

(3) Tout ce qui cloche avec les mesures de parité / diversité

Par Étienne Goulet

La discrimination dite « positive » s'est multipliée à peu près par dix depuis moins de deux ans dans le financement culturel, sans que ça ne provoque de débat de fond.

J'ai traité de ces mesures dans deux autres publications (voir sur etiennegoulet.com), mais sans entrer dans les détails. Je le fais ici pour qu'on comprenne l'ampleur du phénomène.

Téléfilm Canada

En bref : Téléfilm Canada veut distribuer ses fonds en fonction de la population, une mesure qui a pour effet de favoriser les femmes et, possiblement, les minorités visibles et les autochtones. Au niveau légal, l'organisme prétend que ces mesures ne sont pas discriminatoires parce qu'elles égalisent les chances, mais elle ne le démontre pas.

En novembre 2016, on annonce qu'on favorisera les femmes, à projets « égal » (subjectif...), pour obtenir un portefeuille de productions équilibré pour 2020. À la fin de 2017, la formulation a été changée pour ceci : « À qualité égale, Téléfilm priorisera les projets dont un ou des membres du personnel clé (réalisateur et/ou scénariste et/ou producteur) reflètent la diversité du pays en termes de parité hommes-femmes, de diversité culturelle ou de représentation des communautés autochtones du Canada. »

J'ai eu plusieurs échanges avec Téléfilm Canada depuis ce printemps. En gros, les gens de Téléfilm Canada justifient leurs politiques par trois éléments : le consensus obtenu lors des discussions avec des représentants de syndicats, groupes ou associations, les études faites par des réalisatrices et le point 2 de l'article 15 de la Charte canadienne des droits de la personne.

Qu'est-ce qui cloche ?

1) Téléfilm Canada n'a jamais reconnu publiquement qu'il y avait discrimination dans le milieu du cinéma. On a toujours invoqué la sous-représentation comme justification. Or, **la représentation en fonction de la population n'est pas équitable pour les demandeurs**. Les femmes déposent moins de projets que les hommes et il est donc insensé de leur attribuer la moitié des projets financés. C'est du favoritisme pur et simple. Aussi, que fera Téléfilm Canada si les femmes présentent plus de 50% des projets dans quelques années ? Est-ce qu'on favorisera les hommes pour bien représenter la population ? Bien sûr que non.

2) Téléfilm Canada n'a jamais donné de précisions concernant ses mesures visant la diversité culturelle ou les communautés autochtones et n'en donne toujours pas. On ne sait pas sur quoi reposait le constat, on ne connaît pas les objectifs et on n'a pas vu de chiffres qui permettraient de juger du résultat. C'est un traitement de faveur arbitraire.

3) Il y a bien eu des consultations. Celles qui ont porté sur les mesures de parité se sont tenues surtout entre femmes. Et, selon l'ancienne directrice de l'organisation Carolle Brabant, **personne parmi les conviés n'était contre des mesures de parité**. Voilà qui facilite les choses... Selon un compte-rendu qu'elle en a fait (note 1), le désaccord portait sur le comment et non sur le pourquoi. Inutile de préciser que les personnes défavorisées par ces mesures ne faisaient pas partie de ces consultations. Que vaut ce fameux consensus au juste ?

Note 1 : Détails sur les discussions

Dans le compte-rendu (le lien pour télécharger le document figure plus bas) d'une allocution présentée lors d'un séminaire le 30 mars 2017 au Brésil, Carolle Brabant dit ceci :

« La position de Téléfilm était claire : 50 % des films financés devait désormais être gérés par des femmes c'est-à-dire que deux des trois postes clés de réalisateur, scénariste et producteur devaient être occupés par une femme. Nous espérons rallier rapidement les gens de l'industrie afin qu'ils s'ajustent tout aussi rapidement à la nouvelle politique. » (page 10)

Mais c'était trop modéré pour les personnes présentes semble-t-il, alors elle ajoute ceci :

« C'est dans ce contexte que j'ai eu l'idée de proposer un nouvel objectif soit d'atteindre la parité pour chaque rôle clé de réalisation, scénarisation et de production – ce faisant, une valeur identique était accordée aux trois positions. La proposition a immédiatement été adoptée. » (page 12)

C'est une proposition illogique. D'une part parce-que tout le monde reconnaît qu'il y a moins de femmes dans l'industrie (et moins de femmes sur le marché du travail, soit dit en passant), mais aussi parce qu'il y a plus de femmes scénaristes que de réalisatrices et encore plus de productrices que de scénaristes. Donc pourquoi ce 50/50 partout ? Quand on consulte ce document, on comprends que Téléfilm Canada a cédé aux pressions des militantes...

