

Ce n'est pas un fardeau, mais j'ai une responsabilité envers cette petite fille qui a 18 ans, qui n'a personne, personne qui ne puisse l'aider dans ses sentiments de séparation et d'isolement.

**Mina Shum**, cinéaste de Vancouver

"Bonheur Aigre-Doux" (Double Happiness)

## 1. INTRODUCTION

Tiré de la résolution #25 adoptée en Juin 1994 à la dernière assemblée générale de l'Alliance de la Vidéo et du Cinéma Indépendants à Toronto:

"Il est résolu qu'un guide pratique soit développé pour fournir un modèle aux membres et aux futurs groupes afin d'identifier et résoudre les problèmes à des questions telles que:

Accès et barrières systémiques aux programmes, aux services et à l'adhésion, politiques et procédures contre le racisme, le sexisme, l'homophobie, l'exclusion économique et autre processus d'action positive visant une représentation totale et équitable..."

Plusieurs mois plus tard, vous êtes en train de lire les résultats de cette résolution. À cause de la nature en constante évolution du discours sur l'équité, le "guide pratique" ne se proclame pas comme l'autorité finale de cet enjeu à la fois stimulant et excitant. Il n'est qu'un des éléments du processus en cours à l'intérieur de l'Alliance concernant l'équité. Il est par nécessité, incomplet. Intentionnellement, il reste ouvert et interactif.

Le but de ce guide pratique est de commencer à rechercher un consensus sur les idées impliquées dans ce discours. Son objectif est aussi de faire partager les expériences de d'autres artistes, cinéastes et groupes d'artistes.

Nous croyons que les lecteurs de ce livre auront l'esprit interrogateur et critique. Nous espérons que ceux-ci en deviendront les nouveaux auteurs à mesure qu'ils mettront en pratique les théories et les modèles dans la réalité du monde.

### Antécédents historiques

L'Alliance de la vidéo et du cinéma indépendants a vu le jour à Yorkton, Saskatchewan au mois d'octobre 1980. Le concept du régionalisme à travers le Canada et son rôle positif dans le développement du film et de l'art canadien, a toujours été important pour l'Alliance. En 1992, l'Alliance a été l'hôtesse à Banff d'une conférence d'orientation sur l'équité raciale: "About Face, About Frame". Depuis, le caucus About Face, About Frame a pris l'initiative de faire de la recherche et du lobbying pour améliorer l'accès et la représentation des minorités visibles dans les arts médiatiques.

Traditionnellement, le fait de faire des films indépendants a toujours impliqué d'être à l'extérieur et à l'encontre du marché commercial. La tradition des coopératives et des centres médiatiques a toujours été de s'engager à fournir un accès universel à la production, la distribution et à la diffusion. Le concept d'équité a toujours été une des premières forces motrices du mouvement du film et de la vidéo indépendants.

Plusieurs membres de l'Alliance endossent une définition pro-active de l'accès aux centres et aux coopératives. Ils considèrent que c'est la responsabilité des membres de l'Alliance de représenter une voix alternative dans les arts médiatiques. La responsabilité sociale est une partie de la tradition des indépendants "d'agir selon ses paroles" - un défi que nous devons tous relever. Nous devons confronter notre propre racisme et nos préjugés et non pas seulement pointer les autres. L'an dernier (1994-95), une série d'ateliers régionaux sur l'équité ont eu lieu à travers le pays et l'on retrouvait des représentants de l'Alliance et des animateurs des communautés locales participantes.

"Mais, qu'est-ce qu'il y a pour moi et mon organisation dans ça?" une question que quelques uns peuvent penser intérieurement, trop polis pour le dire plus fort. La réponse est : croissance et renouvellement.

Il est à espérer que ce guide pratique élargira le dialogue sur l'équité. Les membres de l'Alliance, en portant toute leur attention sur les enjeux et les options impliqués, devront examiner les limites des solutions simplistes et des recommandations à courte vue.

En conclusion, j'aimerais remercier tous et chacun à travers le pays qui m'ont gracieusement donné de leur temps et fait partager leur expertise et leurs idées au cours du dernier mois.

**-Ian Reid**  
Ottawa, mai 1995

"L'art est le désir de voir à travers les illusions que nous créons pour nous mêmes"

**Marjorie Beaucage**, cinéaste: Bingo, auteure, messagère pour l'Alliance autochtone des films et vidéos d'art, tiré de Parallélogramme vol.19 no.1, Toronto, 1993.

## 2. PRINCIPES et ÉNONCÉS POLITIQUES

*Comment une organisation communautaire - un centre d'art médiatique ou une coop de film par exemple - commence-t-elle à s'impliquer dans l'équité culturelle?*

Dans les discussions de l'Alliance concernant l'équité, un débat a eu lieu sur la valeur relative de la rédaction de politiques d'équité versus l'organisation d'activités et de projets sur l'équité culturelle.

Les politiques écrites peuvent appuyer des déclarations idéalistes d'intentions. Elles donnent assurance et pouvoir aux individus qui luttent contre le comportement raciste ou préjudiciable de certains membres d'un groupe.

Les procédures écrites peuvent servir de plan directeur et devraient aider les centres et les organisations qui n'ont pas au départ assez d'expérience ou qui n'ont pas conscience de ce que cela implique, mais qui ont une bonne volonté d'agir, d'initier des activités d'équité.

Les discussions de groupe sur l'établissement de politiques et de procédures peut aider l'organisation à se sensibiliser elle-même aux enjeux impliqués.

D'un autre côté, des documents de procédure complexes peuvent causer l'aliénation, les faux-semblants et l'inertie. En plongeant dedans par le développement d'un projet - en initiant une activité pratique - un groupe peut sentir l'énergie de l'action, sentir le début de résultats positifs et ainsi, avoir une expérience réelle sur laquelle baser un document théorique.

Politiques de personnel et d'emploi

Le débat continue, mais pendant ce temps, les centres établissent et revisitent, par exemple, leurs politiques de personnel et d'emploi.

*Le recrutement, les entrevues d'emploi, les pratiques d'embauche et d'emploi prennent un nouveau sens lorsqu'on les approche dans une optique d'équité culturelle. Si les représentants de minorités et de communautés culturelles ne postulent pas pour les emplois annoncés, est-ce que ça veut dire qu'il n'y a pas de postulants potentiels de ces communautés ou que ces emplois n'ont pas été annoncés de façon adéquate? Ces emplois ont-ils été annoncés dans les journaux communautaires et de quartier ou dans les publications en langue étrangère de la communauté? Est-ce que les handicapés postulent pour des emplois; a-t-on accès aux centres?*

Recrutement: Annoncer aux bons endroits pour rechercher une diversité de postulants:

- journaux communautaires et de quartier
- journaux et publications en langues étrangères
- lettres de nouvelles d'organisations
- revues artistiques: Rung, Aboriginal Voices, Talking Stick, Take One, Reverse Shot, Diaspora etc...
- listes ciblées d'adresses et de numéros de fax
- réseaux d'ordinateurs, freenet, babillards électroniques etc...
- bouche à oreille, réseaux de connaissances etc...

