autochtones et les autres femmes de couleur, contribuent à désensibiliser le public en général relativement à la violence réelle envers ces groupes.

Source : sondage de Reelworld Industry 2023

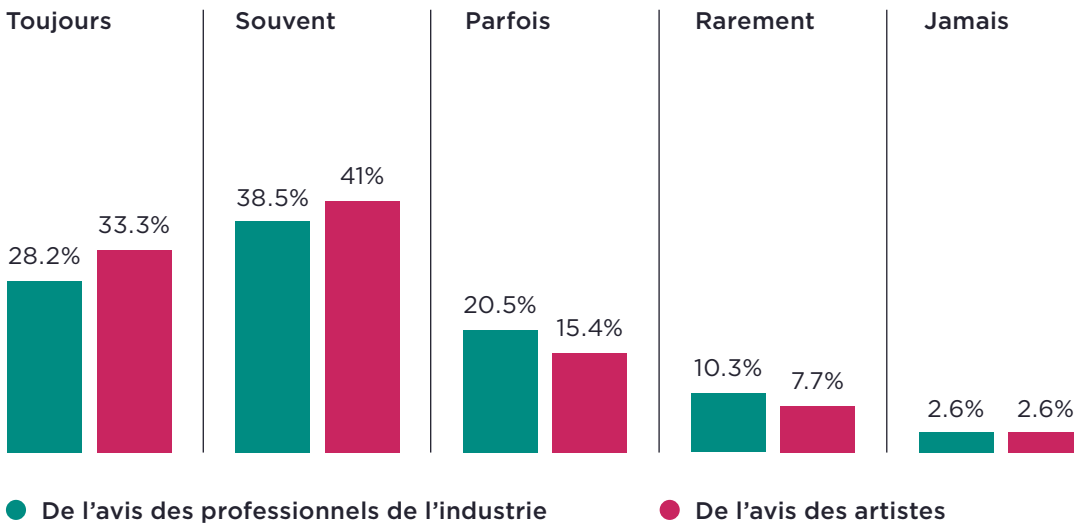
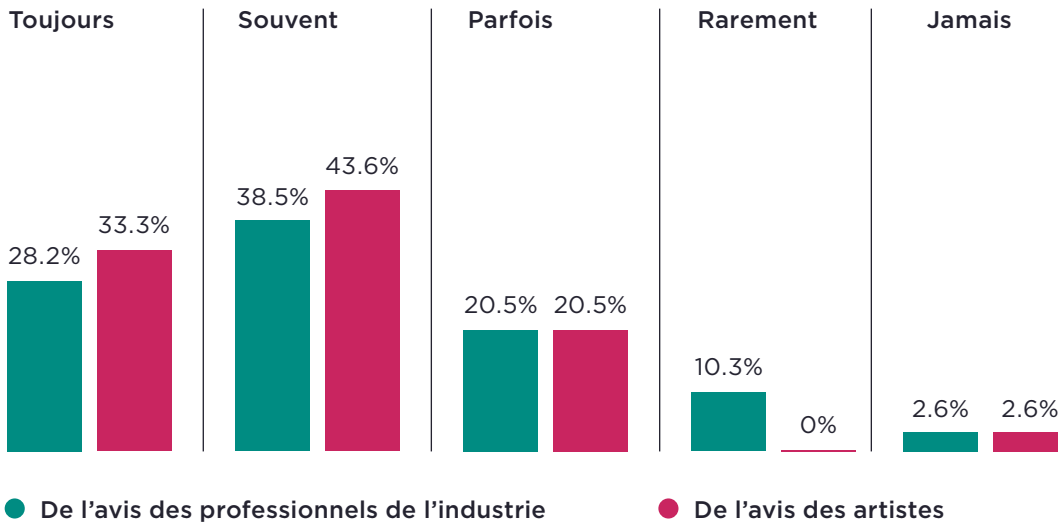


Tableau 21 : je suis convaincu(e) que les représentations des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur sur les écrans canadiens contribuent au sexisme et à la misogynie.

Source : sondage de Reelworld Industry 2023



Les opportunités

Tout n'est pas perdu. Grâce à nos conversations avec les haut dirigeants de la diffusion, les artistes et les membres du public, nous avons également noté des possibilités d'amélioration.

Collecte de données ventilées

Dans le rapport *Être entendu* (2021) du Bureau de l'écran des noirs, ils partagent l'incidence de la façon dont les données sont recueillies pour les programmes et les interventions d'EDI. Le masquage d'inégalités et le soulignement des progrès de femmes blanches dans des positions de pouvoir, comme proxy, visant à satisfaire aux engagements pris envers la diversité.

Au cours de la dernière année, des tentatives ont été faites pour recueillir des données précieuses requises pour examiner la situation de l'industrie cinématographique relativement aux personnes autochtones et racialisées, autant devant la caméra que dans les coulisses. Mais, on constate qu'il existe un manque de compréhension dans les données recueillies, que la race et le genre pour les femmes de couleur ne sont pas deux groupes séparés mais un seul - l'intersection de la race et du genre est la clé de la représentation authentique.

La façon dont les données sont recueillies actuellement, favorise-t-elle l'accès aux femmes de couleur ou entrave-t-elle leur accès ? Actuellement, les leaders de l'industrie recueille des renseignements concernant soit les personnes ou les femmes autochtones ou racialisées - les femmes de couleur appartiennent aux deux groupes mais ont

une expérience nuancée, comparativement aux femmes blanches et aux hommes de couleur et les analyses sont souvent négligées. Les données qui sont recueillies dans ces catégories de genre, de race, d'identité sexuelle et de préférence, ne tiennent pas compte de l'intersectionnalité de tous ces éléments.

Nous recommandons aux institutions de l'industrie de recueillir des données plus détaillées et qui saisissent l'intersectionnalité de façon appropriée, en soulignant les hommes blancs, les femmes blanches, les hommes autochtones et racialisés et les femmes autochtones et racialisées. La quête de la représentation de seulement les femmes et les personnes racialisées, crée des entraves à l'accès et à un aperçu biaisé des progrès. Les femmes de couleur sont souvent ignorées en raison du fait que si elles sont dans la catégorie des femmes, alors les femmes blanches ont plus d'opportunités et si elles sont dans la catégorie des personnes autochtones ou racialisées alors, les hommes ont plus d'opportunités.

Accès au financement

Une incidence directe de la collecte de données incomplètes est sur l'affectation de financement. Il est important de jeter un regard sur les fonds qui sont distribués par Patrimoine Canada, Téléfilm et par les Fonds des médias du Canada, par Ontario créatif, Creative BC et autres organismes, afin d'avoir une mesure exacte de la façon dont les femmes de couleur s'en sortent, relativement aux fonds qui sont distribués aux hommes et aux femmes blanches.

Scénarisation

Dans certains cas, la réalité est la suivante : les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur n'ont pas souvent la liberté d'avoir leur mot à dire relativement aux représentations de femmes qui leur ressemblent et parfois les ripostes ne proviennent pas des créateurs/ créatrices blanches. Elles proviennent d'hommes sur le plateau qui pensent connaître ce qui est pour le mieux.

« il est arrivé une fois ou deux où j'ai proposé quelque chose aux leaders blancs. Ils étaient, à ma grande surprise, réceptifs et j'ai pu réécrire quelque chose à mon goût. Où, j'ai écrit quelque chose et j'ai reçu une riposte négative et alors j'ai expliqué les raisons de mon choix et alors ils étaient convertis : ok c'est tout à fait logique. Disaient-ils Je vais prendre ceci et le porter aux dirigeants et je partagerai leurs commentaires. Encore une fois, exceptionnellement réceptifs et je dois avouer que je n'ai pas souvent ressenti ceci dans les situations racialisées » *(traduit de l'anglais)*

- Créative noire

Une autre occasion perdue mise en évidence suite à nos discussions est qu'il est ok d'être en désaccord avec un(e) scénariste ou un(e) consultant qui est sur place pour offrir une perspective. La discussion qui suit concernant le scénario est aussi importante que la décision qui est finalement prise en ce qui concerne la note :

« Je ne m'attends pas à ce que les gens soient au courant de tout sur la façon dont les autres groupes désirent être perçus. Mais, aussi longtemps qu'ils prennent ces remarques sans être sur la défensive. C'est ce que j'aimerais voir dans une relation de travail. Ce serait super si toutes les personnes étaient au moins réceptives et que même si ceci n'est pas dans leurs intentions, au moins considérer les propos et le temps qu'il faut pour expliquer. Et si jamais ceci se retrouve sur l'écran ce serait super » *(traduit de l'anglais)*

- Créative noire

En plus de l'intersection de la race et du genre lors de la création d'expériences uniques pour les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur – l'âge intersecte également et introduit une autre dynamique. Selon un(e) artiste, le fait de prendre appui sur le rôle de mère sur le plateau aide à créer une représentation plus réfléchie et authentique sur l'écran :

« alors nous ressentons presque que même lorsque l'on nous offre un rôle, qu'ils croient que je peux jouer, je me tais. Me représentant comme une femme plus âgée. Enfin, j'ai moins peur et je ne pense pas que quelque chose cloche. Et, je n'accepte pas le rôle. Où si j'accepte le rôle il y aura probablement des conditions ou assurément des discussions. Si je peux lever la main, quelqu'un est prêt à m'écouter » *(traduit de l'anglais)*

- Artiste autochtone

Lors d’une réunion-débat, Zarqa Nawaz raconte le récit de la façon dont un homme de couleur a écrit un scénario pour un film qui était centré sur lui et son expérience et il utilisait les femmes de couleur comme acolytes sans profondeur, sans attrait sexuel et sans multi dimensionnalité. Le centrage d’un homme de couleur dans un scénario est leur droit et présente l’opportunité d’offrir aux femmes des rôles de scénariste, de créatrices et de productrices exécutives, qui pourront se centrer dans leurs scénarios, comme l’a fait Zarqa.