[Le document complet \(très instructif\)](#)

4) Le point 2 de l'article 15 (note 2) permet de mettre en place des mesures pour aider des gens qui sont **défavorisés**. Sauf que **personne n'a démontré que qui que ce soit était défavorisé**. Il faudrait un portrait complet et objectif du milieu du cinéma pour arriver à cette conclusion. Il n'existe pas à ce jour. Il faudrait savoir qui fait de la fiction, quelle est la proportion d'hommes, de femmes, d'autochtones, de membres des minorités visibles parmi eux, des données précises sur les projets qui sont envoyés dans les compagnies de production, etc... Ces données sont encore manquantes. Plus encore, il y a encore des études en cours, ce qui démontre que bien des questions demeurent sans réponse (note 3).

Note 2 : Article 15

(1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Note 3 : Sur les études

Les études des *Réalisatrices Équitables* et celles de *Women in view* sont souvent citées pour justifier les mesures de parité. Or, ces études ont été menées par ou pour des réalisatrices et elles ont un biais évident. Aussi, elles reposent souvent sur des témoignages et ne permettent pas de conclure que les femmes sont défavorisées et donc discriminées.

J'ajoute deux problèmes d'ordre moral :

5) Ces mesures sont injustes aussi parce-que elles affectent surtout les réalisateurs et scénaristes qui en sont à leurs premiers films. Elles n'affectent pas tellement ceux qui sont rendus assez loin dans leur carrière pour qu'on leur refuse rarement du financement.

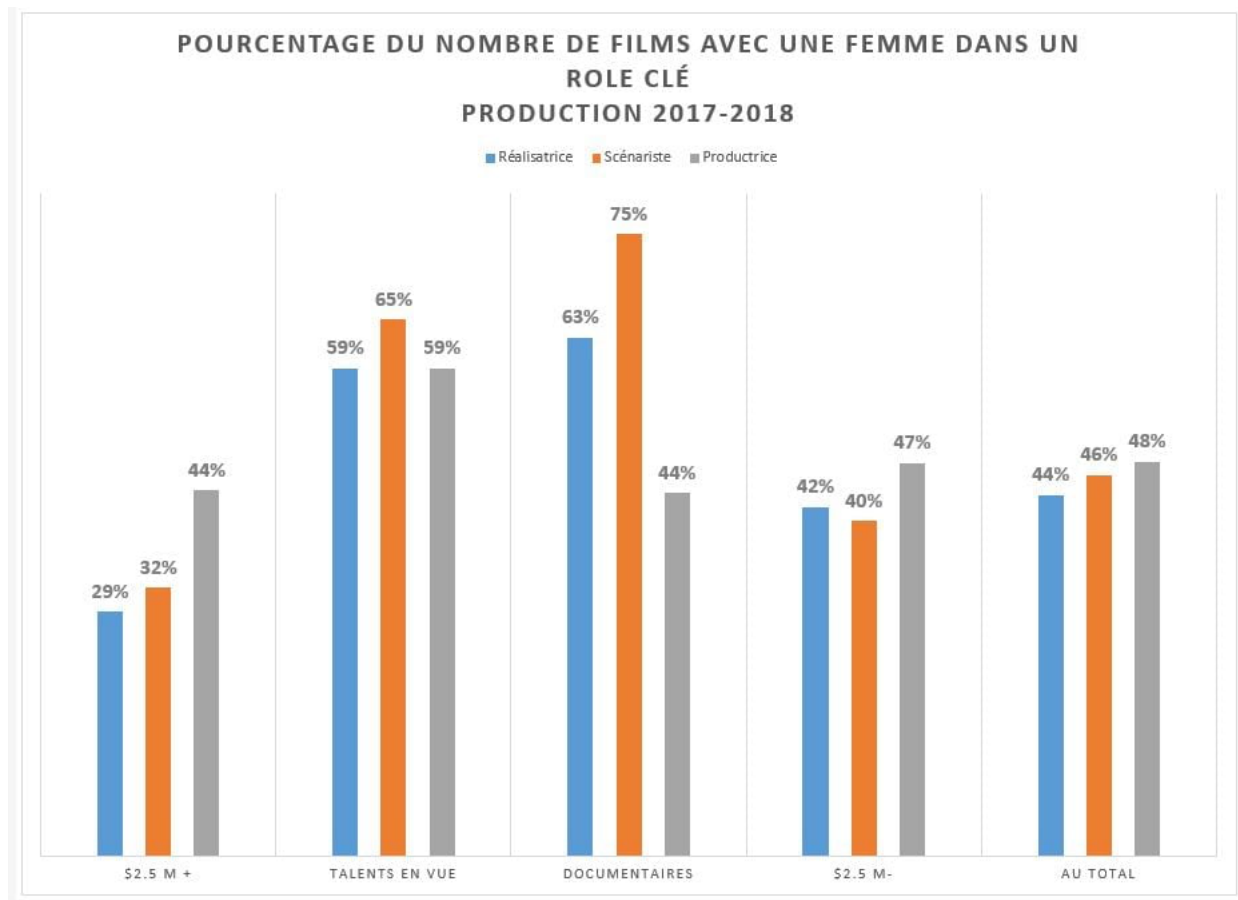
6) Les chiffres partagés par Téléfilm Canada sont parfois difficiles à interpréter parce qu'incomplets, mais ceux rendus publics en juin dernier semblent indiquer que la parité se

