

#HerFrameMatters

LIGNES DIRECTRICES DU PROTOCOLE 2024


REELWORLD
SCREEN INSTITUTE | FILM FESTIVAL | DATABASE
BLACK | INDIGENOUS | PEOPLE OF COLOUR



Table des matières

5	Introduction	31	Protocoles pour les entraîneurs/entraîneuses d'acteurs/d'actrices et de dialecte et pour les traducteurs/traductrices
7	Remerciements	35	Protocoles pour les cheveux, le maquillage, l'éclairage et les costumes
8	Comment utiliser le présent guide	37	Protocoles pour le maintien d'un plateau sécuritaire et inclusif
9	Section 1 : Pratiques de l'industrie et les dommages qu'elles causent	38	Conclusion :
14	Section 2 : Remédier à la discrimination directe ou indirecte au sein de l'écosystème de l'écran actuel	40	Les récits que nous racontons
18	Protocoles pour les producteurs et pour les producteurs de séquence	42	Scénarios :
22	Protocoles pour le développement de projet et pour le feu vert du contenu	44	Lignes directrices dans la pratique
25	Protocoles pour la distribution artistique	49	10 Questions directrices
28	Protocoles pour les agents artistiques	44	Appendice :
			Principaux termes et définitions
		49	Références



Je ne pense pas que nous ayons vraiment commencé à approfondir de façon équitable les expériences imbriquées des femmes d'origine raciale différente, autant que nous devrions, dans notre pays.

— Cadre de direction de l'Industrie canadienne de la télédiffusion



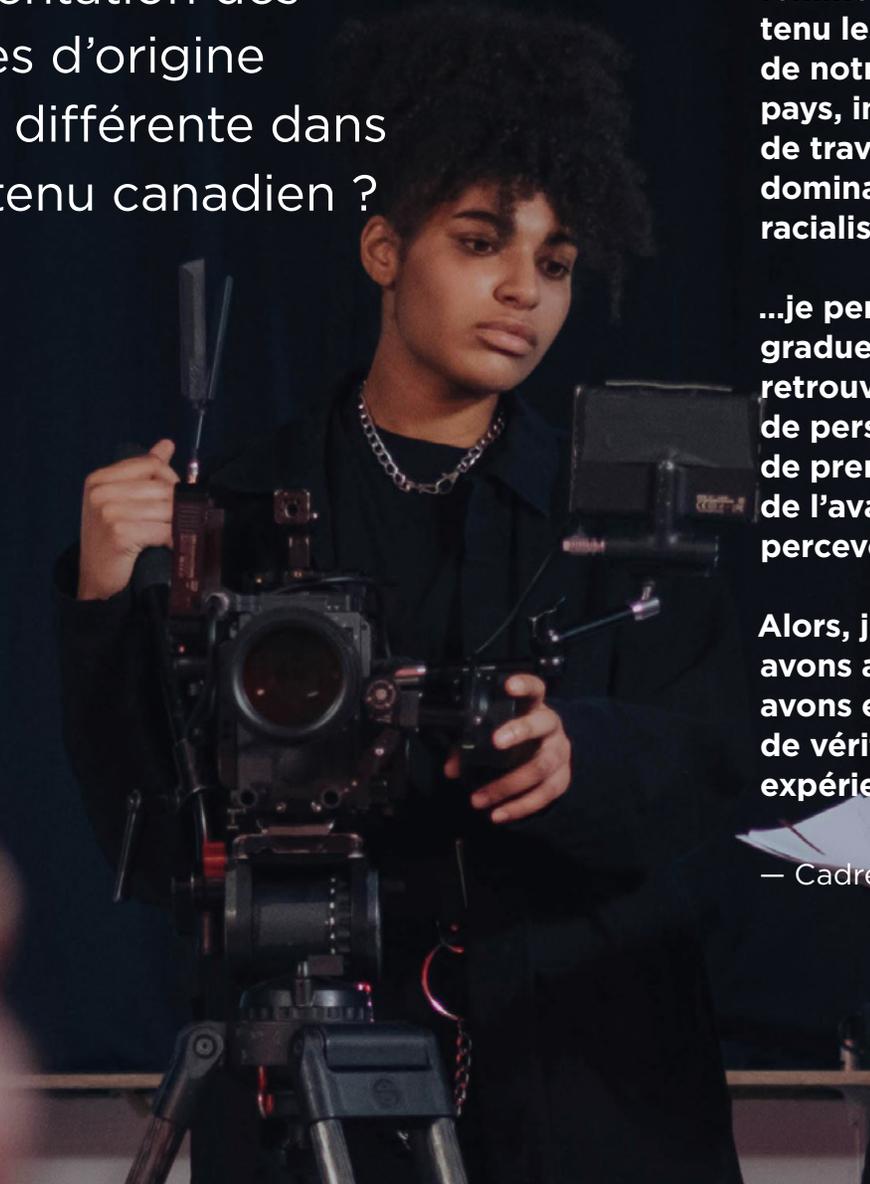
Existe-t-il une bonne représentation des femmes d'origine raciale différente dans le contenu canadien ?

Je pense que nous ne mettons pas suffisamment d'emphase sur la description de ces histoires car les femmes diversifiées sur le plan racial n'ont jamais tenu les reines en ce qui concerne ce contenu, au sein de notre pays. Je pense que notre société ou notre pays, indépendamment de la généralité, a beaucoup de travail à accomplir en termes de décentrage de la domination blanche et de la croyance que les récits racialisés et marginalisés sont trop difficiles à absorber.

...je pense que ceci commence à changer graduellement. Mais je pense qu'en attendant de retrouver plus de décideurs/décideuses diverses et plus de personnes racialisées et marginalisées en charge et de prendre des décisions concernant ce qui doit aller de l'avant, je ne pense pas qu'il nous sera possible de percevoir le spectre entier de l'expérience humaine.

Alors, j'ai bon espoir... mais je ne pense pas que nous avons accompli un bon travail. Je pense que nous avons encore un très long chemin à parcourir afin de véritablement et authentiquement décrire cette expérience sur l'écran.

— Cadre de direction de l'Industrie canadienne de la télédiffusion



Introduction

L'industrie cinématographique canadienne a subi des transformations marquantes au cours des dernières années, en raison de divers facteurs déterminants :

- 1.** l'évolution démographique du Canada conduit à l'accroissement de la diversité de ceux et celles qui racontent et qui écoutent les histoires ;
- 2.** une portée internationale plus importante et un intérêt plus marqué relativement aux productions canadiennes, plus spécifiquement grâce au succès d'émissions telles « *Little Mosque on the Prairie*, *The Porter*, et *Mohawk Girls*.¹
- 3.** les demandes changeantes de générations plus jeunes et plus averties, engagées envers la justice sociale et qui n'hésitent pas à protester ou boycotter des produits ou des messages qu'elles considèrent comme non-authentiques.

L'industrie cinématographique canadienne a récemment tenté d'assurer une plus grande représentation et un accès plus équitable aux ressources requises pour raconter les histoires canadiennes, y compris les histoires de femmes asiatiques, noires, autochtones, de l'Amérique latine, du

Moyen Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) et les femmes de couleur (désormais, noires, autochtones et autres femmes de couleur).

Bien sûr, beaucoup plus pourrait être accompli. Des récentes études, y compris le rapport 2023 de Women in View, démontre l'impact disproportionné de la pandémie de la COVID-19, sur les femmes racialisées au sein de l'industrie du cinéma au Canada. Notre recherche a en plus révélé que beaucoup de femmes créatrices et artistiques, appartenant à des groupes sous-représentés, ont fait l'expérience d'efforts déployés par le secteur de l'industrie, qui sont purement symboliques, à caractère performatif et intrinsèquement préjudiciables.

Reelworld Screen Institute a élaboré les directives du présent Protocole afin de bénéficier à tous et à toutes au sein de l'industrie cinématographique canadienne – autant pour les créateurs/créatrices que pour les consommateurs/consommatrices de contenu canadien. Ce travail a été accompli afin de recueillir et de transmettre les expériences des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur. Ce Protocole est fondé sur les expériences collectives vécues au sein de divers niveaux et diverses professions, dans l'industrie cinématographique et sur notre façon de comprendre les façons dont les pratiques de l'industrie ont

contribué à la représentation unidimensionnelle et chroniquement stéréotypée des femmes provenant des groupes sous-représentés.

Ces protocoles se veulent des lignes directrices éthiques et appropriées, qui vous assureront de respecter les politiques de positionnement des sujets de narration, tel que requis par les grands organismes de financement. Prenant en considération le travail visant à moderniser le cadre de radiodiffusion canadien par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC), le moment est également tout indiqué pour repenser la façon dont nous racontons les histoires et représentons les canadiens/canadiennes, tant pour eux et elles que pour le reste du monde.

Notre objectif n'est pas de changer les individus mais d'aider à changer les systèmes, les pratiques et la mentalité des industries cinématographiques canadiennes.



Remerciements

Reelworld Screen Institute désire 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, Coordinatrice de recherche pour les entrevues et pour les groupes de discussion

Samah Ali, Coordinatrice 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 et 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

Comment utiliser le présent guide

l'Étude de recherche #HerFrameMatters conduite par le Reelworld Screen Institute, a servi de point de départ et de cadre pour redéfinir les pratiques traditionnelles de l'industrie cinématographique canadienne. L'objectif étant d'améliorer les conditions de travail des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur au sein de l'industrie et de créer des personnages féminins plus authentiques et plus nuancés pour l'écran. Nous avons souligné certaines observations d'ordre général provenant de l'étude de recherche #HerFrameMatters, afin de fournir un contexte mais, nous vous recommandons fortement de lire le tout.

Les lignes directrices du Protocole reposent sur trois idées principales :

- 1.** il est possible de raconter des histoires plus authentiques et plus nuancées concernant les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur ;
- 2.** les changements au niveau des pratiques et des mentalités en feront des meilleures histoires et permettront d'améliorer la vie professionnelle de ces femmes au sein de l'industrie ;
- 3.** un élément important de cette stratégie implique une présence plus effective et plus grande des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur, au sein d'instances décisionnelles de haut niveau dans l'industrie cinématographique.