« Beaucoup de personnes que je connais, qui voient des musulmanes qui portent le hijab et ces gens sont extérieurement religieux et sont hypocrites et ignorent totalement l’humanité. Et je sais qu’il semble que ce devrait être l’inverse mais, si nous montrons les gens tels que nous sommes réellement, ceci fera en sorte que les gens établiront un lien avec nous et seront moins enclins à être racistes car nous ne sommes pas dans cette position dichotomique tout le temps »

(traduit de l’anglais)

- Zarqa Nawaz, créative - Asiatique du Sud

Ceci étant dit, dans le même rapport, la Writers Guild a partagé que le pourcentage de scénaristes appartenant aux communautés sous-représentées et oeuvrant sur les séries de télévision canadiennes, a augmenté de 10% au cours de trois ans, allant de 16% en 2016 à 26% en 2019. (WGC, 2021, p.6).

Précédemment, dans ce rapport, nous avons partagé qu’en 2019, Diggstown est devenu le premier drame canadien à avoir comme personnage principal une femme noire. L’augmentation dans la représentation de scénaristes auprès de la Writers Guild of Canada est en partie le résultat d’une plus grande diversité sur l’écran. De 2018 à 2022, The Porter (2022), Diggstown (2019), Little Bird (2023), et Trickster (2020) ont employé divers scénaristes, permettant d’atténuer les pressions ressenties par les émissions télévisées plus anciennes comme like Kim’s Convenience (2016), qui devaient supporter le poids entier de l’incidence de la diversification sur l’industrie. Le tableau 22 présente les données les plus récentes relativement à la diversité raciale et de genre au sein de la Writers Guild of Canada. Ceci permet de souligner que de nombreux talents diversifiés sont disponibles.

Tableau 22 : taux de diversité raciale et de genre parmi les scénaristes canadiens de la télévision

Source : Rapport relativement à la diversité – 2023 - Writers Guild of Canada

	Femmes	Hommes	Non binaires
Noir(e)s	6.3%	3%	0%
Autochtones	0.8%	1%	0.3%
Personnes de couleur	9.9%	7.1%	1.3%

Préproduction (producteurs/productrices, directeurs/directrices de distribution artistique, agent(e)s)

Une artiste mentionne l'opportunité qu'elle a constaté au niveau de la représentation émergente dans la salle des scénaristes :

« je pense la prochaine révolution devrait se situer parmi les scénaristes. Non seulement les scénaristes mais également la distribution artistique car si la plupart des directeurs/directrices de distribution artistique et les producteurs et les productrices demeurent des Nord-américains blancs, les stéréotypes continueront de se produire, mais, si nous pouvons nous infiltrer comme scénaristes et puis collaborer et si nous pouvons briser les stéréotypes et avoir les directeurs/directrices de distribution artistique nous mettre de l'avant et nous offrir des rôles »
(traduit de l'anglais)

- Artiste d'Amérique latine

On ne saurait trop insister sur l'incidence des décisions de distribution artistique. Dans l'étude Green, Strauss & Johnson (2021), ils ont constaté que les enfants âgés de 9 à 12 ans, à qui l'on demandait comment ils/elles attribueraient les différents rôles, étaient deux fois plus susceptibles d'offrir le rôle de héros/héroïne à un/une acteur/actrice de race blanche (52% comparativement à 19% qui offriraient le rôle à un acteur/une actrice de race noire et 12%

qui offriraient le rôle à un acteur/une actrice asiatique et deux fois plus enclins à sélectionner un acteur/une actrice noir(e) comme étant pauvre. Ceci était le cas indépendamment de la race de l'enfant, par exemple, seulement 16% des enfants noirs offrait le rôle de héros/héroïne à un acteur/une actrice de race noire. Les représentations examinées dans le présent rapport cimentent inconsciemment ce que signifie être pauvre ou être une travailleuse sexuelle ou être une domestique.

De la même façon que le streaming a modifié la dynamique de l'industrie cinématographique canadienne, il en va de même pour le développement et la popularité des séries Web. Lors de l'audition pour son rôle actuel dans *Gay Mean Girls*, l'actrice Robyn Matuto a partagé que le rôle était originalement prévu pour une actrice de l'Asie orientale, de source ethnique des Philippines, mais qu'ils ont changé le rôle pour s'adapter à son identité. Deux conclusions principales ressortent de cet exemple. Premièrement, il est possible que le casting prescriptif ne soit pas toujours nécessaire. Deuxièmement, prétendre qu'une actrice philippine est un personnage de l'Asie orientale ne fait que renforcer le fait que la majorité blanche pense que les personnes de couleurs sont un groupe homogène.

Équité salariale

La Fondation canadienne des femmes (2022) a maintenu son engagement de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui existe au Canada. Dans leur plus récent aperçu des données, ils rapportent que bien que les femmes gagnent 0,89\$ pour chaque dollar que les hommes gagnent, les

femmes racialisées ne gagnent que 59,3% de ce que les hommes gagnent. En 2017, Grace Park de Hawaii Five-O a fait les manchettes lorsque l'actrice américaine-canadienne a quitté l'émission en raison de la disparité dans la rémunération (Haring, 2018).

Même parmi les hauts échelons de créateurs/ créatrices et artistes à Hollywood, il existe des preuves d'importants écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans leur document, *Hollywood Wage Structure and Discrimination*, Sofia Izquierdo Sanchez, John S Heywood et Maria Navarro Paniagua (2022) ont analysé les salaires de 246 artistes mâles et femelles, qui figuraient dans 1 343 films, entre 1980 et 2015 et ont constaté que l'écart de rémunération est demeuré stable pendant plus de 35 ans et que 45% de l'écart de rémunération est imputable à la discrimination. Il est important ici de souligner que nous ne constatons pas seulement un écart de rémunération mais également un écart de rémunération centré sur la race et le genre, qui comprend un écart de rémunération entre les hommes et les femmes des mêmes catégories raciales. Souvent, l'écart de rémunération entre les femmes racialisées et les femmes blanches est plus important que l'écart entre les hommes et les femmes en général – tel qu'illustré ci-dessus et tel qu'indiqué dans une de nos conversations :

« on retrouve également la supposition que lorsque vous êtes une femme noire, donc c'est ok et vous acceptez moins et vous travaillez pour moins. Et on retrouve encore ce sous-entendu – pourquoi devrais-je la payer autant ? Je n'ai pas besoin de la payer autant » *(traduit de l'anglais).*

- Créative noire

Une conséquence de ces écarts de rémunération est l'incidence que ceci a sur les agent(e)s et autres représentant(e)s, désirant les représenter car personne ne désire les prendre en charge si ces personnes leur rapporte moins d'argent.

Lors de notre sondage de l'industrie, nous avons demandé aux sondé(e)s de nous donner un aperçu de leurs perspectives sur les questions d'équité salariale. Leurs commentaires indiquaient généralement les éléments suivants, les artistes conçoivent les femmes noires paires comme gagnant plus d'argent à 19% et conçoivent les femmes autochtones paires comme gagnant moins d'argent à 78,9%. Au sein de l'industrie, les artistes sont reconnus pour discuter de leurs salaires afin de tenir les producteurs/ productrices responsables, mais nous sommes conscients que ces données soulignent les perceptions et non les faits.

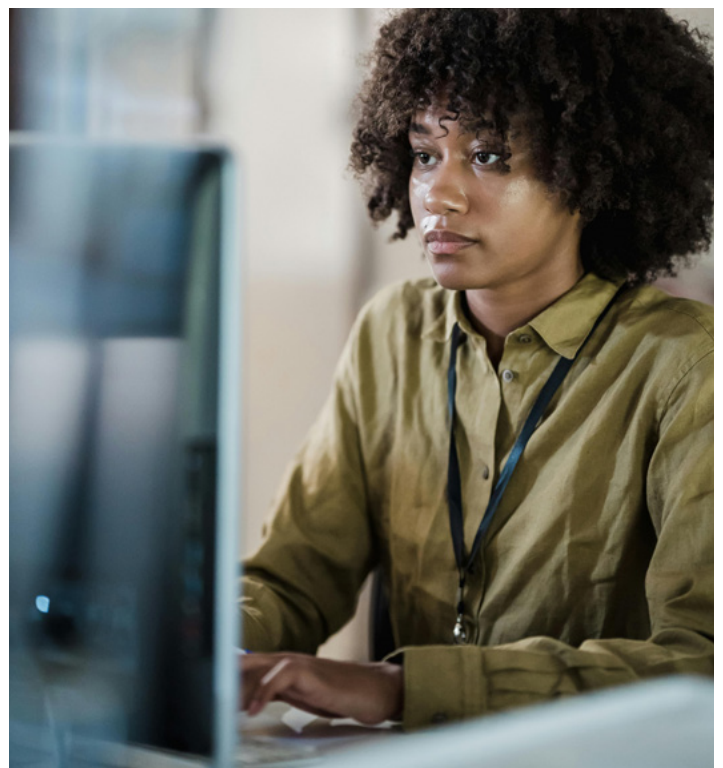
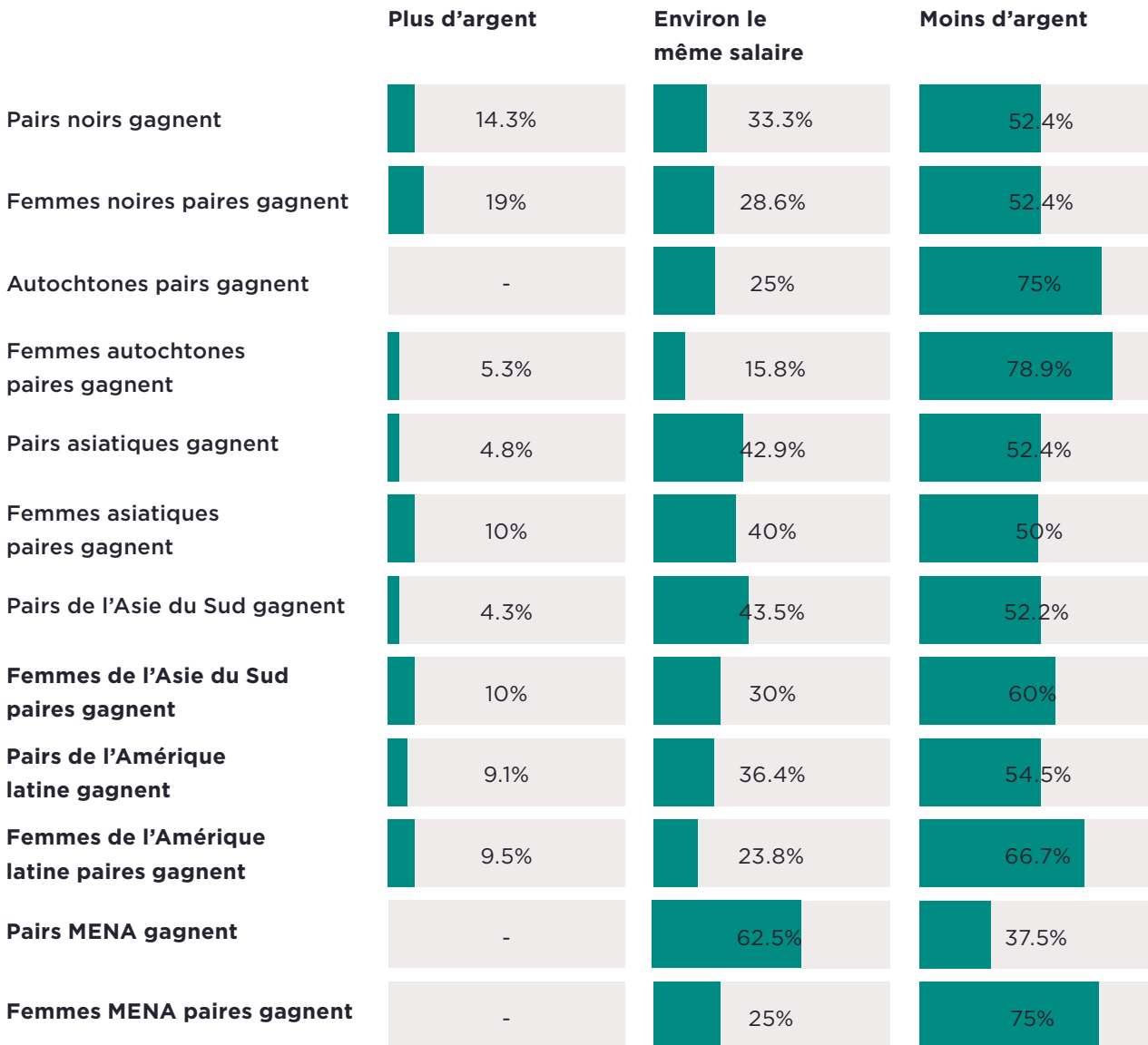