fait bel et bien sur le dos de la relève (note 4).

Note 4 : Sur les chiffres rendus publics en juin 2018

Ce graphique semble indiquer que, pour compenser le fait que les plus gros budgets sont confiés à des hommes (et c'est d'abord parce-qu'ils font les plus gros succès...), on écarte des hommes dans le programme qui s'adresse à la relève (Talents en vue) et possiblement en documentaire, où les femmes sont largement "sureprésentées"... Mais il faudrait avoir les chiffres des demandes pour le savoir (j'ai demandé à Téléfilm Canada et je n'ai pas eu de réponse). On constate que rien n'est paritaire dans tout ça, mais selon Téléfilm Canada, seule la catégorie des gros budgets cause problème. Ah bon...

[Le communiqué de Téléfilm avec les tableaux](#)



En conclusion :

Il existe un document de la *Commission Canadienne des droits de la personne* qui détaille les principes sur lesquels devraient reposer les *Programmes Spéciaux* (note 5). Bien qu'il ne soit pas obligatoire de le respecter, il s'agit de principes d'éthique assez élémentaires qui visent à éviter l'arbitraire et qui auraient permis d'éviter plusieurs des problèmes décrits plus haut. Il est basé en bonne partie sur des décisions des tribunaux. Il vise donc aussi à éviter les poursuites. J'ai détaillé en quoi ces principes n'étaient pas respectés, mais personne à Téléfilm Canada n'a voulu aborder cette question.

Note 5 : Sur les programmes spéciaux

Selon le document de la CCDP, "l'organisme responsable du programme doit établir que le groupe désigné est désavantagé".

Aussi, les programmes spéciaux sont censés viser des obstacles définis et des désavantages "réels".

Le document parle aussi de "consultation des personnes qui risquent d'être touchées directement par le programme". Pourtant, les consultations menées avant la mise en place de ces politiques se sont faites surtout entre gens qui sont favorisés par ces mesures, sinon avec des gens qui ne sont pas touchés directement.

J'ajouterais que les situations décrites et les exemples de solutions données dans ce document sont très concrètes. Rien n'indique qu'un programme spécial puisse être mis en place dans un "comparatif" où l'on est censés sélectionner les meilleurs projets.

[Le document complet](#)

À Téléfilm Canada, on ne semble pas avoir l'intention d'aller au delà des explications sommaires qu'on m'a déjà donné. Fin novembre, on m'a dit avoir « fermé le dossier ». Quant au Ministère du Patrimoine, il estime que Téléfilm Canada est autonome et n'entend pas intervenir.

J'ai clairement fait savoir à Téléfilm Canada que je ne fermerai pas le dossier, qu'il leur revient de démontrer que les chances des uns et des autres étaient inégales avant et que leurs politiques actuelles égalisent les chances, puisque c'est la raison d'être de l'article 15-2.

D'ici là, je dénoncerai ces politiques de toutes les manières possibles.

SODEC (Société de développement des entreprises culturelles)

En bref : La SODEC favorise les femmes avec des mesures censées être des mesures de parité. La discrimination est pourtant interdite au Québec. Et son comité de direction est tout sauf paritaire.

La SODEC pratique, à au moins deux niveaux, une discrimination fondée sur le sexe :

1) En 2017, on a mis en place, dans le programme d'aide à la production en cinéma (volet 1, page 10) la mesure de parité qui suit : « Une même entreprise, incluant les entreprises reliées, peut déposer un (1) seul projet de long métrage de fiction par dépôt, peu importe la hauteur du devis, ou deux (2) projets si au moins l'un des deux projets est écrit ou réalisé par une scénariste ou une réalisatrice. » Cette mesure est maintenant en vigueur dans le programme d'aide à la scénarisation également.

