

QUI EST RESPONSABLE?

PROJET DE SERVICES DE GARDE ET
DE SOINS AUX FAMILLES

**OFFERTS À LA DEMANDE SUR LES PLATEAUX DE TOURNAGE
DE L'INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE ET TÉLÉVISUELLE CANADIENNE**

SUSAN BRINTON
POUR LA COALITION WIFT CANADA
OCTOBRE 2021



FEMMES DU CINÉMA
DE LA TÉLÉVISION
ET DES MÉDIAS NUMÉRIQUES

Ce rapport a été rendu possible grâce au financement du Fonds d'urgence pour soutenir les organismes chargés de la culture, du patrimoine et du sport du gouvernement du Canada, et est administré par le Fonds des médias du Canada. Le rapport est offert en français et en anglais dans le site Web de la **Coalition WIFT Canada** : <https://wiftcanadacoalition.ca/>

Les opinions, constatations, conclusions et recommandations contenues dans ce document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les points de vue du gouvernement du Canada. Le gouvernement du Canada et ses organismes affiliés ne sont en aucun cas liés par les recommandations de ce document.

Nous tenons à souligner que ce rapport a été rédigé sur les terres autochtones non cédées appartenant au peuple Salish du littoral, notamment les nations xʷməθkʷəjəm (Musqueam), Sḵwxwú7mesh (Squamish), sə́lilwə́taʔ (Tseil-Waututh) and Shíshálh (Sechelt) nations.

TABLE DES MATIÈRES

1	SOMMAIRE <ul style="list-style-type: none">Faits saillantsQuestions fondamentalesRecommandationsConclusion
11	CONTEXTE ET APPROCHE
12	ENJEUX ET RECOMMANDATIONS <ul style="list-style-type: none">1. Limites des données du rapport2. Fourniture d'options de garde d'enfants et de soins familiaux de qualité, abordables et culturellement adaptés3. Services de garde et de soins aux enfants et aux familles culturellement adaptés<ul style="list-style-type: none">» Point de vue autochtone» Financement des services de garde d'enfants et de soins aux familles4. Normes en matière de permis pour les services de garde d'enfants et de zonage5. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
24	CE QUI NOUS AMÈNE AUX RÉFLEXIONS SUIVANTES
26	NOTES
29	REMERCIEMENTS
30	ANNEXE 1 : MÉTHODOLOGIE ET DONNÉES DE L'ENQUÊTE
42	ANNEXE 2 : RECUEIL D'ARTICLES DE PRESSE ET D'ÉTUDES 2020-2021

SOMMAIRE

La pandémie de COVID-19 a lourdement touché les femmes qui sont sur le marché du travail au Canada, notamment celles qui évoluent au sein de l'industrie de la production cinématographique et télévisuelle. De nombreux membres de la Coalition des femmes du cinéma, de la télévision et des médias numériques du Canada (**Coalition WIFT Canada**) ont eu du mal à trouver des services adéquats de garde d'enfants ou du soutien pour s'occuper des membres de leur famille vieillissants ou ayant des besoins spéciaux.

100,000
FEMMES AU CANADA

Au début de la pandémie de 2020, de nombreuses femmes ont été obligées de cesser de travailler pour s'occuper de leur famille, d'autant plus que les écoles ont été offertes en ligne et que les garderies ont été fermées. Au Canada, les femmes effectuent déjà 1,5 heure de travail non rémunéré de plus par jour que les hommesⁱ. La pandémie a intensifié cette inégalité, puisque les femmes ont dû assumer le rôle d'enseignante et d'infirmière pour leur famille, en plus des tâches ménagères et de soins déjà exigeants. De nombreuses femmes ont été contraintes de cesser de travailler à l'extérieur du foyer : au plus fort de la pandémie, on estimait que 100 000 femmes au Canada avaient quitté le marché du travail, soit dix fois plus que le nombre d'hommesⁱⁱ.

Les soins familiaux sont dévalorisés, même par ceux qui les prodiguent, ce qui contribue à propager l'idée qu'un environnement productif est un monde dans lequel les enfants et les autres personnes à charge ne sont ni vus ni entendus.

— *Raising Films Australia (2018)*

Grâce à notre sondage et aux discussions avec de nombreuses femmes travaillant au sein de l'industrie canadienne de la production cinématographique et télévisuelle, il est apparu que plusieurs d'entre elles sont confrontées à des enjeux similaires. Pour mieux comprendre et quantifier les défis liés à la prise en charge des enfants et des familles en période de pandémie, **WIFT Canada** a lancé le **Projet de services de garde et de soins aux familles**, qui, en collaboration avec Reel Families for Change Canada, a entrepris au début de 2021 une vaste enquête portant sur l'industrie canadienne

de la production cinématographique et télévisuelle. Au total, 322 réponses ont été reçues de la part d'individus travaillant dans le domaine. Afin de compléter son enquête, l'équipe de projet a également effectué, à l'aide de données provenant du Canada et du monde entier, des recherches sur les pratiques courantes de garde d'enfants et de travail au sein de l'industrie.

“L’industrie cinématographique est généralement un environnement de travail très malsain en raison des exigences irréalistes, des longues heures et des conditions de travail stressantes. Il est temps que les sociétés de production se concentrent sur la création d’un environnement de travail et de vie plus sain pour les personnes qu’elles embauchent. Leur produit ne pourra que s’améliorer s’ils empruntent cette voie.”

— *Personne répondante à l'enquête*

Ce rapport ne peut pas mesurer entièrement les incidences profondes de la pandémie sur les travailleurs et travailleuses de notre industrie ni rendre compte de la discrimination et des limitations importantes imposées aux femmes autochtones, noires ou de couleur. Il énumère cependant les problèmes sous-jacents qui ont fait surface pendant la pandémie, en particulier pour les travailleuses qui sont aussi mères de familleⁱⁱⁱ.

Au bout du compte, l'approche de l'industrie de la production cinématographique et télévisuelle en matière de services de garde et de soins aux enfants et aux familles est dictée par le fait que, historiquement, la société refuse de reconnaître que les soins familiaux sont depuis trop longtemps donnés sans rémunération. Cette attitude a imposé aux femmes et aux aidants naturels des exigences incessantes et lourdes, qui sont devenues dévastatrices au cours de la pandémie^{iv}.

Nous n’avons jamais valorisé le travail qui consiste à prendre soin de nos familles — nous ne l’avons jamais comptabilisé, nous l’avons rendu invisible et nous avons toujours tenu pour acquis que les femmes en assumeraient la responsabilité.

— *Al-Jen Poo, Care in Action (2021)^v*

FAITS SAILLANTS

STATISTIQUES CLÉS

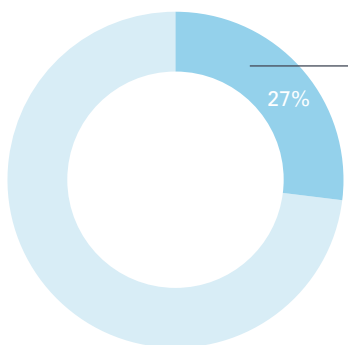
Les femmes représentent 93 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête du **Projet de services de garde et de soins aux familles**, menée au début de l'année 2021. La plupart d'entre elles travaillaient dans des entreprises syndiquées (86 %) et 27 % d'entre elles ont déclaré avoir été licenciées parce qu'elles étaient enceintes. L'enquête a révélé que de nombreuses femmes se sont donné beaucoup de mal pour éviter d'être identifiées en tant que parents.

“Dans mon cas, l'employeur a présumé que je ne laisserais pas mon enfant. Le producteur avec lequel je travaillais a embauché quelqu'un d'autre derrière mon dos et m'a dit qu'il n'était plus nécessaire que je vienne sur le plateau. Il n'y a même pas eu de discussion.”

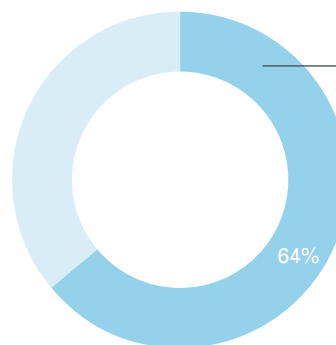
— *Personne répondante à l'enquête*

Près des deux tiers des répondantes au sondage à l'extérieur du Québec, soit 64 % des personnes interrogées, ont déclaré avoir perdu leur emploi pour les raisons suivantes :

1. Manque de disponibilité de services de garde d'enfants.
2. Manque de flexibilité du service de garde d'enfants.



Congédiement en raison de la grossesse.



Perte d'emploi parce que :
1. Manque de disponibilité de services de garde d'enfants.
2. Manque de flexibilité du service de garde d'enfants.
3. Coût élevé de la garde d'enfants, compte tenu des horaires longs et irréguliers qui sont monnaie courante dans l'industrie.

3. Coût élevé de la garde d'enfants, compte tenu des horaires longs et irréguliers qui sont monnaie courante dans l'industrie.

“J’ai quitté le monde du travail pendant plus de dix ans pour me concentrer sur ma famille, car mon mari travaille également dans l’industrie. Nous aurions eu besoin d’une nounou à domicile pour réussir. Mais nous ne voulions pas ça et ce n’était pas économiquement viable.”

— *Personne répondante à l’enquête*

Au Québec, où un programme de garderies subventionnées à l’échelle de la province est en place depuis le milieu des années 1990, les chiffres sont nettement meilleurs, puisque seulement 24 % des personnes répondantes ont signalé des problèmes de disponibilité en matière de garderies.

Toutefois, le programme de garderies subventionnées du Québec peine à suffire à la demande et est basé sur des horaires de travail « normaux », du lundi au vendredi. Le service n’est pas adapté aux horaires exigeants et atypiques du milieu de la production cinématographique et télévisuelle. En général, cependant, le programme de garde d’enfants a connu un grand succès sur le plan de la rentabilité, favorisant ainsi la participation accrue des femmes sur le marché du travail^{vi}. Le programme québécois illustre bien que les services de garde sont essentiels pour que les parents, en particulier les femmes, accèdent au secteur de la production cinématographique et télévisuelle, et y demeurent, particulièrement dans un contexte où l’industrie a un besoin criant de main-d’œuvre.

Au Danemark, qui propose un système de garde d’enfants à plusieurs niveaux partiellement financés, une étude récente du National Bureau of Economic Research a révélé que « le fait d’avoir des enfants est la principale raison pour laquelle les femmes sont toujours confrontées à l’inégalité entre les sexes.

— *Bloomberg.com (2018)*

Dans l’ensemble, l’industrie canadienne du cinéma et de la télévision a été décrite par les répondantes comme peu accueillante pour les parents et les aidants naturels, surtout à cause des conditions de travail qui sont hostiles à l’établissement d’un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

“Il s’agit d’une industrie largement fondée sur la notoriété. Votre capacité à tenir vos engagements sera fondamentale à votre réussite. Si vous vous sentez dans l’impossibilité d’assumer les exigences de l’emploi, vous ne postulez pas. Le fait d’être étiquetée comme une personne difficile est aussi préjudiciable à votre réputation que l’incompétence. Dans un contexte où la main-d’œuvre est précaire, c’est un problème énorme. ”

— *Personne répondante à l’enquête*

Les conditions de travail ardues ne sont pas propres au Canada. Un rapport de 2017 de Creative Scotland note que « les budgets dictés par la rigueur et la productivité tous azimuts font en sorte que l’équilibre entre le travail et la vie personnelle penche fortement en faveur de ceux qui sont aptes à fonctionner dans un contexte exigeant et exclut ceux qui ne le sont pas^{vii}.

Pour ceux qui ont des responsabilités parentales ou de garde d’enfants, il existe une intolérance et une inflexibilité systémiques permanentes, ce qui signifie que plusieurs sont obligés de quitter le milieu.

— *Creative Scotland (2017)*

QUESTIONS FONDAMENTALES

Notre sondage de 2021 et notre recherche complémentaire ont permis de recenser trois problèmes fondamentaux auxquels sont confrontés les femmes et les aidants naturels dans l'industrie cinématographique canadienne :

- » Le financement et la disponibilité des services de garde d'enfants ou de garde familiale, y compris les services de garde culturellement adaptés, sont limités dans l'ensemble de la communauté.
- » L'équilibre entre travail et vie privée dans l'industrie du cinéma et de la télévision est particulièrement difficile. Les longues heures, les heures supplémentaires obligatoires et les conditions de travail exigeantes excluent les personnes ayant des obligations familiales ou, à tout le moins, limitent leurs possibilités.
- » Les syndicats et les grands joueurs de l'industrie n'ont aucune obligation de s'attaquer à la question des soins aux enfants et aux familles.

“Les soins aux personnes âgées sont tout aussi importants que les soins aux enfants. Ils ne sont pas reconnus et il n’y a pas d’accommodements légaux pour les aidants naturels qui ont des responsabilités envers les aînés, principalement des femmes.”

— *Personne répondante à l'enquête*

RECOMMANDATIONS

L'industrie canadienne du cinéma et de la télévision doit modifier ses structures et ses conditions de travail, notamment les pratiques de travail discriminatoires qui découragent et excluent les femmes et autres personnes ayant des enfants et des responsabilités familiales. Le gouvernement, les syndicats, les soignants et les employeurs doivent travailler ensemble pour développer, financer et mettre en place, sur les plateaux de tournage et sur demande, des services de garde d'enfants et de soins aux familles de qualité, culturellement adaptés et flexibles.