Comité d'embauche

- devrait inclure des représentants de diverses communautés culturelles

Entrevues d'embauche

- les questions s'adressant aux postulants ne devraient pas être biaisées culturellement
- afin de découvrir les aptitudes des postulants, utilisez des questions de scénario telles que: "Comment prendriez-vous en main une situation comme celle-ci?"
- les questions truquées et stressantes devront être évitées car elles sont aliénantes et mènent à la confrontation

Les descriptions de tâches, politiques de personnel et autres:

- Les descriptions de tâches et les politiques de personnel doivent donner une ligne de conduite aux employés, ainsi que des outils et un solide cadre de travail:
- les heures de travail
- déléguer l'autorité avec le budget et les responsabilités correspondantes
- le budget doit être réaliste "basé sur l'expérience dans les tranchées"

- règles de conduite, en se référant spécialement au racisme, etc...
- politiques de gestion, lignes de communications
- recherche i.e. historique des syndicats canadiens, du mouvement anti-censure
- procédures de griefs
- rencontres de planification
- énoncé de principes: vision artistique, obligations sociales, etc...
- politiques anti-censure
- autres

#### Recherche extérieure, accès et formation

La recherche extérieure et l'implication dans la communauté peuvent être faits dans une optique d'équité culturelle pour rendre une diversité de groupes et d'individus de votre communauté, conscients de votre existence, de vos programmes et des activités que vous proposez.

Des communautés culturelles spécifiques peuvent être contactées par un usage stratégique des médias communautaires: journaux de quartiers, programmes communautaires sur le câble ou programmes de radio étudiante et communautaires. Divers groupes culturels et d'intérêts communs diffusent via les médias communautaires. Demandez leur coopération pour rechercher des membres parmi leur auditoire.

Faites votre recherche en partageant une cause en commun; offrez vos ressources et votre expertise de façon à contribuer à l'esprit et aux bonnes intentions de la communauté.

Il y a un grand élément d'élitisme dans plusieurs aspects créatifs et techniques de la production médiatique. Conscients de cette situation, les centres de production devraient développer des politiques et des procédures d'accès de façon à démystifier cet état de choses.

Le jargon et le langage "initiatique" devraient être abolis. Les procédures et la description d'équipement devraient être décrits dans un langage logiquement compréhensible par une majorité de personnes.

Les ateliers en groupes de pairs telles que les sessions de formation destinées uniquement aux femmes démontrent qu'elles se sentent moins intimidées et plus à l'aise. On devrait explorer et parrainer ce genre de programmes de formation plus individuels surtout dans le cas où la barrière linguistique pose un problème au niveau de l'apprentissage.

#### Politiques écrites et énoncés de mission

*Quelques membres de l'Alliance ont trouvé fort productif et positif le fait d'établir des politiques écrites et des énoncés de mission exprimant les principes sur lesquels ils pouvaient établir leurs activités d'équité.*

Le printemps dernier, le centre en arts médiatiques Ed Video de Guelph en Ontario décrétait, par exemple, un énoncé de politique d'équité ethnoculturelle:

"Le 29 Avril 1995, l'énoncé suivant a été approuvé et accepté par les membres et agira en tant que point de départ d'une politique dont les détails seront développés plus tard. L'énoncé suggère des lignes de conduite pour le personnel, les bénévoles et le conseil d'administration agissant au sein de Ed Video et ne mentionne pas les droits des individus qui produisent des vidéos avec les moyens de production de Ed Video."

"C'est la politique du centre en arts médiatiques Ed Video de fournir et d'entretenir à la fois, un environnement créatif en production, en formation et en présentation d'arts médiatiques et des programmes de tolérance, de justice et d'égalité pour les usagers appartenant aux communautés et le personnel tout en admettant et en reconnaissant la diversité de sexe, de race, de couleur, de classe économique, d'âge, de croyances religieuses, d'ethnicité et d'orientation sexuelle."

"Le centre en arts médiatiques Ed Video est une organisation basée sur la communauté et se refuse d'ignorer ou de tolérer toute forme d'expression négative concernant la race, la religion, l'ethnicité, le sexe, l'âge ou la classe économique et ce, de la part de ses employés, de ses bénévoles et de son conseil d'administration."

Les politiques de l'Alliance de la Vidéo et du Cinéma Indépendants (IFVA-AVCI):

L'Alliance elle-même exprime son engagement envers l'équité culturelle, à la fois dans son énoncé de principes et dans les lignes directrices qu'elle propose à ses membres:

"Les membres de l'Alliance adoptent une position anti-raciste, anti-sexiste et anti-homophobe dans le cadre de leurs activités d'embauche, de distribution, de production et de représentation. De plus, ils respectent et appuient l'autonomie de la représentation culturelle autochtone."

"L'IFVA/AVCI s'engage fermement à agir pour assurer la pleine participation à l'intérieur de sa structure organisationnelle et à assurer que ses ressources soient accessibles à tous et à toutes, sans égard au sexe, à la race, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'âge ou aux capacités physiques et mentales. Cet engagement se reflétera dans toutes les

sphères de l'organisation de l'IFVA/AVCI, que ce soit au niveau de l'embauche, des politiques, des actions, du recrutement de nouveaux membres, du recrutement pour combler les postes sur le conseil d'administration, pour siéger sur les comités ou occuper des postes de responsabilité au sein de l'organisation et dans toutes les autres activités de l'organisation. Il est du devoir des membres du conseil d'administration de s'assurer que les membres de l'organisation comprennent et soutiennent cet engagement lorsqu'ils et elles participent aux activités de l'IFVA/AVCI."

On a noté une omission flagrante dans cet énoncé de principes et de lignes de conduite des membres à savoir - la religion. La liberté de religion est un droit fondamental de l'homme, et sans revenir à cette omission par inadvertance, c'est un principe **totalemment** accepté par l'Alliance. Le fanatisme religieux n'est pas malheureusement un comportement que nous pouvons reléguer à un passé d'intolérance. On peut l'observer dans les manchettes d'événements violents qui se déroulent dans le monde et hélas, quelquefois, de façon fortuite en observant des conduites et des conversations qui se déroulent plus près de nous.

#### Évaluation et suivi

L'évaluation est un mécanisme vital dans la réussite d'une mise en place et du développement de programmes d'équité dans une organisation. Le succès ou l'échec relatif d'un projet commence par l'établissement de buts et objectifs au début du projet, subordonnés à des critères mesurables servant à juger les résultats. Cela évite les problèmes liés à des idées et des théories trop vagues qui peuvent être difficilement mises en application. Tous les participants d'un projet devraient se poser les questions pertinentes suivantes:

- "Qu'est-ce qu'on a gagné?"
- "Comment les choses auraient-elles pu mieux aller?"
- "Qu'est-ce qui a mal été?"

L'évaluation des activités précédentes devra être utilisée pour planifier des tentatives futures. Des mécanismes devraient être établis permettant aux membres et à la communauté de donner leurs commentaires.

Les statistiques devront être recueillies et analysées. Les coordinateurs d'équité et de projets devraient être tenus de soumettre des "rapports d'équité" lors des réunions, dans les lettres de nouvelles et autres publications.

Le concept de rapports d'équité comme faisant partie des activités de l'organisation, mérite qu'on en discute de façon informée. La loi fédérale sur l'équité dans l'emploi par exemple, demande aux organisations sous sa juridiction de préparer un plan détaillant leurs objectifs et de soumettre un rapport annuel évaluant les progrès accomplis. Les rapports annuels d'équité sont présentés au Parlement par le Ministre pour donner une image globale des résultats.

