

[1952-2012] 60 ans de télévision québécoise

LES RÉALISATRICES DU PETIT ÉCRAN



Anne Migner-Laurin et Anouk Bélanger

**LES
RÉALISATRICES
DU PETIT ÉCRAN**

CHERCHEURE

ANNE MIGNER-LAURIN

DIRECTRICE DE RECHERCHE

ANOUK BÉLANGER

COUVERTURE

EMILIANO BAZÁN

TRANSCRIPTION

AMÉLIE LAFLEUR ET CÉLINE BOISSONNEAULT

MISE EN PAGES

ANNE MIGNER-LAURIN

RÉVISION LINGUISTIQUE

DENISE DEXTRAZE

CE RAPPORT DE RECHERCHE A ÉTÉ RÉALISÉ GRÂCE À
LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE L'ASSOCIATION DES
RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES DU QUÉBEC.

ISBN 978-2-923773-04-9

BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC, 2012

BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES CANADA, 2012

© UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

TOUS DROITS RÉSERVÉS



ASSOCIATION DES
RÉALISATEURS
ET RÉALISATRICES
DU QUÉBEC



Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

notices biographiques. Anne Migner-Laurin termine une maîtrise avec concentration de deuxième cycle en études féministes au département de sociologie de l'UQAM. Anouk Bélangier est professeure au département de sociologie de l'UQAM.

REMERCIEMENTS

Nous remercions d'emblée les réalisatrices qui ont accepté de participer à cette recherche en partageant expériences et points de vue avec l'équipe. Nous remercions tout spécialement Marie-Pascale Laurencelle, initiatrice, partenaire de toutes les étapes et locomotive du projet. Nous tenons à mentionner le soutien du comité équité de l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ) formé de Carole Laganière, Guylaine Dionne ainsi que Frank LeFlaguais; de Céline Boissonneault et Amélie Lafleur pour la transcription des entrevues; de Lyne Kurtzman du Service aux collectivités de l'UQAM pour la coordination du projet; de Margot Ricard de l'UQAM pour ses judicieux conseils et la participation de l'École des médias, ainsi que de toutes les autres personnes qui ont manifesté un intérêt et contribué à cette recherche.

Pour nous avoir fourni de précieuses données : Rachel Archambault, coordonnatrice de l'Association des réalisateurs de Télé-Québec, Claude Labrecque, coordonnateur de la Faculté de communication de l'UQAM, Jean Hamel, directeur des communications de l'Institut national de l'image et du son, Caroline Fortier, directrice générale de l'ARRQ, Yves Légaré, directeur général de la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma, Josée Laperrière, coordonnatrice aux communications du Fonds des médias du Canada, Richard Jacques de l'Association des réalisateurs de Radio-Canada, ainsi que Sandra Houle du Cégep de Jonquière; à tous et toutes, merci!

Cette recherche a été développée en lien avec le Service aux collectivités de l'UQAM et le comité équité de l'ARRQ, et a été financée par l'ARRQ. C'est grâce à leur soutien que le projet a été réalisé, du début à la fin.



AVANT-PROPOS

Montréal, 25 juillet 1952, coin De Lorimier et Ontario. Trois caméras sur le toit du stade des Royaux assurent la captation expérimentale d'une partie de baseball opposant les Royaux de Montréal aux Cubs de Springfield. Avec Gilles Renaud à la réalisation, c'est la toute première fois qu'une émission de télévision est retransmise en direct. Quelques mois plus tard, le 6 septembre, on inaugure la chaîne CBFT de Radio-Canada. C'est le début de l'aventure télévisuelle québécoise, il y a maintenant 60 ans.

Depuis, les images de la boîte n'ont cessé de peupler notre imaginaire. On l'a rendue responsable de tous les maux, parfois à tort, souvent à raison. Mais on a souvent omis de dire que la télévision est l'une des conditions d'existence du Québec moderne, de la conscience de soi et de l'autre. Si l'on pense à ces milliers de scènes, de récits et de personnages familiers qui hantent la mémoire de chacun de nous. Si l'on pense à Gaétan Montreuil lisant en direct le Manifeste du FLQ, à Olivier Guimond faisant le soldat ivre à Westmount, à René Lévesque animant *Point de mire* et fumant ses Player's, ou à Émilie Bordeleau accouchant seule d'un dixième enfant... Peut-on continuer sérieusement à mépriser le plus populaire des médias, et nier qu'il demeure le lieu ultime — et paradoxal — du rassemblement et de l'appartenance?

À l'heure de son 60^e anniversaire, l'occasion était trop belle de mettre en lumière le rôle des femmes dans la fabrication du contenu télévisuel. Des quelques figures notoires qui ont marqué son histoire, telles Judith Jasmin, Lise Payette, Dominique Michel, Denise Filiatrault et Aline Desjardins, aucune n'a pourtant œuvré *derrière* la caméra, les réalisatrices du petit écran étant souvent méconnues. D'où l'importance de lever le voile sur ces créatrices qui pratiquent un métier fascinant dans un monde où semble toujours subsister l'injustice.

TABLE DES MATIÈRES

14

CHAPITRE I 60 ANS DE TÉLÉVISION QUÉBÉCOISE: LES RÉALISATRICES DU PETIT ÉCRAN

• • • • • • • • • • • • • • • •
[1.1] La problématique | La télévision québécoise en quatre temps | La lutte pour l'équité dans les médias | Le métier, ici comme ailleurs | Le projet de recherche [1.2] La démarche de la recherche

32

CHAPITRE II UN PORTRAIT STATISTIQUE DES RÉALISATRICES DE TÉLÉVISION

• • • • • • • • • • • • • • • •
[2.1] La présence des réalisatrices dans le milieu scolaire [2.2] La représentation des réalisateurs et réalisatrices dans les associations professionnelles [2.3] Autres indicateurs sur la présence des femmes dans le métier | Financement gouvernemental | Grilles horaires 2010-2011 des chaînes généralistes francophones | Qui réalise les émissions les plus populaires [2.4] Profil sociodémographique des réalisateurs et réalisatrices | Groupes d'âge | Scolarité | État civil | Situation familiale | Situation d'emploi | Télé-Québec - Situation d'emploi | Employeurs | Revenu | Genres télévisuels | Réalisation partielle ou complète et productions en multcam | Niveau de satisfaction | Accès à la profession

68

CHAPITRE III L'ANALYSE DES ENTREVUES ET DES TABLES RONDES

[3.1] Comment devenir réalisatrice et le rester ? Les murs invisibles | Le rapport à la technique | L'impact de la scolarisation | L'absence de modèles | Les assistantes à la réalisation | Le manque de confiance | Le plafond de verre | La nécessité d'être « deux fois meilleure » | Le manque de reconnaissance [3.2] Le métier au quotidien : les obstacles concrets | La course aux contrats | La négociation du salaire | La relation avec les producteurs et les productrices | Les petits budgets | Les changements technologiques | Les difficultés sur le plateau | La charge de travail démesurée | L'articulation travail-famille [3.3] Les transformations de l'industrie de la télévision : l'impact sur les réalisatrices | Mises en contexte | Les conditions de travail | La création, le contenu et le contrôle | Le cantonnement ou l'exclusion de certains genres

140

CHAPITRE IV CONCLUSION, FAITS SAILLANTS ET RECOMMANDATIONS

[4.1] Retour sur une thématique méconnue [4.2] Bilan des tables rondes [4.3] Faits saillants | Portrait statistique | profil sociodémographique [4.4] Recommandations

164

BIBLIOGRAPHIE

TABLEAUX ET FIGURES

TABLEAUX

Tableau 1 | *Présentation détaillée de l'échantillon des réalisatrices* [30]

Tableau 2 | *Représentativité des femmes dans les institutions scolaires* [35]

Tableau 3 | *Aperçu de la grille horaire 2010/2011 des chaînes généralistes francophones* [44]

Tableau 4 | *Aperçu des émissions les plus populaires (selon le FMC)* [48]

FIGURES

Figures 1 | *Présentation de l'échantillon des réalisatrices* [29]

Figure 2 | *Représentativité des femmes dans les institutions scolaires* [36]

Figure 3 | *Nombre de réalisateurs et réalisatrices de télévision selon l'ARRQ – 2002 à 2010* [37]

Figure 4 | *Nombre de réalisateurs et réalisatrices de télévision selon Télé-Québec – 1994 à 2009* [38]

Figure 5 | *Nombre de réalisateurs et réalisatrices de télévision selon l'AR – 2001 et 2011* [39]

Figure 6 | *Grille horaire 2010/2011 – Trois chaînes généralistes francophones* [41]

Figure 7 | *Total des émissions à TVA* [41]

Figure 8 | *Total des émissions à Télé-Québec* [42]

Figure 9 | *Total des émissions à Radio-Canada* [42]

Figure 10 | *Les variétés* [45]

Figure 11 | *Les dramatiques* [45]

Figure 12 | *Les émissions les plus populaires* [48]

Figures 13-14 | *Groupes d'âge – 1995 et 2011* [51]

Figures 15-16 | *Niveau de scolarité – 1995 et 2011* [51]

Figures 17-18 | *État civil – 1995 et 2011* [52]

Figures 19-20 | *Situation familiale – 1995 et 2011* [53]

Figures 21-22 | *Situation d'emploi – 1995 et 2011* [54]

Figure 23 | *Variations des situations d'emploi à Télé-Québec – 1994 à 2009* [55]

Figure 24 | *Nombre moyen de semaines travaillées annuellement à Télé-Québec – 1994 à 2009* [56]

Figure 25-26 | *Employeurs – 1995 et 2011* [57]

Figure 27 | *Variations du revenu des réalisateurs de télévision de l'ARRQ – 2002 à 2010* [58]

Figure 28 | *Variations du revenu des réalisatrices de télévision de l'ARRQ – 2002 à 2010* [58]

Figure 29 | *Revenu annuel moyen des réalisateurs et réalisatrices de télévision de l'ARRQ – 2002 à 2010* [59]

Figure 30 | *Revenu annuel des réalisateurs et réalisatrices de l'AR – 2001* [59]

Figure 31 | *Revenu annuel des réalisateurs et réalisatrices de l'AR – 2011* [59]

Figures 32-33 | *Genres télévisuels principaux – 1995 et 2011* [61]

Figures 34-35 | *Productions réalisées entièrement ou en mode réalisation-coordination* [63]

Figure 36 | *Moyenne de productions en multicaméra* [64]

Figure 37 | *Niveau de satisfaction* [65]

Figures 38-39 | *Accès à la profession – 1995 et 2011* [66]



LES RÉALISATRICES DU PETIT ÉCRAN

.....

1.1 LA PROBLÉMATIQUE

Les médias sont une fenêtre ouverte sur le monde. Dès les années 1960 et l'implantation durable des courants de recherche critique des médias, leur pertinence pour appréhender la complexité des sociétés n'est plus à prouver. Or s'intéresser à la question femmes/médias représente toujours un défi de taille dans un contexte universitaire francophone où il y a une véritable carence d'études à cet égard, contrairement aux milieux anglo-saxons où le corpus est assez vigoureux¹. Certes plusieurs études québécoises dans le champ des théories féministes tentent de formuler une politique de représentation de la femme à travers une multitude de supports médiatiques². Hélas, rarement s'intéresse-t-on aux rapports de force en jeu ainsi qu'aux significations et mécanismes cachés que sous-tend cette même production de contenu culturel. Car au final, ces images, de qui et d'où proviennent-elles?

Il nous apparaît aujourd'hui plus que nécessaire de lier la question de la représentation de la femme avec celles de l'économie politique de la production médiatique et de la division sexuelle du travail. La femme à la télévision sera donc entrevue ici comme *sujet* actif et créateur, celle qui fabrique du sens à l'aide d'images. Un sujet aux multiples visages, très combatif, parfois fuyant, souvent *invisibilisé* dans une jungle qui n'épargne personne. Ces femmes devenues réalisatrices qui symbolisent à la fois l'étendue des victoires féministes, mais également leurs contradictions, leurs combats à mener, leurs démissions. Ce sont celles qui parfois au quotidien — inconsciemment peut-être — contribuent à la reproduction ordinaire de stéréotypes et de clichés de toutes sortes. Et d'autres fois, arrivent à forger des modes alternatifs de narration, de production et de réception des images.

Ici, la télévision nous offre un terrain de jeu intéressant. Certainement le plus paradoxal des médias, recelant d'immenses possibles en termes d'éducation, de conscientisation et de transformations, il est aussi capable du pire. Capable de se faire complice et vecteur d'une culture de masse hégémonique et de reproduire à la chaîne une pensée stérile et unique, le tout afin d'augmenter ses parts de marché et d'attirer les publicitaires. Il serait cependant injuste de ne pas reconnaître que la télévision a été intimement liée au développement de l'identité nationale et culturelle québécoise et de ses velléités d'émancipation politique. Et focalisant la plupart du temps sur l'importance historique du cinéma des femmes, on oublie souvent que la télévision a grandement contribué à donner l'envol au mouvement des femmes. À titre d'exemple, l'émission *Femme d'aujourd'hui*, fusion unique entre *talk-show* et affaires publiques, a rejoint des dizaines de milliers de téléspectatrices pendant

¹ Mattelart, 2003.

² Méar, 1980, Robinson, 1987, Gallagher, 1987, Beauchamp, 1987, Dubois, 1988, Saint-Jean, 1991, Toronto Women, 1991.

17 ans³. Bref, par sa vitalité, son originalité et son omniprésence à l'échelle québécoise, la télévision a conscientisé et donné la parole à celles qui pendant longtemps ont été gardées hors des lieux de pouvoir de la sphère publique et politique.

Lieu de façonnage d'imaginaires, l'industrie culturelle de la télévision représente un défi particulièrement complexe en termes d'égalité en emploi⁴. Depuis 1952, l'année zéro de la télévision québécoise, les femmes se sont progressivement taillé une place considérable dans la sphère médiatique. Grâce aux luttes féministes et à l'instauration de mesures d'équité en emploi dans les institutions publiques, les femmes sont entrées en masse dans le milieu. Et pour celles désirant pratiquer l'un des plus prestigieux métiers, celui de la réalisation, la télévision semblait un terrain plus accessible que le cinéma. C'est d'ailleurs en 1953 qu'on a admis la première femme dans le métier. Mais à l'époque, un règlement interne de la Société Radio-Canada (SRC) interdisait l'embauche de femmes mariées. Andrée Audet a donc dû quitter son poste l'année suivante... en raison d'un mariage⁵! Il faudra attendre 1964 et la Loi 16 pour mettre un terme à l'incapacité juridique de la femme mariée. À Radio-Canada, la proportion de femmes en réalisation ne dépassera pas la barre du 12 % avant les années 1970. Lors de la création de Télé-Métropole en 1961, et ce, pour les dix premières années, Hélène Roberge sera la seule femme sur une douzaine de réalisateurs. Entre 1970 et 1980, elles seront trois à se joindre à la cohorte des réalisateurs de ce réseau.

1.1.1 LA TÉLÉVISION QUÉBÉCOISE EN QUATRE TEMPS

On peut identifier quatre périodes dans l'histoire du développement de la télévision québécoise⁶. D'abord en 1952, c'est le démarrage et l'implantation de la télévision d'État sous la gouverne de la Société Radio-Canada. Ce nouveau réseau, comptant une chaîne francophone (SRC) et une chaîne anglophone (CBC), s'est développé autour des émissions culturelles dites humanistes. Cette première décennie qualifiée d'*âge d'or de la télévision publique* au Québec a permis à une population majoritairement catholique, peu scolarisée et agricole une déterminante ouverture sur le monde et sur les transformations qui allaient caractériser la Révolution tranquille⁷ (Martin, Proulx : 1995, p. 156).

Ensuite, l'avènement des années 60 a vu l'arrivée au Québec des deux premières chaînes de télévision privée : l'anglophone CFCF (appartenant à CTV) et son homologue francophone CFTM (Télé-Métropole), aujourd'hui TVA. En 1968, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) est fondé dans le but de réglementer les médias

³ Josette Brun et Estelle Lebel, 2009.

⁴ Bielby, 2009.

⁵ Lebel/Lavallée, 1996, p. 71.

⁶ Historique effectué à partir des ouvrages de Martin, Proulx, 1995, Raboy, 2000, et CEM, 2011.

⁷ Pour Raboy, la télévision est le « média-oracle » de la Révolution tranquille (Raboy, 2000, p. 24).

électroniques (télévision, radio, téléphonie et câblodistribution)⁸. Si les années 50 ont signifié le monopole télévisuel et la captivité du public envers la télévision d'État, les années 60 ont marqué le début d'une ère de farouche concurrence et de segmentation de l'auditoire. Pendant que la télévision publique conservait son créneau « culturel de qualité », la télévision privée tentait d'attirer de nouveaux publics avec une offre commerciale très distincte. À partir du milieu des années 70, à cause de l'intense compétition et d'un fort vent de sympathie pour le nouveau joueur, la différence entre les réseaux privés et publics s'est progressivement amoindrie, et non pas à la faveur de la mission de service public de Radio-Canada. Dorénavant, le privé et le public devenaient de plus en plus homogènes et similaires au plan de la programmation et de la production, à l'instar de toutes les télévisions occidentales. Aussi, c'est au début des années 70 que Radio-Québec voit le jour, chaîne publique dotée d'une vocation éducative et culturelle (elle devient Télé-Québec en 1996).

En troisième lieu, les années 80 et 90 ont été synonymes de compressions budgétaires draconiennes, de déréglementation du secteur, de multiplication des permis pour de nouvelles chaînes spécialisées (RDS, MusiquePlus, TV5, RDI, Canal D, etc.), de concentration médiatique et de montée du pouvoir des câblodistributeurs. On a également vu l'implantation d'un nouveau concurrent généraliste privé en 1986, Télévision Quatre Saisons (TQS), de la télévision à la carte et par satellite. On a aussi vu la multiplication de divers services hors programmation tels que les infopublicités, transformant le téléviseur en un « minicentre d'achats à domicile⁹ ». Durant cette période, la technologie des magnétoscopes a également contribué à transformer les pratiques en cours.

Finalement, depuis les années 2000, les transformations dans le domaine télévisuel sont résolument plus accélérées, mais elles suivent toujours une tendance lourde : prolifération des chaînes spécialisées, décadence des réseaux publics et généralistes, inaction des gouvernements devant la logique de concentration médiatique et intense migration des publics vers les nouveaux médias et le Web. Malgré le développement et l'ascension fulgurante du Web dans toutes les sphères, c'est encore la télévision qui trône comme le plus populaire des médias au Québec où l'on y consacre, en moyenne, 34,7 heures par semaine¹⁰. Et les francophones sont toujours aussi fidèles à leurs réseaux de langue française, à hauteur de 92 %, ce qui est beaucoup moins le cas au Canada anglais.

⁸ « Le CRTC veille au respect des dispositions de la loi, et son mandat est d'assurer la propriété canadienne de la radiodiffusion, une programmation de qualité et un contenu canadien important (Comité permanent du Patrimoine canadien, 2003). [...] Le CRTC a annoncé, en 2010, d'importants changements à l'ensemble des obligations faites aux diffuseurs en matière de contenu canadien. Cette nouvelle orientation s'appliquera au moment du prochain renouvellement de licences des télédiffuseurs, processus qui s'amorce en 2011. » (Le Goff, p. 21) .

⁹ Martin, p. 15.

¹⁰ CEM, 2011, p. 2.

L'une des variables qui a le plus transformé l'industrie de la télévision ces dernières années et qui a nécessairement eu un impact majeur sur le travail de ses artisans est le déplacement de la production et des subventions publiques vers le secteur privé. Ce transfert a été rendu inéluctable avec l'accélération des mécanismes de l'offre et de la demande et par le triomphe de la logique du profit. Désormais, les diffuseurs produisent surtout les émissions d'affaires publiques et les bulletins d'information. La Loi sur la radiodiffusion de 1991, qui constitue l'élément principal de la politique de radiodiffusion canadienne, prévoyait faire appel de façon substantielle aux producteurs canadiens indépendants¹¹. Si en 1970 les télédiffuseurs produisaient à l'interne presque entièrement leur programmation, au milieu des années 1990, c'est déjà 45 % de la programmation originale qui est assumée par des maisons de production privée¹². Aujourd'hui, certaines études estiment que plus de 80 % de la programmation des diffuseurs est effectuée dans le privé.

Lors du dernier recensement du Centre d'études sur les médias (CEM)¹³, il y avait 32 stations de télévision au Québec, dont les trois quarts appartenaient au secteur privé. Donc sur le total, huit stations étaient soumises au contrôle public, opérées par Télé-Québec ou Radio-Canada. Des 24 stations privées, quelques-unes font aussi de la télévision généraliste, c'est-à-dire qu'elles produisent du contenu varié : TVA et V du côté francophone, et CTV et Global du côté anglophone. C'est sans compter l'explosion des canaux spécialisés analogiques traitant de sport, de musique, d'histoire, d'émissions jeunesse, etc., disponibles grâce à l'abonnement par câblodistribution. Il y en avait 28 en 2011, tandis qu'en 1991, on en comptait seulement cinq. Donc le marché est de plus en plus divisé en de multiples stations, ce qui rend la *tarte* publicitaire toujours plus fragmentée, exacerbe la course aux cotes d'écoute et fragilise énormément le secteur public. Tout en permettant à la fois des initiatives plus expérimentales et novatrices, à plus petite échelle.

1.1.2 LA LUTTE POUR L'ÉQUITÉ DANS LES MÉDIAS

Même si les femmes ont fait leur entrée dans les médias à partir des années 1960, ce sont les années 1970 qui sont au cœur des revendications des femmes dans les médias. C'est entre autres pour pallier les rêves brisés de la Révolution tranquille que le mouvement féministe prend réellement forme et se radicalise durant ces années. Et dans la foulée de ces multiples revendications, la situation des femmes dans les médias est peu à peu dénoncée publiquement¹⁴.

¹¹ Le Goff, p. 19.

¹² Raboy, p. 226.

¹³ Les données sont tirées d'une publication du CEM et ont été mises à jour en novembre 2011.

¹⁴ Audet, p. 22.

En 1974 à la SRC, on crée un groupe chargé d'étudier les problèmes liés au manque de débouchés professionnels pour les femmes. Après une vaste enquête pancanadienne, le Bureau de l'égalité des chances est fondé¹⁵, et publie en 1977 un rapport sans équivoque. On y révèle la quasi-absence de femmes dans les postes décisionnels liés à la programmation, alors que 93 % des cadres sont des hommes. Aussi, on est préoccupés du fait que « toutes les décisions capitales concernant l'engagement, l'avancement et l'affectation des femmes relevaient de la majorité masculine¹⁶ ».

En 1978, au moment où l'émission *Femme d'aujourd'hui* atteint des sommets de popularité, des groupes de femmes déposent devant le CRTC huit mémoires dénonçant la représentation et les pratiques sexistes à Radio-Canada¹⁷. L'année suivante, à la suite d'un colloque sur l'image de la femme, le Conseil d'administration de Radio-Canada s'engage à mettre en œuvre une panoplie de mesures visant des améliorations notables, dont celui « reconnaissant qu'il est nécessaire que les femmes participent davantage aux décisions relatives à la politique des programmes¹⁸ », ainsi qu'à redonner priorité à l'égalité des chances.

Un constat s'impose : il faut tout mettre en œuvre pour atteindre l'équité, en instaurant par exemple des politiques de discrimination positive dans les médias publics et privés qui ont une licence du CRTC. En 1982, la *Charte canadienne des droits et libertés* donne un premier coup d'envoi. L'année suivante, le gouvernement crée une commission royale d'enquête qui en vient à la conclusion qu'il faut donner un caractère obligatoire à l'équité en matière d'emploi. Promulguée en 1986, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* occasionne certaines transformations. Grâce à des programmes d'équité, on assiste de 1980 à 1994 à une montée fulgurante de la présence des femmes au travail, et conséquemment, dans les médias. À la télévision de Radio-Canada, les femmes ont durant ces années les portes grandes ouvertes¹⁹.

Ce progrès se fait davantage sentir dans les médias électroniques que dans la presse écrite, et davantage dans le secteur public que dans le secteur privé. Car la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a une faille considérable : elle ne peut s'appliquer qu'aux entreprises fédérales de plus de 100 employés. Ce faisant, la majorité des compagnies privées ont été

¹⁵ La même année, le Bureau de l'image de la femme sera créé à Radio-Canada.

¹⁶ Légaré, 1978, p. 45.

¹⁷ L'Association des femmes de Radio-Canada, le Réseau d'action et d'information pour les femmes, le Comité national d'action sur le statut de la femme, le Conseil national des femmes du Canada, la Fédération des femmes du Québec, la Fédération des instituts féminins du Canada, le Vancouver Status of Women, le Conseil consultatif sur la situation de la femme (Légaré, 1980, p. 80).

¹⁸ Lebel, 1992, p. 6.

¹⁹ À l'information télévisuelle de la SRC, les réalisatrices passent de 23 % en 1975 à 49 % en 1992 (Audet, p. 23).

exemptées du Programme d'équité en matière d'emploi. Bref, c'est dans le secteur public, et à la télévision surtout, que les plus notables progrès ont été réalisés durant ces années²⁰.

En 1991, les chiffres publiés par le *Toronto Women in Film and Television* viennent confirmer les progrès vers l'atteinte de l'équité dans l'industrie. Or l'organisme souligne qu'il reste encore bien des efforts à fournir et que les gains risquent d'être moins aisés à obtenir. Car la discrimination des années 1990 n'est plus aussi ouverte et directe que dans les années 1960-70, rendant difficiles la conscientisation et l'action. De plus, il n'y a pas de quoi s'emballer outre mesure. Malgré les progrès effectués dans les années 1980, peu de changements fondamentaux ont eu lieu : « dans presque tous les domaines, il y a moins de femmes que d'hommes et elles sont représentées dans des rôles traditionnels²¹. » Au sein des diffuseurs comptant plus de 100 employés, les femmes représentaient 88 % du personnel de bureau, mais comptaient pour seulement 9 % des cadres et 14 % des postes influents en création²². Et même lorsqu'elles atteignent ces postes de pouvoir, elles gagnent souvent un salaire inférieur pour un travail équivalent.

Désormais, on comprend qu'une faible proportion de femmes responsables des contenus — ou n'importe quel groupe minorisé — influence grandement son traitement. Un déséquilibre à la production crée nécessairement des distorsions dans la représentation. En 1992, l'étude de Jean-Pierre Boyer sur l'information télévisuelle fait ce lien entre le manque de femmes en production et les représentations extrêmement ambiguës véhiculées par la télévision. Il souligne entre autres que 80 % des attributions de parole dans les reportages vont aux hommes. En conséquence, « du fait qu'il y a peu de regards de femmes sur le monde qui soient montrés, les femmes reconnaissent rarement comment les informations pourraient les concerner et y accordent peu d'intérêt²³. » S'il n'est pas corrigé, le problème de la sous-représentation chronique des femmes dans la sphère télévisuelle réduira comme peau de chagrin la nécessaire diversité des regards :

« Si la non-régulation de nos métiers se poursuit, notre force de travail sera de plus en plus occupée par des hommes, blancs, célibataires, de moins de 35 ans et très bien nantis. Pour une industrie culturelle, cette tendance est désastreuse. Voulons-nous vraiment voir nos vies, dans toute leur complexité, seulement par le regard d'une part si réduite de notre société²⁴? »

²⁰ Legault, 1992, cité dans Audet, p. 24.

²¹ Lebel, 1992, p. 2.

²² St-Jean, 1991, p. 125.

²³ Audet, 1995, p. 9.

²⁴ Traduction libre, VO *If our working practices continue unregulated, our workforce will be increasingly made up of people who are under 35, male, childless, white and increasingly well-heeled. In a cultural industry, this is disastrous. Do we really want the complexities of our lives interpreted for us by such a narrow section of society?* Nicci Crowther, *Women in Film and Television* Board Director, avril 1998 (cité dans Thynne, p. 65).

1.1.3 LE MÉTIER, ICI ET AILLEURS

La réalisation est un métier à la fois connu et méconnu. Alliant création, technique et gestion, on doit y contrôler toutes les étapes de production d'une œuvre, de la feuille de papier jusqu'à l'écran. Du moins, en théorie. Que ce soit à la pige dans le secteur privé ou au service d'une station publique, réalisant des séries documentaires ou des émissions de variétés, le métier est toujours exigeant, stressant et compétitif. Pour reprendre les mots d'une réalisatrice, un tournage à la télévision équivaut à l'adrénaline d'une salle d'urgence d'hôpital, mais sans pour autant sauver des vies...! Il faut donc être plus que passionné pour mener de front une carrière en réalisation à la télévision. Mais qu'est-ce donc que ce métier que l'on dit si mal protégé²⁵?

S'il est difficile pour le commun des mortels de nommer une femme réalisatrice, nommer un artisan du petit écran l'est peut-être encore davantage. Pourquoi est-ce ainsi? Parler de *réalisation*, c'est encore et toujours se référer aux variables « hommes » et « cinéma ». Ainsi, se retrouver à jongler avec « femmes réalisatrices » et « télévision », c'est finalement subir une double dévalorisation. Une dévalorisation femmes vs hommes, et une dévalorisation du métier à l'égard de son équivalent en cinéma, ranimant les élémentaires oppositions « marchandise vs art véritable ». Mépriser les artisans et les contenus télévisuels constitue bien sûr une position intenable, puisqu'elle nie la capacité intrinsèque de la télévision d'offrir des occasions de narrations et d'images proprement nouvelles, tout en glorifiant une certaine idée du cinéma qui n'est pas avérée la majorité du temps. À ces questions, une courte exploration de l'évolution du métier en France nous fournira des éléments de réponse.

La télévision, dès ses débuts, y a été perçue comme une aventure technologique où l'accent était mis sur la capacité de transmettre une image à distance plutôt que sur le contenu réel, un peu à la manière d'internet aujourd'hui. La mystérieuse boîte à images a suscité énormément d'engouement pour ses potentialités et ses prouesses. L'homme-orchestre — car il s'agissait presque exclusivement d'hommes — qu'était alors le réalisateur est devenu indispensable puisqu'il ne trouvait « aucun équivalent dans le champ technicoartistique²⁶. » Ce métier qui n'avait pas encore de nom s'est défini grâce aux caméramans se formant sur le tas, se basant souvent sur le modèle du cinéma pour tenter de donner un aspect artistique à une profession naissante. Or le choix du vocable *réalisateur* plutôt que celui de *metteur en scène de télévision* est révélateur : « dans le choix de ce terme spécifique

²⁵ Audet, 1995, p. 3.

²⁶ Corset et collab. 1993, p. 32.

on peut lire à la fois la volonté de se démarquer du cinéma à l'époque où nombre de cinéastes empruntent au monde du théâtre la dénomination de "metteur en scène"²⁷ ».

Dans l'histoire de la profession, les chercheurs français identifient trois périodes : d'abord, celle de l'*autoaffirmation* qui a visé à définir le métier comme constitutif de ce champ culturel²⁸. Ensuite vint la période d'accession à la reconnaissance interne et externe pendant laquelle « il devient clair que c'est la maîtrise du contenu qu'on entend préserver, et cela, de deux façons différentes, en contrôlant l'accès à la profession et en essayant d'imposer des normes de production qui préservent les possibilités de création²⁹. » C'est durant cette même période que les réalisateurs ont réussi à gagner le statut d'auteur à part entière de leurs œuvres, alors qu'ailleurs en Europe, ils étaient de simples techniciens. Enfin, la troisième phase fut celle de la défense des acquis avec l'appui des syndicats de réalisateurs.

Bien que les réalisateurs français aient acquis un réel statut d'auteur³⁰, la lutte pour la reconnaissance de leur *légitimité culturelle* n'était pas terminée pour autant. Une hiérarchie s'est progressivement installée entre les genres télévisuels; la dramatique étant considérée comme le summum de la réalisation en raison de sa proximité avec le cinéma. Beaucoup de réalisateurs de télévision commençaient à intérioriser la dévalorisation de leur production culturelle par rapport à celle du cinéma — *on ne sera jamais que des sous-créeurs*. Pour plusieurs réalisateurs, il était alors devenu primordial d'affirmer leur différence par rapport aux metteurs en scène de cinéma, en particulier ceux de la nouvelle vague française. Pour défendre la profession et unir ses artisans, il a fallu s'assurer de réaliser des œuvres originales, personnelles et spécifiques à la télévision, tout en développant un engagement envers le contenu et la création³¹.

Or dans les années 1970 en France, avec la dégradation artistique des contenus télévisuels et le repli de la notion d'auteur, cette stratégie de reconnaissance des réalisateurs a perdu des plumes : ces belles paroles sur l'appartenance au contenu, la notion d'auteur et la création n'ont plus tenu la route. Et du même coup, les réalisateurs de télévision n'ont pu se faire reconnaître par les autres producteurs culturels³². Vraisemblablement, ce discours sur

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Lorsque les réalisateurs obtiennent leur première carte syndicale en France, c'est le symbole d'une accession à une identité professionnelle tant attendue. Elle donne aux réalisateurs l'occasion de revendiquer la maîtrise du contenu de leurs émissions. Un parallèle peut être tracé avec la fameuse grève des réalisateurs de Radio-Canada en 1958, qui leur permit de s'affirmer face au pouvoir politique en revendiquant le droit d'association. Cette grève de plus de deux mois a d'ailleurs ouvert la voie à la syndicalisation des employés de l'État.

²⁹ Corset et collab. 1993, p. 33.

³⁰ Un statut qui leur permet de toucher des droits de suite sur leurs œuvres, ce dont les réalisatrices et les réalisateurs québécois ne jouissent toujours pas.

³¹ *Ibid.*, p. 35.

³² *Ibid.*, p. 37.

la création a agi négativement : « cette défense, faute d'une reconnaissance par la culture cultivée, n'est apparue à beaucoup d'intellectuels que comme une défense corporatiste. Et l'attaque contre le statut des réalisateurs a pu d'autant mieux réussir qu'ils n'avaient pas réussi à se faire reconnaître culturellement³³. » Bref, les réalisateurs ont subi un double échec : la non-reconnaissance de leur statut culturel et le maintien du mépris des gens de cinéma à leur égard. Cette perspective sur le métier en France concernant son incapacité à asseoir une véritable légitimité culturelle semble s'appliquer également à la situation ici au Québec, malgré l'absence d'études historiques à ce sujet.

1.1.4 LE PROJET DE RECHERCHE

Dans les années 1990 à l'Université Laval, une série de recherches sur les femmes exerçant des professions non traditionnelles ont été effectuées par la *Chaire d'étude sur la condition des femmes*³⁴. Au cœur des rapports de sexes, de la structure médiatique et des transformations de l'organisation du travail, la question des réalisatrices au sein de la télévision québécoise a attiré l'attention. Le sujet a d'ailleurs fait l'objet de différentes analyses³⁵, ainsi qu'un répertoire détaillé de 330 titres d'émissions réalisées par des femmes de 1952 à 1990³⁶. Malheureusement, ces études ne semblent pas avoir eu de suite ni d'écho soutenu.

À l'époque, les conclusions des chercheuses sont loin d'être réjouissantes : les réalisatrices « accèdent à la réalisation par un cheminement plus long, travaillent un plus grand nombre d'heures, ont moins souvent un statut d'emploi permanent et sont, en majorité, engagées dans le secteur de l'information où la technique et l'image sont peu valorisées³⁷. » On parle de promesses non tenues pour les femmes arrivées en masse dans la profession grâce aux mesures d'équité en emploi. Certes leur venue massive dans un secteur traditionnellement masculin est une avancée, mais le bilan dressé est paradoxal : les femmes n'ont pas réussi à prendre la place *des hommes*. Elles se sont taillé une place *en parallèle*, dans le secteur de l'information surtout, dans des postes nouvellement créés par l'augmentation du nombre d'émissions. De 23 % en 1975, 49 % des réalisatrices sont en information en

³³ *Ibid.*, p. 38.

³⁴ Avec les professeurs de l'Université Laval Estelle Lebel, Gérard Laurence et Marguerite Lavallée.

³⁵ Un court article sociocritique (Lebel, Estelle et Marguerite Lavallée, 1996, « Création, maîtrise technique et gestion : les réalisatrices de télévision au Québec », *Recherches féministes*, vol. 9, n° 1, p. 57-80), un mémoire de maîtrise portant sur les réalisatrices en information à la SRC (Audet, Raymonde, 1995, *Les réalisatrices à la télévision francophone québécoise*, Québec, Université Laval, Cahiers de recherche du GREMF, cahier 66, Groupe de recherche multidisciplinaire féministe, 121 p.), un texte de communication scientifique (Lebel, Estelle, 1992, « Il faut toujours inventer : méthodologie de recherche sur les réalisatrices à la télévision francophone québécoise », texte de la communication : ACFAS Rimouski, 19 mai 1992, p. 1-15).

³⁶ Lebel, Estelle, 1998, *Présence des réalisatrices à la télévision francophone québécoise : répertoire des émissions 1952-1992*, Montréal, Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec, 308 p.

³⁷ Lebel/Lavallée, p. 73.

1991. Les chercheuses concluent qu'elles y ont eu un accès plus facile étant donné que la technique, la création et l'image y sont très peu valorisées, et où le contrôle sur le contenu est très limité. En outre, Estelle Lebel et Marguerite Lavallée font état d'une grave crise de la profession : elles condamnent l'absence de réglementations précises pour avoir le droit d'exercer le métier, comme cela se fait dans d'autres pays. Elles soulignent également les risques pour les femmes occasionnés par le transfert de la production vers l'entreprise privée, transfert qui n'en était alors qu'à ses débuts.

20 ans plus tard, notre projet de recherche s'intéresse donc à la place des femmes réalisatrices à la télévision, ainsi qu'à l'impact des transformations de l'industrie sur leurs conditions de pratique³⁸. La télévision québécoise est-elle encore un lieu de persistance des inégalités de sexes et des structures de pouvoir? Où sont donc ces femmes réalisatrices? Comment parviennent-elles au métier, que réalisent-elles, pour quels publics et dans quelles conditions? Et surtout, quels sont les murs visibles et invisibles qui semblent se dresser sur le parcours professionnel de ces battantes? La présente étude se veut un bilan critique de la place qu'elles occupent aujourd'hui au sein d'une profession qui fut longtemps une chasse gardée masculine, et tentera de débusquer la présence de mécanismes qui produisent et reproduisent les inégalités.

En tout premier lieu, après avoir explicité la démarche de recherche, nous présenterons une compilation statistique et un portrait sociodémographique de la profession. La deuxième section renferme l'analyse de nos tables rondes organisées avec les réalisatrices. Nous avons développé la problématique en trois sous-thèmes : les murs invisibles dans l'accès et le cheminement, les obstacles concrets dans la pratique au quotidien, et finalement l'impact des transformations de la télévision sur les réalisatrices. Enfin, nous conclurons en rappelant les faits saillants de l'étude, ainsi qu'en émettant quelques recommandations.

³⁸ Ce projet de recherche a été élaboré en partie à la suite du travail effectué par les chercheuses de l'Université Laval.

1.2 LA DÉMARCHE DE LA RECHERCHE

Tel qu'il a été mentionné en ouverture, il existe très peu d'études tentant de comprendre la place des femmes en réalisation télévisuelle au Québec. La présente étude s'inscrit donc dans la foulée de ces quelques rares textes, dans l'espoir d'arriver à mieux saisir les dynamiques et mécanismes participant à la marginalisation des réalisatrices dans la télévision québécoise. Ainsi, nous avons articulé notre démarche scientifique autour des dynamiques historiques de la télévision qui auraient pu contribuer à naturaliser certaines relations de pouvoir, tout en favorisant une possible ghettoïsation dans des genres télévisuels et des types de production.

Ultimement, cette étude comporte des objectifs liés tant à la réflexion qu'à l'action : elle répond à une nécessité de sensibilisation des décideurs, des associations professionnelles et des publics au sujet de la place des femmes dans le domaine de la réalisation télévisuelle. Elle répond également au besoin de nourrir une réflexion qui favoriserait les initiatives et actions stratégiques permettant aux femmes de participer davantage à la télévision québécoise, tout en facilitant l'accès aux jeunes femmes qui entendent sérieusement la profession.

Mise sur pied à la demande du Comité équité de l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ), cette recherche s'est déroulée en collaboration avec des réalisatrices et des réalisateurs impliqués dans le Comité, des chercheuses au département de sociologie de l'UQAM et des membres de l'Institut de recherche et d'études féministes (IREF), ainsi que le Service aux collectivités de l'UQAM. De façon générale, cette recherche a été guidée par les principes de la recherche-action, c'est-à-dire que l'élaboration des objectifs, la recherche de financement, la constitution de l'échantillon ainsi que le développement d'outils d'investigation ont été élaborés en comité mixte, donc en étroite collaboration avec les réalisatrices. Au moment de construire notre démarche de recherche, cela nous a permis d'allier la connaissance du milieu avec les approches théoriques et méthodologiques.

Notre approche théorique appréhende l'expérience des femmes réalisatrices dans une perspective large, c'est-à-dire en lien avec les actuelles transformations de l'industrie télévisuelle québécoise, ainsi qu'avec les dynamiques historiques sous-tendant les rapports sociaux de sexes dans notre société. Nous avons donc bâti un cadre théorique qui allie économie politique, théorie féministe et analyse socioculturelle, en approfondissant les points de tension entre le *macro* — l'industrie — et le *micro* — l'expérience des femmes réalisatrices.

1.2.1 REVUE DE LITTÉRATURE ET MISE EN PLACE DE LA PROBLÉMATIQUE

Nous avons d'abord élaboré une revue de littérature extensive dont le présent rapport présente un résumé thématique. Outre les études incontournables de Lebel, Lavallée, Audet et Lacroix, des enquêtes et des analyses sur la place des femmes à la télévision britannique et américaine (Thynne, Lauzen, Antcliff, Bielby, Poindexter, etc.) ont retenu notre attention et nous ont permis de tracer plusieurs parallèles avec la réalité d'ici. Aussi, une recherche sociohistorique sur la profession en France (Corset) nous a fortement inspirées. Par la suite, nous avons rédigé une problématique dans l'espoir d'éclaircir plusieurs zones d'ombre autour de notre sujet (la question des femmes dans les médias, de la vision vs le cinéma, l'équité dans les médias, l'histoire de notre vision, les spécificités de la profession, etc.).

1.2.2 SÉLECTION DE L'ÉCHANTILLON

La sélection des participantes a été rendue possible grâce au bottin des membres de l'ARRQ. À partir de cet échantillon large et varié, nous avons d'abord repéré les réalisatrices travaillant activement dans le domaine de la télévision. Une série de six entrevues individuelles réalisées avec des femmes de différents groupes d'âge et de secteurs de l'industrie nous ont permis de parfaire notre connaissance des réalités *terrain* et de l'expérience particulière des femmes dans la profession. Nous étions ainsi mieux préparées pour nous attaquer au noyau dur de l'étude : l'animation de cinq tables rondes thématiques réunissant des réalisatrices du milieu. Par ailleurs, l'engouement spontané et la grande générosité des réalisatrices nous ont confirmé l'utilité d'une étude spécifique sur sujet, tout en gommant les multiples difficultés rencontrées à l'heure de rassembler ces femmes à l'horaire surchargé. Au total, de juin 2010 à octobre 2011, nous avons rencontré 30 réalisatrices. Un tableau détaillé de notre échantillon et quelques graphiques descriptifs sont présentés au début de la section analytique.

1.2.3 ÉLABORATION DU PORTRAIT STATISTIQUE

Au moment de constituer un portrait statistique sur les réalisatrices travaillant à la télévision, nous avons été confrontées au même problème que les chercheuses Estelle Lebel et Marguerite Lavallée lors de leur enquête au milieu des années 1990. À cause de l'absence d'études majeures sur le sujet, étudier le monde télévisuel n'est pas aisé, car il est morcelé en des centaines de boîtes de production qui ne durent parfois que le temps d'un projet. Les employés permanents, plus facilement repérables et quantifiables, font partie d'une réalité de plus en plus rare, voire inexistante, puisque la très grande majorité des réalisatrices et réalisateurs sont embauchés le temps d'un contrat. Bref, la précarisation de l'industrie et la complexité de la profession ont rendu très délicat l'assemblage d'un portrait quantitatif

concret. Notre objectif fut donc de rassembler quelques données dispersées quant à la place des femmes dans l'industrie et de les interpréter à la lumière de notre connaissance du milieu. Cela nous a permis de savoir un peu plus où se retrouvent les réalisatrices de télévision, et où elles ne sont pas. Nous sommes allées à la recherche de données auprès d'institutions gouvernementales, d'associations professionnelles, et de sites Internet de diffuseurs. Il faut donc tirer de ce portrait des indicateurs, en se rappelant qu'une analyse approfondie reste à faire.

1.2.4 QUESTIONNAIRES EN LIGNE

Nous avons fait parvenir deux questionnaires en ligne aux réalisateurs et réalisatrices de télévision. Le premier directement intégré au site Internet de l'ARRQ comportait huit questions (voir annexe), et a été rempli de septembre 2009 à décembre 2009. Le taux de réponse a été très satisfaisant : 43 répondantes et 83 répondants, ce qui équivaut respectivement à 49 % et 38 % des membres ayant déclaré à l'ARRQ, en 2009, des revenus en télévision. Le second questionnaire complémentaire comportant 14 questions (voir annexe) a été envoyé par courriel et a été rempli en ligne durant la dernière année. Le taux de réponse a été moins élevé pour les hommes et égal pour les femmes. 48 répondantes et 42 répondants, ce qui représente environ 49 % des réalisatrices et 20 % des réalisateurs ayant déclaré à l'ARRQ en 2010 des revenus issus de la télévision.

1.2.5 ENTREUVES SEMI-DIRIGÉES

Une série d'entrevues semi-dirigées menées avec des réalisatrices nous ont permis d'avoir une meilleure compréhension de l'interrelation entre les pratiques individuelles et les dynamiques de l'industrie. S'intéressant d'abord à l'expérience vécue par les réalisatrices, ces entrevues ont jeté un premier éclairage sur les mécanismes formels et informels qui reproduisent les inégalités, tout en trouvant les moments problématiques dans le parcours des femmes réalisatrices. Ces entrevues ont été menées sur la base d'une grille thématique (voir annexe) inspirée de la revue de littérature et composée d'une série de questions relativement ouvertes, de vérificateurs et de questions de relance. D'une durée moyenne d'une heure trente, ces entretiens ont tous été structurés de la même manière, tout en laissant place à une certaine flexibilité pour les adapter à l'expérience de chacune. Les thèmes abordés étaient les suivants : le parcours scolaire, le parcours professionnel, les rapports avec les gens du métier, le rapport et l'identification au métier, la correspondance à la norme, la conciliation travail-famille-couple et les femmes et la réalisation³⁹.