“Les travailleurs issus de groupes sous-représentés sont confrontés à des barrières culturelles supplémentaires et à des problèmes multidimensionnels qui nuisent à leur accès aux soins de santé et aux services sociaux... Toutes les discussions sur la grossesse et la planification familiale sont axées sur une famille blanche typique disposant de deux revenus... Plusieurs personnes qui gèrent des foyers et des familles élargies doivent cumuler plusieurs emplois pour pouvoir s'occuper de parents immigrés vieillissants, de membres de la famille souffrant de maladies mentales... La grossesse et la planification familiale sont des luxes pour beaucoup d'entre nous, et cela n'est pas reconnu par les syndicats, les employeurs et les RH.”

— *Personne répondante à l'enquête*

L'industrie de la production cinématographique et télévisuelle est une industrie mondialisée hautement compétitive. Pour soutenir et retenir les talents canadiens dans cette industrie, il faut s'attaquer aux responsabilités liées à la prestation de soins et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Tel qu'indiqué plus loin dans ce rapport, des groupes industriels au Royaume-Uni font pression pour que des changements importants, notamment l'intégration des frais de garde d'enfants dans les budgets de production, soient apportés d'ici 2024 en matière de soins aux enfants et aux familles. Compte tenu des répercussions importantes de la pandémie sur les femmes et les travailleurs ou aidants marginalisés au Canada, et du besoin d'agir dans l'urgence, les recommandations de ce rapport adoptent un échéancier similaire.

Quelques recommandations précises :

1. Un lien de confiance et des relations saines doivent être établis avec les communautés sous-représentées au sein de l'industrie canadienne. Il y a un manque de représentation équitable et un manque de données sur les travailleurs et les aidants naturels dans l'ensemble du secteur de la production. Des recherches plus poussées doivent être entreprises avant toute chose.

2. Le gouvernement, les syndicats et les employeurs doivent collaborer avec les travailleurs ou soignants pour mettre sur pied, financer et fournir des services de garde d'enfants et de soins familiaux flexibles et culturellement adaptés. Des objectifs et des délais clairs doivent être fixés pour la mise en place d'un programme national de soutien à la garde d'enfants et à la famille dans l'industrie d'ici 2024, en commençant par l'établissement d'une politique globale pour l'industrie canadienne, avec des lignes directrices et des normes, ainsi qu'un cadre de référence pour faire progresser la prestation de services adéquats et équivalents dans toutes les régions du Canada.
3. Les organismes gouvernementaux fédéraux, provinciaux et territoriaux n'autorisent pas actuellement la garde d'enfants en tant que poste budgétaire admissible dans les budgets de production. Afin d'initier un changement structurel, les gouvernements devraient exiger que les services de garde d'enfants et de soins aux familles culturellement adaptés, abordables et flexibles soient inclus dans les budgets de production pour que les projets soient admissibles aux crédits d'impôt fédéraux, provinciaux ou territoriaux pour la main-d'œuvre ou au financement des organismes gouvernementaux, et ce, d'ici 2024.
4. Compte tenu du chevauchement des compétences en matière de délivrance de permis de garderies, notamment entre les provinces et les municipalités, les exigences ne sont souvent pas synchronisées et peuvent prêter à confusion. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux doivent revoir les exigences en matière d'autorisation et de zonage des garderies à l'échelle municipale, provinciale et fédérale afin de permettre l'établissement de garderies comparables et à la demande sur les plateaux des divers centres de production partout au Canada, et ce, d'ici 2024.
5. Le gouvernement, les employeurs et les syndicats doivent immédiatement travailler ensemble pour établir des conditions de travail plus saines, notamment en améliorant la sécurité du travail et en rendant obligatoires des semaines et des heures de travail raisonnables. Par exemple, établir une journée de travail maximale de 10 heures et des semaines de travail de 50 heures^{viii}.

Le gouvernement fédéral devrait immédiatement convoquer une table ronde de l'industrie afin d'entamer des discussions avec les syndicats et les employeurs quant à la mise en œuvre des changements proposés à la politique fédérale de crédit d'impôt sur la main-d'œuvre pour que celle-ci favorise la garde d'enfants et les soins à la famille, et ce, d'ici 2024. En même temps, le gouvernement, les employeurs de l'industrie et les syndicats doivent immédiatement mettre en place des conditions de travail équilibrées et équitables au sein de l'industrie canadienne de la production cinématographique et télévisuelle.

CONCLUSION

En tant qu'industrie, nous devons nous attaquer aux barrières sociales et économiques systémiques qui empêchent les femmes et les aidants de tous les horizons d'accéder à l'industrie canadienne de la production cinématographique et télévisuelle, et d'y faire carrière.

“Il n’y a pas de prix pour avoir sacrifié sa santé et sa famille pour une émission de télévision. Ce n’est que de la télévision. Malheureusement, les personnes et les femmes appartenant au groupe PANDC sont perdantes lorsque cette mentalité prend racine dans un bureau de production. Incapables de faire de longues heures de travail en raison d’obligations parallèles, nous quittons l’industrie, et nos histoires ne sont jamais racontées. Des changements au sein de notre industrie, ainsi que des changements dans l’offre provinciale en matière de garde d’enfants, aideraient grandement à remédier à cette situation.”

— *Personne répondante à l'enquête*

La pandémie de COVID-19, qui a fait son apparition au début de l'année 2020, a eu des incidences immédiates sur l'industrie cinématographique canadienne, avec des arrêts de production brutaux, des équipes réduites et un renforcement des règles de sécurité. Pourtant, ces défis ont été rapidement relevés par l'industrie canadienne de la production. Comme le soulignait un récent article du *Globe and Mail* :

Grâce au respect rigoureux (et coûteux) des protocoles de santé et de sécurité, la production cinématographique et télévisuelle a connu une forte hausse pendant la troisième vague du virus, et le nombre de rapports d'incidents liés à la COVID-19 est faible...

Les acteurs du secteur ont unanimement mis l'accent sur ce qu'ils considèrent comme un contrat social. Ils parlent des efforts de collaboration des producteurs, des guildes et des syndicats pour assurer la sécurité sur les plateaux de tournage. L'engagement envers les protocoles pour lutter contre la COVID-19 est devenu carrément existentiel puisque tout le monde voulait que l'industrie survive^{ix}.

« In the middle of a pandemic, why is film and television production in Canada the picture of health ? » par Brad Wheeler, The Globe and Mail, 27 mai 2021.

“Quand les gens sont obligés de faire preuve de flexibilité, ils le peuvent. Il s’avère que la plupart d’entre nous peuvent travailler à la maison si nous le choisissons. Les réunions peuvent être virtuelles, mais certaines personnes (les hommes ou ceux qui n’ont pas d’enfants) ne veulent pas changer la façon dont les choses se font, même si c’est tout à fait possible.”

— *Personne répondante à l’enquête*

La pandémie a montré que le fait de travailler dans un cadre contraignant — avec un accent important sur la santé et la sécurité — a effectivement donné lieu à une approche plus saine envers les travailleurs et travailleuses de l’industrie. En outre, la capacité de celle-ci à passer pratiquement du jour au lendemain à un mode de production entièrement nouveau et plus coûteux démontre qu’il est tout à fait possible de redéfinir le milieu pour qu’il soutienne davantage les femmes et les familles.

“ Il doit y avoir un changement culturel complet. J’ai une tonne d’idées pour accommoder les mères qui travaillent, mais je ne sais pas comment faire changer les esprits. Et le travail commence là.”

— *Personne répondante à l’enquête*

Si la pandémie nous a appris quelque chose, c’est que nous devons — et pouvons — réorienter radicalement les attitudes, les attentes ainsi que les normes sociales et économiques qui discriminent ouvertement et secrètement les femmes et les aidants naturels.

Si vous demandez aux mères canadiennes ce dont elles ont besoin pour sortir de la crise actuelle, leurs demandes ont tendance à avoir une portée plus large. Elles demandent, notamment, d’avoir accès à des services de santé mentale abordables et de qualité, que la valeur de leurs prestations de soins soit reconnue et qu’elles soient encouragées à parler ouvertement de leurs difficultés, sans craindre d’être blâmées ou jugées*.

« Tapped out : why mothers are vulnerable to the next wave of the pandemic, one of poor mental health » par Wendy Leung, The Globe and Mail, 3 juin 2021.

CONTEXTE ET APPROCHE

Ce rapport se présente comme la première étape pour aborder les problèmes de garde d'enfants et de soins aux familles propres à l'industrie du cinéma et de la télévision canadienne. Il tient compte des incidences de la COVID-19 et formule des recommandations pour amorcer des changements.

Pour préparer ce rapport, un sondage a été mené, en janvier et février 2021, en collaboration avec Reel Families for Change Canada. Pour étoffer les résultats et les analyses de cette enquête, l'équipe de projet a effectué, à l'aide de données provenant du Canada et du monde entier, des recherches sur les pratiques courantes de garde d'enfants et de travail au sein de l'industrie.

ENJEUX ET RECOMMANDATIONS

1. LIMITES DES DONNÉES DU RAPPORT

RECOMMANDATION 1:

Il faut gagner la confiance et établir des relations durables avec les communautés sous-représentées dans l'industrie canadienne. Il y a un manque de représentation équitable et de données sur les travailleurs et les aidants naturels dans l'ensemble du secteur de la production. Des recherches plus poussées doivent être entreprises en tout premier lieu.

Notre sondage de 2021 visait les femmes, les femmes qui s'identifient comme telles, les parents et les aidants naturels (y compris ceux qui ont des adultes, des personnes âgées ou des enfants ayant des besoins spéciaux à charge). Il a généré 322 réponses, la majorité (93 %) des personnes qui ont répondu se sont identifiées comme étant des femmes. Seulement 22 % des répondants se sont identifiés comme autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), Noirs, Asiatiques, personnes de couleur, membres des communautés LGBTQ2+ ou personnes handicapées.

Les chercheurs reconnaissent qu'il existe des complications liées à l'auto-identification pour certains groupes, en particulier les peuples autochtones et les communautés noires et de couleur, et qu'un sondage n'est donc pas le meilleur moyen d'atteindre ces groupes marginalisés. Il reste beaucoup de travail à faire pour remédier à ces lacunes d'identification des travailleurs sous-représentés.

Nous devons également mieux comprendre la dynamique des interactions entre l'identité sexuelle, la race, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap et autres caractéristiques déterminantes. Comme le souligne le rapport On Screen 2021 de Women in View :

“Lorsque nous examinons les données relatives aux femmes à travers un prisme racial, les chiffres racontent une tout autre histoire. Nous ne pouvons plus utiliser le terme général de “femme” pour désigner toutes les femmes, car les chiffres montrent que toutes les femmes ne sont pas élevées comme telles^{xi}.”

La **Coalition WIFT Canada** estime qu'il est crucial de mettre l'accent sur ce type de recherche et de travail de sensibilisation auprès des industries cinématographiques canadiennes et de le faire progresser.

- » C'est une question fondamentale d'équité. Tous les Canadiens et toutes les Canadiennes doivent avoir des occasions, de même qu'un accès équitable aux emplois et au financement dans nos industries cinématographiques qui sont, pour la plupart, soutenues par l'argent des contribuables.
- » C'est une question de sécurité. Selon certaines études, une main-d'œuvre homogène constitue l'un des principaux facteurs de risque qui permettent l'émergence d'une culture du harcèlement. Et les longues heures de travail ne sont tout simplement pas saines ou sécuritaires pour les travailleurs et les travailleuses^{xii}.

- » C'est une question économique. Des études montrent que les films dans lesquels des femmes ou des personnes d'identités diverses sont présentes, autant en coulisses qu'à l'écran, rapportent davantage au guichet^{xiii}.

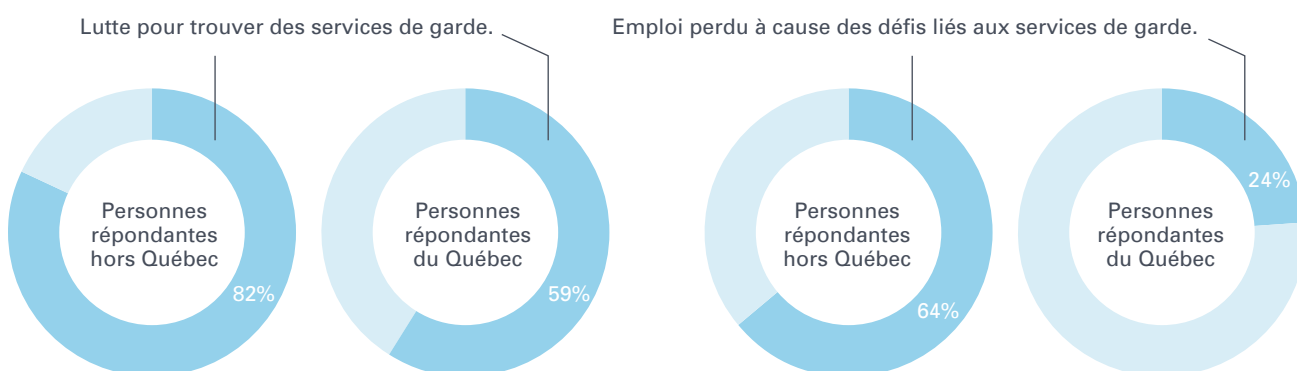
Plus important encore, les personnes qui travaillent dans les coulisses ont une influence fondamentale sur ce qui apparaît à l'écran et contribuent à définir les modèles de la société.

2. FOURNITURE D'OPTIONS DE GARDE D'ENFANTS ET DE SOINS FAMILIAUX DE QUALITÉ, ABORDABLES ET CULTURELLEMENT ADAPTÉS

RECOMMANDATION 2:

Le gouvernement, les syndicats et les employeurs doivent travailler en collaboration avec les aidants naturels pour concevoir, financer et fournir des services de garde d'enfants et de soins familiaux flexibles et culturellement adaptés aux travailleurs et travailleuses de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision. Des objectifs et des délais clairs doivent être établis pour la mise en place, d'ici 2024, d'un système national de soutien aux enfants et aux familles au sein de l'industrie.