2) La SODEC favorise aussi les réalisatrices à la sélection (à projet "égal", en "fin d'enveloppe", comme on dit dans le milieu). C'est une pratique officieuse dont on ne se vante pas trop, mais que les statistiques (note 1 plus bas) confirment. En 2017-2018, les réalisatrices ont déposé 35% des projets à la SODEC et ont obtenu 39% des projets acceptés. De 2013 à 2016, les réalisatrices ont déposé 27,5% des projets déposés et ont obtenu 31,4% des projets acceptés. En d'autres mots, ça fait au moins quelques années que ça dure.

Note 1 : Voir les statistiques

<http://realisatrices-equitables.com/dames-des-vues/dames-doc-chiffres/>

Après une plainte au Ministère de la Culture, j'ai eu quelques échanges avec des gens de la SODEC au mois de mars. On prétend que la mesure décrite au point 1 ne fait que rééquilibrer les chances. Et on admet la pratique décrite au point 2.

Qu'est-ce qui cloche ?

1) Encore une fois, il n'existe pas de portrait complet et fiable du milieu. Et personne ne sait vraiment quelle proportion de projets sont présentés par des femmes dans les compagnies de production. **Il n'est donc pas possible de conclure qu'elles avaient moins de chances** de voir leurs projets choisis avant la mise en place de cette mesure.

2) Les organismes fédéraux peuvent mettre en place des *Programmes spéciaux* en invoquant l'article 15-2 de la Charte canadienne des droits et libertés (voir Téléfilm Canada plus haut). Mais la SODEC est un organisme provincial qui doit respecter la *Charte des droits et liberté de la personne* du Québec qui ne comporte pas d'article qui permette ce genre de programmes (note 2).

Note 2 : Plus de détails sur ce qui constitue de la discrimination au Québec.

Voici quelques informations sur la discrimination au Québec et les exceptions en bas de page :

<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/pratiques/Pages/discrimination.aspx>

Les deux premiers points sont les plus importants, mais j'ajouterais ceux-ci :

3) La SODEC considère les projets mixtes comme des projets de femmes et au final, sa parité n'est pas véritablement paritaire (pour cette raison, elle n'a pas semblé satisfaire pleinement les réalisatrices). La SODEC **n'a donc pas fait la parité** comme elle le prétend.

4) La SODEC se vante de ne pas avoir de « quotas » et prétend que ses mesures n'affectent en rien la qualité des projets. Or, c'est très discutable. Une compagnie de production qui a déjà un projet privilégié pourrait ne pas pouvoir présenter son deuxième favori parce qu'il n'y a pas de femme impliquée à la réalisation ou à la scénarisation et opter plutôt pour son 3e ou 4e projet favori.

5) La SODEC dit accorder beaucoup d'importance à la parité, mais ne semble pas se formaliser que son comité de direction soit totalement féminin (9 femmes, aucun homme). Et on en fait rien pour que ça change, puisque c'est une femme qui été nommée à la direction l'an dernier...

Selon l'article 20 de la *Loi sur la Société de développement des entreprises culturelles* (note 3), les « critères d'admissibilité (des programmes) ainsi que les barèmes et limites de l'aide financière sont soumis à l'approbation du ministre ». J'ai donc recontacté la Ministre (et donc le Ministère...) vers la fin de 2018 pour demander une fois pour toute son intervention pour mettre fin aux deux pratiques décrites plus haut. On s'est pour le moment contenté de me répéter platement que la SODEC est autonome (c'est faux) et qu'elle agit tout à fait légalement (sans donner de détails, bien entendu...). Des réponses évasives, comme toujours.

On est rendu là.

Note 3 : Voir la loi sur la SODEC

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-10.002>

ONF (Office National du Film)

En bref : L'ONF était déjà paritaire lorsqu'elle a annoncé des mesures de parité. Depuis, elle s'en éloigne. L'ONF favorise les femmes et les autochtones de façon significative, voir spectaculaire, mais refuse d'expliquer en quoi ce serait légal. Et pour cause, ça ne l'est certainement pas.

En 2016, l'ONF s'est engagé à ce qu'au moins la moitié de ses productions soient réalisées par des femmes et à ce que la moitié de son budget total de production soit alloué aux projets de réalisatrices. En mars 2018, elle a affirmé avoir atteint cet objectif.

Qu'est-ce qui cloche ? Presque tout...

1) En partant, on a promis un minimum de 50% aux femmes, donc les hommes auront un maximum de 50%. Il n'y a rien de paritaire ou d'égalitaire dans cette politique.