³⁹ Notons que cette grille d'entrevue a été construite en collaboration avec les chercheuses de l'enquête sur les réalisatrices de cinéma dans l'optique éventuelle de corroborer nos données.

1.2.6 ANIMATION DES TABLES RONDES

De ces entrevues individuelles, nous avons construit une grille d'animation pour les cinq tables rondes. D'une part, les entrevues nous ont fait réaliser à quel point les réalisatrices travaillent de façon isolée et n'ont pas d'occasions d'échanger ni de partager leurs bons coups comme leurs difficultés, et donc les tables rondes devenaient une occasion de mise en commun des expériences. D'autre part, les tables rondes nous donnaient l'occasion de distinguer la part d'expérience personnelle et de qualités individuelles de la part des parcours reliés davantage au fait d'être femme. Les tables rondes, d'une durée de deux heures trente environ, ont été guidées par une grille d'animation composée de quatre thématiques : (1) Comment devenir réalisatrice et le rester?; (2) L'exercice au quotidien; barrières dans la pratique; (3) Les transformations de l'industrie de la télévision et l'impact sur les réalisatrices; (4) Comment envisager la profession aujourd'hui? Chacune de ces thématiques était traitée différemment durant la table ronde (voir document en annexe).

Dans le but d'assurer aux participantes un environnement leur permettant de s'exprimer librement, nous avons choisi de préserver l'anonymat de ces dernières. Lors de l'écriture de ce rapport, nous avons gardé ambigus les éléments biographiques pour que les participantes ne puissent être identifiées par des proches ou alors des gens du milieu télévisuel québécois.

1.2.7 CODAGE ET ANALYSE DES TABLES RONDES

Nous avons procédé à une analyse des entrevues et des tables rondes en plusieurs étapes. Nous avons d'abord fait une analyse des entrevues individuelles afin d'en faire ressortir les particularités. Dans un deuxième temps, nous en avons effectué une lecture globale dans l'optique de procéder à la grille d'animation des tables rondes. Pour ces dernières, nous avons procédé à une analyse de contenu thématique à partir du principe de contingence afin de faire ressortir l'exemplarité de certaines expériences ou leurs caractères collectifs.

FIGURES 1. PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON DES RÉALISATRICES

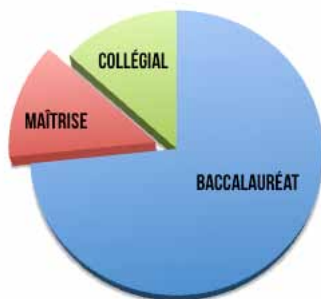
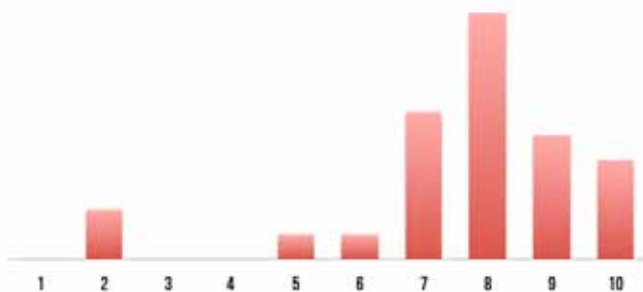
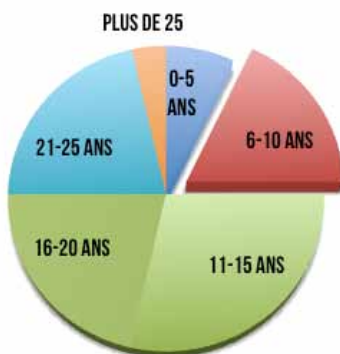
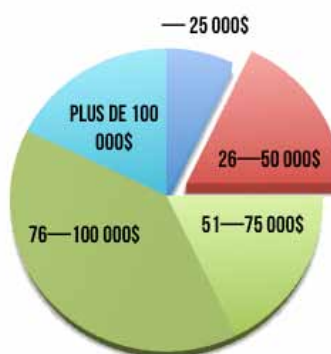
GROUPE D'ÂGE**STATUT D'EMPLOI****NIVEAU DE SCOLARITÉ****NIVEAU DE SATISFACTION****ANNÉES D'EXPÉRIENCE****REVENU**

TABLEAU 1. PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DE L'ÉCHANTILLON DES RÉALISATRICES

	GRUPE D'ÂGE	NIVEAU DE SCOLARITÉ	ANNÉES D'EXPÉRIENCE
RÉAL 1	DE 43 À 49 ANS	BACCALAURÉAT	DE 11 À 15 ANS
RÉAL 2	50 ANS ET PLUS	MAÎTRISE	PLUS DE 25 ANS
RÉAL 3	DE 31 À 42 ANS	COLLÉGIAL	DE 6 À 10 ANS
RÉAL 4	DE 43 À 49 ANS	COLLÉGIAL	DE 11 À 15 ANS
RÉAL 5	50 ANS ET PLUS	BACCALAURÉAT	DE 16 À 20 ANS
RÉAL 6	50 ANS ET PLUS	BACCALAURÉAT	DE 21 À 25 ANS
RÉAL 7	DE 43 À 49 ANS	BACCALAURÉAT	DE 21 À 25 ANS
RÉAL 8	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 16 À 20 ANS
RÉAL 9	DE 43 À 49 ANS	BACCALAURÉAT	DE 21 À 25 ANS
RÉAL 10	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 16 À 20 ANS
RÉAL 11	DE 43 À 49 ANS	BACCALAURÉAT	DE 16 À 20 ANS
RÉAL 12	DE 43 À 49 ANS	BACCALAURÉAT	DE 21 À 25 ANS
RÉAL 13	DE 43 À 49 ANS	BACCALAURÉAT	DE 21 À 25 ANS
RÉAL 14	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 11 À 15 ANS
RÉAL 15	DE 31 À 42 ANS	COLLÉGIAL	DE 11 À 15 ANS
RÉAL 16	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 11 À 15 ANS
RÉAL 17	DE 43 À 49 ANS	BACCALAURÉAT	DE 21 À 25 ANS
RÉAL 18	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 16 À 20 ANS
RÉAL 19	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 6 À 10 ANS
RÉAL 20	DE 31 À 42 ANS	COLLÉGIAL	DE 6 À 10 ANS
RÉAL 21	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 11 À 15 ANS
RÉAL 22	DE 43 À 49 ANS	BACCALAURÉAT	DE 0 À 5 ANS
RÉAL 23	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 11 À 15 ANS
RÉAL 24	DE 31 À 42 ANS	MAÎTRISE	DE 16 À 20 ANS
RÉAL 25	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 6 À 10 ANS
RÉAL 26	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 11 À 15 ANS
RÉAL 27	DE 31 À 42 ANS	MAÎTRISE	DE 11 À 15 ANS
RÉAL 28	50 ANS ET PLUS	BACCALAURÉAT	DE 21 À 25 ANS
RÉAL 29	DE 31 À 42 ANS	BACCALAURÉAT	DE 16 À 20 ANS
RÉAL 30	50 ANS ET PLUS	MAÎTRISE	DE 16 À 20 ANS

STATUT D'EMPLOI	CATÉGORIE SALARIALE	SECTEURS PRINCIPAUX
PIGISTE	DE 76 000 À 100 000\$	MAGAZINE
PERMANENTE	PLUS DE 100 000 \$	MAGAZINE, INFORMATION, VARIÉTÉS
CONTRACTUELLE	DE 76 000 À 100 000\$	MAGAZINE, VARIÉTÉS
CONTRACTUELLE	PLUS DE 100 000 \$	MAGAZINE
CONTRACTUELLE	DE 51 000 À 75 000\$	MAGAZINE, PUBLICITÉ, DOCU
PIGISTE	DE 26 000 À 50 000\$	DRAMATIQUE
PIGISTE	DE 76 000 À 100 000\$	MAGAZINE
CONTRACTUELLE	DE 76 000 À 100 000\$	MAGAZINE, VARIÉTÉS
PIGISTE	PLUS DE 100 000 \$	DRAMATIQUE, JEUNESSE
CONTRACTUELLE	DE 51 000 À 75 000\$	DOCU
PIGISTE	DE 76 000 À 100 000\$	MAGAZINE
PIGISTE	DE 76 000 À 100 000\$	MAGAZINE, VARIÉTÉS
PIGISTE	DE 76 000 À 100 000\$	DOCU
PIGISTE	DE 26 000 À 50 000\$	MAGAZINE
PIGISTE	PLUS DE 100 000 \$	MAGAZINE, VARIÉTÉS
PIGISTE	DE 76 000 À 100 000\$	DRAMATIQUE
PIGISTE	PLUS DE 100 000 \$	MAGAZINE
CONTRACTUELLE	DE 51 000 À 75 000\$	MAGAZINE
PIGISTE	DE 51 000 À 75 000\$	MAGAZINE, JEUNESSE
CONTRACTUELLE	MOINS DE 25 000\$	MAGAZINE, VARIÉTÉS
PIGISTE	DE 26 000 À 50 000\$	MAGAZINE
CONTRACTUELLE	DE 51 000 À 75 000\$	VARIÉTÉS
PIGISTE	DE 26 000 À 50 000\$	DOCU
PERMANENTE	DE 76 000 À 100 000\$	MAGAZINE, INFORMATION
PIGISTE	DE 26 000 À 50 000\$	MAGAZINE, JEUNESSE
PIGISTE	DE 51 000 À 75 000\$	DRAMATIQUE, VIDÉO-CLIP
PIGISTE	MOINS DE 25 000\$	DOCU
PIGISTE	DE 26 000 À 50 000\$	DRAMATIQUE, DOCU
PIGISTE	PLUS DE 100 000 \$	DOCU, PUBLICITÉ
PERMANENTE	DE 76 000 À 100 000\$	VARIÉTÉS, DOCU



UN PORTRAIT STATISTIQUE DES RÉALISATRICES DE TÉLÉVISION

.....

Le portrait statistique des réalisatrices en télévision au Québec, qui se veut un résumé des résultats empiriques de l'enquête, est organisé en deux parties. Une première partie expose la présence et la représentation des femmes dans le milieu académique, dans les associations professionnelles, ainsi que dans le métier. Les indicateurs suivants ont été retenus afin de préciser la présence des femmes dans le métier : le financement fédéral octroyé aux femmes, les grilles horaires 2010-2011 de trois chaînes généralistes francophones ainsi que les 48 émissions les plus populaires selon le Fonds des médias du Canada. La deuxième partie présente le profil sociodémographique de la profession et se décline comme suit : les groupes d'âge, la scolarité, l'état civil, la situation familiale, la situation d'emploi à Télé-Québec, les employeurs, le revenu, les genres télévisuels, la réalisation partielle *versus* la réalisation complète d'émissions, les productions en multicaméra, le niveau de satisfaction quant au métier, et finalement l'accès à la profession. Les résultats de cette seconde partie sont présentés en comparaison avec les données des chercheuses de l'Université Laval.

2.1 LA PRÉSENCE DES RÉALISATRICES DANS LE MILIEU SCOLAIRE

De multiples formations permettent d'envisager une carrière en télévision telles que le baccalauréat en *FILM PRODUCTION* de l'Université Concordia ou le BACCALAURÉAT EN ÉTUDES CINÉMATOGRAPHIQUES de l'Université de Montréal, ou encore les formations collégiales en cinéma et en communication. Mais aux fins de cette étude, nous nous sommes concentrées sur trois formations spécifiques, c'est-à-dire le BACCALAURÉAT EN COMMUNICATION (TÉLÉVISION) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), les programmes TÉLÉVISION et DOCUMENTAIRE de l'Institut national de l'image et du son (INIS) ainsi que le programme technique du Cégep de Jonquière, TECHNIQUES DE PRODUCTION ET DE POSTPRODUCTION TÉLÉVISUELLES. Voici ce que l'on a constaté :

2.1.1 UQAM

2007 a marqué la première année du nouveau programme exclusif en télévision. Anciennement, le très contingenté BACCALAURÉAT EN COMMUNICATION avec spécialisation en télévision excluait d'emblée les étudiants au dossier académique trop pauvre, ce qui a longtemps servi les candidatures féminines. Mais depuis 2007, en plus d'une certaine performance scolaire, on demande également à l'admission une production médiatique. Et ce, dans le but de favoriser les candidatures créatives et moins académiques, et d'éventuellement rééquilibrer le ratio hommes/femmes. De 2007 à 2011, sur une moyenne annuelle de 260 candidats, seulement 30 personnes ont été choisies après le processus de sélection, ce qui équivaut à un très fort taux de contingentement (11 %). On aurait pu croire qu'avec cette nouvelle exigence, le pourcentage de femmes aurait sensiblement chuté. Or durant ces cinq années, les femmes ont tout de même représenté 60 % de l'effectif étudiant par rapport à 40 % pour les hommes¹.

2.1.2 INIS

Pour l'INIS, deux programmes sont directement en lien avec notre étude, soit les programmes TÉLÉVISION et DOCUMENTAIRE. Pour le premier, de 2002 à 2011, les candidates étaient représentées à 50 %, et ont été admises dans la même proportion. On peut donc en déduire que l'intérêt pour cette formation est aussi fort chez les deux sexes, et qu'ils obtiennent du succès de manière tout à fait équitable. De 2007 à 2011, pour le volet documentaire de l'INIS², les femmes ont formé 62 % de tous les candidats, mais ont été admises dans une proportion de 48 %. S'il existe un écart de 14 % en défaveur des femmes, il est bon de souligner que l'équité à l'admission est tout de même atteinte et respectée.

¹ Aucune donnée sur le sexe des personnes à la candidature ne nous a été transmise.

² Ce programme a été offert pour la première fois en 2007.

2.1.3 CÉGEP DE JONQUIÈRE

Le populaire programme ART ET TECHNOLOGIE DES MÉDIAS (ATM) du Cégep de Jonquière offre TECHNIQUES EN PRODUCTION ET POSTPRODUCTION TÉLÉVISUELLES. De 2003 à 2012, avec en moyenne 277 candidats annuellement, dont environ 49 % de femmes, celles-ci ont été admises dans une proportion de 53 %. Et après trois ans de formation, elles représentent 60 % des diplômés. On remarque leur fort intérêt pour le programme et un taux de réussite légèrement supérieur à celui des hommes.

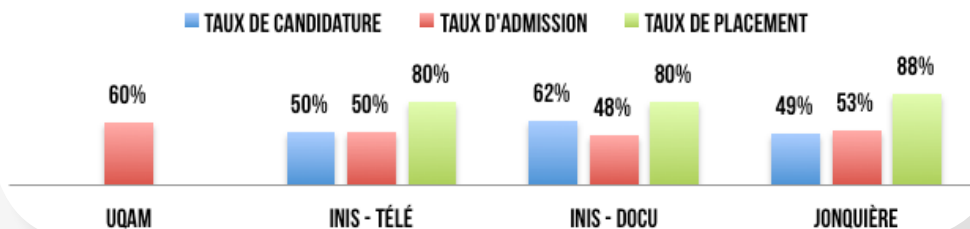
TABEAU 2. LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS LES INSTITUTIONS SCOLAIRES

	UQAM	INIS		JONQUIÈRE
NOM DU PROGRAMME	BACCALAURÉAT EN TÉLÉVISION	TÉLÉVISION	DOCUMENTAIRE	TECHNIQUES DE PRODUCTION ET DE POSTPRODUCTION TÉLÉVISUELLES
NIVEAU ET DIPLÔME	UNIVERSITAIRE 1 ^{ER} CYCLE BACCALAURÉAT	FORMATION PROFESSIONNELLE ATTESTATION DE FORMATION		COLLÉGIAL DEC TECHNIQUE
DURÉE	3 ANS	5 MOIS	5 MOIS	3 ANS
CONTINGENTEMENT	11 %	-	-	43 %
TAUX DE CANDIDATURES	-	50 % F 50 % H	62 % F 38 % H	49 % F 51 % H
TAUX D'ADMISSION	60 % F 40 % H	50 % F 50 % H	48 % F 52 % H	53 % F 47 % H
TAUX DE PLACEMENT PROFESSIONNEL	TRÈS HAUT TAUX DE PLACEMENT ³	80 %		88 %

³ Les données précises ne sont pas disponibles, mais selon une professeure du programme, les étudiants se placent pratiquement tous dans le milieu.

REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS LES INSTITUTIONS SCOLAIRES

FIGURE 2



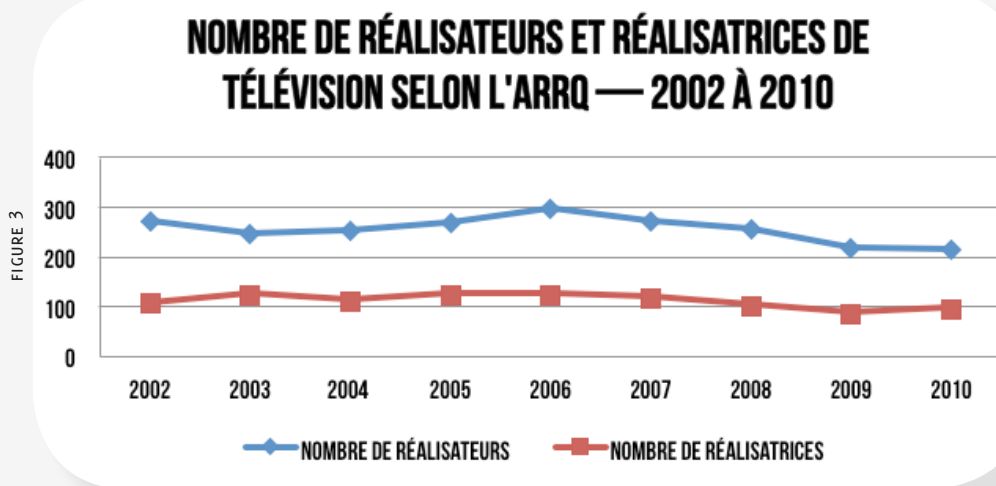
SYNTHÈSE

- De 2007 à 2011, les femmes ont représenté en moyenne 60 % de l'effectif étudiant du nouveau BACCALAURÉAT EN TÉLÉVISION de l'UQAM, malgré l'exigence de présenter une production médiatique afin d'y être admis.
- De 2001 à 2011, la situation est enviable au sein du programme TÉLÉVISION de l'INIS : les femmes représentent 50 % des candidats et 50 % des étudiants admis. Dans le programme DOCUMENTAIRE, une majorité de femmes déposent leur candidature (62 %) et elles sont admises dans une proportion de 48 %.
- De 2003 à 2012, au Cégep de Jonquière en ATM – OPTION TÉLÉVISION, les femmes représentent 49 % des candidats et elles sont acceptées à 53 %. De plus, au terme de la formation, elles constituent 60 % des étudiants diplômés.

2.2 LA REPRÉSENTATION DES RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES DANS LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

2.2.1 ASSOCIATION DES RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES DU QUÉBEC (ARRQ)

Selon les données fournies par l'ARRQ, on comptait, en 2010, 643 membres (cinéma et télévision). 312 d'entre eux ont affirmé avoir eu des revenus en télévision⁴, ce qui signifie qu'environ la moitié des membres de l'association travaillent en télévision (49 %). Et de 2002 à 2010, les femmes ont représenté en moyenne 30 % de l'ensemble des réalisateurs œuvrant en télévision. Ce qui équivaut à 97 réalisatrices en 2010, pour 215 réalisateurs. Ainsi, les femmes sont sous-représentées au sein de la principale association professionnelle, l'ARRQ, signe que leur forte présence et leurs solides performances dans les écoles n'est pas garant de leur représentativité au sein du métier⁵.



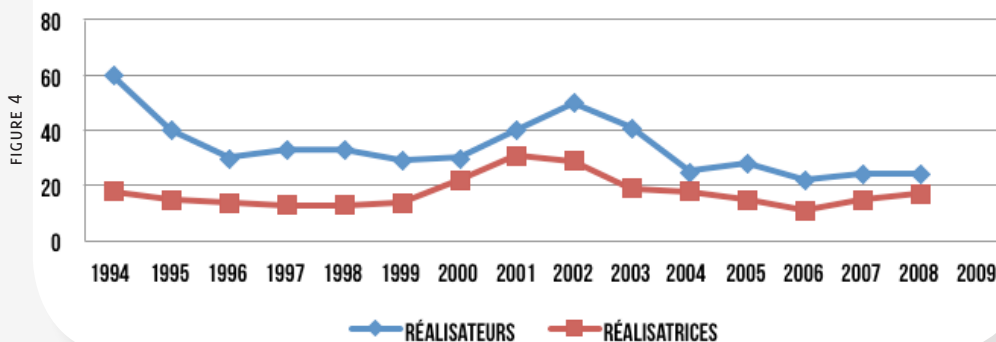
⁴ Ces 312 personnes ayant déclaré des revenus en télévision à l'ARRQ ne sont pas toutes des membres en règle. Mais nous pouvons déduire qu'ils et elles le sont dans une très grande majorité.

⁵ Du côté de la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC), les femmes font meilleure figure. Elles représentent en moyenne 41 % des membres, de 1998 à 2008, soit environ 10 % de plus qu'à l'ARRQ.

2.2.2 ASSOCIATION DES RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES DE TÉLÉ-QUÉBEC (ARTQ)

Selon les données fournies par l'ARTQ, on constate que l'écart entre réalisateurs et réalisatrices est similaire à celui de l'ARRQ, et ce, depuis le milieu des années 1990. De 1994 à 2009, les femmes ont représenté en moyenne 35 % des employés du diffuseur public, qu'ils soient pigistes ou permanents. Les courbes suivantes nous montrent l'ampleur de la réduction de personnel à cause des compressions budgétaires des années 1990, ce qui a surtout eu un impact sur le nombre d'hommes embauchés, puisque la quantité de femmes est restée assez semblable pendant ces 15 années. Au tournant des années 2000, on sent une remontée quantitative, puis une descente vers la saison 2009-2010 où il y avait 15 réalisatrices pour 24 réalisateurs. Également, de 1994 à 2009, 53 % des réalisatrices ont été engagées pour des contrats d'une durée de huit semaines et moins. Ce qui signifie que, malgré la présence de réalisatrices à hauteur de 35 %, elles sont engagées une fois sur deux pour de courts contrats⁶. À l'heure actuelle, tous les réalisateurs et les réalisatrices travaillant pour Télé-Québec sont pigistes.

**NOMBRE DE RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES
SELON TÉLÉ-QUÉBEC — 1994 À 2009**



⁶ L'ARTQ ne nous a pas fourni les données équivalentes pour les réalisateurs, ne nous permettant pas d'effectuer un comparatif.

2.2.3 ASSOCIATION DES RÉALISATEURS DE RADIO-CANADA (AR)

Selon les données recueillies par l'AR de Radio-Canada, on constate que l'écart entre réalisateurs et réalisatrices est inférieur à celui de l'ARRQ et de l'ARTQ. En 2001 et 2011, dates pour lesquelles nous avons obtenu quelques chiffres, les femmes ont représenté respectivement 41 % et 40 % des employés du secteur de la réalisation. Il n'y a toujours pas parité, mais nous remarquons que les réalisatrices sont davantage représentées au sein du diffuseur public. D'autre part, le tableau suivant montre une baisse de 18 % de l'embauche au cours des dix dernières années.

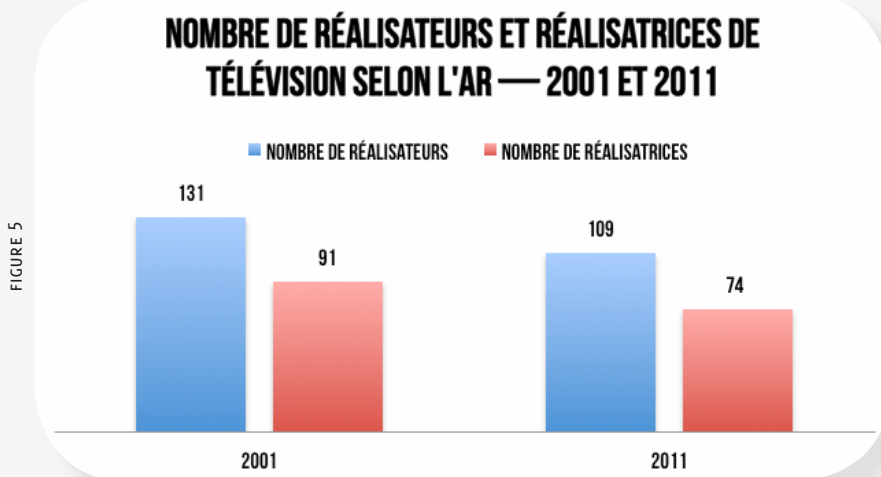


FIGURE 5

SYNTHÈSE

- L'ARRQ comptait 643 membres télé-cinéma en 2010, dont 312 en télévision (environ 49 %). En 2010, on dénombre 215 réalisateurs et 97 réalisatrices.
- De 2002 à 2010, selon les données de l'ARRQ, les femmes ont représenté en moyenne 30 % de l'ensemble des réalisateurs œuvrant en télévision.
- À Télé-Québec, de 1994 à 2009, les femmes ont représenté en moyenne 35 % des employés, qu'ils soient pigistes ou permanents.
- À Radio-Canada, en 2001 et 2011, les femmes ont représenté en moyenne 40 % de l'ensemble des réalisateurs œuvrant en télévision.

2.3 AUTRES INDICATEURS SUR LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LE MÉTIER

2.3.1 FINANCEMENT GOUVERNEMENTAL

Le Fonds canadien de télévision (FCT), aujourd'hui le Fonds des médias du Canada (FMC), a distribué près de un milliard de dollars de 2002 à 2007, ce qui en fait la principale source de financement public en production au Canada. Selon les données du FCT compilées par Marie-Julie Garneau⁷, le financement fédéral des projets menés par les femmes apparaît problématique. La classification par genre télévisuel nous permet de voir dans quel créneau les femmes obtiennent le plus de succès. C'est dans le documentaire qu'elles sont le plus présentes, réalisant près de 32 % des productions que finance le FCT. Dans le secteur jeunesse et celui des arts, les femmes réalisent respectivement 30 % et 27 % des productions. En dramatique, elles font plutôt piètre figure (16,5 %), tout comme dans le secteur des variétés où la situation est même catastrophique (8 %).

En plus de n'avoir réalisé en moyenne que 27 % de l'ensemble des productions de 2002 à 2007, les femmes se sont vu attribuer des budgets qui correspondent à seulement 10 % de l'enveloppe budgétaire totale. En jeunesse et en documentaire, elles ont proportionnellement près de deux fois moins d'argent que les réalisateurs. En dramatique, trois fois moins, et dans le domaine des variétés et arts de la scène, quatre fois moins. Également, selon Descarries (2008), on peut noter une tendance défavorable à l'égard des réalisatrices dont le nombre d'émissions appuyées par le FCT est passé de 36 % en 2003, à 23 % en 2007.

2.3.2 GRILLES HORAIRES 2010-2011 DES CHÂÎNES GÉNÉRALISTES FRANCOPHONES

Au moment de chercher les niches occupées par les réalisatrices, nous avons cru utile de scruter attentivement la grille horaire de trois chaînes généralistes francophones, soit Radio-Canada, TVA et Télé-Québec⁸. Les trois chaînes mises ensemble équivalent à près de la moitié des parts de marché du Québec (selon CRTC 2008-2009). Nous avons ainsi dépouillé les grilles horaires d'automne et d'hiver des trois chaînes, nous avons codifié chaque émission selon qu'elle était réalisée soit par un ou des hommes, par une ou des femmes, ou par une équipe « mixte ». Finalement, nous avons classifié chaque émission dans des créneaux bien distincts, soit Variétés, Dramatiques/Fiction, Magazine, Information et Affaires publiques⁹.

⁷ Descarries et Garneau, 2008.

⁸ Nous n'avons pas inclus la 4^e chaîne généraliste, V ; les crédits de production n'étant pas disponibles en consultation sur Internet.

⁹ Nous avons inclus les quelques émissions de sport dans la rubrique Variétés.

Voici d'abord le résultat général pour chacune des chaînes¹⁰ :

FIGURE 6

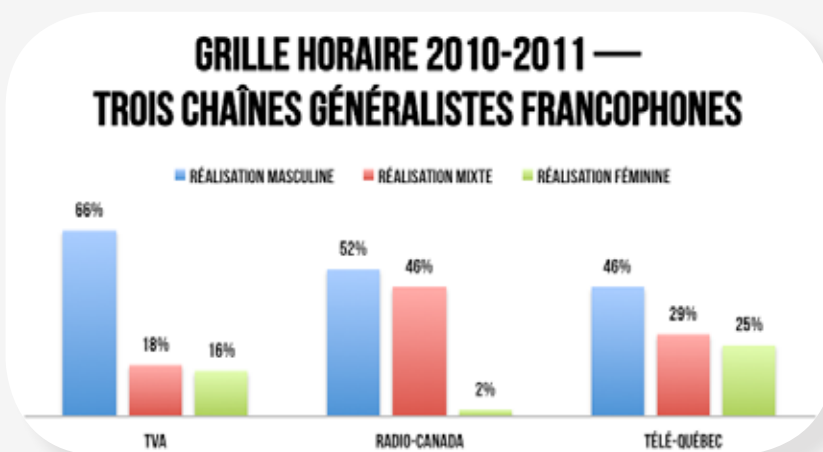
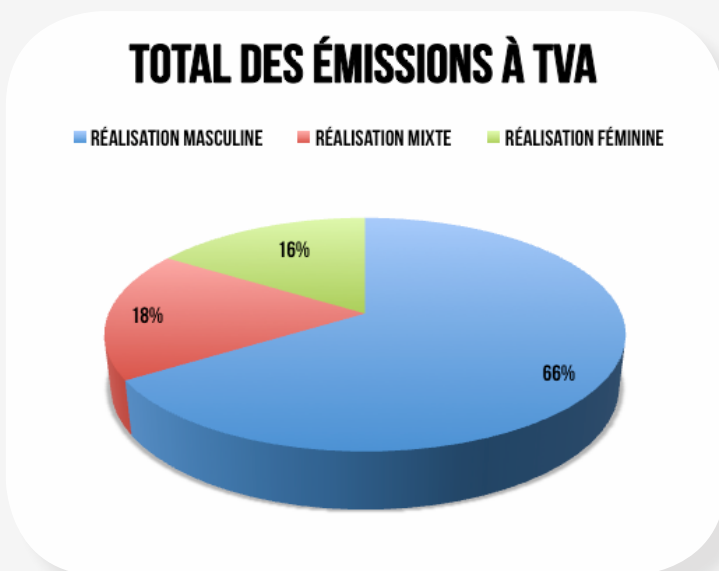


FIGURE 7



¹⁰ Il est bon de spécifier que ce ne sont plus directement les diffuseurs qui ont la responsabilité d'assurer une représentativité équitable dans le secteur de la production télévisuelle, puisque la grande majorité de cette dernière est effectuée dans le secteur privé. Toutefois, les statistiques suivantes dressent le portrait de trois diffuseurs aux orientations et pratiques parfois bien différentes. Ce qui nous porte à croire que les diffuseurs conservent une grande imputabilité en matière d'équité.

TOTAL DES ÉMISSIONS À TÉLÉ-QUÉBEC

■ RÉALISATION MASCULINE ■ RÉALISATION MIXTE ■ RÉALISATION FÉMININE

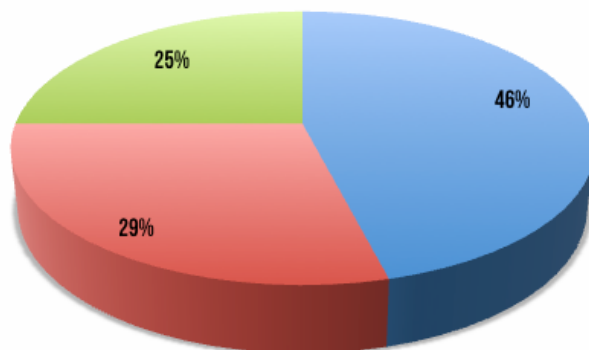


FIGURE 8

TOTAL DES ÉMISSIONS À RADIO-CANADA

■ RÉALISATION MASCULINE ■ RÉALISATION MIXTE ■ RÉALISATION FÉMININE

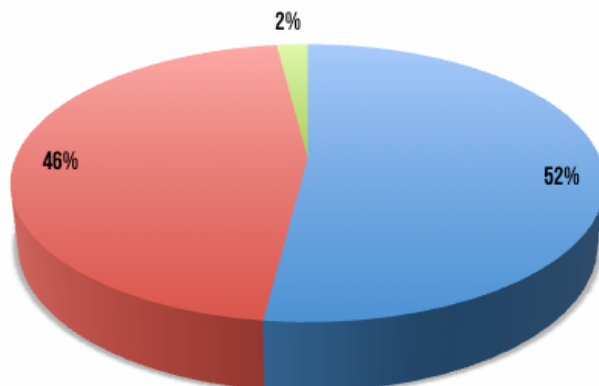


FIGURE 9

À la vue de ces résultats, nous constatons d'abord que la télévision de Radio-Canada (13,4 % des parts de marché) offre un panorama assez ambigu de la participation des réalisatrices à la programmation. Certes, il est possible de se réjouir du fait que près de la moitié des émissions soient réalisées par des équipes mixtes (46 %). Or, sur l'ensemble des émissions à l'antenne en 2010-2011, une seule est réalisée par une femme sans l'aide d'un réalisateur masculin : *Tout le monde en parle*, de Manon Brisebois. Ce qui vaut à la télévision d'État d'obtenir un maigre 2 % dans la catégorie des réalisations féminines. En conséquence, 98 % du contenu radiocanadien de 2010-2011 a été réalisé à l'aide d'au moins un réalisateur masculin.

Que peut-on conclure de cette situation? Ces statistiques peuvent nous mener sur plusieurs pistes. Pourquoi les femmes se retrouvent-elles en majorité dans des équipes mixtes, ce qui n'est pas le cas de plus de la moitié des réalisateurs? A-t-on de la difficulté à faire confiance aux réalisatrices? Et inversement, les réalisatrices se font-elles elles-mêmes confiance? Vont-elles naturellement vers les émissions d'intérêt public qui nécessitent souvent de grosses équipes? Ont-elles simplement la possibilité de réaliser en solo des émissions aux larges cotes d'écoute?

TVA, de loin la chaîne la plus regardée au Québec (28,9 % du marché), montre de la fermeture et de l'ouverture à la fois. Le spectaculaire 66 % indique que dans cet établissement, la norme en matière de réalisation est forcément masculine. À la télévision privée, avec des émissions de variétés aux cotes d'écoute frôlant le million, les femmes se font rares derrière la caméra. Néanmoins, on leur fait beaucoup plus confiance qu'à Radio-Canada : 16 % des émissions sont réalisés par une ou des femmes (vs 2 %), incluant quelques dramatiques et *talk-shows*. Serait-ce parce que la structure apparemment plus flexible de la télévision privée offrirait plus d'occasions pour les femmes?

Du côté de Télé-Québec, on remarque aisément que la programmation est plus équitable. Une émission sur quatre est réalisée par une ou des femmes seules, ce qui est 12 fois plus qu'au sein de l'autre diffuseur public. La majorité des émissions est encore ici assurée par une réalisation masculine, mais l'écart est moindre qu'aux autres chaînes. Serait-ce parce que le contenu de Télé-Québec attire plus naturellement les réalisatrices intéressées — confinées? — par le magazine et le documentaire? Serait-ce lié au fait que le diffuseur a une plus grande ouverture d'esprit, une plus grande préoccupation de refléter de manière nuancée la réalité, et semble plus enclin à se « risquer » avec des émissions pilotées par des femmes? Ou serait-ce parce que la chaîne n'a que 3,6 % des parts de marché et ne diffuse que très peu de variétés et de dramatiques, secteurs payants et prestigieux où se retrouvent rarement les femmes?

Regardons maintenant de manière détaillée la réalisation en fonction des chaînes et des créneaux.

TABEAU 3. APERÇU DE LA GRILLE HORAIRE 2010/2011 DES CHÂÎNES GÉNÉRALISTES FRANCOPHONES

	RÉALISATION MASCULINE	RÉALISATION MIXTE	RÉALISATION FÉMININE
TVA			
<i>VARIÉTÉS</i>	79 %	14 %	7 %
<i>MAGAZINE</i>	67 %	0 %	33 %
<i>DRAMATIQUE/FICTION</i>	57 %	29 %	14 %
<i>AFFAIRES PUBLIQUES</i>	33 %	33 %	33 %
<i>INFORMATION</i>	60 %	40 %	0 %
<i>TOTAL</i>	66 %	18 %	16 %
RADIO-CANADA			
<i>VARIÉTÉS</i>	69 %	25 %	2 %
<i>MAGAZINE</i>	33 %	67 %	0 %
<i>DRAMATIQUE/FICTION</i>	69 %	31 %	0 %
<i>AFFAIRES PUBLIQUES</i>	12 %	88 %	0 %
<i>INFORMATION</i>	67 %	33 %	0 %
<i>TOTAL</i>	50 %	48 %	2 %
TÉLÉ-QUÉBEC			
<i>VARIÉTÉS</i>	57 %	0 %	43 %
<i>MAGAZINE</i>	25 %	50 %	25 %
<i>DRAMATIQUE/FICTION</i>	80 %	20 %	0 %
<i>TOTAL</i>	46 %	29 %	25 %

D'abord, il existe un déséquilibre notoire dans le secteur des variétés, secteur d'ailleurs très populaire où les budgets et les cotes d'écoute sont souvent très élevés. À TVA, près de 80 % de ces populaires émissions sont réalisées par des hommes seulement, tandis qu'à Radio-Canada, ce sont plutôt 69 %.

Autre secteur hautement déséquilibré : les dramatiques. À Radio-Canada et à Télé-Québec, on ne retrouve aucune femme seule aux commandes d'une dramatique. De son côté, TVA offre 14 % de contenus fictionnels pilotés par des femmes.

FIGURE 10

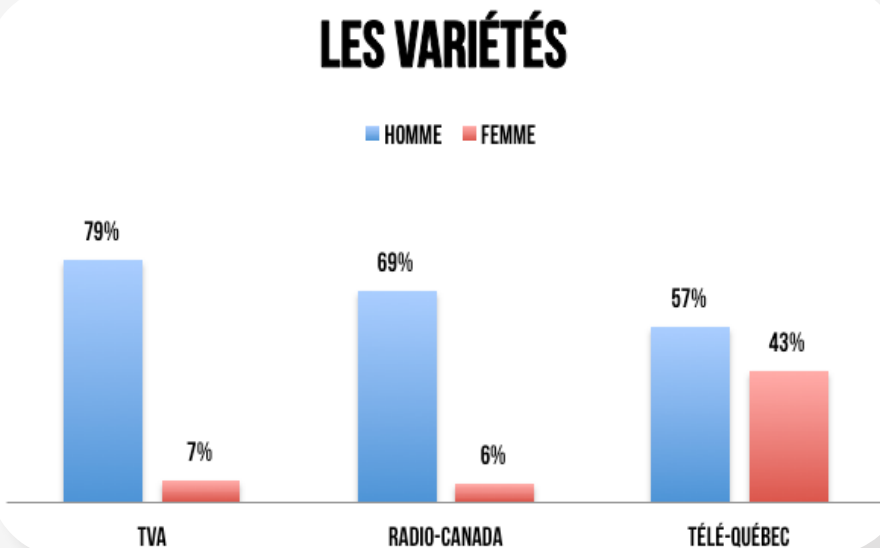
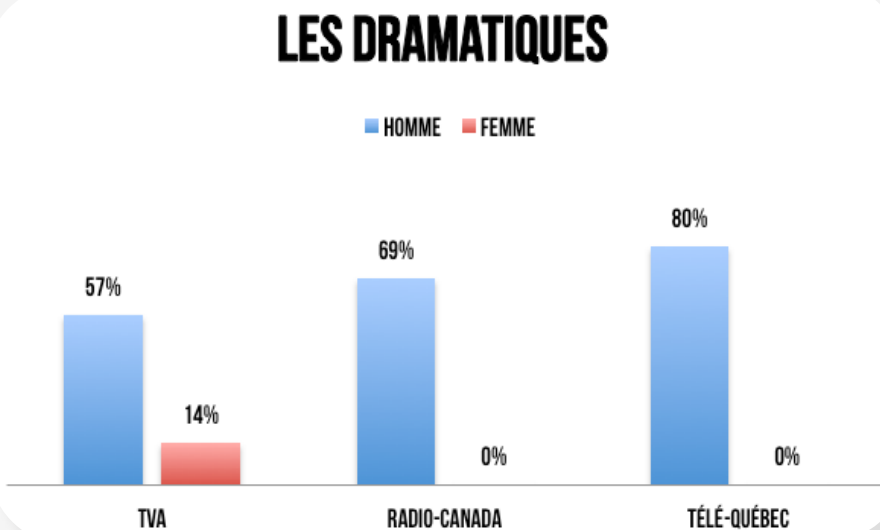


FIGURE 11



Quelques autres secteurs semblent être des chasses gardées : aucune émission d'information n'est réalisée par une femme seule (TVA et Radio-Canada), ni aucun magazine, ni aucune émission d'affaires publiques (Radio-Canada). Cela peut être lié au fait que ces émissions nécessitent de grosses équipes, qui sont mixtes bien souvent. À propos, un élément intéressant est la statistique selon laquelle 88 % des émissions d'affaires publiques sont réalisées par des équipes mixtes. La majorité des quelques réalisatrices permanentes employées par la télévision d'État travailleraient-elles donc dans ce secteur?

SYNTHÈSE

- Sur l'ensemble des émissions à l'antenne de Radio-Canada en 2010-2011, une seule est réalisée par une femme sans l'aide d'un collègue masculin : *Tout le monde en parle*, de Manon Brisebois. En conséquence, 98 % du contenu radiocanadien de 2010-2011 a été réalisé à l'aide d'au moins un réalisateur masculin.
- À TVA, principal télédiffuseur généraliste francophone, la norme en matière de réalisation est forcément masculine : 66 % de toutes les émissions sont réalisées par des hommes seulement.
- À TVA, près de 80 % des émissions de variétés sont de réalisation masculine, tandis qu'à Radio-Canada, ce sont 69 %.
- À Télé-Québec, la programmation apparaît plus équitable. Une émission sur quatre est réalisée par une ou des femmes seules, ce qui est 12 fois plus qu'au sein de l'autre diffuseur public.
- À Radio-Canada et à Télé-Québec, on ne retrouve aucune femme seule aux commandes d'une dramatique. Quelques autres chasses gardées : aucune émission d'information n'est réalisée par une femme seule (TVA et Radio-Canada), ni aucun magazine, ni aucune émission d'affaires publiques (Radio-Canada).

2.3.3 QUI RÉALISE LES ÉMISSIONS LES PLUS POPULAIRES?

Afin de savoir qui se retrouve derrière la caméra de certaines des émissions aux plus fortes cotes d'écoute, nous avons bénéficié des données disponibles dans les rapports d'auditoire du Fonds des médias du Canada (sur leur site internet). Ainsi, nous avons pu savoir quelles étaient les émissions les plus populaires à la télévision francophone, et ce, pour trois années consécutives. Après avoir établi qui en faisait la réalisation, nous avons compilé les résultats et effectué une moyenne¹¹. Voici, avant tout, le résumé de ces trois années.

En 2007-2008, les dix émissions les plus populaires diffusées à la télévision francophone se sont réparties de la façon suivante : six dramatiques et quatre émissions de variétés et arts de la scène. Ces dix émissions ont toutes été diffusées par des chaînes généralistes¹². L'émission la plus regardée, *Les Lavigueur, la vraie histoire*, a attiré un auditoire de 2,2 millions de téléspectateurs.

En 2008-2009, les 18 émissions¹³ les plus populaires se sont réparties de la façon suivante : 12 dramatiques, 4 émissions de variétés et arts de la scène et 2 documentaires. Encore une fois, ces 18 émissions ont toutes été diffusées par des télédiffuseurs généralistes. L'émission la plus regardée, *Céline sur les plaines*, a attiré un auditoire de près de 1,8 million de téléspectateurs.

En 2009-2010, 14 des 20 émissions les plus populaires étaient des dramatiques, obtenant jusqu'à 2,7 millions de cotes d'écoute (*La Petite Vie*, *Spécial Noël*). 5 des 20 émissions les plus regardées étaient des émissions de variétés et arts de la scène, tandis qu'un documentaire figurait aussi au palmarès avec un auditoire de près de 1,6 million de téléspectateurs (*15 ans de Petite Vie*).

¹¹ Ces données ne comprennent que les émissions ayant reçu du financement public du fonds fédéral, ce qui exclut d'emblée certaines émissions de variétés (par exemple, les populaires *Star Académie* et *Tout le monde en parle* n'en reçoivent pas). Il faut donc interpréter ces résultats comme reflétant partiellement la réalité. Néanmoins, nous pouvons en tirer de prudentes conclusions.

¹² Les trois rapports d'auditoire du FMC soulignent la force des télédiffuseurs généralistes francophones, comparativement à la télévision spécialisée ainsi qu'au marché de langue anglaise qui sont très loin d'atteindre de tels auditoires.

¹³ Nous excluons *Bon Cop/Bad Cop* et *Le secret de ma mère* de notre palmarès, puisque ce sont des longs métrages. Pour cette raison, nous n'avons pas un palmarès de 50, mais bien de 48 émissions.

SYNTHÈSE

Après avoir identifié la personne ayant réalisé chacune de ces 48 émissions, voici le tableau de notre compilation. Les résultats sont sans équivoque. La très grande majorité du temps, c'est un homme qui est à la barre de l'émission (81 %). La réalisation mixte est peu fréquente, à hauteur de 19 % en moyenne et la réalisation exclusivement féminine est inexistante (0 %).