- » Plus de 82 % des répondantes hors Québec et 59 % des répondantes résidant au Québec ont déclaré avoir du mal à trouver des services de garde abordables.
- » Près de 64 % des répondants hors Québec ont perdu leur emploi en raison de problèmes de garde d'enfants, contre 24 % des répondants québécois.



“D’après mon expérience, qu’il s’agisse d’un centre de la petite enfance ou d’une garderie en milieu familial, ils veulent que vous vous engagiez pour x nombre de jours par semaine. Je dois donc choisir de m’engager pour deux ou trois jours par semaine, que j’en aie besoin ou non, juste pour m’assurer que j’ai toujours une partie de ma semaine qui soit couverte. Si j’ai besoin de plus d’aide, je dois compter sur mes amis et des membres de ma famille qui ont des horaires flexibles. Souvent, je paie pour la garde d’enfants lorsque je ne travaille pas, juste pour garder notre place en CPE.”

— *Personne répondante à l’enquête*

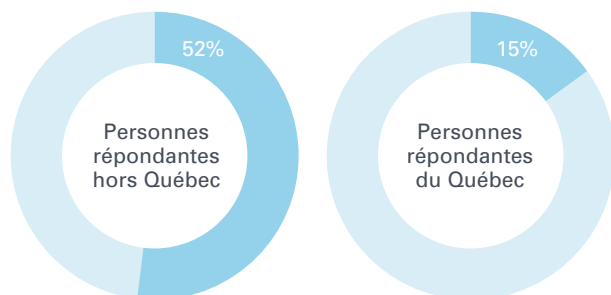
Il existe une importante pénurie de services de garde de dernière minute, à court préavis ou en cas d’urgence, ce qui limite la capacité des aidants naturels à accepter des contrats à court terme dans les industries du cinéma et de la télévision. En raison du manque de services de garde d’enfants, les femmes ne peuvent pas accepter certains emplois. Souvent, les employeurs craignent que les problèmes de garde d’enfants ne perturbent la production ou ne la retardent si les femmes doivent répondre aux besoins de leur famille : c’est ainsi qu’elles ne sont tout simplement pas embauchées. Il n’existe aucune obligation générale pour les syndicats et les employeurs de s’attaquer à cette discrimination permanente dans les pratiques d’embauche.

“Bien que je travaille les heures requises, le fait que je parte plus tôt que les autres personnes occupant le même poste a toujours été un problème lorsque mon enfant était jeune, et ce, malgré le fait que j’arrivais beaucoup plus tôt et que je terminais toujours mon travail à la satisfaction de tous.”

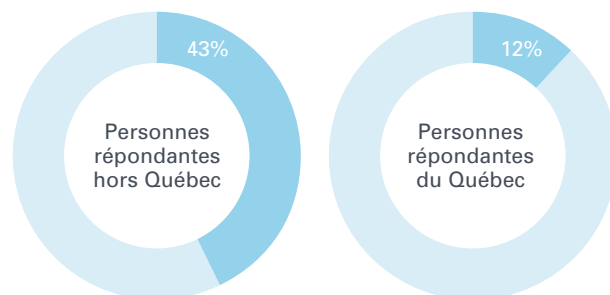
— *Personne répondante à l’enquête*

Comme nous l'avons déjà mentionné, les pressions liées à l'organisation des soins à la famille diffèrent selon la province ou le territoire au Canada.

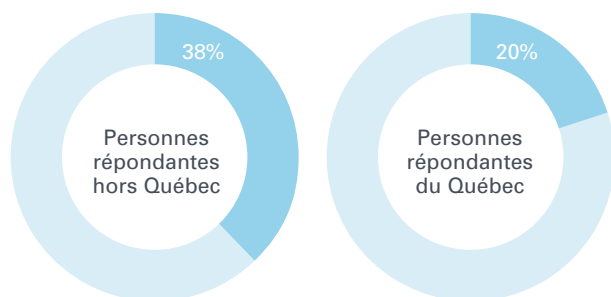
- » Plus de 52 % des personnes répondantes hors Québec ont dû renoncer à des événements de réseautage (15 % au Québec).



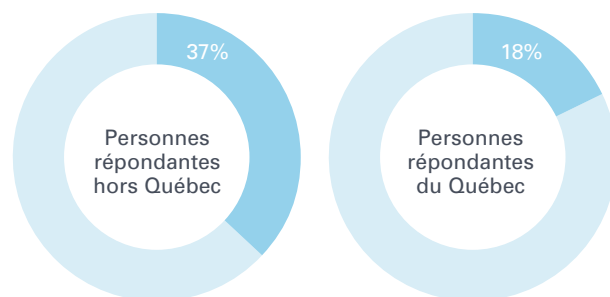
- » Plus de 43 % des personnes répondantes hors Québec n'ont pu assister à des festivals (12 % au Québec).



- » Plus de 38 % des personnes répondantes non québécoises ont dû refuser des postes mieux rémunérés (20 % au Québec).



- » Plus de 37 % des personnes répondantes non québécoises n'ont pu assister à des séances de formation en raison d'un manque de services de garde d'enfants (18 % au Québec).



Il ressort clairement de ces statistiques que la dynamique travail et soins doit être modifiée pour permettre à tous les travailleurs de l'industrie de la production cinématographique et télévisuelle de prospérer. Sinon, des attitudes bien ancrées et véritablement discriminatoires continueront de faire obstacle à une participation juste et équitable des travailleurs à l'industrie. Des services de garde sur demande, en particulier sur les plateaux de production, permettraient aux femmes et aux aidants naturels de jouer un rôle plus productif au sein de l'industrie.

Concilier de manière créative la dynamique travail et soins familiaux, c'est aussi sauvegarder l'industrie cinématographique. Notre investissement à long terme dans des ressources concrètes — tant humaines que financières — devrait assurer le maintien d'une industrie cinématographique inclusive, productive, résiliente, durable et prospère... Cependant, si l'on ne se soucie pas des soins et des aidants, ces investissements ne seront pas réalisés et seront perdus. Cela perpétuera les inégalités industrielles et sociales existantes.

— *Raising Films Australia (2018)*

Soins aux enfants et aux familles culturellement adaptés

Actuellement, l'offre de services de garde et de soins à la famille culturellement adaptée est limitée, ce qui constitue un obstacle supplémentaire pour les femmes autochtones, noires et de couleur qui souhaitent entrer et demeurer au sein de l'industrie du cinéma et de la télévision. Les parents interrogés dans le sondage ont indiqué qu'ils souhaitaient que leurs enfants soient pris en charge par des personnes de confiance, issues d'un milieu culturel ou ethnique similaire au leur. Il peut s'agir de membres de la famille élargie, qui ne sont pas admissibles à recevoir des émoluments en vertu des politiques gouvernementales actuelles en matière de garde d'enfants.

Plus particulièrement, les subventions pour la garde d'enfants et les soins aux familles doivent soutenir les soins communautaires afin d'encourager les familles autochtones à participer à des emplois typiquement non autochtones, y compris la production cinématographique et télévisuelle au Canada. Comme l'explique Sean McQuillan, de Reel Families for Change Canada, « nous devons reconnaître qu'il y a un traumatisme générationnel et des comportements très récents de la part des services sociaux qui font que les familles autochtones se méfient du système colonial de garde d'enfants ».

Point de vue autochtone

*Par Sean McQuillan,
Cree, Métis, parent, membre de l'IATSE*

Au cours de notre sondage sur les soins aux familles, 0,7 % des répondants anglophones se sont identifiés comme autochtones et 0,6 % de l'ensemble des répondantes se sont identifiées comme appartenant à une communauté autochtone. Bien que ce résultat soit quelque peu prévisible lorsque l'on compare notre travail à d'autres recherches effectuées dans l'industrie cinématographique, il nous force à nous demander comment aborder les problèmes de garde d'enfants pour les travailleurs autochtones dans le milieu du cinéma lorsqu'il y a si peu de réponses dans un sondage et comment créer des programmes qui incluent diverses communautés lorsque les points de départ sont si divergents et lorsqu'une méfiance générationnelle envers le mode de discussion est bien présente.

Il est difficile d'en parler quand on est l'un des rares autochtones à travailler dans l'industrie de la production et que l'on s'inquiète de la sécurité d'emploi et de la possibilité de ne pas être réembauché. Pouvez-vous vraiment vous exprimer librement ? La dynamique du pouvoir est tellement biaisée que de nombreux parents, réalisateurs et réalisatrices autochtones ou issus d'autres groupes raciaux, sont en colère, blessés et ont le sentiment qu'il n'y a pas de place pour eux au sein de l'industrie.

Nous devons examiner les barrières sociales et culturelles auxquelles les Autochtones sont confrontés dans le milieu cinématographique actuel. D'un point de vue culturel, il est essentiel de donner la priorité à la famille et à la participation communautaire. Cela va à l'encontre du mode de fonctionnement de la plupart des grandes productions, qui privilégient l'engagement envers le travail. Il n'est pas rare que l'on nous demande de faire des heures supplémentaires, de travailler un 6e ou un 7e jour d'affilée, bref, de faire passer le travail avant tout le reste. On nous demande de manquer des funérailles, des naissances, des événements importants de la vie. Souvent, le travail passe avant la santé.

Cela va à l'encontre des valeurs fondamentales de la tradition autochtone. Choisir de ne pas participer à cet aspect de la communauté est souvent mal vu par les autres membres de la communauté et peut entraîner de l'ostracisme. En fin de compte, les exigences des industries du cinéma et de la télévision sont contraires à l'idée d'élever des enfants et de prendre soin des aînés, ce qui est l'enjeu principal de cette étude.

3. FINANCEMENT DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS ET DE SOINS AUX FAMILLES

RECOMMANDATION 3:

Les organismes gouvernementaux fédéraux, provinciaux et territoriaux n'autorisent pas actuellement les frais de garde d'enfants comme poste budgétaire admissible dans les budgets de production. Afin d'amorcer le changement, les gouvernements devraient exiger que des services de garde d'enfants et de soins aux familles culturellement adaptés, abordables et flexibles soient inclus dans les budgets de production pour que les projets soient admissibles aux crédits d'impôt pour la main-d'œuvre et au financement des organismes gouvernementaux, et ce, d'ici 2024.

Afin de généraliser les services de garde d'enfants in situ et sur demande d'ici 2024, il est essentiel d'établir un cadre de collaboration entre le gouvernement canadien, les syndicats et les employeurs. Des discussions doivent être entreprises en partenariat avec les représentants des groupes de travailleurs sous-représentés.

Ce travail commence par la mise au point d'une politique globale pour l'industrie canadienne, assortie de lignes directrices et de normes, ainsi que d'un cadre de référence visant à promouvoir la prestation de services appropriés et équivalents dans toutes les régions de production au Canada. Ce processus devrait débiter par une table ronde de l'industrie, qui serait dirigée par le gouvernement fédéral en partenariat avec les groupes de travailleurs sous-représentés de l'industrie.

Comme pour le soutien en cas de pandémie, les gouvernements doivent faire le premier pas. Si le financement public de la production cinématographique et télévisuelle est subordonné à un meilleur accès aux services de garde sur demande sur les plateaux, alors un véritable changement se produira.

Imaginez le jour où vous n’aurez pas à craindre pour votre sécurité sur le plateau de tournage et où vous pourrez négocier les détails d’un contrat qui inclurait le respect des droits fondamentaux. Le jour où vous pourrez défendre l’équité et l’intégrité sans craindre que votre nom figure sur une liste noire.

— *Guilde canadienne des médias (2016^{xiv})*

Les syndicats de production canadiens ont été très favorables à la promotion de l’enquête du *Projet de soins aux familles* auprès de leurs membres, ce que souligne le taux de réponse élevé de leurs membres. En même temps, comme l’illustrent les réponses au sondage, les syndicats doivent sérieusement réexaminer leurs structures actuelles de soutien aux enfants et aux familles, ainsi que leurs engagements envers leurs travailleurs qui sont des parents ou des aidants naturels.

L’une des statistiques les plus inquiétantes de notre sondage est que les syndicats et guildes se sont vus attribuer une note de confiance inférieure à 4 sur 10 par leurs membres quant à leur capacité à les soutenir face à la discrimination parentale. Plus particulièrement, 25 % des répondantes ont accordé aux syndicats une note de confiance de 1 sur 10. Les syndicats doivent mieux soutenir leurs travailleurs et faire des soins aux enfants et aux familles une priorité. Ils favoriseront ainsi une main-d’œuvre moins distraite et volatile. D’autres travaux doivent également être entrepris pour explorer et évaluer les conditions de travail sur les productions non syndiquées.

“Nous avons besoin de discussions sérieuses sur les heures de travail et les délais d’exécution pour le secteur non syndiqué de la télévision. Il est inutile de prétendre qu’il n’y a pas de budget pour les heures supplémentaires ou les hôtels. Clairement, il y avait des budgets pour les mesures de sécurité supplémentaires entourant la COVID, donc il y a toujours de l’argent quelque part.”

— *Personne répondante à l’enquête*

Le fait de lier les incitatifs ou les exigences de base pour la prestation de services de garde d’enfants et de soins aux familles dans l’industrie de la production cinématographique et télévisuelle aux systèmes de crédit d’impôt et de financement des organismes financés par le gouvernement canadien aurait une incidence profonde et positive sur la main-d’œuvre. Le système de crédit d’impôt sur la main-d’œuvre accorde aux employeurs une subvention pour l’embauche de travailleurs canadiens et constitue une source importante de financement pour les productions cinématographiques et télévisuelles syndiquées et non syndiquées au Canada^{xv}. Toutefois, ces entreprises reçoivent les crédits d’impôt sur la main-d’œuvre sans être tenues d’atteindre des objectifs d’embauche ou de fournir une main-d’œuvre équilibrée sur le plan de la représentation.