Chaque section des lignes directrices du présent Protocole souligne des points clés, qui nous ont permis d'identifier la recherche et qui contribuent à orienter la façon de prendre en compte ces réalités inégales et injustes et auxquelles ces femmes sont confrontées. Ceci se termine avec des exemples de ce qui se passe lorsque les choses vont bien ainsi qu'avec des questions clés d'orientation qui peuvent vous aider et aider votre personnel, à prendre les meilleures décisions pour votre production, pour les acteurs/actrices et pour l'équipe de tournage.



SECTION 1

PRATIQUES DE L'INDUSTRIE ET LES DOMMAGES QU'ELLES CAUSENT

La présente section offre une compréhension des dommages promulgués vers les auditoires, par l'intermédiaire des médias. En comprenant l'impact causé, les créateurs/créatrices de contenu média peuvent réfléchir davantage à leurs décisions lors de l'élaboration de produits médiatiques.

#HerFrameMatters 9



LES IDÉES ET LES PRATIQUES CLASSIQUES SONT INDIRECTEMENT DISCRIMINATOIRES

Nous avons tous des préjugés. Nous venons de différents pays et nous adoptons les goûts et dégoûts et les amours et les haines, de ces visions et de ces cultures. Nous évaluons les choses en nous fondant sur nos propres cadres de références. Ce qui rend ces préférences et ces visions problématiques est lorsqu'elles deviennent naturelles par défaut, en tant que « c'est toujours ainsi que les choses se sont passées » et que ce sont « les histoires que les auditoires ont toujours appréciées ».

L'industrie cinématographique continue de privilégier les histoires et les personnes de race blanche et mâles et de façon générale, d'exclure et d'être dédaigneux des autres expériences. Souvent décrits comme le « regard blanc », les critères d'excellence et de valeur relativement à l'écran, sont souvent ancrés dans des perspectives anciennes et développées lorsque l'industrie était presque exclusivement dominée par les blancs mâles, qui réalisaient des films principalement pour les auditoires de race blanche. Leurs objectifs étaient positionnés par défaut et ceci ne s'applique plus et ne reflète plus la société au sein de laquelle ils œuvrent actuellement.

Même les gens qui ont l'intention de faire les choses différemment, malgré leur bonne volonté, retombent souvent dans les vieilles habitudes, ce qui reproduit les inégalités et les formes de discrimination contre lesquelles nous luttons.²

Il est amplement démontré que les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur, n'ont pas été convenablement ou adéquatement représentées à l'écran. Aujourd'hui encore, ces représentations stéréotypées de femmes abondent : la femme noire agressive (Angry Black woman), la description eurocentrique de femmes asiatiques (elles doivent avoir les cheveux noir), les femmes d'Amérique latine en tant que domestiques ou soignantes et la représentation de femmes autochtones comme victimes ou travailleuses de l'industrie du sexe. D'autres recherches ont également démontré que la présence de femmes de couleur sur l'écran est souvent motivée par la proximité et l'importance de leur caractère, aux caractères mâles, tel que démontré par le « Bechdel-Wallace Test », à savoir si le script dépeint une relation entre les femmes qui n'implique pas les hommes.³

Les études montrent que la représentation chronique de rôles stéréotypés à l'écran, amplifie les préjugés existants et contribue à la perpétuation de la violence envers les femmes de couleur. Étroitement liés à ces idéologies erronées, les stéréotypes chroniques deviennent des convictions profondes qui déterminent les comportements. Par exemple, les recherches ont révélé des liens entre les agressions sur les médias et la tendance de considérer la perpétration de crimes comme le viol et la violence familiale, comme étant acceptable.⁴

Le paysage médiatique actuel produit des renseignements qui dépeignent un peu de ce qui est bien plus important,

ce que beaucoup de gens parmi les auditoires, prennent comme un tout. Le fait de présenter ces petites choses incorrectement ou sans authenticité, donne une idée fautive de la situation réelle.

COMMENTAIRES DES SPECTATEURS RELATIVEMENT AUX REPRÉSENTATIONS À L'ÉCRAN

Reelworld a engagé Ipsos afin de mener une recherche qualitative visant à mieux comprendre ce que ressentait un échantillon de téléspectatrices canadiennes, relativement à la description des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur, sur les émissions de télévision les plus regardées. Les participantes à la recherche ont évoqué la nécessité de représentations améliorées, plus authentiques et plus nuancées :

« ...la violence symbolique est réelle. Le racisme peut ne pas sembler causer des préjudices à une personne, mais, les spectacles que vous émettez, sont une forme de violence symbolique. Les communautés racialisées étant préjudiciées, ces préjudices étant perpétués et alors les autres personnes les perçoivent et pensent que c'est tout à fait bien de préjudicier les communautés racialisées » (traduit de l'anglais)

— membre de l'auditoire

« je pense que nous internalisons beaucoup de choses. Je me rappelle que ma mère utilisait des produits de blanchiment sur moi lorsque j'étais une enfant, en raison de la prévalence des critères euro-centriques de beauté. Il n'était pas attrayant d'être d'une teinte de peau plus foncée. Je me trouvais laide car je ne voyais aucune représentation comme moi et il est difficile d'internaliser les normes qui existaient partout » (traduit de l'anglais)

— membre de l'auditoire



On ne retrouve pas beaucoup de stéréotypes relativement aux autochtones car ils/elles sont sous-représentés. Lorsque l'on retrouve des stéréotypes, ils/elles sont des personnes jetons... Ceci est profondément raciste et prend racine dans la suprématie blanche. Lorsqu'une femme autochtone porte quelque chose de scandaleux, elle est ostracisée. Une femme autochtone ne peut sexuellement être libérée sans être jugée comme étant une travailleuse du sexe ou une prostituée...

(traduit de l'anglais)

— membre de l'auditoire

Bien que par le passé, les auditoires étaient plus homogènes, le public contemporain est plus hétérogène et plus éduqué et recherche des récits plus réfléchis et plus responsables.

Il s'ensuit que les récits par défaut de l'industrie cinématographique canadienne pourraient très bien ne pas convenir au public d'aujourd'hui. Changer les récits et les représentations des femmes de couleur et des pratiques discriminatoires qui se produisent souvent sur les plateaux est non seulement la meilleure chose à faire mais, ceci revêt un intérêt économique de grande valeur.



TÉMOIGNAGES DES NOIRES, DES AUTOCHTONES ET DES AUTRES FEMMES DE COULEURS RELATIVEMENT À LEURS EXPÉRIENCES

Il est commun pour les créatives femelles et les actrices appartenant à des groupes sous-représentés de changer de code ou de se camoufler afin de devenir plus facilement reconnaissable aux leaders de l'industrie et de s'assurer des débouchés. Le changement de code s'entend des façons qu'un membre d'un groupe sous-représenté (consciemment ou inconsciemment) ajuste leur langage, leur syntaxe, leur structure grammaticale, leur comportement et leur apparence, afin de s'ajuster à la culture dominante.

Le changement de code et le camouflage peuvent influencer la capacité des femmes créatives et des artistes de produire des représentations authentiques et nuancées car elles doivent les traduire en lentilles pour les blancs – ce qui signifie que ces artistes ne peuvent donner tout ce dont elles sont capables dans leur travail.

Les artistes que nous avons interviewés ont également mentionné la colorisme et le texturisme, qui est un autre problème qui affecte la représentation des femmes de couleur. Cette forme de discrimination favorise des teints de peau plus clairs plutôt que les teints plus foncés. Ceci perpétue les préjugés qui font correspondre les tons de peau plus clairs avec les notions occidentales de beauté et de statut. Ce préjugé porte atteinte à la diversité de types de cheveux, de types de peau et peut entraîner

un catalogage ou des exclusions, fondées sur des caractéristiques physiques plutôt que sur le talent ou le caractère approprié du rôle.

Les paramètres par défaut risquent d'empêcher les actrices noires, autochtones et autres femmes de couleur de réaliser leur potentiel car elles sont bloquées dans des rôles qui ne sont pas fondés sur leurs capacités en tant qu'actrices mais plutôt sur leur corps. Les présomptions entourant les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur – les vêtements qu'elles portent, les produits de maquillage dont elles ont besoin – continuent de reproduire les inégalités et de mener à des représentations inexactes de caractères féminins.