Le résultat minimal des initiatives d'équité dans les organisations de films ou de vidéos sont les films et vidéos éventuellement produits, distribués et diffusés.

### 3. MÉCANISMES

"On a pas besoin de beaucoup d'argent pour faire l'équité; on a juste besoin d'avoir l'esprit bien disposé."

**Gita Hashemi**, Coordonnatrice, Racial Equity Fund

#### A. Exercice préparatoire aux ateliers: "l'Analyse des médias"

Pour prendre conscience de la représentation culturelle dans les médias importants, faites une petite enquête auprès des téléjournaux de fin de soirée:

- Combien y'a-t-il de journalistes des Premières Nations, d'Afrique, d'Asie et d'Asie de l'est?
- Combien de journalistes handicapés?
- Combien d'hommes; combien de femmes?
- Les différences entre les chaînes francophones SRC, TVA, TQS, TV5, entre CBC, CTV, les chaînes américaines, BBC etc...
- Faites la même enquête dans un club vidéo de taille moyenne auprès des cinéastes, des films financés par Téléfilm etc...
- Faites la même enquête dans votre propre centre
- Maintenant, analysez vos résultats pour observer le niveau de représentation culturelle et pour vous aider à établir le profil de ce que vous voulez étudier par la suite.

#### B. L'équité culturelle en ateliers

"La formule, "cela s'est passé il y a longtemps" est substituée par "Ce que nous allons parler a pu se passer quelque part, mais ça pourrait se passer ici, aujourd'hui et ça pourrait arriver demain."

**-Frantz Fanon (1925-1961)**, Auteur américain, né en Martinique

Tiré de THE WRETCHED OF THE EARTH

Tenir un atelier est une forme de mécanisme populaire et efficace pour sensibiliser les gens aux questions humaines et émotionnelles relatives à l'équité culturelle. En faisant une analyse transactionnelle et en jouant des jeux de rôles - en se mettant dans les souliers de l'autre - les individus peuvent prendre conscience rapidement et viscéralement des dimensions humaines que cela implique. Des comportements passifs, préemptifs et agressifs peuvent être analysés dans un environnement sécurisé. Les théories peuvent être testées comme "dans la vraie vie".

Pour réussir un atelier, les participants doivent se sentir dans un environnement où les conditions de confiance et de partage ont été établies. C'est à l'animateur de jouer ce rôle central pour atteindre cette "zone de confiance". Une fois que cette confiance a été brisée, il est virtuellement impossible de la rétablir.

Nonobstant l'histoire culturelle, chacun a vécu ses propres expériences qui peuvent servir au sujet de l'équité culturelle - expériences où l'on s'est senti marginalisé, isolé, mis en minorité. Les animateurs d'ateliers devraient encourager chaque participant à se rappeler ses incidents personnels et à les considérer comme des références, comme des points de départ valables et instructifs par rapport à l'équité culturelle. Tout le monde dans la communauté des médias indépendants se sent sous pression, à un certain degré. En admettant cela, ça aide les gens à s'entendre ensemble, à coopérer; ça aide les gens à appuyer la diversité.

### C. Activités d'équité et les projets de l'Alliance

Voici une vue d'ensemble des activités d'équité des membres de l'Alliance à travers le pays. Il s'en est passé beaucoup plus que ce qui est reporté ici. (l'absence de rapports des centres du Québec est due à des contretemps). Robert Villefranche d'Images Créoles a écrit à propos du Québec: "une société à la recherche de sa propre identité...Le Québec est occupé à tenter de garder vivante sa culture historique; tout le reste semble le distraire." (Take One, été 1994)

Il n'y a pas de membres au nord du 60e parallèle. L'auteur y voit une situation problématique et cela reflète les dimensions géographiques de l'équité culturelle.

#### i. New Brunswick Filmmakers Cooperative

"Si les gens ne se sentent pas les bienvenus dans la coop, celle-ci devrait changer."

**-Chris Campbell**, ancien président de la New Brunswick Filmmakers Cooperative

La coopérative New Brunswick Filmmakers, une petite organisation, dans une petite ville, dans une petite province est toujours à la recherche de nouveaux membres. Ils savent très bien qui dans la communauté ne fait pas partie de la coop. Les activités d'équité culturelle peuvent rapporter d'importants bénéfices car elles représentent le potentiel de croissance de l'organisation. Il est évident pour eux, par exemple, que les femmes membres ne sont pas assez nombreuses. Ils ont de plus observé que la majorité de leurs membres possèdent un diplôme universitaire. Peu d'entre eux peuvent être qualifiés de "cols bleus". Pour la coop, l'équité est une question de classe sociale autant que de culture.

La coop a présenté des ateliers financés par les Nouvelles Initiatives en Film (NIF), un programme d'équité de l'ONF, mais les résultats ont été limités quant à l'attraction de nouveaux membres et de nouvelles communautés. Une des critiques que l'on peut faire sur le programme NIF est qu'il conscript certaines communautés dans un ghetto à l'intérieur de l'ONF. Les autres studios ne sont pas intéressés par l'équité alors ils détournent les gens vers le programme NIF.

Certaines discussions ont eu lieu dans la coop afin d'instaurer des politiques d'équité comme le fait d'avoir un certain quota de membres dans le conseil d'administration. Le problème est que la situation change plus rapidement que l'instauration de la politique.

L'un des membres les plus actifs et prolifiques de la coopérative, Errol Williams, est un cinéaste afro-canadien. Errol a réalisé, par l'entremise de la coop et avec l'aide de commanditaires, de nombreux films dramatiques et documentaires et cela lui a permis, de par sa stature élevée, son énergie et ses implications dans les ateliers, d'attirer plusieurs nouveaux membres dans la coopérative.

#### ii. Liaison of Independent Filmmakers of Toronto/ Racial Equity Fund

En 1989, la Liaison of Independent Filmmakers of Toronto (LIFT) fut approchée par la Corporation de Développement de Films de l'Ontario (CFDO) qui lui proposait d'agir en tant qu'administrateurs d'un fonds de production pour aider les cinéastes émergents des communautés autochtones, africaines, asiatiques, noires, caraïbes, d'Amérique Centrale et d'Amérique du Sud installées en Ontario.

À cette époque, il n'y avait pas beaucoup d'autres organisations en film qui semblaient assez implantées pour accomplir cette tâche.

Le LIFT a accepté cette proposition sans réaliser pleinement dans quoi ils s'embarquaient. Ils ont commencé par négocier avec la CFDO, établi un plan administratif et le Racial Equity Fund était né. Un comité d'organisation a été formé dont les membres ne faisaient pas tous partie de LIFT. Un coordinateur a été embauché (leur premier fut Lloyd Wong) et il travaillait en tant que membre du personnel de LIFT. La CFDO donna au LIFT un budget de \$80,000 pour la première année (1990-91) et un mandat de cinq ans. Durant cette période, 116 projets ont été soutenus financièrement pour le développement et pour la production. En 1994-95, le budget du REF était de \$300,000.

Les fonds sont alloués par un jury de pairs. Les jurés sont choisis selon une liste de personnes mises en nomination dans les communautés qui sont touchées par le REF.