Ensemble, ces crédits d’impôt aux productions certifiées à contenu canadien représentent une contribution estimée à un milliard de dollars de fonds publics. Il n’existe pas de chiffres publics sur

les montants versés exclusivement à des productions étrangères (principalement des productions de studios américains), mais on estime qu'ils sont égaux ou supérieurs à cette somme^{xvi}.

Lier les crédits d'impôt sur la main-d'œuvre à des critères sociaux et culturels est un concept qui prend son envol dans d'autres juridictions, notamment aux États-Unis et au Royaume-Uni^{xvii}. En 2020, l'organisme The WonderWorks a été créé au Royaume-Uni avec pour mission de « veiller à ce que personne au sein de l'industrie cinématographique n'ait plus jamais à choisir entre son emploi et sa famille^{xviii} » ! L'organisme est parrainé par plusieurs acteurs clés de l'industrie, notamment Times Up! (Royaume-Uni), BAFTA, le British Film Institute, Warner Bros. et Raising Films (Royaume-Uni).

“Je pense que des solutions intégrées pour la garde d'enfants doivent être retenues. Cela permettrait de résoudre le problème des heures passées loin de la famille, de maintenir des liens et des relations saines, de minimiser le risque d'exposition à la COVID-19 et de protéger l'intégrité de la production, tout en maintenant notre capacité de bien faire les choses. Si c'était une norme de l'industrie, nous verrions moins de producteurs remplacer automatiquement les femmes qui ont des obligations familiales par des hommes.”

— *Personne répondante à l'enquête*

The WonderWorks a lancé la campagne **Keep Families in Film** au Royaume-Uni en avril 2021 par l'entremise d'une lettre ouverte signée par plusieurs têtes d'affiche du milieu de la télévision et du cinéma, afin d'empêcher la perte de talents en raison de responsabilités parentales. L'initiative invite les productions cinématographiques et télévisuelles à adopter un biais favorable aux familles, l'objectif étant que, d'ici 2024, chaque production prévoie un montant dans son budget pour la garde des enfants. Parmi les signataires figurent Keira Knightley, Jodie Whittaker et Cillian Murphy, ainsi que le syndicat des médias et du divertissement Bectu et la Writers' Guild of Great Britain.

Les gens travaillent si dur dans les premières années de leur carrière pour développer leurs compétences et puis, juste au moment où ils commencent à s'établir, ils découvrent qu'ils ne peuvent pas maintenir une carrière dans la production une fois qu'ils deviennent parents. Il est temps de s'attaquer aux inégalités dans notre milieu
— **nous devons garder les familles dans le cinéma.**

— *Charlotte Riley, The WonderWorks, (2021^{xix})*

Les conclusions de ce rapport ont été fortement influencées par l’approche britannique et recommandent l’adoption d’échéanciers semblables pour l’industrie canadienne. En intégrant les frais de garde d’enfants dans les budgets de production, tous les partenaires participent au financement, y compris le gouvernement et les employeurs. L’industrie de la production cinématographique et télévisuelle est une industrie mondiale et compétitive. Pour réussir, le Canada doit se montrer à la hauteur.

4. NORMES EN MATIÈRE DE PERMIS POUR LES SERVICES DE GARDE D’ENFANTS ET DE ZONAGE

RECOMMANDATION 4:

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux doivent collaborer avec l’industrie dans le but de réviser les normes en matière de permis et de zonage pour les garderies à l’échelle municipale, provinciale et fédérale, ceci afin de permettre l’établissement de services de garde d’enfants comparables et à la demande sur les plateaux des divers centres de production partout au Canada, et ce, d’ici 2024.

Les exigences en matière de permis et de zonage pour les services de garde d’enfants peuvent être une source de problèmes empêchant un employeur ou un studio de production de fournir des solutions de garde d’enfants sur le lieu de travail. Au Canada, les services de garde d’enfants sont réglementés par les provinces et les municipalités. Les installations doivent se conformer aux politiques des deux paliers de gouvernement, qui ne sont pas nécessairement compatibles d’une juridiction à l’autre. La capacité de l’industrie canadienne à normaliser et à mettre en place des services appropriés de garde d’enfants et de soins aux familles dans ses centres de production est alourdie par ces différentes politiques sur la garde d’enfants.

“En tant que travailleur autonome, je ne travaille pas en tout temps. Les garderies ne sont pas équipées pour accueillir les enfants pendant quelques mois de manière irrégulière. C’est très coûteux de devoir payer pour des services de garde lorsqu’ils ne sont pas requis uniquement pour garder sa place la prochaine fois qu’on aura du travail.”

— *Personne répondante à l’enquête*

De plus, au cours de nos discussions avec des travailleurs oeuvrant au sein de l’industrie de la production cinématographique et télévisuelle, plusieurs ont indiqué que leurs frais de garde d’enfants sont plus élevés que ceux du travailleur moyen (9 h à 5 h) au Canada — en supposant qu’ils puissent

même trouver un tel service. De plus, en raison des heures de travail, des heures supplémentaires et des contrats de courte durée, les travailleurs de l'industrie cinématographique ont constaté qu'ils ne sont généralement pas admissibles aux subventions provinciales pour la garde d'enfants, car ils sont très bien rémunérés. Le fardeau financier des frais de garde d'enfants et de soins aux familles repose donc uniquement sur les épaules des parents et des aidants naturels qui veulent faire carrière au sein de l'industrie. L'ensemble du milieu du cinéma et de la télévision doit intervenir pour atténuer cette discrimination à l'égard des aidants naturels, débloquer des budgets et trouver des solutions pour les travailleurs de l'industrie.

“Bien que le travail soit excellent pour ma santé mentale, lorsqu’il s’agit de la santé financière de notre famille, je dois me demander si cela en vaut la peine ou si je ne devrais pas quitter le marché de l’emploi jusqu’à ce que les enfants soient plus âgés. Je déteste ramener ça aux chiffres, mais c’est une lutte sans fin dans ma tête.”

— *Personne répondante à l'enquête*

5. L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

RECOMMANDATION 5:

Les gouvernements, les employeurs et les syndicats doivent immédiatement travailler ensemble pour établir des conditions de travail plus saines, notamment en améliorant la sécurité au travail et en rendant obligatoires des semaines et des heures de travail raisonnables. Par exemple, établir une journée de travail maximale de 10 heures et des semaines de travail de 50 heures.

- » Les syndiqués pensent que leurs instances ne les soutiendront pas face à la discrimination parentale, accordant aux syndicats une note de confiance inférieure à 4 sur 10.
- » De même, les répondants ont attribué à l'industrie une note inférieure à 4 sur 10 pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- » Près de 62 % de toutes les personnes interrogées ont déclaré que leurs syndicats et leurs employeurs n'offraient pas d'accommodements aux familles, ou ne savaient pas si leurs syndicats avaient même une politique en matière de garde familiale.

L'enquête du rapport de Raising Films UK intitulé Making It Possible : Voices of Parents & Carers in the UK Film and TV Industry (2016) a révélé la présence d'obstacles très clairs pour les parents et les aidants naturels dans l'industrie cinématographique et télévisuelle britannique « qui touchent non seulement les femmes, mais continuent de leur nuire spécifiquement de manière disproportionnée^{xx} ».

“Mes enfants sont maintenant grands. En tant que chef de service, je fais des concessions pour les femmes qui sont à mon emploi et qui ont des familles, mais cela n’a JAMAIS ÉTÉ UNE OPTION POUR MOI et il y a encore beaucoup de patrons qui insistent sur une prestation complète de travail. Si vous devez vous absenter pour vous occuper de votre famille, etc., vous devez rattraper vos heures, ou votre salaire sera réduit d’autant.”

— *Personne répondante à l’enquête*

Comme l’indique le rapport britannique, et comme nous l’avons également constaté dans notre sondage sur les soins familiaux au Canada, l’industrie désire ardemment soutenir les changements structurels qui permettront de créer un milieu de travail plus égalitaire auquel les parents et les aidants naturels auront un accès réel et équitable.

“Pendant la COVID, la perte d’emplois qui a touché mon service m’a permis de me concentrer sur ma vie familiale, ce que je n’avais jamais fait auparavant — et j’en avais grandement besoin. Elle a également mis en lumière des malaises dans ma vie personnelle sur lesquels je n’avais pas le temps de me concentrer auparavant, ou que je réussissais à mettre de côté en me plongeant dans mon travail.”

— *Personne répondante à l’enquête*

Pour des raisons d’équité, d’inclusion, d’efficacité et pour leur propre bien-être, il est impératif que nous fournissions un soutien aux aidants naturels dans notre secteur.

Une journée de travail de plus de 10-12 heures influe sérieusement sur plusieurs problèmes dans notre milieu et les aggrave, notamment la question du genre et de la diversité. Qui peut avoir des enfants avec une journée de travail de plus de 10-12 heures ? Qui après l'âge de 50 ans peut axer sa vie et ses revenus sur des journées de 15 à 17 heures, tout en maintenant une prestation d'emploi de qualité, en évitant les crises cardiaques, les autres maladies et les divorces ? Les longues heures de travail influent fortement sur la sécurité sur le plateau !

— *Fédération internationale des directeurs de la photographie (2019)*

CE QUI NOUS AMÈNE AUX RÉFLEXIONS SUIVANTES

La question de la garde d'enfants dans l'industrie du cinéma et de la télévision est également à l'ordre du jour dans d'autres pays. De nouveaux programmes de garde d'enfants sont étudiés et mis à l'essai, notamment des garderies mobiles pour les tournages en extérieur et des projets pilotes de garde d'enfants sur les plateaux et en studio^{xxi}. Le financement par l'entremise des budgets de production et des crédits d'impôt bénéficie d'un large soutien dans d'autres pays.

Récemment, des studios et des diffuseurs, dont Netflix et Warner Bros. au Royaume-Uni, ont lancé des projets pilotes de garde d'enfants sur des productions cinématographiques et télévisuelles en cours de démarrage. Il s'agit de nouveaux programmes passionnants dont devrait s'inspirer l'industrie cinématographique canadienne.

“L’industrie doit changer sa façon de voir les employés. On a souvent l’impression qu’on est remplaçable et que si l’on ne s’adapte pas à l’horaire de tournage le plus “productif”, c’est qu’on ne travaille pas assez fort ou qu’on ne s’engage pas assez. Ainsi, on perd des occasions parce que quelqu’un d’autre est prêt à le faire.”

— *Personne répondante à l'enquête*

Le rapport de Raising Films Australia 2018 intitulé *Honey, I Hid the Kids!* a adopté une « approche axée sur les soins » pour évaluer l'industrie cinématographique australienne et a conclu :

“Ce rapport n’est donc pas seulement une question de soins, c’est une intervention de soins (avec accent). Il fait la promotion d’une industrie cinématographique et télévisuelle qui s’investit dans la recherche, transparente et équitable, d’une offre travail-soins, qui valorise toutes les formes d’aide et d’aidants (y compris les soins personnels) et vise la durabilité à long terme (à la fois individuelle et industrielle) fondée sur un meilleur équilibre entre travail et vie privée^{xxii}.”

L'industrie canadienne de la production a grand besoin d'une intervention de soins. L'industrie canadienne de la production cinématographique et télévisuelle doit prendre ses responsabilités face aux soins familiaux et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée si l'on veut que le secteur continue de croître et de prospérer, en particulier si l'industrie continue de recevoir du financement public.

“Nous devons nous pencher sur le droit de gestion et sur la façon dont il touche les droits de la personne — en particulier les droits parentaux — et les accommodements raisonnables dans l’industrie.”

— *Personne répondante à l’enquête*

Le gouvernement fédéral devrait immédiatement convoquer une table ronde de l’industrie avec les syndicats et les employeurs afin de commencer à mettre en œuvre les changements recommandés à la politique fédérale de crédit d’impôt sur la main-d’œuvre, ceci afin de soutenir la garde d’enfants et les soins à la famille d’ici 2024. Parallèlement, le gouvernement, les employeurs et les syndicats de l’industrie, ainsi que les travailleurs-aidants naturels, doivent immédiatement mettre en place des conditions de travail équilibrées et équitables dans l’industrie de la production cinématographique et télévisuelle canadienne.

Il faut s’attaquer aux structures et aux conditions de travail qui découragent et excluent les femmes et les autres personnes ayant des enfants et des responsabilités familiales. Tous les acteurs de l’industrie, y compris le gouvernement, les syndicats, les aidants naturels et les employeurs, doivent travailler ensemble et contribuer activement à la mise en œuvre des recommandations de ce rapport, afin de créer des milieux de travail plus justes et plus équitables d’ici 2024.