Tableau 23 : Perceptions de l'équité salariale parmi les artistes

Source : sondage de Reelworld Industry 2023



Le plus grand obstacle à l'équité salariale est la transparence. En 2021, l'actrice lauréate de l'Academy Award, Jennifer Lawrence, a partagé avec Vogue qu'il est extrêmement inconfortable de questionner l'équité salariale. Et si on questionne ce qui semble inégal, on vous répond qu'il ne s'agit pas de disparité entre les sexes, mais on ne peut vous dire ce qu'il en

est exactement (traduit de l'anglais), (Smith, 2022). Bien qu'étant conscients de l'utilisation de crédits comme une échappatoire au sein de l'industrie, où les salaires excessifs sont justifiés par les crédits octroyés aux producteurs/productrices, nous avons ici l'opportunité d'assurer que les disparité de salaires entre les artistes soient plus claires et justifiées.

Production: Directors, Actors, On-Set Crew (Hair and Make-up, Costume/Wardrobe, Lighting, Intimacy Coordinators, Dialect Coaches)

Sensitivity Training

Les opportunités qui existent au sein d'une production, d'informer directement de ce qui se produit dans un projet, plus spécifiquement de ce qui se produit sur le plateau. Une opportunité non exploitée que nous avons remarquée, à l'échelle de toutes nos conversations avec les décisionnaires clés, les créateurs/créatrices et les artistes, était le manque de séances de formation obligatoires. Ce que la formation peut accomplir est de définir les attentes selon un format de comportement de norme. Sous la direction d'Erika Kumar, Warner Bros. s'est engagé à mettre en place des programmes de formation de sensibilisation pour leurs équipes. Ceci a permis aux équipes de mieux comprendre ce qui est attendu, plutôt que de recourir à la modification de mauvais comportements, comme ceci se produit sur les plateaux - et souvent après que l'irréparable se soit produit. Dans leur rapport de 2021 Equity and Inclusion, Warner Bros. partage qu'ils « ont demandé à des spécialistes, comme par exemple, la spécialiste en traumatisme racial Dr. Kira Banks et le psychologue John Amaechi, d'animer des ateliers et des séances de formation pour leurs équipes, leurs créateurs/créatrices et pour leurs directeurs/directrices artistiques » (traduit de l'anglais).

Coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité

Très peu d'artistes avec qui nous avons discuté avaient utilisé les coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité par le passé. Ceci indique deux choses : 1) le refus de la production de prévoir un budget pour le e soutien, la direction et le plaidoyer que peuvent offrir ces coordonnateurs/coordonnatrices aux personnes de tous genres et/ou 2) une absence de rôles offrant des coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité aux femmes de certaines catégories raciales.

« une instance voici quelques années où je pense réellement qu'il y aurait dû avoir un conseiller/une conseillère en intimité mais, je n'en savais pas assez pour demander et ce n'était pas une production à gros budget. Je ne pense pas qu'ils auraient accepté. Mais, le personnage que je jouais était impliqué dans scène de sexe consensuel et une scène de sexe non consensuelle. Alors ceci aurait profité à tous » (traduit de l'anglais)

- Artiste noire

« mon projet le plus récent qui avant sur place un coordonnateur/une coordonnatrice d'intimité et nous nous sommes rencontrés sur Zoom mais, l'une des fois où j'étais sur le plateau, le coordonnateur/la coordonnatrice était absent(e). Il ne s'agissait pas d'une scène intensément intime mais, j'étais bien mal à l'aise. Et personne autour de moi pour diriger ou pour indiquer ce qui se passe lors d'une répétition plutôt que lors du tournage et je suis déjà très anxieuse en tant que personne. Alors, c'était horrible... et je pense maintenant que ceci se passera toujours

ainsi, d'un plateau à un autre plateau et que je serai toujours laissée à mes propres moyens » *(traduit de l'anglais)*

- Artiste asiatique

« je pense bien sûr qu'ils/elles sont indispensables. Mais, selon mon expérience, par exemple, si on parle d'un acte sexuel physique violent, le coordonnateur/la coordonnatrice d'intimité est non seulement sur place pour la victime mais également pour l'agresseur. C'est ce qui me surprend car selon mon expérience, ceci semble peu courant et d'après ce que je connais des coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité, je pense qu'ils/elles devraient faire partie du processus » *(traduit de l'anglais)*

- Artiste MENA

Lorsque les artistes ont l'opportunité de travailler avec les coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité, il s'agit souvent d'une très bonne expérience. Ceci est soutenu par les commentaires de nos groupes de discussions ainsi que par les statistiques recueillies lors de notre sondage de l'industrie.

« j'ai travaillé avec un coordinateur/une coordinatrice d'intimité par le passé mais, c'était plutôt pour ma partenaire que pour moi-même car, elle ne portait aucun

vêtement ou était partiellement vêtue. Oui, une très bonne expérience »

(traduit de l'anglais)

- Artiste de l'Amérique latine

« j'ai travaillé avec un coordinateur/une coordinatrice d'intimité par le passé et oui je suis un peu déçu(e) d'écouter les propos des expériences des autres personnes car mon expérience fut extrêmement positive. Et non seulement pour les artistes impliqué(e)s mais également pour le récit car l'équipe avec qui je travaillais était très investie et faisait en sorte que les artistes se sentaient en sécurité et aidait à raconter le récit et toutes les personnes collaboraient étroitement avec le directeur/la directrice et les artistes afin d'assurer que tout fonctionnait bien » *(traduit de l'anglais)*

- Artiste MENA

« j'ai trouvé ça vraiment utile, surtout en termes de me sentir en sécurité. Tout était prévu à l'avance relativement à ce que à quoi ce moment intime devrait ressembler. Ce fut une expérience fantastique. Je n'ai que de bonnes choses à dire en ce qui concerne les coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité »

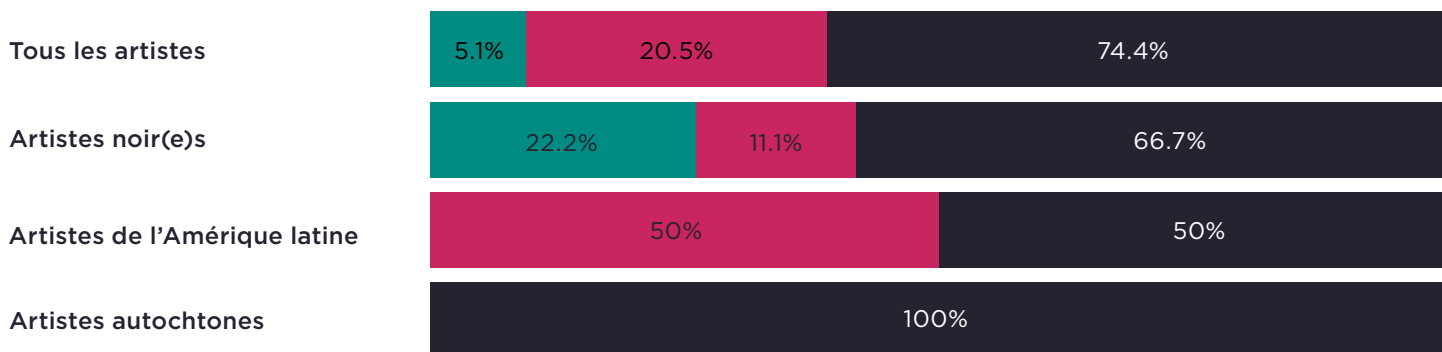
(traduit de l'anglais)