Depuis le début du projet, les frictions internes et le stress allaient en augmentant et le LIFT ne se sentait pas entièrement confortable dans son nouveau rôle d'agence de financement. Le REF a senti le besoin d'avoir de plus en plus d'autonomie et un rayon d'action plus large au niveau des critères de financement qui n'étaient destinés seulement qu'à des "courts-métrages dramatiques". Même si la CFDO était intéressée à financer ce genre de films, les vidéastes et les cinéastes en documentaires voulaient aussi pouvoir avoir accès au fonds.

Au printemps 1994, le REF obtenait une plus grande autonomie en se "séparant amicalement" du LIFT. Le lobbying s'est intensifié pour une augmentation de fonds et la poursuite du mandat initial de cinq ans. Les activités ont commencé dans les centres ontariens de l'extérieur de Toronto.

Après cinq ans, on s'accorde en consensus pour dire que le REF a été un succès. Le financement à la production est accessible aux cinéastes indépendants qui viennent de diverses communautés importantes. Même si ce ne sont pas tous les cinéastes qui ont pu profiter du soutien de LIFT, la coopérative a vu ses membres se diversifier encore plus et, à mesure que le REF prends de l'expansion, on espère que d'autres centres en arts médiatiques vont pouvoir bénéficier d'une diversification de leur clientèle.

Le succès du REF pourrait-il servir de modèle pour des programmes provinciaux de financement d'activités d'équité culturelle, par exemple en Colombie Britannique ou en Saskatchewan, où le climat politique est sensiblement le même? Administratrice du LIFT, Deborah McInnes recommande que si les coopératives désirent rechercher ce genre de financement, elles devront établir des liens de partenariat avec les communautés culturelles pertinentes. Dans les activités d'équité dit-elle, "la détermination personnelle et l'autonomie sont critiques".

iii. Coop SAW VIDEO - Programme de communautés en résidence

"On doit laisser le pouvoir de façon à le laisser aux autres."

**-Penny McCann**, ancienne présidente de la Galerie SAW Video

En 1992, afin d'entreprendre un projet d'atelier de production avec un groupe d'artistes afro-canadiens, SAW Video d'Ottawa a du gérer de façon créative et chercher à la hâte du financement pour ce projet. Un item important du budget de programmation nommé au départ "Artiste en résidence" fut changé pour "Communautés en résidence" et le projet pu ainsi prendre son envol.

Un collectif fut formé et dans les mois qui suivirent, les ateliers furent organisés et les participants commencèrent leur production individuelle. On comptait huit artistes en résidence. Ils ont produit un manuel d'instruction appelé "BCIR (Black Consciousness in Revolution) Everyday People". Les membres de ce collectif ont formé un comité pour planifier et organiser le Festival Afro-Canadien de Films et Vidéos qui fut présenté à SAW Video en Octobre 1994.

L'an dernier, en utilisant la même stratégie de financement, on développa un programme de communauté en résidence avec les artistes des Premières Nations. Le musicien et producteur David Deleary fut contacté pour faire la promotion et inviter les gens de sa communauté à participer à ce programme.

Il en résulta qu'un collectif d'artistes des Premières Nations fut formé, le "Dreammakers Collective". Plusieurs projets de production ont été initiés depuis par les membres de ce collectif dont plusieurs membres sont des artistes médiatiques séniors. Willie Dunn, par exemple, a débuté sa carrière de cinéaste à la fin des années 60 en faisant partie du programme de l'ONF "Le défi du changement".

SAW a reçu un financement du Ministère du Patrimoine pour embaucher un coordinateur en production/équité. Le poste a été partagé par Donna Kakonge et Melina Young et consistait à faire de la promotion auprès de la clientèle de diverses communautés ainsi qu'à développer la programmation et les politiques.

Melina aide aussi à la coordination d'une production vidéo intitulée "Changing Focus". Son crédo: "Donner une voix aux communautés sous-représentées dans les arts médiatiques". Les communautés ciblées sont tous les groupes ethniques et personnes de couleur, peuples autochtones, franco-ontariens, femmes, lesbiennes et gais. On a planifié une production de soixante quinze minutes.

"Cela a été un processus organique, on grandit avec lui" nous dit Penny McCann, ex-présidente de SAW et membre du C.A. de l'Alliance. Elle croit que SAW a un bon programme d'équité mais pas encore de changement structurel. Le fait de ne pas avoir de politiques d'équité culturelle est un problème selon elle, que le C.A. de SAW doit tenter de résoudre. "Nous sommes prêts à avoir des politiques et un langage plus concret".

#### iv. Le centre en arts médiatiques ED VIDEO

"La diversité, c'est la survie" - **Nancy Hallas**, coordonnatrice, ED VIDEO

Ed Video est situé à Guelph et sert un nombre de communautés du sud de l'Ontario à l'extérieur de Toronto. Récemment, ils ont établi des partenariats avec deux groupes ontariens des Premières Nations afin de leur donner de la formation en production vidéo.

L'Association des photographes autochtones indiens/inuits (APAI) est basée à Hamilton mais ses membres se retrouvent partout en Amérique du Nord. Il y a plusieurs années, certains membres de l'APAI ont manifesté leur désir d'acquérir des connaissances en production vidéo et ont assisté aux ateliers de Ed Video. À partir de là, un partenariat plus ou moins souple s'est développé. Ed Video est aussi un des partenaires que l'Alliance Autochtone du Film et du Vidéo d'Art d'Ontario a recruté afin de fournir des ressources techniques et autres pour leur projet "Voix des Aînés", projet qui a été établi dans le but de donner de la formation en narration (conte), en production vidéo et en gestion. Ces partenariats ont permis d'échanger à la fois les connaissances et le membership. Le vidéaste Joseph Lazore, par exemple, est membre de ces trois organisations et siège au conseil d'administration de Ed Video.

Ed Video a poursuivi de façon indépendante d'autres activités d'équité culturelle. En 1992, avec le financement du Ministère du Patrimoine de l'Ontario, le projet "In My Own Voice" a été créé. Trois artistes ont reçu des fonds pour produire des oeuvres vidéo relatant leur héritage culturel. L'appel de soumissions a été rédigé de façon à attirer les artistes de couleur et des Premières Nations mais il était destiné à être inclusif, la stratégie étant d'encourager une diversité de soumissions sans s'aliéner aucune communauté. Des trois projets sélectionnés, l'artiste Peter Karuna parlait de son patrimoine Sri Lankais, tandis qu'un autre, Joseph Lazore jetait un regard sur son héritage Iroquois.

La coordonnatrice de Ed Video, Nancy Hallas, croit fermement à la reconnaissance des différences régionales, notant qu'un projet susceptible de fonctionner dans un grand centre urbain comme Toronto ne réussira pas nécessairement dans une ville plus petite comme Guelph. Ed Video n'a pas établi un comité spécial et isolé pour traiter avec l'équité. Au départ, les membres de diverses communautés peuvent se sentir en situation de pouvoir lorsqu'ils constatent la présence d'un comité d'équité mais en réalisant qu'ils sont seulement conseillers, ils déchantent et se sentent moins aptes à agir. L'objectif à Ed Video est d'amener des représentants de diverses communautés à occuper des postes de prise de décisions comme au sein du conseil d'administration, par exemple.

"Les enjeux ethnoculturels sont très délicats" nous avertit Nancy. "Ne vous aliénez pas les gens qui vont vous nourrir - ceux qui possèdent les aptitudes et l'expérience."