TABEAU 4. APERÇU DES ÉMISSIONS LES PLUS POPULAIRES

	RÉALISATION MASCULINE	RÉALISATION MIXTE	RÉALISATION FÉMININE
2007-2008 LES 10 ÉMISSIONS LES PLUS REGARDÉES	80 %	20 %	0 %
2008-2009 LES 18 ÉMISSIONS LES PLUS REGARDÉES	83 %	17 %	0 %
2009-2010 LES 20 ÉMISSIONS LES PLUS REGARDÉES	80 %	20 %	0 %
MOYENNE	81 %	19 %	0 %

RÉALISATION MIXTE (18 %)

Annie et ses hommes, de Brigitte Couture et Richard Lahaie

Nos étés, de Sophie Lorain et Jean-François Asselin

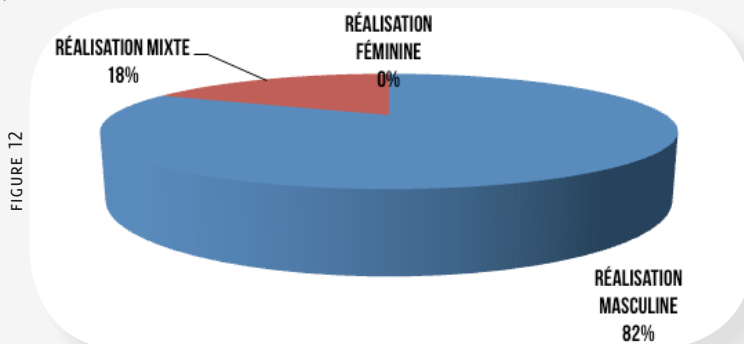
Providence, de Anne Senécal et Régent Bourque

Destinées, de Miryam Bouchard, Paul Carrière et Richard Lalumière

La Galère, de Sophie Lorain et Alexis Durand-Brault

RÉALISATION FÉMININE (0 %)

Aucune émission entièrement réalisée par une femme ne figure dans les palmarès de 2007 à 2010.



2.4 PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES DE TÉLÉVISION

LA RÉALISATRICE LISETTE MARCOTTE (LE SEXE AUTOUR DU MONDE, TV5 2010) | PHOTO: DOMINIC DORVAL



| 2.4.1 GROUPES D'ÂGE |

FIGURE 13

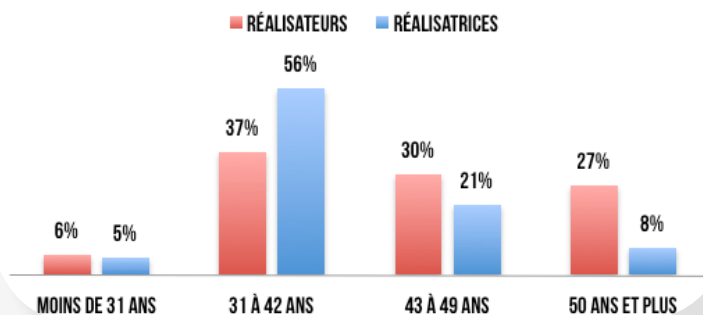
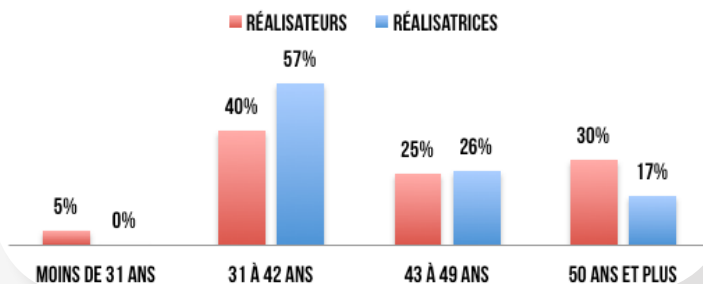
GROUPES D'ÂGE EN 1995

FIGURE 14

GROUPES D'ÂGE EN 2011

- La répartition générale en groupes d'âge actuelle ressemble beaucoup à celle d'hier.
- Dans les deux cas, la catégorie des moins de 31 ans est presque inexistante¹⁴.
- Dans les deux cas, le groupe d'âge le plus représenté chez les réalisateurs et réalisatrices est celui des 31 à 42 ans.
- Seule différence notable : il y a davantage de réalisateurs de 50 ans et plus que de réalisatrices du même âge (30 % vs 17 %). Or, l'écart est moindre qu'en 1995, où les réalisateurs de 50 ans et plus étaient trois fois plus nombreux (27 % vs 8 %).

¹⁴ Les chercheuses à l'époque avaient expliqué ce phénomène en arguant qu'en plus d'être peu nombreux, les jeunes qui pratiquent ce métier ne sont souvent pas membres d'une association professionnelle. Également, leurs quelques années d'expérience ne leur permettent peut-être pas d'avoir le recul nécessaire pour être intéressés par un tel sondage.

| 2.4.2 SCOLARITÉ¹⁵ |

FIGURE 15

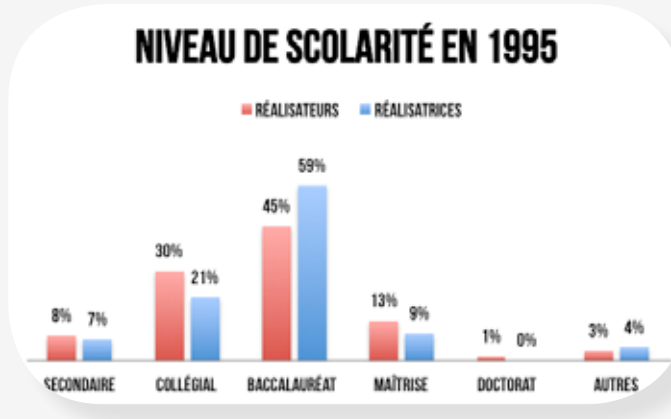


FIGURE 16



- En 1995, les réalisatrices étaient en majorité plus scolarisées que les réalisateurs : 68 % avaient effectué des études universitaires contre 59 % des hommes¹⁶.
- En 2011, ce sont maintenant 80 % des réalisatrices qui ont un diplôme universitaire (65 % un baccalauréat et 15 % une maîtrise) comparativement à 65 % des réalisateurs (60 % un baccalauréat et 5 % une maîtrise).
- La profession est donc de plus en plus scolarisée. Les femmes demeurent en tête de peloton et creusent légèrement l'écart avec leurs collègues masculins. Elles sont 12 % plus scolarisées au niveau universitaire qu'en 1995, alors que les réalisateurs ont accru cette proportion de seulement 6 %.
- Aujourd'hui, presque aucun réalisateur ou réalisatrice ne possède qu'un diplôme d'études secondaires (3 % en 2011 vs 15 % en 1995), signe qu'il était encore possible il y a 15 ans d'envisager une carrière sans avoir terminé des études postsecondaires. Sans un baccalauréat aujourd'hui, les perspectives d'emploi se rétrécissent à la SRC et à Télé-Québec.

¹⁵ La catégorie « autres » comprend des écoles professionnelles telles que l'INIS, ou des formations non complétées.

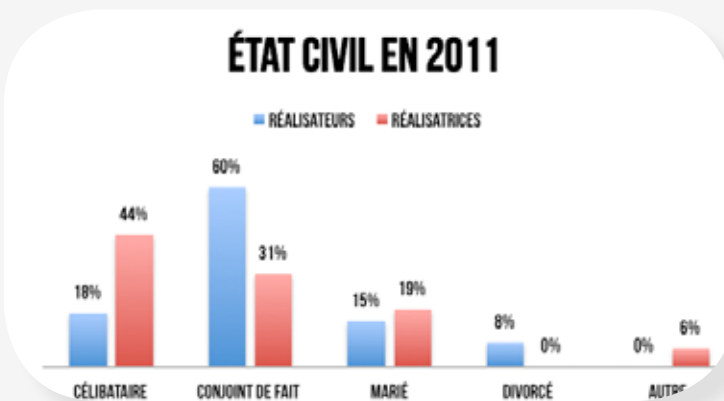
¹⁶ Aussi, les chercheuses ont remarqué une tendance contradictoire chez la nouvelle génération d'alors : les jeunes femmes étaient de plus en plus scolarisées, alors que du côté des jeunes hommes, ils l'étaient de moins en moins.

I 2.4.3 ÉTAT CIVIL¹⁷ I

FIGURE 17



FIGURE 18



- En 1995, 14 % des réalisatrices étaient célibataires. Aujourd’hui, ce taux a tout à fait explosé : elles constituent maintenant 44 % de l’échantillon des répondantes.
- Aujourd’hui, trois réalisateurs sur quatre sont en couple, alors que c’est le cas pour seulement la moitié des réalisatrices. Par rapport à la précédente enquête, il y a donc une augmentation des réalisateurs en couple de 8 %, et une baisse chez les réalisatrices de l’ordre de 15 %.

¹⁷ En raison de différences entre le questionnaire de 1995 et le nôtre, les tableaux sur l’état civil et la situation familiale présentent quelques variations.

| 2.4.4 SITUATION FAMILIALE |

FIGURE 19

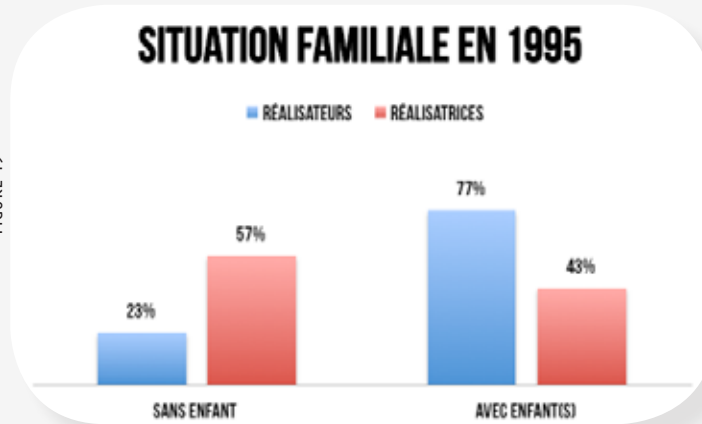
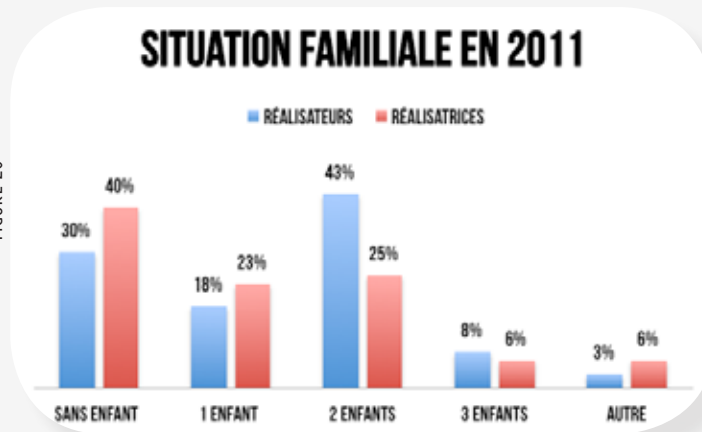


FIGURE 20



- En 1995, les chercheuses sont claires : la profession rend difficile la maternité. Seulement 43 % des réalisatrices interrogées avaient des enfants vs 77 % des réalisateurs.
- Aujourd'hui, l'écart entre les hommes et les femmes est moins sérieux : 58 % des réalisatrices ont des enfants vs 70 % des réalisateurs (un écart de seulement 12 %).
- Il n'en demeure pas moins que la situation la plus courante pour les réalisateurs est d'avoir deux enfants (43 %) alors que pour les réalisatrices, c'est de ne pas en avoir (42 %).

| 2.4.5 SITUATION D'EMPLOI |

FIGURE 21

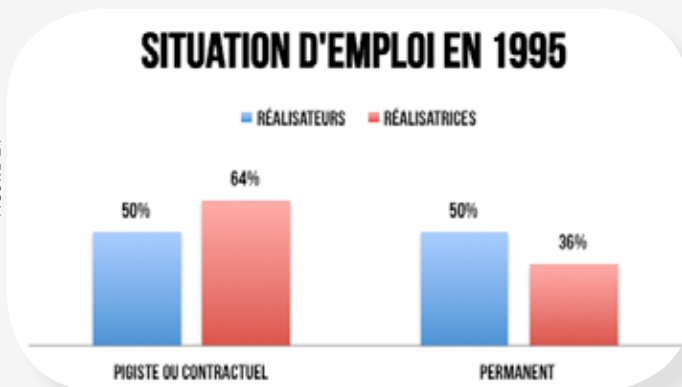


FIGURE 22



- En 1995, les réalisateurs étaient plus nombreux à bénéficier de la permanence que les réalisatrices (50 % vs 36 %). Aujourd'hui, la permanence est une situation extrêmement rare pour les deux sexes (8 % des hommes et 11 % des femmes).
- En 1995, la majorité des réalisatrices étaient pigistes/contractuelles (64 %). Aujourd'hui, les chiffres viennent confirmer la précarisation du milieu opérée depuis les années 1990 : 86 % des hommes sont maintenant pigistes/contractuels (une hausse de 36 %) tandis que c'est le cas pour 85 % des femmes (une hausse de 21 %).

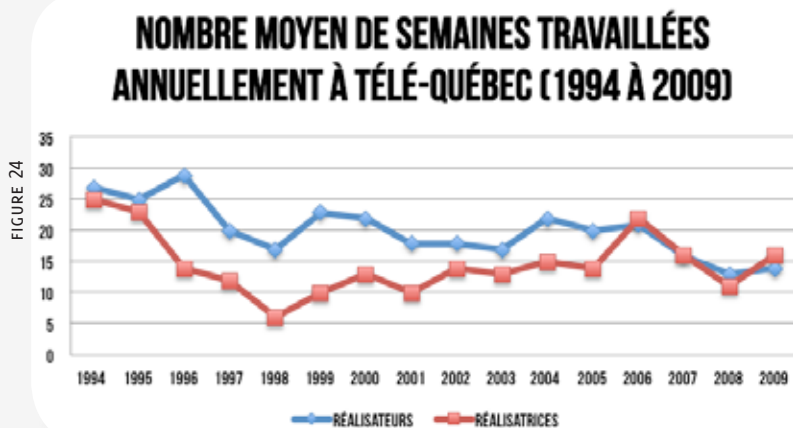
I 2.4.6 TÉLÉ-QUÉBEC — SITUATION D'EMPLOI I

Les données fournies par l'Association des réalisateurs et réalisatrices de Télé-Québec (ARTQ), étalées sur 15 ans, nous permettent également de constater la disparition radicale de la permanence au sein des télédiffuseurs publics, due en grande partie à l'arrivée massive des productions privées. Le tableau suivant montre quatre courbes distinctes, les deux du haut étant celles des pigistes et les deux du bas celles des permanents.



- On constate, au terme de ces 15 ans, la disparition totale de la permanence au sein de Télé-Québec. C'est donc dire qu'après la retraite de ces quelques personnes, les postes ont disparu.
- Tant du côté des hommes que des femmes, le début des années 2000 a marqué une hausse dans l'embauche des pigistes, hausse qui a rapidement fondu, pour stagner depuis les cinq dernières années.
- L'écart entre le nombre de réalisateurs et de réalisatrices a beaucoup diminué aujourd'hui : il est passé de 60 hommes pour 18 femmes en 1994 à 24 hommes pour 15 femmes aujourd'hui. Les réalisatrices forment désormais 38 % des personnes embauchées, vs 23 % en 1994.

Ici, les données de l'ARTQ nous permettent d'aller plus loin, c'est-à-dire d'évaluer à travers le temps la moyenne des semaines travaillées annuellement pour un réalisateur et une réalisatrice.



- Les réalisateurs travaillaient en moyenne 27 semaines en 1994 : ils n'en travaillent maintenant que 14. Une diminution de près de 50 %.
- Les réalisateurs travaillent davantage que les réalisatrices, en moyenne 5 semaines de plus par année chacun.
- Depuis 2006, le nombre moyen de semaines travaillées par les deux groupes est proportionnellement paritaire.

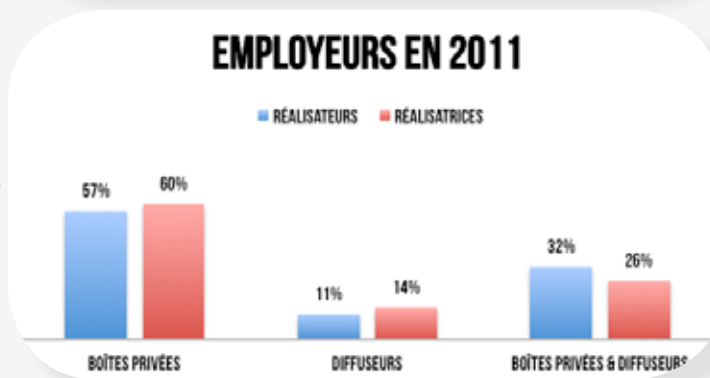
| 2.4.7 EMPLOYEURS |

En 2011, la réponse à la question : « Quel est votre employeur principal? » n'est plus aussi simple qu'auparavant. Voici les données de 1995 ainsi que les résultats de notre sondage :

FIGURE 25



FIGURE 26



- En 1995, les chercheuses liaient le succès des femmes travaillant pour des diffuseurs aux programmes d'équité en emploi offerts à l'époque à la SRC et à Radio-Québec.
- À l'instar de la disparition de la permanence, les diffuseurs ne sont désormais plus l'employeur principal des réalisateurs et réalisatrices. Les hommes sont passés de 72 % à 11 %, alors que les femmes de 91 % à 14 %, une diminution considérable de 77 %.
- Certes le tiers des réalisateurs et le quart des réalisatrices affirment travailler à la fois pour des boîtes privées et des diffuseurs, mais le cas échéant, c'est en tant que pigiste.

| 2.4.8 REVENU |

Voici ci-dessous les tableaux détaillés des revenus déclarés par l'ensemble des réalisateurs et réalisatrices travaillant dans l'industrie de la télévision, échelonnés de 2002 à 2010¹⁸ pour les membres de l'ARRQ, et de 2001 et 2011 pour ceux de l'AR.

FIGURE 27

VARIATIONS DU REVENU DES RÉALISATEURS DE TÉLÉVISION DE L'ARRQ — 2002 À 2010

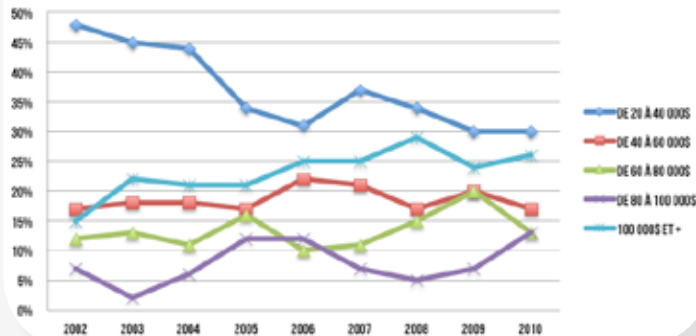
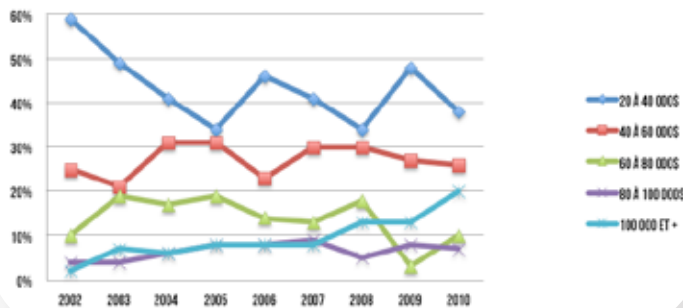


FIGURE 28

VARIATIONS DU REVENU DES RÉALISATRICES DE TÉLÉVISION DE L'ARRQ — 2002 À 2010



¹⁸ Pour ce faire, nous avons retranché les données correspondant à moins de 20 000 \$ par année, puisque cela semblait fausser les données. Ce sont possiblement des réalisateurs ou des réalisatrices de cinéma travaillant occasionnellement à la télévision.

FIGURE 29

REVENU ANNUEL MOYEN DES RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES DE TÉLÉVISION DE L'ARRQ — DE 2002 À 2010

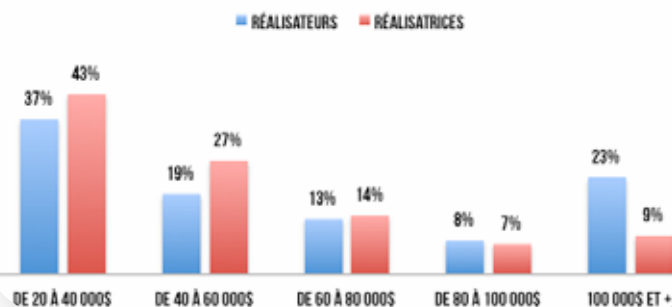


FIGURE 30

REVENU ANNUEL DES RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES DE TÉLÉVISION DE L'AR — 2001

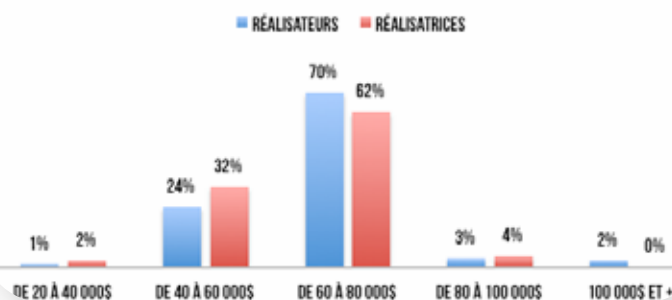
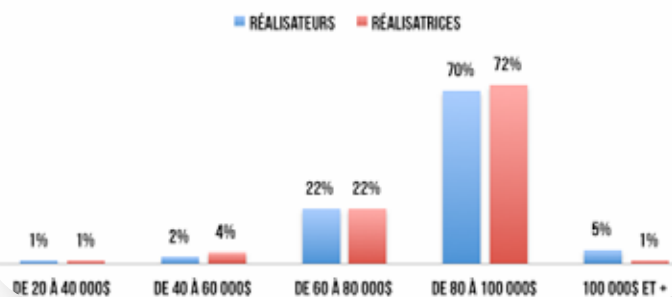


FIGURE 31

REVENU ANNUEL DES RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES DE TÉLÉVISION DE L'AR — 2011



CES TABLEAUX DIFFÈRENT CONSIDÉRABLEMENT DANS LA CATÉGORIE DES 100 000 \$ ET PLUS.

- À l'ARRQ, la courbe des réalisateurs s'est toujours maintenue entre 20 % et 30 % depuis 2002. Alors que pour les réalisatrices, ce n'est qu'en 2008 que la courbe passe le cap des 10 %. En moyenne, à travers les années, près d'un quart des réalisateurs ont gagné 100 000 \$ et plus vs 9t % des réalisatrices seulement. Il faut noter par ailleurs une augmentation des femmes dans la plus haute tranche salariale lors des dernières années : de 8 % en 2007, elles sont maintenant 20 % en 2010 à gagner plus de 100 000 \$. Est-ce une tendance qui est là pour rester?
- À l'AR, les écarts salariaux sont pratiquement inexistants, sauf dans la plus haute catégorie. En 2011, seulement 1 % des réalisatrices a gagné plus de 100 000 \$, alors que c'est le cas pour 5 % de leurs collègues masculins.

PUISQUE GAGNER PLUS DE 100 000 \$ ANNUELLEMENT EST SIGNE DE GRANDE RÉUSSITE, VOICI LE RÉSUMÉ DU PROFIL TYPIQUE¹⁹ DES QUELQUES RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES QUI SE RETROUVENT DANS CETTE CATÉGORIE (SELON NOTRE SONDAGE MAISON, VOIR CI-DESSOUS) :

- Les hommes haut salariés sont en général plus vieux que les femmes haut salariées, ils ont 30 % plus souvent des enfants, travaillent surtout dans le secteur des variétés²⁰, alors que les femmes haut salariées sont plutôt en magazine (un secteur qui exige énormément pour devenir payant). Les hommes et les femmes se retrouvent donc surtout dans deux genres télévisuels au prestige, budgets, défi technique et cotes d'écoute bien différents.

LES MEMBRES DE L'ARRQ SEMBLENT AVOIR DES REVENUS MOINS ÉLEVÉS QUE CEUX DU DIFFUSEUR PUBLIC.

- À l'ARRQ (2010), plus de 60 % des réalisatrices gagnent entre 20 000 et 60 000 \$, tandis qu'à l'AR (2011), seulement 5 % d'entre elles se retrouvent dans cette catégorie. En effet, 72 % des réalisatrices de l'AR se retrouvent dans la catégorie 80-100 000 \$.

¹⁹ **PROFIL TYPE DES RÉALISATEURS ET RÉALISATRICES GAGNANT PLUS DE 100 000 \$.** Le réalisateur gagnant 100 000 \$... a 50 ans et plus, détient un bac ou une maîtrise, a assurément 1 ou des enfants (80 %), est pigiste, travaille pour des boîtes privées et œuvre dans le secteur des variétés. La réalisatrice gagnant 100 000 \$ a entre 43 et 49 ans, détient un bac ou une maîtrise, a parfois 1 ou des enfants (50 %), est pigiste, travaille pour des boîtes privées et œuvre dans le secteur du magazine.

²⁰ Les réalisateurs haut salariés travaillant en multicaméra dans le domaine des variétés sont peu nombreux et se partagent depuis des années la réalisation de quasi toutes les émissions-événements.

I 2.4.9 GENRES TÉLÉVISUELS I

La question des genres télévisuels est incontournable. L'enquête de 1995 menée auprès des membres de la profession ne comportait pas une typologie applicable aujourd'hui, c'est pourquoi nous avons procédé à des regroupements afin de pouvoir comparer les résultats des deux études²¹.

FIGURE 32

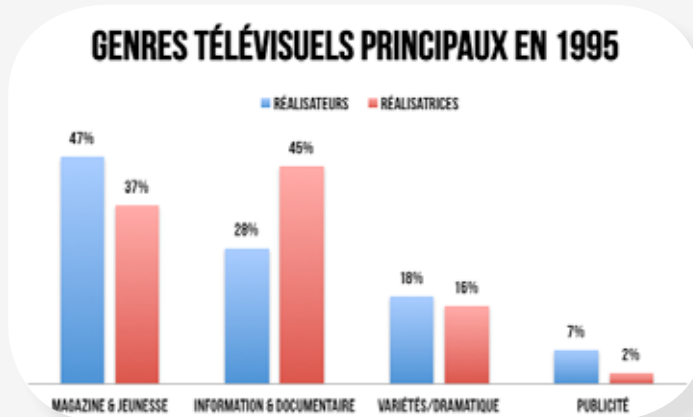
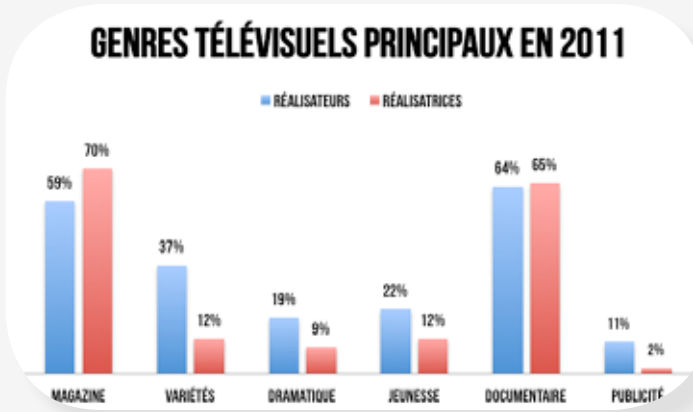


FIGURE 33



²¹ Dans notre sondage, les personnes interrogées pouvaient cocher plusieurs cases, donc inévitablement les résultats seront supérieurs à 100 % (ce qui n'est pas le cas des résultats de 1995).

EN COMPARANT LES DEUX TABLEAUX :

- Trois fois plus d'hommes se retrouvent aujourd'hui dans les secteurs des variétés et des dramatiques (56 % d'hommes vs 18 % de femmes), comparativement à 1995. Dans ces secteurs très prisés et prestigieux, la proportion de femmes n'a pas beaucoup augmenté avec les années (de 16 % en 1995 à 21 % en 2011).
- Les deux secteurs de prédilection pour les femmes et les hommes sont toujours les deux mêmes : magazine et documentaire²².

EN ANALYSANT LE DEUXIÈME TABLEAU :

- Les femmes sont les championnes du magazine, alors que 7 réalisatrices sur 10 mentionnent travailler principalement dans ce secteur. Du côté des hommes, ce sont 6 réalisateurs sur 10.
- Le documentaire attire autant les femmes que les hommes (65 % vs 64 %).
- Cinq fois plus de réalisateurs travaillent en publicité. Le pourcentage de réalisatrices dans ce secteur extrêmement lucratif n'a pas bougé depuis près de 20 ans : il stagne à 2 %. Ce qui revient à dire qu'elles en sont absentes.
- Trois fois plus de réalisateurs travaillent en variétés. Deux fois plus de réalisateurs travaillent en jeunesse. Deux fois plus de réalisateurs travaillent en dramatique.

²² Dans l'étude de Lebel/Lavallée, les sections s'intitulent « éducatif » et « informatif ».

I 2.4.10 RÉALISATION PARTIELLE OU COMPLÈTE ET PRODUCTIONS EN MULTICAMÉRA I

Nous avons cherché à savoir par le premier volet de notre sondage quelles étaient les productions que les réalisateurs et les réalisatrices avaient entièrement réalisées par rapport à celles qui avaient été réalisées en partie seulement (en incluant également la réalisation-coordination).

PRODUCTIONS RÉALISÉES ENTIÈREMENT OU EN MODE RÉALISATION/COORDINATION

FIGURE 34

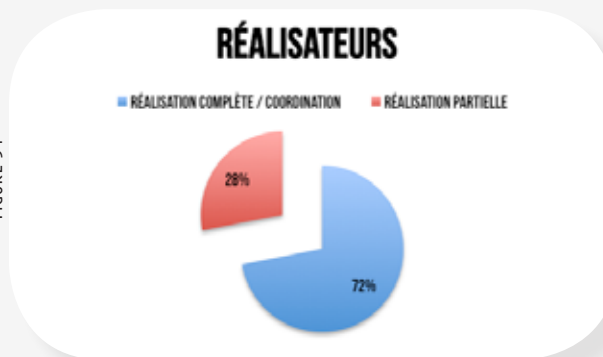
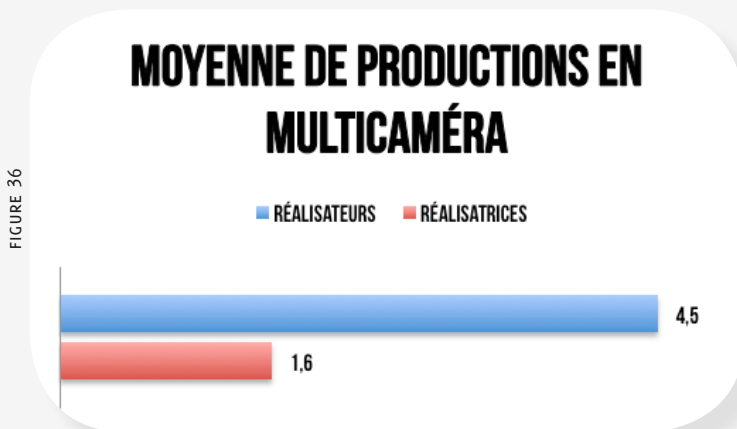


FIGURE 35



- En moyenne, les réalisateurs ont affirmé avoir réalisé de manière complète ou en coordination 72 % de toutes leurs productions en carrière, tandis que du côté des réalisatrices, c'est plutôt 57 %.
- En 1995, 28 % des répondants et 21 % des répondantes avaient affirmé travailler à des émissions ne nécessitant qu'une seule personne à la réalisation.

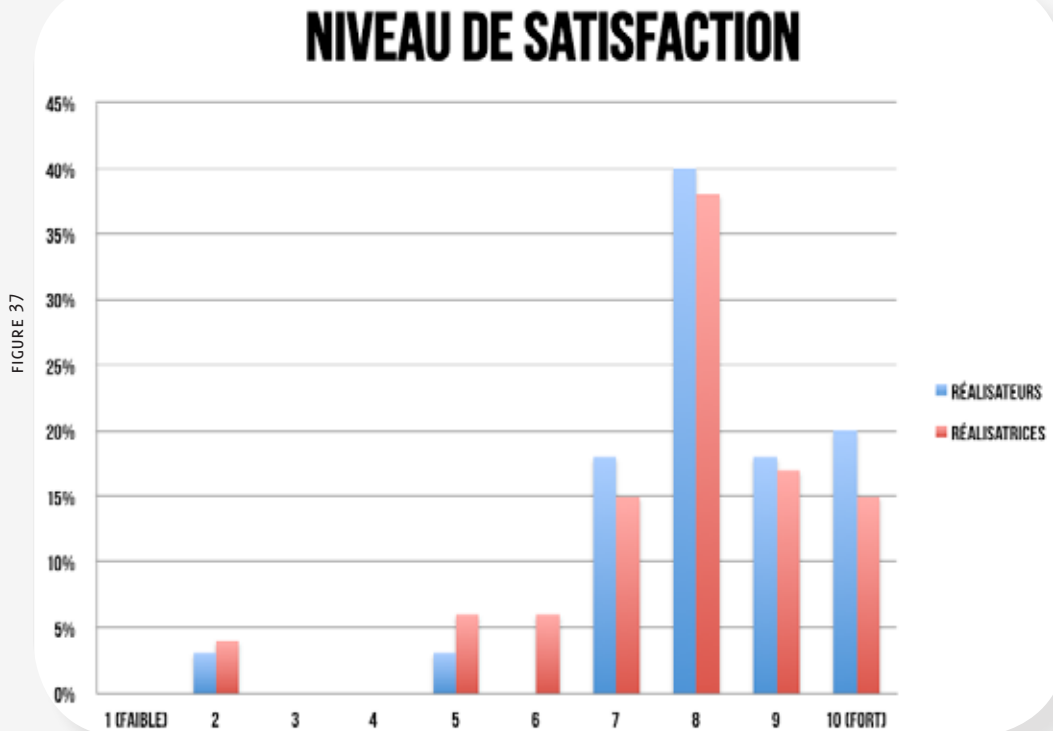
Nous avons également cherché à savoir combien de productions en multcaméra les réalisateurs et réalisatrices avaient à leur actif.



- En moyenne, chaque réalisateur a participé à 4,5 productions en multcaméra, alors que pour les réalisatrices, il est question de 1,6 production.
- 63 % des réalisatrices n'ont aucune production en multcaméra à leur actif, alors que c'est le cas de 46 % des réalisateurs.

| 2.4.11 NIVEAU DE SATISFACTION |

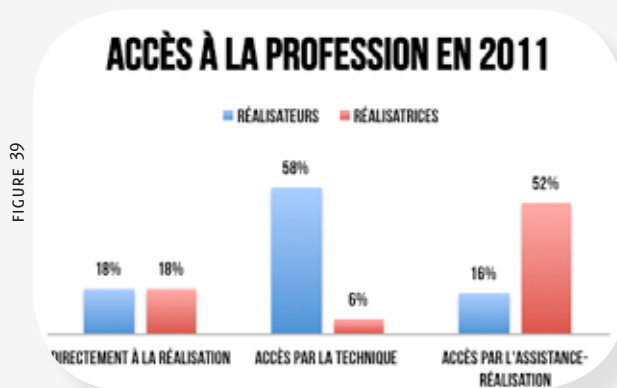
Sur une échelle de 1 à 10, nous avons demandé aux réalisateurs et aux réalisatrices d'évaluer leur niveau de satisfaction à l'endroit de leur métier.



- Le niveau de satisfaction est très élevé des deux côtés : 96 % des réalisateurs et 85 % des réalisatrices ont une satisfaction de 7, 8, 9 ou 10.
- Les réalisatrices donnent plus souvent que les réalisateurs une note inférieure à 7 sur 10 (16 % vs 6 %).
- Le niveau moyen de satisfaction des deux groupes est très semblable : 8,1 sur 10 pour les hommes, et 7,8 sur 10 pour les femmes.

I 2.4.12 L'ACCÈS À LA PROFESSION I

Nous avons demandé aux personnes sondées si elles avaient débuté directement à la réalisation une fois parvenues sur le marché du travail, et sinon, quelle avait été leur porte d'entrée.



- En 1995, près de 70 % des réalisatrices avaient débuté dans le milieu comme assistante. Aujourd'hui, elles l'ont fait dans une proportion de 52 %.
- En 2011, 58 % des hommes étaient passés par des métiers techniques avant d'être réalisateurs (le double de 1995). C'est le cas pour seulement 6 % des femmes.
- En 1995, 41 % des répondants avaient débuté directement comme réalisateur (et 0 % des répondantes). Aujourd'hui, c'est le cas pour les deux à hauteur de 18 % (ce qui constitue une baisse importante pour les réalisateurs, mais une hausse pour les réalisatrices).





L'ANALYSE DES ENTREVUES ET DES TABLES RONDES



3.1 COMMENT DEVENIR RÉALISATRICE ET LE RESTER ? : LES MURS INVISIBLES

L'entrée des femmes dans la profession est la plupart du temps problématique. C'est à tout le moins ce qu'en concluent dans les années 1990 l'étude de Lacroix¹ et celle de Lebel et Lavallée : « très fréquemment le parcours féminin est parsemé de détours et de bifurcations, qu'il est généralement plus long et plus ardu². » L'accès des femmes à la réalisation télévisuelle est donc plus difficile, car elles semblent avoir un accès moins direct à la profession. À l'époque, près de 60 % des hommes avaient bénéficié d'une permanence dès leur premier contrat en réalisation, alors que ce ne fut le cas d'aucune femme ni d'aucun jeune rejoint par l'étude. Aussi, sept femmes sur dix avaient débuté dans le métier comme assistante à la réalisation, malgré le fait qu'elles étaient en général plus diplômées que les hommes au moment d'entrer dans la profession. Cependant, la réalité commençait alors à changer pour les plus jeunes : « L'accès est maintenant différent pour les plus jeunes qui commencent à réaliser surtout en publicité, comme pigistes et après avoir fait un stage technique³. » Conséquemment, concluent les chercheuses, cela pourrait à terme rendre l'accès à la profession encore plus difficile pour les femmes, puisque celles-ci se dirigent rarement vers le secteur de la publicité.

Si, il y a 20 ans, l'accès et le cheminement des femmes dans la profession n'étaient pas de tout repos, on est en droit de s'imaginer qu'aujourd'hui la situation est plus avantageuse. Nous avons donc trouvé à travers la littérature huit murs invisibles agissant potentiellement comme blocages pour les femmes⁴, dans l'intention de valider leur pertinence à l'heure actuelle. En début de table ronde, chaque réalisatrice devait choisir, à l'aide d'une collègue, les trois éléments les plus problématiques. Systématiquement, les conclusions ont été unanimes, c'est-à-dire que le manque de confiance était perçu comme le mur principal, suivi de près par la nécessité d'être « deux fois meilleure ». Le rapport à la technique et le plafond de verre ont également été évoqués à de nombreuses reprises. Voici enfin, thème par thème, ce que nous retenons de leurs échanges.

¹ En 1992, on publie les résultats d'une recherche assez approfondie sur les « blocages discriminatoires » vécus par les réalisatrices de cinéma. Certains passages évoquant l'univers de la télévision, en lien avec le milieu du documentaire et de la publicité, ont rendu possibles quelques recoupements avec notre thématique. Lacroix synthétise son analyse à travers cinq barrières successives qui briment les réalisatrices : l'identification personnelle avec le métier, l'accès à la profession, les conditions de pratique, la reconnaissance et la norme.

² Lacroix, p. 53.

³ Lebel/Lavallée, p. 71.

⁴ Le rapport ambigu à la technique, l'impact de la scolarisation, l'absence de modèle, la disparition des assistantes-réalisatrices, le manque de confiance, le plafond de verre et la nécessité d'être « deux fois meilleure », et finalement le manque de reconnaissance.

3.1.1 LE RAPPORT À LA TECHNIQUE

UN MYTHE DÉPASSÉ MAIS DES PRÉJUGÉS TENACES

« La manipulation de l'argent comme celle de la technologie sont des prérogatives d'hommes, prérogatives que nous avons du mal à nous approprier. Ces difficultés n'étant pas insurmontables heureusement, nous nous rattrapons par des cours, des stages et un redémarrage de la production⁵. »

Les études antérieures ont bien démontré que la réalisation dans le domaine de la télévision se situe à un point de rencontre entre la technique et la création⁶. En effet, parmi les artisans du petit écran, les réalisatrices et les réalisateurs sont considérés comme les plus près de l'univers artistique et de la création, bien qu'il soit essentiel de posséder une bonne connaissance de la technique pour pratiquer le métier. À l'instar de Lebel et Lavallée en 1995, nous avons tenté de comprendre en quoi la technique peut être responsable du retard des femmes dans le monde de la réalisation. En ce sens, notre sondage maison nous laisse croire que les hommes sont encore aujourd'hui hautement intéressés par la formation technique : 58 % des réalisateurs proviennent de métiers dits « techniques », contrairement à seulement 6 % des femmes réalisatrices. Toujours selon notre sondage, les femmes ont tendance, à hauteur de 73 %, à démarrer leur carrière comme assistante à la réalisation, journaliste ou recherchiste. Ceci porte à croire que la technique n'est pas vraiment une porte d'entrée pour les femmes réalisatrices, sans pour autant constituer un obstacle.

De façon générale, les réalisatrices rencontrées ne se reconnaissent plus dans l'idée voulant que la technologie soit une affaire d'hommes : [Réal 24] « les femmes ne sont pas bonnes en technique? Oui, c'est un mythe! » D'autant plus que le tournage en caméra légère et le montage numérique ont facilité l'accessibilité au plus grand nombre : [Réal 24] « la technique se simplifie tellement en ce moment que ça va. Je ne pense plus que ce soit un problème. »

⁵ Témoignage du G.I.V., le Groupe d'intervention vidéo, collectif féminin de production-distribution fondé en 1975 et toujours actif (dans Carrière, 1983, p. 251).

⁶ Lebel/Lavallée, p. 57.

Les réalisatrices rencontrées dans le cadre de notre étude ne se considèrent pas désavantagées par un manque d'habileté technique. D'ailleurs, l'augmentation progressive des femmes dans des rôles techniques vient confirmer cette nouvelle donne, tout en ébranlant la chasse gardée masculine⁷. Certaines réalisatrices ont toutefois souligné le fait qu'elles ressentent encore les effets d'un vieux préjugé voulant que les femmes aient moins de connaissances et de compétences techniques que les hommes. Dans ces situations, ce n'est pas tant la technique à proprement parler qui pose problème, mais plutôt les préjugés qui font l'amalgame entre femmes et incompetence ou désintérêt pour la chose technique.

[Réal 22] « pour la plupart des gens avec qui on travaille, et là, évidemment, on parle des techniciens, pour eux, une femme a moins de connaissances techniques. Elle va moins penser à l'aspect technique de la chose et elle va être plus sur le concept ou la visualisation globale de la chose. Même quand une femme explique un problème, ou comment régler techniquement une chose, comment faire un *edit* qui semble compliqué, moi je l'ai vécu, bien il n'y a même pas d'écoute. Le technicien ne t'écoute même pas! Un autre gars va répéter exactement ce que tu viens de dire et là, il vient de *catcher* ce qu'il faut qu'il fasse. Ça, c'est quelque chose là! Et je suis sûre que je ne suis pas la seule à qui c'est arrivé. »

Les développements technologiques récents ajoutés aux compressions budgétaires ont fait en sorte que les réalisateurs et réalisatrices doivent aujourd'hui incarner de véritables chefs d'orchestre. Bien sûr, cela génère une pression supplémentaire en ajoutant à la profession des aspects organisationnels et gestionnaires. Concrètement, le rôle de chef d'orchestre exige des réalisatrices de mettre à contribution le savoir-faire tant des techniciens que des directeurs photo, plutôt que de se laisser intimider par leur imposant bagage technique. Armée de ses propres forces et compétences, chaque réalisatrice doit ainsi adopter une approche plus serrée de la gestion des spécialités sur le plateau. Les deux réalisatrices suivantes le confirment :

[Réal 29] « je ne pense pas que je suis nécessairement moins bonne en technique qu'un homme pourrait l'être, mais je vais peut-être plus complexer là-dessus. Moins maintenant que dans mon parcours. En réalité, on est entouré de spécialistes pour la technique, alors l'important, c'est d'être capable de leur communiquer ce qu'on veut et non pas d'être capable de faire le chemin pour le faire. C'est ça notre travail en fait, on est des généralistes. »

[Réal 19] « Moi, c'est déjà arrivé qu'on me le demande : je dirigeais une équipe, puis là ils me posent des questions techniques "veux-tu telle caméra, telle caméra", ou bien ils me demandent des trucs techniques, je les regarde et je suis comme : "OK, je n'ai rien dans le cerveau. Tu me parles le chinois présentement". [...] Donc moi, honnêtement, quand on me demande ça, je dis "regarde, arrange-toi avec ça, c'est pour ça que je t'engage,

⁷ Thynne, 2000, p. 77.

tu es directeur photo, tu connais ça plus que moi”. Maintenant, j’ai ma réponse. Mais sinon, avant, je ne me sentais jamais à la hauteur de mes techniciens. »

Très présent lors des tables rondes, cet aspect organisationnel a souvent été évoqué pour expliquer comment les réalisatrices *s’en sortent* avec les aspects techniques :

[Réal 23] « j’ai tous mes chefs de département, et ce sont eux les spécialistes. Je n’ai pas la prétention de dire que je suis une pro dans tous les domaines, c’est un travail d’équipe. Pour moi, la technique, non, je ne suis pas super bonne. [...] Les femmes, on a peut-être moins le goût, en général, parce que ce n’est pas pareil pour tout le monde, d’apprendre la technique, parce que justement on est chef d’orchestre, psychologue... Je me dis “OK, je vais me faire tester peut-être sur la technique : non je ne le sais pas, mais je suis bonne en direction d’acteurs !” [...] mais, j’essaie de ne pas me laisser atteindre puis de faire “bien, bravo, tu es meilleur que moi en technique, mais c’est ta *job*, c’est ta spécialité!” [...] ça ne veut pas dire que je ne reviens pas chez moi le soir en pleurant. Sur le plateau, ça ne paraît pas! »

Certaines réalisatrices ne sont pas particulièrement intéressées par l’aspect technique, mais tiennent à souligner que ce n’est pas ou plus une question de genre :

[Réal 14] « À l’école, dans les stages, même en commençant à travailler, jamais personne ne m’a fait sentir “tu ne comprends pas ça”. Je trouve qu’il y avait autant de gars qui ne comprenaient rien à la technique. Jamais je n’ai senti que, comme femme, on m’expliquait différemment, ou que c’était un défi particulier. [...] C’est sûr qu’il connaît tous les pitons, mais je m’en fous, je ne veux pas les connaître, tous les pitons. Je ne me sens pas diminuée parce que je ne connais pas tous les pitons. »

Ainsi, les femmes sont de plus en plus confiantes et compétentes techniquement, les faisant se sentir de moins en moins diminuées par les éventuels commentaires désobligeants. Le *vieux* préjugé, selon lequel « femmes » et « technique » forment un couple malheureux, teinte encore certains regards et vient parfois nuire à la relation de confiance sur le plateau. Et dans certains cas, les femmes ont davantage à faire leur preuve devant une équipe technique souvent très majoritairement masculine.