- Artiste de BIPOC

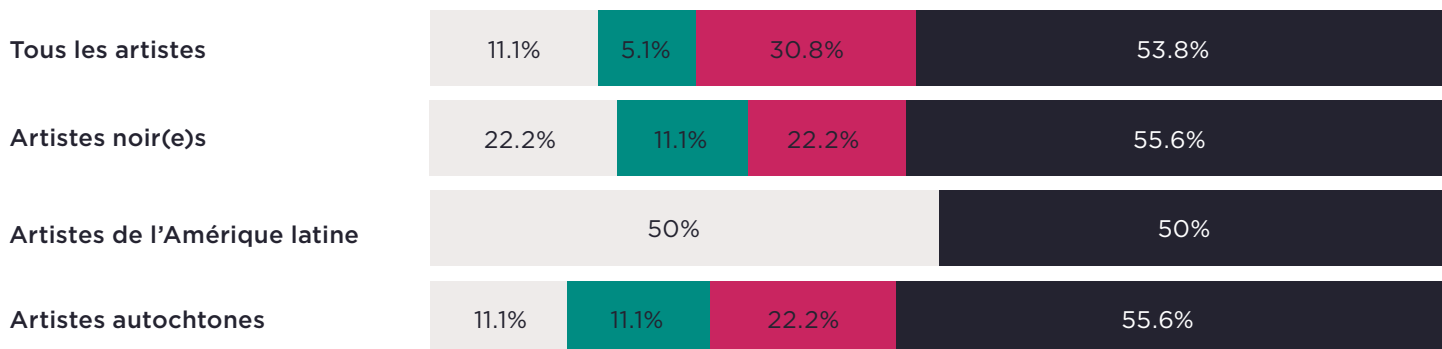
Tableau 24: à quelle fréquence participez-vous à _____ ? (Tous les artistes)

Source : sondage de Reelworld Industry 2023

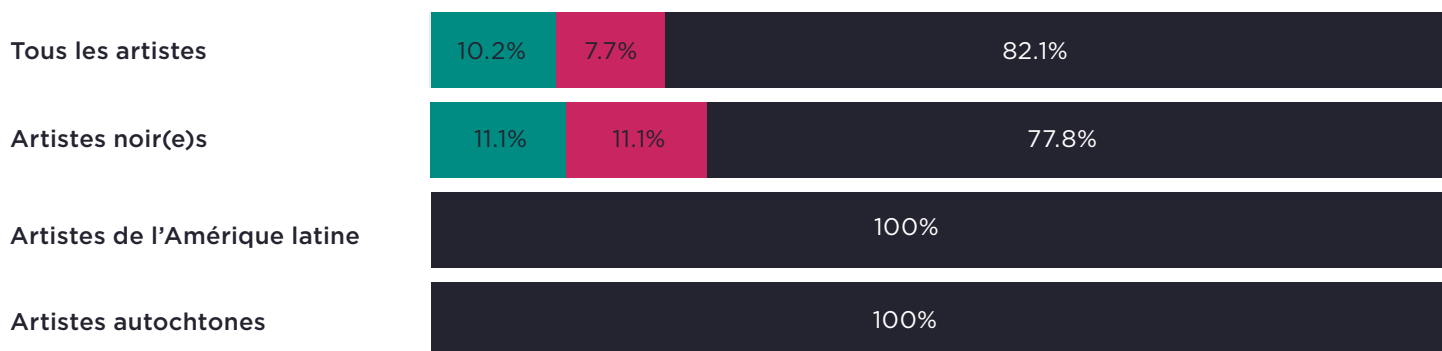
Une scène de sexe pour l'écran



Une scène de baiser romantique pour l'écran



Une scène nue



● Souvent ● Parfois ● Rarement ● Jamais

Tableau 25 : à quelle fréquence dirigez-vous une femmes autochtone ou racialisée dans _____? (Directeurs/Directrices)

Source : sondage de Reelworld Industry 2023

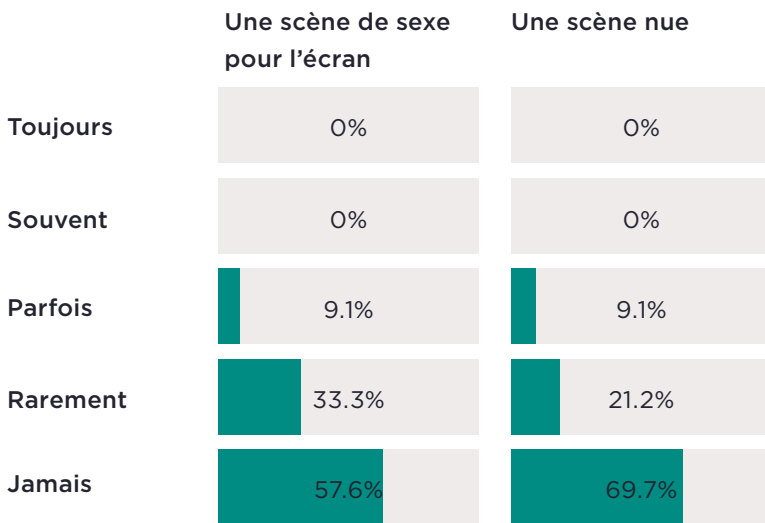


Tableau 26 : utilisation des coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité selon les artistes et directeurs/directrices qui ont fait partie de scènes avec de la nudité ou du sexe

Source : sondage de Reelworld Industry 2023

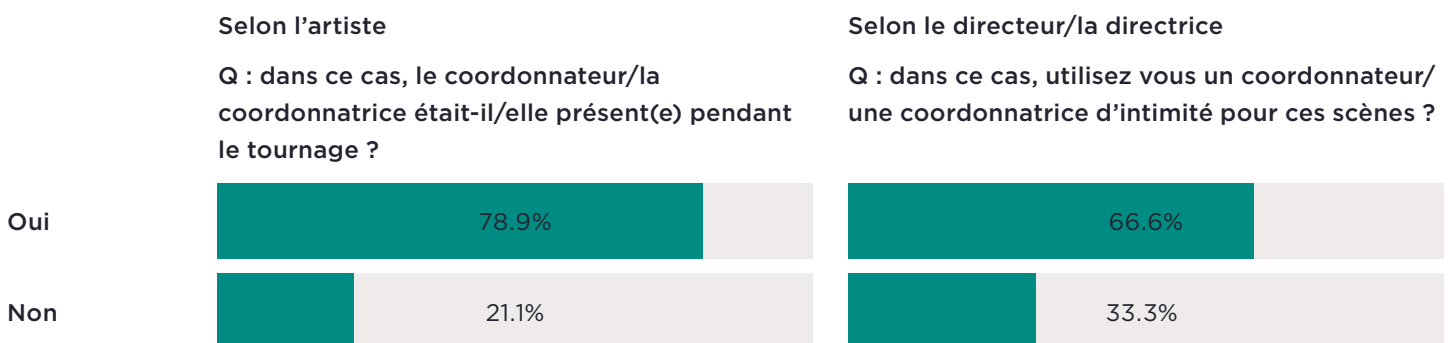
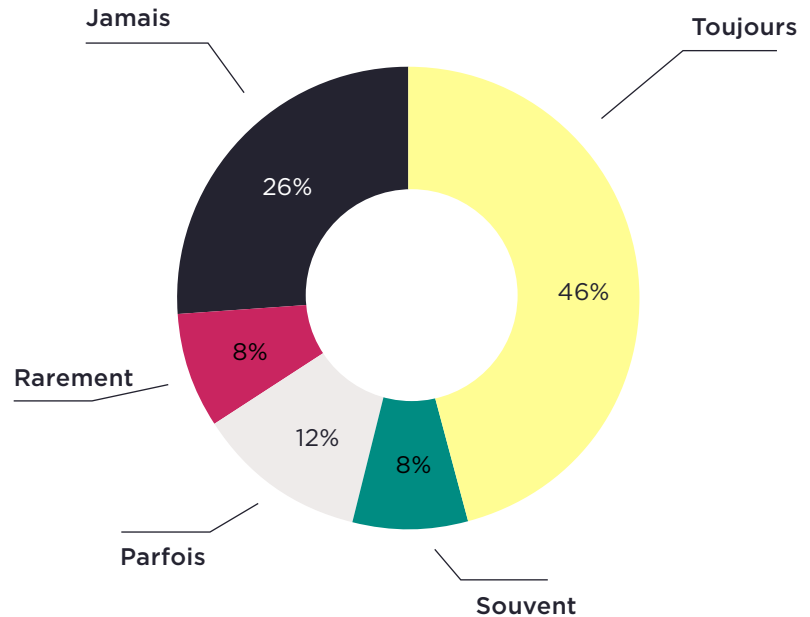


Tableau 27 : utilisation des coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité selon les coordonnateurs/coordonnatrices ont fait partie de scènes avec de la nudité ou du sexe

Source : sondage de Reelworld Industry 2023



L'absence de professionnels bien informés relativement aux traumatismes sur les plateaux, ouvre la voie aux comportements inappropriés, tant au niveau intentionnel que non intentionnel. Afin de mieux comprendre ce qui est possible lorsque l'intimité se produit en l'absence de coordonnateurs/coordonnatrices de l'intimité, nous avons questionné les artistes en ce qui concerne leurs expériences de harcèlement sexuel et de commentaires sexuels inappropriés, sur les plateaux et en production.

Lorsque les créateurs/créatrices furent questionné(e)s relativement à la fréquence de scènes d'intimité sur le plateau et la fréquence de l'utilisation de coordonnateurs/coordonnatrices d'intimité, les nombres furent sensiblement différents.

Cheveux et maquillage

Parce que les femmes noires à la peau foncée sont particulièrement affectées par l'absence de considération pour les teints de peaux et les types de cheveux, celles-ci avaient le plus d'informations à partager, lors de nos groupes de discussions, relativement au manque de diversité en ce qui concerne les le personnel affecté aux cheveux et au maquillage, sur les plateaux canadiens. :

« et il arrivait souvent que ceci était déchirant car mêmes lorsqu'une artiste noire était en tête de la liste d'appel, il n'y avait personne qui pouvait s'occuper de ses cheveux de façon appropriée, ni de son maquillage et autres éléments similaires.