#### v. Satellite Video Exchange Society: les projets FNAP et REVAMP

Le projet FNAP (First Nations Access Program) a été fondé par Margo Kane en 1992 afin de remplir le vide laissé aux productions vidéo autochtones de la Côte Ouest. Ce projet est chapeauté par la Satellite Video Exchange Society (SVES) mais demeure une entité autonome gérée par un comité formé de personnes des Premières Nations. Le FNAP a un mandat de soutien à la production, de formation, de représentation, de diffusion et de développement professionnel. Le projet maintient des liens étroits avec l'Alliance autochtone de films et de vidéos d'art. Depuis 1993, le projet FNAP a permis la réalisation de plusieurs activités de production, documentation et ateliers en vidéo.

L'aide à la production, sous forme d'accès à l'équipement et autres facilités, est disponible pour les artistes et producteurs autochtones par l'entremise d'un programme de "mini-subsventions". Les décisions sont prises collectivement par le comité du FNAP et un représentant du personnel du SVES. L'artiste vidéo Cleo Reece travaille comme coordonnateur pour le FNAP, un jour par semaine. Sa priorité la plus urgente est le financement du programme.

Le projet REVAMP (Racial Equity Video Access Media Project) chez SVES, est un programme d'accès et de formation pour les artistes de couleur. Le programme a été institué en 1992. Une ou deux mini-subsventions sont disponibles chaque année pour les postulants de REVAMP, pour la plupart, des producteurs à leur première expérience. Dû à un manque de fonds, le programme n'a pas de coordonnateur. Le projet fonctionne avec le dévouement et les initiatives des individus.

Video Out, la branche de distribution de SVES a pour mandat de d'entretenir une collection de diverses productions culturelles. On y distribue un large éventail de productions et pas seulement les oeuvres produites au centre. La diversité culturelle est maintenue dans la composition des comités de distribution et d'acquisitions. Les oeuvres produites par le FNAP et REVAMP sont distribuées par Video Out. La demande du marché pour les productions des Premières Nations, de l'Asie ou des gais et lesbiennes est très forte. Ce genre d'oeuvres de la collection de Video Out a été très populaire et a pu être vu à l'échelle internationale notamment au Festival de Cinéma Asiatique de Los Angeles, au Festival de Hong Kong, au Musée d'Art Moderne de New-York, au Kino Arsenal de Berlin et autres manifestations étrangères.

#### vi. Full Screen: Coalition des cinéastes et vidéastes de couleur et des Premières Nations

Full Screen est une organisation de Toronto dont la mission consiste à faire de la représentation et à tenter d'atteindre l'équité culturelle pour les autochtones et les personnes de couleur dans les arts médiatiques. Fondée en 1989, Full Screen cherche à créer un environnement non-biaisé où les artistes autochtones et de couleur peuvent se développer et exposer leurs oeuvres. L'organisation travaille à abaisser les barrières à l'accès, à regrouper les artistes et proposer un forum d'échanges critiques et constructifs.

Récemment, Full Screen organisait la conférence "Media Colours" pour tenter de répondre aux questions des communautés autochtones et de couleur relativement à leur place dans les arts médiatiques. La conférence proposait des débats, des ateliers et des présentations publiques. Parmi les présentateurs invités, on trouvait des cinéastes, des artistes vidéo et de performance, des critiques, des auteurs et des représentants de CBC et de l'ONF.

Saeed Khan, le coordinateur de Full Screen fait présentement des recherches sur l'allocation des ressources et les pratiques d'embauche dans les médias canadiens. Il est intéressé par le concept de rapports d'équité et est en train de développer un questionnaire qu'il désire soumettre à un large éventail d'organisations médiatiques canadiennes, de la CBC jusqu'aux centres d'accès communautaires.

#### D. INITIATIVES D'ÉQUITÉ À L'ALLIANCE

La reconnaissance du concept d'équité culturelle que L'Alliance a exprimé par la voix de ses membres et par son travail de pression politique, s'est aussi manifesté au niveau de son administration.

En 1994, L'Alliance a reçu du financement de la part du Comité des ressources humaines du secteur culturel dans le cadre du programme "Initiatives à la formation" afin d'offrir un stage interne en administration des arts. L'objectif était de rechercher une personne de couleur ou des Premières Nations apte à recevoir cette formation. Le C.A. de l'Alliance a donné la responsabilité de ce projet au coordinateur national Peter Sandmark et un appel aux candidats potentiels a été envoyé à tous les groupes membres à travers le pays. On a aussi placé des annonces dans des journaux de Montréal, Ottawa et Toronto. L'Alliance a reçu quinze applications pour ce poste qui offrait, selon les barèmes du projet, un maximum de \$150.00 par semaine pour la durée du projet. La candidature de Shauna Beharry, artiste en performance et en art médiatique de la Saskatchewan, a été retenue.

Peter raconte que de nombreuses personnes nouvellement immigrées ont postulé pour le poste mais il regrette que leurs connaissances limitées de l'anglais ou du français aient pu nuire à leur candidature. Il espère que lors de futurs projets similaires, l'obstacle du langage puisse être levé et que des solutions réalistes soient trouvées afin de lever cette barrière du langage.

Cependant, Shauna était une candidate idéale avec un excellent bagage artistique et une connaissance approfondie des enjeux d'équité. Les cinq mois de formation comportaient une phase d'apprentissage du français et de logiciels d'ordinateurs au collège Dawson ainsi qu'un stage de travail pratique avec Peter au bureau national à Montréal. Shauna a aussi développé un programme de recherche personnelle lors de ce stage. Lors de sa période de formation, Peter tenait expressément à ne pas considérer Shauna comme une travailleuse à rabais accomplissant des tâches cléricales pour le bureau. À la fin de sa période de formation, Shauna a été embauchée en tant que chercheuse par l'Alliance pour travailler plusieurs mois sur l'équité, les besoins des membres, les nouvelles technologies et l'autoroute de l'information.

Shauna est particulièrement enchantée de l'expérience. Elle a eu la chance de mettre en application ses nouvelles aptitudes ainsi que celles qu'elle possédait déjà. Elle a été capable de se faire un plan de formation correspondant à ses propres besoins. L'environnement du bureau n'était pas hiérarchique - elle était impliquée dans le processus de décision; le travail était partagé, chacun s'attelant à la tâche. La qualité de vie au bureau était importante; on cherchait à bien la connaître. Elle a été traitée en tant qu'individu et avec égalité. Elle s'est toujours sentie reconnue pour les talents qu'elle pouvait apporter à l'exécution d'une tâche. Il y avait une ouverture au niveau des échanges d'idées. Un esprit d'enrichissement mutuel prévalait au bureau et la protégeait contre la dépression au travail.

"C'était un grand plaisir de travailler à l'Alliance, une situation de rêve absolu!" Shauna raconte que "ce qui rendait son travail efficace, c'était le fait que j'avais le soutien du personnel et du C.A.". En conséquence de cette expérience de travail, Shauna a été embauchée par le Groupe Intervention Vidéo en tant qu'administratrice.

L'Alliance est présentement en train de monter un projet de formation avec l'Alliance Autochtone du Film et de la Vidéo d'Art qui favorisera les échanges d'expériences de travail et d'idées entre les artistes des Premières Nations et les centres de productions.