EN RÉSUMÉ

LE COUPLE MALHEUREUX QUE FORMAIENT *FEMMES ET TECHNIQUE* SE TRANSFORME... LENTEMENT. SI LES FEMMES RÉALISATRICES DISENT MAINTENANT POSSÉDER COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES TECHNIQUES, IL N’EN VA PAS DE MÊME POUR LA CONFIANCE QUE LEUR MILIEU DE TRAVAIL LEUR ACCORDE EN REGARD DE CES APTITUDES.

3.1.2 L'IMPACT DE LA SCOLARISATION

BIEN QUE NÉCESSAIRE, LA FORMATION NE GARANTIT PAS UNE PLACE EN RÉALISATION

De 2007 à 2011, les femmes ont représenté en moyenne 60 % de l'effectif étudiant du nouveau baccalauréat en télévision de l'UQAM. Pendant ce temps, selon les données de l'ARRQ de 2002 à 2010, les femmes représentaient seulement 30 % de l'ensemble des réalisateurs œuvrant en télé. Pourquoi les femmes se retrouvent-elles en masse dans les universités et divers programmes de formation, mais semblent si peu nombreuses dans les associations professionnelles, et conséquemment, sur le marché du travail⁸?

Malgré le fait que les femmes performent résolument dans le cadre scolaire, cela ne semble pas les avantager vraiment lorsqu'il est question de l'embauche. Pour les femmes désirant embrasser la profession, on est en droit de se demander si les études postsecondaires ont quelque chose à voir avec leur réussite, ou si elles sont plutôt un obstacle indirect à l'accès, d'où l'idée d'être « surscolarisée » pour l'emploi.

La formation spécialisée en cinéma et en télévision est récente au Québec. Pour cette raison, la majorité des réalisatrices interrogées par Jean-Guy Lacroix en 1992, les plus jeunes comme les plus âgées, ont avoué avoir véritablement appris le métier sur le tas⁹. Une jeune réalisatrice va jusqu'à dire :

« J'ai vraiment appris sur le tas. Le milieu scolaire est très différent de la vraie vie. Là, on faisait des films sans se préoccuper des budgets. C'était l'école qui payait tout. [...] On n'était pas du tout préparés à affronter le marché du travail, à faire un budget, à le gérer, à faire des devis de production, à respecter son calendrier. Des choses nécessaires qu'on ne nous a pas apprises.¹⁰ »

Selon Lacroix, l'école enseigne le métier de manière trop idéalisée en ignorant, d'une certaine façon, les conditions concrètes d'exercice de la profession. La séparation entre le lieu de formation et le lieu de travail, tout comme le fait que l'école occulte les conditions discriminantes dans la pratique du métier, peuvent être une arme à double tranchant : d'une part, cela rend la profession envisageable pour tout individu ou groupe social, mais d'autre part, cela peut s'avérer problématique par la suite en masquant une large part

⁸ En prenant en considération que le membership d'une association professionnelle donne un reflet partiel de la réalité.

⁹ Lacroix, p. 66.

¹⁰ Lacroix, p. 67.

de la réalité. L'école ne dispense donc qu'une formation partielle, qu'il faut compléter par la formation « sur le tas », et ainsi s'insérer progressivement sur le marché du travail et se faire reconnaître par le milieu. « Ainsi, et contrairement à l'image objective qu'elle donne d'elle-même et de la profession, l'école est aussi un lieu de discrimination¹¹. »

Championnes à l'école, multipliant les formations et les diplômes pendant des années avant de se sentir « prêtes » à prendre la caméra, les femmes peuvent être tout spécialement vulnérabilisées devant la difficile adéquation entre les réalités scolaire et professionnelle. Conséquemment, cela peut se traduire par un accès plus ardu et plus long à la profession, et même en décourager plusieurs.

EN RÉSUMÉ

LES FEMMES PERFORMENT EN GRAND NOMBRE À L'ÉCOLE, MAIS ONT PLUS DE DIFFICULTÉ À PERFORMER DANS LE CADRE DES CONDITIONS CONCRÈTES DE LEUR PROFESSION. LA FORMATION INITIALE ET LA FORMATION CONTINUE SONT DES CONDITIONS NÉCESSAIRES, MAIS NON EXHAUSTIVES À LA PROFESSION.



¹¹ Lacroix, p. 69.

3.1.3 L'ABSENCE DE MODÈLES FÉMININS

POUR GAGNER EN CONFIANCE, L'IMPORTANCE DES MODÈLES FORTS

« Ben, l'absence de modèles, c'est officiel. Il y a plusieurs réalisatrices de cinéma qui ont fait de la pub, mais elles ont toutes lâché à peu près à 40-45 ans parce qu'elles étaient écœurées de se battre dans le beurre. Je peux les comprendre. » [Réal 29]

Le problème de l'identification est un des aspects ayant le plus ressorti des études antérieures. L'interpellation est différente selon le sexe, et ce, tout spécialement dans un monde où la norme a longtemps été le *boys' club*. L'absence relative de modèles féminins rend plus ardues l'identification des femmes avec le métier, leur acceptation et leur reconnaissance. Et sans possibilité directe d'identification, le rapport au métier est nécessairement plus hasardeux. Ce manque de modèles agit comme un cercle vicieux au sens où les « aspirantes hésitent à s'identifier à la profession, parce que peu de réalisatrices sont reconnues et peu de réalisatrices sont reconnues parce que peu d'aspirantes arrivent à se faire accepter dans la profession¹². »

Si le nombre de réalisatrices augmente légèrement au fil du temps, les réalisatrices rencontrées continuent de ressentir un certain désarroi devant le manque de modèles forts : [Réal 16] « Ben moi je me suis cherchée un mentor à un moment donné, tu sais une fille qui avait fait du clip, un peu de pub, du documentaire, de la fiction, des films, de la téléserie pis je l'ai pas trouvée. » Ce manque n'est pas seulement lié au nombre limité de femmes dans le métier, mais aussi à leur difficile reconnaissance. Souvent cantonnées et minoritaires dans un métier déjà peu connu et reconnu du grand public, côtoyer des exemples de réussite revêt d'autant plus d'importance pour les femmes. Engagées dans des carrières parsemées d'embûches — entre la course aux contrats, la négociation des salaires, les projets qu'il faut pousser, les compétences qu'il faut sans cesse prouver, et l'épuisement —, la confiance et la volonté de faire ce métier sont souvent mises à rude épreuve. Dans ce contexte, les modèles attestent que c'est possible, qu'elles ont fait le « bon choix » : [Réal 24, en parlant de Lyne Charlebois] « C'est de voir, de dire que si ça marche pour elle, ça peut marcher pour moi, donc d'avoir plus confiance en disant "je fais quelque chose, je le ferai jusqu'au bout". »

¹² Lacroix, p. 73.

[Réal 14] « c'est plus à l'INIS que je suis tombée sur des femmes productrices qui m'ont un peu prise sous leurs ailes, puis j'ai réalisé combien c'était important de pouvoir, moi, m'identifier à une femme plus vieille, 40-50-60 ans, qui a une carrière intéressante, qui a élevé des enfants, c'est ça qui émotivement est venu me chercher. Tu sais, j'avais mon bébé naissant dans les bras puis elle m'a dit "c'est l'*fun* que tu aies un bébé" ».

Les modèles servent à donner des bouffées de confiance dans un métier où le seul fait d'être une femme est parfois un handicap. Car des crises de confiance sont légion dans le contexte où parfois les modèles eux-mêmes faillissent : [Réal 14] « Je braillais tout le temps, je me disais "crime, ils ne me rappellent plus les [employeurs]". Donc, ces modèles-là ont été très importants et le sont encore... là je vois mes modèles vieillir puis pogner des murs, des plafonds de verre elles aussi, et je trouve ça super dur parce que ça me fait questionner mon métier maintenant beaucoup, beaucoup. » En ce sens, il devient impérieux de sortir du cercle vicieux qui reproduit les déséquilibres et les distorsions de représentation, et ce, en créant des modèles *positifs*, comme l'exprime cette réalisatrice :

[Réal 24] « Puis tous les gens disaient "on n'a pas de minorité visible dans les médias"! Alors on est allé voir les minorités visibles en disant "comment ça se fait que vous n'êtes pas dans les médias?" et là ils nous disaient "à chaque fois qu'on voit un Noir, c'est parce que c'est un voleur dans une série. On n'a pas de modèle". C'était le serpent qui se mordait la queue [...] *Manon-pèse-sur-le-piton*, c'est une des seules. C'est sûr que si on n'en voit qu'une seule qui fait *Manon-pèse-sur-le-piton*, les cinq jeunes vont pas vouloir aller là-dedans [...]. Ce sont ces modèles-là qui nous manquent. Plus il va en avoir, plus ça va nous ouvrir des portes. »

Tout en invoquant le modèle qu'incarne Manon Brisebois, réalisatrice aux variétés à Radio-Canada, une réalisatrice s'étonne de la volonté extraordinaire dont elle fait preuve pour persévérer dans le métier malgré les obstacles :

[Réal 22, en parlant de Manon Brisebois] « Cette femme-là elle a travaillé, c'est incroyable ce qu'elle a effectué à travers les années pour faire sa place parce qu'elle était dans les premières à Radio-Canada, et elle travaille encore énormément et je ne sais pas où elle prend sa conviction profonde, sa *drive* [...] puis elle n'a pas la place qu'elle devrait avoir, elle devrait avoir une place beaucoup plus grande dans certaines émissions [...] en tous cas, moi je lui lève mon chapeau parce que je ne suis pas sûre que j'aurais cette énergie-là. Un moment donné tu te décourages. [...] Mais c'est ça, c'est dur de travailler énormément, de vouloir, de foncer, et de ne pas avoir la reconnaissance. Tu finis par décrocher. »

EN RÉSUMÉ

L'ABSENCE DE MODÈLES FÉMININS REND PLUS ARDUES L'IDENTIFICATION DES FEMMES AVEC LE MÉTIER, LEUR ACCEPTATION ET LEUR RECONNAISSANCE. CECI AGIT DEPUIS LES DÉBUTS DE LA TÉLÉVISION COMME UN CERCLE VICIEUX : PEU DE MODÈLES CORRESPOND À PEU DE RECONNAISSANCE ET INVERSEMENT.

ACHETEZ VOTRE APPAREIL DE TELEVISION

"AU MAGASIN RECONNU POUR FAIRE UN MEILLEUR ACHAT"

POUR LES JOUTES DE HOCKEY DU CANADIEN

obtenez un rendement maximum avec

ADDISON

Nous sommes vendeurs autorisés de ces merveilleux appareils qui vous donneront le maximum en T.V.

YENEZ LES VOIR — DEMANDEZ NOS PRIX

Modèles à compter de **\$309.00**

Ecran 17", 20", 21"



3.1.4 LES ASSISTANTES À LA RÉALISATION

UN TREMLIN AUTREFOIS, UN PIÈGE AUJOURD'HUI

« J'ai été 20 ans assistante à Radio-Canada [...] il y avait une réalisatrice qui partait à la retraite et le producteur m'a demandé "ça te tente de tenter ta chance?" » [Réal 22]

Le tremplin le plus commun d'accession au métier de réalisatrice a longtemps été celui d'assistante à la réalisation, surtout pour les émissions en multicaméra : « ce poste a été la première école du métier pour les réalisatrices et la principale porte d'entrée pour les plus anciennes¹³. » Dans les faits, 70 % des répondantes en 1995 et 52 % en 2011 avaient débuté comme assistante. Aujourd'hui, si une femme veut devenir réalisatrice, doit-elle devenir d'abord assistante? Approcher de manière indirecte la profession en devenant assistante à la réalisation a pu être pour plusieurs la voie idéale, mais pour d'autres une voie d'évitement, voire d'emprisonnement. Car, à côtoyer de si près les réalisateurs et les réalisatrices, l'idéal de la profession est pour ainsi dire assouvi et donc le grand saut se fait moins pressant¹⁴. Les réalisatrices estiment-elles ce tremplin efficace? Une réalisatrice est sans équivoque : « je me dis peut-être qu'en 1995 c'était d'adon mais qu'aujourd'hui, tu sais, le rôle se définit complètement différemment ».

À l'instar des hôtesse de l'air ou des infirmières, métiers historiquement pratiqués par les femmes, le poste d'assistante à la réalisation utilise un label générique féminin. Alors, si certaines femmes se sont découvert une passion pour la réalisation en étant assistantes, le passage d'un métier de tradition féminine à un métier de tradition masculine était loin d'être évident. Les réalisatrices affirment même que devenir assistante peut représenter un piège pour une femme souhaitant y faire ses premières armes et plonger ensuite en réalisation : [Réal 14] « quand j'ai décidé d'aller à l'INIS, c'est aussi parce qu'on m'avait dit "regarde, si tu veux être réalisatrice, tu ne deviens pas assistante à la réalisation" [...] ils m'ont dit "tu vas sécher là 10 ans puis après, personne ne va te croire que tu es réalisatrice, donc ne fais pas ça". » D'autres ont pris des moyens plus radicaux pour faire le grand saut :

[Réal 21] « j'avais fait des trucs comme assistante à la réalisation, assistante de production, mais jamais en tant que réalisatrice. Là, je me suis tannée,

¹³ Lebel/Lavallée, p. 71.

¹⁴ Lacroix, p. 52.

j'ai pris ma caméra, je suis partie en [un pays d'Asie] faire un documentaire que j'ai produit, réalisé, puis c'est avec ça, sans aucun financement là, c'est avec ça finalement que ça a débouché, que là bien j'ai commencé à avoir des contrats. »

Par ailleurs, les assistantes à la réalisation sont en train de disparaître dans la foulée des transformations de la télévision et des compressions budgétaires. Les réalisatrices ont donc appris à combiner les deux métiers, ce qui constitue un casse-tête de gestion repoussant parfois la création en second plan. En contrepartie, cette fusion des rôles peut aussi constituer un atout de taille pour certaines adeptes du multitâche.

Bref, si jusqu'à tout récemment le poste d'assistante à la réalisation constituait un passage obligé, comme le soulignait l'étude de Lebel et Lavallée, il ne l'est plus aujourd'hui. Plus encore, les réalisatrices considèrent que l'aventure était au final très risquée¹⁵ et préfèrent aujourd'hui se trouver d'autres portes d'entrée.

EN RÉSUMÉ

LE POSTE D'ASSISTANTE À LA RÉALISATION A LONGTEMPS CONSTITUÉ UN PASSAGE OBLIGÉ POUR LES FEMMES VERS LE POSTE DE RÉALISATION. EN VOIE DE DISPARAÎTRE, LES TÂCHES D'ASSISTANTE SE COMBINENT À CELLES DE RÉALISATRICE, CE QUI CONSTITUE UN CASSE-TÊTE DE GESTION REPOUSSANT PARFOIS LA CRÉATION AU SECOND PLAN.

¹⁵ Risquée tant pour celles qui y restaient « prises » pendant des années, que pour celles se lançant en réalisation et qui perdaient du même coup leur statut permanent et leur ancienneté âprement gagnés.

3.1.5 LE MANQUE DE CONFIANCE

LES STRATÉGIES POUR SURVIVRE AU BOYS' CLUB

« On parle de confiance en soi... Les garçons, ça fonce, ça défonce les portes, puis les filles, ça dit merci et ça essaie de passer. Et moi, je trouve que ça se sent beaucoup dans ce métier-là. » [Réal 22]

Lebel et Lavallée ont relevé le manque systématique de confiance des femmes en elles-mêmes agissant comme une barrière importante dans leur progression professionnelle. Selon les chercheuses, une preuve indirecte de ce manque de confiance est la tendance à travailler à des émissions qui sont de « grosses machines », employant parfois jusqu'à 26 réalisateurs ou réalisatrices. Ce faisant, l'intégration à une grande équipe divise la responsabilité et le leadership entre plusieurs personnes. Pour Lacroix, ce manque de confiance s'expliquerait par la socialisation spécifique des femmes qui bien souvent fait en sorte qu'« elles se voient comme des aspirantes non crédibles et non probables pour des métiers qui pourtant les attirent¹⁶. » Voici le témoignage d'une réalisatrice rencontrée par Lacroix :

« Je ne sais pas à partir de quel moment j'ai vraiment voulu être réalisatrice. Je pense que c'était ça que je voulais faire, mais je ne me l'avouais même pas à moi-même. C'est grave! Je ne m'avouais pas que j'avais cette ambition, parce que dans ma tête, ça ne se pouvait pas. Je pense que le problème majeur des femmes, c'est la censure que nous pratiquons sur nous-mêmes. [...] Il y a des blocages dans la société ou dans le milieu à cause du fait que nous sommes des femmes, mais le blocage le plus grand vient de nous-mêmes¹⁷. »

Au moment de nous exposer les principaux obstacles dans le cheminement de la profession, l'immense majorité des 30 réalisatrices rencontrées ont évoqué le manque endémique de confiance en elles. Pour plusieurs, c'est le nœud du problème : [Réal 11] « moi je pense que ce qui joue aussi, pis c'est peut-être ben *fil*le de dire ça, c'est qu'on manque souvent de confiance en soi, on se met des barrières, pis ça c'est peut-être ce qui nous nuit le plus. » Et même en cumulant les compétences, les années d'expérience et la reconnaissance, le travail de confiance en soi est un labeur de chaque instant, sans cesse à recommencer. Cette réalisatrice de plus de 20 ans d'expérience estime que :

¹⁶ Lacroix, p. 41-42.

¹⁷ Lacroix, p. 41.

[Réal 17] « le plafond de verre, c'est moi-même qui me le mets sur la tête parce qu'on est toutes des pigistes et on se dit "bien là, je ne suis plus toute jeune, ils ne m'engageront plus", alors tu sais il y a comme un gros repositionnement malgré une feuille de route, derrière moi, qui fait rougir bien des gars. [...] Il y a un manque de confiance en soi qui fait que on se dit "bon bien là, ils ne m'aimeront plus..." et ça, je pense que ça nous tue, les filles. »

Ce sentiment généralisé, partagé par les jeunes réalisatrices et les moins jeunes, se manifeste par la nécessité de se sentir toujours prête, de réfléchir avant de foncer, comme l'exprime cette réalisatrice : [Réal 4] « dans ma progression, pour m'accorder le droit de vouloir plus, il faut que je me sente vraiment, vraiment, vraiment prête. [...] avant de se dire "go", il y en a [des gars] qui ont vachement moins d'expérience que toi et qui sont là, et qui frappent aux portes et qui le mettent leur *osti* de projet sur la table, tu sais. Ils foncent et il y a au moins 50 % de l'affaire, sinon plus, que c'est ça. » Le manque de confiance est littéralement interprété ici comme un « manque de couilles ». Une autre réalisatrice reconnaît l'ampleur des efforts investis pour pallier son manque de confiance : [Réal 16] « C'est vrai parce qu'on les fait nos devoirs, et c'est vrai qu'on arrive préparées. C'est pas qu'on exige de nous qu'on travaille deux fois plus, mais on a besoin d'aller chercher cette confiance-là, peut-être que c'est pour ça qu'on étudie plus, qu'on a besoin d'avoir plus de pratique. On a besoin d'aller chercher cette assurance-là quelque part. » Une jeune réalisatrice confie qu'elle a attendu longtemps avant de plonger en réalisation, justement pour ne pas exposer au grand jour son manque de confiance :

[Réal 20] « Moi, ça a pris du temps avant que j'accepte des contrats de réalisation parce que je m'étais dit "je veux avoir confiance en moi parce que je n'ai pas le goût de vivre ça, d'avoir une espèce de faille dans ma confiance puis que mon équipe en profite", parce que tu le sens. Tu le sens vraiment que les techniciens en profitent. Peut-être que le mot *profite* n'est pas bon, mais ils sont sournois là-dessus. Ils vont jouer là-dessus et ils vont te juger très rapidement par rapport à ça. »

Les réalisatrices réunies lors des tables rondes ont unanimement blâmé la toujours très vivante culture du *boys' club*, qui exacerbe le manque endémique de confiance des femmes. Une culture qui impose selon elles une façon discutable de faire, d'être, de convaincre, de gérer, de se présenter aux autres et d'établir un leadership dans une équipe. Bref, une attitude parfois frondeuse que dénonce avec vigueur et humour cette réalisatrice : « pour accepter une *job* faut que je sois sûre que je maîtrise tous les aspects à 100 %, alors que les gars vont *bullshiter*, une fois qu'ils ont le contrat ils se disent, bon OK, comment je fais maintenant. » Toutefois, certaines réalisatrices nous disent regretter de ne pas être capable de *fronter* comme les gars : [Réal 12] « les gars vont être *chummy-chummy*, c'est comme "ils font partie de la gang", j'en ai vu des gars qui avaient pas beaucoup d'expérience arriver "heille les gars, comment on ferait ça ?" »

La difficulté pour une femme de prendre sa place lorsqu'il existe ce type de sous-culture historique est bien marquée dans l'expérience des réalisatrices. Elles en sont pleinement conscientes et le dénoncent, bien sûr, mais ne cherchent pas à transformer le milieu à leur image. Plutôt, ce sont les stratégies d'adaptation qui mobilisent leurs commentaires. À cet effet, cette jeune réalisatrice décide consciemment de jouer le jeu, tout en refoulant ses réactions qu'elles laissent sortir une fois dans l'intimité de la maison :

[Réal 25] « mon chum est réalisateur, c'est un cas particulier parce que lui, il n'est jamais stressé dans la vie. Il va faire, justement, la réalisation *live* puis je lui dis "es-tu nerveux?", "bof, correct". Moi je serais en train de faire le bacon par terre là, tu sais. [...] Si je reçois un commentaire négatif [...] on se donne tellement pour la *job*, on veut tellement que ce soit parfait. Tu sais, les heures supplémentaires, on va travailler d'arrache-pied, puis si jamais le diffuseur n'est pas content... Moi je sais que j'étais à terre, vraiment déprimée, mais je ne le montre pas. C'est quand j'arrive chez nous [...], c'est comme autre chose : je pète au fretté! »

Malgré tout, une réalisatrice nous raconte qu'avec le temps, elle est devenue capable de se faire confiance : [Réal 12] « Ben je te dirais qu'à 44 ans là, je me sens moins obligée de *fronter*, pis j'ai l'impression que ça passe mieux. »

En plus d'exercer un métier très exigeant et historiquement occupé par les hommes, les réalisatrices sont confrontées à un nouvel obstacle qu'elles nomment le « syndrome Xavier Dolan ». C'est-à-dire la tendance à faire sa marque très jeune et sans expérience, sur la base du « talent brut ». Comme cette réalisatrice dans la quarantaine qui se scandalise de cet effet de mode, alors que selon elle on a *quelque chose à dire* qu'après des années de métier.

EN RÉSUMÉ

LA TOUJOURS TRÈS VIVANTE
CULTURE DU BOYS' CLUB
DANS L'INDUSTRIE DE LA
TÉLÉVISION AINSI QUE LA
TYRANNIE DU JEUNISME
EXACERBENT LE MANQUE
ENDÉMIQUE DE CONFIANCE
DES FEMMES.

[Réal 10] « Là un moment donné tu fais "OK, je suis prête à prendre le crachoir", 20 ans plus tard! Et tu dis "là je suis prête, là je le sais", parce que je suis *gearée*, j'ai confiance. Je n'aurais pas été capable à 25 ans, j'aurais été un imposteur, aujourd'hui, je ne le suis pas. Mais là, aujourd'hui, je ne fais pas partie de la gang *hot*, là, je rencontre des gens, ils ont 26 ans, ma monteuse va faire son long [métrage], [nom de réalisatrice] et je fais "OK, moi je suis rendue dans les *matantes!*" mais c'est maintenant que j'ai quelque chose à dire. C'est le *clash*, tu sais le *syndrome Xavier Dolan* ».

3.1.6 LE PLAFOND DE VERRE

QUI SONT LES BOSS DE LA TÉLÉVISION?

« toutes les boîtes de production où je passe, tous les gars sont en haut. Puis les 150 filles sont en bas. Il y a des filles partout, ce sont les femmes qui font la télé : toutes les assistantes, les coordos, les chargées de projet. Puis les gros boss, ce sont les gars. » [Réal 10]

Le plafond de verre, ou le manque de femmes dans les plus hauts postes à cause d'intangibles barrières, semble être une réalité encore bien vivante à la télévision. Une vaste étude britannique est arrivée à la conclusion que, malgré le nombre croissant de femmes dans des postes hiérarchiques et stratégiques de direction et d'organisation, ce nombre n'a pas encore atteint la parité¹⁸. Le cas britannique est révélateur : en dépit de conditions d'embauche favorables et de mesures d'équité, l'étude a démontré que les femmes étaient principalement sous-représentées dans les postes seniors et décisionnels, et que sur les plateaux, elles demeuraient loin des caméras et d'une certaine forme de création. Gallagher avance même que ce très haut degré d'iniquité structurelle est généralisé et endémique au sein de la majorité des diffuseurs européens, alors que l'on compte dans les postes décisionnels 1 femme sur 1000, comparativement à 1 homme sur 140¹⁹.

En dépit de quelques avancées, les femmes ont encore des batailles à mener avant de briser le plafond de verre dans l'industrie de la télévision²⁰. Pour expliquer ces barrières invisibles qui empêchent les femmes de progresser dans l'industrie, Bielby évoque trois raisons possibles²¹. D'abord, cela viendrait des employeurs et de leurs actions dans le but que les femmes n'occupent pas les positions d'élite. Ensuite viendraient les décisions personnelles des employés eux-mêmes dans leur préparation au travail. Et finalement, on soulève les caractéristiques institutionnelles du marché du travail. Plus précisément, Bielby dénonce le ratio biaisé des genres dans l'industrie, et le fait que presque tous ceux qui prennent les décisions lorsqu'il est temps d'assembler des *talents créatifs* avec des projets commerciaux sont des hommes²². Dans l'industrie télévisuelle américaine,

¹⁸ Thynne, 2000, p. 67.

¹⁹ Gallagher, 1990, dans Thynne, p. 67.

²⁰ Bielby, 2009, p. 247.

²¹ Milgrom and Petersen, 2006 dans Bielby, 2009, p. 248.

²² « The network executives who make decisions about program procurement and scheduling and those at the production companies who determine financing are almost always males. » (Bielby, 2009, p. 244).

si les statistiques montrent que 50 % des employés sont des femmes, c'est la preuve qu'elles se retrouvent en majeure partie dans des postes administratifs et non dans les postes décisionnels²³.

Au Québec, nous savons qu'au milieu des années 1990 les femmes étaient très présentes à la base des médias, mais peu nombreuses dans les postes d'importance²⁴. De plus, à la suite de la grande réorganisation de la SRC et de CBC début 1990, on a noté une baisse des effectifs féminins dans les postes décisionnels, ainsi qu'une quasi-absence de femmes dans les échelons supérieurs. Résultat : sur 19 vice-présidents et directeurs généraux, il y avait 2 femmes. Est-ce qu'aujourd'hui le pouvoir exécutif des réseaux, publics comme privés, ainsi que le pouvoir décisionnel en termes de programmation et de financement, demeurent des territoires majoritairement masculins? Comment les réalisatrices vivent-elles ou encore expliquent-elles ces disparités, aujourd'hui? D'abord, il est évident que le plafond de verre évoqué dans la littérature est bien tangible dans l'industrie de la télévision au Québec. Une réalisatrice nous dit à cet effet : « À Radio-Canada, c'est fascinant, tu sais c'est en haut que sont les hommes. Il y a eu une femme à un moment donné mais en dessous des chefs, à tous les étages, ce sont juste des femmes. »

Pourquoi serait-ce ainsi? En se basant sur la réalité britannique, Antcliff va jusqu'à dire qu'il existe dans l'industrie de la télévision deux hiérarchies distinctes : l'une pour la carrière des femmes, l'autre pour celle des hommes. Les femmes entreprenant une carrière dans l'industrie étaient souvent orientées vers le secrétariat ou l'administration, où les promotions étaient rares et le salaire inférieur à l'emploi technique équivalent²⁵. Les femmes étaient ainsi concentrées dans des métiers traditionnellement féminins tels qu'assistante de production, chercheuse, maquilleuse, habilleuse ou secrétaire²⁶.

Les incidences du plafond de verre sur les parcours et accès des femmes dans l'industrie de la télévision au Québec ne s'expliquent pas par l'attitude des individus dans les positions de pouvoir. Dans l'ensemble, cela génère en quelque sorte un effet d'autoprotection, une crainte liée au changement et à l'exclusion : [x] « il y a quelque chose qui ne bouge pas par rapport à cette hiérarchie-là et je sais qu'elle a une incidence sur les choix qui sont faits en dessous. » Une réalisatrice qui compte une dizaine d'années d'expérience dans les réseaux publics et privés constate que ce plafond de verre, bloquant le cheminement des femmes, rend aussi problématique l'intégration des jeunes dans l'industrie :

²³ Antcliff, p. 848.

²⁴ Lévesque, 1993 (cité dans Audet, 1995).

²⁵ Antcliff, p. 844.

²⁶ Thynne, p. 67.

[Réal 15] « il n'y en a pas des femmes dans les postes décisionnels, même chez les diffuseurs, ce sont tous des hommes, c'est tout' du monde qui se connaissent, ce sont tous des vieux. À l'APFTQ [Association des producteurs de films et de télévision du Québec], les décideurs sont tous des têtes blanches, ils sont tous ailleurs, ils ne comprennent même pas comment on fait de la télé aujourd'hui, c'est hallucinant. Où sont les femmes? Puis où est la jeunesse? J'irais jusque-là, là. Parce qu'honnêtement, plus tu montes dans la tour, si on peut appeler ça une tour, plus c'est du monde qui se surprotège, "c'est ma façon de faire de la télé qui est la meilleure", puis ce sont tous des vieux, c'est une autre génération. »

EN RÉSUMÉ

AU QUÉBEC, AU MILIEU DES ANNÉES 1990 LES FEMMES ÉTAIENT TRÈS PRÉSENTES À LA BASE DES MÉDIAS, MAIS PEU NOMBREUSES DANS LES POSTES D'IMPORTANCE. DE PLUS, À LA SUITE DE LA GRANDE RÉORGANISATION DE LA SRC ET DE CBC DÉBUT 1990, ON A NOTÉ UNE BAISSÉ DES EFFECTIFS FÉMININS DANS LES POSTES DÉCISIONNELS, AINSI QU'UNE QUASI-ABSENCE DE FEMMES DANS LES ÉCHELONS SUPÉRIEURS.

3.1.7 LA NÉCESSITÉ D'ÊTRE « DEUX FOIS MEILLEURE »

LES RÉALISATRICES N'ONT PAS DROIT À L'ERREUR

« Tu sais les filles là, c'est comme l'idée du "deux fois meilleure, deux fois plus fine, deux fois plus présente, deux fois plus toute". » [Réal 4]

Pour se maintenir et progresser dans le métier, les femmes doivent être « deux fois meilleures »! Voilà ce qui était lancé en début de table ronde dans le but de faire réagir les réalisatrices. Déjà, celles rencontrées par Lacroix en 1992 avaient le sentiment de devoir être meilleures et d'en faire plus que leurs collègues masculins. Vingt ans plus tard, elles ont le sentiment qu'il faut se battre plus, travailler davantage, et être plus talentueuses pour avoir les mêmes chances que les hommes. Cette obligation de devoir en faire toujours davantage a la conséquence d'agir comme un filtre d'accès à la profession, et de donner au métier un caractère exceptionnel²⁷. Plus encore, ces conséquences sont problématiques pour les femmes puisque les « aspirantes ne sont, en effet, "acceptables" qu'en autant qu'elles contribuent à reproduire la particularité de l'image de la profession dans laquelle le caractère exceptionnel occupe une place fondamentale. Le fait d'être des exceptions, d'être minoritaires, serait donc aussi, encore, une condition de l'acceptation des femmes dans le métier²⁸. » Pour certaines, la question ne se pose même pas, c'est une évidence : [Réal 21] « Ah non, être « deux fois meilleure », en général, c'est clair là. Le métier est beaucoup plus exigeant pour une femme, il faut se prouver deux fois plus, il faut travailler deux fois plus fort, ça c'est clair et ce n'est pas juste pour moi, je pense que c'est pour tout le monde. » Une réalisatrice de série documentaire comptant une longue carrière en a gros sur le cœur :

[Réal 28] « Oui, toujours se prouver. Tout le temps. Oui, oui, oui. Deux fois plus... avoir plus d'expérience, même quand on a rejeté l'école, il faut que tu fasses plus de formations, plus de... que tu aies fait plus d'affaires par rapport à... moi je pense qu'un gars qui a fait un court métrage, là tout de suite : "tu peux faire un long-métrage". Mais une fille qui a fait un court métrage, oublie ça, il faut qu'elle en fasse cinq. Moi je la vois, je la sens la pression. Tu sais, tu fais une entrevue puis ils te disent : "bien qu'est-ce que tu as fait, combien de documentaires tu as fait ?" "J'en ai fait trois". "Ouais, OK, peut-être qu'il faudrait que tu en fasses un autre". Tu sais, c'est tout le temps... tandis que les gars arrivent là, puis "OK, on va te le faire faire". »

²⁷ Lacroix, p. 105-106.

²⁸ Lacroix, p. 106.

Plus qu'une dimension exceptionnelle, en faire deux fois plus semble devenu un prérequis chez les réalisatrices, une norme pratiquement, comme le confie cette réalisatrice : [Réal 18] « on est zélées et on exige aussi du zèle... moi je fais de l'excès de zèle, sinon j'ai l'impression que je ne fais pas ma job. » D'autres réalisatrices ont l'impression que les femmes ont moins droit à l'erreur, qu'elles doivent se montrer non seulement perfectionnistes, mais carrément sans faille et que cette exigence n'est pas la même pour les hommes. À cet effet, une réalisatrice reconnaissant le caractère très compétitif du métier observe une différence de sexes : [Réal 30] « C'est sûr que étant majoritairement des gars, ils sont compétitifs en partant pis, je dirais les deux dernières années j'ai réalisé que "être deux fois meilleure", c'est peut-être parce qu'on n'avait pas beaucoup de femmes à la réalisation, donc forcément quand t'arrivais comme femme, fallait que tu sois meilleure, c'est-à-dire qu'on te pardonnait moins. »

Plusieurs des réalisatrices rencontrées admettent s'être démenées et défoncées pour faire leur place, et ce, d'une manière qui ne s'appliquerait pas aux réalisateurs : [Réal 15] « Je me suis toujours dit qu'il fallait que je me démène et que je me défonce si je voulais avoir ma place, c'est clair. On m'offre des beaux contrats, je touche du bois là, j'ai vraiment une belle carrière mais je pense que je me suis réellement défoncée, bien plus que du monde qui ont tous *dealé* sur une bière, ce qui n'était pas mon cas. » Pour cette réalisatrice dans la cinquantaine, réduire le volume des contrats est devenu nécessaire afin de répondre à cette exigence du zèle constant :

[Réal 17] « c'est ça la *game*, je roule et je suis moins perfectionniste parce que je n'ai plus le temps [...] et là, maintenant, c'est le gros sentiment de culpabilité qui m'habite parce que là, je me dis "*my god*, mon *show* aurait pu être meilleur, je le sais, si je m'étais investie plus", mais je suis physiquement incapable. Incapable. Alors là, je suis en train de me dire "bon bien il faut que j'en prenne moins et que je baisse mes revenus à un niveau d'une fille qui commence pour pouvoir revenir à être deux fois meilleure" ».

Les réalisatrices n'ont pas le droit à l'erreur, nous disent-elles, mais ce ne serait pas le cas des réalisateurs. En effet, plusieurs ont l'impression que les réalisateurs ressentent moins de pression et se responsabilisent moins par rapport à leurs ratés, alors qu'elles ne peuvent tout simplement pas se le permettre :

[Réal 4] « moi j'ai le sentiment qu'on pardonne moins aux filles qu'aux gars. Parce que j'ai vu moi des gars faire des conneries là puis foirer des affaires puis *christie*, ils sont réengagés la semaine d'après ou le mois d'après par le même producteur! [...] moi j'ai vu des gars s'en sortir avec une pirouette, des affaires que la plupart des filles n'auraient jamais osé faire, ou t'sais se déresponsabiliser. Pis ces gars-là se sont retrouvés de la *job* le mois d'après. »

Paradoxalement, cette exigence ressentie par des réalisatrices peut être considérée comme un acquis, une caractéristique de la qualité du travail des réalisatrices et une raison de plus de leur donner des contrats. Abondant en ce sens, une réalisatrice le confirme :

[Réal 8] « Je ne sais pas si c'est typiquement féminin là. Je me regarde aller puis j'ai une espèce de problème de perfectionnisme, mais je pense qu'on est toutes pareilles là. Je regarde des gars qui sont plus *lousses*, pour faire la même *job* que moi, puis ils s'en sortent, puis ils sont plus vendeurs. Moi je prends ça à cœur, tu sais, puis les producteurs le savent en m'engageant, ils savent que je vais en faire plus puis moi bien je mets la barre haute. Je me mets la barre haute à moi-même, tu sais. Je pense que ça, un producteur intelligent, il finit par le savoir. En tous cas, moi si j'étais *producteur*, j'engagerais des femmes! »

Toujours dans l'optique de rendre un produit irréprochable, les réalisatrices ont l'habitude d'être très présentes et impliquées jusqu'à la postproduction :

[Réal 10] « un moment donné, je me suis dit "je me réorganise, je n'y arrive pas, je vais laisser un peu de *lousse* à mon monteur". Et je me suis rendu compte que tous les gars réalisateurs, systématiquement, n'étaient pas en salle de montage, alors que toutes les filles étaient là tout le temps! [...] C'est un temps réel où je pourrais être en train de faire d'autres affaires et à un moment donné, il faut lâcher prise et tourner les coins ronds. »

Cette même réalisatrice y va par la suite d'une sévère analyse quant à la pression de remettre des produits plus que parfaits, allant même jusqu'à confier que sa propre famille en a payé le prix. Ce pour quoi elle a dû trouver des solutions pour abandonner le zèle à tout prix, devenir « un peu gars » et apprendre à tourner les coins ronds.

[Réal 10] « Eh oui, le sentiment de culpabilité [...] je l'ai parce que moi je n'y arrive plus là, c'est comme, vraiment plus là. Et j'ai été obligée de couper des coins ronds, alors j'espère tout le temps que ça ne paraît pas, mais je vois des trucs et je ne suis pas super contente, mais je fais avec. Je commence à être un peu gars là, mais, j'ai appris de ça. Tu sais, quand on m'a dit ça, j'ai commencé à apprendre et à me dire "c'est la seule façon d'y arriver". On n'y arrive pas autrement. On y arrive à 22 ans, on n'y arrive plus dans la quarantaine. Je n'ai plus l'énergie de quand j'avais 22 ans, et je n'ai plus ce temps-là. Je n'ai plus toutes mes soirées. Ma famille, elle a payé pour, et voilà. »

EN RÉSUMÉ

LES RÉALISATRICES RENCONTRÉES ONT LA FERME IMPRESSION DE NE PAS AVOIR DÉPASSÉ LE STADE DE PIONNIÈRES, ET TRAVAILLENT CONSTAMMENT AVEC LA PRESSION DE DEVOIR PROUVER ET DÉMONTRER LEURS CAPACITÉS EN ÉTANT « DEUX FOIS MEILLEURES ». LA RÉALISATION TÉLÉVISUELLE EST UN MILIEU TRÈS COMPÉTITIF OÙ PERSISTE DONC UNE DIFFÉRENCE DE GENRE : LES FEMMES N'ONT PAS DROIT À L'ERREUR.

3.1.8 LE MANQUE DE RECONNAISSANCE

PERPÉTUEL RETOUR À LA CASE DÉPART

« j'en ai vraiment ras-le-bol aussi, je suis épuisée, et je pense que je veux changer de métier à cause de ça, c'est que j'ai sans cesse l'impression d'avoir à recommencer à zéro avec un nouveau contrat. C'est-à-dire que comme si l'expérience qu'on avait accumulée, moi ça fait 15 ans que je travaille et je pense encore qu'on me considère comme une jeune réalisatrice et dans cinq ans on va me considérer comme une trop vieille réalisatrice. » [Réal 18]

À l'origine, nous n'avions pas intégré l'obstacle du manque de reconnaissance dans la liste proposée lors des tables rondes. Mais à la suite du témoignage des 30 réalisatrices, force a été de constater la récurrence du problème et de son impact important sur le cheminement de leur carrière. Le manque flagrant de reconnaissance de leur expérience semble les affecter profondément.

Comme mentionné dans la problématique, si les réalisateurs de télévision ne sont généralement pas reconnus autant que ceux du cinéma, les réalisatrices de télévision subissent quant à elles le même sort, mais doublement. Très exigeant et peu valorisé, le métier demande une maîtrise technique, une santé de fer ainsi qu'une force de création et de caractère sans failles. Cette réalisatrice [Réal 18] avoue qu'elle est parfois « obligée de faire quatre, cinq contrats à la fois pour mettre du pain sur la table pour mes enfants et moi. » Travaillant dans des « conditions hallucinantes », elle déplore l'absence de soutien et de compréhension des réalités du métier : [Réal 18] « je pense que les gens ne se rendent pas compte à quel point on travaille dans des conditions hallucinantes qui font de nous des gens très, très qualifiés pour ces jobs-là, mais souvent, mal reconnus. »

S'ajoute à ceci le manque de reconnaissance de l'expérience acquise à travers les années qui fait vaciller leur volonté de poursuite. Cette réalisatrice avoue même qu'elle a moins confiance en elle aujourd'hui qu'il y a 15 ans. Car de projet en projet et de producteur en producteur, ce perpétuel recommencement est épuisant : [Réal 18] « j'ai l'impression d'avoir sans cesse, à chaque fois que je recommence un contrat, à prouver que je suis bonne, et de redescendre l'escalier plutôt que de me servir de mes

acquis et de m'en aller vers quelque chose de plus en plus intéressant pour moi, pour l'exploration de mon métier. »

Paradoxalement, la précieuse expérience accumulée au fil des ans et témoignant de leur savoir, de leur créativité, de leur leadership et de leurs compétences acquises, semble se retourner contre les réalisatrices plus âgées. Il apparaît assez problématique pour les réalisatrices de faire valoir leur expérience et leurs années de pratique, d'autant plus qu'il y a le risque de paraître *has been*. Ce constat déroutant pèse lourd sur la motivation de celles-ci :

[Réal 14] « c'est une *business* qui aime beaucoup les jeunes et je ne sens pas que notre expérience est reconnue. Tu n'es pas *hot* à 50-60 ans. En tous cas, moi je ne le vois pas comme ça. Je vois plus de réalisateurs qui galèrent à 50-60 puis un peu *has been* là, tu sais, disons le mot. Comme, pas genre "ah wow, tu es tel réalisateur, réalisatrice, puis tu as une belle longue carrière derrière toi". Moi je vois plus comme "ah oui, t'as fait quelque chose en 1985, ouf", tu sais. Donc j'ai l'impression que c'est un métier où nos compétences, notre expérience comme réalisateurs n'est pas reconnue. Comme plus tu avances, plus tu es *has been*. »

Et sur la même lancée :

[Réal 10] « Je trouve que la chose la plus précieuse, c'est l'expérience qu'on a, et ce n'est pas reconnu. C'est ça. Ce n'est pas reconnu. Et quand tu arrives avec des certitudes à l'âge que tu as, et que tu es prête à dire des choses, tout d'un coup tu es quasiment *has been*. C'est un non-sens, tu sais. Dans n'importe quel métier, ça serait reconnu, puis nous, parce qu'on est dans des métiers artistiques, bien cette sensibilité [artistique] là, tu peux l'avoir à 17 ou à 18 ans, si t'es un gars, puis faire ton nom. »

Ces murs que rencontrent les réalisatrices en télévision, de façon évidente, ne sont pas uniques à cette industrie, ils sont plutôt le propre des milieux professionnels traditionnellement masculins. De façon générale, les aspects invisibles traités dans cette section et les moments dont nous discuterons dans la prochaine partie forment un ensemble de barrières qui tendent à s'ériger en système « mettant ainsi en évidence le caractère social - et inéluctable dans le contexte actuel - de la discrimination envers les réalisatrices et, de ce fait, la nécessité d'une volonté politique pour en désactiver le fonctionnement²⁹. »

EN RÉSUMÉ

LE MANQUE FLAGRANT DE RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE ACCUMULÉE AU FIL DES ANS ET TÉMOIGNANT DU SAVOIR, DE LA CRÉATIVITÉ, DU LEADERSHIP ET DES COMPÉTENCES ACQUISES AFFECTE PROFONDÉMENT L'ESTIME DE SOI ET LE CHEMINEMENT DES RÉALISATRICES.

²⁹ Lebel, 1992b, p. 198.

3.2 LE MÉTIER AU QUOTIDIEN : LES OBSTACLES CONCRETS

En 60 ans, la télévision est devenue le média par excellence des Québécois, solidement ancrée dans le quotidien de millions de personnes. Pour sa part, l'industrie ne jouit pas d'autant de stabilité. Opérant avec flexibilité afin de donner l'impression de toujours se renouveler, la télévision, comme toutes les organisations capitalistes, mise sur une main-d'œuvre spécialisée mais de plus en plus précarisée, dans un contexte de plus en plus compétitif. Un tel environnement n'est pas nécessairement porteur de changements positifs pour les femmes, bien au contraire : il peut devenir le moteur de la reproduction de conditions inégales selon les sexes³⁰.

Devant la nature hautement compétitive et volatile de l'industrie, quelles sont les embûches dans la pratique du métier au quotidien? Au jour le jour, et selon les phases de production des projets, quels sont les défis concrets auxquels font face les réalisatrices? Quels moments de la réalisation posent surtout problème et que peut-on en comprendre? À partir de la littérature et des recherches antérieures, nous avons repéré huit autres aspects possiblement litigieux. En table ronde, nous avons demandé aux réalisatrices de les commenter, et par la suite, de déterminer quel était à leurs yeux le moment le plus problématique.



³⁰ Thynne, p. 8.

3.2.1 LA COURSE AUX CONTRATS

L'INSÉCURISANTE DYNAMIQUE DE L'AUTOPROMOTION

À l'instar des professions où les pigistes et contractuels sont légion, la question de la recherche de contrats en réalisation s'avère complexe³¹, le milieu de la télévision exacerbant certains stéréotypes qui peuvent alourdir une tâche déjà difficile. Dans un tel contexte de risques et d'incertitudes économiques, on embauche des « valeurs sûres » qui reflètent la plupart du temps le genre, l'origine sociale et ethnique des décideurs³². Les hommes seraient conséquemment plus susceptibles de négocier des contrats à long terme et plus enclins à mener de front plusieurs productions à la fois. L'évident biais *promasculin* de l'industrie génère un modèle qui désavantage continuellement les femmes dans leurs carrières et la recherche de contrats³³. Cette réalisatrice le résume bien : [Réal 18] « Oui, ils préfèrent engager un jeune mec qu'une fille avec de l'expérience ».

