



RAPPORT ON SCREEN 2023

BOÎTE À OUTILS DE WOMEN IN VIEW POUR LES DIFFUSEURS

Cette boîte à outils propose une série de questions pour aider les parties prenantes du secteur des écrans occupant différents rôles à tenir compte des résultats et des conclusions présentés dans le rapport On Screen 2023.

Bien que le secteur ait connu des progrès depuis le premier rapport On Screen en 2011, ceux-ci restent lents et, comme la pandémie Covid-19 l'a révélée, particulièrement fragiles et susceptibles de régresser. Les conclusions du rapport On Screen fournissent un aperçu de l'état actuel du secteur. En tant qu'étude quantitative, ces conclusions comprennent les produits du système du secteur. En l'occurrence, les chiffres exposés dans ce rapport représentent le résultats des processus et des pratiques qui définissent comment le secteur fonctionne. Cet important contexte constitue le cadre de cette boîte à outil. Cette dernière propose une série de questions qui vous aideront à réfléchir de manière approfondie sur votre rôle dans ces conclusions, à comprendre comment les récits issus de ces données sont liés à vos pratiques et à vous inciter à construire une industrie plus équitable.

Aucune partie prenante du secteur des écrans ne détient pas suffisamment de pouvoir pour pouvoir contribuer à un changement positif et durable en vue de construire une industrie plus équitable et plus inclusive.

1 Réfléchir au rapport: Que disent les conclusions du rapport à propos du secteur?

- a. Quelles statistiques sur les inégalités structurelles du secteur et la marginalisation systémique de communautés spécifiques (comme les personnes de la diversité de genre, les personnes autochtones, les personnes noires, et les personnes racisées) trouvez vous gênantes? Avec lesquelles êtes-vous d'accord? Avec lesquelles êtes-vous en désaccord? Comment vos réactions à ces statistiques pourraient-elles changer la manière dont vous travaillez et avec qui vous travaillez?
- b. Quelles sont les données présentées dans ce rapport que vous collectez déjà? Quelles données soulèvent de nouvelles questions et fournissent des informations jusque-là inconnues que vous devez prendre en compte? Existe-t-il des données fournies dans le rapport que vous commencerez à collecter pour avoir une perspective plus complète des projets que vous dirigez?
- c. WIVOS22 constitue la première étude dans laquelle données relatives aux femmes noires à la télévision et au cinéma ont été séparées de celles portant sur les femmes racisées. Comment réagissez-vous à ces données? Vous sentez-vous concernés pour agir? De quelles façons?
- d. Les données présentées font état de ce qui se passe, mais pouvez-vous expliquer *pourquoi* cela se passe ou identifier *comment* le secteur fonctionne de manière à maintenir un déséquilibre entre les financements, entre les expériences ou opportunités professionnelles, et entre les films/séries télévisées/médias qui sont produits et finalement consommés par les canadiens?

2 Interagir avec le rapport: Comment réagissez-vous à ces conclusions et comment sont-elles liées à votre propre contexte?

- a. Comment est-ce qu'une personne qui n'a pas de relation antérieure avec quelqu'un qui travaille dans l'industrie ou qui n'a pas le temps ou les ressources matérielles peut intégrer votre secteur? Comment est-il possible de surmonter ces obstacles? Qui détient le pouvoir de s'assurer que ces obstacles soient possibles à surmonter? Qui détient le pouvoir d'éliminer ces obstacles?
- b. D'après votre expérience et en fonction du lieu vous êtes situés, est-ce que les personnes qui vous entourent sont issues de la diversité? Les processus qui déterminent la production de contenu sont-ils équitables? Enfin, ces éléments sont-ils prioritaires dans votre environnement? En gardant à l'esprit que l'inclusion et la diversité peuvent varier d'un projet à l'autre, à quoi ressemble cette priorisation dans la pratique?
- c. Après avoir lu le rapport, y-a-t-il de nouvelles personnes et de nouveaux projets que vous souhaitez soutenir? De quelle manière?
- d. Avez-vous l'habitude d'embaucher et de soutenir intentionnellement les perspectives des personnes de la diversité de genre, des personnes autochtones, des personnes noires, et des personnes racisées?
- e. Qui a accès aux postes que vous proposez? Est-ce que ces rôles sont habituellement – peut être involontairement – destinés à un groupe démographique en particulier? Quelles pratiques sont mises en place pour garantir que toute personne puisse postuler, être embauchée, et être soutenue dans son travail dans les postes que vous proposez? Est-ce que ces pratiques fonctionnent?
- f. Est-ce que votre organisation travaille avec des organisations dirigées par des personnes noires, des femmes noires et des femmes autochtones afin que des interventions structurelles et concrètes qui soutiennent les créateur-ices noir-e-s et autochtones de la diversité de genre soient identifiées et mises en œuvre?
- g. Existe-t-il des structures en place pour assurer l'éducation et la formation des organisations, pour que les progrès soient continuellement suivis et pour que les changements entrepris et intégrés par les organisations soient durables, qui garantiraient que le changement est requis pour la continuité des financements et les pratiques fondées sur l'équité?
- h. Qu'avez vous appris à propos du secteur écrans lors des deux dernières années qui a changé la façon dont vous percevez et soutenez le rôle essentiel des personnes autochtones, noires, racisées et de la diversité de genre dans l'industrie?
- i. Quels changements avez-vous entrepris lors des deux dernières années pour mieux accueillir les personnes de la diversité de genre, les personnes autochtones, noires et racisées dans votre organisation et mieux les soutenir à leur arrivée?
- j. Où cherchez-vous des talents cette année que vous n'avez jamais considéré auparavant? Dans quel groupe de personnes investissez-vous?