Et j'étais au courant de ce sujet, sur une note plus personnelle, car mes deux filles ont signé un contrat avec une agence de mannequins et neuf fois sur dix, je dois me trouver sur place et intervenir car une autre personne ruinera leurs cheveux et autres éléments essentiels » *(traduit de l'anglais)*

- Créative noire

« je désire que le directeur/la directrice et le producteur/la productrice soient satisfaits, vrai ? Mais ils ont oublié que je suis une artiste noire. Non seulement une artiste noire mais l'actrice femelle et ceci est bien différent. Ces expériences vous changent... ceci est totalement différent pour un mâle comparativement à une femme. Nos cheveux sont notre couronne

et nous en sommes les experts et nous sommes constamment traumatisées dans l'industrie » *(traduit de l'anglais)*

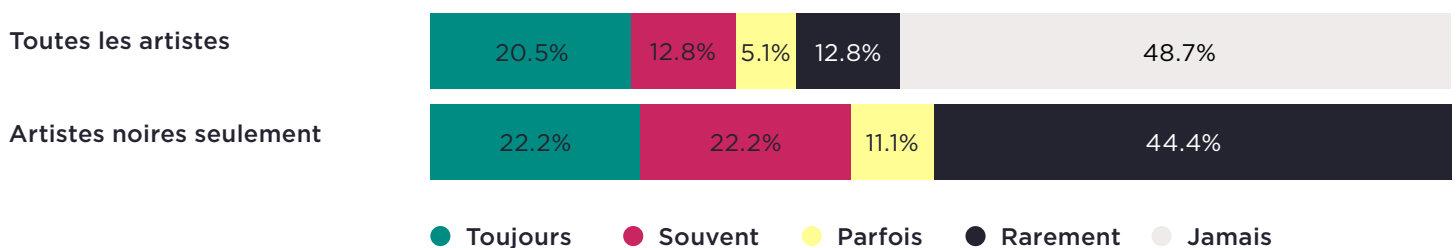
- Artiste noire

« ... et combien d'entre nous doivent s'assurer d'avoir en main notre propre maquillage et nos propres brosses pour les cheveux. Ceci continue encore aujourd'hui car les écoles ne forment pas les personnes en ce qui concerne les cheveux et les teints de peaux des noires. On m'a même demandé si je pouvais amener mon propre fond de teint. Je ne veux pas dépenser de l'argent sur un produit que j'utiliserai une seule fois » *(traduit de l'anglais)*

- Créative noire

Tableau 28 : à quelle fréquence devez-vous amener votre propre maquillage et vos propres produits de soins capillaires sur le plateau ? (artistes)

Source : sondage de Reelworld Industry 2023



Avec 2 sur 3 artistes noires déclarant qu'elles doivent apporter leurs propres maquillage et leurs propres produits de soins capillaires sur le plateau, soit « toujours » ou soit « souvent », ceci est désappointant et inéquitable. Les femmes noires qui se sont plaintes de cette situation, tant parmi les groupes de discussions avec les artistes qu'avec les créatives, ont mentionné le fait que les choses avaient changé mais un regard sur ce qui a été requis pour changer la situation est possiblement aussi embarrassant.

« Une partie de ceci, malheureusement n'était pas simplement un mouvement pour la justice sociale. Il a fallu des vedettes comme Tiffany Haddish, et autres femmes comme elles, interpellant le Canada sur nos méthodes et d'écrire des articles pour Variety et autres revues, leur disant qu'il est abject de travailler sur les plateaux canadiens. Alors il s'agit d'un bon changement » *(traduit de l'anglais)*

- Créative noire

L'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) joue un rôle actif dans la sensibilisation de l'incidence d'application appropriée de maquillage et de produits pour cheveux, sur les plateaux de productions canadiennes. Dans la section diversité, équité, inclusion et appartenance du site Web de l'ACTRA, ils déclarent que les normes de beauté biaisées, qui ont historiquement favorisé les peaux claires, les cheveux droits et les caractéristiques faciaux, avec une proximité à la blancheur, sont intrinsèquement anti-Noirs et ont entraîné une réalité où les noire(e)s, les autochtones et les autres personnes de couleur (BIPOC) dans le contexte de l'industrie

cinématographique, reçoivent rarement un traitement équitable relativement aux cheveux et au maquillage » (traduit de l'anglais). (ACTRA, 2023).

En 2023, l'ACTRA est parvenu à un règlement avec l'Association canadienne de producteurs médiatiques (ACPM), au niveau de leur griefs concernant les cheveux et le maquillage. Les conditions du règlement comprenaient l'inclusion de cinq jours complets de pré-négociation relativement aux questions de cheveux et de maquillage, avant le renouvellement du Independent Production Agreement (IPA), la création d'une norme établie pour les produits et les équipements pour les professionnels du maquillage et des cheveux ; un outil qui permettra aux producteurs/productrices de déterminer les compétences et les qualifications requises pour les artistes BIPOC et une campagne visant à informer les artistes de leurs droits sur les plateaux. L'ACTRA a déclaré que cette entente assurera suffisamment de temps est alloué pour trouver des solutions collaboratives qui favorisent un changement systématique sur lesplateaux (ACTRA, 2023).

Bien que cette question ait plus souvent une incidence sur les femmes noires et les affectent de façon plus nocive, la réalité est que le racisme

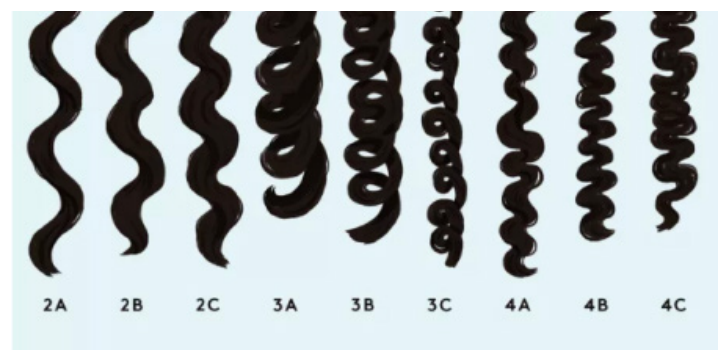


Figure 3. Tableau de types de cheveux

qui est exercé sur les femmes noires pour leurs cheveux est préjudiciable au système en entier. En fait, les É.U. ont adopté une loi qui protège les personnes noires contre la discrimination perpétrée envers les types de cheveux.

La Loi C.R.O.W.N (Creating an Open and Respectful World for Natural Hair) fut créée en 2019 par Dove et la CROWN Coalition, en partenariat avec la sénatrice Holly J. Mitchell de la Californie à l'époque, pour protéger contre la discrimination liée aux cheveux et à la race, en offrant une protection obligatoire aux cheveux et aux styles de cheveux comme les tresses, les mèches, les torsades et les noeuds, sur les lieux du travail et dans les écoles publiques. (TheCrownAct.com, 2022).

Bien qu'une législation ou une protection similaire n'existe pas pour les personnes noires au Canada, ceci ne signifie pas que des préjudices et les disqualifications ne se produisent pas, tel comme démontré ci-dessus.

Assistant(e)s aux dialectes

Bien que notre étude ne focalise pas sur les assistant(e)s aux dialectes, ceci a souvent été soulevé comme un aspect des représentations préoccupantes des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur au Canada. L'absence de recherche autour des assistant(e)s pour les accents et les dialectes et leur utilisation sur les plateaux, est le sujet d'un nouveau sous-comité de l'ACTRA, codirigé par Mladen Obradović. Obradović partage que les accents des artistes sont soit stéréotypés ou fétichisés, ou les deux. « Nous devons être reconnues en tant qu'artistes qui ont plus à offrir que leurs accents et être acceptées comme une représentation exacte de ce que le Canada parle. Rien ne changera jusqu'à ce

que les gardiens de l'industrie (directeurs/directrices, scénaristes, agent(e)s) soient adéquatement sensibilisés relativement à la diversité et assez courageux/courageuses pour créer des personnages qui s'expriment comme nous » (traduit de l'anglais).

Les accents font partie du débat en cours relativement aux représentations dans les films et à la télévision. Les récentes données de recensement suggèrent que l'industrie rate une occasion, avec 12,7% (et croissant) de la population canadienne parlant une langue autre que le français ou l'anglais à la maison et un canadien sur quatre (9 millions de personnes) qui ont une langue maternelle autre que le français ou l'anglais (Statistique Canada, 2022). Au coeur du présent débat est la question suivante, est-il acceptable pour les anglophones de jouer sur scène avec l'accent d'une autre nationalité, d'une drôle de façon (Sigee 2020). Il est entendu que les accents peuvent être moralement problématiques (on n'a qu'à penser au caractère Apu Nahasapeemapetilon dans la série The Simpsons, ou Consuela dans Family Guy, où l'accent est la farce).

En résumé, une conclusion clé et de haut niveau de la présente étude est qu'il est inapproprié de présumer que les personnes de couleur ne nécessiteront pas des assistant(e)s aux dialectes pour les accents. Tous les accents exigent des nuances particulières et non seulement les accents de l'Amérique du Nord et de l'Europe occidentale.

Les participantes à l'étude avaient une expérience limitée avec les assistant(e)s aux dialectes. Toutefois, plusieurs participantes ont mentionné avoir été invitées à parler avec un accent avec lequel elles étaient mal à l'aise.

« Il s'agit d'une chose qui m'enrageait. Ok, je devais travailler avec un(e) assistant(e) aux dialectes. Je jouais le rôle d'une femme égyptienne et ma famille avait un accent. Je connais cet accent stupide car je l'avais déjà interprété par le passé. Pardon, j'avais déjà interprété cet accent tout au long de ma vie. Ils me demandent de travailler avec un(e) assistant(e) aux accents qui est anglophone canadien(ne). Donc, pendant certaines parties du film, je dois suivre ses instructions d'accent et ses instructions sont fausses. »

- Artiste MENA

« Et l'un(e) de mes amis qui est un(e) assistant(e) aux dialectes (et) qui est un/une artiste chinois(e), lorsqu'il/elle utilise son accent normal et on lui dit, « oh, c'est trop stéréotypé, trop prononcé ». Et entretemps, lorsqu'on demande des accents légers, j'écoute et l'accent est non-existant et je trouve que les assistant(e)s aux accents ne sont pas dignes de ce nom et ceci n'existe pas. Il s'agit plutôt d'expériences de vie mais un accent léger se traduit comme étant cool. Ils veulent des accents mais ils veulent que ce soit acceptable de façon cool »

(traduit de l'anglais).

- Artiste asiatique

Dissémination (distribution et marketing)

Lors de nos conversations avec les femmes, nous n'avons pas posé des questions spécifiques concernant la distribution et le marketing mais, les budgets promotionnels ont souvent été le sujet de la conversation.