Or, c'est un phénomène qui est parfois reproduit inconsciemment par les femmes, comme le note cette réalisatrice qui agit aussi parfois à titre de productrice :

[Réal 15] « Puis je me pose la question aujourd'hui parce que je vous écoute, je me dis comment ça se fait que j'ai souvent travaillé avec des gars. J'engageais moi-même des gars. Mais c'est du bouche-à-oreille, c'est une question de bouche-à-oreille surtout, en tous cas, dans mon cas là. [...] Je n'ai pas *focussé* vraiment sur "je vais chercher des filles", mais tu sais, je pense à mon bagage, j'ai surtout travaillé avec des gars. »

Contrairement au cinéma où les réalisatrices sont porteuses de leur projet et où une large part de leur travail consiste à trouver du financement, les réalisatrices télé, elles, *galèrent* dans une constante dynamique d'autopromotion et de vente devant des producteurs/diffuseurs. Attendre les offres peut être incroyablement insécurisant, comme le note cette réalisatrice célibataire et mère de deux enfants : [Réal 14] « La télé ne va pas bien, le documentaire ne va pas bien, les budgets sont pas mal faibles. [...] Je trouve ça vraiment insécurisant... Pourtant, on finit toujours par m'appeler quelque part, mais je me sens toujours sur le bord du précipice. »

³¹ Aucune donnée n'est disponible sur la recherche de contrat dans ce secteur particulier : la réalité de pigiste prédominant aujourd'hui n'était encore que très marginale lors de l'étude d'Estelle Lebel en 1995.

³² Bielby, 2009, p. 248.

³³ Bielby explique comment les inégalités de genre sont maintenues dans les industries culturelles : « Those features are: (1) the employment relation is based on short-term contracting for the duration of a specific project; (2) the quality and commercial viability of the completed work cannot be unambiguously evaluated based on technical and measurable features of the finished product, but it can only be evaluated post hoc; (3) career success is largely dependent on a writer's current reputation among a small group of "brokers" who match creative talent with commercial projects; (4) reputations are based on perceptions of an artist's success in currently fashionable styles or genres; and, (5) the overwhelming majority of those who make decisions about matching creative talent to commercial projects are men. » (Bielby, 2009, p. 250).

Dans un secteur aussi compétitif, ne pas pouvoir compter sur la loyauté d'un milieu de travail, c'est être soumis à la plus grande incertitude. La loi de la jungle en quelque sorte : [Réal 15] « puis là tu dis "OK, c'est correct, je vais encore être pas assez payée puis je vais ramer et je vais en donner plus, je vais tout te donner mon cœur" pour finalement dire "ah finalement on n'a pas le choix, il y a quelqu'un dans la gang qui voulait l'autre [réalisateur], désolé". Moi j'ai eu souvent des "désolé". »

Les appels se font parfois attendre longuement, et lorsque le téléphone sonne enfin, cela ne correspond pas toujours aux expériences et compétences réelles de chacune. Mais devant la grande précarité liée à la pige, les réalisatrices sont parfois poussées à prendre « le contrat qui passe » :

[Réal 14] « je te dirais qu'avant, je sentais qu'il y avait pas mal plus d'options. Là je sens qu'on est dans un marché très, très réduit où je sens qu'on, en tous cas, j'ai des amis autour qui ne travaillent pas trop, je me dis "je travaille, je suis chanceuse". Parce que ce n'est pas tout le monde qui travaille, le travail est plus rare, donc tu es un peu moins chérant quand ils t'appellent. Puis aussi, il y a toujours l'idée que tu es la saveur du mois, que ça peut changer. Tu sais, on ne sait jamais pourquoi on nous appelle, puis on ne nous appelle plus. »

Mais d'autres fois, ça en devient quasi caricatural :

[Réal 28] « dans mon expérience, c'est arrivé beaucoup. Ben on t'appelle pour une série puis "tu ferais-tu des petites capsules?" Non mais, petites capsules, je veux dire "regarde ce que j'ai fait, je pourrais la faire, la série"! Tu sais fait que c'est encore "ah puis on verrait comment on collabore, on verrait ce que tu es capable de faire ". "Oui mais regarde mes films, tu vas voir ce que je suis capable de faire". J'ai failli lui dire au téléphone "écoute, tu m'appelles pour faire la série ou tu ne m'appelles pas, laisse faire". Puis tu te dis, est-ce qu'elle demanderait ça à un gars? Est-ce qu'elle dirait "on va te tester?" [...] c'est plus basé sur ce qu'on envoie comme impression plus que sur notre CV, dans le fond, ils ne prennent pas vraiment le temps de le regarder. »

Le réseautage, le fameux « P.R. » et l'autopromotion sont des stratégies qui ont fait leur preuve : [Réal 21] « Je me rends compte qu'il faut faire beaucoup, beaucoup de P.R. [...] moi j'en fais par la force des choses puis c'est grâce à ça que j'ai eu les contrats que j'ai eus. [...] aller rencontrer les gens, c'est pas toujours quelque chose qui me tente, puis c'est pas comme ça que je voudrais faire, mais c'est de même que ça marche! ». Or ces stratégies ne sont pas toujours employées avec aisance : [Réal 19] « chercher les contrats, ça ne se fait pas par envoyer des CV, on le sait que ça ne fonctionne pas comme ça. C'est difficile. Moi, [...] je n'ai pas vraiment fait ça, cogner aux portes et dire "bonjour, je suis [prénom]. Je ne m'auto-vends pas bien. Ça ne marche pas mon affaire. Je vends tout le

monde bien, je suis capable de parler des autres mais de moi-même... » Une réalisatrice admet : [Réal 21] « C'est un processus qui est tellement fastidieux, plate, des fois tu as des producteurs qui ne te connaissent pas et ils sont juste tellement bêtes là. »

Dans un système de réseautage et d'autopromotion, il faut savoir *se vendre*. Cela requiert parfois une attitude typiquement associée aux hommes :

[Réal 29] « mais il a quand même fallu que je m'énerve il y a deux ans et que je fasse un gars de moi-même et que je fasse "qu'est-ce qui se passe, je ne tourne pas" [...] puis j'ai une amie qui m'a *boostée* et qui m'a dit "fais ton gars, oublie que tu es toi puis, mets tes poings sur la table et choque-toi". » Ce n'est pas dans ma personnalité, mais j'y croyais en même temps, tu sais. »

Mais la culture des *boys* peut toutefois avoir le dessus sur toutes velléités d'autopromotion, comme l'explique cette réalisatrice qui œuvre en publicité : [Réal 29] « Je me suis même fait dire récemment que j'avais fait le meilleur *pitch* mais qu'il allait aller avec l'autre puisque l'autre, c'est son grand *chum*, puisqu'ils boivent de la bière puis tout ça ! »

Certaines réalisatrices ont insisté sur le fatidique moment où il faut négocier le salaire et les conditions de travail, convaincues que certains préjugés jouent en leur défaveur : [Réal 23] « je pense que même à ça, il y a quand même une idée préconçue. Quand tu arrives, on ne t'attend pas de la même façon si tu es un homme ou une femme. » Il est parfois si difficile de dénicher des contrats et de les négocier convenablement que certains commencent même à se faire représenter par des agents.

D'autres réalisatrices décident aussi de se prendre en main en s'autoproduisant afin de ne pas dépendre de ces dynamiques. Mais elles se retrouvent parfois dans une situation paradoxale :

[Réal 28] « j'ai décidé de pousser beaucoup plus mes projets. [...] l'affaire c'est que quand tu fais tes propres projets, tu fais tes courts métrages, tes projets de longs métrages, tes projets documentaires, pendant que tu développes, pendant que tu fais ça, tu ne travailles pas pour d'autres producteurs. Donc, quand tu retournes faire du réseautage, ça devient plus compliqué là. »

EN RÉSUMÉ

DONC, L'ATTENTE EST DIFFICILE, TOUT COMME LE RÉSEAUTAGE ET L'AUTOPROMOTION. LES FILLES ONT LE SENTIMENT CLAIR DE SOUFFRIR DES PRÉJUGÉS DANS LE REGARD DES PRODUCTEURS. L'OPTION DE S'AUTOPRODUIRE EST TELLEMENT À CONTRESENS DES LOGIQUES DE L'INDUSTRIE QU'ELLE MARGINALISE SOUVENT LES RÉALISATRICES DES DYNAMIQUES DE RELATIONS PUBLIQUES ET DES CERCLES DE RÉSEAUTAGE.

3.2.2 LA NÉGOCIATION DU SALAIRE

DES STRATÉGIES POUR VAINCRE L'ANGOISSE

« Moi je trouve que c'est une torture de me dealer un contrat à chaque année, ça me rend malade. » [Réal 8]

« l'homme était payé le double de ce que j'étais payée, carrément. [...] Et j'ai vu le contrat qui était écrit par la directrice de production, il était là sur le bureau. C'était terrible d'apprendre ça! Terrible. Le sentiment, c'est vraiment... Ça va au-delà de l'humiliation. » [Réal 27]

Dans l'industrie de la télévision aux États-Unis, des études ont démontré que les hommes continuent à recevoir un salaire supérieur (de l'ordre de 20 %) et à occuper en majorité les postes décisionnels, malgré un écart qui diminue au fil des ans³⁴. Un autre ouvrage paru en 2008 s'intéressant aux inégalités des sexes dans les médias américains³⁵ parle d'une « évidence continue de ségrégation sexuelle » à la télévision. Ce pour quoi les postes typiquement masculins riment souvent avec les meilleurs salaires, entre autres. Mais en plus de problèmes toujours patents d'iniquité salariale à la télévision, il faut ajouter les réalités angoissantes du travail à la pigne, c'est-à-dire la négociation du cachet que l'on doit renouveler à chaque contrat. Dans cette dynamique caractérisée par le pouvoir et l'argent, les réalisatrices ressentent qu'elles sont d'emblée désavantagées, et souvent flouées. Lors des tables rondes, elles en ont profité pour raconter quelques expériences malheureuses, voire scandaleuses, mais elles ont surtout orienté les échanges vers les stratégies et méthodes qu'elles ont elles-mêmes mises en œuvre afin d'y *survivre*.

Puisque les réalisateurs et les réalisatrices se côtoient très peu, le partage d'information au sujet des salaires négociés est minime et n'aide donc pas les réalisatrices à avoir l'assurance d'être payées en toute équité : [Réal 28] « Mais comment on fait pour savoir au niveau "équité salariale", c'est difficile de savoir si j'ai été payée moins qu'un gars. [...] c'est une chasse gardée entre réalisateurs, on ne se parle pas, on ne se voit pas, puis souvent moi je ressens une compétition incroyable. Donc, jamais je ne vais pouvoir partager avec un gars, à part des amis très proches là, tu sais, nos salaires. Fait qu'on ne le sait pas. » La réalité est bien différente pour les gens travaillant pour des diffuseurs publics : [Réal 24] « nous, pour l'équité à Radio-Canada, on appelle notre association des réalisateurs et on demande "x et y, est-ce qu'ils font plus que moi?". S'ils disent oui, tu te retrouves dans

³⁴ Bielby, 2009, p. 238.

³⁵ Poindexter, 2008.

le bureau du *boss*. C'est ça qu'on fait. Si on ressent de l'iniquité, si on pense qu'il y a de l'iniquité, on téléphone. »

Plusieurs réalisatrices ont vécu des situations où elles savaient pertinemment qu'on leur offrait moins ou on les avait moins payées qu'un homme pour le même travail : [Réal 21] « mais en termes de salaire, moi je me suis vu offrir moins avec mon expérience qu'un gars qui commençait, pour le même travail, sur la même série. [...] Moi je le sais. J'ai parlé avec du monde, et je le savais que je demandais le juste prix, parce que je vous le dis, ils voulaient me payer 1200 \$ de moins pour faire le *show* ». D'autres ont été témoins d'une attitude ouvertement sexiste et de commentaires inappropriés : [Réal 18] « Moi, pour le salaire que je leur demandais, sais-tu ce que je me suis fait dire? "Bien là, je ne paierai pas ta gardienne, moi." Je te jure. Je l'aurais frappé. Il s'est excusé, mais néanmoins, c'est ça. »

D'une part, elles doivent donc être toujours aux aguets pour ne pas se faire flouer, et d'autre part, elles doivent s'attendre à se faire juger sévèrement si jamais elles démontrent *trop* d'ambition : [Réal 18] « Et si tu te permets de négocier ton salaire à la hausse, tu te fais regarder de travers et te fais dire "pour qui tu te prends". Et là ils vont prendre un mec à qui ils vont donner le même salaire qu'à toi... »

Plusieurs ont également mentionné le manque de solidarité féminine. Si les gars se tiennent les coudes serrés dans ce système de réseautage, les femmes, elles, ne semblent pas faire de même.

[Réal 20] « Mais moi, il y a une chose que j'ai remarquée, c'est que tantôt on parlait de solidarité entre les gars qui s'engagent entre eux. [...] puis j'en ai souvent parlé avec d'autres filles, c'est plus difficile de négocier avec des filles que négocier avec des gars. Ou les gars ont plus de facilité à négocier avec les femmes aussi, tu sais. Puis ça, je trouve ça dérangement parce qu'on devrait avoir une espèce de solidarité entre femmes puis elle n'existe pas. »

La négociation du salaire se pose donc comme un moment charnière et fortement anxiogène pour la majorité des réalisatrices rencontrées : [Réal 8] « je suis absolument terrorisée à l'idée d'aller négocier avec un producteur. Je déteste ça, et ça vient tellement vite... On y va puis "je suis capable". Mais en même temps, j'ai l'espèce de syndrome de l'imposteur et j'ai tout le temps peur de me faire démasquer, tu sais. Puis, en vieillissant, ça devient pire. » D'autres ont finalement décidé de confier cette lourde tâche à une tierce personne : [Réal 26] « Je pense que la difficulté à négocier notre salaire c'est... moi en tous cas, je le vis à chaque contrat. [...] c'est pour ça que je me suis trouvé un agent éventuellement, parce que j'étais tannée de négocier mes salaires. »

Il faut montrer une assurance sans faille lorsque le moment de la négociation arrive, et surtout, tenter d'avoir le haut du pavé dans le rapport de force. À ce sujet, une réalisatrice travaillant également comme productrice expose sa manière de procéder :

[Réal 15] « C'est quoi ton enveloppe, qu'est-ce que tu as là? C'est sûr qu'il ne te dira pas le vrai montant, c'est sûr et certain qu'il va être 200-300 \$ en dessous. Donc, tu lui fais sortir son prix. [...] Mais ton producteur, il faut que tu lui fasses sortir son prix. C'est quoi le prix, lui le chiffre qu'il a là, pour combien de semaines. Puis si ton salaire ne fait pas son affaire, coupe tes semaines puis dis-lui "coupe ta préparation, fais ta préparation sans moi puis bonifie mon salaire". C'est comme ça que tu dois jouer. »

Pour certaines, persuadées que les hommes performent mieux qu'elles dans la négociation, il faut chercher à les imiter : [Réal 16] « Fait que à chaque fois que j'ai une hésitation je pense à un gars que je connais qui fait cette job-là, il ferait une *joke* du genre "ah tu veux que je m'achète juste des skis avec ça ?" pis c'est ça que je fais et ça marche bien. » Cette réalisatrice confie qu'elle a appris à négocier convenablement après la visite du... plombier : [Réal 12] « moi, bizarrement, j'ai allumé le jour où le plombier est venu chez nous, il m'a donné sa facture. J'ai dit "je ne peux plus à partir d'aujourd'hui gagner moins cher que le plombier". Vous allez rire, mais ça marche. »

Cette angoisse s'amenuise légèrement quand les réalisatrices arrivent à se convaincre elles-mêmes de leur valeur, comme le raconte cette réalisatrice d'expérience qui a su tirer profit d'un bilan des compétences effectué dans le cadre d'une formation en emploi. C'est-à-dire qu'elle a bien mémorisé ses compétences avant d'aller négocier, ce qui lui a donné un soudain gain de confiance.

[Réal 1] « le téléphone a sonné, et on m'a offert une série de 13 fois une heure. La productrice m'a dit "voici le budget pour toi". J'ai regardé et j'ai dit non, sans aucune émotion. Puis là elle a dit "ah oui ?" J'ai dit "regarde, moi je m'implique dans mes projets" [...] Et là, j'écris sur un papier que ça va être ça. Bien, à ma grande surprise, elle a regardé son budget et elle a dit OK. Là je lui ai demandé 50 % de plus que ce qu'elle m'avait offert [...] Finalement, c'est bien positif des fois de prendre une pause et de prendre confiance en soi. Je pense que mon bilan de compétences, moi ça m'a aidée à gérer ce qui avant était très difficile. »

EN RÉSUMÉ

LA NÉGOCIATION DU SALAIRE CONSTITUE LE MOMENT LE PLUS ANXIOGÈNE POUR LES RÉALISATRICES. DANS L'INDUSTRIE DE LA TÉLÉVISION, AU QUÉBEC COMME AILLEURS, LES HOMMES, EN PLUS D'OCCUPER LA MAJORITÉ DES POSTES DÉCISIONNELS, CONTINUENT À RECEVOIR UN SALAIRE SUPÉRIEUR. LE PARTAGE D'INFORMATION AU SUJET DES SALAIRES NÉGOCIÉS ÉTANT INSUFFISANT, LES RÉALISATRICES ONT RAREMENT L'ASSURANCE D'ÊTRE PAYÉES EN TOUTE ÉQUITÉ.

3.2.3 LA RELATION AVEC LES PRODUCTEURS ET LES PRODUCTRICES **ALLIÉS OU ADVERSAIRES ?**

« si ton producteur ou ta productrice te back, ça va bien. Mais ils sont comme l'intermédiaire entre toi et le diffuseur, puis tu ne sais jamais s'il est avec toi ou contre toi. Parce qu'ils ne veulent pas se mettre le diffuseur à dos. » [Réal 25]

La relation avec les producteurs est complexe, et a subi d'importantes transformations au fil du temps. Si les réalisateurs, depuis les débuts de la télé en 1952, ont peu à peu perdu du pouvoir au profit des producteurs, ces derniers en ont perdu à leur tour dans les 20 dernières années au profit des diffuseurs, devenus les tout-puissants décideurs. En conséquence, avec le développement de l'industrie privée, les producteurs sont devenus des entre-deux situés entre l'instance créative et l'instance de gestion, et penchent parfois plus d'un côté que de l'autre.

Or, pendant les tables rondes, la majorité des commentaires sur la relation avec les producteurs et les productrices ont plutôt fait état de la difficile relation avec les productrices. La présence de nombreuses femmes dans cette fonction ne semblerait pas aider les réalisatrices, voire contribuerait à leur nuire. Cette jeune réalisatrice confie sa douloureuse expérience de s'être fait diminuer par sa *boss* :

[Réal 19] « moi, les pires producteurs que j'ai eus dans ma vie, c'était des femmes. Quand les femmes arrivent à ce degré-là, on dirait qu'elles endossent le veston d'un homme. Puis où elles sont, elles veulent montrer c'est qui le *boss*, donc elles écrasent les gens autour d'elles pour ne pas qu'ils fleurissent autant qu'elles. Ça j'ai trouvé ça difficile. Des relations avec des femmes vraiment exécrables. [...] tu penses que ton producteur va être ton soutien [...] mais quand ça t'écrase peu à peu puis ça t'égraine ton estime de toi, bien à un moment donné, tu rases le sol et tu n'en as plus puis tu n'es plus capable de te battre contre la personne. Tu n'as même plus la notion de la réalité. C'est quoi la réalité? Est-ce que c'est moi qui a tort? Finalement, ça te confond vraiment complètement. Moi ce sont les pires venins que j'aie jamais vus. »

Pourquoi les productrices ne pourraient-elles pas contribuer à l'avancement des femmes dans l'industrie, au lieu de se mouler à la culture des *boys*? Les réalisatrices nous expliquent que les productrices peuvent préférer engager des hommes pour plaire et rassurer leur client, le diffuseur, ou même parce que certaines disent mieux s'entendre avec les hommes. Cette réalisatrice a sa propre interprétation du phénomène : [Réal 16] « Mais l'affaire du gars qui assume pas, là, donc infantilisé, donc bon *match* avec productrice, moi ça là je trouve, je le vois partout là le *match* réalisateur-productrice et aussi le *match* producteur/réalisateur *chummy-chummy* ça marche super bien. Tu dis *hey* on va faire ça nous aussi *réalisatrice/productrice chummy-chummy*, ça marche pas parce qu'on se fait moins infantiliser tu sais. »

3.2.4 LES PETITS BUDGETS **L'INÉVITABLE LOT DES RÉALISATRICES**

« Dans tous les cas où il faut faire des miracles avec un rien, c'est une femme qui est aux commandes ».³⁶

Le budget, c'est le cœur de la réalisation, que ce soit en cinéma ou en télévision. Or il est plus aisé d'évaluer ce critère pour les réalisatrices en cinéma que pour celles en télé, puisque les bailleurs de fonds donnent les chiffres exacts. Certes, les subventions fédérales et provinciales accordées aux émissions comptent pour beaucoup, mais sont loin d'englober l'ensemble de la production privée indépendante québécoise. Derrière chaque production télévisuelle, il y a un montage financier complexe qui comprend la licence du diffuseur, les crédits d'impôt gouvernementaux, les commanditaires, etc. Et personne dans l'industrie n'a l'obligation de rendre publics les coûts détaillés de ces productions³⁷.

Au début des années 1990, les études de Lacroix et de Lebel et Lavallée font le constat que les femmes tendent à se concentrer dans certains créneaux de réalisation, et que ces mêmes créneaux ne sont pas ceux qui commandent les plus importants budgets. Cette tendance, qui caractérise le milieu de la télévision ici et ailleurs³⁸, est tout particulièrement significative puisque quand « les réalisatrices affirment qu'elles ont accès à de moins gros budgets, à moins d'argent ou encore qu'elles y accèdent plus difficilement que les réalisateurs, elles témoignent en fait de l'inégalité de leurs possibilités réelles de pratiquer leur métier³⁹. »

Or 20 ans plus tard, maintenant que la télévision est plus que jamais téléguidée par les intérêts marchands et la logique de rentabilité, les budgets ont rétréci comme peau de chagrin, affectant tant les réalisateurs que les réalisatrices. Mais y a-t-il un genre télévisuel qui s'est vu amputer plus qu'un autre? Les budgets ont-ils diminué autant dans l'univers du documentaire et du magazine, que dans celui de la dramatique ou des variétés? Tout porte à croire que non. Comme observé dans le portrait statistique, si les femmes sont passablement absentes des catégories à hauts budgets comme la dramatique et les variétés, et très présentes là où il faut se battre *pour chaque cent*,

³⁶ Lacroix, p. 157.

³⁷ Voir l'étude sur le financement de la production télévisuelle indépendante au Québec, 2010.

³⁸ L'étude de Lebel, par exemple, confirme cette tendance. La disparité des budgets attribués semble seulement s'estomper chez les réalisateurs et les réalisatrices d'expérience accaparant les plus gros budgets.

³⁹ Lacroix, p. 174.

cela revient à dire qu'elles correspondent à la norme identifiée par Lacroix : elles sont là où il y a de petits budgets. Cette réalisatrice l'a compris : [Réal 28] « c'est qu'on se retrouve souvent à faire les productions qui ont les plus petits budgets, parce que les filles vont le faire. Puis les gars eux, on leur offre des grosses séries. »

D'emblée les réalisatrices confirment le contexte généralisé de diminution des budgets qui affecte tout le monde et tous les créneaux. Elles expriment leur épuisement face à ces budgets minuscules qui nuisent à leurs conditions de travail et à leurs revenus. Cette réalisatrice de plus de 25 ans d'expérience est sans équivoque : [Réal 9] « Moi, travailler sur des petits budgets, j'en ai jusque-là, vraiment moi, c'est le bout du bout. »

L'idée que les femmes font des miracles avec de petits budgets est bel et bien à l'œuvre dans l'industrie, ce qui occasionne parfois des situations loufoques : [Réal 25] « Toujours se débrouiller avec de petits budgets, j'avoue que les dernières productions que j'ai faites, ils coupaient, ils coupaient. [...] Donc moi je faisais signer les contrats et les *release*, puis l'autre contrat, c'était l'assistante à la réalisation, la pauvre, elle maquillait, coiffait, faisait le *craft*... » Ou encore : [Réal 28] « En télé, ils vont souvent nous dire "j'ai une bonne idée, j'ai pensé à toi, on est en train de développer un projet, on a besoin d'une réalisatrice pour nous aider avec les idées, tout ça." Là tu dis "bon et bien je trouve ça génial, alors c'est quoi votre enveloppe budgétaire en développement ?", "bien il n'y en a pas !" »

Cette diminution de budget, pour cette réalisatrice, s'explique en partie par le pourcentage parfois démesuré que les producteurs s'arrogent sur les budgets de production, ce qui finit par pénaliser l'équipe en entier et le produit final.

[Réal 15] « Je peux vous garantir que les budgets sont effectivement restreints mais les producteurs s'en mettent tellement dans les poches, ça en est dégueulasse là. Pour avoir sauté la clôture cette année, je suis subjuguée. [...] dépendamment de la fourchette du pourcentage, le producteur a, tu sais le pourcentage légal c'est 10 %, mais il y en a qui vont chercher jusqu'à 40 % du budget total. Ça c'est *heavy* là, quand ton équipe puis ton *staff* est écrasé comme ça, tu le sais que tu aurais besoin de d'autres assistants. Un instant là, non seulement c'est ton *staff* qui ne vit pas bien avec cette production-là, mais c'est ton produit qui va en souffrir. »

Elle poursuit en précisant que la licence varie selon les diffuseurs :

[Réal 15] « Il faut comprendre qu'un producteur n'a pas les mêmes enveloppes de [production] pour les réalisateurs, selon les diffuseurs. Tu es à Télé-Québec, tu as moins de *cash* qu'à TVA. Tu as plus de *cash* si tu es à Radio-Canada que si tu es à Canal Vie. Tu sais ce sont des enveloppes, c'est vrai, c'est le diffuseur qui donne l'enveloppe. »

EN RÉSUMÉ

SOUVENT CONCENTRÉES DANS LES SECTEURS MOINS PRESTIGIEUX ET SUBVENTIONNÉS, LES RÉALISATRICES MANIFESTENT LEUR ÉPUISEMENT FACE À CES BUDGETS MINUSCULES QUI NUISENT À LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET À LEURS REVENUS.

Hommages à

Radio-Canada

Pour un meilleur rendement en

Télévision

nous vous recommandons
hautement le meilleur
appareil sur le marché

Admiral

Modèles à \$289.00
partir de..

★ Conditions faciles — Jusqu'à 24 mois pour payer ★

AMEUBLEMENT SAINTE-CATHERINE

Maison essentiellement canadienne-française — Claude Richer, prop.

3105 est, Ste-Catherine — HO. 4406

3.2.5 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES DE NOUVEAUX ESPACES DE CRÉATION

« Je me souviens d'une époque où quand on sortait avec un caméraman avec sa ceinture de batteries puis sa caméra sur l'épaule, wow, tu sais, le monde se retournait puis on était quelqu'un, tu sais, on faisait de la télévision. » [Réal 17]

Les réalisatrices refusent de corroborer le mythe voulant que l'intérêt pour la technologie soit réservé aux hommes. Néanmoins, l'accélération effrénée des changements technologiques dans les domaines de la production, de la captation et de la diffusion n'est pas sans créer d'impacts. Lebel et Lavallée concluaient en 1995 que l'accélération des changements technologiques ne nuit pas spécifiquement aux réalisatrices, mais étant « plus récentes dans la profession et sans doute aussi à cause des préjugés maintenus à leur égard, elles sont plus vulnérables (que les hommes) au moindre changement⁴⁰. » En d'autres termes, ces transformations ne semblent pas être un obstacle direct pour les femmes de la profession. Elles ont cependant contribué à justifier des changements dans la gestion de la production télévisuelle, ce qui ultimement a des conséquences sur la pratique des réalisatrices⁴¹ :

« Notamment, les nouveaux modèles d'organisation du travail permettent aux employeurs une plus grande ingérence dans les tâches relevant de la réalisation ; les conséquences immédiates en sont que la plupart des réalisatrices et des réalisateurs assument autant de responsabilités, mais que celles-ci sont plus diffuses et par là moins reconnues⁴². »

Les réalisatrices sont donc placées devant le défi des changements technologiques qui ont envahi la profession. Savent-elles les mettre à profit dans leur pratique? D'abord, elles constatent que ce défi est la réalité de tous les artisans de la télévision : « même les DOP ont de la misère à suivre ces temps-ci, les caméras changent tellement vite là. Ça évolue tellement, tellement vite la technique, t'en perds un peu ton latin là. » Pour arriver à pratiquer le métier, il faut donc se développer de solides aptitudes adaptatives :

⁴⁰ Lebel/Lavallée, p. 71.

⁴¹ Les nouvelles caméras légères et le montage numérique rendent certainement plus aisée la production télévisuelle, mais peuvent aussi être utilisés pour dévaluer le travail humain et l'imagination à l'œuvre. Ce qui explique que plusieurs réalisateurs et réalisatrices se sentent comme de simples techniciens ou des metteurs en ondes. Alors que la sensibilité artistique, l'œil créatif et la compréhension narrative doivent revêtir une importance capitale dans ce métier (Thynne, p.81).

⁴² Lebel/Lavallée, p. 73.

[Réal 24] « Dès que la technologie change, on doit s'adapter comme un caméléon et on doit se dire "OK, c'est quoi les nouveautés ». [...] Oui c'est beau de dire qu'on est un chef d'orchestre, c'est vrai. Mais je les vois tous arriver derrière, les chefs d'orchestre qui font tout à la fois : la caméra, le montage, la réalisation, le producteur... Il y en a trois pour le prix d'un ! Et le problème c'est qu'ils maîtrisent. Si c'était trois pourris, non. Il y en a des bons là-dedans. Donc c'est là-dedans où il faut qu'on soit adaptable, nous. Il faut qu'on arrive à se dire "OK, je prends ça, je prends ça, je prends ça" parce que sinon, on va être perdu rapidement. »

Or les changements technologiques peuvent être envisagés sous la loupe opposée, c'est-à-dire comme ayant grandement facilité l'accès des femmes à la réalisation. Comme en témoigne cette réalisatrice dans la cinquantaine :

[Réal 28] « Parce qu'à mon époque, c'était soit en 16 mm ou en 35 mm qu'on faisait les films. Alors c'était lourd, je te dis que ça prenait des sous, ce n'était pas facile comme maintenant, tu prends ta petite caméra, tu as Final cut pro, tu fais tout. Ce n'était pas comme ça là, écoute, on était encore avec la Steinbeck. Tu sais, c'est une autre époque [...] puis moi je vois la différence comme toutes les femmes de votre âge, c'est déjà plus facile. Déjà plus facile. Je ne dis pas en fiction. En fiction c'est encore difficile. »

Certaines tentent aussi de concevoir les changements en cours et ceux qui se profilent comme de nouveaux espaces de création et de financement : [Réal 21] « j'essaie de me renouveler d'une certaine façon et de me mettre à jour dans tout ce qui se passe, dans tout ce qui s'en vient aussi là. Pour pouvoir mieux réaliser et mieux aller chercher des contrats intéressants et stimulants. » C'est le cas de la web télé et des possibilités de création qu'elle sous-tend, dans laquelle se sont investies quelques-unes de nos participantes aux tables rondes.

EN RÉSUMÉ

MALGRÉ L'ENTHOUSIASME QUE CES AVANCÉES PEUVENT SOULEVER, UNE ÉVIDENCE ÉMERGE : LE PASSAGE DE L'INDUSTRIE VERS LE NUMÉRIQUE, AVEC TOUTES LES TRANSFORMATIONS QU'IL SUPPOSE, N'AMÉLIORERA PAS LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES SI LES ACTUELLES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES DEMEURENT EN PLACE (THYNNE, P. 65).

3.2.6 LES DIFFICULTÉS SUR LE PLATEAU **JOUER À LA MÈRE OU AU TYRAN?**

« je faisais une émission [...] c'était toujours des comédiens qui venaient parler de leur père. [...] puis un disait "moi, quand je rentre sur un plateau, je cherche mon père. Le réalisateur c'est mon père, OK. C'est lui qui me dirige et c'est pour ça que je l'écoute, c'est l'autorité". Ça m'est rentré dedans cette phrase-là. Ça m'est rentré dedans parce que je savais que c'était vrai ce qu'il disait. » [Réal 10]

Sur un plateau de tournage, la réalisatrice ou le réalisateur, c'est le grand chef d'orchestre : c'est la personne qui organise, décide, impose sa vision, son rythme, son style et donne l'ambiance générale. On pense souvent, dans l'imagerie populaire, que ceux-ci incarnent cette espèce de tyran sans pitié, despote éclairé s'il en est. Mais cette vision archétypale va parfois jusqu'à teinter les lieux mêmes de formation : [Réal 14] « Souvent à l'école on présentait les réalisateurs comme des dictateurs de plateau ». D'une part, dans la perspective de ces jeux de pouvoir caricaturaux, plusieurs aspirantes réalisatrices peuvent aisément ne pas s'y reconnaître, ne pas se trouver crédibles en adoptant cette posture hiérarchique, et peiner à exprimer un leadership différent sur les plateaux. Et d'autre part, puisque le leadership masculin apparaît traditionnellement comme la norme⁴³, l'équipe peut aussi exiger beaucoup plus des femmes pour lui accorder sa confiance. Un des grands défis pour les réalisatrices est donc d'arriver à incarner l'autorité au sein d'une équipe technique en majorité composée d'hommes. En table ronde, certaines participantes ont avoué avoir rencontré quelques résistances sur le plateau : [Réal 8] « Moi je n'ai jamais eu de problème avec ça, mais mon producteur, justement, s'inquiétait du fait que je pourrais avoir un manque de leadership. »

Ainsi certains producteurs doutent, tout comme certaines équipes techniques. Il est assez habituel pour une réalisatrice de devoir se prouver dans les premiers jours de tournage, spécifiquement lorsque les équipes n'ont pas été choisies par elle :

⁴³ Voici les quatre facteurs évoqués par Lacroix pour expliquer les problèmes de leadership des femmes sur un plateau de tournage : 1- Le vécu et l'univers des femmes est différent, tout comme leur pratique et leur approche. 2- Les réalisatrices sont minoritaires dans la profession, donc leur direction sur un plateau peut être perçue comme « a-normale » 3- Les modèles et les œuvres féminines sont très rares, quasi inexistantes 4- L'interaction de ces facteurs produit chez de nombreuses réalisatrices un manque chronique de confiance d'apparaître et d'être reconnues aptes et conformes selon la norme.

[Réal 12] « Particulièrement en studio [...] c'est très, très différent de quand tu es en reportage, que tu as choisi ton DOP, que tu l'as engagé, tout ça, *versus* tu arrives dans un studio [...] j'ai eu des expériences difficiles à Radio-Can [...] j'en ai eu des commentaires comme ça, genre "c'est le fun travailler avec des filles mais faut faire la *job* à leur place" [...] il buvait son café, il disait "attends, fais-le pas tout de suite, elle va changer d'idée encore tantôt". [...] Fait que non, c'est pas toujours facile, en studio, ils ont le poids du nombre, t'sais ils sont 20, 25, 40 puis toi, tu es toute seule. Tu arrives tu es pigiste, eux sont syndiqués, ils te le font sentir tu sais. »

Confrontées aux attentes *genrées*, c'est-à-dire aux traditionnels stéréotypes sexistes, les réalisatrices risquent d'être mieux accueillies et perçues si elles adoptent une attitude maternelle, séductrice et bienveillante, que si elles sont agressives, entêtées et déterminées. Elles ont donc une marge de manœuvre bien mince, où leur leadership ne doit être ni trop fragile, ni trop assuré :

[Réal 12] « Puis il y a le côté où il faut que tu sois *ben ben* fine parce qu'il ne faut pas que tu te les mettes à dos sinon ça va être pire. Mais tu sais à un moment donné, entre le "j'suis fine" et le "je me fais respecter et je ne veux pas me faire niaiser"... alors que les gars ont le côté un petit peu plus "heille *body body chummy*"... Tu sais j'en connais des réels et j'admire ce côté-là d'eux [...] je peux être amie, je peux être agréable, je peux être drôle mais je n'ai pas, je ne suis pas un gars t'sais. »

Une jeune réalisatrice qui travaille sur le plateau d'une populaire émission admet avoir réussi à prouver sa crédibilité après un dur labeur et en devant faire des blagues sans arrêt :

[Réal 16] « Troisième journée, je m'obstine avec le directeur photo qui ne veut pas changer sa lumière parce que c'est plus facile, j'ai dit "non non, ce n'est pas intéressant, on est dans un coin, on va faire ça avec l'escalier, on va mettre en valeur la ligne architecturale qui est là". Et le deuxième cadreur dit "voilà l'intelligence de la réalisation". Et le tour était joué. Et à partir de là j'ai fait "OK l'équipe est derrière moi". Mais mes trois premières journées, ça a été assez difficile quand même et il fallait avoir l'air *cool* et faire des *jokes* tout le temps »

Elles remarquent pourtant une attitude différente chez les équipes plus jeunes par rapport à la génération précédente. C'est ce que constate cette réalisatrice qui compte près de 20 ans d'expérience :

[Réal 18] « Aujourd'hui, avec les équipes techniques qu'on a, parce que les techniciens sont des hommes de 40 ans, on n'a pas de problème. Moi je n'ai pas de problème avec eux, il y a un respect mutuel de la place de chacun et il n'y a pas de problème. S'il y a un problème, c'est un problème générationnel avec des *vieux de la vieille* à qui il faut que tu dises "excuse-moi mais c'est moi qui bosse ici" ! »

Et il y a selon elles des différences majeures entre les compagnies privées et les diffuseurs publics où l'on retrouve des équipes techniques comptant parfois 30 ans d'expérience :

[Réal 9] « moi j'ai fait aussi TVA, Radio-Can et beaucoup de multicam dans le privé, l'attitude n'est pas pareille. Les gars, ça fait 25, 30 ans qui sont à TVA, tu arrives là c'est comme "*show me what you can do*"! Dans le privé ils te connaissent, c'est le *fun*, c'est autre chose. [...] Mais une fois qu'ils savent où tu t'en vas, ils te respectent et t'as du *fun*. Mais les premières journées, tu es toujours testée à mort. »

Les femmes ne veulent généralement pas adopter une position tyrannique sur un plateau : elles ont leur propre approche. Sans surprise, leur singularité féminine se logerait dans la capacité d'écouter et de mettre en valeur les habiletés de tous les membres de l'équipe : [Réal 16] « Et moi ce que j'ai compris comme réalisatrice, c'est qu'on me demandait aussi d'aimer, de mettre en valeurs les qualités de chacun et pas juste de faire la *job*, de faire 18 pages. Donc c'est ça, ça c'est le bout de plus que les gars n'ont pas nécessairement, ou qui s'en *câlissent* je le sais pas. Mais moi si je vois une costumière pleurer, c'est impossible que je la laisse pleurer dans son sac de costumes. »

Cette façon de gagner la confiance et d'installer une ambiance de partage des compétences sur le plateau est revenue souvent dans les tables rondes : [Réal 4] « j'essaie beaucoup d'inclure les gens, tu sais, de demander la participation du monde, que chacun ait sa place pour dire ce qu'il a à dire et après ça, je prends la décision. [...] Mais je pense que quand tu donnes la place aux gens de manifester leur savoir, leur expertise, bien là ils sont beaucoup plus conciliants que si tu arrives avec tes gros sabots. » Cette approche peut même être vue comme un avantage dont les producteurs devraient tirer profit :

EN RÉSUMÉ

[Réal 23] « mais je pense que c'est un avantage d'avoir une femme réalisatrice qui est capable de dire "*je suis ouverte aux idées des autres*". Alors que peut-être un gars réalisateur ne voudra pas montrer ça, fait qu'il va tout de suite faire "*non, non, non*" tu sais. Alors je pense que finalement, c'est à l'avantage de la production, je crois. [...] ils sont plus contents des fois quand ce sont des femmes qui ont réalisé, sauf que c'est plus dur te rendre là. »

CONFRONTÉES À CERTAINS STÉRÉOTYPES, LES RÉALISATRICES ONT UNE MARGE DE MANŒUVRE BIEN MINCE, OÙ LEUR LEADERSHIP SUR LES PLATEAUX NE DOIT ÊTRE NI TROP FRAGILE, NI TYRANNIQUE, NI TROP MATERNEL, NI TROP COOL.

3.2.7 LA CHARGE DE TRAVAIL DÉMESURÉE **UN MÉTIER SANS COMPROMIS**

« On ne peut pas être réalisateur de 9 à 5. C'est impossible. [...] Je ne suis pas sûre qu'on puisse changer ça parce que pour moi c'est dans la nature du travail. » [Réal 24]

Dans l'industrie, la charge de travail démesurée est la norme. Ce qui n'est pas sans avoir d'impact sur la carrière des femmes. C'est ce qu'a constaté Valerie Antcliff dans la foulée d'une enquête menée en Grande-Bretagne en 2005 : « Les longues et imprévisibles heures de travail, doublées d'une culture organisationnelle qui attribue la présence au travail et l'absence de responsabilités extérieures à un engagement envers le travail, représentent de formidables barrières pour les femmes travaillant dans l'industrie de la télévision⁴⁴. » Travailler de longues heures est évidemment valorisé et incontournable dans cette profession, et vouloir réduire cette charge pour des questions familiales peut être très mal perçu⁴⁵. Car si certaines femmes avaient réussi à aménager des assouplissements dans leur horaire, cela avait eu pour effet de les pénaliser. Le concevant comme un traitement de faveur, les collègues d'une réalisatrice interrogée avaient fini par avoir raison d'elle : aujourd'hui, elle ne travaille plus comme réalisatrice, mais comme chercheuse⁴⁶.

La cadence ultra accélérée et le chevauchement des contrats demandent une énergie et une volonté exceptionnelles, mais semblent incontournables dans le métier : [Réal 10] « c'est du documentaire donc ça a été tourné les soirées, les fins de semaine, la semaine. Tu travailles tout le temps, tout le temps, parce que tu as de la préproduction, de la recherche, tes synopsis à faire, tu as cinq dossiers ouverts en même temps. [...] Je suis tellement à bout que je ne sais même pas quoi répondre à ça. En même temps, je ne saurais comment en faire moins, je me rends compte que pour faire ce que je fais, ça prenait ça. » La charge de travail n'a donc absolument rien à voir avec la cadence normale du monde du cinéma, comme le prouve l'une de nos participantes : [non identifiée] « un cinéaste qui a fait une incursion en télé, il m'a dit "je ne sais pas comment tu fais". » Elles sont toutes d'avis qu'il est absolument normal « d'avoir trois puis quatre

⁴⁴ Traduction libre, VO : « Unpredictable and long working hours, together with organizational cultures that equate visibility at work and a lack of outside responsibilities with commitment to work, present formidable barriers to women's employment in the television industry. » (Antcliff, p. 857).

⁴⁵ Antcliff, p. 851.

⁴⁶ Antcliff, p. 855.

contrats en même temps ». Il semble d'ailleurs essentiel d'apprendre à faire chevaucher les contrats si l'on veut vivre du métier.

D'autant plus qu'avec les changements dans les genres télévisuels et dans la programmation, la gestion du temps est devenue encore plus périlleuse : [Réal 12] « je trouve que c'est plus dur à gérer qu'avant, t'sais avant les saisons étaient plus longues [...]

LA CADENCE ULTRA ACCÉLÉRÉE
ET LE CHEVAUCHEMENT DES
CONTRATS DEMANDENT UNE
ÉNERGIE ET UNE VOLONTÉ
EXCEPTIONNELLES, MAIS
SEMBLENT INCONTOURNABLES
DANS LE MÉTIER.

maintenant tout est condensé. » Par ailleurs, les périodes de financement des émissions arrivant toujours au même moment, cela crée des périodes extrêmement chargées et d'autres pratiquement inoccupées. Lebel et Lavallée soutenaient que les « femmes, beaucoup plus que les hommes, voient dans l'horaire trop chargé un obstacle au bon fonctionnement du métier⁴⁷. »

Mais en plus du milieu qui impose déjà des « conditions hallucinantes » de travail, Lebel et Lavallée ont constaté que les réalisatrices travaillaient un plus grand nombre d'heures que les hommes. En effet, 62 % des femmes interrogées disaient travailler plus de 50 heures par semaine, vs 45 % des réalisateurs. Par souci du travail bien fait, excès de zèle ou manque de confiance, les femmes ont tendance à mettre plus de temps sur chacun de leur contrat, puisqu'elles s'impliquent et se responsabilisent à toutes les étapes de la production. Donc le problème ne serait pas seulement les conditions de travail intrinsèques de la télévision, mais bien la pression que s'imposent elles-mêmes les femmes :

[Réal 11] je pense pour la plupart des filles, le gros *bug* ce n'est pas tant le nombre d'heures, parce que souvent on réussit à faire des *superwomans* de nous et à jongler avec tout ça, mais c'est qu'on veut tout bien faire en bonne fille... On veut être des mères parfaites, on veut être bonne à la *job* et on voudrait peut-être avoir un petit peu de temps pour un chum ou pour faire du yoga pour se détendre ! ».