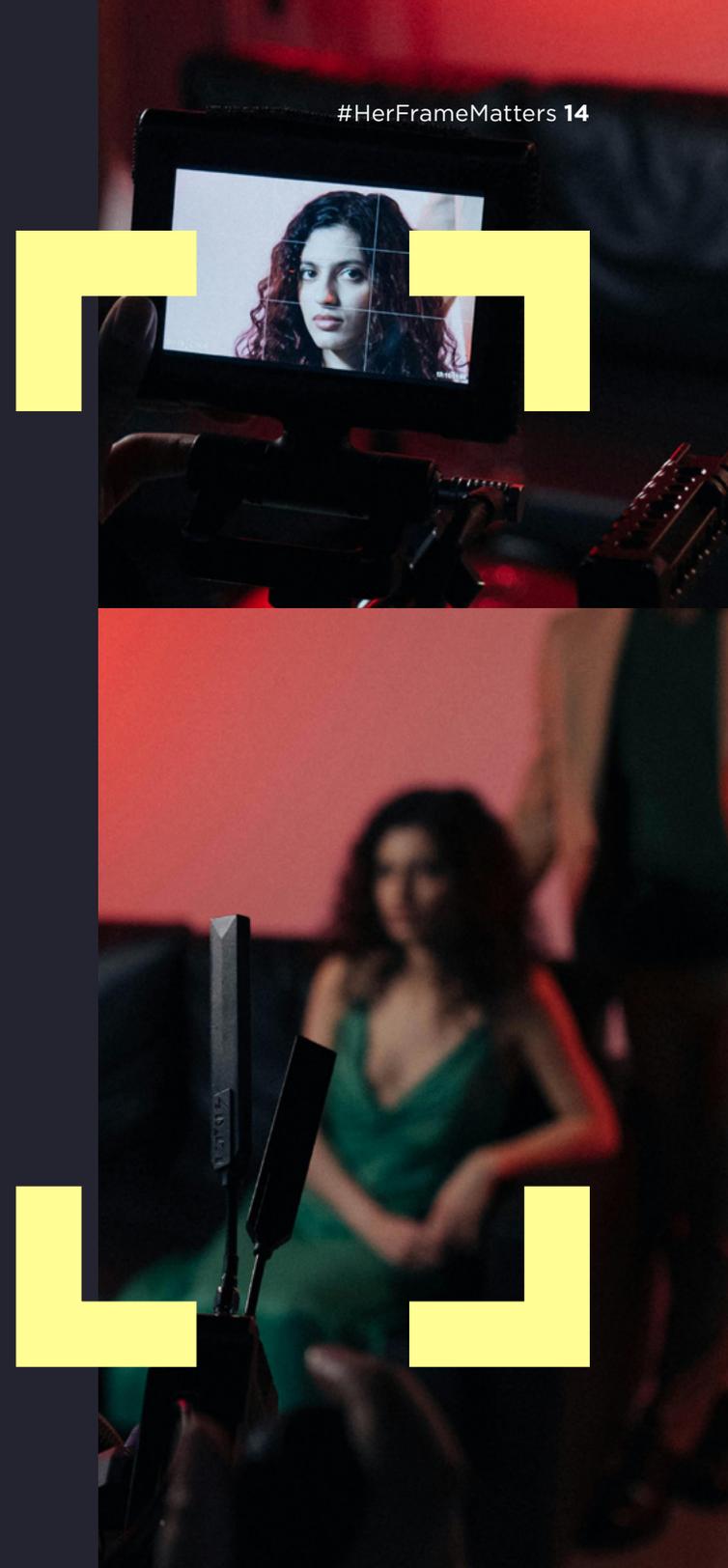


SECTION 2

REMÉDIER À LA DISCRIMINATION DIRECTE ET INDIRECTE AU SEIN DE L'ÉCOSYSTÈME DE L'ÉCRAN ACTUEL

Comment pouvons-nous faire en sorte que les personnages et les histoires soient authentiques ? Des représentations authentiques et nuancées de femmes exigent des changements et des modifications tant au niveau de l'élaboration du projet qu'au niveau du travail quotidien sur les plateaux. Il est important d'examiner toutes les étapes des processus d'élaboration et de production, en collaboration avec les gens qui peuvent s'assurer de l'authenticité des personnages, des relations et de l'intrigue.

#HerFrameMatters 14



Afin de remédier à la discrimination directe et indirecte, nous recommandons aux chefs de la direction :

1. D'effectuer des recherches en ce qui concerne les personnages, leurs antécédents et leurs contextes et tout autre aspect sur lequel le personnage est fondé dans une scène cinématographique ou dans un récit, y compris s'assurer du caractère approprié des manières de s'exprimer et des dialectes et que le récit et le personnage sont bien positionnés.⁵
2. De s'assurer de la présence de l'infrastructure requise, y compris, le maquillage et les produits capillaires appropriés, l'éclairage adéquat, la scénographie appropriée, etc.
3. De s'assurer que la commercialisation, le montage et les modifications, préservent l'authenticité des personnages et du récit.

Nos recherches démontrent que le nombre de femmes, plus spécifiquement, les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur, au sein de l'industrie cinématographique canadienne, n'est pas proportionnel au nombre de femmes au sein de la population canadienne. Mais, la représentation en elle-même n'est pas suffisante – il n'est pas suffisant de songer à ceci comme étant simplement une question de nombres. Le travail de transformation doit s'effectuer en collaboration avec des gens qui sont au courant et

qui comprennent les expériences, les contextes et les antécédents des personnages et de l'intrigue – et si les personnages et le récit sont axés sur les femmes racialisées, elles doivent être impliquées dans toutes les étapes de l'élaboration du projet.

Dans ce contexte, il est important de se rappeler que le capital social que vous avez acquis, par privilège, n'est pas facilement acquis par les femmes de couleur. Votre capital social peut être utilisé aux fins d'élargissement de la table⁶—et afin de permettre aux autres personnes d'avoir les mêmes chances de réussite – et ceci devrait être une préoccupation lors de l'élaboration d'un projet, à partir de la recherche fondamentale et tout au long du parcours. Ceci, au même titre que toute autre chose, permettra de transformer l'industrie et les histoires que nous racontons. En d'autres mots, vous assurer d'avoir le budget pour accroître la diversité et l'inclusion, pour engager et former les femmes de couleur et pour offrir une formation payée.



Positionnement et distance sociale

« L'idée derrière le positionnement est de nous aider à comprendre notre position dans la société et de parvenir à conceptualiser nos récits. Le positionnement s'entend des valeurs et des opinions personnelles ainsi que de notre location dans le temps et dans l'espace, qui influencent la façon dont nous interagissons et comprenons le monde » (traduit de l'anglais).⁷ Le fait de réfléchir à notre positionnement nous permet de comprendre la façon dont la société accorde ou retient des privilèges. Lorsque nous discutons de formes particulières de privilèges ou de désavantages, nous parlons de deux phénomènes parallèles :

1. les façons dont la société impose certains blocages et œillères pour certains groupes de personnes et ;
2. non seulement l'absence de ces blocages et œillères pour les gens provenant de groupes prédominants, mais souvent l'absence totale de conscience que ceux-ci existent pour d'autres gens.

Ceci peut être mesuré par la distance sociale : la proximité ou la distance ou la familiarité ou l'étrangeté, au sein de la relation de deux personnes ou de deux groupes de personnes, (comme entre un créatif/une créative et un personnage ou un créatif/une créative et un récit).

Dans les récits qui vivent à une distance sociale plus grande de notre propre position sociale (par exemple, celles pour les femmes (pour les créatifs masculins) ou pour les personnes de couleur (pour les créatifs blancs) – nous devons approfondir nos connaissances relativement à ces expériences, ces identités sociales, la façon dont agissent et réagissent ces groupes à certaines choses, les raisons pour lesquelles ceci est important pour ces personnes, etc. La seule façon d'obtenir ces-dits renseignements, où l'on retrouve une distance sociale plus grande entre les créatifs/créatives et les récits est de demander, d'inviter, de collaborer et d'humblement écouter (traduit de l'anglais).

Note aux chefs de la production et chefs de la production de séquence

L'authenticité des récits des noires, autochtones et autres femmes de couleur, en tant que personnages, est non seulement la responsabilité des auteur(e)s qui effectuent la recherche concernant le récit et qui produisent un script. Les chefs de la production et les chefs de la production de séquence canadiens jouent un rôle essentiel au niveau de l'amélioration de la représentation fidèle des personnages et des récits ainsi que des conditions de travail des femmes racialisées, sur le plateau.

Les chefs de la production doivent s'assurer que les scripts qu'ils/elles prennent en option ou élaborent, sont respectueux et présentent les personnages et les récits de façon responsable. Ceci signifie aborder les questions pénibles, allant de savoir la façon dont les personnages et leurs antécédents sont écrits et d'assurer que tous les choix créatifs impliqués sont effectués en s'assurant de créer le meilleur contenu et le récit le plus nuancé et le plus visuel possible. Ils/elles doivent également s'assurer qu'ils/elles engagent les chefs de départements non seulement les plus qualifiés au niveau technique mais qui peuvent également créer des pratiques qui vont à l'encontre des paramètres par défaut et qui sont les plus appropriées pour l'inclusivité des artistes et de l'équipe.



Protocoles pour chefs de la production et chefs de production de séquence

- ✓ Reconnaître votre positionnement, vos idées préconçues et vos préjugés
- ✓ Reconnaître la distance sociale entre vous et le récit
- ✓ Décentrer les suppositions par défaut relativement sur la façon dont les choses sont faites et mettre les chefs de départements et les équipes au défi de repenser la façon d'être inclusif
- ✓ Vous assurer que vos chefs de départements ont le budget et les ressources requises pour parvenir à ce but
- ✓ Vous assurer que les personnages et l'équipe sont reconnus et indemnisés à leur juste valeur, en vertu de toutes leurs contributions, en dehors de leurs fonctions habituelles
- ✓ Si vous êtes incertains, demander à des conseillers/ conseillères, demander leur de nouveau et écouter ce qu'ils/elles ont à dire

La suite de la présente section offre des lignes directrices relativement à quoi faire et quoi éviter tout au long du processus créatif.

Élaboration de projet et feu vert

PRÉCISER LE RÔLE DE LA RACE, DE L'ETHNICITÉ ET DE LA CULTURE DANS L'HISTOIRE ET L'ARC NARRATIF DU PERSONNAGE

Au cours de nos discussions avec les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur, au sein de l'industrie, plusieurs thèmes sont ressortis qui doivent être évités.

Récits de traumatisme, de violence et de servitude :

de nombreux récits canadiens, présentant des personnages noirs, autochtones et d'autres couleur, sont enracinés dans le traumatisme, la violence et les conditions de servitude. Ils se révèlent souvent insensibles et perpétuent des stéréotypes nuisibles. Il est important de proposer un éventail de récits, y compris l'interprétation de femmes réelles, à tous les stades de la vie et où la race et l'origine ethnique ne sont pas nécessairement les objectifs principaux. Les récits peuvent présenter différentes facettes de la vie ; l'amour, l'amitié, la famille et bien plus. Il devrait y avoir un espace pour intégrer ces femmes dans les récits sans avoir recours à la race ou l'ethnicité.

Le récit du « sauveur blanc » : il s'agit d'un conte cliché au sein des médias où les personnages de race blanche sont des héros, qui viennent au secours ou sauvent la vie de femmes noires, autochtones ou de femmes d'autre couleur, qui sont présentées comme des victimes sans



défense ou désemparées. Bien que ceci puisse favoriser une histoire émouvante, ces récits se concentrent souvent sur la blancheur, perpétuent les stéréotypes et les hiérarchies raciales et portent atteinte à la marge d'action des personnages de femmes de couleur. Les médias devraient centrer les récits sur les perspectives des personnages de femmes de couleur et sur leur résilience.