Les femmes ont partagé qu'on retrouve plus de – spécifiquement post 2020 – femmes autochtones et racialisées en charge de productions, mais elles ne sont pas connues :

« initialement, même avant la COVID, j'avais beaucoup d'amies qui étaient des femmes de couleur et leur propositions étaient considérées, mais on ne trouvait aucun budget de marketing et alors personne ne connaissant votre film ou votre projet télévisé. Personne ne le regardait et ils étaient alors annulés » (traduit de l'anglais)

- Créative asiatique

En plus des présomptions que les créatives sont supposées comprendre les processus et demander toujours les bonnes choses (par exemple un budget de marketing), il y a le défi auquel les créatives doivent faire face, c'est-à-dire combien demander :

« Par exemple, encore une fois avec Téléfilm, si nous devons scénariser un plan de distribution pour un film, ALLO ! nous ne sommes pas des distributrices. Je pense que leur point est de vous pousser à avoir des conversations avec les distributeurs/ distributrices et de tenter d'établir un plan et de comprendre la mécanique de la façon dont ceci fonctionne. C'est beaucoup demander à une réalisatrice de comprendre la distribution, les données et la façon dont ceci se traduit dans un film. Enfin, je suis possiblement naïve lorsque je dis tout ceci » (traduit de l'anglais)

- Créative MENA

Réception (perception de l'auditoire relativement aux personnages de femmes et de jeunes filles autochtones et racialisées)

La télévision est reconnue comme étant conservatrice. Même lorsque des tentatives sont faites pour participer à la révolution en cours, visant à créer un contenu qui reflète un auditoire non blanc et non mâle, la télévision a tendance à procéder de façon limitée. Une créative de l'un de nos groupes de discussions a partagé :

« Du point de vue créatif, je pense qu'un récit bien homogène fut raconté suite à l'incident de George Floyd et les quatre amies des émissions noires. Et maintenant, 2 ans plus tard, la majorité de ces émissions sont annulées. Alors l'autre chose qui s'est produite est qu'il n'y avait pas une grande variété. Tout le monde avait accepté un unique type de concept. Mais le côté positif est, je pense que les gens peuvent maintenant pénétrer dans des salles où ils n'étaient pas admis avant le mouvement et le changement au niveau exécutif et je n'ai jamais rien vu obtenir le OK sauf pour le Book of Negros, sur lequel j'avais travaillé »
(traduit de l'anglais)

- Créative noire

Lors de rencontres d'un autre groupe de discussions, nous avons appris que les créatives

étaient forcés à faire leur présentation dans un cadre spécifique et qu'une grande partie du récit était perdue dans ce cadre.

« En termes de télévision, vous finissez par raconter des récits qui régurgitent simplement ce qui a déjà été présenté. Et ceci est un grand manque de la part de l'industrie de la télévision car, si vous ne suivez pas une certaine procédure, personne ne veut en entendre parler. Alors, le seul fait de tenter d'intégrer votre récit dans ce cadre conduit essentiellement à la perte de l'essence même du récit. En tentant de monter ça en épingle et de raconter quelque chose que vous ne désirez pas raconter » *(traduit de l'anglais)*

- Créative MENA

Bien que Netflix ait ouvert la voie avec le streaming en 2010, ce n'est pas avant la pandémie que les canadiens ont commencé à utiliser les plateformes de streaming comme une alternative à la télévision câblée. L'arrivée du streaming a entraîné une plus grande diversité tant à l'écran qu'en dehors de l'écran, possiblement parce que ces services sont plus aptes à offrir une diffusion ciblée à des auditoires plus restreints que la télévision traditionnelle (Habilo Médias, 2022).

Les espoirs et les rêves des auditoires relativement aux industries canadiennes des films et de la télévision sont articulés à travers les études d'analyses de contenu d'Ipsos.

Discussions et recommandations

Afin de donner un sens aux conclusions, il est important de les rattacher au contextes des réalités canadiennes.

Enfin, les représentations médiatiques expliquent aux auditoires tout ce qui nous concerne et les représentations, qu'elles soient négatives ou positives, ont des incidences qui établissent des associations positives ou négatives avec les groupes de personnes impliquées. Au sein d'un pays où les gens désirent réellement apprendre les uns des autres, pourquoi toujours leur fournir le même récit maintes et maintes fois ? Une fois que les stéréotypes sont ancrés dans les personnes – plus spécifiquement lorsque la croyance est inconsciente – le biais de confirmation complique la tâche de remettre ces croyances en question (Corbin, 2017). Par le biais de la répétition, même un âne peut apprendre (Shaheen, 2003). Les industries du cinéma ont utilisé la répétition afin de communiquer des idéologies négatives aux canadiens. Les croyances à l'égard de ce qu'est le féminisme, de ce que les réfugié(e)s devraient avoir l'air et de la déviance sexuelle des femmes noires, asiatiques et de l'Amérique latine, proviennent toutes de stéréotypes qui se sont répétées par l'entremise de représentations au sein de l'industrie cinématographique et de la télévision canadienne.

Le présent rapport présente les conclusions clés de l'étude de recherche menée et nos conclusions indiquent de manière écrasante qu'il existe un besoin pour les décideurs

de reconnaître que les femmes créatives et les femmes artistes appartenant aux groupes sousreprésentés comprennent et peuvent effectivement parler de leurs propres visions respectives du monde. Ce qui est nécessaire est pour les personnes en charge de les croire et de les habiliter.

De façon distincte mais connexe est l'importance de considérer les femmes créatives et les femmes artistes appartenant aux groupes sous-représentés comme une ressource précieuse, plus spécifiquement, lorsqu'elles fournissent une perspective qui est essentielle à la création de personnages authentiques. À cette fin, il est important de développer une sensibilisation relativement aux questions que vous devriez poser, avec qui et quand les conversations devraient s'effectuer et de reconnaître les besoins uniques des femmes artistes appartenant à ces groupes sous-représentés.

Une nouvelle observation des résultats de nos travaux est l'absence de diversité au sein des directeurs/directrices de casting, des agent(e)s et des gestionnaires et la façon dont ceci empêche de tirer parti de l'incorporation de l'authenticité et des nuances dans la création et la représentation de personnages féminins noires, autochtones et autres femmes de couleur, offrant un ensemble plus diversifié de professionnelles dans ces rôles. L'initiative de plaidoyer peut débiter à toutes les étapes du cycle du talent à l'écran, allant du financement

à la scénarisation, à la préproduction et au-delà.

Malheureusement, alors que les plateaux et les salles de production continuent d'être des endroits préjudiciables, il est recommandé aux leaders de mettre en oeuvre des approches qui tiennent compte des traumatismes, allant du développement du contenu, à la création et à la production. Ceci implique que non seulement les équipes doivent être plus diversifiées au niveau du genre et de la race mais que ces gens doivent également investir dans la formation afin de soutenir les personnes qui surmontent des traumatismes.

Afin de ne pas diminuer l'intersectionnalité qui est au coeur de la mission de la présente étude, il est important de discuter de l'absence de certaines intersectionnalités dans le présent rapport. Le rapport n'a pas abordé la représentation (ou son absence) de femmes transgenres ou nonbinaires. Nous pensons qu'il se trouve une opportunité d'effectuer plus de recherches qui examineront la façon dont ces représentations évoluent, y compris les impacts et les opportunités qui surgissent en conséquence. La bonne nouvelle est qu'avec les séries Web comme la série de CBC Gem « Sort of » (2021), ces rôles existent et présentent des femmes noires, autochtones et autres femmes de couleur dans un rôle principal ou secondaire.



Appendices

Appendice A : guide pour les entrevues de répondant(e)s clés

Avis de non-responsabilité lors de l'enregistrement

Je ferai un enregistrement vidéo de cette entrevue pour notre projet de recherche et pour l'établissement de lignes directrices du Protocole de l'industrie. Cette vidéo sera sauvegardée pendant six mois et retranscrite de façon à préserver votre anonymat. Si en date du 14 septembre, 2022, nous identifions une partie quelconque de la vidéo que nous désirons publier ou désirons l'utiliser d'un façon publique, nous ferons une demande d'obtention de consentement écrit, avant la publication ou l'utilisation. La poursuite de la présente entrevue est une forme de consentement à l'enregistrement.

Dans la présente entrevue, nous tentons d'acquérir une compréhension du processus de prise de décision dans l'élaboration du contenu, allant de l'idée originale, directement à la production. Nous débutons avec le haut niveau afin de mieux comprendre la structure de l'industrie et le processus de prise de décision qui entoure la validation (le feu vert) du contenu d'un projet.

Individu/Industrie – les répondant(e)s clés doivent se situer au sein de l'industrie

1. Parlez-nous de votre parcours de carrière. Comment êtes-vous parvenu où vous en êtes aujourd'hui ?
2. De quelle façon pensez-vous avoir une influence ou avoir influencé l'industrie cinématographique canadienne ?
3. Pouvez-vous quantifier la réussite ou le succès au sein de l'industrie (par exemple, des prix, les personnes dans l'auditoire, les chiffres au box-office.) ?

Développement des personnage ou de l'auditoire – nous devons établir un consensus parmi les répondant(e)s clés concernant certains connaissances centrales

4. Pouvez-vous me donner un exemple de quelques personnages/caractères importants sur lesquels vous avez travaillé pendant votre carrière et pourquoi ils/elles étaient importants ?

5. Conviez-vous qu'au Canada, les auditoires dynamisent et habilitent le contenu ?
6. Que pensez-vous que les auditoires canadiens recherchent ?
7. Dans quelle mesure les auditoires habilitent-ils le développement d'un personnage ? De quelles façons ceci a-t-il été changé avec l'invention et la vaste utilisation des médias sociaux ?

Diversité – la compréhension de la définition actuelle de la diversité au sein de l'industrie est très importante pour parvenir à un changement réel

8. Donnez-nous un exemple d'une émission canadienne comportant des personnages bien développés. Ces personnages comprennent-ils des femmes de couleur ?
9. Dans l'affirmative, qui a créé et/ou qui dirige cette émission ? Dans la négative, pourquoi pensez-vous qu'on retrouve une absence de personnages qui sont des femmes de couleur au Canada ?
10. Êtes-vous conscient(e) de stéréotypes préjudiciables de femmes noires ? De femmes asiatiques ? De femmes autochtones ? Pouvez-vous donner des exemples à savoir dans quelles circonstances ces stéréotypes prennent vie sur l'écran ?
11. Que signifie la diversité pour vous ? Ceci est-il reflété dans la distribution du dernier film ou émission télévisée sur laquelle vous avez travaillé ?