"Les individus sont les ponts entre les communautés."  
affirme **Peter Sandmark**, coordonnateur national de L'IFVA-AVCI

#### E. AUTRES ORGANISATIONS MÉDIATIQUES NATIONALES ET INSTITUTIONS

##### i. Alliance autochtone du film et de la vidéo d'art

"L'Alliance Autochtone du Film et de la Vidéo d'Art s'implique à prendre soin de ses contes et histoires et à en créer de nouvelles. C'est de l'autonomie. Créer des images est une façon de reconnaître les réalités que nous vivons et notre participation à la vie. Les narrateurs d'histoires créent et recréent le cosmos en donnant une forme et une compréhension au moment, nous reliant au pouvoir sacré qu'il y a en toute chose. Les narrateurs d'histoires sont les porteurs de l'Histoire et, en même temps, ils créent l'Histoire."

- **Marjorie Beaucage**

"Un être humain qui a une vision ne peut en utiliser la puissance avant de l'avoir présentée sur terre devant un auditoire de personnes."

**Black Elk**, Oglala Sioux (1881-1973)

L'Alliance Autochtone du Film et de la Vidéo d'Art a été formée en 1991 à Edmonton. Elle est dirigée par un comité de direction représentant les diverses régions et nations du Canada et par quatre conseillers: Alanis Obomsawin, Wil Campbell, Bernelda Wheeler et Maria Campbell.

Les objectifs de l'Alliance sont de:

- Promouvoir et encourager l'art du film et de la vidéo à l'intérieur des principes, valeurs et traditions de l'autonomie autochtone.
- Organiser des rencontres, ateliers, séminaires, conférences, festivals et autres services d'éducation reliés à la création du film, de la vidéo et des arts médiatiques.
- Stimuler les communications et la coopération entre les artistes autochtones, les narrateurs traditionnels et les peuples autochtones.
- Encourager et favoriser les communications et le dialogue avec les peuples non-autochtones par des initiatives communes, des co-productions et autres collaborations à travers les arts.
- Soutenir et maintenir le respect des lois de droits d'auteurs traditionnelles.
- Acheter, louer, embaucher, produire, créer, importer et exporter et prendre les mesures nécessaires concernant tous les droits et intérêts reliés aux transcriptions de films, vidéos, électriques et électroniques.

L'Alliance a adopté le principe de l'autonomie et l'a appliqué à la création artistique. Elle définit l'autonomie comme une énergie de création permettant au peuple de gérer ses histoires et ses façons de les raconter. L'autogestion consiste à se ré-imaginer et réclamer son univers dans l'intimité des petites choses de la vie de tous les jours et de la communauté.

Le concept "d'autogestion de ses histoires" est en relation directe avec le principe des lois traditionnelles du droit d'auteur. Dans son article "Notes sur l'appropriation", Loretta Todd fait référence aux lois traditionnelles du droit d'auteur ainsi: "Notre concept de propriété a évolué indépendamment des concepts de propriété européens et cela persiste aujourd'hui...l'histoire et les contes appartiennent au créateur et peuvent être données ou partagées avec les autres comme une façon de préserver, prolonger et témoigner de l'histoire, et permettre à quiconque d'exprimer son point de vue sur le monde."

Une des expressions de l'autonomie est la négociation et l'importance saisissante de partenariats culturels. L'Alliance est partenaire avec le Centre d'Arts de Banff. Ce projet implique des activités de formation et de production et a résulté en une série de messages d'intérêts publics du gouvernement autonome "Talk About It". L'Alliance est maintenant partenaire avec V-Tape de Toronto et avec le 25th Street Theatre à Saskatoon.

Marjorie Beaucage, messagère de l'Alliance auprès du Centre d'Arts de Banff, a une idée très positive du concept de partenariats culturels. "L'équité ne se divise pas" dit-elle et elle donne son avis: "N'essayez pas d'attirer un individu dans votre organisation, essayez plutôt d'amener les communautés à travailler avec vous."

"Mon peuple dormira pendant cent ans. Lorsqu'il se réveillera, ce seront les artistes qui lui redonneront son esprit."

**-Louis Riel (1844-1885)**, Leader métis et fondateur de la province du Manitoba.

## ii. Le centre de Banff

Sara Diamond coordonne le département de télévision et de vidéo du Centre de Banff. Elle aussi est très enthousiaste quant au partenariat du centre avec l'Alliance Autochtone du Film et de la Vidéo d'Art et est impliquée dans ce collectif avec l'Alliance. Elle voit cette relation comme étant basée sur l'histoire des droits des autochtones au Canada et de l'importance traditionnelle de Banff dans la culture autochtone.

Le partenariat a pris forme en 1992 lors d'une rencontre formelle qui s'est déroulée au centre avec un groupe d'artistes des arts médiatiques des Premières Nations. À cette époque, on avait décidé d'organiser des activités selon les principes du gouvernement autonome. Lors d'une rencontre à l'été 1993 avec des artistes, des aînés et des narrateurs d'histoires, on planifia l'expansion des activités au théâtre, musique et à la recherche de nouveaux médias. Depuis lors, un comité avisé a établi un plan stratégique de trois ans impliquant l'embauche de quatre directeurs artistiques choisis parmi les Premières Nations.

Sara Diamond a identifié deux objectifs clés au partenariat - créer des programmes et rendre le Centre de Banff, confortable et sûr pour le peuple autochtone.

Indépendamment du partenariat, la question de représentation démographique dans le personnel du centre est devenue importante pour Sara. De plus, elle croit que des institutions comme le centre de Banff ne devraient pas établir de relations seulement au cas par cas avec les communautés culturelles et qu'elles devraient se préparer à économiser leurs ressources pour soutenir de telles relations.

## F. POLITIQUES D'ÉQUITÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC

### i. Le Conseil des arts du Canada

En étant tributaire d'un important montant d'argent public, le Conseil des Arts est particulièrement préoccupé par l'établissement de règles, de codes de conduite et de composition de jurys par les pairs. Le CAC a fait beaucoup de recherche dans le domaine de l'équité, a formé plusieurs comités à partir du personnel et de conseillers, a proposé une programmation orientée vers l'équité et a établi un bureau d'équité composé de deux coordinateurs. Concernant les jurys par les pairs, le Conseil n'a pu mettre en place de politiques spécifiques d'équité mais il a rendu disponibles des fonds pour y inclure les artistes de couleur et des Premières Nations.

À la fin des années 80, le CAC s'est impliqué intensément dans des activités de recherche sur le "multiculturalisme". En 1990, on embaucha un consultant, Chris Creighton-Kelly, pour produire un rapport en Avril 1991: Le rapport sur l'égalité raciale dans les arts au Conseil des arts du Canada. Dans les années suivantes, on a mis sur pied deux comités aviseurs: le comité aviseur du Conseil des Arts du Canada sur l'égalité raciale dans les arts et le comité aviseur des Premières Nations ; on embaucha Koko Amarteifio en tant que première coordonnatrice en équité raciale; on contracta, pour un projet pilote de deux ans, six personnes d'équité pour la formation en administration des arts et on invita Carol Geddes, cinéaste du Yukon de nationalité Tlingit, à venir siéger sur le conseil d'administration du CAC.