Récits orientalistes : l'orientalisme est enraciné dans les récits historiques et littéraires, où l'Est ou l'Orient est représenté de façon exotisée. Ces récits dépeignent souvent la culture orientale de façon simpliste, comme étant arriérée ou non civilisée, en contraste avec l'Ouest qui est plus progressif et supérieur. Ces récits sont enracinés dans les attitudes colonialistes et attribuent des qualités et des traits stéréotypés comprenant une certaine « altérité », relativement aux noires, autochtones et autres femmes de couleur, qui sont ancrés dans le regard blanc et les idéologies coloniales, par exemple, en représentant les femmes du Moyen-Orient, de l'Afrique du Nord, les femmes arabes et les femmes d'origine sud-asiatique comme étant opprimées et les femmes de l'Asie de l'Est comme étant calmes et impuissantes ou sexualisées, etc. Les personnages sont souvent représentés comme trouvant soudainement l'illumination, en rejetant leur culture « barbare » et en adoptant les cultures de l'Ouest. Les médias devraient éviter de centraliser la « blancheur » comme signifiant l'apogée du progrès et du pouvoir.

Lors de l'élaboration d'un récit où la race des femmes racialisées est essentielle à l'arc narratif, il est impératif de créer une trame de fond. La création d'une trame de fond pour les personnages de femmes appartenant à des groupes sous-représentés est un élément clé pour la création de nuances et d'authenticité, même pour les rôles moins importants (par exemple, explorer la façon dont une femme racialisée sombre dans la toxicomanie, plutôt que de simplement la représenter comme une toxicomane).

Les faits biographiques sont largement disponibles et aident à informer l'élaboration des personnages. Il est important de ne pas exploiter le savoir et les connaissances des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur qui font partie de l'équipe technique et des actrices, à moins de les payer pour ces services. De plus, un personnage appartenant à une race, culture ou ethnicité spécifique ne peut représenter l'expertise globale en ce qui concerne le groupe sous-représenté. Pas plus que la race ou l'ethnicité d'une personne ne peut représenter tout, en ce qui les concernent et ce qu'il leur est possible d'accomplir ; ces marqueurs déterminants sont tous distincts. Il est essentiel que les équipes de rédaction et d'élaboration de mener des recherches appropriées afin de bien comprendre les personnages et les communautés des groupes sous-représentés, en utilisant les bons moyens.

LE FARDEAU DE LA PREUVE D'UN AUDITOIRE CURIEUX DEVRAIT INCOMBER AUX FINANCEURS

Nos recherches démontrent que les sociétés de production et les distributeurs souhaitent recevoir des arguments provenant de créatifs/créatives sous-représenté(e)s. Toutefois, les entreprises de diffusion et de distribution canadiennes sont également incroyablement réfractaires au risque et œuvrent dans l'ombre de l'industrie cinématographique des U.S., qui entraînent implicitement des types de projets qui sont approuvés.

Le fait de posséder des données sur l'auditoire, sur le succès de projets similaires par le passé et autres éléments, importants pour le processus décisionnel, est essentiel. Toutefois, étant donné qu'il n'existe aucune recherche standard de l'industrie, qui se concentre sur les points de vue de femmes et de gens appartenant à des groupes sous-représentés, ces renseignements furent recueillis de façon ponctuelle (habituellement par les créatifs/créatives), à l'aide de tous les renseignements qu'ils/elles peuvent recueillir) et ces renseignements sont souvent remis en question et critiqués ou simplement rejetés par les décisionnaires, encore plus lorsque ces renseignements ne s'alignent pas avec les présomptions par défaut des entreprises de financement en ce qui concerne l'auditoire.

Ce qu'il nous faut est une source unique de données concernant la structure de l'industrie et des auditoires et concernant les réussites de projets antérieurs. Les femmes et les créatifs/créatives marginalisé(e)s ne peuvent être uniquement tenus responsable de la présentation des preuves ; mais plutôt, car ceci a une incidence sur l'entière industrie cinématographique, cette initiative devrait être coordonnée à l'échelle de l'industrie.



Protocoles pour l'élaboration de projets et pour donner le feu vert

- ✓ Reconnaître votre positionnement, vos idées préconçues et vos préjugés
- ✓ Effectuer la recherche requise pour bien comprendre les personnages, le récit et toutes les nuances (y compris, la culture, la langue, les dialectes, les accents et les présomptions par défaut de notions occidentalisées de beauté ou le caractère approprié pour le personnage)
- ✓ Être transparent en ce qui concerne l'importance de la race, de l'ethnicité et de la culture des personnages féminins, en ce qui concerne le récit en général et l'identité du personnage et l'arc narratif
- ✓ Ne pas passer par défaut aux récits de violence, de traumatisme ou de servitude pour les personnages de femmes de couleur
- ✓ Décider à qui incombe la responsabilité d'effectuer une recherche relative à l'auditoire et une étude du marché et vous assurer que tous les projets sous considération sont traités de la même façon
- ✓ Si vous êtes incertains, demander à des conseillers/ conseillères, demander leur de nouveau et écouter ce qu'ils/elles ont à dire

Distribution artistique

AUDITIONS À « ETHNICITÉ OUVERTE »

Les agent(e)s et les directeurs/directrices de distribution artistique ont un rôle essentiel à jouer à titre de directeurs/directrices de photographie. Bien qu'au cours des dernières années, on ait observé une plus forte tendance envers « ouverte à la diversité » ou « tous les groupes ethniques », ceci est souvent perçu par les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur comme :

- Souhaiter éviter la perception de discrimination
- Un manque de connaissances relativement à ce que les chefs de la direction et les chefs de la production désirent dans leur distribution artistique ou quelle est la place de la race, de l'ethnicité et du genre au sein du récit
- Un manque de langue ou de vocabulaire approprié pour décrire les personnages appartenant aux groupes sous-représentés dans les annonces pour la distribution artistique
- Mettant l'accent sur la tentative de faire correspondre l'apparence physique des personnages avec l'apparence stéréotypée de qui devrait obtenir le rôle

Les chefs de distribution artistique sont souvent perçus comme mettant des artistes diversifiés dans des rôles mineurs ou secondaires (un exemple commun comprend le meilleur ami noir). Certains/es artistes rapportent qu'ils/elles n'ont jamais obtenu qu'un seul rôle ethnique et qu'ils/elles sont habituellement engagé(e) pour des rôles qui exigent un accent. Un(e) artiste raconte le récit d'un directeur de distribution artistique canadien qui ne croyait pas les antécédents de l'artiste lorsque ceux-ci ne correspondaient pas à ce qu'il croyait que les gens du Groupe X ressemblaient. Une autre artiste rapporte avoir auditionné pour un rôle ethnique et découvrir qu'une très petite proportion des rôles étaient effectivement attribués aux gens de groupes ethniques. D'autres récits mentionnent que les artistes se sentent souvent humiliés ou tokenisés lors des appels de distributions artistique à ethnicité ouverte.

Deux choses devraient être prises en considération pour les appels de distribution artistique à ethnicité ouverte. Ils devraient effectivement être pour des rôles qui seront distribués sans égard de la race ou de l'ethnicité – auquel cas, ceci doit être clair pour les talents et les agent(e)s et que tout le monde est encouragé à auditionner et que le meilleur/la meilleure candidat/candidate sera choisi(e). Ou, les chefs de distribution artistique doivent spécifier les caractéristiques de race et ethniques requis pour le rôle.

Distribution stéréotypée

CHOISIR LE MEILLEUR ACTEUR/LA MEILLEURE ACTRICE POUR LE RÔLE, QUE CECI CORRESPONDE À L'IMAGE MENTALE OU NON.

La répartition des rôles en se fondant sur les stéréotypes raciaux ou ethniques est irrespectueuse car ceci considère les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur uniquement pour leurs caractéristiques d'identité et ignore leurs talents d'actrices. La répartition des rôles stéréotypée empêche également les chefs de distribution artistique de retrouver la meilleure femme pour le rôle, indépendamment de leur ethnicité afin que la production puisse représenter le monde tel qu'il est.

Lors des auditions, les femmes racialisées reçoivent très peu d'information. Elles ne sont pas sûres si elles sont sélectionnées en raison de leur ethnicité ou de leur race ou si le chef de distribution artistique s'attend à un accent particulier ou à un lien entre le rôle et les caractéristiques de race/d'ethnicité/de culture ou d'autre identité de l'artiste.

Puisque les chefs de la direction de distribution artistique ont une si grande influence sur la transformation du caractère sur papier vers un artiste sur l'écran, ils/elles doivent être



extrêmement clairs envers eux/elles-mêmes, envers les directeurs/directrices et les producteurs/productrices et envers les artistes présents/es aux auditions, relativement si oui ou non et pourquoi la race et l'ethnicité est importante au caractère ou au récit et qui est en fait « qualifié » pour le rôle.