NOTES

- i. Statistique Canada, *Temps quotidien moyen en heures et proportion de la journée consacrée aux travaux domestiques et de soins non rémunérés, selon le sexe*, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=4510001402>.
- ii. Dawn Desjardins et Carrie Freestone, 4 mars 2021, Banque Royale du Canada, *COVID Further Clouded the Outlook for Canadian Women at Risk of Disruption*, https://thoughtleadership.rbc.com/covid-further-clouded-the-outlook-for-canadian-women-at-risk-of-disruption/?utm_medium=referral&utm_source=media&utm_campaign=special+report.
- iii. « La COVID a révélé que nous vivons avec deux idées incompatibles lorsqu'il s'agit des femmes. La première est que les femmes sont essentielles à tous les aspects de la vie et à notre survie en tant qu'espèce. La seconde est que les femmes peuvent facilement être violées, sacrifiées et effacées. Telle est la dualité que le patriarcat a infligée au tissu de l'existence, et que la COVID a mise à nu. Si nous voulons continuer à survivre en tant qu'espèce, il faut guérir de cette contradiction. » V (anciennement Eve Ensler), *The Guardian*, 1er juin 2021. *Disaster Patriarchy: How the pandemic has unleashed a war on women*. <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2021/jun/01/disaster-patriarchy-how-the-pandemic-has-unleashed-a-war-on-women>.
- iv. « Les femmes sont toujours les principales responsables des tâches ménagères et des soins non rémunérés. Les femmes ayant de jeunes enfants passent plus de deux fois plus de temps que les hommes à s'occuper des enfants et sont plus susceptibles de s'occuper d'adultes dépendants et de personnes âgées fragiles. Les femmes consacrent également 1,5 fois plus de temps que les hommes aux tâches ménagères. Le travail de soins non rémunéré des femmes est essentiel, non seulement pour leur ménage, mais aussi pour le bien-être de la population. » Institut canadien de recherches sur les femmes, *Valuing Unpaid Work in the Home*, 2020. <https://www.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/UnpaidWork.pdf>.
- v. Ai-Jen Poo, citée par Alisha Haridasani Gupta, *Child Care in Crisis: Can Biden's Plan Save It?* *New York Times*, 31 mars 2021. <https://www.nytimes.com/2021/03/31/us/child-care-centers-crisis.html>.
- vi. Bloomberg, 2018, *The Global Legacy of Quebec's Subsidized Child Daycare*, Bloomberg.com. 31 décembre 2018. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-12-31/affordable-daycare-and-working-moms-the-quebec-model>.
- vii. Creative Scotland, 2017, *Equality Matters: A Review of Equalities, Diversity and Inclusion in Scotland's Screen Sector*. https://www.creativescotland.com/data/assets/pdf_file/0009/37935/Equality-Matters-Screen-EDI-Review-FINAL.pdf.
- viii. Voir, par exemple, comment Marvel Studios tourne sur des périodes de 10 heures : « *Le plus gros ajustement a été que nous avons adopté des journées de tournage de 10 heures (au lieu des journées standard de 12 heures). C'était délicat pour moi en tant que DP, mais incroyable en tant que mère.* » *Filmmaker Magazine*, 12 mars 2018. *DP Rachel Morrison on Black Panther, Scaling up for Marvel and 10-Hour Days*. <https://filmmakermagazine.com/104990-dp-rachel-morrison-on-black-panther-scaling-up-for-marvel-and-10-hour-days/#.YOIzrehKiUk>.
Voir aussi :
« *Travailler 40-45 heures par semaine est en fait déjà la norme pour une grande partie de l'industrie du divertissement à l'extérieur du "système des studios", y compris une partie importante du milieu non scénarisé, du monde des entreprises, et même dans l'environnement scénarisé de nombreux pays européens. (Ce n'est pas pour rien qu'on les appelle les "heures françaises".) Et si c'est assez bon pour les frères Coen, qui favorisent la formule des 50 heures, ou Clint Eastwood — qui est bien connu pour ses journées de tournage de huit heures, son respect des délais et des prévisions budgétaires —, cela devrait être assez bon pour nous tous.* »
Optimize Yourself, 2020. *Dear Hollywood: It's Time for an Intervention about the Hours We Work*. <https://optimizeyourself.me/dear-hollywood-its-time-for-an-intervention-about-hours-we-work>.
- ix. « *Les protocoles de santé et de sécurité sur les plateaux de tournage sont très exhaustifs : de l'équipement de protection individuelle aux tests réguliers, en passant par l'embauche de prestataires de services médicaux tiers, l'augmentation du personnel de sécurité et des agents de nettoyage, ainsi que du nombre de pourvoyeurs de nourriture, car les repas en commun ne sont plus autorisés. Selon un rapport de 2020 rédigé par Film Ontario, les coûts de ces nouvelles mesures et du personnel supplémentaire peuvent représenter jusqu'à 15 % d'un budget de production.* » Brad Wheeler, *In the middle of a pandemic, why is film and television production in Canada the picture of health?*, *The Globe and Mail*, 27 mai 2021. <https://www.theglobeandmail.com/arts/article-in-the-middle-of-a-pandemic-why-is-film-and-television-production-in>.
- x. « *Selon une étude publiée en mars, les problèmes de santé mentale chez les mères canadiennes ont fortement augmenté pendant la première vague de la pandémie, les taux d'anxiété et de dépression ayant presque doublé par*

rapport à ce qu'ils étaient avant la COVID-19. Une enquête sur les parents ontariens menée à la même période par l'Université McMaster a révélé que près de 60 % des répondants, presque tous des femmes, ont signalé des symptômes conformes aux critères de la dépression. Des données d'enquête plus récentes, publiées en mai par le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances et la Commission de la santé mentale du Canada, ont révélé que 37 % des femmes (contre 24 % des hommes) ayant de jeunes enfants ont déclaré souffrir d'anxiété modérée à grave. » Wendy Leung, "Tapped out": Why mothers are vulnerable to next wave of the pandemic, one of poor mental health, *The Globe and Mail*, 3 juin 2021. <https://www.theglobeandmail.com/life/parenting/article-covid-19-has-led-to-a-mental-health-decline-for-canadian-mothers>.

xi. Women in View, *On Screen Report*. 2021. <https://Womeninview.ca>.

xii. Megan Gates, *How to Create a Culture to Prevent Harassment*, ASIS International, 1er avril 2020. <https://www.asisonline.org/security-management-magazine/articles/2020/04/how-to-create-a-culture-to-prevent-harassment>.

Voir aussi : Film Stories, *The realities of working on a film set? A social life isn't likely to be an optional extra*. 25 avril 2019. <https://www.filmstories.co.uk/features/changing-times-working-on-a-film-set>.

xiii. Kira M. Newman, *Diverse Films Make More Money at the Box Office*, Université de Berkeley. 12 janvier 2021. https://greatergood.berkeley.edu/article/item/diverse_films_make_more_money_at_the_box_office.

xiv. Guilde canadienne des médias, *Guide to working in Canadian factual TV production 2016 Edition*. https://www.cmg.ca/en/wp-content/uploads/2016/04/WorkingInFactualTVProduction-2016_WEB.pdf.

xv. *Le gouvernement fédéral offre deux programmes de crédits d'impôt pour la production cinématographique et vidéo : le crédit d'impôt pour production cinématographique ou vidéo canadienne, offert uniquement aux sociétés de production canadiennes qui produisent du contenu canadien, et le crédit d'impôt pour services de production cinématographique ou vidéo, qui encourage les producteurs canadiens et étrangers à utiliser le Canada comme lieu de production et à employer des Canadiens. De nombreuses provinces canadiennes offrent également des crédits d'impôt sur la main-d'œuvre.* Voir : <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/funding/cavco-tax-credits/canadian-film-video-production.html>.

xvi. Selon le Profil 2020 de la *Canadian Media Producers Association* (basé sur l'année « normale » la plus récente, soit 2018-2019) : *Le volume total de production cinématographique et télévisuelle à contenu canadien, évalué à 3,33 milliards de dollars en 2018-2019, a reçu 948 millions de dollars de crédits d'impôt fédéraux et provinciaux (soit 28 % des budgets en moyenne).*

Les films produits par des sociétés étrangères ont représenté un volume de production canadienne de 4,86 milliards de dollars au cours de l'année écoulée. Il n'y a pas de données publiques disponibles sur les montants des crédits d'impôt sur la main-d'œuvre versés aux productions étrangères au Canada. Pour estimer les crédits d'impôt fédéraux et provinciaux accordés à ces producteurs, il faut faire des hypothèses sur le taux d'imposition équivalent. Les productions à contenu canadien peuvent bénéficier d'un remboursement d'impôt fédéral de 25 % sur la main-d'œuvre canadienne admissible, et en moyenne de 35 % de la part d'organismes provinciaux comme la Colombie-Britannique, pour un total de base de 60 % des dépenses de main-d'œuvre canadienne admissibles. Cela se traduit par 28 % du financement de la production en moyenne, soit un peu moins de la moitié du taux d'imposition combiné sur la main-d'œuvre.

Pour les productions étrangères, les pourcentages sont de 16 % pour le gouvernement fédéral et, en C.-B., 28 % de la main-d'œuvre admissible, pour un total de 44 % des dépenses de main-d'œuvre canadiennes admissibles. En utilisant une analyse comparative, le taux d'imposition approximatif pour les productions étrangères s'établirait à environ 20 % du volume de production. Pour un volume total de production de 4,86 milliards de dollars en 2018-2019, 20 % équivaleraient à 972 millions de dollars en contributions de crédit d'impôt fédéral et provincial.

<https://cmpa.ca>.

xvii. Récemment, le Film Diversity Action Group du Royaume-Uni a fait une proposition en ce sens, publiée dans *Screen Daily*, et, aux États-Unis, les dirigeants syndicaux ont fait pression pour que les crédits d'impôt intègrent les exigences de l'EDI.

Voir : Terry Ilott, *Use tax credit to promote greater diversity in the UK film industry*, *Screen Daily*. 8 avril 2021. <https://www.screendaily.com/comment/guest-comment-use-tax-credit-to-promote-greater-diversity-in-the-uk-film-industry/5158635.article>.

Voir également : David Robb, *Hollywood's Union Leaders Call on Congress to Enacts Laws Advancing Diversity and Equity in the Arts, Entertainment & Media*, DEADLINE online. 11 février 2021.

<https://deadline.com/2021/02/hollywood-unions-urge-congress-to-pass-laws-advancing-diversity-equity-in-arts-entertainment-media-1234692164>.

xviii. Voir le site Web de The WonderWorks : <https://www.thewonderworks.co.uk>.

xix. Charlotte Riley, telle que citée par Lucy Cotter, *Charlotte Riley on her campaign to improve film sets for parents following launch of on-site studio nursery: Peaky Blinders and Wuthering Heights star Charlotte Riley is campaigning to*

help keep parents working in the film industry, Sky News. 9 avril 2021.

<https://news.sky.com/story/charlotte-riley-on-her-campaign-to-improve-film-sets-for-parents-following-launch-of-on-site-studio-nursery-12269513>.

^{xx}. Raising Films et Université de Stirling au Royaume-Uni, *Making It Possible : Voices of Parents & Carers in the UK Film and TV Industry*. 2016.

<https://www.raisingfilms.com/wp-content/uploads/2018/12/Making-It-Possible-Full-Report-Results.pdf>.

^{xxi}. « *Le mouvement en faveur d'une infrastructure de garde d'enfants efficace pour les travailleurs de l'industrie cinématographique et télévisuelle britannique fait un grand pas en avant avec l'ouverture de la première garderie dédiée, aménagée sur place dans un studio britannique... Les studios Warner Bros. Leavesden ouvriront une garderie dès cet été, offrant de 40 à 50 places à la fois au personnel de la Warner Bros. et à celui des productions utilisant le studio. Il est important de noter que la garderie aura des horaires flexibles afin de répondre à la demande des horaires de production étendus. Les producteurs qui doivent tourner aux Warner Bros. Studios Leavesden sont encouragés à réserver des places à la garderie pour les membres de l'équipe avant le tournage; celles-ci pourront alors être subventionnées. Essentiellement, il existe un système à deux niveaux qui propose une couverture pour les heures régulières de la garderie et une autre pour les heures prolongées du personnel de production. Le paiement est basé sur les tarifs quotidiens du marché et augmente au fur et à mesure que les journées s'allongent.* »

Ravindran, Manori, 6 mars 2020, *Childcare Drive for Film & TV Gains Traction with First Nursery at Warner Bros. Studios*. *Variety*.

<https://variety.com/2020/biz/news/childcare-drive-for-film-tv-gains-traction-with-first-nursery-at-warner-bros-studios-exclusive-1203525275>.

Voir aussi : « L'an dernier, à la même époque, Moms-in-Film inaugurait son tout premier Wee Wagon sur le parking du Zach Theater au festival SXSW d'Austin, au Texas. Cette unité mobile de garde d'enfants, qui peut être déplacée sur les terrains des studios et emmenée sur les lieux de tournage, ainsi que dans les festivals de cinéma, est au cœur de l'ambition de MiF de contribuer à créer une parité entre les sexes pour les personnes travaillant dans l'industrie du cinéma et de la télévision. »

Valentini, Valentina I., 14 mars 2018, *Moms-in-Film Finds Parenting Solutions for Industry Workers With Long Hours*, *Variety*. 14 mars 2018.

<https://variety.com/2018/artisans/production/moms-in-film-helps-industry-parents-1202725725>.

^{xxii}. Raising Films Australia, *Honey, I Hid the Kids! Experiences of parents and carers in the Australian Screen Industry*, novembre 2018.

https://www.raisingfilms.com/wp-content/uploads/2019/05/HoneyIHidtheKids_FullSurveyReportFinal.pdf.

REMERCIEMENTS

Rédactrice du rapport : Susan Brinton

Collaborateurs à la recherche et au rapport :

Heather McQuillan, *Reel Families for Change Canada*

Sean McQuillan, *Reel Families for Change Canada*

Martha Scully, *Reel Families for Change Canada*

Julie Noyer, chercheuse

Ashley Cook, chercheuse

Traduction : Services d'édition Guy Connolly

Montage : Kathy Fisher, Nancy Mackenzie, Kristin Jackson

Conception graphique et mise en page : Tiffany Pulsifer, directrice artistique

Le rapport **Projet de services de garde et de soins aux familles** a été commandé par la Coalition WIFT Canada grâce au financement du Fonds d'urgence pour soutenir les organismes chargés de la culture, du patrimoine et du sport du gouvernement du Canada, et est distribué par le Fonds des médias du Canada. Nous remercions le gouvernement et le FMC pour leur soutien essentiel.