Appendice B : guide pour les entrevues de groupes de discussions - artistes

Questions pour artistes lors des groupes de discussions :

1. Pouvez-vous identifier certains changements positifs qui se sont produits par le passé et qui ont permis d'améliorer l'authenticité des récits concernant les femmes racialisées ? Quelle est l'ampleur de votre autorité relativement au récit que vous contribuez à créer ?
2. Pouvez-vous vous rappeler des émissions ou des films canadiens qui dépeignent les femmes racialisées de façon authentique ? Ou ce qui rend ces émissions ou ces récits authentiques ?
3. Quel est votre auditoire ciblé avec vos récits ? Quand vous vous mettez dans la peau de vos personnages, quel public/auditoire imaginez-vous ?
4. Sur quoi vous basez-vous pour décider des rôles que vous assumez ? Avez-vous des consignes pour votre équipe relativement aux rôles pour lesquels vous ne désirez pas auditionner ?
5. Quelle est l'ampleur de votre autorité relativement au façonnement des personnages/rôles que vous assumez ?

6. Lors de votre dernier projet, vous êtes-vous sentie reconnue et appréciée par les décideurs relativement à vos valeurs de femmes racialisée appartenant à la communauté en question que vous interprétiez ?
 7. Avez-vous travaillé avec un assistant/une assistante aux dialectes ? Fut-il présumé que vous sauriez comment jouer le rôle d'une personne qui vous ressemble mais avec laquelle vous n'êtes pas familière et ne connaissez pas leurs expériences de vie. Fut-il présumé que vous pourriez parler une certaine langue en raison de vos attributs physiques ?
 8. Avez-vous travaillé avec un coordonnateur/une coordonnatrice d'intimité lors de l'un de vos projets ? Dans l'affirmative, ceci vous-s-t-il aidé ?
- b. Question de sondage : de quelle façon ceci permet-il une incidence et un changement positifs ?
2. Quelle est l'ampleur de votre autorité relativement aux récits que vous contribuez à créer ?
 - a. Question de sondage : ceci signifie que vous vous sentez habilitée et que vous avez l'autorité d'effectuer des changements. Vous sentez-vous habilitée dans ce sens ?
 3. Pouvez-vous vous rappeler des émissions ou des films canadiens qui dépeignent les femmes racialisées de façon authentique ? Ou ce qui rend ces émissions ou ces récits authentiques ?
 4. Quel est votre auditoire ciblé avec vos récits ?
 - a. Question de sondage : pouvez-vous décrire la personne que vous avez en tête lorsque vous créez un personnage.
 5. Lors de votre dernier projet, vous êtes-vous sentie reconnue et appréciée par les décideurs relativement à vos valeurs de femmes racialisée appartenant à la communauté en question que vous interprétiez ?
 - a. Question de sondage : de quelle façon cette valeur fut-elle démontrée ?
 6. Pouvez-vous Identifier certains des obstacles auxquels vous avez dû faire face pour faire entendre votre voix et vos valeurs dans le processus de développement. Ces obstacles sont-ils spécifiques à votre province/race/genre ?
 - a. Question de sondage selon la réponse

Appendice C : guide pour les entrevues de groupes de discussions – créatifs/créatives

Questions pour producteurs/productrices, directeurs/directrices et scénaristes :

1. Pouvez-vous identifier certains changements positifs qui se sont produits par le passé et qui ont permis d'améliorer l'authenticité des récits concernant les femmes racialisées ?
 - a. Question de sondage : dans l'affirmative, pouvez-vous m'en parler ?

7. Des données fondées sur l'auditoire/le public font-elles surface lors des étapes de prises de décision de votre processus créatif ? Des données fondées sur l'auditoire/le public, vous ont-elles été présentées afin de changer la direction d'un projet ?
8. Avez-vous jamais rencontré un/une spécialiste en DEI sur le plateau ? Avez-vous déjà dû avoir une conversation relativement au contenu que vous avez créé, avec une personne qui a un mandat en DEI. Dans l'affirmative, cette conversation fut-elle utile à votre travail ? Qu'est-ce qui est généralement impliqué dans le mandat de travail de cette personne ?

Appendice D : étude de l'auditoire menée par Ipsos



Appendice E : statistiques concernant la diversité au sein de l'industrie cinématographique canadienne

Tableau 34 : taux de diversité ethnique (raciale) parmi les directrices/directeurs canadiens