Mais d'autres réalisatrices *carburent* à cette énergie et apprécient les heures démesurées du métier : [Réal 19] « effectivement, ce sont des heures qui ne sont pas comme la vraie vie. Mais moi j'aime ça de même. J'ai une personnalité comme ça, je ne suis pas 9 à 5,

⁴⁷ Lebel/Lavallée, p. 70.

je ne suis pas capable. Mais je n'ai pas d'enfant encore, peut-être que ça va changer quand il va falloir que je prenne une routine. »

EN RÉSUMÉ

« LES LONGUES ET IMPRÉVISIBLES HEURES DE TRAVAIL, DOUBLÉES D'UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE QUI ATTRIBUE LA PRÉSENCE AU TRAVAIL ET L'ABSENCE DE RESPONSABILITÉS EXTÉRIEURES À UN ENGAGEMENT ENVERS LE TRAVAIL, REPRÉSENTENT DE FORMIDABLES BARRIÈRES POUR LES FEMMES TRAVAILLANT DANS L'INDUSTRIE DE LA TÉLÉVISION. »

(TRAD. LIBRE, ANTCLIFF, P. 857)

10

BONNES RAISONS

POUR LESQUELLES

VOUS DEVEZ ACHETER

UN APPAREIL DE

TELEVISION

1 - Les prix les plus bas

2 - Pas d'antenne extérieure

3 - Image et son synchronisés

4 - Ton philharmonique

5 - Un enfant peut le contrôler

6 - Le circuit le plus simple de la télévision

7 - Contrôle à cadran unique

8 - Meilleure réception de longue portée

9 - Service et parties au coût du manufacturier

10 - Paiement initial le plus bas pour tout appareil de TV de 20"



ACHETEZ UN APPAREIL

Coronet

POUR AUSSI \$299

PEU QUE

Payer aussi
peu que **10.95** COMPTANT

24 MOIS POUR PAYER

3.2.8 L'ARTICULATION TRAVAIL-FAMILLE LA CARRIÈRE OU LES ENFANTS

« c'est que je suis devenue maman, et ç'a comme chamboulé ma vie, ma carrière, parce qu'avant, travailler soirs, fins de semaine, overtime, name it, j'étais là tout le temps, pas payée... » [Réal 25]

« moi à un moment donné j'ai fait un choix, j'étais rendue à faire de la fiction [...] quand tu fais de la fiction, c'est 14 heures par jour, tu commences à 5 h du matin, tu reviens pas puis tu ne vois pas tes enfants! Fait que pour moi ce n'était pas possible. Donc j'ai fait une croix là-dessus. » [Réal 11]

Composer avec les exigences de la vie professionnelle et les diverses responsabilités familiales est rarement de tout repos. Pas étonnant que la notion d'articulation travail-famille ait fait couler tant d'encre dans le champ des études féministes. On prétend avec justesse que cette articulation est vécue différemment par les hommes et les femmes, ces dernières ayant plus tendance à accumuler les responsabilités et devenir épuisées dans cette perpétuelle course contre la montre, et ce même si les hommes participent de plus en plus au travail domestique. Les problèmes encourus varient bien sûr selon la situation familiale, le statut professionnel, le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise, les mesures mises à la disposition des employés ainsi que la nature typique ou atypique de l'emploi. Encadrés par plusieurs législations, les employés ont en général droit au congé de maternité ou parental, au système de service de garde et aux services de maintien à domicile pour les proches aidants⁴⁸.

Composer avec des responsabilités domestiques et familiales peut certainement être un frein pour les femmes – et les hommes – souhaitant mener une brillante carrière dans l'industrie, où « l'image du travailleur idéal est celle de quelqu'un qui est capable de mettre la priorité sur le travail aux dépens des responsabilités familiales⁴⁹. » Si avoir des enfants peut signifier avoir des « besoins particuliers » pour certains producteurs ou diffuseurs au pouvoir discrétionnaire, les femmes de l'industrie seront nécessairement pénalisées⁵⁰. Négocier des heures normales de travail afin de mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale peut être envisageable en télévision, mais étant

⁴⁸ Voir le rapport du Comité Aiseur Femmes.

⁴⁹ Traduction libre, VO : « the image of the ideal worker remains that of someone who is willing and able to give priority to their work over and above any family responsibilities. » (Antcliff, p. 852).

⁵⁰ Antcliff, p. 853.

donné le contexte précarisé, c'est une tâche à répéter sans cesse, à chaque contrat, avec chaque employeur⁵¹. Ce faisant, les femmes rencontrées dans le cadre de l'étude de Antcliff « avaient peu d'espoir que leurs besoins soient remplis dans l'avenir⁵². » Les études à ce sujet prouvent donc que les conditions de travail et les opportunités d'emploi rendent très difficile la possibilité de combiner une carrière en télévision et une famille, ce qui représente une forme indirecte de discrimination⁵³. C'est d'ailleurs une question fréquemment posée par les étudiantes à une professeure en télévision de l'UQAM, à savoir s'il est possible de faire le métier et d'avoir une famille.

Lors des entrevues individuelles, certaines réalisatrices nous ont confié que « ne pas être mère » avait été une condition *sine qua non* pour progresser dans le métier. Questionnées à ce sujet, elles nous ont même avoué ne pas comprendre comment faisaient certaines collègues mères. Et en table ronde, les réalisatrices ont été assez unanimes pour dire que leur(s) maternité(s) leur avait fait prendre plusieurs années de « retard professionnel ». Et avant même la vie de famille, la vie de couple aussi en prend un coup : [Réal 17] « mais tu sais, tu as un souper d'amoureux puis "ah oui, j'arrive à 6 h", "je sors de la salle de montage, je vais arriver à 8 h", "je vais arriver à 9 h"... Puis là finalement tu arrives à 11 h 30, les chandelles sont éteintes et la bouteille de vin est vide, tu sais, tu couches dos à dos. Mais ça je pense que c'est peut-être que notre métier, on est toujours dans le *deadline*, tu sais. »

Il est clair que les réalisatrices se sont heurtées à de difficiles prises de décision au plan de la carrière et de la famille. Ce sont les quelques réalisatrices au statut d'emploi permanent qui ont pu bénéficier des meilleures conditions, c'est-à-dire un long congé de maternité, des avantages sociaux et une garantie de retour au travail, tandis que la majorité des réalisatrices pigistes ont dû se débrouiller autrement. De plus, [Réal 25] « les horaires de tournage sont des conventions : c'est rarement en bas de onze heures (dix heures plus une heure de lunch), fait que tu ne t'en sors pas en bas de 12, 13 heures dans ta journée, donc tu ne peux pas voir ton enfant. » Certaines réalisatrices en entrevue nous ont raconté qu'elles allaient leur enfant en salle de montage, ou qu'elles sont retournées au travail après seulement trois mois de pause.

⁵¹ Une productrice a déjà demandé en entrevue à l'une des réalisatrices ayant participé à l'étude si elle avait un conjoint et des enfants, dans le but d'évaluer son éventuelle disponibilité au travail.

⁵² Antcliff, p. 853.

⁵³ « One striking finding of the BFI study is that 53 % of women over 40 do not have children compared with only 15 % of men, and 29 % of women in that age group are single compared with only 4 % of men (BFI, 1995: i, ii). This finding is echoed in Skillset's evidence that women freelancers tend to leave the industry after 40. » (Thynne, p. 71).

À la délicate question, « la carrière ou les enfants? », les réalisatrices participantes aux tables rondes en avaient gros sur le cœur. Voici en rafale une série de témoignages révélateurs, où il est question de retard et stagnation dans la carrière, de culpabilité et de l'impossibilité patente de concilier les deux.

[Réal 29] « moi quand j'ai eu mon fils, j'avais 31 ans et je sais que le fait d'avoir eu un enfant et d'avoir arrêté un an de travailler — même si là-dessus j'ai fait deux [productions], j'ai failli mourir et j'ai arrêté un an —, je sais qu'au bout du compte, ça m'a retardée facilement de 4-5 ans dans ma carrière. »

[Réal 25] « Oui, c'est la carrière ou les enfants, moi je le vis un peu de même, j'avoue. Je suis en train de décider un ou l'autre, en fait. Puis je veux passer du temps avec ma fille puis bon, c'est un choix que je fais, mais je ne suis pas capable de voir comment faire pour concilier les horaires de tournage avec une vie de famille. Quand je m'analyse, c'est que j'ai eu des parents très absents, donc c'est sûr que moi, j'ai un passé qui fait que "OK, je veux être là", tu sais. [...] J'avoue que j'ai une réaction d'une femme des années 60 là! »

[Réal 14] « Ça fait partie, dans mon cas, des choix que je fais, des non-choix que je fais des fois. Je pense que j'ai choisi de ne pas être réalisatrice-coordonnatrice, à date, et j'ai choisi de faire du documentaire plutôt que de la fiction. J'ai choisi de ne pas faire de pub parce que je voulais des horaires raisonnables. J'ai choisi aussi de ne pas aller en fiction parce qu'il y a des métiers techniques que j'aimais, mais ce sont tous des choix que je n'ai pas faits, entre autres, parce que je savais que je voulais des enfants et que je n'y arriverais pas. »

[Réal 15] « En télévision, plus tu donnes du temps, plus ton *show* est bon. Tu sais c'est comme un tableau, c'est comme un artiste-peintre, donc tu sais, je pense qu'on se défonce toutes, puis je pense qu'on voudrait toutes en mettre plus, puis à un moment donné, moi c'est là où j'ai eu beaucoup de difficulté avec mes enfants. Mais ce n'est pas mon travail que j'ai trouvé le plus difficile, c'est ma culpabilité face à mes enfants. C'est beaucoup plus là le travail que j'ai à faire et que j'ai eu à faire. Toujours me sentir coupable, en fait, tu es au travail et tu te sens coupable de ne pas être chez vous, mais tu es chez vous et tu te sens coupable de ne pas être au travail. »

Dans un deuxième temps, les participantes aux tables rondes ont détaillé certaines stratégies mises en œuvre avec le temps pour y arriver : c'est-à-dire l'exigence de terminer la journée de travail à heure fixe, l'interdiction de ramener du travail à la maison, le fait de ne pas travailler à longueur d'année, ainsi que la possibilité du télétravail pendant le congé de maternité.

[Réal 29] « Je ne peux pas, je pars à 5 h, je pars à 5 h. Il faut vraiment l'exiger et c'est incontournable. Et eux [les patrons] l'acceptent bien, ils ont des enfants aussi et ils comprennent... Quand j'ai mon fils, j'ai mon fils et ça s'arrête là et rien ne va changer ça. J'arrive à quand même avoir une carrière qui avance mais j'ai une garde partagée. C'est sûr que si je l'avais toute seule à temps plein, ça ne serait pas pareil. »

[Réal 18] « Je me suis retrouvée vraiment toute seule pendant quatre ans, mais toute seule avec les deux, me demandant comment j'allais faire. Je suis allée tourner dans le Grand Nord, je me suis organisée. J'y arrive je pense, parce que je suis tellement écoeuvée, j'ai trouvé ça tellement difficile, j'arrive à me fermer. Quand je rentre à la maison et que les enfants sont là, à 6 h c'est fini. Je ne réponds pas au téléphone, je ne prends plus mes courriels. Je me suis disciplinée parce que sinon je fais de l'angoisse terrible, je me réveille à trois heures du matin avec une grosse boule à l'estomac... »

[Réal 8] « je ne dis pas “c'est la carrière ou les enfants”, mais je dis “bon bien j'ai un contrat jusqu'à la fin mars ou fin avril selon, je ne prendrai pas autre chose après, pour rester avec mes enfants”. Pour équilibrer le fait que je ne sois pas là le reste de l'année. Je ne travaille pas à l'année. On roule en fou mais pour réussir à équilibrer mes trucs, ma vie, faire quelque chose avec mes enfants, je ne roule pas à l'année. Donc oui, forcément, ça ampute mon salaire, ça ampute plein de choses parce que je ne suis pas disponible pour plein de contrats en me fixant cette limite-là. »

[Réal 16] « Puis nous on faisait tout à n'importe quelle heure parce que j'allais faire que moi je pouvais approuver des montages via Dropbox à 2 h du matin en allaitant ou bien à 3 h de l'après-midi, je ne me déplaçais pas, on envoyait tout, tu sais. Mais j'ai décidé que ça allait se passer comme ça, c'était mon idée, c'est moi qui est allée chercher un producteur. »

Et dans de rares cas, le fait d'avoir un enfant peut être l'élément catalyseur et faire décoller des carrières : [Réal 16] « moi ma carrière étrangement a explosé avec un bébé de trois mois, ça a vraiment fait l'inverse de tout de ce qu'on m'avait dit : “tu ne seras jamais capable, tu n'y arriveras pas” [...] puis on l'a tout fait pareil, et ça marche. Un jour à la fois, avec des crises et une thérapie de couple, mais ça marche, c'est possible. » D'un autre côté, pour cette réalisatrice renommée, l'amertume est bel et bien présente : [Réal 17] « Bien moi, en fait, tu sais... vous me faites réaliser que peut-être le plus grand deuil que j'ai eu à faire, c'est celui de la maternité. »

EN RÉSUMÉ

AINSI, TOUTES LES RÉALISATRICES SE VOIENT CONTRAINTES DE FAIRE DES CHOIX TOUT EN ÉTANT INVENTIVES, ORGANISÉES ET FLEXIBLES. DANS LE CAS DES RÉALISATRICES, L'ARTICULATION TRAVAIL-FAMILLE EN EST UNE DE JONGLERIE EXTRÊME. ON CONSTATE L'INCROYABLE ÉNERGIE QUI EST DÉPLOYÉE ET LE NÉCESSAIRE BRICOLAGE D'HORAIRES POUR ARRIVER À CONCILIER TOUTES CES DIMENSIONS. ET PUISQUE LA NATURE MÊME DU TRAVAIL À LA TÉLÉVISION N'EST PAS PRÈS DE S'AMÉLIORER, AU CONTRAIRE, IL N'EST PAS SURPRENANT QUE CERTAINES RÉALISATRICES CONSIDÈRENT RÉORIENTER LEUR CARRIÈRE.

TERMES FACILES



Pour votre appareil de
TELEVISION achetez
en toute confiance à
cette enseigne

**PAS
de
DEPOT**
ET JUSQU'À 24
MOIS POUR PAYER

**LA TELEVISION
MARCONI**

**POUR UNE MEILLEURE VALEUR —
UN MEILLEUR RENDEMENT**

Depuis 1962... sur terre, sur
mer et dans les airs... en temps
de guerre comme en temps de
paix... l'organisme Marconi,
qui possède des affiliations dans
le monde entier, a toujours ou-
vert la voie dans le domaine
des appareils électroniques. Les
ingénieurs de Marconi, forts
des connaissances accumulées
depuis plus d'un demi-siècle,
ont appliqué toute cette science
à la mise au point d'appareils
de télévision ultra-modernes et
d'un rendement sans égal.

Modèles à partir de
\$399.50

DEMONSTRATION GRATUITE
À VOTRE DOMICILE

**SIGNALEZ
GR. 2457**



Un camion vous
livrera un appareil
pour quelques jours.

Jos. Lipari

Meubles — Radios — Réfrigérateurs — Lessiveuses
Machines à coudre électriques — Repasseuses — Disques
TELEVISION — Cadeaux, etc.

7111, rue Saint-Denis (coin Jean-Talon) GR. 2457

3.3 LES TRANSFORMATIONS DE L'INDUSTRIE DE LA TÉLÉVISION : L'IMPACT SUR LES RÉALISATRICES

« ça reste quand même vraiment l'ensemble de la profession qui est touchée par la précarisation ; moins de contrôle, moins de temps, moins de reconnaissance. Un manque de respect à quelque part pour la profession. C'est comme si elle était grugée de toutes parts cette profession-là. J'ai l'impression que s'ils pouvaient s'en débarrasser... » [Réal 4]

On a assisté en Occident, au cours des trois dernières décennies, à la profonde transformation des modes de production télévisuelle et des structures de l'industrie. Les rapports de force, à la fois économique et politique, ont transformé le paysage de la production, de la réglementation, du financement, de la propriété, des parts de marché, de la distribution ainsi que de l'écoute. Les changements technologiques ont permis entre autres une multiplication des chaînes, et pour stimuler la concurrence, les gouvernements successifs ont assoupli de façon généralisée les réglementations. Comme le souligne Denise Bielby dans son étude sur les scénaristes à la télévision américaine : il est nécessaire de lier une compréhension des mécanismes organisationnels qui sous-tendent les inégalités de sexes en emploi avec une compréhension des arrangements institutionnels qui façonnent le marché du travail dans les industries culturelles⁵⁴.

3.3.1 MISES EN CONTEXTE

a) L'exemple des chaînes publiques britanniques

Il est évocateur de tracer des parallèles avec les métamorphoses subies par la télévision britannique, similaires au sort qu'allait connaître la télévision d'État au Québec et au Canada. Devant la pression du gouvernement conservateur de Margaret Thatcher (1979-1990) et des compétiteurs privés, la British Broadcasting Corporation (BBC) a de plus en plus de mal, dès les années 1980, à démontrer qu'elle est capable d'opérationnaliser et de gérer les fonds publics aussi efficacement qu'un producteur indépendant. Car pour ce dernier, qui favorise le recours systématique au travail à la pige et ne s'embarrasse pas des dépenses liées aux travailleurs permanents — pensions, maladie, formations, assurances, vacances, etc. —, les coûts de production s'en trouvent substantiellement

⁵⁴ Bielby, 2009, p. 248.

réduits, créant ainsi un immense écart avec les employeurs du secteur public. Une loi de radiodiffusion instituée en 1990 a même obligé la BBC et la Independent Television (ITV) à faire produire 25 % de leur contenu par des producteurs indépendants. De 1985 à 1995, en réponse à ces stratégies néolibérales et au retrait massif de l'interventionnisme d'État, on estime que la BBC et la ITV ont laissé tomber environ 12 000 postes. En 1995, 50 % des travailleurs et travailleuses de l'industrie britannique de la télévision étaient déjà devenus contractuels⁵⁵. Ce faisant, la télévision devenait de plus en plus « efficace » et liée au marché, la concurrence se trouvait augmentée et l'historique duopole des deux télédiffuseurs, hautement fragilisé.

L'industrie connaît une rapide croissance dans le secteur très instable de la production indépendante : de petites compagnies *concurrent* avec de gros télédiffuseurs en leur offrant du contenu de programmation⁵⁶. Dorénavant, les structures, les pratiques et les contrats de travail dans l'industrie n'ont plus rien à voir avec ceux d'autrefois. La compétition accrue a instauré un marché de plus en plus incertain et risqué, tout en exerçant une pression à la baisse sur les coûts de production. Dans ce contexte, les télédiffuseurs se voient incités à réduire le nombre d'employés permanents et à multiplier le recours à la pige et aux contrats.

Cela a occasionné un paradoxe : la multiplication des compagnies indépendantes d'une part, a permis une plus grande tribune pour les aspirations alternatives, d'autre part, a représenté un formidable levier au libre marché⁵⁷. Car pour avoir plus d'espace sur les ondes et offrir des perspectives différentes, enfin libérés du joug de l'*establishment*, les petits producteurs de gauche ont dû jouer le jeu des Tories : « cela a contribué à introduire une compétition économique et exercé une pression vers le bas sur les coûts de production, tout en affaiblissant particulièrement les syndicats de l'industrie qui avaient proliféré sous l'organisation verticale du duopole⁵⁸. » Le milieu tout neuf de la production indépendante a-t-il rempli sa promesse d'offrir quelque chose de différent à ses artisans et aux divers publics? A-t-il permis un plus grand choix, un plus vaste contrôle, ou cela a contribué à réaffirmer les positions traditionnelles⁵⁹?

⁵⁵ Woolf and Holly, 1994a (cité dans Antcliff, p. 843).

⁵⁶ Antcliff, p. 841.

⁵⁷ Goodwin, Peter, 1998, *Television under the Tories : Broadcasting Policy 1979-1997*, London: British Film Institute (cité dans Thynne, p. 70).

⁵⁸ Traduction libre, VO : « it helped introduce economic competition and so exerted a downward pressure on broadcasting costs, in particular weakening the trade union organization in the industry which had flourished in the large vertically integrated organizations of the duopoly » Goodwin, Peter, 1998 (cité dans Thynne, p. 69).

⁵⁹ Thynne, p. 74-75.

b) Du côté du Québec

Il est plutôt navrant de constater que peu de chercheurs se soient intéressés à l'économie politique de la télévision québécoise, qui demeure pourtant le pion principal dans l'univers médiatique québécois⁶⁰. Au Canada, pendant l'ère conservatrice de Brian Mulroney (1984-1993), et ensuite sous les libéraux de Jean Chrétien (1993-2003), la télédiffusion québécoise et canadienne a vécu un scénario de dérégulation similaire à celui du Royaume-Uni. Le phénomène de la concentration de la propriété des médias s'est accentué depuis les années 1970, soi-disant légitimé pour assurer la survie des médias face à une compétition toujours plus féroce. Les chaînes spécialisées, numériques et payantes se sont reproduites à toute vitesse, entraînant l'inévitable fractionnement des parts de marché, du financement par les institutions, des cotes d'écoute et des revenus publicitaires. Dans un tel contexte de globalisation des communications et de déréglementation qui secoue le secteur des médias depuis les années 1990, « Le CRTC a assoupli certaines obligations à l'égard des diffuseurs privés, alors qu'à l'inverse il resserrait celles à l'endroit de Radio-Canada, laissant croire que l'organisme penchait désormais du côté du secteur privé "comme force motrice du système"⁶¹. » La télévision généraliste a joué féroce pour tenter de retenir son public fuyant, parfois au prix de la qualité de sa programmation. Pendant que la logique marchande devenait la norme, les artisans de la télévision ont dû apprendre à composer avec un constant souci d'innovation, une augmentation de la productivité et des critères de performance, et paradoxalement, avec une considérable diminution des budgets et des délais de production.

Appauvrissement de budget rime malheureusement, souvent, avec appauvrissement des contenus. Conséquemment, une des stratégies populaires actuellement est de faire des adaptations plutôt que des créations originales, comme le remarque cette réalisatrice-productrice : [Réal 15] « maintenant il y a beaucoup de commandes pour des adaptations québécoises, il y a même des compagnies de production qui ne font que ça, acheter des concepts à l'extérieur et les ramener ici. Ça coûte moins cher, tu arrives avec une idée, un format, tu appliques ça et tu es sûr que ça marche. » En effet, de plus en plus d'émissions étrangères sont achetées et présentées intégralement avec des sous-titres.

Ces dernières années, l'une des situations les plus décriées est celle du documentaire, où les fonds deviennent de plus en plus infimes alors que les diffuseurs se montrent de plus en plus réticents à en programmer :

⁶⁰ Hormis Marc Raboy et Gaëtan Tremblay.

⁶¹ Raboy, p. 140.

[Réa1 14] « moi je le ressens directement, depuis deux ans, c'est hyper dur de financer les projets documentaires. Nous on fait des films d'auteur, mais il faut qu'on ait une télé pour déclencher un projet documentaire, donc il faut qu'on aille *téter* la télé. Dans les derniers deux ans à Radio-Canada, ils sont passés de 20 à 12 documentaires par année, et à Télé-Québec, je me suis fait dire "bien on est prêt à [diffuser] un documentaire par année, plus une série". Donc moi, ma niche, qui est le documentaire, elle a pris le bord *ben raide*. »

En plus, les exigences pour l'octroi du financement sont augmentées. Une réalisatrice s'est insurgée du fait de devoir présenter un volet web pour chaque dépôt de projet documentaire, ce qui ajoute au volume de travail et à l'éventail d'expertises nécessaires :

[Réa1 14] « à cause des changements qu'il y a eu au Fonds des médias l'an passé, c'est vraiment majeur, maintenant quand tu produis une émission de télé, tu es obligée de produire un site web conjointement. Quand tu fais un documentaire unique, ça veut dire que tu fais deux *est*i de grosses productions pour le même argent, si tu as la chance de le faire. »

c) *L'impact sur les femmes*

En dépit du fort intérêt académique pour le rapport femmes/médias, ainsi qu'un nouveau corpus substantiel de littérature à propos des changements de conditions de travail des travailleurs de la télé, Antcliff note que très peu d'attention a été portée quant aux effets de ces restructurations sur l'égalité des chances dans l'industrie⁶². De plus, la prolifération des maisons de production privées et la déréglementation des conditions d'emploi rendent de plus en plus ardu d'identifier qui doit se porter responsable pour l'équité en emploi.

En se détournant du modèle fordiste de production, en augmentant la flexibilisation et en réduisant substantiellement les budgets, quelles ont été les conséquences pour la participation et l'emploi des femmes dans l'industrie de la télévision? Au Royaume-Uni, le processus de précarisation des emplois ainsi que le quota de productions indépendantes semblent avoir eu des conséquences néfastes sur l'équité en emploi, même s'il y a eu une augmentation des possibilités pour les femmes dans le secteur privé. À l'époque, le rapport *The Future of the BBC* de la *Equal Opportunities Commission* recommanda une « une surveillance attentive de l'égalité des chances afin de s'assurer qu'elle n'est

⁶² Antcliff, p. 841.

pas brimée par les changements dans les pratiques d'embauche et par les politiques de réduction du personnel au sein de la BBC⁶³ ».

Des entrevues menées auprès des travailleuses de la télévision ont soulevé des éléments contradictoires : d'une part, le fait de devenir pigiste a permis à certaines de mettre plus librement de l'avant leurs aptitudes et, dans certains cas, au lieu d'être assignées à des projets par les producteurs ou diffuseurs, de choisir plus librement leurs projets⁶⁴. D'autre part, cette précarisation du travail comporte aussi des impacts négatifs quant à la formation des femmes, car en tant qu'employées permanentes, les femmes pouvaient bénéficier des formations continues et d'un réseau de contacts⁶⁵. Comme pigiste, il faut se débrouiller autrement.

Au Québec, pendant que l'on troquait progressivement la logique de service public au profit de la déréglementation et de la logique marchande, paradoxalement « certaines barrières quant à l'accès des femmes à la profession tendent à disparaître⁶⁶. » Par

EN DÉPIT DU FORT INTÉRÊT UNIVERSITAIRE POUR LE RAPPORT FEMMES/MÉDIAS AINSI QUE D'UN NOUVEAU CORPUS SUBSTANTIEL DE LITTÉRATURE À PROPOS DES CHANGEMENTS DE CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE LA TÉLÉ, ANTCLIFF NOTE QUE TRÈS PEU D'ATTENTION A ÉTÉ PORTÉE QUANT AUX EFFETS DE CES RESTRUCTURATIONS SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'INDUSTRIE. DE PLUS, LA PROLIFÉRATION DES MAISONS DE PRODUCTION PRIVÉES ET LA DÉRÉGLEMENTATION DES CONDITIONS D'EMPLOI RENDENT DE PLUS EN PLUS ARDU D'IDENTIFIER QUI DOIT SE PORTER RESPONSABLE POUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI.

⁶³ Traduction libre, VO : « careful monitoring of equal opportunities so as to ensure that they are not undermined by the impact of changing employment practices, staff reduction and personnel policies within the BBC generally ». (Goodwin and Stevenson, 1994, cité dans Thynne, p. 70).

⁶⁴ « Within this context of past discrimination, a number of women in television viewed industrial restructuring as an opportunity to advance their careers away from large bureaucratic organizations, in an independent production sector that they regarded as less rigid and more egalitarian, believing that a casualized employment relationship offered the potential to regain control over the timing and organization of their working lives. » (Antcliff, p. 856).

⁶⁵ « Access to training as permanent employees allowed these women to gain skills which they were able to sell on being made redundant as well as being able to draw on the network of contacts made during their decade spent within a TV station. Without this basis their survival as freelancers would have been even more precarious. » (Thynne, p. 73).

⁶⁶ Lebel, 1992, p. 6.

exemple, la prolifération de chaînes spécialisées privées offrait des occasions d'emploi aux femmes⁶⁷. Cependant, de nouvelles barrières sont apparues sur le plan des conditions d'exercice de la profession. La récession de la fin des années 1980 et les compressions budgétaires draconiennes ont ralenti significativement le progrès vers l'équité et ont fragilisé les gains des femmes⁶⁸.

Bielby évoque qu'en plus de l'incertitude et du risque accrus que génère la précarisation dans les carrières, celle-ci crée un environnement où les décideurs et employeurs deviennent de plus en plus enclins aux biais et aux stéréotypes⁶⁹. Mesurer la contribution d'un artiste à la qualité d'un produit culturel était déjà passablement ambigu, or dans l'industrie de la culture de masse, il n'existe pas de consensus sur ce qui constitue la véritable compétence parmi le personnel créateur : « dans ce type de système, où les compétences et la productivité ne sont pas facilement mesurables, la réputation est un signe de renommée professionnelle sur le marché du travail⁷⁰ ». En conséquence, c'est la mentalité du *blockbuster* qui prévaut, encourageant les producteurs et diffuseurs à débusquer des réalisateurs, auteurs et acteurs déjà établis et renommés, dans une optique de réduction des risques⁷¹.

L'exemple des femmes scénaristes à la télévision américaine est révélateur : elles sont employées pour la durée d'un projet, pouvant ne durer que quelques semaines pour un projet pilote, un téléfilm ou un épisode unique. Elles tentent de poursuivre une carrière en voguant de projet en projet, à la manière des « portes tournantes⁷² », travaillant pour une douzaine d'employeurs en l'espace de quelques années seulement⁷³. Étant stéréotypées dans des créneaux préétablis, les femmes sont continuellement confrontées à des contraintes extérieures qui créent des barrières singulières à l'avancement de leurs carrières⁷⁴.

⁶⁷ Pour la plupart, il s'agissait d'emplois dans des créneaux « féminins », avec maigres budgets et peu de prestige.

⁶⁸ « In a climate of continued staff reductions, reorganization and private industry resistance to the "administrative burden" of regulation, employment equity faces significant challenges. » (Jeffrey, 1995, p. iii).

⁶⁹ Bielby, 2009, p. 246.

⁷⁰ « In this kind of system, where skill and productivity are not easily measured, reputation is a signal of a professional's standing in the labor market » (Powell, 1990, cité dans Bielby, 2009, p. 240).

⁷¹ Bielby, 2009, p. 242.

⁷² Jacobs, 1989.

⁷³ Bielby, 2009, p. 246.

⁷⁴ Bielby, 2009, p. 245.

EN RÉSUMÉ

L'INCERTITUDE ACCRUE QUE GÉNÈRENT LA COMPRESSION DES BUDGETS ET LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL CRÉE UN ENVIRONNEMENT OÙ LES DÉCIDEURS ET EMPLOYEURS DEVIENNENT DE PLUS EN PLUS ENCLINS AUX BIAIS ET AUX STÉRÉOTYPES. LA PRISE DE RISQUE EST CONSIDÉRABLEMENT RÉDUITE ET SE TRADUIT À L'EMBAUCHE PAR LE CHOIX DE PERSONNALITÉS CONNUES, ET À LA PROGRAMMATION, PAR UN MANQUE D'ORIGINALITÉ ET DE DIVERSITÉ. DANS CE CONTEXTE, LES FEMMES VOIENT LEURS GAINS AINSI QUE LE PROGRÈS VERS L'ÉQUITÉ FRAGILISÉS.



NOUS DONNONS des COURS depuis 1946

COURS du JOUR et du SOIR entièrement en FRANÇAIS

APPRENEZ — A CONSTRUIRE et A REPARER les RADIOS la TELEVISION en six semaines

- Pour devenir un radiotechnicien expert, de nos jours, il ne suffit plus de connaître la théorie, il vous faut beaucoup d'expérience. Cette expérience, vous pouvez l'acquérir dans une école bien outillée.
- 92 films techniques de radio, électricité, physique, chimie, mécanique, fréquence modulée et télévision.
- A l'aide d'un grand nombre d'appareils modernes et disponibles, nous vous aiderons à construire un récepteur super-hétérodyne de 11 lampes qui restera votre propriété.
- Votre cours pratique est fait sur des appareils tels qu'illustrés ici.
- Visitez gratuitement notre laboratoire, exigez notre dépliant

INSTITUT PROVINCIAL de RADIO 1154 est, rue LAURIER GR. 3913
Montréal (24)

3.3.2 LES CONDITIONS DE TRAVAIL **DÉGRADATION ET PRÉCARISATION**

« Je veux juste dire, malgré tout j'aime beaucoup ce que je fais, c'est ça qui est flyé, mais je n'aime plus les conditions dans lesquelles je le fais. De moins en moins, j'aime les conditions. Mais je tripe toujours autant sur mon métier, c'est ça qui m'énerve! » [Réal 14]

« Permanente à Radio-Canada, des fois je fantasme là-dessus ! » [non identifiée]

Lizzie Thynne s'est intéressée aux effets de la libéralisation de l'industrie de la télévision britannique sur l'embauche des femmes. À l'instar des autres industries, la dérégulation tous azimuts a mis à mal les budgets, augmenté les heures de travail, fait pratiquement disparaître la permanence et effectué une pression à la baisse sur les salaires, et surtout, a déplacé la majorité de la production vers le privé. Dans ce contexte, nombreux étaient les défis qui attendaient les femmes souhaitant une carrière de réalisatrice en télévision, dont les contrats à court terme, les procédures de recrutement informelles et les longs horaires imprévisibles⁷⁵.

À l'époque, être employée par la BBC ou la ITV représentait un avantage indéniable pour les femmes : un horaire relativement prévisible, un congé de maternité payé, une sécurité de revenu, de la formation continue, ainsi que la possibilité de progresser dans le milieu en postulant pour de meilleurs emplois⁷⁶. La plupart des chercheurs s'entendent pour définir cette période comme l'âge d'or en termes d'emploi et de développement de carrière, même si ces femmes y ont mené de solides batailles pour plus d'égalité⁷⁷. L'étude de la WBC en 1992 a prouvé que la production maison chez les grands télédiffuseurs favorisait davantage la présence des femmes dans les postes-clés⁷⁸. Le fait que les chaînes privées, par câble ou satellite, ne retirent aucun avantage à offrir des contenus diversifiés peut vraisemblablement faire croître les inégalités à la production, en créant un système à deux vitesses : la majorité des employés sur les projets à petits budgets, et certains élus dans les plus prestigieux secteurs⁷⁹.

⁷⁵ Thynne, p. 65.

⁷⁶ Thynne, p. 66.

⁷⁷ Antcliff, p. 843.

⁷⁸ Thynne, p. 69.

⁷⁹ Thynne, p. 7.8

À la BBC, des inquiétudes ont été exprimées à propos de l'impact des contrats à court terme sur l'égalité des chances en emploi. En 1993, Murrell maintenait que la *flexibilisation* des conditions de travail pouvait s'avérer positive pour les femmes si cela rompait avec les modèles en place favorisant déjà les hommes. Mais le risque de reproduire la même chose est grand : « cela pourrait remplacer un système inéquitable par un autre⁸⁰ ». En effet, les modèles discriminatoires, identifiés par les femmes 20 ans auparavant au sein des grands radiodiffuseurs, ont eu tendance à se reproduire dans le secteur de la pîge. En 1994 en Grande-Bretagne, deux tiers des producteurs et des réalisateurs du secteur privé étaient des hommes, alors que les deux tiers des postes de soutien à la production étaient occupés par des femmes. La résurgence des problèmes d'égalité des chances et de ségrégation en emploi a noyé l'optimisme de ceux qui prédisaient que les projets à court terme et les structures organisationnelles moins rigides allaient réduire les inégalités de sexes dans l'industrie de la télévision⁸¹.

Au Québec, vers le milieu des années 1990, les réalisatrices et les réalisateurs semblaient déjà très préoccupés par l'orientation que prenait leur métier et par la précarisation tous azimuts. Lors de l'étude de 1995, Lebel et Lavallée ont identifié le groupe des réalisateurs plus âgés – plus de 50 ans – comme ayant connu les meilleures conditions de travail jusqu'à présent, surtout en comparaison avec les jeunes et les femmes. 91 % des femmes travaillaient alors à la télévision publique, alors que 9 % étaient dans le secteur privé. À l'heure actuelle, bien qu'il soit ardu d'avoir des données fiables et précises sur un secteur aussi éclaté, tout porte à croire qu'il faut inverser ces pourcentages, c'est-à-dire qu'environ 90 % des réalisateurs travaillent à la pîge, et 10 % auraient un statut permanent.

À l'époque, Lebel et Lavallée concluaient que, malgré la crise affectant la profession, chacun semblait très satisfait de son travail. Elles formulaient l'hypothèse qu'en télévision, les défis sont assez stimulants et le milieu assez valorisé pour faire accepter les pires conditions : « malgré certains des inconvénients qui semblent rattachés à la profession et à son exercice, les défis qui attendent les réalisatrices et les réalisateurs, bien qu'ils soient parfois différents, sont suffisamment stimulants et satisfaisants pour leur faire accepter des conditions de travail qu'ils seraient sans doute les premières personnes à refuser dans des contextes moins valorisés⁸². »

⁸⁰ « it could equally replace one inequitable system with another. » (Antcliff, p. 849).

⁸¹ Antcliff, p. 849-850.

⁸² Lebel/Lavallée, p. 70.

Est-ce toujours le cas aujourd'hui? Les réalisatrices sont-elles prêtes à accepter les *pires conditions*? Lors des tables rondes, nous avons cherché à savoir de quelle manière les transformations de la télévision avaient un impact direct sur leurs conditions de travail⁸³. Dans le secteur public d'abord, pour les rares réalisatrices qui bénéficient d'une permanence en réalisation, la réalité est toute autre. En table ronde, confrontée aux échanges entre pigistes, cette réalisatrice de Radio-Canada a avoué se trouver très chanceuse de connaître un pareil contexte de travail.

[Réal 24] « la chance que j'ai effectivement, c'est d'être dans une boîte qui offre des conditions extraordinaires. Permanente ou contractuelle, parce que je n'ai pas senti grand changement au fait d'être permanente, donc c'est juste d'être dans une structure qui fait en sorte que ça nous permet d'avoir des avantages extraordinaires. La pige, effectivement, ne pas savoir dans six mois ou l'année prochaine ce que vous allez faire, je vous tire mon chapeau parce que... je ne serais pas capable de faire ce qu'elles font. Je ne serais pas capable. »

Malgré tout, les compressions budgétaires au sein des télédiffuseurs ont eu un impact sur l'augmentation de leurs tâches, sans toutefois s'accompagner d'une bonification de revenu : [Réal 24] « les assistants à la réalisation ont disparu à Radio-Canada depuis dix ans à peu près. Donc, on fait tout ; je fais du maquillage aussi, je fais les cassettes [...]. Quand on a perdu nos assistants et qu'on nous a dit "OK, les réalisateurs, vous prenez toute la *job* des assistants", on n'avait pas le choix. »

D'autre part, le temps de production en a souffert. Que ce soient les développements technologiques ou les compressions budgétaires, les productions sont condensées à l'extrême, rendant le temps de plus en plus élastique : [Réal 20] « j'ai remarqué dans les cinq dernières années, c'est le passage au HD qui a vraiment changé les horaires de production. Puis je pense que c'est vraiment notable parce que les budgets ne sont pas plus gros, mais ça coûte plus cher faire de la télé, alors dans les quatre-cinq dernières années, au lieu de faire une quotidienne une fois par jour, bien il y a quatre quotidiennes par jour. » Cette réalisatrice abonde dans le même sens : [Réal 26] « Moi ce que je trouve, c'est que le temps de postproduction a été réduit de 80 % depuis dix ans. Quand j'ai commencé ma carrière, on avait le temps, on avait un topo de 20 minutes en trois jours, on avait le temps de le peaufiner, de [l'étalonner]. Maintenant, on fait une émission d'une heure, documentaire, en 15 jours. Avec 40 heures de matériel. C'est ridicule. » Ou encore :

⁸³ Rappelons que, depuis 2008, la nouvelle convention collective de l'ARRQ a apporté certaines améliorations pour les membres, dont un fonds de retraite, des assurances collectives ainsi que certains barèmes salariaux selon les types de production.

[Réal 2] « Oui, il y a une augmentation du rythme de travail qui fait que du monde *capable* avant ne sont peut-être plus *capables* aujourd'hui. [...] Avant tu pouvais prendre trois mois à produire quelque chose, mais maintenant on produit ça mettons en deux mois, tu as un mois de moins. Le mois de moins, où penses-tu que tu le prends? C'est le réal' et le recherchiste qui travaillent chez eux, qui pensent à leur affaire. Le réal' ne pense pas assis dans un bureau chez le producteur : il fait ça chez eux, à ses frais. »

Et cela n'affecte pas que les réalisatrices, mais bien l'équipe en entier :

[Réal 20] « les journées de travail ne sont plus des journées de huit heures, ce sont des journées de douze heures. Puis les producteurs nous disent finalement qu'ils préfèrent payer cinq heures d'*overtime* que de payer une journée de plus à toute l'équipe. Ça, je l'ai entendu plus d'une fois et je pense que c'est spécifique à la vidéo légère. [...] puis ça commence à je-ne-sais-pas quelle heure et les équipes finissent à 2 heures du matin parce qu'ils ne veulent plus tourner sur deux jours. À un moment donné, ça devient extrême, vraiment extrême. »

Bref, être pigiste dans un pareil contexte n'est pas de tout repos. Des dizaines de boîtes de production en féroce compétition, des diffuseurs exigeants, des contrats de plus en plus rares, et un nombre sans cesse croissant de réalisateurs et de réalisatrices... Bref, vivre de la pige peut générer beaucoup

LA PRÉCARISATION DES
CONDITIONS DE TRAVAIL EST SI
PROBLÉMATIQUE QUE CERTAINES
CONSIDÈRENT SÉRIEUSEMENT
LA POSSIBILITÉ DE CHANGER DE
MÉTIER, OU DE LE COMBINER AVEC
UN AUTRE.

d'angoisse et d'isolement : [non identifiée] « J'ai travaillé il y a quelques années, jeune, à Radio-Canada et à Télé-Québec. Maintenant, tout est éclaté. Moi, à chaque année, je change de producteur, tout le temps. J'ai dû faire 20 boîtes de production à Montréal. [...] c'est l'éclatement, la privatisation de la télé, c'est là où je trouve ça difficile. » Changer d'employeur constamment peut être stimulant pour certaines, mais cela peut créer des désavantages au plan de la reconnaissance des acquis : [Réal 4] « Nous autres, on est dans la jungle, c'est à recommencer à chaque fois et tu n'as pas d'acquis. Tu as beau avoir ton bagage sur ton CV, il n'y a personne qui te connaît. » Cette réalisatrice renchérit :

[Réal 18] « il y a dix, 15 ans, tu travaillais à TVA, Radio-Canada ou à Télé-Québec. Là, maintenant, tu peux travailler sur 56 réseaux et effectivement, ils sont tous divisés pour mieux régner aussi... La configuration des nouveaux réseaux privés fait qu'on ne sera pas connus, on va travailler pour Télé-Québec peut-être. Mais si tu vas travailler

à telle émission, à tel réseau et qu'après tu vas travailler à telle émission, tel réseau, il n'y a pas de lien qui se fait. C'est pour ça qu'on doit sans cesse recommencer. »

La pige fait aussi en sorte de dénaturer le travail en le réorganisant et en le fragmentant en de multiples tâches individuelles, laissant une multitude de personnes isolées les unes des autres :

[Réal 20] « moi je suis du domaine de la pige, puis là c'est rendu que les chercheurs travaillent de chez eux aussi, il y a beaucoup moins de réunions de production qu'avant. Ce sont tous des gens qui sont isolés dans leur petit bureau à la maison donc l'information ne circule plus, ce n'est plus créatif, tu ne travailles plus en équipe. Moi, ces derniers temps, j'ai l'impression que je travaille toute seule. Quand j'ai décidé de faire de la télévision, c'est parce que c'était un travail d'équipe et j'ai l'impression que l'esprit d'équipe s'est perdu. »

Bénéficier d'avantages sociaux n'est pas l'apanage du travail autonome. Malgré tout, certaines réalisatrices affirment avoir déjà pu profiter de conditions intéressantes au sein de boîtes privées. Or, ces pratiques appartiennent au passé :

[Réal 8] « moi j'ai travaillé assez longtemps à la même émission pour faire partie du *payroll* de Zone 3, puis avoir un programme d'assurance, tout le *kit*. Puis à un moment donné, ils se sont dit "bon, ça coûte trop cher, on va mettre une croix là-dessus". Puis tout le monde est devenu à la pige et tout le monde est travailleur autonome, tu sais. Même chose avec mon employeur actuel cette année. Je voulais être sur le *payroll* [...]. Mais il a décidé, "non, non. Je te mets travailleur autonome, ça finit là, tu es travailleur autonome". Fait que moi, je n'ai plus d'assurance chômage. »

La précarisation des conditions de travail est si problématique que certaines considèrent sérieusement la possibilité de changer de métier, ou de le combiner avec un autre.

[Réal 14] « Là je me dis "attends, ça ne me tente pas". Puis je suis payée le même salaire qu'avant ou moins. Donc je ne le vois pas comme une affaire positive où le temps améliore les choses. Je me dis vraiment qu'il faut que je me revire de bord, que je produise, que mes compétences vont être enfin reconnues si je fais autre chose. Je deviens productrice ou je deviens autre chose dans la vie, carrément, formatrice, *whatever*, mais pas réalisatrice. Je ne ferai pas ça jusqu'à 60 ans, ce n'est pas vrai ! Et c'est très clair pour moi. Même si j'aime ça, je me dis "bah..." ça ne vieillit pas en beauté. C'est comme ça que je le vois. »

EN RÉSUMÉ

LES COMPRESSIONS BUDGÉTAIRES ONT EU UN IMPACT SUR L'AUGMENTATION DES TÂCHES DES RÉALISATRICES ET DES RÉALISATEURS, SANS TOUTEFOIS S'ACCOMPAGNER D'UNE BONIFICATION DE SALAIRE. IL EN VA DE MÊME POUR LES COÛTS DE PRODUCTION : LES BUDGETS DIMINUENT, MAIS LES COÛTS DE PRODUCTION AUGMENTENT. CONSÉQUENCE : LES PRODUCTIONS SONT CONDENSÉES À L'EXTRÊME, ET LE TEMPS DE POSTPRODUCTION EST CONSIDÉRABLEMENT RÉDUIT.

Vous irez chaque jour

AU CINEMA
AU THEATRE
AUX SPORTS
et surtout... AU HOCKEY

Sans sortir de chez vous!

4 MAGASINS
à Montréal

LEFF'S
TELEVISION
Sales & Service Ltd.

Quel agrément... et quelle détente!

3.3.3 LA CRÉATION, LE CONTENU ET LE CONTRÔLE LE POUVOIR? CONNAIS PAS!

« L'industrie est folle... les diffuseurs, ils sont à la recherche de "qu'est-ce qui va pogner". Puis quand ils pensent que quelque chose va pogner, ils appellent le producteur "tu ne ferais pas un show de même, avec telle vedette, puis telle vedette"? » [Réal 14]

Comme tant d'autres produits de l'ère postmoderne, tout porte à croire que la télévision sera produite à l'avenir par de moins en moins de personnes, qui en font de plus en plus. Et avec la multiplication des chaînes, il faut comprendre qu'il y a morcellement des revenus publicitaires, des redevances et des subventions disponibles. Ce qui signifie paradoxalement des budgets qui rapetissent constamment, pour un nombre d'émissions en constante croissance. Un extrait de l'étude de Thynne résume bien la nouvelle donne : *More programmes but less diversity. More technology, less skill*⁸⁴.

Aujourd'hui, même si la profession est mieux protégée et définie, quelque chose a été perdu en cours de route. En France par exemple, des chercheurs ont remarqué que les réalisateurs et les réalisatrices se retrouvent dans une position de totale dépendance envers des producteurs et des diffuseurs⁸⁵, n'occupant plus une position de pouvoir dans la télévision. Les chercheurs vont même jusqu'à dire que l'« histoire de cette profession est celle d'une dévalorisation de son statut et d'une perte quasi totale de son pouvoir⁸⁶. » Cette étude française consacrée au métier de réalisateurs de télévision, à son histoire et à ses bouleversements accélérés et brutaux, met en lumière des transformations qui trouvent un écho particulier dans le contexte de la télévision québécoise contemporaine.