Protocoles pour la distribution artistique

- ✓ Créer ou comparer les appels de distribution artistique avec les personnes appartenant aux troupes sous-représentés concernés, en ce qui concerne la description de personnages représentant des femmes de couleur
- ✓ Être transparent en ce qui concerne l'importance de la race, de l'ethnicité et de la culture des personnages féminins, en ce qui concerne le récit en général et l'identité du personnage ainsi que l'arc narratif
- ✓ S'assurer que les appels de distribution artistique sont réellement ouverts à la diversité lorsqu'ils mentionnent « ouvert à la diversité » et ouvert à toutes les ethnicités » et qu'ils en fait, recherchent les meilleurs artistes OU éliminer les appels de distribution artistique « ouverts à la diversité »
- ✓ Évaluer chaque audition selon des critères fondés sur le mérite relativement à la performance de chaque personne et non fondés sur le caractère approprié de leur race, de leur ethnicité ou de leur culture envers le rôle
- ✓ Faire en sorte que les pratiques de formation et de recrutement pour la distribution artistique soient plus inclusives et plus représentatives en concevant un financement pour la formation et des parcours d'observation pour les femmes appartenant aux groupes historiquement sous-représentés

Agent(e)s

À titre de représentants/es pour un groupe de personnes qui sont sous-représentées au sein de l'industrie cinématographique, il est impératif pour eux/elles de posséder une connaissance approfondie des besoins spécifiques des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur et de promouvoir activement et de faire valoir leurs besoins. Les agent(e)s doivent considérer les besoins de leurs clientes en ce qui concerne la taille des vêtements, les produits de maquillage, le coiffage, les stylistes et l'éclairage. Tout besoin culturel particulier (par exemple l'accès à une pièce privée pour les prières quotidiennes ou une restriction au plateau pour les scènes comportant des circonstances intimes, ainsi que tout autre besoin fondé sur le fait qu'elles sont des femmes ayant des circonstances de vie particulières (par exemple des horaires qui leur permettent d'aller mener et chercher les enfants à l'école ou un espace privé pour l'allaitement). Tous ces besoins doivent également être négociés activement.

DÉFENDRE LEURS DROITS DE MÉRITER LES RÔLES POUR LESQUELS ELLES SONT QUALIFIÉES

À titre de défenseurs/es des intérêts de leurs clientes, les agent(e)s devraient faire pression pour que leurs clientes soient prises en considération pour les rôles pour lesquels elles sont qualifiées, en se fondant sur leurs compétences et sur leur authenticité envers le rôle et non simplement parce qu'elles ont bonne apparence ou qu'elles ont les bonnes manières. De la même façon, les agent(e)s sont responsables envers leurs clientes de recueillir autant de renseignements que possible en ce qui concerne le rôle et la production, plus spécifiquement lorsqu'il s'agit des vêtements, des tenues culturelles ou des pratiques culturelles, de la nudité et du sexe dans un film et de la rémunération.

Les scènes autour de la nudité et autres tabous culturels devraient être communiquées aux actrices et il convient d'accorder une considération aux artistes appartenant aux antécédents des groupes sous-représentés afin de ne pas les obliger à agir de façon qui contreviennent à leurs normes et à leurs valeurs sociales (enlever leurs voiles en public ou leurs vêtements religieux ou les forcer à porter des vêtements religieux qui sont attendus d'un certain groupe, par exemple toutes les femmes arabes portent des foulards) sans en avoir discuté au préalable et sans avoir négocié ceci à l'avance.

INSISTER SUR UNE RENCONTRE PRÉPRODUCTION ET Y DONNER SUITE

Il est essentiel pour les agent(e)s de planifier une rencontre préproduction, avec les artistes et/ou les chefs de départements concernés et de communiquer les souhaits et les besoins des artistes. Par exemple, beaucoup de femmes noires actrices désirent une rencontre préproduction car elles souhaitent mieux comprendre si les professionnels du projet sont à l'aise avec les cheveux fortement texturés et leurs teints de peau globaux ainsi que leurs structures faciales et afin de s'assurer que les produits appropriés sont disponibles. Le fait de ne pas avoir en place une rencontre préproduction risque d'entraîner une expérience plus stressante.

La Talent Agent Managers Association of Canada (TAMAC) et les agent(e)s d'artistes doivent être mieux autonomisés afin de pouvoir protéger les femmes actrices qu'ils/elles représentent, lorsque des problèmes surviennent sur le plateau. De la même façon, ces consultations ne peuvent consister en de fausses promesses ; la production a l'obligation de répondre aux besoins des artistes tel que prévu et un suivi doit être assuré.



Protocoles pour agent(e)s artistiques

- ✓ Être clair relativement à l'importance de la race, de l'ethnicité et de la culture du caractère féminin vis-à-vis le récit en général et l'identité du caractère ainsi qu'envers l'arc narratif et communiquer ceci au client
- ✓ Songer à la meilleure actrice sur votre liste de clients pour le rôle et non seulement faire correspondre la race ou l'ethnicité
- ✓ S'assurer de connaître les besoins des clients (besoins liés à la race, à l'ethnicité, à la culture) et activement négocier pour s'assurer que la production offre les fournitures et les supports appropriés ou avoir en place une politique de remboursement pour les femmes envers les dépenses encourues afin de rendre leur rôle possible
- ✓ Les Agences de talent devraient s'assurer d'avoir en place une diverse représentation d'agent(e)s au sein de leur entreprise

Sur le plateau

Les déséquilibres de la réalité du monde sont évidents sur le plateau et ont une incidence particulière sur les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur au sein de l'industrie cinématographique, entravant leur capacité d'exprimer leurs besoins ou d'émettre des suggestions. Lorsqu'elles communiquent, leurs demandes peuvent être mal interprétées ou jugées comme étant difficiles. Il est important de se rappeler des problèmes rencontrés ou soulevés sur le plateau en raison d'un manque de communication ou de négociation préalable. Idéalement, en arrivant sur le plateau, ces questions et ces inquiétudes ont déjà été examinées. Maintenir la communication et aborder les questions et les inquiétudes de façon respectueuse, alors qu'elles surviennent, est la meilleure façon d'atteindre simultanément deux objectifs, des récits authentiques et nuancés et des conditions de milieu de travail améliorées pour les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur.

Ci-dessous, on retrouve des questions soulevées par les participantes lors de la phase de recherche ainsi que des recommandations visant à leur apporter une réponse appropriée.

ENTRAÎNEURS/ENTRAÎNEUSES LINGUISTIQUES, TRADUCTIONS

Les accents, les dialectes, les formes de parole et les traductions sont souvent sujets à des formes de discrimination envers les actrices autochtones, noires et autres femmes de couleur. Notre recherche a démontré que les artistes sont souvent informé(e)s qu'elles n'obtiendront jamais un rôle principal en raison de leur accent ou il leur est requis d'utiliser un autre accent qui ne leur est pas authentique ou qui n'est pas authentique au caractère.

Dans certains cas, les artistes ont dépensé de milliers de dollars en heures non rémunérées visant à atténuer leur accent afin d'être prises en considération pour les différents rôles. Il arrive également que les femmes actrices appartenant aux groupes sous-représentés doivent fréquemment effectuer leur propre recherche relativement à des accents ou des dialectes spécifiques, parfois parce que les entraîneurs/entraîneuses de dialectes ne sont pas au courant des accents requis. D'autres artistes ont rapporté qu'il leur est requis de faire une traduction à brûle-pourpoint, parce que les scénaristes n'ont pas traduit les lignes de façon appropriée – même lorsque l'artiste ne parle pas cette langue.

Il incombe aux scénaristes et aux producteurs/productrices de séquence d'avoir en place les ressources requises pour les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur afin d'assurer que les accents et les dialectes sont authentiques et que leurs lignes sont exactes. Si les artistes doivent trouver leurs propres ressources, un remboursement de ces dépenses est requis pour leur contribution à la production, au-delà de la performance pour laquelle elles ont été engagées.



Protocoles pour les entraîneurs/entraîneuses d'acteurs/d'actrices et de dialecte et pour traducteurs/traductrices

- ✓ Se rappeler que les accents peuvent être régionaux et que les auditoires d'aujourd'hui sont plus sophistiqués et peuvent discerner un accent authentique ou non
- ✓ Être conscient des particularités de l'utilisation de la langue et de la parole (selon les régions et les localités) et s'assurer que les artistes ont les ressources afin de développer des voix authentiques pour les auditoires sophistiqués
- ✓ Avoir en place des entraîneurs/entraîneuses qualifiés relativement aux dialectes et provenant des groupes sous-représentés pertinents, ou offrir une compensation aux artistes pour leurs dépenses engagées dans ce sens

CHEVEUX, MAQUILLAGE, VÊTEMENTS ET ÉCLAIRAGE

Les départements des cheveux, du maquillage, des vêtements et de l'éclairage sont des éléments importants de la mise-en-scène et contribuent à l'authenticité des représentations. Les personnes appartenant à tous les groupes ethniques ont des teints de peau différents, des couleurs et des textures de cheveux différentes et différentes conceptions de l'importance des cheveux et du maquillage. Tout ceci contribue au sentiment d'authenticité et ces éléments constituent les différents aspects d'une production, qui reposent non seulement sur les actions des personnes mais également sur les produits appropriés qui permettent d'améliorer la performance d'une femme racialisée.

Les vêtements constituent également un domaine problématique pour les femmes de couleur : par exemple, les vêtements ne sont pas toujours ajustés aux différents types de corps et les caractères autochtones et racialisés sont souvent vêtus selon des stéréotypes.