2) En fait, au niveau réalisation et scénarisation, **l'ONF était déjà assez paritaire** avant de mettre en place des mesures de parité (!), comme on peut le voir dans le document *Tableau comparatif* qui se trouve sur la page *Parité* de son site (note 1). En fait, **depuis l'annonce de ces mesures, l'ONF s'est éloigné de la parité...** Les femmes ont 47% des projets financés, pour 38% pour les hommes. D'ailleurs, son président Claude Joli-Coeur disait ceci dans un article du 6 mars 2018 (note 2) "Si les hommes ont dominé dans le passé, c'est normal qu'ils en aient moins maintenant, parce que ce n'était pas représentatif de la population." C'est donc une politique de type "retour de balancier" et non une politique de parité. D'ailleurs, certains médias ont souligné, le plus sérieusement du monde, que l'ONF était allé « au delà » de la parité. Or la parité c'est un nombre égal de femmes et d'hommes. Si on va au delà de la parité, il n'y a plus de parité...

Note 1 : Voir les tableaux sur la parité

Le tableau de l'ONF pour les trois dernières années. Il est clair qu'on s'éloigne de la parité :

NOMBRE DE PRODUCTIONS	2017-2018	2016-2017
Femmes	47 %	44 %
Hommes	38 %	51 %
Mixtes	15 %	5 %

BUDGETS DE PRODUCTION	2017-2018	2016-2017
Femmes	46 %	43 %
Hommes	38 %	40 %
Mixtes	16 %	15 %

[Le document complet \(pdf\)](#)

Note 2 : Article de la *Presse Canadienne* paru dans le journal *LeSoleil*

Dans cet [article](#) étonnant, on décrit le projet de l'ONF d'atteindre la « parité » comme ambitieux alors qu'il était déjà atteint (!)...

3) Étrangement, l'ONF semble considérer les projets mixtes comme des projets d'hommes, alors que la SODEC considère les projets mixtes comme des projets de femmes. Comme quoi le concept de parité est élastique à souhait.

4) On nous ramène encore ce concept douteux de « représentation de la population » (voir Téléfilm Canada plus haut).

Mais l'étonnement ne s'arrête pas ici :

5) L'ONF dis maintenant souhaiter la parité dans la direction photo et la composition de musique dès 2020. Or il ya bien peu de femmes dans ces métiers. Il faudrait pour y arriver donner 5 voir 10 fois plus de chances aux femmes qu'aux hommes. C'est un projet tout à fait déraisonnable. On en vient même à se demander si des femmes ont déjà réclamé un tel traitement de faveur. L'expression « en donner plus que le client en demande » trouve ici tout son sens.

6) Comme d'autres institutions qui prétendent être soucieux de parité, l'ONF compte une majorité de femmes dans ses rangs, soit 58% des postes au total, et le même ratio dans son administration. On continue pourtant d'encourager les candidatures féminines dans la section emploi du site de l'ONF, ce qui paraît illogique, pour être poli.

7) On a aussi mis en place une politique qui vise à consacrer 15% des fonds aux projets autochtones alors qu'ils sont moins de 5% de la population. C'est un traitement préférentiel tout à fait démesuré qui n'a franchement plus grand chose à voir avec l'égalité des chances.

8) Étrangement, l'ONF n'a aucune mesure pour les personnes issues de minorités visibles, alors que Téléfilm Canada et le Conseil des arts du Canada jugent (sur la base de quoi, on ne sait pas) qu'elles sont discriminées... Comprenez qui pourra.

À l'ONF on s'est contenté de me chanter (par écrit, je précise) les louanges de la parité et de la diversité pour ensuite faire comme si je n'existais plus, mais on n'a même pas tenté de justifier légalement ces politiques. On ne sait même pas sur quoi elles reposent et elles ne respectent à peu près aucun des principes qui sont censés guider les *Programmes spéciaux*.

Malgré tout ça, l'ONF s'est vu décerner en septembre dernier la certification *Parité or 2018* par l'organisme *La Gouvernance au féminin*. On se moque de nous...

Les politiques de discrimination « positive » de l'ONF paraissent tellement caricaturales qu'on en vient à se demander si elles ne vont pas nuire à la cause à long terme. Mais le Ministère du Patrimoine estime que l'ONF est autonome et les gens de l'ONF ne semblent pas estimer qu'ils ont des comptes à rendre à personne. On peut donc présumer que ces politiques absurdes vont perdurer encore pour un bout.