Dans la foulée, est-il toujours possible d'entrevoir une télévision de qualité où ses créateurs et artisans seraient reconnus en tant que tels? Ou bien cela appartient déjà à un âge d'or révolu où la réalisation s'occupait de la quasi-entièreté de l'œuvre? Et comment les femmes se positionnent-elles par rapport à la perte de contrôle de leur profession et à la dégradation de la qualité générale de la télévision?

⁸⁴ Thynne, p. 81.

⁸⁵ Corset, p. 29.

⁸⁶ Corset, p. 29.

Effectivement, le fait d'en demander toujours plus aux artisans, tout en leur offrant toujours moins, contribue à amputer leur force créative. Cette réalisatrice constate que de livrer toujours la marchandise comme demandé contribue en quelque sorte à normaliser le miracle : [Réal 17] « "OK, tu fais 20 minutes en deux jours. Ah bien ça marche, vous êtes capables de le faire." Maintenant, c'est devenu la norme. Et on s'est peut-être tiré une balle dans le pied en la créant cette norme-là, en livrant toujours ce que la production nous demande, mais jusqu'à

épuisement. » Et ce n'est pas près de s'améliorer : [Réal 18] « C'est une dérive qui existe depuis dix ans, à chaque année on se dit "c'est fini, on a atteint le summum". Et puis chaque année supplémentaire, on dit "bien non, on ne l'avait pas encore atteint" ».

a) Le pouvoir des diffuseurs

Pris dans l'étau d'une industrie de plus en plus vorace, les diffuseurs

profitent de leur pouvoir décisionnel démesuré pour tirer les bonnes ficelles. Afin de garder la main haute sur la compétition, ils vont privilégier l'embauche d'acteurs ou d'actrices vedettes, également de vedettes de l'animation, et parfois de la réalisation. Ces trois réalisatrices qui travaillent en multicaméra se montrent pour le moins pessimistes : [Réal 8] « Avant, on ne faisait pas toujours des *shows* avec des vedettes, là, ça prend toujours une vedette. »

[Réal 30] « C'est certain qu'avec les coupures de budget et la foutue cote d'écoute, c'est l'importance de l'animateur, parce que moi dans les variétés, c'est l'animateur qui prend le plancher. On fait plus des petits pains je te dirais, tu sais des fois on a l'impression d'être sur la machine de manutention. Ça fait que c'est sûr que la tendance s'en va plus là, mais c'est dommage parce qu'à long terme, on se fait *harakiri*, comme si le spectateur était niaiseux, je ne sais pas trop. »

LA TÉLÉVISION SERA PRODUITE À L'AVENIR PAR DE MOINS EN MOINS DE PERSONNES, QUI EN FONT DE PLUS EN PLUS. ET AVEC LA MULTIPLICATION DES CHÂÎNES, IL FAUT COMPRENDRE QU'IL Y A MORCELLEMENT DES REVENUS PUBLICITAIRES, DES REDEVANCES ET DES SUBVENTIONS DISPONIBLES. CE QUI SIGNIFIE PARADOXALEMENT DES BUDGETS QUI RAPETISSENT CONSTAMMENT, POUR UN NOMBRE D'ÉMISSIONS EN CONSTANTE CROISSANCE.

[Réal 4] « les diffuseurs, dès que tu arrives à des charges, des responsabilités plus élevées, ont un gros, gros mot à dire, en fait. Si tu es en fiction ou dans une grosse réalisation variétés, ou n'importe quoi d'envergure, *bottom line*, c'est le

diffuseur qui choisit. Puis le producteur va arriver avec un nom ou il va arriver avec deux noms, et puis on le sait toutes qu'un nom de fille ça ne fera absolument pas l'unanimité. Puis ils vont chercher des stars réalisateurs, puis bon, ça va être des gars. »

Cette réalisatrice résume parfaitement bien la mécanique actuelle de prise de décision par le diffuseur, mécanique qui fait en sorte que sa profession arrive à la toute fin de la chaîne de « création » et n'a pratiquement plus aucun pouvoir sur le contenu et la création :

[Réal 15] « C'est le diffuseur qui décide qui est le talent à l'antenne, et l'impose de le faire". Tu sais ce sont pratiquement des commandes. Le diffuseur, il veut sa grille puis il a déjà décidé quel *show*, puis il va aller voir quelques maisons de production, il va demander combien ça coûte faire ces *shows*-là. Donc c'est laquelle *bet* le plus bas. Puis après ça c'est OK, entre quatre maisons de productions, toi et toi vous êtes les moins bas, maintenant, "comment allez-vous me le faire". [...] quand tu es producteur, bien au moins tu es directement relié avec le diffuseur et tu peux déjà bâtir l'idée. Alors qu'en réalisation tu arrives et l'idée est faite. C'est ça que tu as à faire. »

Cette réalisatrice abonde en ce sens : [Réal 2] « il y a comme une dérive actuellement au niveau de la réalisation et de la production. Avant, le réalisateur en télé, c'était lui le *boss* du projet, mais plus maintenant. Donc tu ne décides pas de ta musique, tu ne décides pas, tu ne décides plus rien. »

b) L'impact sur la création et le contenu

Nécessairement, la raison d'être fondamentale de la réalisation, c'est-à-dire le contrôle sur la création et le contenu, disparaît progressivement. Cette réalisatrice croit qu'il est encore possible de se sentir comme des auteures, avec une signature propre, mais que le manque de temps est le facteur décisif : [Réal 21] « J'ajouterais aussi que le temps que tu as va déterminer beaucoup si tu peux pousser ta signature, si tu peux faire quelque chose. Le temps qui t'est alloué, là je prends même l'exemple d'un magazine. Tu sais, si tu as le temps, il y a moyen d'arriver à moyenner quelque chose. Bien que ça reste très limitatif et superficiel sauf que, tu n'as jamais de temps. Tu n'as pas de budget, tu n'as pas de temps. Tu as beau essayer de créer à travers ça, mais ça devient très difficile. » Cette réalisatrice de près de 25 ans d'expérience se désole du fait que la fonction réalisation n'est plus au cœur de la création artistique, comme avant : [Réal 9] « Avant les réalisateurs, autant gars-filles là, et les producteurs étaient le noyau de la création artistique. Là c'est le diffuseur qui décide tout, il se mêle du *casting* ça pas de bon sens [...]. Là où je vois qu'on est rendus en télé pis c'est ça qui m'inquiète, c'est que la démarche artistique là, elle s'en va dans un entonnoir. » Elle renchérit avec cette

vibrante dénonciation du pouvoir des gestionnaires et, du même coup, tente d'éveiller les consciences en rappelant la raison d'être du métier :

[Réal 9] « Moi mon inquiétude, c'est jusqu'où ça va aller? Parce que plus ça va, plus ça rétrécit. Et je parle avec des productrices comme [nom de productrice] qui a énormément d'expérience en télévision, et qui me dit que ça n'a plus de bon sens, artistiquement parlant. Il faut qu'on se batte, il faut qu'on aille au front. On ne peut rien décider, ils décident tout puis ils se mêlent de tout. Donc ce n'est pas juste les réalisateurs, les producteurs aussi sont rendus là : ce sont des gestionnaires et des administrateurs qui prennent les décisions artistiques et ce ne sont pas souvent des décisions de cœur, c'est pour l'argent, pour les cotes d'écoute. Moi ça me préoccupe beaucoup, je me dis "où est-ce qu'on s'en va en tant qu'artiste?". »

Les réalisatrices et les réalisateurs doivent souvent livrer une marchandise répondant aux diktats des cotes d'écoute, telle une « chaîne de manutention » contribuant à la disparition du contenu de qualité, déjà passablement rare. À cet effet, cette réalisatrice croit que la télévision aurait avantage à se remettre en question : [Réal 17] « c'est le style, c'est le *look*, c'est le *lock frame*, il faut que ça bouge, c'est l'emballage. C'est la vedette aussi. [...] C'est comme des fois on a des sujets tellement importants à dire : "non, ça on ne peut pas parler de ça, c'est trop *hard*, ça, non, amène-moi des *jokes* à la télé", puis c'est là que moi, je ne me reconnais plus là. C'est là que moi je me dis, la remise en question est aussi là ». Pour cette réalisatrice dans la quarantaine, les femmes représentent en quelque sorte les dernières gardiennes de cette télévision en voie de disparition, plus humaine, plus sociale, plus réflexive.

[Réal 17] « je pense qu'il y a un choc des valeurs dans ce qui est à la télé. Quand on regarde les grilles horaires, quand on regarde ce qu'on voit, ce à quoi on est exposé, moi, je ne me reconnais pas dans la télé en général. Et quand je regarde les projets sur lesquels je suis, ce sont des projets sur lesquels les femmes se retrouvent souvent, sur les droits humains, sur la psychologie, sur les questions sociales et tout ça, et on est dans cette niche-là, par intérêt aussi, mais ça ne fait pas vendre les cotes d'écoute tellement. [...] Dans le fond, quand tu regardes en arrière de tout ça, des valeurs tellement humaines, tellement grandes, des messages, mais ce n'est pas ça la télé. Tu sais quand tu la regardes, ce n'est pas ça la télé. »

D'un autre côté, cette jeune réalisatrice refuse de voir aussi négativement le milieu, et avoue qu'elle réussit à trouver du plaisir dans le métier en s'aménageant des espaces de création :

[Réal 19] « Moi, souvent, j'essaie de me trouver une niche, une branche qui va "OK, là j'ai un peu de création là-dedans", donc je me trouve toujours une petite branche de création dans les commandes que j'ai qui sont très, des *shows* qu'on

canne. Moi j'ai beaucoup de plaisir quand même à la faire parce que je m'organise pour avoir une belle *gang*, je m'organise pour être heureuse dans ce que je fais, puis les tournages, j'adore ça, puis après ça j'ai mon *trip* au montage »

Cette réalisatrice pionnière rappelle la nécessité d'être fière de son métier, même s'il a subi toutes sortes de transformations qui tendent à lui enlever sa valeur profonde : [Réal 30] « Même si dans les années 80, la réalisation est beaucoup devenue comme des metteurs en ondes, on a encore des restes de ça, que tu peux être interchangeable pis tu le sais. Mais au-delà de ça, il faut être fier de notre métier parce qu'on a notre mot à dire, notre interprétation, pis on a toute une place, on est toutes différentes là-dedans ».

Cette réalisatrice souligne le fait que les femmes font leur métier de manière irréfutable. Tant et si bien qu'il ne leur reste maintenant qu'à investir les véritables espaces de création et de pouvoir.

[Réal 18] « Je pense que le milieu télévisuel sait à quel point les femmes, quand elles sont exécutantes, font très, très bien leur *job*. [...] Quand on demande d'avoir un petit peu de créativité, là, on n'est plus là, on ne reconnaît pas encore ça chez nous. Je pense que le grand débat entre les hommes et les femmes c'est ça. On est des supers bonnes exécutantes. Les femmes, on est super organisées. On n'arrive pas en retard. On ne met pas huit jours de nos tâches supplémentaires quand on nous en demande deux, contrairement à beaucoup de réalisateurs. On fait notre *job* dans le cadre vraiment qui est prescrit, mais on ne prend pas encore pour la créativité. Eh oui, parce que c'est une *job* de pouvoir. On est des bonnes infirmières, quoi. On n'est pas docteurs encore! »

Finalement, cette réalisatrice y va d'un souhait général pour la profession :

[Réal 2] « ça c'est un autre secret de la longévité dans une carrière comme ça. Si t'es solide au contenu, tu vas être capable d'être beaucoup plus le gestionnaire de ton projet, les producteurs vont avoir confiance en toi, ils vont te laisser travailler. [...] On a perdu du terrain là-dessus, les réalisateurs. Historiquement, la grève de 1959, c'était pour gérer le contenu et devenir les *boss* du projet. Il faut qu'on redeviennent les patrons du projet. À ce moment-là, gars ou filles, on va avoir un corps de métier beaucoup plus important et on va être pris bien plus au sérieux. »

EN RÉSUMÉ

LA MÉCANIQUE ACTUELLE
DE PRISE DE DÉCISION
FAIT EN SORTE QUE LE
TRAVAIL DE RÉALISATION
ARRIVE À LA TOUTE
FIN DE LA CHAÎNE DE
« CRÉATION » ET N'A
PRATIQUEMENT PLUS
AUCUN POUVOIR SUR LE
CONTENU.

3.3.4 LE CANTONNEMENT OU L'EXCLUSION DE CERTAINS GENRES **PORTES FERMÉES À DOUBLE TOUR**

« Regarde, dans le “magazine” il y a des femmes, dans le “documentaire” il y a des femmes aussi. Là quand tu arrives dans des demi-heures de téléfiction, des séries lourdes télé, ben là, oublie ça, y’a plus de femmes. »

« [J’ai] un bon ami qui m’a dit... “tu sais, la pub, c’est comme un trip de pêche, t’amènes pas de fille là!” » [Réal 16]

En plus de vivre de l'iniquité salariale et de la discrimination, les femmes en télévision peuvent avoir une carrière plus compliquée à cause de la façon dont l'industrie de la télévision gère l'incertitude économique et financière⁸⁷. L'industrie culturelle de la télévision, au Québec et ailleurs, est conduite par les modes et la rentabilité. Et devant d'aussi hauts niveaux d'ambiguïté et de risque, les décideurs des grands réseaux se fient en général à des genres bien établis pour minimiser l'incertitude lors de la production. Les stéréotypes culturels sont imbriqués dans chaque « produit » et stratégie marketing de cette industrie, devenant ainsi la règle lorsqu'il est question de faire des choix à propos des créateurs⁸⁸.

Dans un monde de réseaux et de studios toujours dominés par les hommes, les scénaristes masculins à la télévision américaine sont plus connus et demeurent perçus comme étant un meilleur risque qu'une femme scénariste ayant autant de succès⁸⁹.

À la télévision britannique, au sein de trois chaînes privées spécialisées en divertissement léger et en magazine — dont l'une est *UK Living*, comparable à Canal Vie —, on a recensé la participation des femmes dans les métiers de réalisation, production, assistance à la production, caméra et son. Le résultat est probant : 70 % du temps, ce sont des femmes qui s'occupent de la production, ce qui constitue un très haut pourcentage par rapport aux chaînes traditionnelles, et 20 % de la réalisation est assurée par des femmes⁹⁰.

⁸⁷ Bielby, 2009, p. 243.

⁸⁸ Bielby, 2009, p. 245.

⁸⁹ Bielby, 2009, p. 247.

⁹⁰ Thynne explique cette « percée » féminine de la façon suivante : « A number of issues are suggested by these data. The fact that women producers have made such in-roads may be because the programs are low budget and relatively low status compared to the established terrestrial channels. This is generally fast turnaround, highly formatted programming with little scope for the distinctiveness or originality afforded by more costly series with extended pre-production and research. » (Thynne, p. 76).

Les genres télévisuels se durcissent, inévitablement les femmes risquent de vivre un cantonnement et une « stéréotypation » accrus. Ces stéréotypes peuvent offrir des perspectives d'emploi pour les femmes dans certaines niches, mais cela les rend, du même coup, extrêmement vulnérables au moindre changement des cycles de popularité de l'industrie⁹¹. Bielby évoque à cet effet un « désavantage cumulatif pour les femmes dans les industries culturelles », car employer une femme qui tente d'aller à l'encontre des stéréotypes ou désirant sortir des créneaux typiquement féminins peut être perçu comme financièrement très risqué pour les producteurs et les dirigeants des réseaux⁹².

a) Les niches de femmes

Les femmes entreraient surtout dans le monde de la réalisation par l'entremise des niches traditionnelles, en quelque sorte réservées aux femmes⁹³. Ces créneaux spécifiques représentent les *soft news*, que l'on définit avec les quatre "F" : *food, fashion, family, furnishing*⁹⁴. Ainsi, on s'attend à ce que les femmes réalisent naturellement les émissions consacrées à la santé, à la famille, à la jeunesse, à la mode, etc., tout en *laissant* aux hommes réalisateurs les plus prestigieux secteurs, comme le souligne cette réalisatrice reconnue dans le milieu : [Réal 11] « j'ai fait l'exercice avant de venir ici de me dire, OK un bilan, t'sais sur quoi j'ai travaillé. Puis là je me disais : show pour jeunesse, show pour les parents d'ados, show pour la cuisine, la mode, la famille... »

Aussi, les quelques femmes qui atteignent le prestigieux poste de réalisatrice continuent d'être stéréotypées, car on attend souvent qu'elles produisent du contenu avec une perspective féminine et pour un public féminin, à l'instar de cette réalisatrice d'expérience qui a constaté la présence d'une étiquette : [Réal 17] « Quand je disais que j'étais réalisatrice, tout le monde me disait "ah, tu travailles pour *Vidéo Femmes*⁹⁵?", "non, je n'ai jamais travaillé pour *Vidéo Femmes* de ma vie", tu sais. Puis un moment donné, à force de me le faire dire, je me disais "bien ce n'est pas parce que je suis une femme qu'il faut que je fasse des vidéos pour femmes". » Ou encore : [Réal 28] « Bon, on m'appelle pour faire encore des affaires de sujets de femme, tu sais. »

⁹¹ Bielby, 2009, p. 245.

⁹² *Ibid.*, p. 245.

⁹³ *Ibid.*, p. 272.

⁹⁴ Poindexter, p. 85.

⁹⁵ *Vidéo Femmes* est un centre d'artistes basé à Québec et fondé en 1973, dont la mission est de soutenir la création d'œuvres indépendantes réalisées par des femmes.

Réunies en table ronde, les réalisatrices ont été unanimes sur le problème du cantonnement dans certains créneaux télévisuels, dénonçant l'existence des « niches de femmes ». Le problème des niches nous apparaît comme étant double. D'une part, les réalisatrices évoluent dans un milieu moins prestigieux et valorisé, aux cotes d'écoute et aux budgets moindres, ce qui ne contribue pas à les rendre très visibles auprès des producteurs, des diffuseurs et du public. D'autre part, ces niches typiques semblent offrir des conditions de travail beaucoup plus difficiles, comme en témoignent ces deux réalisatrices : [Réal 18] « C'est vrai que les femmes, généralement, sont dans une niche qu'on leur octroie, aussi qu'elles ont choisie, une niche plus sociale, mais c'est sûr qu'il y a moins de *job* ou on nous demande de la faire en quatre fois moins de temps. »

[Réal 10] « tu sais, un moment donné, on s'est toutes retrouvées sur la "Pilule" [une petite granule]. Ce n'est pas pour rien qu'on était toutes des femmes sur la "Pilule". Les femmes font du reportage, les femmes font du documentaire et ce sont des *jobs* de fou. Tu pars tourner, c'est presque comme si tu faisais du documentaire. Tu montes en deux jours, tu n'as pas de gars qui font ça. [...] je regarde mes amis réalisateurs de fictions, de séries, ils sont tellement entourés, ils sont là avec leur café... Non mais! Ils ont des décisions à prendre mais il y a tellement de *cash*, c'est tellement gros. Quand tu es toute seule à tout faire, à gérer le contenu, gérer l'image... Quand je parle du multitâche, c'est ça. »

D'autre part, cette reproduction de ghettos/créneaux s'apparente à une réalité hiérarchique dans la réalisation télévisuelle : [Réal 18] « Plus c'est du magazine *cheap* privé, réseau privé pas cher, plus il y a de la fille, plus tu montes dans l'échelle des salaires et du *glamour*, plus il y a des garçons. »

b) Pas d'expérience en multicam

Si les femmes se retrouvent cantonnées dans certains créneaux de télévision, c'est qu'il existe des chasses gardées, et non pas seulement en termes de créneaux, mais aussi d'un point de vue plus technique. L'absence des femmes dans certains secteurs plus prestigieux de la télévision peut s'expliquer selon Thynne par le fait que les femmes ne reçoivent pas les formations nécessaires

EN RÉSUMÉ

ON S'ATTEND À CE QUE LES FEMMES RÉALISENT NATURELLEMENT LES ÉMISSIONS CONSACRÉES À LA SANTÉ, LA FAMILLE, LA JEUNESSE, LA MODE, TOUT EN « LAISSANT » AUX HOMMES RÉALISATEURS LES PRESTIGIEUSES SÉRIES FICTION ET LES GRANDS ÉVÉNEMENTS. CES CRÉNEAUX SONT LES MOINS REGARDÉS, LES MOINS PAYANTS ET SE RÉALISENT DANS DES CONDITIONS DIFFICILES.

dans les créneaux spécialisés comme les émissions tournées en multicaméras⁹⁶. Elles ne semblent pas non plus encouragées à prendre d'assaut un rôle de leader des studios en multicaméra⁹⁷. En table ronde, les échanges confirment l'existence de cette chasse gardée du multicaméra, à laquelle ont accédé seulement quelques femmes à ce jour. Ces deux extraits en témoignent bien :

[Réal 4] « sur l'offre d'emploi c'était écrit "solide expérience multicam", j'en avais zéro. J'avais été assistante à la réalisation avant, j'en avais fait un petit peu, mais vraiment pas beaucoup, j'ai menti un petit peu, j'ai dit que je n'en avais pas fait beaucoup, mais vraiment très peu, mais en tout cas ça ne correspondait pas, de toute façon, à la demande qu'ils faisaient, puis ils m'ont toutes les deux dit "c'est drôle, à chaque fois qu'on rencontre des filles, c'est ça qu'elles nous disent". Qu'elles n'avaient pas d'expérience multicam. Il n'y avait pas une crise de fille qui avait de l'expérience multicam! »

[Réal 8] « Maintenant, je fais du multicam. Puis ça, j'ai l'impression que c'est encore plus rare, tu sais ? [...] moi je me suis vraiment fait dire "on hésite à engager une femme" parce qu'on a déjà eu des problèmes avec une femme en multicam. [...] à la fin de la première saison, je me suis fait dire "ah ben câline, j'pensais pas que ça irait bien de même avec une femme!" »

Par ailleurs, les quelques rares réalisatrices qui parviennent à faire du multicam sont cantonnées dans les émissions de type quiz ou magazine, alors que les concerts et les grands galas sont résolument hors d'atteinte⁹⁸.

c) L'appel de la fiction

Les réalisatrices ont souvent exprimé la volonté de *se dégager* des créneaux qui leur sont traditionnellement dévolus, prétextant avoir envie de raconter des histoires, de communiquer leur vision et leurs valeurs. Or, les créneaux où elles se trouvent posent des limites en ce sens. En fiction, là où elles sentent pouvoir véritablement exprimer leur créativité, les portes semblent fermées à double tour : [Réal 10] « je trouve que j'ai fait le tour du format. Moi j'ai envie de raconter des histoires. [...] C'est juste une évolution un peu logique. C'est vraiment parce que j'ai un peu saisi la limite du documentaire avec les moyens qu'on a. » Confinées dans un secteur où il faut se battre pour chaque sou, et où les possibles en termes de création sont souvent limités, beaucoup de femmes caressent le rêve de faire de la série lourde. Mais ce secteur opère en petit réseau de connaissances et les possibilités d'y entrer sont rares : [Réal 28] « moi je voulais faire

⁹⁶ Ce n'est plus le cas au Québec depuis 2007, car le baccalauréat en télévision de l'UQAM et le programme spécialisé de l'INIS offrent tous deux des formations en multicam.

⁹⁷ Thynne, p. 77.

⁹⁸ Un nombre restreint de réalisateurs se voient régulièrement attribuer tous ces lucratifs contrats.

de la fiction en télé, mais c'était très difficile, je n'y arrivais pas. Je veux dire, je faisais toutes les entrevues possibles et impossibles là. » Plusieurs ont ainsi avoué ne pas trouver la porte d'entrée malgré des dizaines d'années d'expérience, les conseils d'un agent et beaucoup de volonté : [Réal 23] « Moi, l'envie de faire de la série fiction est là. Tout ce que je fais, c'est de plus en plus pour aller vers ça. [...] Et je voudrais bien mais ça débloque pas, même avec un agent qui a envoyé mon CV à au-dessus de 600 producteurs, qui a fait des démarches, tout ça. » Et pour cette réalisatrice, si la porte d'entrée s'est ouverte une fois en carrière, elle ne s'ouvrira peut-être plus jamais :

[Réal 12] « J'ai pas mal touché à tout : multicaméra, reportage, *talk-show*, variétés, magazine. Moi aussi j'aimerais beaucoup faire de la dramatique. On me l'a offert il y a à peu près 15 ans et je ne me sentais pas prête, j'y avais même pas pensé à ce moment-là, et j'ai dit non. Et aujourd'hui je le regrette amèrement. Parce que quand tu veux y entrer, ben c'est des familles, c'est assez fermé, pis il n'y a pas tant de *jobs* que ça. »

Cette réalisatrice qui travaille en multicaméra tente en vain depuis plusieurs années de trouver la porte d'entrée vers la fiction, et en conclut amèrement que ce mur invisible n'existe pas que pour elle :

[Réal 4] « c'est comme des chasses gardées, t'sais on arrive à faire du *talk-show* nous autres, c'est à peu près ça qu'on arrive à faire. Au-delà de ça, oublie ça! Ça fait trois, quatre ans que j'essaie d'en faire plus, soit le multicam ou soit de la dramatique. Pour l'instant j'ai comme l'impression d'avoir *topé* mon plafond. [...] je connais aux portes puis on me disait "oui, oui, on va te donner ta chance". Mais quand c'était vraiment le moment, *oups*, c'était un gars qui avait au moins cinq, six, sept ans de moins d'expérience que moi, qui avait 22 ans et quart, et qui passait. »

La chasse gardée que constitue la fiction est si profondément ancrée dans l'industrie que les réalisatrices parviennent difficilement à s'y représenter : [Réal 16] « J'ai travaillé [...] avec des amis de gars qui arrivaient beaucoup plus vite que moi à la fiction et probablement par gêne, parce que l'ambition c'est donc ben pas féminin. J'ai jamais été capable de formuler ou de dire à voix haute que *est* que j'aimerais ça faire des vues pour de vrai, gagner ma vie avec ça, pis faire de la télé-série et tout ça. » Elle poursuit en avouant se heurter à des obstacles : [Réal 16] « J'espère un jour porter à l'écran mes histoires, mais ça marche juste en développement mes affaires, pis je passe pas l'étape de production. »

Arriver à conjuguer vie de famille et réalisation en fiction semble par ailleurs être si ardu que cette réalisatrice a dû trancher : [Réal 11] « J'ai à peine fait de la fiction, j'aimerais bien en faire, mais j'ai deux adolescentes et je suis séparée. Au moment où je me suis séparée, j'étais dans la dynamique de faire de la fiction. Mais j'ai fait le choix d'accompagner mes filles dans la vie de famille éclatée. »

d) L'inaccessible publicité

Certains préjugés envers les femmes sont toujours très vivants, tout particulièrement dans le monde de la publicité⁹⁹, secteur qui constitue une porte d'entrée de tout premier plan vers la série lourde. Quelques rares *réalisatrices* arrivent à s'y dénicher une place même si l'accès est pratiquement inexistant. Elles se trouvent alors confrontées à plusieurs difficultés : incarner *la fille de l'agence*, être affectée aux publicités gouvernementales ou de produits nettoyants (publicités moins payantes et considérées dans le milieu comme moins créatives) ou encore être mésestimée lorsque trop compétitive. En publicité, l'étape du *pitch* est décisive, et les rares femmes doivent souvent rivaliser avec des hommes seulement. Les conditions de travail et la culture du milieu sont parfois pénibles au point où plusieurs abandonnent la partie, comme nous raconte cette réalisatrice : [Réal 16] « J'ai une très bonne amie qui était hyper bonne en pub mais qui a choisi de se retirer d'elle-même. Elle gagnait tous ses *pitchs* contre les gars, et elle était très haïe. »

La norme masculine semble avoir le haut du pavé dans ce milieu, comme nous le dit cette réalisatrice qui cumule plus de 15 ans d'expérience : [Réal 29] « Je me suis même fait dire récemment que j'avais fait le meilleur *pitch*, mais qu'ils allaient aller avec l'autre [réalisateur] parce que l'autre, c'est son grand *chum* et qu'ils boivent de la bière ensemble! » Bref, les femmes ne sont pas encore les bienvenues dans le cercle payant et prestigieux de la publicité : [Réal 29] « il faut être fait fort et tout le temps se *rebooster* la confiance, parce que la publicité, c'est vraiment un *boys' club*. Et de tous les milieux, c'est le plus évident. C'est le plus payant, donc c'est le plus fermé. » En plus d'une perpétuelle confiance à rebâtir, une femme en publicité doit s'attendre à une progression de carrière différente : [Réal 29] « Depuis un bon deux ans, ça va vraiment bien, ça roule bien. Mais jamais comme mes amis gars qui ont commencé en même temps que moi. Jamais... » Aussi, cette réalisatrice parle de la nécessité de se battre au quotidien pour gagner le respect de ses pairs et de ses employeurs, et de se faire traiter de manière juste et digne :

[Réal 29] « Un moment donné, j'ai dit [à mon producteur] que je voulais augmenter mon salaire parce que je savais que les gars faisaient plus que moi par pub. Puis il m'a dit que c'était mieux de garder mon salaire plus bas parce qu'il pouvait me vendre en disant "elle vaut le double mais elle coûte juste ça!" [...] Là j'ai dit "tu trouves vraiment que je vaud ça ?" Il a dit oui. "Ben je veux ça !", je lui ai dit. Je ne l'ai pas eu, mais j'ai augmenté un peu quand même parce qu'il était coincé! »

⁹⁹ Comme en témoigne ce commentaire d'une jeune réalisatrice : [Réal 16] « Un bon ami m'a dit "t'sais la pub, c'est comme un *trip* de pêche : t'amènes pas de fille là! »

Le milieu se transforme lentement, entre autres grâce à ces pionnières qui pavent la voie pour les femmes à venir :

[Réal 29] « il y a une couple d'années quand c'était plus difficile, je me suis dit "est-ce que j'arrête de m'acharner?" et je me suis dit "non, ça va être ma cause sociale, moi je vais débarquer seulement quand il va y avoir des filles en pub". [...] Ça m'aide à continuer, ça me motive et ça me donne beaucoup de *drive* de le faire en pensant qu'il faut pousser. [...] Il n'y a pas de raison pour que ça ne change pas. Et je sens que ça change depuis quelques années. Il y a plus de filles depuis deux, trois ans. »

EN RÉSUMÉ

LES AVANCÉES DES FEMMES SONT ENCORE TRÈS TIMIDES AU SEIN DES CHASSES GARDÉES DU MULTICAMÉRA, DE LA FICTION ET DE LA PUBLICITÉ. DE PLUS, LE DIFFICILE ARRIMAGE DE LA FICTION AVEC LA VIE DE FAMILLE CONSTITUE UNE VÉRITABLE BARRIÈRE POUR LES RÉALISATRICES RÊVANT DE FAIRE LE SAUT DANS CE CRÉNEAU TRÈS PRISÉ.

**TOUTE LA FAMILLE SE DISTRAIRA
AVEC LA TELEVISION "VIVANTE"**

Electrohome

**DE CONCEPTION
NOUVELLE**

- Pas de neige
- Image impeccable
- Grand rayon
- Surcroît de puissance
- Image fixe

*Les ordres sont reçus par nos
à la télévision*

Electrohome

EN ACHETANT VOTRE APPAREIL DE TELEVISION D'UNE MAISON RESPONSABLE,
VOUS ÊTES ASSURÉS DE RECEVOIR UN SERVICE PARFAIT D'INSTALLATION.

le foyer

VENTE et INSTALLATION

DISQUES et APPAREILS
ELECTRIQUES

8519 ST-LAURENT — DL 4904

En face de l'église St-Thomas André



CONCLUSION, FAITS SAILLANTS ET RECOMMANDATIONS



4.1 RETOUR SUR UNE THÉMATIQUE MÉCONNUE

Créatrices de contenu culturel, les réalisatrices de télévision sont derrière les images qui défilent en moyenne 34,7 heures par semaine devant les yeux des Québécois. Bien que méconnues et *invisibilisées*, ces femmes font partie des artisans qui façonnent le plus populaire de tous les médias. Carburant au rêve et aux profits, ce média paradoxal est souvent inférieurisé lorsqu'il est question de ses artisans. La plupart du temps, appréhender la *réalisation* est synonyme d'*hommes* et de *cinéma*. Nous l'avons dit, articuler *femmes réalisatrices* et *télévision*, c'est en quelque sorte subir une double dévalorisation. La hiérarchie existant entre réalisateurs au cinéma et ceux de la télévision n'a pas aidé ces derniers à faire reconnaître leur légitimité culturelle. Beaucoup de réalisateurs de télévision ont ainsi intériorisé la dévalorisation de leur production culturelle par rapport à celle du cinéma, se percevant eux-mêmes comme des sous-créeurs. Bref, les réalisatrices de télévision font face à un double défi : la non-reconnaissance de leur statut culturel au sein du milieu et le maintien de barrières discriminatoires fondées sur le sexe, typiques dans les professions historiquement masculines.

Cette étude a voulu faire ressortir les moments où s'incarne le plus clairement la marginalisation des femmes réalisatrices dans le champ télévisuel, en tentant de mettre l'accent sur les mécanismes qui produisent et reproduisent les inégalités, et en rendant visibles les murs qui se dressent sur leur parcours. La littérature, nos données statistiques et notre enquête terrain auprès de 30 réalisatrices nous ont amenées à constater qu'il existe encore aujourd'hui une forte discrimination dans le milieu – parfois diffuse et subtile, et d'autres fois, directe et manifeste. Si la place que se sont taillée les femmes dans les médias au cours des 50 dernières années est incontestable, il reste que pour les métiers prestigieux, comme celui de la réalisation, les carrières au féminin font encore exception. Au cœur des rapports de sexes, de la structure médiatique et des transformations de l'organisation du travail, la question des réalisatrices du petit écran est extraordinairement révélatrice et déroutante, surtout au sein d'une société qui prétend être un eldorado d'égalité des sexes et de valeurs progressistes.

On sait que la nature hautement compétitive et volatile de l'industrie de la télévision, opérant avec une main-d'œuvre de plus en plus précarisée, influence directement le cheminement des femmes. Un tel environnement n'est pas porteur de changements positifs pour elles, mais opère plutôt comme reproducteur de conditions inégales selon les sexes¹. L'une des variables majeures de cette équation est le déplacement de la production et des subventions publiques vers le secteur privé, déplacement accompagnant

¹ Thynne, p. 8.

inévitablement la domination de la logique du profit et l'accélération des mécanismes de l'offre et de la demande dans ce secteur. Les diffuseurs n'ont pratiquement plus de « productions maison » outre les émissions d'affaires publiques et les bulletins d'information. Aujourd'hui, ce serait plus de 80 % de la programmation des diffuseurs qui serait produite au privé. En plus d'une déréglementation généralisée, les années 1980 et 1990 ont vu des compressions budgétaires draconiennes, la multiplication des chaînes spécialisées, l'accélération du phénomène de concentration médiatique et la montée du pouvoir des câblodistributeurs. Et depuis les années 2000, les transformations suivent la même tendance lourde : dépérissement des réseaux publics, compressions budgétaires et inaction des gouvernements. Le secteur ainsi déréglementé, il devient presque impossible d'identifier qui doit se porter responsable de l'équité en emploi. On l'a vu, l'industrie culturelle de la télévision représente un défi colossal lorsqu'il est question d'équité. De plus, très peu d'études se sont intéressées aux effets des restructurations de l'industrie sur l'égalité des chances. Mais il est possible de repérer quelques dates et faits importants pour l'équité en emploi au sein de l'industrie.

C'est dans les années 1970 que l'on a commencé à s'interroger sérieusement sur la place des femmes dans les médias. Le Bureau de l'égalité des chances publia en 1977 un rapport qui révéla la quasi-absence de femmes dans les postes décisionnels liés à la programmation : un maigre 7 %. En 1983, la Commission royale d'enquête sur l'égalité en emploi en est venue à la conclusion qu'il fallait donner un caractère obligatoire à l'équité en matière d'emploi. Promulguée en 1986, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a occasionné une montée fulgurante de la présence des femmes au travail, et conséquemment, dans les médias. Puisque la Loi ne s'appliquait qu'aux entreprises sous réglementation fédérale de plus de 100 employés, ce progrès s'est davantage fait sentir dans le secteur public, et surtout à la télévision. Ainsi, la majorité des compagnies privées ont été exemptées du programme d'équité. En 1991, le *Toronto Women in Film and Television* souligna qu'il restait encore bien du travail à faire. Au sein des diffuseurs, les femmes représentaient 88 % du personnel de bureau, mais comptaient pour 9 % des cadres et 14 % des postes influents en création. L'organisme torontois se préoccupait aussi du fait que les gains risquaient d'être de plus en plus difficiles à obtenir, la discrimination des années 1990 n'étant plus aussi directe et visible que dans les années 1960-70.

Durant la décennie 1970, s'interroger sur la place des femmes au sein des médias commençait à revêtir une dimension plus vaste : il n'était plus simplement question d'offrir des conditions de travail et des chances égales, mais bien de remédier aux problèmes de distorsions dans les représentations. On a compris que la faible proportion de femmes responsables des contenus influençait grandement leur traitement. En

conséquence, il fallait trouver une solution à la sous-représentation chronique des femmes afin de favoriser une plus grande diversité de regards sur le monde.

Pour leur part, s'intéressant précisément aux réalisatrices de télévision au milieu des années 1990, les conclusions des chercheuses de l'Université Laval étaient pessimistes : « D'un point de vue professionnel, elles accèdent à la réalisation par un cheminement plus long, travaillent un plus grand nombre d'heures, ont moins souvent un statut d'emploi permanent et sont, en majorité, engagées dans le secteur de l'information où la technique et l'image sont peu valorisées². » Même si elles étaient arrivées en masse dans la profession grâce aux mesures d'équité, les résultats étaient mitigés : les femmes se sont visiblement taillé une place *en parallèle*, dans des secteurs moins valorisés. Les chercheuses semblaient à l'époque préoccupées par le transfert progressif de la production vers l'entreprise privée qui, selon elles, pouvait s'avérer risqué pour les femmes. La suite de l'histoire leur donnera raison.

² Lebel/Lavallée, p. 73.

4.2 BILAN DES TABLES RONDES

LE RAPPORT À LA TECHNIQUE : UN MYTHE DÉPASSÉ MAIS DES PRÉJUGÉS TENACES

De façon générale, les réalisatrices rencontrées dans le cadre de notre étude ne se reconnaissent plus dans l'idée voulant que la technologie soit une prérogative masculine. Certaines réalisatrices ont toutefois souligné qu'elles ressentent encore le préjugé faisant l'amalgame entre femmes et incompetence technique. Ce n'est donc plus la technique comme telle qui pose problème, mais plutôt les attitudes et commentaires sceptiques envers elles, voire désobligeants, qui finissent par nuire à la relation de confiance sur le plateau, et les obligent à toujours se prouver. Elles ont cependant tenu à dire que les mentalités avaient évolué et que ces pratiques sexistes n'étaient plus monnaie courante sur les plateaux, bien que souvent en filigrane (provenant la plupart du temps des membres plus âgés des équipes techniques).

L'IMPACT DE LA SCOLARISATION : LA FORMATION NE GARANTIT PAS UNE PLACE EN RÉALISATION

Pour les femmes désirant embrasser la profession, les études postsecondaires ont certainement quelque chose à voir avec leur réussite. Mais à regarder les statistiques, on se rend compte que les solides performances scolaires des femmes ne semblent pas se refléter dans la représentativité au sein des associations professionnelles. Championnes à l'école, multipliant les formations et les diplômes pendant des années avant de se sentir « prêtes » à prendre la caméra, les femmes peuvent cependant être tout spécialement *vulnérabilisées* devant la difficile adéquation entre les réalités scolaire et professionnelle. C'est pour cette raison que la forte scolarisation des réalisatrices est certainement une bonne nouvelle pour la profession, mais peut être un obstacle indirect à son accès, et même un découragement. Par ailleurs, dans le nouveau baccalauréat en télévision de l'UQAM, où les femmes sont présentes à 60 %, des professeurs ont remarqué que les étudiantes ont tendance à volontairement assumer les rôles de gestion et de coordination, en laissant aux hommes la création. Il est donc important de travailler, en amont, à ce que les femmes s'orientent, dès les bancs d'école, vers la caméra.

L'ABSENCE DE MODÈLES FÉMININS : POUR GAGNER EN CONFIANCE, L'IMPORTANCE DES MODÈLES FORTS

Le problème de l'identification est l'un des aspects ayant le plus ressorti des études antérieures. L'interpellation est différente selon le sexe, et ce, tout spécialement dans un monde où la norme a longtemps été le *boys' club*. L'absence relative de modèles féminins rend plus ardues l'identification, l'acceptation et la reconnaissance des femmes

dans le métier. Et sans possibilité directe d'identification, le rapport au métier est nécessairement plus hasardeux. Si le nombre de réalisatrices augmente légèrement au fil du temps, celles rencontrées continuent de ressentir un désarroi certain devant le manque de modèles forts. Engagées dans des carrières parsemées d'embûches, où le seul fait d'être une femme est parfois un handicap, les réalisatrices aimeraient côtoyer davantage d'exemples de réussite, dans le but de gagner en confiance. En ce sens, il devient impérieux de valoriser et de faire connaître les modèles positifs, afin de sortir du cercle vicieux qui reproduit les déséquilibres et les distorsions de représentation.

LES ASSISTANTES À LA RÉALISATION : UN TREMPLIN AUTREFOIS, UN PIÈGE AUJOURD'HUI

Le tremplin le plus commun d'accession au métier de réalisatrice a longtemps été celui d'assistante à la réalisation. Mais aujourd'hui, si une femme veut réaliser, doit-elle d'abord devenir assistante? Approcher indirectement la profession a pu être pendant longtemps une voie effective, mais cela semble de moins en moins avéré. Les réalisatrices nous ont affirmé que devenir assistante peut représenter un piège pour une femme souhaitant y faire seulement ses premières armes. Si, jusqu'à tout récemment, le poste d'assistante à la réalisation constituait un passage obligé, il ne semble plus l'être aujourd'hui. Plus encore, les réalisatrices préfèrent maintenant se trouver d'autres portes d'entrée. Par ailleurs, les assistantes à la réalisation sont pratiquement en train de disparaître dans la foulée des transformations de la télévision et des compressions budgétaires.

LE MANQUE DE CONFIANCE : LES STRATÉGIES POUR SURVIVRE AU *BOYS' CLUB*

Au moment de nous exposer les principaux obstacles dans le cheminement vers la profession, l'immense majorité des 30 réalisatrices réunies en tables rondes ont évoqué le manque de confiance en elles. Pour plusieurs, c'est le nœud du problème. Et même en cumulant les compétences, les années d'expérience et la reconnaissance, le travail de confiance en soi est un labeur de chaque instant, à recommencer sans cesse. Ce sentiment généralisé, partagé par les jeunes et les moins jeunes réalisatrices, se manifeste par la nécessité de se sentir toujours prête, de réfléchir avant de foncer. Elles ont unanimement réprouvé la toujours très vivante culture du *boys' club* qui exacerbe leur manque endémique de confiance. Une culture qui impose selon elles une façon discutable de faire, d'être, de convaincre, de gérer, de se présenter aux autres et d'établir un leadership dans une équipe. Il est donc difficile pour les femmes de prendre leur place lorsqu'existe ce type de sous-culture historique. Elles en sont pleinement conscientes et le dénoncent, mais ne cherchent pas à transformer le milieu à leur image. Plutôt, ce sont les stratégies d'adaptation — de survie ! — qui mobilisent leurs commentaires.

LE PLAFOND DE VERRE : QUI SONT LES BOSS DE LA TÉLÉVISION?

Le plafond de verre, ou le manque de femmes dans les plus hauts postes à cause d'intangibles barrières, est une réalité encore bien vivante à la télévision. Malgré la présence accrue des femmes dans les postes hiérarchiques, stratégiques, de direction et d'organisation, ce nombre n'a pas encore atteint la parité. En dépit de conditions d'embauche favorables et de mesures d'équité, une étude britannique a démontré que les femmes étaient encore sous-représentées dans les postes décisionnels, et que sur les plateaux, elles demeuraient loin des caméras. On retrouve au Québec une iniquité structurelle semblable : à la suite de la grande réorganisation de la SRC et de CBC, début 1990, on a noté une baisse des effectifs féminins dans les postes décisionnels, ainsi qu'une quasi-absence de femmes dans les échelons supérieurs. Où sont donc les femmes? Selon Antcliff, orientées vers des métiers traditionnellement féminins tels qu'assistante de production, recherchiste, maquilleuse, habilleuse et secrétaire. Les réalisatrices n'ont pas manqué de dénoncer l'absence des femmes dans les postes clés, et l'omniprésence des « têtes blanches » qui ont le véritable pouvoir.

LA NÉCESSITÉ D'ÊTRE « DEUX FOIS MEILLEURE » : LES RÉALISATRICES N'ONT PAS DROIT À L'ERREUR

Les réalisatrices ont le sentiment qu'il faut se battre plus, travailler davantage, et être plus talentueuse pour avoir les mêmes chances que les hommes. Plus qu'une dimension exceptionnelle, être « deux fois meilleure » semble pratiquement devenu un prérequis chez les réalisatrices, voire une norme. Elles ont l'impression d'avoir moins droit à l'erreur; qu'elles doivent se montrer non seulement perfectionnistes, mais carrément sans faille, et que cette exigence n'est pas la même pour les hommes. En effet, plusieurs ont l'impression que les réalisateurs ressentent moins de pression et se responsabilisent moins par rapport à leurs ratés, alors qu'elles ne peuvent tout simplement pas se le permettre. Plusieurs des réalisatrices rencontrées admettent s'être démenées et défoncées pour faire leur place, et ce, d'une manière qui ne s'appliquerait pas aux réalisateurs. Paradoxalement, cette exigence ressentie des réalisatrices peut être considérée comme un acquis, une caractéristique de la qualité de leur travail et une raison de plus de leur donner des contrats. Pour d'autres, il a fallu trouver des solutions pour abandonner le zèle à tout prix, pour devenir « un peu gars » et apprendre à tourner les coins ronds.