Aujourd'hui, cinq ans plus tard, dans un climat de "coupures budgétaires", on a renvoyé ou mis à la retraite 58 personnes sur un total de 238. Le CAC maintient son engagement envers sa tâche d'équité selon une nouvelle approche (*Globe & Mail*, 11 Mai 1995). De plus, il poursuit son engagement dans la deuxième ronde de son programme interne d'équité. Le comité d'initiatives stratégiques du Conseil a créé un bureau d'équité qui fonctionnera de façon horizontale à travers toutes les disciplines.

"La photographie est une affirmation des opposés; le négatif contient le positif."

**-Victor Masayesva Jr.**, photographe Hopi, vidéaste, cinéaste et poète

Tiré du catalogue Hopi photographers/Hopi Images.

### ii. Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC)

Dans les années 70, le CRTC avait introduit des quotas de musique canadienne sur les stations de radio canadiennes. Il est généralement reconnu que cette législation est responsable de la réussite et du développement prospère de l'industrie canadienne de l'enregistrement. Peut-on utiliser cela pour instituer des "quotas d'équité" dans la production ou dans l'allocation de ressources dans les centres d'accès ou les coopératives?

On prévoit que le CRTC aura une plus grande influence sur le financement et les activités des coopératives, des centres d'accès et de distribution dans un avenir plus ou moins rapproché. Alors que débutera la construction de l'autoroute de l'information au cours des prochaines années, on suppose que le câble et les compagnies de téléphone vont se ruer sur les fonds substantiels destinés à la production de contenu canadien de façon à répondre aux besoins du "domaine public" réservé sur l'autoroute de l'information. Alors que l'on observe le déclin possible de l'influence du Conseil des Arts dans l'équité culturelle dû au fait qu'il oeuvre dans un climat de coupures budgétaires, il serait important pour nous de prendre conscience des multiples politiques et lignes de conduite instaurées par le CRTC dans le domaine de l'équité culturelle. Responsable des licences de communications au Canada, le CRTC produit un flot continu de politiques, de notes publiques, de lignes de conduite et de nouvelles dont les diffuseurs et compagnies de téléphone doivent tenir compte.

Voici quelques uns des documents importants du CRTC relatifs à l'équité culturelle:

- Réalisation d'une politique d'équité dans l'emploi (#1992-59)
- Politique d'équité et représentation selon le sexe (1er Septembre 1992)
- Consultations sur les catégories d'emplois reliées au "travail en ondes" à inclure dans le plan d'équité des diffuseurs (#1994-69)
- Règles de conduites de l'industrie selon la représentation du rôle selon le sexe (#1990-99)
- Politique de diffusion autochtone (#1990-89)
- Politique pour les radios communautaires et étudiantes (#1992-38)
- Décision concernant le réseau de télévision CTV Ltée (#94-33)
- Décision sur la CBC (#94-437)

Même si ces documents contiennent les règlements à suivre pour les détenteurs de licences, leur efficacité est souvent remise en question. Quelques uns sinon tous ont déjà perdu leur licence pour avoir manqué à ces règlements.

"Le CRTC est comme le comptable de Mozart" - Le président du CRTC, **Keith Spicer**

#### 4. DÉFINITIONS

Le discours d'équité culturelle est apparu il y a quelques années et il évolue rapidement. Sa définition déborde sur d'autres termes et concepts coïncidents. Afin de clarifier le tout, nous vous proposons quelques définitions de base.

##### **Définitions de base:**

##### Équité culturelle

- Les dictionnaires Robert et Oxford définissent l'équité en utilisant les termes "d'impartialité" et de "principes de justice".

L'équité culturelle est un terme plus large que l'équité raciale. L'équité culturelle implique plus que l'équité pour des gens de diverses "races". Nous devons penser à l'équité pour les hommes et les femmes, les gens d'orientations sexuelles différentes, les minorités plus ou moins visibles, les handicapés, les riches et les pauvres, les gens dans différentes régions géographiques. Nous portons aussi attention à l'équité en termes de "communautés à l'intérieur de communautés" (groupes de femmes, communautés gaies/lesbiennes, etc...)

En 1992, Betty Julian a préparé un rapport sur l'équité culturelle pour le Conseil des Arts de Toronto dans lequel elle affirmait: "L'équité culturelle assure que tous les artistes, organisations en arts et expressions artistiques sont traités sur une base d'impartialité, de respect de leur différence culturelle et pour le bien-être de tous les artistes sans égard à leur ethnicité, leur culture, leur sexe, leur langue, leur race et leur orientation sexuelle."

L'auteur de ce document pourrait aller plus loin et dire que l'équité culturelle implique aussi une justice pour les dépossédés, les sans-voix, les étrangers, les non-représentés.

Marjorie Beaucage a parlé, à la conférence de l'Alliance à Terre-Neuve, du mot "équité" en termes utilisés selon les institutions financières, dans le sens de ce qui est possédé et de ce qui est dû et, en transférant cette définition au domaine culturel, le sens d'équité culturelle devient plus vif.

Les membres de "communautés d'équité" sont, par conséquent, en constant changement et en évolution. De nouvelles communautés émergent et s'impliquent; les communautés émergent de l'intérieur de communautés existantes.

##### Équité d'emploi

En 1986, le gouvernement fédéral présentait une loi sur l'équité dans l'emploi qui s'adressait aux employeurs sous juridiction fédérale ayant cent employés ou plus (tels les diffuseurs ou les compagnies de câble).

L'objet de la loi est : "d'atteindre l'égalité sur le lieu de travail afin que personne ne puisse se voir refuser d'occasions d'emploi ou d'avantages pour des raisons non reliées aux aptitudes... de corriger les conditions désavantageuses en emploi expérimentées par les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui sont, à cause de leur race ou couleur, dans une minorité visible au Canada...l'équité en emploi signifie plus que de traiter les personnes de la même façon mais elle requiert des mesures spéciales et une accommodation des différences." (Section 2).

La Province de l'Ontario a aussi une loi sur l'équité dans l'emploi avec quelques légères différences dans les domaines d'application de la force de travail et de la communauté. La loi ontarienne s'applique pour les employeurs du secteur public ayant dix employés ou plus et, dans le secteur privé, pour cinquante employés ou plus (pour tous les autres).

##### Multiculturalisme

Au Canada, le multiculturalisme est une politique officielle du gouvernement fédéral établie en 1971, afin de compléter les politiques de bilinguisme/biculturalisme. Aux États-Unis, c'est un terme utilisé pour contester l'interaction ethnique culturelle de la théorie du "melting pot".

Plusieurs artistes au Canada ne se sentent pas confortables avec les connotations superficielles et limitatives du multiculturalisme. Au sud de la frontière, celui-ci a une coloration plus positive.

##### Égalité raciale

Ce n'est pas la même chose que l'équité raciale. L'égalité implique de traiter tout le monde de la même façon - également. L'équité reconnaît le possible besoin de mesures spéciales afin de créer la justice.

L'auteur et artiste de performance, Chris Creighton-Kelly affirme: "...il n'existe pas de structure généralement acceptée pour discuter de la question de l'équité culturelle. Les discours sont nombreux - quelquefois débordants, quelquefois conflictuels. Quelques unes de ces structures sont le multiculturalisme, l'anti-racisme, les droits de l'homme, la formation d'identité raciale/culturelle, les investigations sur les pratiques artistiques exclues car elles ne sont pas considérées comme de l'art, l'équité dans l'emploi, le croisement culturel de l'esthétique et des formes..."