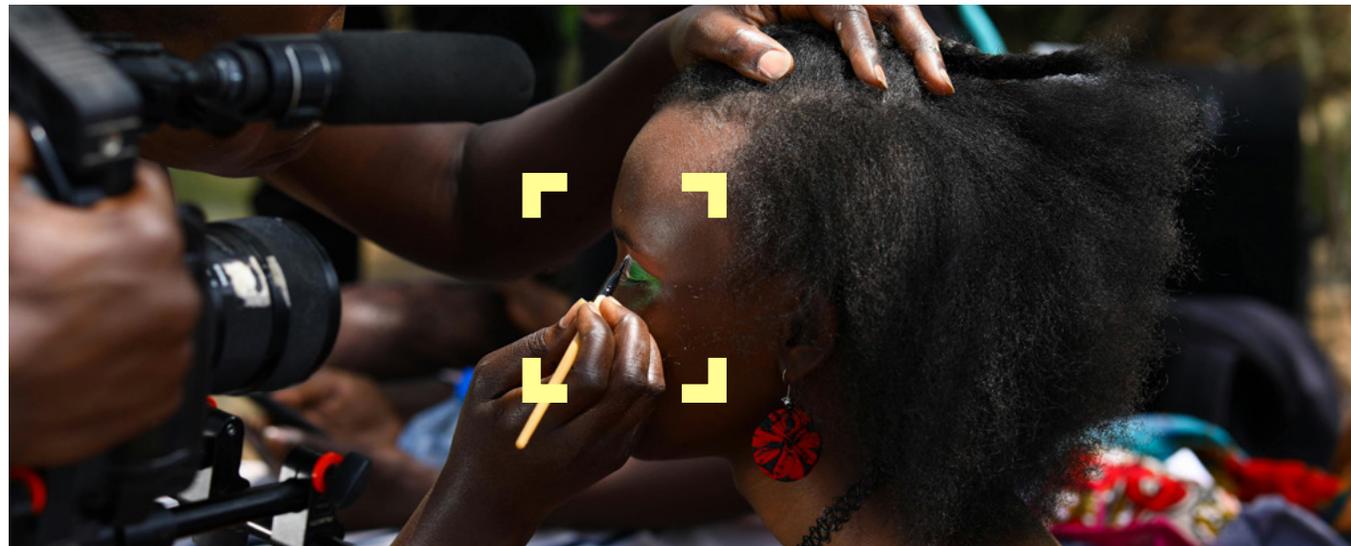


j'ai été embauchée pour jouer le rôle d'une personne qui versait le thé lors d'une cérémonie. Mais lorsque je me suis présentée sur le plateau, j'étais une geisha. J'étais tout à fait consternée et le costume que l'on m'a remis était un faux kimono. Le tout avait l'air de sortir de l'école secondaire, Tout à fait ridicule. Et en plus, j'avais une fausse perruque qui n'avait vraiment pas l'air de vrais cheveux pour une geisha. Du maquillage blanc et des lèvres trop rouges. Je me sentais comme un clown. J'ai fait part de mes inquiétudes aux gens en charge des costumes et du maquillage et ils savaient tous que ceci était ridicule. Mais, en raison de la production, ils ne pouvaient pas s'adresser au producteur. Chaque département m'a dit : je suis désolé et ceci me fait beaucoup de peine. Et j'ai répondu : que dois-je faire ? Tout ceci était vraiment contrariant.

— actrice féminine asiatique

Même les éléments qui semblent tout à fait naturels comme l'éclairage ont de l'importance. Ce n'est qu'au cours des dernières années que les cinéastes ont commencé à faire davantage attention à la façon dont les diverses teintes de peaux des noires se reflètent sous la lumière. L'industrie cinématographique a récemment accordé davantage d'attention sur cette question⁸, mais la télévision est à la traîne. De la même façon, sans avoir les connaissances requises pour illuminer de façon appropriée les différentes teintes de peau, les chefs éclairagistes et les techniciens/techniciennes sont rarement éduqué(e)s sur la façon de compenser pour les préjugés cachés et intégrés dans leur équipement, par exemple les équilibres blancs et les posemètres qui sont par défaut axés sur les teintes de peau des blancs.⁹ Et le fait d'avoir une doublure de couleur n'est pas nécessairement une mesure appropriée pour l'arrangement de l'éclairage si la teinte de la peau de la doublure est totalement différente de celle de l'artiste.

Les productions doivent s'assurer que les besoins de cheveux, de maquillage, de vêtements et d'éclairage de chaque membre de la distribution sont pris en considération et pris en charge par des artistes formés adéquatement. La présomption par défaut qui sert de base à toutes les productions, doit être modifiée – les départements de coiffure et de maquillage ne doivent pas simplement avoir en main les mêmes choses que d'habitude ; les chefs d'éclairage doivent repenser la façon d'illuminer une scène afin que tous les artistes soient également illuminés. Et, aucun artiste ne devrait être limité à un seul type de cheveu ou de peau, fondé sur les antécédents de l'artiste (par exemple, les artistes noirs ne doivent pas être limités aux seuls rôles noirs) et ils/elles devraient tous/toutes pouvoir traiter les différentes textures de cheveux, de teintes de peau et de structures faciales.



Protocoles pour les cheveux, le maquillage, l'éclairage et les costumes

- ✓ Remettre en question vos présomptions relativement aux caractères féminins de couleur et aux groupes de couleur, plus spécifiquement lorsqu'il existe des distances sociales étendues entre les chefs de départements et les caractères du film.
- ✓ S'assurer d'avoir des conversations obligatoires et continues avant la production, avec les artistes féminines de couleur et avec les chefs de départements pour s'assurer que leurs besoins relativement à leurs cheveux, leur maquillage et leurs vêtements sont satisfaits
- ✓ Être conscient de l'impact de colorisme et de texturisme et autres notions de beauté occidentales qui ont un impact sur les femmes de couleur au sein de l'industrie cinématographique et s'assurer que les décisions prises sont les bonnes.
- ✓ Former les équipes qui supervisent les cheveux, le maquillage et les vêtements afin de pouvoir faire face aux uniques complexions, teintées, styles de coiffure et textures ainsi que les besoins de vêtements des femmes de couleur au sein de l'industrie cinématographique
- ✓ Engager des membres d'équipes qui supervisent l'éclairage afin de pouvoir faire face aux besoins d'éclairage des femmes de couleur, y compris la façon dont les pratiques et les outils standards passent par défaut à la blancheur (par exemple, les trousseaux de maquillage, utiliser des doublures au hasard pour les vérifications d'éclairage, produits de coiffure, etc.)
- ✓ Dans la mesure du possible, recruter, former et rémunérer les membres d'équipes féminines noires au sein de ces départements afin de garantir l'authenticité et la représentativité

COORDONNATEURS/COORDONNATRICES DE L'INTIMITÉ, EXPERTS(ES) EN SENSIBILISATION AUX RÉALITÉS CULTURELLES ET PLATEAUX SENSIBLES AUX TRAUMATISMES

De nombreux récits historiques et contemporains que nous racontons sont fondés sur des racines émotionnelles qui peuvent avoir des effets sur les artistes et les membres d'équipes, ravivant des traumatismes intergénérationnels (traduit de l'anglais).¹⁰

Même si maintenant les coordonnateurs/coordonnatrices de l'intimité et les conseillers/conseillères en traumatismes et en sensibilité culturelle sont présents sur les plateaux, le soutien qu'ils/elles offrent est souvent centré sur les artistes principaux – et les femmes artistes appartenant aux groupes sous-représentés ne sont pas souvent choisies pour les rôles principaux. Ces femmes ont souvent vécu les drames et les traumatismes représentés à l'écran – et ceci est important même si les personnages concernés ne sont pas impliqués activement dans une scène. Les intersections de la race, de

l'ethnicité, de l'identité du genre et de l'orientation sexuelle ou de la préférence sexuelle, créent une plus grande possibilité pour les femmes racialisées d'avoir expérimenté une forme de violence. Cette expérience, en l'absence de mesures adéquates par la production, peut potentiellement retraumatiser les artistes.

Le gouvernement du Canada définit les approches tenant compte des traumatismes et de la violence comme « des politiques et des pratiques qui reconnaissent les liens entre les traumatismes, la violence et leurs répercussions négatives sur la santé et les comportements ».¹¹ Il est important que la production mette en place des pratiques tenant compte des traumatismes lorsqu'il s'agit de scènes et de récits qui pourraient retraumatiser les artistes féminines de couleur ou les membres d'équipe. S'assurer qu'elles obtiennent le soutien requis pour composer avec ces questions et un environnement sécuritaire sur le plateau et dans les coulisses est la meilleure façon d'assurer le traitement éthique du personnel.

Protocoles pour le maintien d'un plateau sécuritaire et inclusif

- ✓ Reconnaître que les artistes féminines de couleur sont plus susceptibles d'avoir subi des traumatismes pour raisons de racisme, de sexisme, de discrimination, de préjugés ou de violence et peuvent être traumatisées par leur implication dans un projet spécifique
- ✓ Assurer un environnement sécuritaire pour toutes les personnes
- ✓ Engager des conseillers/conseillères rémunérés pour leur expertise en pratiques inclusives et en équité
- ✓ Avoir en place des coordonnateurs/coordonnatrices de l'intimité diversifiés, des conseillers/conseillères en traumatismes et des personnes formées en traumatismes aux fins de consultation par toutes les personnes (artistes/équipes, etc.)

Conclusion: les récits que nous racontons

Comme vous l'avez constaté à l'échelle du présent Guide de protocoles, les changements requis pour assurer un traitement équitable et inclusif des noires, des autochtones et des autres femmes de couleur ainsi que des membres d'équipes et pour permettre de créer des récits authentiques et nuancés, ne semblent pas importants mais ils font partie des structures et des systèmes de l'industrie cinématographique canadienne. Les pratiques de l'industrie ; la façon dont les responsabilités, les crédits accordés et la rémunération sont résolus ; la motivation derrière la façon dont des projets au complet sont organisés et la façon dont les tâches sont exécutées – jouent un rôle important dans la vie des personnes qui œuvrent au sein de l'industrie, au sein des récits que nous tentons de raconter et pour les personnes qui comprennent la place qu'elles occupent dans le monde, à travers ce que nous faisons. De la même façon, s'assurer que nous sommes conscients de notre position sociale et de la distance sociale entre nous, les artistes féminines et les membres d'équipes et les récits que nous désirons présenter sur l'écran, aide à améliorer notre capacité à raconter des récits nuancés et authentiques car nous avons effectué beaucoup de travail nous permettant de mieux comprendre les vies et les perspectives des autres êtres humains.

Nous savons que les productions n'existent pas dans un espace vide. Les personnes appartenant à différents départements se déplacent d'un plateau à l'autre et d'un projet à un autre. Les idées se déplacent. Les gens conversent. Les gens aident d'autres personnes à participer ou à obtenir un financement. Ce qui se produit sur un plateau peut en fin de compte changer la façon dont tous les plateaux de tournage fonctionnent et ceci permettra de transformer l'industrie. Ces expériences se reflètent sur les autres parties prenantes au sein de l'industrie (les financeurs, les producteurs/productrices, les réseaux, les streamers, etc.) et au fil du temps, tout ceci fera partie de nos approches par défaut.