- k. Quelles personnes voyez-vous et entendez-vous dans la communauté où vous vivez (marchant dans la rue, utilisant des espaces public comme les parcs, les places publiques et les plages, participant à des événements locaux, buvant un café, faisant le plein pour leur voiture, etc.) sont représentés dans les écrans? Quelles personnes voyez-vous et entendez-vous ne *sont pas* représentées dans les écrans? Faites attention et prenez note des personnes qui sont absentes lorsque vous vous déplacez cette semaine.
 - Identifiez au moins trois catégories de personnes et d'expériences humaines que vous ne voyez pas (ou qui ne sont généralement pas représentées dans leur intégralité ou selon leurs termes) dans le contenu que vous consommez. (Ces groupes sont-ils également absents dans le contenu que vous contribuez à créer?)
 - Quelle communauté de personne n'avez-vous vue représentée dans les écrans? Comment cela influence-t-il la manière dont vous percevez ce groupe? Qu'est ce que cela signifierait pour vous si ce groupe pouvait voir son histoire racontée? Qu'est ce que cela pourrait signifier pour eux?

3 Répondre au rapport: Que pouvez-vous faire à présent pour donner suite à ces conclusions?

- a. Avec qui pourriez-vous partager ce rapport? Sur quelles parties du rapport attireriez-vous leur attention, et qu'espérez-vous que la divulgation de ces données apporte?
- b. Connaissant la réalité du secteur et admettant que les normes sociales et culturelles nuisent activement aux personnes de la diversité de genre, aux femmes autochtones, aux femmes noires et aux femmes racisées, quelles conversations difficiles ou pénibles pourriez-vous avoir besoin d'engager?
- c. Sur la base des structures et pratiques habituelles du secteur, de quelles manières vos pratiques sont susceptibles de renforcer les barrières d'accès à l'industrie? Comment pourriez-vous vous positionner afin de déstabiliser ou d'éliminer ces barrières d'accès? En d'autres termes, quelles nouvelles habitudes pourriez-vous intégrer à vos pratiques?
- d. En maintenant une perspective binaire du genre et en utilisant la catégorie générique (ignorant ainsi les identités uniques) des PANDC, la compréhension et la reconnaissance par le secteur de ce que des créateur-ices spécifiques peuvent offrir restent inintelligibles et souvent exclues. Quelles actions pouvez-vous entreprendre pour aider à flouter la binarité des genres et appuyer et soutenir l'avancement des créateur-ices noir-e-s, autochtones, ou racisé-e-s?
- e. Quels changements délibérés aux inégalités structurelles dans l'industrie pouvez-vous entreprendre? Pour vous accompagner dans cette démarche, avec qui devez vous engager un dialogue soutenu? De qui avez-vous besoin de soutien et qui devez-vous soutenir?
- f. Les femmes noires sont les moins soutenues dans le secteur et obtiennent la part la plus faible de travail ou d'investissement. Quels changements pouvez-vous entreprendre pour remédier aux mécanismes qui perpétuent les obstacles d'accès auxquels font face les femmes noires et pour les soutenir à travers l'investissement et la représentation dans le secteur?