WIFT Canada tient à souligner la contribution et la coopération des associations, guildes et syndicats canadiens, qui ont partagé et promu l'enquête sur les soins familiaux auprès de leurs membres.

La Coalition WIFT Canada est un groupe dynamique qui compte plusieurs sections autonomes au Canada. Conscients de l'influence et du pouvoir du nombre, ces organismes se sont regroupés pour constituer une force active de changement. La Coalition s'engage à étudier les problématiques, à remettre en question le statu quo et à défendre toute initiative qui contribue à créer un environnement équitable et sûr pour toutes les femmes et les personnes de sexe différent au sein de l'industrie cinématographique canadienne. <https://wiftcanadacoalition.ca>.

Membres et collaborateurs de la Coalition WIFT Canada 2020-2021 :

Brittany Kerr, WIFT Atlantic

Lily Robert, FCTMN Québec

Brigitte Monneau, FCTMN Québec

Karen Bruce, WIFT Toronto

Carolyn Combs, WIFT Toronto

Ava Karvonen, WIFT Alberta

Sharon McGowan, WIFT Vancouver

Susan Brinton, WIFT Vancouver

Jessica Bradford, WIFT Vancouver

Jan Miller, Femmes en vue

Tracey Deer, Femmes en vue

ANNEXE 1 : MÉTHODOLOGIE ET DONNÉES DE L'ENQUÊTE

MÉTHODOLOGIE

Le **Projet de services de garde et de soins aux familles** a été commandé par la Coalition des femmes du cinéma et de la télévision du Canada (WIFT Canada) à la fin de 2020, financé par le gouvernement fédéral dans le cadre du programme de financement des organismes culturels en période de pandémie. La question de la garde d'enfants a été soulevée comme une préoccupation majeure par les membres de WIFT au cours de l'été 2020, dès le début et au milieu de la pandémie. Des rapports et des études ont également été publiés à cette époque, montrant que les exigences de plus en plus lourdes imposées aux femmes et aux aidants naturels devenaient dévastatrices pendant la pandémie.

WIFT Canada a demandé à l'auteur de constituer une équipe de projet, de mener un sondage et de rédiger un rapport afin de mieux comprendre et quantifier les défis posés par les soins aux enfants et aux familles dans l'industrie canadienne de la production cinématographique et télévisuelle pendant la pandémie. En collaboration avec Reel Families for Change Canada (RFCC), l'équipe de projet a préparé un questionnaire, en s'appuyant sur l'expertise et les commentaires obtenus par RFCC lors de leur propre enquête menée auprès des membres plusieurs mois auparavant. L'enquête du **Projet de services de garde et de soins aux familles** a été validée conjointement puis lancée à travers le Canada, en anglais et en français, en janvier et février 2021. Elle a également fait l'objet d'une promotion dans les médias canadiens, sur le site de WIFT Canada et sur d'autres sites Web.

Au total, 322 réponses ont été reçues — avant la fin de l'enquête en février 2020 — de la part de travailleurs et travailleuses au sein de l'industrie canadienne de la production cinématographique et télévisuelle. Parallèlement, l'équipe de projet a également effectué des recherches sur les pratiques de garde d'enfants et de travail dans l'industrie à l'aide de données provenant du Canada et du monde entier, ceci afin de compléter l'enquête et d'approfondir les questions clés. En outre, le **Projet de soins aux familles**, encadré par un comité consultatif ad hoc composé de membres de **WIFT Canada**, de **Women in View** et de **Reel Families for Change Canada**, a fait l'objet de discussions avec de nombreuses personnes travaillant au sein de l'industrie. Collectivement, leur expertise et leurs contributions ont été inestimables pour le contenu et la rédaction des recommandations de ce rapport.

Néanmoins, les recommandations sont fondées sur les conclusions personnelles de l'auteure. L'industrie canadienne de la production cinématographique et télévisuelle a absolument besoin d'une refonte systémique lorsqu'il est question d'inclure et de soutenir les femmes et les aidants naturels qui travaillent dans ce secteur. La pandémie a clairement illustré et considérablement exacerbé la discrimination à laquelle se heurtent les femmes, et plus encore les femmes autochtones, noires et de couleur, ainsi que les aidants familiaux qui espèrent faire carrière dans l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision, largement subventionnée par le gouvernement canadien.

La nécessité d'une action urgente justifie les échéanciers évoqués dans les recommandations. Un délai de trois ans, jusqu'en 2024, pour la mise en œuvre des recommandations est considéré comme raisonnable, étant donné la capacité récente du gouvernement canadien à débloquer des fonds et celle de l'industrie à pivoter rapidement sur elle-même pour mettre en place des protocoles en période de pandémie et absorber les nouveaux coûts associés au cours de l'année écoulée. Il s'agit d'un délai suffisant pour que les nouvelles exigences en matière de crédits d'impôt soient adoptées et mises en œuvre, et pour que les employeurs ajustent leur budget en conséquence. De plus, des mesures semblables sont actuellement mises en œuvre au Royaume-Uni et dans certaines parties des États-Unis. En tant que centre de production mondial majeur, le Canada ne peut pas être largué dans la résolution de ces enjeux d'une importance cruciale pour les travailleurs et les travailleuses de l'industrie.

L'industrie du cinéma et de la télévision canadienne doit s'engager, avec l'aide des gouvernements, à répondre aux besoins de sa main-d'œuvre en matière de soins aux enfants et aux familles, et ce, dès aujourd'hui.

SULTATS DU SONDAGE – PRINTEMPS 2021

Dans quelle province habitez-vous ? Cette question est obligatoire.	Anglais % (147/147)	Français % (175/175)	TOTAL %
Ontario	46,3 %	0,6 %	21,4 %
Colombie-Britannique	21,8 %	0,6 %	10,2 %
Alberta	12,9 %	0,6 %	6,2 %
Québec	10,9 %	89,7 %	53,7 %
Nouvelle-Écosse	4,1 %	0,6 %	2,2 %
Manitoba	1,4 %	0 %	0,6 %
Nouveau-Brunswick	0,7 %	0 %	0,3 %
Terre-Neuve-et-Labrador	0,7 %	0 %	0,3 %
Territoires du Nord-Ouest	0 %	0 %	0,0 %
Nunavut	0 %	0 %	0,0 %
Île-du-Prince-Édouard	0 %	0 %	0,0 %
Saskatchewan	0 %	0 %	0,0 %
Yukon	0 %	0 %	0,0 %
Autre	1,4 %	0 %	0,0 %

Quelle est votre identité de genre ?	Anglais % (147/147)	Français % (167/175)	TOTAL %
Identifiant féminin	92,5 %	95,2 %	93,9 %
Non-binaire	4,1 %	0 %	1,9 %
Identifiant masculin	2,0 %	1,2 %	1,6 %
Autre	1,4 %	0 %	0,6 %
Préfère ne pas répondre	0,7 %	0 %	0,3 %

Vous identifiez-vous comme l'une des personnes suivantes ?	Anglais % (146/147)	Français % (165/175)	TOTAL %
Aucun de ces choix	64,4 %	89,7 %	77,8 %
Personne racisée	13,7 %	1,2 %	7,1 %
LGBTQIA2S+	10,3 %	3,0 %	6,4 %
Personne handicapée	8,9 %	0,0 %	4,2 %
Personne noire	4,8 %	0,6 %	2,6 %
Autochtone	0,7 %	0,6 %	0,6 %
Autre	2,7 %	1,8 %	2,3 %

Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'industrie ?	Anglais % (147/147)	Français % (174/175)	TOTAL %
10 ans ou plus	66,0 %	75,3 %	71,0 %
5-10 ans	18,4 %	14,9 %	16,5 %
2-5 ans	8,2 %	2,3 %	5,0 %
0-2 ans	7,5 %	1,7 %	4,4 %

Dans quel secteur de l'industrie travaillez-vous ?	Anglais % (147/147)	Français % (169/175)	TOTAL %
Production film et télévision	83 %	89,3 %	86,4 %
Animation numérique, jeux	9,5 %	4,1 %	6,6 %
Postproduction, installations, autres services liés à la production	8,8 %	11,8 %	10,4 %
Sociétés de financement, associations et autres organisations industrielles	8,2 %	0,6 %	4,1 %
Radiodiffusion/distribution	4,8 %	0 %	2,2 %

Plus spécifiquement, dans quels domaines travaillez-vous ?	Anglais % (147/147)	Français % (172/175)	TOTAL %
Équipe de préproduction et de production sur le plateau	34,7 %	44,8 %	40,1 %
Producteur indépendant	29,3 %	5,8 %	16,6 %
Employé d'un syndicat, d'une guilde ou d'une association professionnelle	27,2 %	30,8 %	29,2 %
Création (scénarisation ou réalisation)	25,2 %	9,3 %	16,6 %
Soutien administratif à la production	12,2 %	5,2 %	8,5 %
Postproduction/VFX	5,4 %	9,3 %	7,5 %
Radiodiffusion/distribution	4,1 %	0 %	1,9 %
Studio/exploitation des installations	1,4 %	0 %	0,6 %
Autre	11,6 %	2,9 %	6,9 %

Êtes-vous membre d'un syndicat ?	Anglais % (147/147)	Français % (175/175)	TOTAL %
Oui	57,1 %	86,9 %	73,3 %
Non	42,9 %	13,1 %	26,7 %

À quel syndicat appartenez-vous ?	Anglais % (83/147)	Français % (149/175)	TOTAL %
IATSE	41 %	28,2 %	32,8 %
DGC	36,1 %	7,4 %	17,7 %
ACTRA	22,9 %	0,7 %	8,6 %
AQTIS-IATSEO	15,7 %	85,2 %	60,3 %
UNIFOR	4,8 %	0 %	1,7 %
WGC	3,6 %	0,7 %	1,7 %
ACFC	2,4 %	0 %	0,9 %
ARRQ	1,2 %	2,7 %	2,2 %
SCGC (syndicat des compositeurs)	1,2 %	0,7 %	0,9 %
ICG	0 %	0 %	0,0 %
SARTEC	0 %	2,7 %	1,7 %
Teamsters	0 %	0 %	0,0 %
UDA	0 %	0 %	0,0 %
Autre	6 %	0 %	2,2 %
Je ne suis membre d'aucun syndicat	0 %	0 %	0,0 %

Dans l'ensemble, dans quelle mesure pensez-vous que l'industrie de la production audiovisuelle canadienne est accueillante pour les personnes ayant des obligations familiales et de garde d'enfants ? 1 = peu accueillante, 10 = très accueillante	Anglais % (147/147) 3,8 Note moyenne	Français % (175/175) 3,5 Note moyenne	TOTAL %
1	20,4 %	26,3 %	23,6 %
2	16,3 %	13,7 %	14,9 %
3	12,2 %	14,9 %	13,7 %
4	10,2 %	10,9 %	10,6 %
5	15 %	14,9 %	14,9 %
6	11,6 %	9,7 %	10,6 %
7	7,5 %	5,7 %	6,5 %
8	4,8 %	2,9 %	3,7 %
9	2,0 %	0,6 %	1,2 %
10	0 %	0,6 %	0,3 %

Selon vous, les accommodements familiaux sont généralement :	Anglais % (147/147)	Français % (167/175)	TOTAL %
Considérés comme quelque chose qui n'est pas possible dans ce type de travail	43,5 %	46,1 %	44,9 %
Considérés comme un inconvénient	30,6 %	35,9 %	33,4 %
Considérés comme un droit acquis pour bons services rendus	17 %	6,6 %	11,5 %
Accordés à chaque employé de manière égale	8,8 %	8,4 %	8,6 %

Considérez-vous que votre carrière vous permet de concilier travail et vie privée ? 1 = pas du tout, 10 = très bon équilibre	Anglais % (147/147) 4,0 Note moyenne	Français % (159/175) 3,7 Note moyenne	TOTAL %
1	10,9 %	18,2 %	14,7 %
2	14,3 %	14,5 %	14,4 %
3	21,1 %	20,8 %	20,9 %
4	21,1 %	11,3 %	16,0 %
5	9,5 %	11,9 %	10,8 %
6	9,5 %	7,5 %	8,5 %
7	4,8 %	12,6 %	8,8 %
8	5,4 %	2,5 %	3,9 %
9	2 %	0,6 %	1,3 %
10	1,4 %	0 %	0,7 %

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de la façon dont votre carrière dans l'industrie audiovisuelle s'intègre à d'autres domaines de votre vie comme l'éducation d'une famille et la poursuite et le maintien d'amitiés et de relations amoureuses ? 1 = peu satisfait, 10 = très satisfait	Anglais % (147/147)	Français % (160/175)	TOTAL %
	3,9 Note moyenne	3,8 Note moyenne	
1	19,0 %	16,2 %	17,6 %
2	14,3 %	16,9 %	15,6 %
3	17 %	16,9 %	16,9 %
4	12,2 %	11,9 %	12,1 %
5	10,2 %	13,1 %	11,7 %
6	13,6 %	10 %	11,7 %
7	6,1 %	11,2 %	8,8 %
8	4,1 %	3,8 %	3,9 %
9	3,4 %	0 %	1,6 %
10	0 %	0 %	0,0 %