Conseil des arts du Canada

En bref : Le Conseil des arts affirme que des groupes ont été désavantagés dans le passé (ou le sont encore) et favorise les individus appartenant à ces groupes sous prétexte que cela égaliserait les chances. Rien ne vient pourtant appuyer ces affirmations.

Le Conseil (pour faire court) a une politique d'équité très détaillée, dans laquelle on désigne des groupes qui seraient désavantagés, soit les « cultures diverses », les personnes sourdes ou personnes handicapées (ici on peut comprendre) les personnes de langues officielles en situation minoritaire et les autochtones.

Qu'est-ce qui cloche ?

Vu de l'extérieur, les politiques qui reposent **sur l'origine ethnique des demandeurs paraissent totalement arbitraires** et on ne donne aucun outil qui viendrait démontrer qu'elles sont autre chose que ça.

En partant, cette politique est un étalage de bonnes intentions et de grands principes qui ne comporte aucune démonstration de quoi que ce soit, ni aucun objectif mesurable. On ne sait pas exactement quels sont les désavantages ou obstacles identifiés et on ne donne aucun détail sur les études qui ont permis de les identifier. On laisse entendre que certains sont « priorités », mais on ne sait pas dans quelle mesure (note 1).

Note 1 : Détails sur la politique dite d'équité

On dit par exemple ceci : "Cette politique, mise en application dans tous les programmes de subventions, priorise le financement aux candidats (individus, groupes ou organismes) qui ont reçu une bonne évaluation et qui s'identifient comme appartenant à un groupe visé par l'équité." (page 16)

Bonjour l'arbitraire. On notera aussi que ce sont les candidats qui s'identifient eux-mêmes...

[La politique d'équité \(pdf\)](#)

Aussi, le Conseil prétend à la fois corriger des injustices actuelles, mais aussi historiques (!). Mais à quel moment sait-on que des injustices historiques sont corrigées ? Mystère.

À la lecture de ce document, on a l'impression qu'il ne s'agit pas tant d'être équitable que de faire pénitence. Bien sur, ce ne sont pas les fonctionnaires qui ont élaboré cette politique qui vont faire pénitence, mais les artistes « blancs » qui demandent des fonds (il y aurait un lien à faire avec la position du Conseil sur l'appropriation culturelle, mais j'y reviendrai un jour).

Il m'a fallu écrire aux personnes responsables de cette politique dite d'équité pour avoir des détails. Mais j'étais à peine plus avancé quand j'ai eu les réponses.

Voici les facteurs qui guident les décisions du Conseil concernant les groupes désignés prioritaires : *leur expérience concernant l'accès aux programmes; le niveau de financement du Conseil accordé aux groupes; les obstacles systémiques et la discrimination; le manque historique et actuel de reconnaissance des pratiques artistiques; les impératifs en matière de politiques et de législation; et l'engagement du Conseil et du gouvernement fédéral envers la réconciliation et l'autodétermination des peuples autochtones.*

Vaste programme qui comporte trop de critères pour qu'on puisse déterminer si les décisions sont justes ou pas.

Pour ajouter à ça, le CAC ne se sent pas obligé de suivre les principes de la CCDP concernant les *Programmes spéciaux* (voir Téléfilm Canada plus haut) qui permettrait pourtant, je le répète, d'éviter l'arbitraire.

On remarquera que le Conseil n'a pas de politique de parité. On comprends pourquoi quand on consulte son dernier rapport annuel (note 2). Les femmes obtiennent plus de financement que les hommes. Faire la parité avantagerait donc les hommes et, comme on le sait déjà, c'est impensable...

Note 2 : Détails sur le rapport annuel 2017-2018

Tableau de la page 25

En 2017-2018, le soutien du Conseil selon les sexes se répartit comme suit :

	Nombre de bénéficiaires	Montant accordé (en milliers de dollars)
Soutien aux femmes	1 093	18 007 \$
Soutien aux hommes	888	16 453 \$
Soutien aux personnes transgenres et autres	44	951 \$
Total	2 025	35 411 \$

[Le rapport annuel 2017-2018 \(pdf\)](#)

J'ai demandé des chiffres sur les demandes, histoires de les comparer avec les projets acceptés pour chaque groupe. Seule façon de savoir si le Conseil est équitable envers les demandeurs. Je n'ai pas eu de réponse, comme de raison.

Il n'y a aucune façon de savoir si le Conseil des arts est équitable ou pas. Il faudrait les croire sur parole ?