Source : recensement 2023 de la Guilde canadienne des réalisateurs

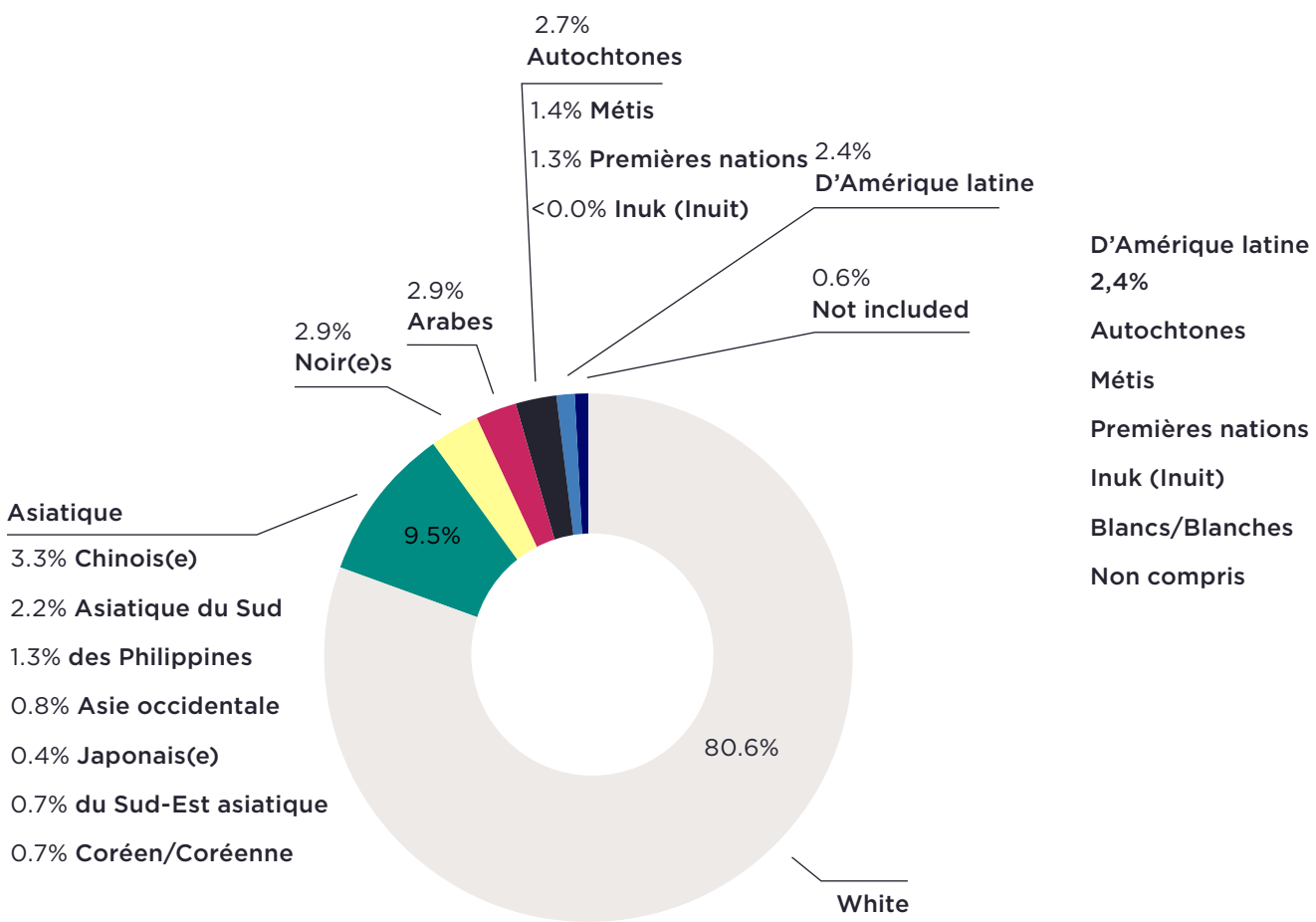


Table 35: taux de diversité du genre parmi les directrices/directeurs canadiens

Source : recensement 2022 de la Guilde canadienne des réalisateurs

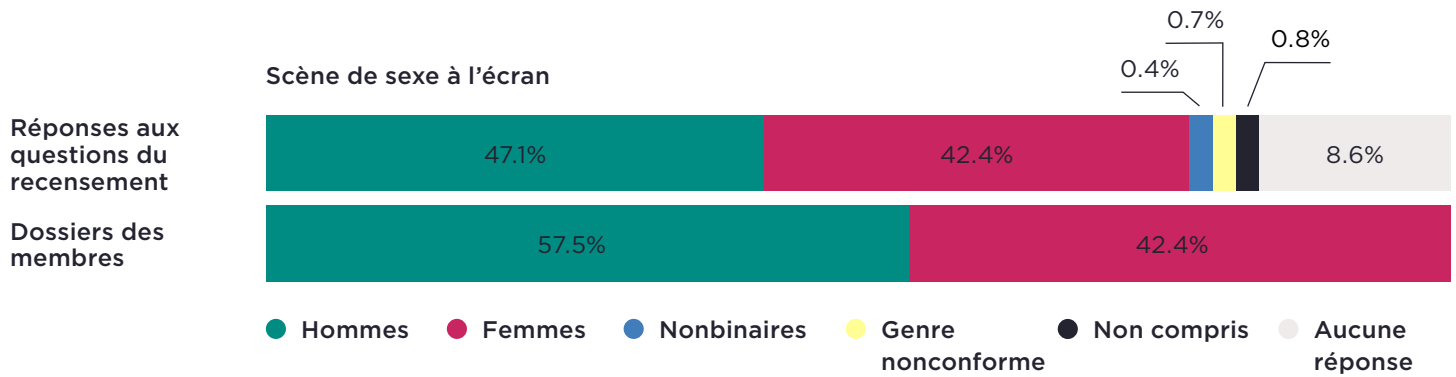
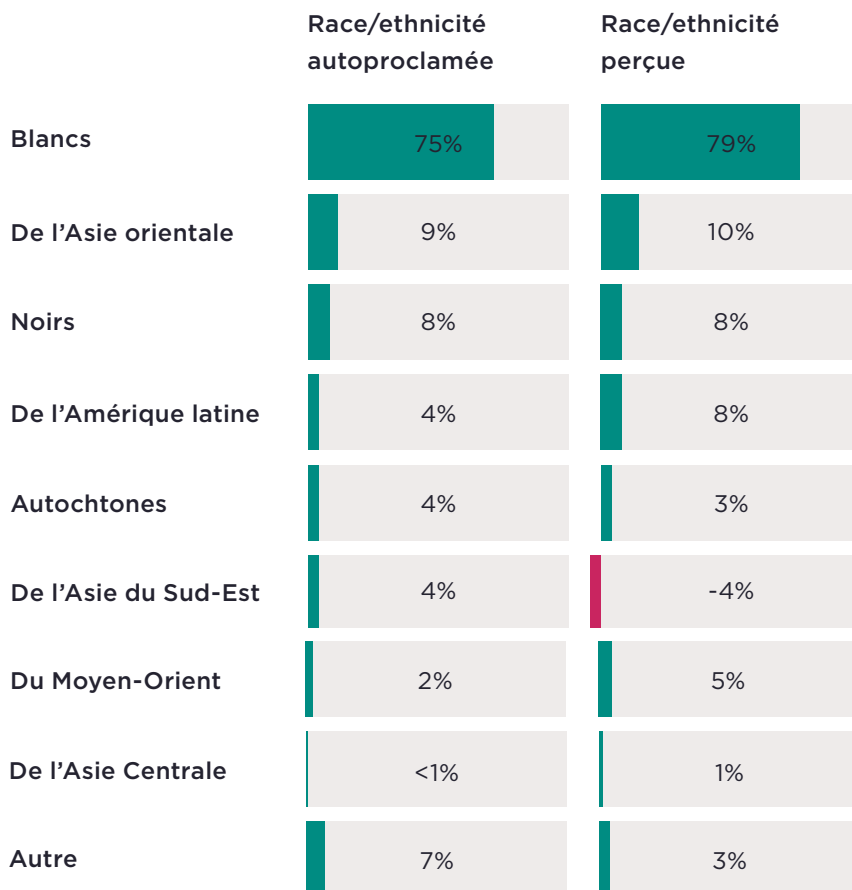


Tableau 36 : taux de diversité raciale parmi les artistes canadiens

Source : recensement 2021 des membres de l'ACTRA



Références

L'Académie canadienne du cinéma et de la télévision. 2023. Academy Membership. Consulté le 1e avril, 2023 : <https://academie.ca>

ACTRA. 2023. « ACTRA's fight for hair and makeup equity ». Consulté le 1e avril, 2023 : <https://www.actra.ca/deib/hmu/>

Belshaw, J., Nickel, S. and Horton, S. n.d. *Chapitre 10 Experiences of Indigenous Women Under Settler Colonialism* in « Histories of Indigenous Peoples and Canada ». Université Thompson Rivers. Pressbooks.

Bigelow, T., Bogossian, A., Nguyen, D., and Wangui, K. 2020. #OscarsSoWhite. #MoveMe : A Guide to Social Movements & Social Media. Berkeley HAAS.

Blake, M. 2022. « Sexism on set made Sarah Polley 'squirm' » So she made a film by a new set of rules ». Los Angeles Times. Consulté le 1e avril, 2023 : <https://www.latimes.com/entertainment-arts/movies/story/2022-12-22/sarah-polleywomen-talking>

Presse canadienne. 2022. « Canada failing Black, Indigenous prisoners as overrepresentation persists ». Nouvelles de CBC. Consulté le 1e mars, 2023 : <https://www.cbc.ca/news/politics/canada-black-indigenous-prisoners-overrepresentation-1.6636962>

Fondation canadienne des femmes. 2022.

« L'Écart de rémunération ». Fondation canadienne des femmes. Consulté le 1e avril, 2023 : <https://canadianwomen.org/the-facts/thegender-pay-gap/>

Corbin, C. M. 2017. « Terrorists Are Always Muslim but Never White : At the Intersection of Critical Race Theory and Propaganda ». *Fordham Law Review* 86:2. Consulté le 1e avril, 2023 : <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5437&context=flr>

Febbraro, J.J. 2023. « Fracturing White Feminism: Race, Nation, and Representation at the National Film Board's New Initiatives in Film Program at Studio D ». Université de Toronto – Thèse de doctorat. Consulté le 1e avril, 2023 : <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/126874>

Green, M.M., Strauss, A., et Johnson, C.R. 2021. « How would kids cast themselves? ». *Kidscreen*. Consulté sur : <https://kidscreen.com/2021/06/15/how-would-kids-castthemselves/>

Haring, B. 2018. Grace Park dans l'émission Hawaii Five-O – raisons de son départ : « I Chose What Was Best for My Integrity ». *Deadline*. Consulté le 1e mai, 2023 : <https://deadline.com/2018/09/grace-park-on-hawaii-five-o-departure-i-chose-what-wasbest-for-my-integrity-1202465283/>

Hsieh Chou, E. 2022. « You Know What I Say About Men Who F--- Asian Women? When White women hypersexualize Asian women onscreen, we suffer the consequences ». *Vanity Fair*. Consulté le 1e mars, 2023, : <https://www.vanityfair.com/hollywood/2022/06/asian-women-movies-tv-stereotypes>

Izquierdo Sanchez, S., Heywood, J., et Navarro Paniagua, M. (2022). *The Hollywood Gender Gap: The Role of Action Films*. https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/84548/1/LancasterWP2017_005.pdf

Lopez, S. 2020. « The lack of representation in Canada's TV and film industry is failing BIPOC creatives ». *CanCulture.com*. Consulté sur : <https://www.canculturemag.com/film/2020/12/5/yeytgw118f6qecdxntx40ng83b1kb>

Mastro, M.A. 2016. « The Mainstream Misrepresentation of Muslim Women in the Media ». « What All Americans Should Know About Women in the Muslim World, 13 ». Consulté le 1e avril, 2023 : <https://cupola.gettysburg.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=islamandwomen>

Habilo Médias. 2022. « La participation à la diversité raciale et culturelle dans les médias canadiens ». *Habilo Médias : Littérature numérique éducation aux médias*. Consulté le 1 avril, 2023 : <https://mediasmarts.ca/digital-media-literacy/media-issues/diversitymedia/visible-minorities/racial-cultural-diversity-entertainment-media>

Pilgrim, D. 2012. « The Jezebel Stereotype ». *Ferris State University, Jim Crow Museum*. Consulté le 1e mars, 2023 : <https://www.ferris.edu/HTMLS/news/jimcrow/jezebel/index.htm>

Racial Equity Media Collective. 2022. « BIPOC Community Mapping Report - October 2022 ». Financé par Téléfilm Canada. Consulté le 1e mars, 2023 : <https://static1.squarespace.com/static/5da5e203aca5a576a25ef17f/t/635c04eceeab6c4547b91b64/1666974960294/Community+Mapping+Final+Report+Designed+REVISED+%282%29.pdf>

Rahmath, S., Chambers, L. et Wakewich, P. 2016. « Asserting citizenship: Muslim women's experiences with the hijab in Canada ». *Women's Studies International Forum* (58) 34-40.

« Rukavina, S. 2022. "Muslim women most affected by Quebec's secularism law, Court of Appeal hears ». *Nouvelles de CBC*. Consulté le 1e mars, 2023 : <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/muslim-women-most-affected-by-quebec-ssecularism-law-court-of-appeal-hears-1.6644377>

Ro, C. 2020. "The docility myth flattening Asian women's careers". *BBC News*. Consulté le 1e mars, 2023 : <https://www.bbc.com/worklife/article/20200807-the-docility-myth-flatteningasian-womens-careers>

Shaheen, J.G. 2003. « Reel Bad Arabs: How Hollywood Vilifies a People ». *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 588, 171-193. Consulté le 1e avril, 2023 : <http://www.jstor.org/stable/1049860>

Sheker, M. 2020. « Canada's biggest companies commit to fighting anti-Black systemic racism ». *Rotman, Université de Toronto, David and Sharon Johnston Centre for Corporate Governance Innovation*. Consulté le 1e avril, 2023 : <https://www.rotman.utoronto.ca/FacultyAndResearch/ResearchCentres/>

JohnstonCentre/JohnstonCentre/2020/7/27/
Canadas-biggest-companies-commit-to-
fighting-anti-blacksystemic-racism

Sigee, R. 2020. « Are authentic accents important in film and TV? ». BBC Culture - Film | Télévision - publié le 16 janvier, 2020. Consulté le 1e mai, 2023 : <https://www.bbc.com/culture/article/20200116-are-authentic-accents-important-in-film-and-tv>

Simons, M. 2016. « 98 times a white actor played someone who wasn't white ». Le Washington Post, publié le 28 juin, 2016. Consulté le 1e avril, 2023 : <https://www.washingtonpost.com/posteverything/wp/2016/01/28/100-times-a-white-actor-played-someone-who-wasnt-white/>

Statistique Canada. 2021. Recensement de la population.

Taylor, O.J. 2018. « The oversexualization of Latinas in US Contemporary Film ». Pace University Honours College Theses. Consulté le 1e avril, 2023, : https://digitalcommons.pace.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1304&context=honorscollege_theses

Yam, K. 2020. « Kellie Chauvin and a history of Asian women being judged for whom they marry ». NBC News. Consulté le 1e mars, 2023 : <https://www.nbcnews.com/news/asian-america/kellie-chauvin-history-asian-women-being-told-whom-they-should-n1231600>

Ce projet a été financé avec l'aide de Femmes et Égalité des genres Canada



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Canada

et à l'aide du soutien additionnel de CMPA et d'AFBS



Continuons la conversation.
#HerFrameMatters



@reelworld



@reelworldfilm



@reelworldfilm



@reelworldfilm



@reelworldscreeninstitute



Reelworld Screen Institute



www.reelworld.ca