Est-ce que votre syndicat, votre guildes ou votre employeur propose ce qui suit :	Anglais % (146/147)	Français % (164/175)	TOTAL %
Aucune de ces réponses/Ne sait pas	62,3 %	62,2 %	62,3 %
Travail à domicile	21,9 %	9,1 %	15,2 %
Flexibilité pour les rendez-vous familiaux	18,5 %	14 %	16,1 %
Congé parental ou complément de congé parental	11,6 %	18,3 %	15,2 %
Emmener le nouveau-né/nourrisson au travail	5,5 %	0 %	2,6 %
Espace pour l'allaitement maternel	4,8 %	0,6 %	2,6 %
Programme visant à garantir que les membres ne perdent pas leur statut pendant leur congé parental	4,8 %	10,4 %	7,7 %
Programmes visant à garantir que les membres puissent conserver leurs prestations pendant qu'ils sont en congé parental	3,4 %	2,4 %	2,9 %
Partage d'emploi	1,4 %	0 %	0,6 %
Offre un remboursement pour la garde d'enfants à l'occasion des réunions	1,4 %	1,8 %	1,6 %
Réintégrer la formation professionnelle après avoir quitté le marché du travail	0,7 %	1,2 %	1,0 %
Services de formation individualisée sur le lieu de travail	0 %	0 %	0,0 %
Stationnement pour les futurs parents à proximité	0 %	0,6 %	0,3 %

Avez-vous la certitude que votre syndicat ou votre organisation sont prêts à vous représenter ou à vous soutenir si vous êtes victime de discrimination en tant que parent ou personne aidante sur votre lieu de travail ? 1 = peu de certitude, 10 = certitude élevée	Anglais % (142/147) 3,6 Note moyenne	Français % (162/175) 4,2 Note moyenne	TOTAL %
1	28,2 %	21,6 %	24,7 %
2	14,1 %	7,4 %	10,5 %
3	12 %	15,4 %	13,8 %
4	12,7 %	11,1 %	11,8 %
5	10,6 %	17,3 %	14,1 %
6	7,7 %	7,4 %	7,6 %
7	5,6 %	6,8 %	6,3 %
8	4,2 %	7,4 %	5,9 %
9	2,8 %	2,5 %	2,6 %
10	2,1 %	3,1 %	2,6 %

Est-ce que votre syndicat, studio, employeur ou association dispose d'une procédure claire pour signaler les pratiques discriminatoires et trouver des solutions ?	Anglais % (146/147)	Français % (165/175)	TOTAL %
Pas certain/Ne sait pas	36,3 %	55,8 %	46,6 %
Oui	35,6 %	21,8 %	28,3 %
Non	28,1 %	20 %	23,8 %

Avez-vous des enfants ? Quels sont leurs âges ?	Anglais % (147/147)	Français % (174/175)	TOTAL %
Plus de 18 ans/Je n'ai pas d'enfants	36,1 %	23 %	29,0 %
2-5 ans	26,5 %	18,4 %	22,1 %
5 à 12 ans	24,5 %	34,5 %	29,9 %
12 à 18 ans	23,1 %	20,1 %	21,5 %
0-2 ans	12,9 %	14,9 %	14,0 %

La révélation d'une grossesse a-t-elle entraîné une perte d'emploi ou un licenciement dans l'industrie audiovisuelle ?	Anglais % (142/147)	Français % (170/175)	TOTAL %
Oui	27,5 %	27,6 %	27,6 %
Non	72,5 %	72,4 %	72,4 %

Qui a pris cette décision ?	Anglais % (37/147)	Français % (46/175)	TOTAL %
J'ai quitté pour des raisons personnelles	37,8 %	26,1 %	31,3 %
Mon chef de département a mis un terme au lien d'emploi	29,7 %	17,4 %	22,9 %
Le studio de production a mis un terme au lien d'emploi	18,9 %	17,4 %	18,1 %
J'ai quitté parce que mon employeur refusait tout accommodement	13,5 %	23,9 %	19,3 %

Dans mon ménage, les devoirs parentaux sont :	Anglais % (138/147)	Français % (160/175)	TOTAL %
Partagés entre moi-même et un coparent qui travaille en dehors du secteur	32,6 %	38,1 %	35,6 %
Principalement les miens	23,9 %	21,9 %	22,8 %
Partagés entre moi-même et un coparent qui travaille dans le même domaine	18,2 %	24,4 %	21,5 %
Entièrement les miens	10,9 %	10,6 %	10,7 %
Partagés entre moi-même et d'autres membres de la famille ou de la communauté	6,5 %	1,9 %	4,0 %
Principalement ou entièrement assumés par d'autres membres de la famille ou de la communauté	4,3 %	0,6 %	2,3 %
Principalement assumés par un coparent	2,9 %	0,6 %	1,7 %
Entièrement assumés par un coparent	0,7 %	1,2 %	1,0 %

Vos heures peuvent être longues et irrégulières dans l'industrie audiovisuelle; devez-vous payer pour une garde d'enfants supplémentaire la nuit ou la fin de semaine ?	Anglais % (94/147)	Français % (158/175)	TOTAL %
Oui	58,5 %	46,8 %	51,2 %
Non	41,5 %	53,2 %	48,8 %

Est-ce une lutte pour trouver des services de garde d'enfants abordables et de qualité ?	Anglais % (95/147)	Français % (165/175)	TOTAL %
Oui	82,1 %	58,8 %	67,3 %
Non	17,9 %	41,2 %	32,7 %

Avez-vous le sentiment que travailler dans votre domaine était la raison pour laquelle la garde d'enfants était une lutte ?	Anglais % (95/147)	Français % (166/175)	TOTAL %
Oui	63,2 %	44,0 %	51,0 %
Non	36,8 %	56,0 %	49,0 %

Pour pouvoir travailler selon vos horaires, de quel type de garde d'enfants avez-vous généralement besoin ?	Anglais % (91/147)	Français % (172/175)	TOTAL %
Temps plein (5 jours par semaine)	42,9 %	31,4 %	35,4 %
Temps plein + (plus de 6-7 jours par semaine)	23,1 %	16,3 %	16,7 %
Temps partiel (quelques jours par semaine)	18,7 %	23,8 %	22,1 %
Occasionnel (quelques jours par mois)	15,4 %	21,5 %	19,4 %

Vos besoins en matière de garde d'enfants sont habituellement :	Anglais % (91/147)	Français % (146/175)	TOTAL %
Long terme (plus de trois mois)	59,3 %	54,1 %	56,1 %
Court terme (moins de trois mois)	26,4 %	29,5 %	28,3 %
Vacances d'été et d'hiver uniquement	14,3 %	11 %	12,2 %

Combien payez-vous pour les services de garde d'enfants ?	Anglais % (94/147)	Français % (173/175)	TOTAL %
Je n'ai pas de frais de garde d'enfants	33,0 %	43,4 %	39,7 %
60 \$/jour	22,3 %	4,6 %	10,9 %
100 \$/jour	14,9 %	1,7 %	6,4 %
150 \$/jour	9,6 %	0,6 %	3,7 %
30 \$/jour	7,4 %	9,8 %	9,0 %
200 \$+	6,4 %	0,6 %	2,6 %
Programme de garderies subventionnées du Québec	4,3 %	31,2 %	21,7 %
Gratuit	2,1 %	1,2 %	1,5 %

Vous avez perdu votre travail en raison de problèmes de garde d'enfants ?	Anglais % (91/147)	Français % (157/175)	TOTAL %
Oui	63,7 %	24,2 %	38,7 %
Non	36,3 %	75,8 %	61,3 %

Qui a pris cette décision ?	Anglais % (58/147)	Français % (37/175)	TOTAL %
J'ai quitté pour des raisons personnelles	48,3 %	48,6 %	48,4 %
J'ai quitté parce que mon employeur refusait tout accommodement	36,2 %	16,2 %	28,4 %
Mon chef de département a mis un terme au lien d'emploi	10,3 %	21,6 %	14,7 %
Le studio de production a mis un terme au lien d'emploi	5,2 %	2,7 %	4,2 %

Avez-vous un parent ou un membre adulte de votre famille qui est à votre charge ?	Anglais % (146/147)	Français % (172/175)	TOTAL %
Oui	27,4 %	11,6 %	18,9 %
Non	72,6 %	88,4 %	81,1 %

Le manque de soutien aux personnes aidantes vous a-t-il empêché de participer aux activités suivantes :	Anglais % (143/147)	Français % (148/175)	TOTAL %
Événement de réseautage	51,7 %	14,9 %	33,0 %
Festival	43,4 %	11,5 %	27,1 %
Accepter un poste mieux rémunéré	38,5 %	19,6 %	28,9 %
Formation	37,1 %	17,6 %	27,1 %
Aucune de ces réponses	27,3 %	69,6 %	48,8 %
Exercer votre droit de vote lors de décisions syndicales	8,4 %	7,4 %	7,9 %
Autre	2,8 %	0,7 %	1,7 %

Avez-vous le sentiment que le fait de travailler dans l'industrie audiovisuelle a eu un effet négatif sur votre santé émotionnelle ou mentale ?	Anglais % (147/147)	Français % (173/175)	TOTAL %
Oui	68 %	64,7 %	66,3 %
Non	32 %	35,3 %	33,8 %

Si cela a eu un effet négatif sur vous, dites-nous comment :	Anglais % (135/147)	Français % (148/175)	TOTAL %
Horaires longs/irréguliers et travail de nuit	60,7 %	66,0 %	61,8 %
Trop de temps passé loin de la famille	51,9 %	59,6 %	54,4 %
Manque de diversité dans les postes de haut niveau	48,1 %	16,3 %	31,1 %
Manque d'occasions de croissance ou de reconnaissance	48,1 %	34,8 %	40,3 %
Intimidation, coercition, harcèlement et abus de pouvoir non contrôlés	45,2 %	20,6 %	31,8 %
Inefficacité du service des RH ou d'un organisme tiers dans la résolution de conflits	32,6 %	19,1 %	25,1 %
Manque de temps, de ressources ou d'activités pour remonter le moral ou renforcer le travail d'équipe	32,6 %	38,3 %	34,6 %
Manque de ressources en matière de santé mentale	28,9 %	16,3 %	21,9 %
Racisme et manque de sensibilité à l'égard de la diversité	24,4 %	2,8 %	13,1 %
Absence de reconnaissance appropriée du genre ou erreur volontaire d'attribution du genre	17 %	15,6 %	15,9 %
Autre	3,7 %	4,3 %	3,9 %

Avez-vous le sentiment d'avoir perdu votre travail ou d'avoir été victime de discrimination à cause de votre choix d'avoir une famille ?	Anglais % (144/147)	Français % (169/175)	TOTAL %
--	------------------------	-------------------------	---------

Oui	50 %	43,2 %	45,9 %
Non	50 %	56,8 %	53,2 %

Dites-nous ce qui s'est passé. N'oubliez pas que c'est totalement anonyme.	Anglais % (103/147)	Français % (91/175)	TOTAL %
---	------------------------	------------------------	---------

Il a été sous-entendu que je serais traité injustement si je ne répondais pas à certaines exigences	30,1 %	27,5 %	28,9 %
J'ai été victime d'intimidation ou de harcèlement au travail	23,3 %	11 %	17,5 %
J'ai été mis à pied ou licencié	14,6 %	7,7 %	11,3 %
On m'a posé un ultimatum	6,8 %	5,5 %	6,2 %
Autre	40,8 %	56 %	47,9 %

Cela a-t-il été signalé ?	Anglais % (107/147)	Français % (94/175)	TOTAL %
---------------------------	------------------------	------------------------	---------

Cela n'a pas été signalé	79,4 %	83 %	81,1 %
Au syndicat	10,3 %	10,6 %	10,4 %
Au chef de département	9,3 %	5,3 %	7,5 %
Au studio	6,5 %	1,1 %	4,0 %
Aux autorités provinciales (p. ex. : Worksafe BC, WSIB en Ontario, CNESST au Québec)	2,8 %	2,1 %	2,5 %

Si des services supplémentaires étaient offerts, lesquels parmi ceux qui suivent seraient utiles pour vous ou votre famille ? Cette question est obligatoire.	Anglais % (144/147)	Français % (169/175)	TOTAL %
--	------------------------	-------------------------	---------

Garde d'enfants sur place	57,6 %	53,8 %	55,6 %
Soutien pour le travail à domicile	56,9 %	30,8 %	42,8 %
Ressources en santé mentale/soutien au bien-être	43,1 %	22,5 %	31,9 %
Partage de nounou/nounou	37,5 %	15,4 %	25,6 %
Partage d'emploi	33,3 %	33,7 %	33,5 %
Tuteur pour les enfants	28,5 %	31,4 %	30,0 %
Ressources en matière de soins aux personnes âgées pour ma famille	21,5 %	7,1 %	13,7 %
Autre	4,2 %	4,7 %	4,5 %

Dans quelle mesure la COVID-19 a-t-elle eu un impact sur votre travail et votre famille ? (échelle de 1 à 10 de l'impact négatif à l'impact positif)	Anglais % (143/147)	Français % (157/175)	TOTAL %
	4,6 Note moyenne	4,6 Note moyenne	
1	21 %	15,3 %	18,0 %
2	10,5 %	10,8 %	10,7 %
3	14,0 %	13,4 %	13,7 %
4	5,6 %	9,6 %	7,7 %
5	14 %	19,1 %	16,7 %
6	6,3 %	8,9 %	7,7 %
7	5,6 %	6,4 %	6,0 %
8	6,3 %	6,4 %	6,3 %
9	7,7 %	5,1 %	6,3 %
10	9,1 %	5,1 %	7,0 %

Quel a été l'impact de COVID19 sur vous et votre famille ?	Anglais % (140/147)	Français % (148/175)	TOTAL %
Moins d'opportunités de travail disponibles, pression financière accrue	71,4 %	57,7 %	66,0 %
Pression supplémentaire sur vous en tant que parent/soignant	65 %	50 %	58,7 %
Possibilités limitées de prendre soin de soi ou de bénéficier d'un soutien en matière de santé mentale	62,1 %	41,7 %	52,8 %
Plus de temps à consacrer aux responsabilités liées aux soins de l'enfant et de la famille (par exemple, enseignement à domicile, etc.)	47,9 %	45,5 %	47,9 %
Plus de difficultés à organiser la garde des enfants et de la famille	36,4 %	31,4 %	34,7 %
Plus de conflits d'horaires de travail avec les obligations familiales accrues	35 %	45,5 %	41,7 %
Autre	4,3 %	5,8 %	5,2 %

D'après votre expérience, la pandémie de COVID-19 a-t-elle entraîné un changement d'attitude à l'égard de la flexibilité pour la famille et la garde d'enfants dans votre environnement de travail ?	Anglais % (140/147)	Français % (150/175)	TOTAL %
Aucun changement	47,9 %	60,0 %	54,1 %
Oui, pour le mieux	38,6 %	22,0 %	30,0 %
C'est pire que jamais	13,6 %	16,7 %	15,2 %

La pandémie de COVID-19 a-t-elle changé votre façon de considérer ou d'aborder l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? Si oui, veuillez décrire :	Anglais %	Français %	TOTAL %
Oui (personnes s'étant exprimées)	70 %	61,0 %	65,1 %
Non (personnes s'étant exprimées)	30 %	39,0 %	34,9 %

NOTES:

- Le total de certaines réponses à l'enquête peut être supérieur à 100 % pour les questions comportant plusieurs options de réponse.
- Le total de certaines questions de l'enquête peut être inférieur à 100 % parce que les répondants n'ont pas répondu à toutes les questions.
- Certaines questions de l'enquête étaient ouvertes, permettant des commentaires et des descriptions qui ont été intégrés dans le rapport.