CALQ (Conseil des arts et des lettres du Québec)

En bref : Le CALQ a mis sur pied des programmes pour les autochtones et les personnes issues de la diversité. Outre qu'on peut se poser des question sur leur raison d'être, il s'agit d'un traitement différencié sur la base de l'origine ethnique et c'est censé être illégal au Québec.

Qu'est-ce qui cloche (oui c'est redondant, mais ça fait partie du concept) ?

Dans le cas de *Re-Connaître*, destiné aux artistes autochtones, on donne plus de flexibilité et on diminue les exigences (note 1) par rapport aux autres programmes. Que de bonnes intentions encore une fois. Mais est-ce juste et équitable pour les autres artistes ? Difficile de répondre à cette question. C'est devenu une habitude de traiter les autochtones de façon différenciée et personne ne semble s'en formaliser. Ou personne n'ose s'en formaliser peut-être.

Note 1 : Détail sur les exigences du programme

On dit que le programme permet notamment « l'accès à des microbourses dont le processus d'obtention est simplifié, la possibilité de présenter une partie du dossier de façon écrite ou orale (enregistrée sur vidéo), et l'attribution de premières bourses à des artistes autochtones méritants identifiés par des tiers.»

Par contre, on peine à comprendre à quoi sert le programme *Vivacité* (nouvelle mouture d'un programme qui s'appelait *Vivacité Montréal* avant). On dit, en parlant des artistes, qu'il « soutient leur dynamisme et leur talent ». Vraiment ? N'est-ce pas le cas des autres programmes ? On ne dit pas grand chose d'autre.

Non seulement on peut se questionner sur son utilité, mais selon des chiffres données par le CALQ en 2016 (note 2), il y avait déjà un léger favoritisme en faveur des personnes issues de la diversité.

Note 2 : Sur les chiffres de 2016

En 2017, plusieurs organismes artistiques de la « diversité culturelle » du Québec se sont plaints de discrimination systémique de la part du Conseil des arts et des lettres du Québec. Le CALQ s'est défendu en disant que ce n'était pas le cas, et a du même coup donné des chiffres qui indiquaient plutôt le contraire :

« Chiffres à l'appui, elle affirme que, selon les dernières statistiques du CALQ, 15,1 % des demandeurs de bourses sont des artistes issus de la diversité, alors qu'ils obtiennent 16,7 % des bourses. Aussi, 52,6 % des organismes issus de la diversité qui avaient fait une demande de subvention ont obtenu des fonds, tandis que la proportion pour l'ensemble des organismes est de 43,4 %.

Les statistiques du CALQ démontrent aussi que 14,6 % des membres des jurys seraient issus de la diversité, alors que cette population représente 12,6 % de l'ensemble du Québec. »

On remarquera aussi dans l'article que des artistes prétendent être discriminés... parce-qu'on leur a refusé une bourse. On a déjà vu plus convaincant.

[L'article du journal Le Devoir](#)

À noter que les personnes blanches issues de l'immigration sont admises à ce programme, tout comme les personnes mixtes, ce qui lui donne une touche d'originalité.

Au delà de leur utilité, la question légale se pose encore une fois. Les artistes qui correspondent à ce profil sont aussi admissibles aux autres programmes. Il s'agit d'un traitement préférentiel. Pourtant, comme c'est le cas pour la SODEC, le CALQ doit respecter la *Charte des droits et liberté de la personne* du Québec qui ne comporte pas d'article qui permette un traitement différencié dans ce contexte.

J'ai écrit au CALQ.

Le CALQ dit s'être basé sur « différents constats » (très clair) pour mettre en place ses programmes. Le reste de la réponse ne donne aucune information supplémentaire. Faudra deviner.

J'ai demandé à deux reprises au CALQ de m'indiquer quelle loi leur permettait de traiter différemment les demandeurs en fonction leur origine ethnique et je n'ai pas eu de réponse.

Aussi, puisque j'ai beaucoup parlé de parité, les chiffres publiés l'an dernier par les *Réalisatrices Équitables* (note 3) montrent que le CALQ favorise les réalisatrices dans le secteur "Cinéma et Vidéo". Avec 38% des projets déposés, les réalisatrices ont 48% des projets acceptés pour 2017-2018 (il en va de même des budgets).

Note 3 : Voir les chiffres

<http://realisatrices-equitables.com/dames-des-vues/dames-doc-chiffres/>

Le CALQ prétends que c'est une coïncidence. Mais on conviendra que dans le contexte où les femmes font maintenant l'objet d'un traitement de faveur à peu près partout, les soupçons de favoritisme ne sont pas farfelus. D'autant plus que c'est au CALQ que l'écart entre le pourcentage des demandes et le pourcentage des projets acceptés est le plus élevé. Difficile de croire qu'il n'y a pas un biais.