Nous sommes également conscients que ceci demande beaucoup de travail. Il est difficile de remettre en question la façon dont nous accomplissons notre métier, d'être humbles et de songer au fait que la façon dont nous effectuons les choses peut exclure des groupes de personnes que nous ne désirons pas exclure. Il est difficile d'innover et de réorganiser la façon dont nous créons l'art, afin d'assurer que l'art et les personnes qui créent l'art personnifient le monde tel qu'il est vraiment.

C'est la raison pour laquelle « élargir la table » est si important : en recherchant activement des façons d'intégrer les femmes asiatiques, noires, autochtones, d'Amérique latine, de MENA et les autres femmes de couleur et en nous assurant qu'elles bénéficient de notre expérience et que nous bénéficions des leurs, nous pouvons assurer que ces changements seront durables et transformateurs pour l'industrie et pour nos auditoires. Grâce à ce travail, nous espérons que tout ceci deviendra « c'est tout simplement comme ça que ça se passe ».



Scénarios : lignes directrices dans la pratique

Dans cette section nous fournissons des exemples qui illustrent nos protocoles et nos pratiques d'excellence au moyen de divers scénarios.

Actrice de race noire sur le plateau

Une actrice de race noire a été sélectionnée pour le rôle principal dans un film concernant les expériences d'étudiants noirs sur les campus universitaires canadiens.

Le/la chef de production engage un conseiller/une conseillère en équité, diversité et inclusion (EDI) afin d'examiner le scénario et d'identifier toute précaution à prendre par l'équipe durant la production. Le conseiller/la conseillère explique à l'équipe que les expériences de beaucoup de personnes de race noire dans les campus universitaires canadiens sont traumatiques et recommande la création d'un plateau sensible aux traumatismes.

Lorsque l'actrice arrive pour la lecture :

- Déclenchement d'avertissements qui sont intégrés dans le script avant les scènes ou les commentaires racistes ou dérivant de l'exploitation sexuelle
- Un système de plainte anonyme est mis en place et est expliqué en détail à toute l'équipe

- Suite à la lecture, le directeur/la directrice et le producteur/la productrice organisent une réunion préproduction relativement aux cheveux, au maquillage, aux vêtements et à l'éclairage, afin que les membres de la distribution puissent les informer de leurs besoins particuliers pour produits ou pour styles de vêtements et que l'éclairage soit approprié pour tous.
- Bien que le script lui semble authentique, elle est encouragée à offrir des suggestions sur la façon de le rendre plus authentique. Lorsqu'elle propose des services de consultation, le producteur/la productrice offre de l'inscrire à titre de productrice associée et de la payer de façon appropriée.

Un producteur/une productrice fait la connaissance des financeurs

Un producteur/une productrice présente une série limitée sur les fréquentations à titre de millénaire basé à Toronto, à une chaîne de télédiffusion canadienne.

Avant sa rencontre finale et pour déterminer si la série sera approuvée et sélectionnée aux fins de production, le télédiffuseur demande des données claires sur le public

ciblé et spécifie que tous les producteurs/productrices qui tentent d'être sélectionnés devront fournir les mêmes données et de partager cette liste.

Lors de la réunion de présentation, on demande au producteur/à la productrice :

- D'expliquer la façon dont cet ouvrage répond aux critères de la Politique des fonds des médias du Canada sur le positionnement, plus spécifiquement : pourquoi avez-vous choisi de développer ce film ou ce programme avec ce matériel culturel ? Quelles sont vos positions et vos idées préconçues relativement à ce récit ?
- La façon dont il/elle travaille pour assurer la façon de gérer les stéréotypes (par exemple l'insinuation que les femmes noires ont toujours des mœurs sexuelles libres ou que les femmes musulmanes sont réprimées).
- On lui demande également à savoir si il/elle connaît les questions qu'il/elle doit poser pendant la production, à qui les demander et quand. Et finalement, à savoir si les consultations qu'il/elle anticipe sont intégrées dans son budget et dans son plan de production.



10 Questions directrices

Nous recommandons les questions suivantes pour les scénaristes et les directeurs/directrices/réalisateurs/réalisatrices avant leur prochain projet ou production, afin d'assurer que les noires, les autochtones et les autres femmes de couleur sont traitées de façon équitable et se sentent à l'aise de se joindre à votre équipe et peuvent contribuer leur caractère vrai et authentique.

Il est non seulement important de considérer ces questions mais également de communiquer certaines de ces réponses aux artistes, aux créatifs/créatives et aux équipes qui appuieront votre prochain projet.



1. Pourquoi avez-vous choisi de développer ce film ou ce programme avec ce matériel culturel ? Quelles sont vos positions et vos idées préconçues relativement à ce récit ?

2. Connaissez-vous les questions que vous devez poser pendant la production, à qui les demander et quand. Ces consultations sont-elles intégrées dans votre budget et dans votre plan de production ?

3. Votre travail renforce-t-il les stéréotypes négatifs ou traite-t-il les personnes appartenant aux groupes sous-représentés comme de simples exemples de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leur présentation du genre, de leur race, de leur ethnicité ou de la couleur de leur peau ?

4.

Quel rôle jouera la race, l'ethnicité, la culture ou l'identité du genre du caractère féminin, dans le récit global ? S'agit-il des points forts de l'identité du caractère et de l'arc narratif ou secondaires par rapport au récit ? Avez-vous effectué une recherche concernant les caractères, en consultation avec les personnes qui ont une connaissance intime de l'expérience de vie représentée dans le récit ?

5.

Avez-vous des auteur(e)s en place ou des conseillers/conseillères en scénario, qui ont une expérience de vie appropriée au projet ?

6.

Avez-vous considéré utiliser des producteurs/productrices, auteur(e)s, des artistes, des directeurs/directrices de casting, des agent(e)s et des coaches de dialecte, provenant des groupes sous-représentés en question ? Ces personnes sont-elles rémunérées adéquatement, de façon équitable et selon la valeur de leurs contributions ?

7.

Les expert(e)s et les conseillers/conseillères engagés pour le projet ont-ils reçus l'autonomie et le respect requis pour assurer l'authenticité du projet ?

8.

Le personnel est-il au courant de la façon dont les personnages féminins passent à travers les traumatismes relativement aux récits que vous désirez raconter et ces inquiétudes sont-elles prises au sérieux ? Des intervenant(e)s sont-ils/elles en place sur le plateau pour venir en aide aux individus impactés et sont-ils pris en compte dans le budget de la production ?

9.

Toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration et à l'authenticité du projet ont-elles été créditées et rémunérées convenablement ?

10.

La production a-t-elle contribué à développer des générations futures de talents créatifs par l'entremise du recrutement, de l'emploi et des processus de mentorat ?

Appendice : principaux termes et définitions

QU'ENTEND-ON PAR RACE, ETHNICITÉ ET CULTURE

Race

Le [National Human Genome Research Institute](#) indique que la race est une construction sociale utilisée pour regrouper les gens. La race humaine fut construite à titre de système hiérarchique de regroupement humain, générant ainsi des classifications raciales visant à identifier, distinguer et à marginaliser certains groupes à l'échelle des nations, des régions et de la planète. Les races divisent les populations humaines en groupes qui sont souvent fondés sur les apparences, les facteurs sociaux et sur les origines culturelles. (Traduit de l'anglais).

La race devient un marqueur d'identité. De nombreuses femmes s'identifient personnellement selon la race à laquelle elles appartiennent, tout en demandant aux autres personnes de les identifier par leur race.

Dans le cadre des lignes directrices du présent Protocole, nous utilisons le terme race afin d'identifier qui est asiatique, noire, autochtone, de l'Amérique Latine, de MENA et les autres femmes de couleur. Parmi les groupes d'Amérique latine et de MENA, certaines femmes sont blanches et ceci est différent des femmes parmi les groupes de personnes de

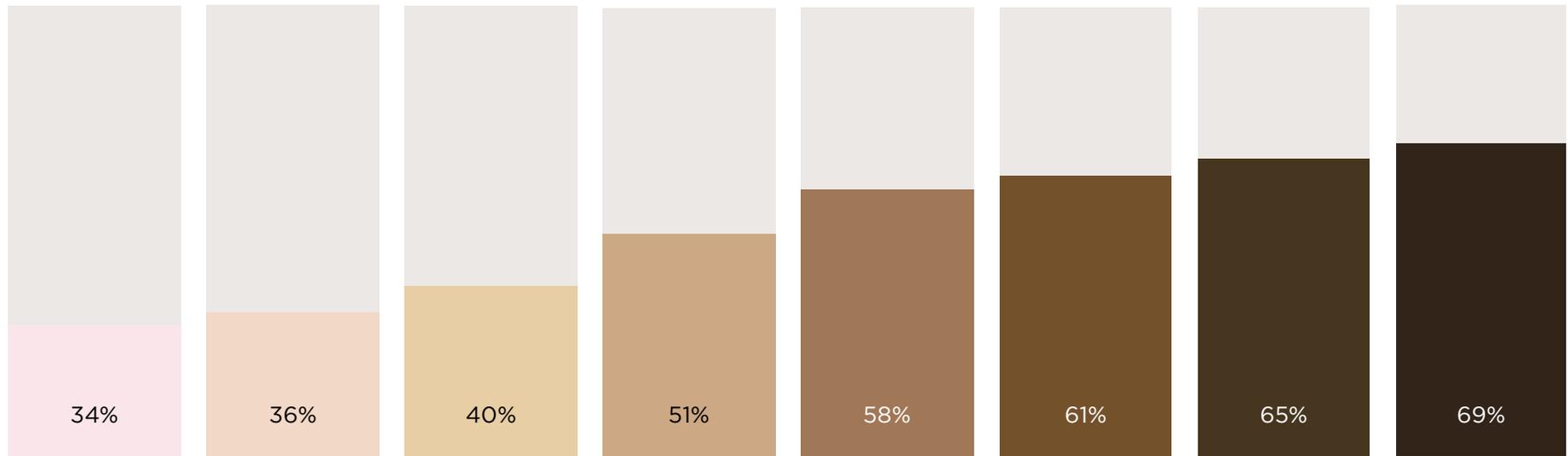
couleur ; les lignes directrices du Protocole se réfèrent et comprennent ces dernières.