LE MANQUE DE RECONNAISSANCE : PERPÉTUEL RETOUR À LA CASE DÉPART

Nous avons constaté, lors des tables rondes, la récurrence du problème de la reconnaissance et de son important impact sur le cheminement de carrière. Si les réalisateurs de télévision ne sont généralement pas aussi reconnus que ceux du cinéma, les réalisatrices de télévision subissent quant à elles une double non-reconnaissance. Très exigeant et peu

valorisé, le métier demande une maîtrise technique, une santé de fer ainsi qu'une force de création et de caractère sans failles. S'ajoute à ceci le manque de reconnaissance de l'expérience acquise à travers les années, qui fait vaciller leur volonté de poursuite. Car de projet en projet et de producteur en producteur, le perpétuel recommencement est épuisant. Et paradoxalement, la précieuse expérience accumulée au fil des ans et témoignant de leur savoir, de leur créativité, de leur leadership et de leurs compétences acquises, semble se retourner contre les réalisatrices plus âgées qui risquent le statut de *has been*.

LA COURSE AUX CONTRATS : L'INSÉCURISANTE DYNAMIQUE DE L'AUTOPROMOTION

À l'instar des professions où les pigistes et contractuels sont légion, la question de la recherche de contrats en réalisation s'avère décisive. Dans un contexte de risques et d'incertitude économique, on embauche des « valeurs sûres », exacerbant les stéréotypes. Le biais *promasculin* de l'industrie génère un modèle qui désavantage continuellement les femmes dans la recherche de contrats, mais aussi de façon plus générale dans leur profession. Contrairement au cinéma où les réalisatrices sont porteuses de leur projet et où une large part de leur travail consiste à trouver du financement, les réalisatrices de télévision, elles, travaillent d'arrache-pied dans une constante dynamique d'autopromotion et de vente devant des producteurs/diffuseurs. Attendre les offres peut être incroyablement insécurisant. Les appels se font parfois attendre longuement, et lorsque le téléphone sonne enfin, cela ne correspond pas toujours aux expériences et aux compétences cumulées. Mais devant la grande précarité liée à la pige, les réalisatrices sont parfois poussées à prendre « le contrat qui passe ». Dans un secteur aussi compétitif, où il y a autant de réalisateurs et de réalisatrices, ne pas pouvoir compter sur la loyauté d'un milieu de travail, c'est être soumis à la loi de la jungle. Pour tenter d'y remédier, les réalisatrices adoptent des tactiques de réseautage, de *P.R.* et d'autopromotion. Or ces stratégies ne sont pas toujours employées avec aisance, car il faut savoir *se vendre*. Il est parfois si difficile de dénicher des contrats et de les négocier convenablement que certaines réalisatrices commencent à se faire représenter par des agents. Enfin, l'option de s'autoproduire est tellement à contresens des logiques de l'industrie, qu'elle marginalise souvent les réalisatrices des dynamiques de relations publiques et des cercles de réseautage.

LA NÉGOCIATION DU SALAIRE : DES STRATÉGIES POUR VAINCRE L'ANGOISSE

En plus du problème toujours patent d'iniquité salariale à la télévision, il faut ajouter les réalités angoissantes du travail à la pige, c'est-à-dire la négociation du cachet que l'on doit renouveler à chaque contrat. Dans cette dynamique ayant pour objet pouvoir et argent, les réalisatrices ressentent qu'elles sont d'emblée désavantagées, et souvent flouées. Lors des tables rondes, elles en ont profité pour raconter quelques expériences

malheureuses, voire dramatiques. Plusieurs réalisatrices ont vécu des situations où elles savaient pertinemment qu'on leur offrait moins ou qu'on les avait moins payées qu'un homme pour le même travail; d'autres ont été témoins d'une attitude ouvertement sexiste et de commentaires inappropriés. La négociation du salaire se pose donc comme un moment charnière et fortement anxiogène pour la majorité d'entre elles. Et puisque les gens de cette profession se côtoient très peu, le partage d'information au sujet des salaires négociés est minime et n'aide donc pas les réalisatrices à avoir l'assurance d'être payées en toute équité. Les participantes ont surtout orienté les échanges vers les stratégies et méthodes mises en œuvre afin d'y *survivre*. Il faut montrer une assurance sans failles lorsque le moment de la négociation arrive, et surtout, tenter d'avoir le haut du pavé dans le rapport de force. Pour d'autres, persuadées que les hommes performant mieux qu'elles dans la négociation, il faut chercher à les imiter. Et finalement, certaines ont carrément confié cette lourde tâche à une tierce personne.

LA RELATION AVEC LES PRODUCTEURS ET LES PRODUCTRICES : ALLIÉS OU ADVERSAIRES ?

La relation avec les producteurs et les productrices est complexe, et a subi d'importantes transformations au fil du temps. Si les réalisateurs, depuis les débuts de la télé en 1952, ont peu à peu perdu du pouvoir au profit des producteurs, ces derniers en ont perdu à leur tour dans les 20 dernières années au profit des diffuseurs, devenus les véritables décideurs. En conséquence, avec le développement de l'industrie privée, les producteurs sont devenus des médiateurs entre l'instance créative et l'instance de gestion, et penchent parfois plus du côté de l'instance de gestion. Or, pendant les tables rondes, la majorité des commentaires sur la relation avec la production ont plutôt fait état de la difficile relation avec les productrices. La présence de nombreuses femmes dans cette fonction ne semblerait pas aider les réalisatrices, voire contribuerait à leur nuire. Pourquoi les productrices ne pourraient-elles pas contribuer à l'avancement des femmes dans l'industrie, au lieu de se mouler à la culture des *boys*? Les réalisatrices nous expliquent que les productrices peuvent préférer engager des hommes pour plaire et rassurer leur client le diffuseur, ou même parce que certaines disent mieux s'entendre avec les hommes.

LES PETITS BUDGETS : L'INÉVITABLE LOT DES RÉALISATRICES?

Maintenant que la télévision est plus que jamais téléguidée par les intérêts marchands et la logique de rentabilité, les budgets, de plus en plus fragmentés, rétrécissent comme peau de chagrin. D'emblée, les réalisatrices confirment le contexte généralisé de diminution des budgets qui affecte tout le monde et tous les créneaux. Mais cela affecte particulièrement leur situation. Comme il a été observé dans le portrait statistique, si elles sont passablement absentes des catégories à gros budgets comme les séries dramatiques et les variétés, elles sont très présentes là où il faut se battre *pour chaque cent*. Cette

tendance caractérise d'ailleurs le milieu de la télévision, ici comme ailleurs. Elles ont ainsi profité des tables rondes pour exprimer leur sentiment d'exaspération face à ces budgets minuscules qui nuisent à leurs conditions de travail et rétrécissent leur marge de manœuvre. Par ailleurs, certaines ont dénoncé le pourcentage parfois démesuré que les producteurs s'attribuent sur les budgets de production, ce qui pénalise l'équipe en entier et le produit final.

LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES : DE NOUVEAUX ESPACES DE CRÉATION

L'accélération effrénée des changements technologiques dans les domaines de la production, de la captation et de la diffusion n'est pas sans créer d'impacts. Lebel et Lavallée concluaient en 1995 que l'accélération des changements technologiques ne nuisait pas spécifiquement aux réalisatrices, mais étant plus récentes dans la profession, elles étaient plus vulnérables que les hommes au changement. Pour y remédier, elles ont dû se développer de solides aptitudes adaptatives. À ce sujet, les réalisatrices ont soulevé le rôle qu'ont joué les changements technologiques dans l'accès des femmes à la réalisation, tout en évoquant positivement les nouveaux espaces de création et de financement qui se profilent autour de la *web-télé*, notamment. En d'autres termes, ces transformations ne semblent pas être un obstacle direct et majeur pour les femmes. Mais soulignons que ces transformations ont entraîné des changements radicaux dans la gestion de la production télévisuelle, ce qui ultimement a des conséquences sur la pratique des réalisatrices.

LES DIFFICULTÉS SUR LE PLATEAU : JOUER À LA MÈRE OU AU TYRAN?

Un des grands défis pour les réalisatrices est d'arriver à incarner l'autorité au sein d'une équipe technique en majorité composée d'hommes. En table ronde, certaines participantes ont avoué avoir rencontré quelques résistances sur le plateau. Ainsi certains producteurs doutent de l'autorité des femmes, tout comme le font encore certaines équipes techniques. Il est assez habituel pour les réalisatrices de devoir faire leurs preuves dans les premiers jours de tournage, plus spécialement lorsque les équipes n'ont pas été choisies par elles. Confrontées aux stéréotypes sexistes, les réalisatrices risquent d'être mieux accueillies et perçues si elles adoptent une attitude maternelle, séductrice et bienveillante, que si elles sont agressives, entêtées et déterminées. Elles ont donc une marge de manœuvre bien mince, où leur leadership ne doit être ni trop fragile, ni trop assuré. Elles remarquent pourtant une attitude différente chez les équipes plus jeunes par rapport à la génération précédente, et entre les compagnies privées et les diffuseurs publics. Les femmes ne veulent généralement pas adopter une position tyrannique sur un plateau : elles préfèrent mettre en valeur les habiletés des membres de l'équipe, une approche qui est revenue souvent dans les tables rondes.

LA CHARGE DE TRAVAIL DÉMESURÉE : UN MÉTIER SANS COMPROMIS

Dans l'industrie, la charge de travail démesurée est la norme. Ce qui n'est pas sans avoir d'impact sur la carrière des femmes. Travailler de longues heures est évidemment valorisé et incontournable dans cette profession, et vouloir réduire cette charge pour des questions personnelles ou familiales peut être mal perçu. La cadence ultra-accélérée et le chevauchement des contrats demandent une énergie et une volonté exceptionnelles, et semblent incontournables dans le métier. Une charge de travail qui n'a absolument rien à voir avec la cadence moins soutenue du monde du cinéma. Les participantes étaient toutes d'avis qu'il est absolument normal dans le métier « d'avoir trois ou quatre contrats en même temps », et d'apprendre à les faire coexister. D'autant plus qu'avec les changements dans les genres télévisuels et dans la programmation, la gestion du temps est devenue encore plus périlleuse. Par ailleurs, les périodes de financement des émissions arrivant toujours au même moment, cela crée des périodes extrêmement chargées et d'autres, plutôt inoccupées.

L'ARTICULATION TRAVAIL-FAMILLE : LA CARRIÈRE OU LES ENFANTS?

Composer avec des responsabilités domestiques et familiales peut certainement être un frein pour les femmes — et les hommes — souhaitant mener une carrière dans cette industrie. Si, avoir des enfants peut signifier avoir des « besoins » pour certains producteurs ou diffuseurs au pouvoir discrétionnaire, les femmes de l'industrie seront nécessairement pénalisées en premier. Les conditions de travail et les occasions d'emploi rendent très difficile la possibilité de combiner une carrière en télévision et une famille, ce qui représente une forme indirecte de discrimination. À la délicate question, « la carrière ou les enfants? », les participantes aux tables rondes en avaient gros sur le cœur. Certaines nous ont confié que « ne pas être mère » avait été une condition *sine qua non* pour progresser dans le métier, nous avouant même ne pas comprendre comment faisaient certaines collègues mères. D'autres ont admis que leur(s) maternité(s) leur avait fait prendre quelques années de « retard professionnel ». Dans un deuxième temps, les participantes ont détaillé certaines stratégies mises en œuvre et l'investissement de temps que cela implique. Négocier des heures normales de travail afin de mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale peut être envisageable en télévision, mais étant donné le contexte précarisé, c'est une tâche à répéter sans cesse, à chaque contrat, avec chaque employeur. Ce sont les quelques réalisatrices au statut d'emploi permanent qui ont pu bénéficier des meilleures conditions, c'est-à-dire un long congé de maternité, des avantages sociaux et une garantie de retour au travail; tandis que la majorité des réalisatrices pigistes ont dû se débrouiller autrement. Elles ont mentionné entre autres l'exigence de terminer la journée de travail à heure fixe, l'interdiction de ramener du travail à la maison, le fait de ne pas travailler à longueur d'année, ainsi que la possibilité du télétravail pendant le congé de maternité.

LES TRANSFORMATIONS DE L'INDUSTRIE DE LA TÉLÉVISION ET L'IMPACT SUR LES RÉALISATRICES

On a assisté en Occident, au cours des trois dernières décennies, à la profonde transformation des modes de production télévisuelle et des structures de l'industrie. Les rapports de force, à la fois économique et politique, ont transformé le paysage de la production, de la réglementation, du financement, de la propriété, des parts de marché, de la distribution ainsi que de l'écoute. Les changements technologiques ont permis entre autres une multiplication des chaînes, et pour stimuler la concurrence, les gouvernements successifs ont assoupli de façon généralisée les réglementations. Dorénavant, les structures, les pratiques et les contrats de travail dans l'industrie n'ont plus rien à voir avec ceux d'autrefois. La compétition accrue a instauré un marché de plus en plus incertain et risqué, tout en exerçant une pression à la baisse sur les coûts de production. Dans ce contexte, les télédiffuseurs se voient incités à réduire le nombre d'employés permanents et à multiplier le recours à la pige et aux contrats. Pendant que la logique marchande devenait la norme, les artisans de la télévision ont dû apprendre à composer avec un constant souci d'innovation, une augmentation de la productivité et des critères de performance, et paradoxalement, avec une considérable diminution des budgets et des délais de production.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL : DÉGRADATION ET PRÉCARISATION

À l'heure actuelle, que ce soient à cause des développements technologiques ou des compressions budgétaires, les productions sont condensées à l'extrême, rendant le temps de plus en plus élastique. Être pigiste dans un pareil contexte n'est pas de tout repos (c'est environ 90 % de la profession qui se retrouve à la pige, alors que 10 % aurait un statut permanent). Des dizaines de boîtes de production en féroce compétition, des diffuseurs exigeants, des contrats de plus en plus rares, et un nombre sans cesse croissant de réalisateurs et de réalisatrices; bref, vivre de la pige peut générer beaucoup d'angoisse et d'isolement. Changer d'employeur constamment peut être stimulant pour certaines, mais cela peut créer des désavantages au plan de la reconnaissance des acquis. La pige fait aussi en sorte de dénaturer le travail en le réorganisant et le fragmentant en de multiples tâches individuelles, laissant une multitude de travailleuses et de travailleurs isolés les uns des autres. La précarisation des conditions de travail est si problématique que certaines considèrent sérieusement la possibilité de changer de métier, ou de le combiner avec un autre.

LA CRÉATION, LE CONTENU ET LE CONTRÔLE : LE POUVOIR, JE CONNAIS PAS

Aujourd'hui, même si la profession est mieux protégée et définie, des chercheurs ont remarqué que les réalisateurs et les réalisatrices se retrouvent dans une position de totale

dépendance envers des producteurs et des diffuseurs, n'occupant plus une position de pouvoir dans la télévision. Les diffuseurs profitent de leur pouvoir décisionnel démesuré pour tirer les ficelles, alors que les réalisateurs et les réalisatrices arrivent à la toute fin de la chaîne et n'ont pratiquement plus aucun pouvoir sur le contenu et la création. Ainsi, la raison d'être fondamentale de la réalisation disparaît progressivement. Plusieurs réalisatrices ont dénoncé le pouvoir des gestionnaires en rappelant du même coup la raison d'être du métier, une raison d'être qui vacille lorsqu'il faut livrer une marchandise répondant au diktat des cotes d'écoute. Les réalisatrices veulent pourtant continuer d'être fières de leur métier, se définissant même comme les gardiennes d'une télévision plus humaine, sociale et réflexive. Enfin, elles croient qu'il leur reste maintenant à investir les véritables espaces de création et de pouvoir.

LE CANTONNEMENT OU L'EXCLUSION DE CERTAINS GENRES : PORTES FERMÉES À DOUBLE TOUR

Devant de hauts niveaux d'ambiguïté et de risque, les décideurs de l'industrie culturelle de la télévision comptent, en général, sur des genres bien établis pour minimiser l'incertitude lors de la production. Les stéréotypes culturels sont imbriqués dans chaque « produit » et stratégie marketing de cette industrie, devenant ainsi la règle lorsqu'il est question de faire des choix à propos des créateurs. Les genres télévisuels se durcissent, inévitablement les femmes risquent de vivre une ségrégation et un cantonnement accrus. Employer une femme qui tente d'aller à l'encontre des stéréotypes ou désirent sortir des créneaux typiquement féminins peut être perçu comme financièrement très risqué pour les dirigeants des réseaux et les producteurs. Réunies en table ronde, les réalisatrices ont été unanimes sur le problème du cantonnement dans certains créneaux télévisuels, dénonçant l'existence des « niches de femmes ». Ce problème nous apparaît comme étant double. D'une part, les réalisatrices évoluent dans un milieu moins prestigieux et valorisé, aux cotes d'écoute et aux budgets moindres, ce qui ne contribue pas à les rendre visibles auprès des producteurs, des diffuseurs et du public. D'autre part, ces niches typiques semblent offrir des conditions de travail beaucoup plus difficiles.

Si les femmes se retrouvent cantonnées dans certains créneaux, c'est qu'il existe des chasses gardées, dont celle du multicam, à laquelle ont accédé seulement quelques femmes, à ce jour. Par ailleurs, les quelques rares réalisatrices qui y parviennent sont cantonnées dans les émissions de type quiz ou magazine, alors que les concerts et les grands galas sont résolument hors d'atteinte. Également, beaucoup de femmes caressent le rêve de faire de la série lourde. Mais ce secteur opère en petit réseau de connaissances et les possibilités d'y entrer sont rares. Plusieurs nous ont avoué ne pas trouver la porte d'entrée malgré des dizaines d'années d'expérience, les conseils d'un agent et beaucoup de volonté. La chasse gardée que constitue la fiction est si profondément ancrée dans l'industrie que les réalisatrices parviennent difficilement à s'y représenter. Et en publicité,

de très rares réalisatrices y sont arrivées car l'accès est pratiquement inexistant. Elles se trouvent alors confrontées à plusieurs difficultés : incarner *la fille de l'agence*, être affectée aux publicités gouvernementales ou de produits nettoyants, ou encore être mésestimée lorsque trop compétitive. Les femmes ne sont pas encore les bienvenues dans le cercle payant et prestigieux de la publicité. Bref, dans le secteur du multimed, de la fiction et de la publicité, en plus d'une perpétuelle confiance à rebâtir et d'une lutte au quotidien, une réalisatrice doit s'attendre à une progression de carrière bien différente.

4.3 FAITS SAILLANTS

4.3.1 PORTRAIT STATISTIQUE

LES FEMMES SONT TRÈS PRÉSENTES ET PERFORMANTES AU SEIN DES INSTITUTIONS ACADÉMIQUES QUI DISPENSENT DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES EN TÉLÉVISION, QUE CE SOIT L'UQAM, L'INIS OU LE CÉGEP DE JONQUIÈRE.

- De 2007 à 2011, les femmes ont représenté en moyenne 60 % de l'effectif étudiant du nouveau baccalauréat en télévision de l'UQAM, malgré l'exigence de présenter une production médiatique à l'admission.
- De 2001 à 2011, la situation est enviable au sein du programme Télévision de l'INIS : les femmes représentent 50 % des candidats et 50 % des étudiants admis. Dans le programme Documentaire, une majorité de femmes déposent leur candidature (62 %) et elles sont admises dans une proportion de 48 %.
- De 2003 à 2012, au Cégep de Jonquière en ATM – option télévision, les femmes représentent 49 % des candidats et elles sont acceptées à 53 %. De plus, au terme de la formation, elles constituent 60 % des étudiants diplômés.

LES FEMMES RÉALISATRICES DE TÉLÉVISION REPRÉSENTENT ENVIRON UN TIERS DES MEMBRES À L'ARRQ, ET CE POURCENTAGE STAGNE DEPUIS 10 ANS. À TÉLÉ-QUÉBEC, LEUR REPRÉSENTATIVITÉ A AUGMENTÉ DE PRÈS DE 20 % DANS LES 15 DERNIÈRES ANNÉES.

- En 2010, l'ARRQ comptait 643 membres, desquels 312 avaient déclaré des revenus en télévision (49 %) ; dont 215 réalisateurs et 97 réalisatrices.
- De 2002 à 2010, selon les données de l'ARRQ, les femmes ont représenté en moyenne 30 % de l'ensemble des membres de la profession œuvrant en télévision.
- À Télé-Québec, de 1994 à 2009, les femmes ont représenté en moyenne 35 % des personnes embauchées à la réalisation, pigistes ou permanents. En 1994, elles représentaient 23 %, et en 2009, 41 %.

SUR LE PLAN DES SUBVENTIONS FÉDÉRALES, LES RÉALISATRICES FONT PIÈTRE FIGURE, TEL QUE L'AVAIT DÉMONTRÉ L'ÉTUDE DESCARRIES-GARNEAU EN 2008. ELLES RÉALISENT LE QUART DES PROJETS FINANCÉS, MAIS NE BÉNÉFICIENT QUE DU DIXIÈME DE L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE. LES INIQUITÉS SONT D'AILLEURS TRÈS MARQUÉES DANS LE SECTEUR DES VARIÉTÉS ET DE LA DRAMATIQUE.

- De 2002 à 2007, en plus de n'avoir réalisé en moyenne que 27 % de l'ensemble des productions financées par le FCT, les femmes se voient attribuer des budgets à la hauteur de 10 % de l'enveloppe. En jeunesse et en documentaire, elles ont proportionnellement près de deux fois moins d'argent que les réalisateurs. En dramatique, trois fois moins, et dans le domaine « variétés et arts de la scène », quatre fois moins.
- Selon les données du FCT de 2002 à 2007, les réalisatrices sont pratiquement absentes du secteur des variétés (elles réalisent 8 % des productions). Aussi, le nombre d'émissions réalisées par les femmes et appuyées par le FCT suit une pente régressive : de 36 % en 2003 à 23 % en 2007.

L'ANALYSE DES GRILLES HORAIRES AUTOMNE 2010/HIVER 2011 DE RADIO-CANADA, DE TVA ET DE TÉLÉ-QUÉBEC NOUS A DONNÉ UN PORTRAIT TOUT À FAIT PRÉOCCUPANT POUR LES RÉALISATRICES.

- Sur l'ensemble des émissions à l'antenne de Radio-Canada en 2010-2011, une seule est réalisée par une femme sans l'aide d'un collègue masculin : *Tout le monde en parle*, de Manon Brisebois. En conséquence, 98 % du contenu radiocanadien de 2010-2011 a été réalisé à l'aide d'au moins un réalisateur masculin.
- À TVA, principal télédiffuseur généraliste francophone, la norme en matière de réalisation est forcément masculine : 66 % de toutes les émissions sont réalisées par des hommes seulement.
- À TVA, près de 80 % des émissions de variétés sont de réalisation masculine, tandis qu'à Radio-Canada, ce sont 69 %.
- À Télé-Québec, la programmation apparaît plus équitable. Une émission sur quatre est réalisée par une ou des femmes seules, ce qui est 12 fois plus qu'au sein de Radio-Canada.
- À Radio-Canada et à Télé-Québec, on ne retrouve aucune femme seule aux commandes d'une dramatique. Quelques autres chasses gardées : aucune émission d'information n'est réalisée par une femme seule (TVA et Radio-Canada) ni aucun magazine ou émission d'affaires publiques (Radio-Canada).

LORSQU'ON S'INTÉRESSE AU SEXE DES PERSONNES QUI RÉALISENT LES ÉMISSIONS AUX PLUS FORTES COTES D'ÉCOUTE, SELON LE FONDS DES MÉDIAS DU CANADA, LE CONSTAT EST CRITIQUE.

- La compilation des 48 émissions les plus écoutées de 2007 à 2010, selon le palmarès du FMC, est sans équivoque : la grande majorité du temps, c'est un homme qui est à la barre de l'émission (81 %). La réalisation mixte est peu fréquente (19 %) en moyenne, alors que la réalisation strictement féminine est inexistante (0 %).

LORS DU GALA DES PRIX GÉMEUX 2009-2010, ON NE RETROUVE AUCUNE RÉALISATRICE MISE EN NOMINATION DANS LA CATÉGORIE « MEILLEURE RÉALISATION D'UNE SÉRIE DRAMATIQUE ». 90 % DES PERSONNES SÉLECTIONNÉES DANS LA CATÉGORIE « MEILLEUR MAGAZINE » SONT DES FEMMES QUI REPRÉSENTENT AUSSI 80 % DANS LA CATÉGORIE « RÉALISATION D'ÉMISSIONS D'AFFAIRES PUBLIQUES / SÉRIE DOCUMENTAIRE. »

4.3.2 PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

- **GROUPES D'ÂGE** : il y a près de deux fois plus de réalisateurs de 50 ans et plus que de réalisatrices du même âge (30 % vs 17 %).
- **SCOLARITÉ** : Les femmes demeurent en tête de peloton et creusent légèrement l'écart avec leurs collègues masculins. En 2011, ce sont maintenant 80 % des réalisatrices qui ont un diplôme universitaire (65 % un baccalauréat et 15 % une maîtrise) comparativement à 65 % des réalisateurs (60 % un baccalauréat et 5 % une maîtrise).
- **ÉTAT CIVIL** : En 1995, 14 % des réalisatrices étaient célibataires. Aujourd'hui, ce taux a réellement explosé : elles constituent maintenant 44 % de l'échantillon des répondantes.
- **SITUATION FAMILIALE** : Aujourd'hui, la situation majoritaire pour les réalisateurs est d'avoir deux enfants (43 %), alors que pour les réalisatrices, c'est de ne pas en avoir (42 %). En 1995, les chercheuses concluent que la profession rend très difficile la maternité. Seulement 43 % des réalisatrices interrogées avaient des enfants vs 77 % des réalisateurs. Aujourd'hui, l'écart entre les hommes et les

femmes est moins radical : 58 % des réalisatrices ont des enfants vs 70 % des réalisateurs (un écart de 12 % seulement).

- **SITUATION D'EMPLOI** : En 1995, la majorité des réalisatrices étaient pigistes ou contractuelles (64 %). Aujourd'hui, les chiffres viennent confirmer la précarisation du milieu qui s'est opérée depuis les années 1990 : 86 % des hommes sont maintenant pigistes ou contractuels (une hausse de 36 %), tandis que c'est le cas pour 85 % des femmes (une hausse de 21 %). En 1993, les réalisateurs étaient plus nombreux à bénéficier de la permanence que les réalisatrices (50 % vs 36 %). Aujourd'hui, la permanence est une situation extrêmement rare pour les deux sexes (8 % des hommes et 11 % des femmes).
- **SITUATION D'EMPLOI À TÉLÉ-QUÉBEC** : Les réalisatrices forment désormais 38 % des personnes embauchées, vs 23 % en 1994. Or, un réalisateur travaille davantage qu'une réalisatrice, en moyenne 5 semaines de plus par année.
- **EMPLOYEURS** : À l'instar de la disparition de la permanence, les diffuseurs ne sont désormais plus l'employeur principal des réalisatrices et des réalisateurs. La proportion des hommes est passée de 72 % à 11 %, alors que celle des femmes, de 91 % à 14 %, pour une diminution remarquable de 77 %.
- **REVENUS** : Deux fois plus de réalisateurs (31 %) que de réalisatrices (16 %) gagnent 80 000 \$ et plus. Dans la catégorie des 100 000 \$ et plus, la courbe des réalisateurs s'est toujours maintenue entre 20 % et 30 % depuis 2002. Alors que pour les réalisatrices, ce n'est qu'en 2008 que la courbe passe le cap des 10 %. En moyenne, à travers les années, près d'un réalisateur sur quatre a gagné 100 000 \$ et plus, vs près d'une réalisatrice sur 10 seulement. Aussi, les hommes haut salariés sont en général plus vieux que les femmes de même condition, ils ont 30 % plus souvent des enfants, travaillent surtout dans le secteur des variétés, alors que les femmes haut salariées se retrouvent dans le secteur magazine.
- **GENRES TÉLÉVISUELS** : Trois fois plus d'hommes se retrouvent aujourd'hui dans le secteur des variétés (37 % vs 12 %), et deux fois plus dans celui des dramatiques (19 % vs 9 %). Dans ces deux secteurs réunis, la proportion de femmes n'a pas beaucoup augmenté avec les années (de 16 % en 1995 à 21 % en 2011). Cinq fois plus de réalisateurs travaillent en publicité. Le pourcentage de réalisatrices dans ce secteur extrêmement lucratif n'a pas bougé depuis près de 20 ans : il stagne à 2 %. Ce qui revient à dire qu'elles en sont absentes. Finalement, les

deux secteurs de prédilection pour les femmes et les hommes sont toujours les deux mêmes : magazine et documentaire.

- **RÉALISATION COMPLÈTE OU PARTIELLE** : En moyenne, les réalisateurs ont affirmé avoir réalisé de manière complète ou en coordination 72 % de toutes leurs productions en carrière, tandis que du côté des réalisatrices, il s'agit plutôt de 57 %.
- **RÉALISATION EN MULTICAM** : En moyenne, chaque réalisateur a participé à 4,5 productions en multicaméra, alors que pour les réalisatrices, il est question de 1,6 production. 46 % des réalisateurs n'ont aucune production multicaméra à leur actif, alors que c'est le cas de 63 % des réalisatrices.
- **SATISFACTION À L'ENDROIT DU MÉTIER** : Le niveau de satisfaction est très élevé des deux côtés : 96 % des réalisateurs et 85 % des réalisatrices ont un niveau de satisfaction de 7, 8, 9 ou 10. Or, les réalisatrices donnent plus souvent une note inférieure à 7 sur 10 (16 % vs 6 %).
- **ACCÈS À LA PROFESSION** : En 1995, près de 70 % des réalisatrices avaient débuté dans le milieu comme assistante. Aujourd'hui, elles l'ont fait dans une proportion de 52 %. En 2011, 58 % des hommes étaient passés par des métiers techniques avant d'être réalisateurs (le double de 1995). C'est le cas pour seulement 6 % des femmes.





RECOMMANDATIONS

ISSUES DES TABLES RONDES



« Moi je trouve ça le fun, c'est la première fois que je vis ça, une table ronde... Personnellement, j'aimerais ça des fois rencontrer d'autres réalisatrices pour parler métier. » [Réal 30]

« Vraiment, si je savais qu'il y a 50 % du budget qui est réservé à nous autres les girls, je suis sûre que j'écirais. » [Réal 14]

POUR LES DIFFUSEURS

- Fournir des stages de perfectionnement en multi caméras et en dramatique pour permettre aux femmes d'accéder plus facilement à ces types de réalisation.
- S'assurer d'une représentation équitable lors des appels d'offre, particulièrement en ce qui concerne les productions multi caméras ou les séries dramatiques.
- À l'occasion du 8 mars, présenter une programmation exclusivement réalisée par les femmes, à l'image de la campagne britannique du *Women's Broadcasting Committee* en 1992.

POUR LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX ET MINISTÈRES CONCERNÉS

- S'assurer de l'établissement ou du renforcement des stratégies et politiques d'équité (SODEC, MCCC, CRTC).
- Proposer des objectifs chiffrés aux diffuseurs et producteurs en vue d'accroître la participation des réalisatrices dans les projets financés.

POUR LES ASSOCIATIONS ET SYNDICATS

Recommandations globales

- Endosser l'objectif d'équité et mettre en place une stratégie de double valorisation (femmes et télévision) au sein des associations et syndicats (activités, représentation, etc).
- Sensibiliser les divers paliers décisionnels de la télédiffusion (diffuseurs, producteurs et bailleurs de fonds) à la question de l'iniquité à la télévision.

Recommandations spécifiques (organisationnelles, communication, activités et action)

- Assurer la pérennité d'un comité Équité permanent au sein des associations et syndicats (pouvant compter sur des ressources financières et matérielles).
- Inscrire dans la tâche d'un des membres du personnel des associations et syndicats des responsabilités de vigile et de suivi des recommandations de la recherche auprès des organismes subventionnaires, des diffuseurs et des producteurs.
- Promouvoir plus systématiquement l'accès et la circulation des données pertinentes à la négociation des contrats, tels que des barèmes de salaires selon l'expérience et les types de production.
- Mettre en place un système de mentorat pour les réalisatrices en privilégiant la participation de modèles féminins.
- Promouvoir la visibilité des réalisatrices d'expérience dans les programmes universitaires et les instituts de formation spécialisée. Organiser des conférences sur des aspects du métier à l'intention des étudiantes, par exemple.
- Offrir des formations sur la recherche et la négociation de contrats.
- Organiser des sessions d'échange d'informations sur le cantonnement dans certains créneaux, le plafond de verre et le manque de confiance.

- Rendre accessible, via le site Internet des associations et syndicats, les études existantes portant sur les réalisatrices à la télévision (celles d'Estelle Lebel, Marguerite Lavallée et Raymonde Audet entre autres).
- Compléter le répertoire des émissions réalisées par les femmes (Estelle Lebel, 1952 à 1992) et le rendre accessible via le site Internet des associations et syndicats.
- Souligner l'apport des réalisatrices dans le cadre des 60 ans de la télévision au Québec (1952-2012) par l'entremise d'un document commémoratif.

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Augmentation des tarifs « plancher » pour les créneaux magazine et documentaire, où se retrouve la majorité des réalisatrices.

RECOMMANDATIONS POUR LES RÉALISATRICES

- S'impliquer et s'investir dans le comité Équité de son association ou syndicat.
- S'assurer de bénéficier des données pertinentes lors de la négociation de contrats et des barèmes précis pour les salaires selon l'expérience et les types de production.



BIBLIOGRAPHIE

.....

MONOGRAPHIES

- BATTAGLIOLA, Françoise, 2008, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, Coll. « Repères », 121 p.
- BEAUCHAMP, Colette, 1987, *Le silence des médias. Les femmes, les hommes et l'information*, Montréal, éditions du Remue-ménage, 281 p.
- BROWN, Mary Ellen, 1990, *Television and Women's Culture. The Politics of the Popular*, Newbury Park (CA), Sage Publications, 256 p.
- BRUN Josette et Estelle Lebel, « Parole aux téléspectatrices, place au féminisme : la 1500^e émission de *Femme d'aujourd'hui* et les francophones du Québec et du Canada en 1973 ».
- BRUNSDON, Charlotte et Lynn Spigel, 2007, *Feminist Television Criticism: A Reader*, Oxford, Open University Press, 370 p.
- BYERLY, Carolyn M., et Karen Ross, 2006, *Women and media : a critical introduction*, Malden (MA), Blackwell, 293 p.
- CARRIÈRE, Louise (éd.), 1983, *Femmes et cinéma québécois*, Montréal, Boréal Express, 282 p.
- DENAULT, Jocelyne, 1996, *Dans l'ombre des projecteurs*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 245 p.
- GOODWIN, Pete, 1998, *Television under the Tories: Broadcasting Policy 1979-1997*, Londres, BFI Publishing, 186 p.
- LACROIX, Jean-Guy, 1992, *Septième art et discrimination : le cas des réalisatrices*, Montréal, VLB, 228 p.
- Lever, Yves, 1988, « Vers la maturité: les femmes derrière la caméra », dans *Histoire générale du cinéma*, Montréal, éditions du Boréal, p. 307-312.

MARTIN, Michèle et Serge Proulx, 1995, *Une télévision mise aux enchères. Programmations, programmes, publics*, Québec, Télé-université, Coll. « Communication et société », 298 p.

MÉAR, Annie, 1980, *Recherches québécoises sur la télévision*, Laval, Saint-Martin, 210 p.

Moeglin Pierre et Gaëtan Tremblay, 2005, *L'avenir de la télévision généraliste*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Communication et civilisation », 251 p.

Olivesi, Stéphane, 1998, *Histoire politique de la télévision*, Paris/Montréal, L'Harmattan, 320 p.

POINDEXTER, Paula, Sharon Meraz et Amy Schmitz Weiss (dir.), 2008, *Women, men, and news : divided and disconnected in the news media landscape*, New York, Routledge & Francis group, Coll. « LEA's communication series », 356 p.

RABOY, Marc et Geneviève Grimard, 2000, *Les médias québécois presse, radio, télévision, inforoute*, Montréal, G. Morin, 409 p.

TORONTO WOMEN IN FILM AND TELEVISION, 1991, « Nouvelle approche, L'avenir des femmes dans l'industrie du cinéma et de la télévision au Canada », University of Toronto Press, 192 p.

ZOONEN, Liesbet Van, 1994, *Feminist Media Studies*, Londres, Sage Publications, 173 p.

PÉRIODIQUES

ANTCLIFF, Valerie, 2005, « Broadcasting in the 1990s : competition, choice and inequality ? », dans *Media, Culture & Society*, Londres, Sage Publications, vol. 27(6), p. 841-859, mcs.sagepub.com.

BAEHR, Helen, 1981, *Women's Employment in British Television: Programming the Future?*, dans *Media, Culture & Society*, Londres, Academic Press, vol. 3, p. 125-134, mcs.sagepub.com.

- Beauchamp, Colette et Estelle Lebel, 1994, « Moitié moitié sur les écrans: de l'attribution des fonds public dans l'industrie audiovisuelle », *Recherches féministes*, vol. 7, no. 2, p. 95-113, erudit.org.
- BIELBY, Denise D., 2009, « Gender inequality in culture industries: Women and men writers in film and television », *Sociologie du travail*, no. 51, p. 237-252, sciencedirect.com.
- BIELBY, Denise D. et William T. Bielby, 1994, « All Hits Are Flukes: Institutional Decision-making and the Rhetoric of Network Prime-time program development », *American Journal of Sociology*, vol. 99, no. 5, p. 1287-1313, jstor.org.
- BIELBY, Denise D. et William T. Bielby, 1996, « Women and Men in Film: Gender Inequality among Writers in a Culture Industry », *Gender and Society*, vol. 10, no. 3, p. 248-270, jstor.org.
- CORSET, Pierre, Monique Sauvage, Joëlle Perillat et Philippe Mallein, 1993, « Sociologie d'un corps professionnel: les réalisateurs de télévision », *Réseaux*, vol. 11, no. 2, p. 27-38, persee.fr.
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie et Anne Devreux, 1992, « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique », *Recherches féministes*, vol. 5, no. 2, p. 7-30, erudit.org.
- DESMEULES, Marcelle, 1989, « Les stéréotypes sexuels et la politique de réglementation de la radiotélédiffusion canadienne », *Les cahiers de recherche du GREMF*, Groupe de recherche multidisciplinaire féministe, Université Laval, vol. 34, 67 p.
- KERGOAT, Danièle (dir.), 2002, « Travail des hommes/travail des femmes – Le mur invisible », *Cahiers du genre*, vol.1, no. 32, 206 p., cairn.info.
- LAUZEN, Martha M. et David M. Dozier, 2002, « Equal Time in Prime Time? Scheduling Favoritism and Gender on the Broadcast Networks », *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, vol. 46, no. 1, p.137-153, tandf.co.uk/journals/HBEM.
- LEBEL, Estelle, 1992a, « Jean-Guy Lacroix : Septième art et discrimination », *Recherches féministes*, vol. 5, no. 2, p. 198-201, erudit.org.

- LEBEL, Estelle et Marguerite Lavallée, 1996, « Création, maîtrise technique et gestion : les réalisatrices de télévision au Québec », *Recherches féministes*, vol. 9, no. 1, p. 57-80, erudit.org.
- LEBEL, Estelle, 1999, « L'emploi des femmes dans les médias : une histoire inachevée, Margaret Gallagher », *Recherches féministes*, vol. 11, no. 2, p. 202-204, erudit.org.
- LEBRUN, Josette et Estelle Lebel, 2009, « Parole aux téléspectatrices, place au féminisme : la 1500^e émission de *Femme d'aujourd'hui* et les francophones du Québec et du Canada en 1973 », *Le temps des médias*, no. 12, p. 78-89, cairn.info.
- MATTELART, Michèle, 2003, « Femmes et medias. Retour sur une problématique », *Réseaux*, no. 120, p. 23-51, cairn.info.
- SAINT-JEAN, Armande, 2000, « L'apport des femmes au renouvellement des pratiques professionnelles : le cas des journalistes », *Recherches féministes*, vol. 13, no. 2, p. 77- 93, erudit.org.
- THYNNE, Lizzie, 2000, « Women in Television in the Multi-Channel Age », *Feminist Review*, no. 64, p. 65-82, jstor.org.

ÉTUDES ET MÉMOIRES

- AUDET, Marielle, 2008, « La place des femmes dans l'octroi de l'aide financière des programmes d'aide en cinéma et en production télévisuelle », SODEC, 61 p.
- AUDET, Raymonde, 1995, *Les réalisatrices à la télévision francophone québécoise*, Québec, Cahiers de recherche du GREMF, Université Laval, cahier 66, 121 p.
- BEEEMAN, Jennifer, Thérèse Belley, Martine Cuerrier et Nathalie Goulet, 2005, « Les femmes et le marché de l'emploi : la situation professionnelle et économique des Québécoises », Comité Aiseur Femmes, 62 p.
- Centre d'études sur les médias (CEM) – Université Laval, 2011, « Portrait de la télévision au Québec » (mis à jour en novembre 2011), www.cem.ulaval.ca.

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES, 2010, Rapport de surveillance du CRTC sur les communications, 178 p.

DESCARRIES, Francine et Marie-Julie Garneau, 2008, « La place des réalisatrices dans le financement public du cinéma et de la télévision au Québec (2002-2007) », Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec et Institut de recherche en études féministes de l'UQAM.

DUBOIS, Judith, 1988, « Les femmes et l'information. Étude statistique de la place des femmes dans les médias québécois », *Communication/Information*, vol. 9, no. 2, Université laval, p.111-122.

GALLAGHER, Margaret, 1987, L'emploi et l'action positive pour les femmes dans les organisations de télévision des États membres de la CEE. Bruxelles, Luxembourg: Commission des Communautés européennes.

Gallagher, M. (1991) Men and Women in Broadcasting: Equality in the 90s? Geneva: European Broadcasting Union.

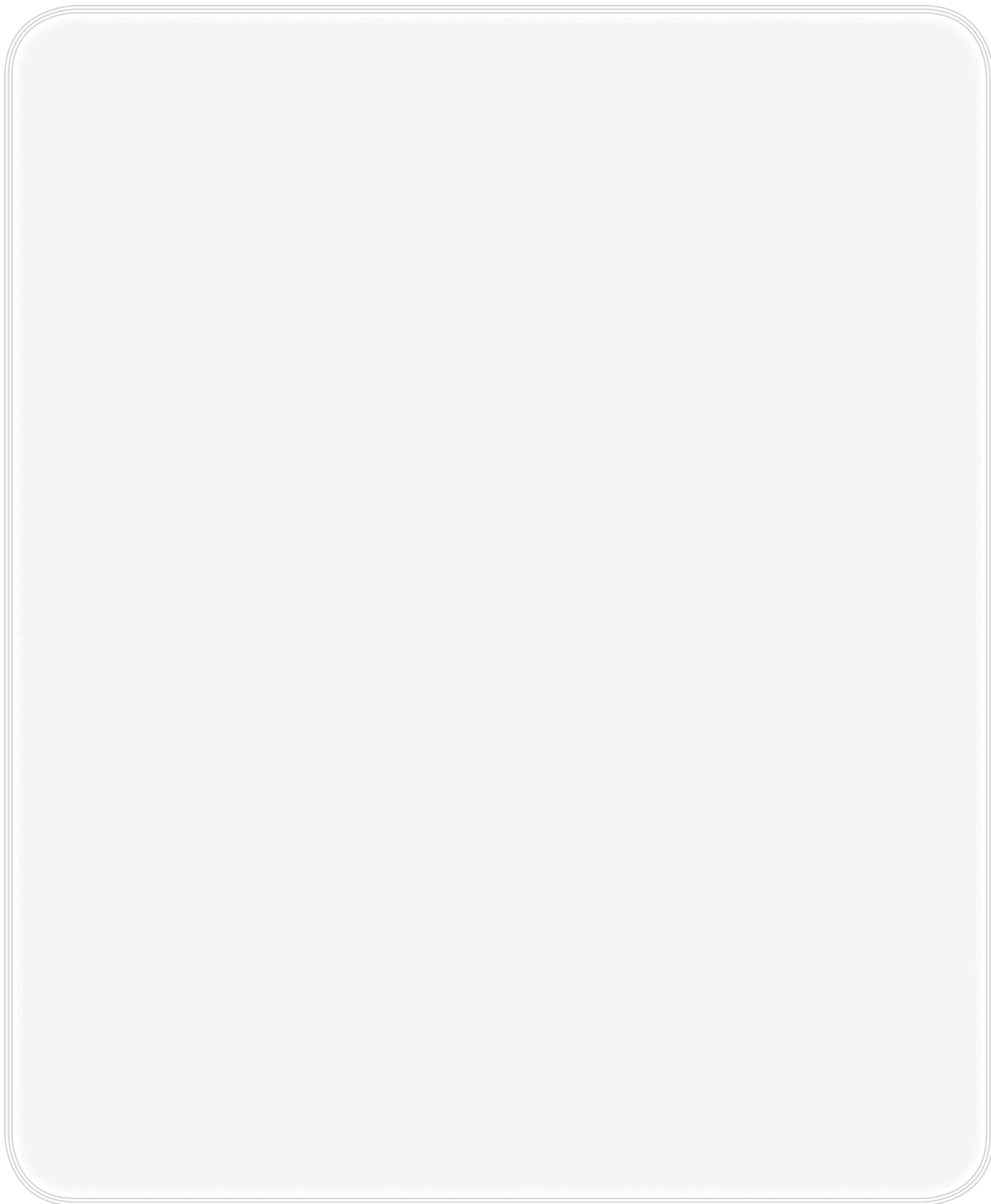
GARNEAU, Marie-Julie, 2010, « Hors champ : la marginalisation des femmes québécoises devant et derrière la caméra », *Les cahiers de l'IREF*, no. 21, Université du Québec à Montréal et Institut de recherches en études féministes, 110 p.

LEBEL, Estelle, 1992b, « Il faut toujours inventer : méthodologie de recherche sur les réalisatrices à la télévision francophone québécoise », communication, *Congrès de l'ACFAS*, Université de Rimouski.

LEBEL, Estelle, 1998, « Présence des réalisatrices à la télévision francophone québécoise : répertoire des émissions 1952-1992 », Montréal, Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec, 308 p.

LE GOFF, Jean-Pierre, Johanne Brunet, Charles Davis, Daniel Giroux et Florian Sauvageau, 2011, « La production télévisuelle canadienne indépendante : aides financières, diffusion et écoute », Centre d'études sur les médias, 97 p., www.cem.ulaval.ca.

PEAT, MARWICK, STEVENSON & KELLOGG, 1990, « Aperçu statistique des femmes dans l'industrie du cinéma et de la télévision au Canada », Toronto, Foundation for Toronto Women in Film and Video, 197 p., google books.



Achevé d'imprimé en novembre 2012 à Repro-UQAM.

Les polices de caractères utilisées sont Delicious, créée par Hermann Zapf en 1958, ainsi que Bebas Neue, créée par Jess Latham en 2006.

Les illustrations utilisées pour les pages 7-9-25-57-63-67-81 sont tirées du site d'archives libres de droits Archive.org.