Conseil des arts de Montréal (CAM)

Le Conseil des arts de Montréal a une politique de « représentativité significative » de gens issus de la diversité culturelle, des communautés autochtones, des pratiques artistiques minoritaires, non occidentales et métissées, des genres, etc... (note 1 plus bas). Dans quel mesure ? Quels sont les objectifs ? Si moins d'hommes déposent des projets, est-ce que le CAM va les favoriser pour une meilleure représentativité des genres ? Difficile à dire puisque le CAM n'a pas répondu à mon message.

Comme d'autres organismes, le CAM parle de « parité, représentativité, équilibre » sur sa page *Mission et action*, mais compte 25 femmes et 6 hommes (7 si on compte le concierge) à sa direction (note 1 aussi). Toute une parité, il va sans dire.

Note 1 : Sur le programme et sur le personnel du CAM

Extrait de la page 6 du programme :

5.3.1. Les critères selon la priorité stratégique de l'inclusion

Équité et représentativité significative :

- des artistes et des travailleurs culturels autochtones et des pratiques artistiques autochtones ;
- des artistes et des travailleurs culturels de la diversité culturelle;
- des pratiques artistiques minoritaire, non occidentale ou métissée autre qu'autochtone;
- des artistes et des publics atypiques ou sous-représentés;
- de relations intergénérationnelles et d'une transmission d'acquis ;
- des genres et notamment la parité homme-femme.

[Le programme complet \(pdf, sur mon site, version du 04/12/2018\)](#)

[La page Mission et action](#)

[Le personnel du CAM](#)

-

Deux autres cas...

L'organisme *Québec Cinéma* mentionne souvent respecter la parité lorsqu'elle sélectionne les participants à certaines activités destinées aux scénaristes et aux réalisateurs/réalisatrices alors qu'il y a plus d'hommes que de femmes qui pratiquent ces métiers.

Pour sa part, le festival de musique électronique MUTEK participait en 2018 à l'initiative *Keychange* qui vise à donner une plus grande place aux femmes dans les festivals. MUTEK n'ayant reçu que 28% de projets de femmes lors de son premier appel de projets pour l'édition 2018, on a fait un second appel à projets, celui-ci spécifiquement adressé « aux artistes féminines, transgenres et non binaires ». Bref, pas d'hommes cisgenres ! Outre l'aspect caricatural de la formule, tout le monde pouvait soumettre son projet au premier appel et il n'y avait donc aucune justification à faire un deuxième appel qui lui, est parfaitement discriminatoire. On ne sait pas si le festival a répété l'expérience en 2019.

En conclusion...

Toutes ces organisations se vantent d'être équitables et transparentes. Elles affirment toutes que des gens étaient défavorisés auparavant et que leurs nouvelles politiques égalisent les chances. Pourtant quand on leur demande de le démontrer et d'entrer dans les détails, elles se défilent. Il semble pourtant évident qu'on a beaucoup tourné les coins ronds pour justifier ces mesures et on continue de le faire à ce jour. Il y a de sérieux problèmes d'éthique dans tout ça.

Comment expliquer que personne (ou presque...) ne conteste ces mesures ?

Les organismes qui financent les oeuvres financent aussi les événements et les colloques... où on discute de financement. À l'évidence, on ne discute des mesures de parité que devant un auditoire majoritairement féminin. Et on discute des mesures visant la diversité surtout devant des auditoires de gens issus de la diversité. Ça ne laisse pas beaucoup de place pour les protestations.

On remarquera aussi que ces politiques censées favoriser des minorités finissent par avantager bien du monde. Au final, seuls les hommes « blancs » sont toujours perdants dans le processus. Tous les autres artistes ont quelque chose à gagner quelque part. C'est un autre facteur qui explique le peu de protestations.

Au delà de ça, beaucoup n'osent pas s'en prendre aux institutions dont ils dépendent pour leur carrière. Ou ils ne veulent pas heurter des collègues qui ont milité pour que ces politiques voient le jour. C'est particulièrement vrai dans le cinéma où tout le monde a un projet sur le bureau de quelqu'un qu'il ne faudrait surtout pas contrarier.

Si le silence dans le milieu des arts peut s'expliquer, le silence des médias étonne davantage. Il est pourtant ici question de fonds publics et d'éthique. Il est aussi question de droits individuels. Tout ça est d'intérêt public. Les médias ont la responsabilité d'en parler.

(publié par Étienne Goulet le 12 février 2019 / dernière modification le 2 juin 2019)