Dans ces races respectives, la couleur et le teint de la peau d'une femme joue également un rôle significatif dans notre industrie. [Merriam-Webster](#) définit colorisme (et teinturisme) comme un préjugé ou une discrimination, plus spécifiquement lorsqu'il s'agit de groupe racial ou ethnique qui préfèrent une peau plus claire à une peau plus foncée. La couleur ou la teinte spécifique de la peau d'une femme a une incidence directe sur le bien-fondé de son embauchage ; plus la peau est pâle et plus elle apparaît comme étant une blanche, plus elle est considérée favorablement, augmentant ses chances professionnelles d'être engagée. Ces préjugés sont profondément ancrés et très répandus et contribuent au contexte global de racisme systématique et de discrimination.

Les préjugés peuvent à la fois être conscients et inconscients ou implicites. Oxford Languages définit les préjugés comme étant des préjugés en faveur ou au détriment d'une chose, d'une personne ou d'un groupe, comparativement à une autre personne, chose, groupe, habituellement de façon considérée comme injuste. La [UCSF Office of Diversity and Outreach](#), décrit les préjugés inconscients comme étant des stéréotypes sociaux relativement à certains groupes de

Le teint de la peau affecte les expériences de racisme

LES FEMMES AVEC TEINT DE PEAU PLUS FONCÉ SONT PLUS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE VICTIMES DE RACISME AU TRAVAIL



personnes que les individus provenant de l'extérieur, forment à l'extérieur de leur conscience d'éveil. Tout le monde a des croyances inconscientes relativement à divers groupes sociaux et différentes identités et ces préjugés découlent de la tendance d'organiser le monde social par catégories.

Les conversations relativement à la race et qui est considérée racialisé, dans le contexte de la recherche et de la création

de l'équité, se poursuivent. Aux fins du présent Protocole, nous nous concentrons sur les femmes asiatiques, le noires, les autochtones, les femmes de l'Amérique latine et de MENA ainsi que les autres femmes de couleur, car celles-ci sont traditionnellement sous-représentées au sein de l'industrie cinématographique canadienne et à la télévision, ainsi qu'à l'écran et en dehors de l'écran.

Notes au fur et à mesure de la lecture :

1. Les femmes de couleur dans notre recherche comprennent les groupes de femmes qui ne se considéraient pas comme faisant partie d'un autre groupe et/ou de femmes qui n'avaient pas la possibilité de participer dans leur groupe respectif.
2. Dans les lignes directrices du présent Protocole, nous désignons collectivement les femmes asiatiques, noires, autochtones, de l'Amérique latine, de MENA et les autres femmes de couleur comme des :
 - femmes artistes et créatives
 - femmes artistes et créatives appartenant à des groupes sous-représentés
 - personnages de femmes
 - personnages de femmes appartenant à des groupes sous-représentés
3. Créatives fait référence à des créatives principales au sein de l'industrie cinématographique et de la télévision, par exemple, les producteurs/productrices, auteur(e)s et directeurs/directrices.

Il est important de souligner que la race diffère également de l'ethnicité et de la culture, plus spécifiquement dans le contexte du présent Protocole.

Ethnicité

[Oxford Languages](#) définit l'ethnicité comme étant la qualité ou le fait d'appartenir à un groupe ou sous-groupe de population composé de personnes qui partagent un fond culturel de descendance commune.

Une personne peut s'identifier avec ou appartenir à une certaine culture sans nécessairement appartenir à une race ou une ethnicité particulière. En réalité, ceci peut s'appliquer à toutes les personnes.

Les individus blancs peuvent également appartenir à un groupe ethnique spécifique : européen, Moyen-Orient, nord-africain (par exemple, les écossais(e)s, les allemand(e)s, les italiens(italiennes), les israélites et les arabes). Mais ils ne sont pas racialisés de la même façon que le sont les asiatiques, les noires, les autochtones, les femmes de l'Amérique latine, de MENA et les autres femmes de couleur. [Merriam-Webster](#) indique que la racialisation s'entend de l'acte de conférer un caractère social à une personne ou à une chose : le processus de catégorisation et de marginalisation, en fonction de la race. Essentiellement, les personnes racialisées subissent les répercussions négatives du racisme ou de la discrimination. Notre recherche démontre que les femmes représentées dans les lignes directrices du présent Protocole sont racialisées par l'industrie cinématographique à prédominance blanche, canadienne.

Culture

Le [Cambridge Dictionary](#) définit la culture comme étant le mode de vie, plus spécifiquement, les coutumes et les croyances d'un groupe spécifique de personnes à un moment particulier.

Une personne peut s'identifier ou appartenir à une certaine culture, sans nécessairement appartenir à une race ou une ethnicité spécifique et vice versa. En réalité, ceci peut s'appliquer à toutes les personnes.

Par exemple, une femme sud-asiatique, née et élevée au Canada et qui participe à certains aspects de la culture canadienne (par exemple, assister aux matchs de hockey en portant le maillot de l'équipe), n'est évidemment pas une blanche. Et bien que sa race soit sud-asiatique, elle peut ne pas nécessairement être concernée par sa culture sud-asiatique de la même façon que les autres personnes de sa race.

Comprendre que la race ne signifie pas automatiquement la culture est une question importante à considérer lors de la création de caractères féminins appartenant à des groupes sous-représentés et vise à assurer que les représentations sont authentiques et nuancées.

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 subsaharienne, 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. 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.

Blanc. 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.

Références

1. Comme l'a dit Michael Musi, co-créateur de *Something Undone*, « Ce que nous avons appris en Europe est qu'ils demandent des histoires locales canadiennes très spécifiques ». « Ils aiment ce genre. Nous avons peur que ceci démontrerait une certaine faiblesse de notre part, de tenter de montrer cela ailleurs mais, nous avons découvert que les gens désirent vraiment des histoires locales. Ils adorent le fait que c'est canadien ». Du dire de Chris Dart, « *Something Undone* » est un thriller canadien bien improbable. CBC Arts - 22 décembre/2023. (Traduit de l'anglais) <https://www.cbc.ca/arts/something-undone-is-a-very-unlikely-canadian-thriller-1.7068030>.
2. Eva M. Krockow, "How to Beat Survivorship Bias", *Psychology Today* 4 août, 2021. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/stretching-theory/202108/how-beat-survivorship-bias>. Pour de plus amples renseignements sur la reproduction sociale de groupes dominants voir C. Wright Mills, *The Power Elite* (1956); https://archive.org/details/c_wright_mills_the_power_elite.
3. Magdalena Zawisza, "The terrifying power of stereotypes-and how to deal with them", site Web *The Conversation*, 28 août, 2018. <https://theconversation.com/the-terrifying-power-of-stereotypes-and-how-to-deal-with-them-101904>
4. Samantha M. Gavin et Nathan E. Kruis, « The Influence of Media Violence on Intimate Partner Violence Perpetration: An Examination of Inmates' Domestic Violence Convictions and Self-Reported Perpetration », *Gender Issues* 39:2 (2022), pp. 177-197. Doi : 10.1007/s12147-021-09284-5. Magdalena Zawisza, « The terrifying power of stereotypes-and how to deal with them », site Web *The Conversation*, 28 août, 2018. <https://theconversation.com/the-terrifying-power-of-stereotypes-and-how-to-deal-with-them-101904>
5. Fonds des médias du Canada, "Narrative Positioning", 2023. Accès à <https://cmf-fmc.ca/narrative-positioning/>.
6. L'idée d'élargir la table réfère au concept féministe de ne pas avoir de siège à la table où les décisions sont prises.
7. Darla Benton Kearney, *Universal Design for Learning (UDL) for Inclusion, Diversity, Equity, and Accessibility (IDEA)*, eCampus Ontario 2022. <https://ecampusontario.pressbooks.pub/universaldesign/chapter/positionality-intersectionality/>
8. Meghan Collie, "Here's How the Woman Behind the Camera on *Insecure* Properly Lights Its Black Actors", site Web *Fashion Magazine* <https://fashionmagazine.com/flare/insecure-lighting/> 3 janvier, 2024.
9. Brandon Haynes, "Mastering the Art of Lighting Black Skin in Cinematography," site Web *Guerrilla Wolf* <https://www.guerrillawolf.com/journal/mastering-the-art-of-lighting-black-skin-in-cinematography>, 19 décembre, 2023 ; Nadia Latif, "It's lit! How film finally learned to light black skin," *The Guardian*, 21 septembre, 2017. <https://www.theguardian.com/film/2017/sep/21/its-lit-how-film-finally-learned-how-to-light-black-skin> ; Kye Farrow, "How the Camera Sees Color: Exploring Colorism and Identity in Early Hollywood Films," site Web National Museum of African American History & Culture, 10 janvier, 2019. <https://nmaahc.si.edu/explore/stories/how-camera-sees-color>.
10. Gina Ryder et Taneasha White, "How Intergenerational Trauma Impacts Families" (révision médicale par Matthew Boland, PhD). Site Web PsychCentral. <https://psychcentral.com/lib/how-intergenerational-trauma-impacts-families>, 15 avril, 2022.
11. Agence canadienne de la santé publique, « Approches tenant compte des traumatismes et de la violence - politiques et pratiques » 2018 : <https://www.canada.ca/en/public-health/services/publications/health-risks-safety/trauma-violence-informed-approaches-policy-practice.html>

#HerFrameMatters

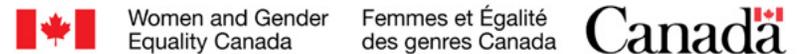
Poursuivre la conversation
avec nous :

-  @reelworld
-  @reelworldfilm
-  @reelworldfilm
-  @reelworldfilm
-  @reelworldscreeninstitute
-  Reelworld Screen Institute

www.reelworld.ca


REELWORLD
SCREEN INSTITUTE | FILM FESTIVAL | DATABASE
BLACK | INDIGENOUS | PEOPLE OF COLOUR

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



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