ANNEXE 2 : RECUEIL D'ARTICLES DE PRESSE ET D'ÉTUDES 2020-2021

Outre les références de recherche et les citations figurant dans le corps du texte, la liste qui suit présente un résumé des articles de presse, des études et des rapports relatifs aux incidences de la pandémie sur le bien-être financier, physique et émotionnel des femmes, la prestation de soins et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la violence sexiste et la discrimination fondée sur la race. Cette liste a été compilée au cours du travail de recherche, de la mi-2020 à la mi-2021, et est divisée par sujet, dont certains peuvent se rapporter à plus d'un domaine. Cette liste n'est pas exhaustive.

TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ ET INCIDENCE SUR LES FEMMES

OXFAM UK, 2020. *Time to Care- Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. <https://indepth.oxfam.org.uk/time-to-care/>

OXFAM Canada, 2021, *Feminist Scorecard 2021: Accelerating a Feminist COVID-19 Recovery*. <https://www.oxfam.ca>

Nations Unies, 2020. *World's Women 2020 - Heavier loads of unpaid work keep women out of the labour market*. <https://www.un.org/en/desa/world%E2%80%99s-women-2020-heavier-loads-unpaid-work-keep-women-out-labour-market>

Fondation canadienne des femmes. 2020, juillet, *Resetting normal : Women, Decent work and Canada's Fractured Care Economy*, <https://theonn.ca/wp-content/uploads/2020/07/ResettingNormal-Women-Decent-Work-and-Care-EN-1.pdf>

Connor Garel. 2020, 27 janvier. *Huffington Post Canada, Work Women Don't Get Paid For Is Worth At Least \$10.8 Trillion: Study*, https://www.huffingtonpost.ca/entry/women-unpaid-work-wage-gap_ca_5e29d961c5b6779e9c2f3d70

RÉCESSION DES FEMMES ET INSÉCURITÉ FINANCIÈRE

Fast Company. 2020, 9 avril. *Women are disproportionately impacted by the economic fallout of COVID-19*

Nations Unies. 2020, 9 avril. *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*

The National Bureau of Economic Research. 2020, avril. *The Impact of COVID-19 on Gender Equality*

Plan International. (n/d). *How will COVID-19 affect girls and young women?*

Forbes. 2020, 13 avril, *What Do Countries With The Best Coronavirus Responses Have In Common? Women Leaders*.

Women Lobby. 2020, 21 avril, *The gendered impact of COVID-19*.

Urelles. 2020, 15 mai, *Quel est l'impact de la crise sur les femmes en technologie ? Résultats du sondage*.

VOX EU. 2020, 22 avril, *COVID-19 and gender gaps: Latest evidence and lessons from the UK*.

Cision. 2020, 23 avril, *Regard sur l'entrepreneuriat féminin en période de COVID-19 : Les femmes durement impactées, mais prêtes à rebondir pour la relance*.

Horasis. 2020, 27 avril, *The impact of the COVID-19 pandemic on women*.

Behind the numbers. 2020, 27 avril, *Gender impact of Canada's income supports*.

TV5 Monde. 2020, 27 avril, *Covid-19 : les cheffes d'entreprise plus impactées par la crise économique*.

International Growth Center. 2020, 28 avril, *COVID-19 and the impact on women*.

Cision. 2020, 13 mai, *Falling through the cracks, report: Women and minority business founders hit harder by economic impact of COVID-19*.

Scotia Bank. 2020, 14 mai, *Helping women-led businesses through COVID-19*.

Nature Index. 2020, 19 mai, *The decline of women's research production during the coronavirus pandemic*.

National Association of the Women and the Law. 2020, 19 mai, *Letter from BC Federation of Labour Women's Rights Committee*.

United Nations Development Program. 2020, 27 mai, *The Economic Impacts of COVID-19 and Gender Equality*.

The Nova Scotia Advocate. 2020, 28 mai, *Nova Scotia's war on women*.

TVA Nouvelles. 2020, 28 mai, *Les 35 ans et moins et les femmes sont les plus touchés financièrement*.

Venture. 2020, 3 juin, *The economic impact of coronavirus may be worse for women*.

LMIC. 2020, 18 juin, *Impacts of COVID-19 on Women Working Part-Time*.

Sustainable Development Solutions Network. 2020, 7 juillet, *Parliamentarians Examine COVID-19's Impacts on Women*.

Women of Influence. 2020, 13 juillet, *A conversation with Sarah Kaplan on COVID's greater impact on women — and how we can rebuild equitably*.

Atlantic Council. 2020, 13 juillet, *COVID-19's economic impact on women*.

RBC. 2020, 16 juillet, *Pandemic Threatens Decades of Women's Labour Force Gains*.

La Presse. 2020, 17 juillet, *Un recul sans précédent pour les femmes*.

Statistique Canada. 2020, 17 juillet, *Impact of COVID-19 on businesses majority-owned by women, May 2020*.

Business Vancouver. 2020, 17 juillet, *Women's return to pre-pandemic employment levels 'won't be easy': RBC*.

Alliance de la fonction publique du Canada. 2020, 17 juillet, *Les femmes et la COVID-19 : L'impact disproportionné de la pandémie sur les femmes marginalisées*.

Toronto Sun. 2020, 22 juillet, *Women must be central to Canada's pandemic recovery*.

Inter Press Service. 2020, 23 juillet, *Impact of COVID-19 on Women and Children in South Asia*.

The Conversation. 2020, 13 octobre, *La pandémie pourrait avoir un impact sur la place des femmes dans nos universités*.

CBC News. 2021, 4 mars, *Pandemic job losses threaten to leave women behind permanently, RBC warns*.

Globe and Mail. 2021, 4 mars, *Women at risk of long-term work disruption as pandemic alters job market, RBC warns*.

SANTÉ PHYSIQUE ET ÉMOTIONNELLE

- The Interpreter. 2020, 20 mars, *Why gender matters in the impact and recovery from Covid-19.*
- Oxfam Québec. 2020, 23 mars, *Inégalités face au coronavirus : certains groupes seront davantage touchés.*
- RAND Corporation. 2020, 13 avril, *Women and COVID-19: Studying the Impact of Sex and Gender.*
- CDEACF. 2020, 22 avril, *Bulletin Spécial COVID : Impacts sur les femmes.*
- Libération. 2020, 28 avril, *L'ONU s'inquiète de l'impact du Covid-19 sur la santé des femmes.*
- Project Syndicate. 2020, 8 mai, *The Pandemic's Gender Imperative.*
- World Economic Forum. 2020, 9 mai, *What the COVID-19 pandemic tells us about gender equality.*
- Business Insider. 2020, 17 mai, *Unlike the rest of the world, Canada is seeing more COVID-19 deaths in women than in men, Here's why.*
- L'Actualité. 2020, 25 mai, *Une crise genrée exige une réponse genrée.*
- The Conversation. 2020, 3 juin, *Covid-19 : un impact plus grand chez les femmes.*
- Human Rights Watch. 2020, 14 juillet, *HRC Urged to Address Women's Rights Impact of the Covid-19 Pandemic.*
- Le Devoir. 2021, 12 janvier, *La Covid nuit à la santé mentale, surtout celle des femmes.*

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (n/d), *The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs.*
- Bloomberg Businessweek. 2020, 11 mars, *Women Are Bearing the Brunt of Coronavirus Disruption.*
- Canadian Women's Foundation. 2020, 14 mars, *Gendered Impacts of Coronavirus.*
- Future of good. 2020, 17 mars, *Why women will feel the societal impacts of coronavirus more intensely.*
- Fondation canadienne des femmes. 2020, 17 mars, *Impacts genrés du coronavirus.*
- Global Citizen. 2020, 25 mars, *Coronavirus Pandemic is Making Existing Gender Inequalities Worse.*
- Global Union. 2020, 30 mars, *Women bear the brunt of COVID-19 impact, say UNI unions.*
- Fast Company. 2020, 9 avril, *Women are disproportionately impacted by the economic fallout of COVID-19.*
- Your Story. 2020, 26 avril, *Working from home is helping discussions around gender diversity in the corporate world.*
- The Guardian. 2020, 28 avril, *GUEST OPINION: What COVID-19 reveals about gender inequality.*
- Nations Unies. 2020, 30 avril, *The pandemic is exposing and exploiting inequalities of all kinds including gender inequality.*
- Vancouver Sun. 2020, 9 juin, *COVID-19 has fostered 'perfect storm pushing women out of their jobs': UBC study co-author.*
- VPR. 2020, 29 juin, *Report: COVID-19 Disproportionately Impacts Women's Health, Work & Financial Security.*

BBC. 2020, 30 juin, *How Covid-19 is changing women's lives.*

Women of Influence. 2020, 6 juillet, *How does COVID affect gender dynamics at home? This researcher is finding out.*

Globe and Mail. 2021, 9 février, *With homes growing messier in lockdown, spouses are reconsidering their approach to chores.*

AIDE AUX FAMILLES

Bloomberg. 2018, 31 décembre, *The Global Legacy of Quebec's Subsidized Child Daycare.*

World Economic Forum. 24 avril, *COVID-19 highlights how caregiving fuels gender inequality.*

La Presse. 2020, 23 mai, *Ottawa aborde l'impact de la crise sur les femmes.*

CTV News. 2020, 23 mai, *Feds probing ways to address COVID-19 impact on women.*

Le Droit. 2020, 23 mai, *Ottawa veut une relance qui tient compte de l'impact de la crise sur les femmes.*

Swift Current. 2020, 24 mai, *Feds probing ways to address COVID-19 impact on women.*

Gazette des femmes. 2020, 28 mai, *L'après COVID-19 : en finir avec les inégalités de genre?*

Afeas, La voix des femmes. 2020, 14 juillet, *COVID-19 et travail invisible : contrer les impacts sur les femmes.*

The New York Times. 2020, 15 juillet, *'They Go to Mommy First', How the pandemic is disproportionately disrupting mothers' careers.*

McKinsey & Company. 2020, 15 juillet, *COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects.*

France 24. 2020, 23 juillet, *Pauvreté, tâches parentales, promotions : le prix payé par les femmes à la crise du Covid-19.*

New York Times. 2021, 18 février, *There's No Natural Dignity in Work : Punishing mothers for needing help cannot be the answer.*

Globe and Mail. 2021, 13 mars, *COVID-19 has shown how unbreakable mothers are – underscoring the need for stronger child-care policies.*

VIOLENCE SEXISTE

New Europe. 2020, 1er avril, *The impact of COVID-19 on women's rights.*

Care France. 2020, 1er avril, *CORONAVIRUS : Les femmes, premières victimes des crises.*

La Presse. 2020, 10 avril, *COVID-19 : un impact disproportionné sur les femmes.*

RFI. 2020, 28 avril, *Covid-19 will have lasting negative impact on women, French minister warns.*

Americas Quaterly, 2020, 1er mai, *What COVID-19 Tells Us About Gender Inequality in Latin America.*

Social Europe. 2020, 5 mai, *The Covid-19 crisis is exacerbating gender inequalities — but who cares?*

La Banque Mondiale. 2020, 15 mai, *La pandémie de COVID-19 risque d'aggraver l'inégalité entre les sexes en Amérique latine et dans les Caraïbes.*

World Health Organization. 2020, 18 juin *WHO concerned over COVID-19 impact on women, girls in Africa.*

DISCRIMINATION RACIALE

LSE. 2020, 23 avril, *Gender and Covid-19: The immediate impact the crisis is having on women.*

Forbes, 2020. 10 avril, *COVID-19's Impact On Women Of Color.*

The Guardian. 2020, 29 mai, *Covid-19 crisis could set women back decades, experts fear.*

L'Actualité. 2020, 17 juin, *La femme invisible.*

Alliance de la fonction publique du Canada. 2020, 17 juillet, *Les femmes et la COVID-19 : L'impact disproportionné de la pandémie sur les femmes marginalisées.*

Deadline. 2021, 11 février, *Hollywood's Union Leaders Call On Congress To Enact Laws Advancing Diversity And Equity In The Arts, Entertainment & Media.*