### Équité raciale

Certains croient que le mot "race" est galvaudé et qu'il est utilisé pour justifier la domination et l'impérialisme européens sur le monde depuis plus de cinq cents ans. En Angleterre, au dix-huitième siècle, les irlandais étaient considérés comme une race et étaient très dénigrés par les Anglais. Le concept de race apparaîtrait comme biologiquement non-soutenable.

Ceci étant dit, l'équité raciale est un aspect important des discussions en cours. Par exemple, en 1988, Spike Lee écrivait à propos de l'équipe de tournage de son film *Do the Right Thing*: "À chaque film, j'essaie d'employer le plus possible de noirs derrière la caméra. Une de mes plus grandes inquiétudes par rapport au fait de tourner avec une équipe totalement syndiquée est de savoir si je pourrai embaucher le plus de noirs possible. Il y a quelques minorités dans les syndicats du film, et, historiquement, ces syndicats ont fait peu pour encourager les noirs et les femmes à intégrer leurs rangs."

"Le privilège Blanc est comme un sac à dos invisible, ne pesant rien et contenant des provisions spéciales, des cartes routières, des passeports, des livres de codes, des visas, des vêtements, des outils et des chèques en blanc."

- **Peggy McIntosh**, professeur américain et auteur  
de *Peace and Freedom*-Juillet/Août 1989 (*Peace and Freedom* est un périodique culturel américain)

### 5. RÉFLEXIONS ET NOTES SUR LA DISCUSSION

Pour donner aux lecteurs un avant-goût de l'étendue et de l'ampleur du débat et des déclarations sur l'équité, voici un bref lexique arbitraire:

#### Accès aux médias

"Mais lorsqu'on voit les films qui sont faits, il est évident qu'un filtrage a lieu parce qu'on ne voit pas la multiplicité des histoires qu'on voudrait bien voir."

-**Lorraine Chan**, distributeur de films de Vancouver, membre fondateur d'Invisible Colours Film Society; de *Reverse Shot* été 1994 (*Reverse Shot* est un magazine publié par la Cinémathèque du Pacifique)

#### Anti-sémitisme

"Et qu'en est-il de l'anti-sémitisme, une des formes de racisme les plus virulentes du discours euro-américain? Les Juifs sont rarement invités à la table des "races".

- **Richard Fung**, artiste et vidéaste de Toronto  
Tiré de *Take One* été 1994(*Take One* est un magazine de Toronto sur le cinéma canadien)

"Richard Fung a tapé en plein dans le mille. Cette sorte de conscience est un point de départ très valable sur lequel on peut construire. Je suis prêt à participer à ce débat en tant que juif et je voudrais inviter d'autres juifs à participer - en tant que juifs."

- **Bo Myers**, membre du C.A. de Cineworks

#### Cinéma de devoir, cinéma de responsabilités

Dans son essai de 1990, *A Cinema of Duty*, le critique Cameron Bailey a analysé les films de la cinéaste de l'ONF, Jennifer Hodge De Silva, comme faisant partie d'un processus artistique politique et social. Les documentaires institutionnels qu'elle a réalisés pour l'ONF au début des années 80, particulièrement un film tourné dans le quartier de Jane-Finch à Toronto, étaient considérée par Cameron comme son "cinéma de devoir". À cette époque, Jennifer était une des rares artistes afro-canadiens à faire des films à l'ONF ou ailleurs. Elle n'a pas pu vivre assez longtemps pour faire ses propres films.

"Mon ami Clement Virgo, qui tourne un long-métrage à Toronto, et moi, en avons discuté. Nous l'appelons "le cinéma de responsabilité".

- **Mina Shum**, cinéaste de Vancouver:  
*Me, Mom and Mona* et *Double Happiness* (Bonheur Aigre-Doux)  
de *Reverse Shot*, été 1994

#### Construire le consensus

Un groupe peut utiliser des techniques de résolution de conflits et d'élaboration de compromis en vue de prendre des décisions et de trouver des solutions. Un compromis entre points de vue opposés est souvent plus fort que chacun des points de vue pris séparément.

"Le processus nous avait démontré très clairement qu'il devait y avoir une volonté collective pour réussir la mise en place de changements dans n'importe quelle organisation."

- **Chris Cunningham & D.L. McGregor** de *Splice*, automne 1994 (*Splice* est la lettre de nouvelles de la coopérative Saskatchewan Filmpool)

"Si je veux être représentée, je suis mieux de sortir dehors et de le réaliser"

- **Lisa LaCroix**, actrice: *Dance Me Outside*

### Appropriation culturelle

"L'appropriation survient quand quelqu'un d'autre... décrit le rêve des autres pour lui-même... quand quelqu'un d'autre devient l'expert de mon expérience."

- **Loretta Todd**, cinéaste métis et auteur

Tiré de *Hands of History, Hands of Time, The Learning Path* de *Parallélogramme* vol.16 no.1, 1990

### Législation sur l'équité dans l'emploi vs législation sur les Droits de l'Homme

Une partie du débat politique public en Ontario sur l'équité concernait la question de "discrimination inverse", selon laquelle on se plaint que les postulants pour un emploi venant d'une "communauté d'équité" passent de la queue à la tête de la liste, leur donnant un avantage injuste sur d'autres postulants, entres autres, l'homme blanc. Il n'est pas improbable que des questions similaires émergent dans les centres de film et vidéo si ceux-ci organisent différentes activités d'équité. Les communautés qui ont souffert depuis des années (siècles?) de discrimination doivent sentir qu'il y a un peu d'hypocrisie dans le point de vue de la "discrimination inverse" et qu'ils devront faire face à un défi particulier dans la construction d'un consensus à l'intérieur de ce débat.

### Racisme systémique / institutionnel

"Je me souviens de mes premiers rendez-vous

avec les gardiens de l'incompréhension culturelle:

Je me souviens de m'être fait jeter dehors d'un délicatessen

parce que j'ai dit kidnap au lieu de napkin

Je me souviens d'avoir eu une deuxième inspection

parce que j'ai dit à un douanier sans humour

que j'avais un rendez-vous avec la liberté

Je me souviens de chacune des sept fois

que la police de Californie m'a arrêté parce qu'elle me suspectait

d'avoir l'air iranien

de ressembler exactement au revendeur de drogues qu'ils recherchaient

d'avoir volé ma radio

de m'être affublé d'un masque de lutteur le 4 Juillet

de marcher le soir dans un pays

où la noirceur est interdite

Je suis content de pouvoir me souvenir de ces moments

et je les partage avec vous dans mon art

avec tout mon amour et ma colère."

- **Guillermo Gomez-Pena**, artiste interdisciplinaire et auteur

Tiré de la performance: *Chronique sur la Redécouverte de l'Amérique* (1992)

### Mapping (utilisation de cartes routières)

"Les frontières dérivent, la carte a pris en feu"

- **Guillermo Gomez-Pena**

Le critique Paulo Henkenhof décrit le mapping de cette façon: "Les artistes d'Amérique Latine ont utilisé des cartes routières comme référence à la controverse de la réalité sociale plutôt que le drapeau qui est un symbole conventionnel et unificateur de la nation mais sujet à la manipulation politique."

Un exemple de cette pratique est l'oeuvre, en Argentine, de l'artiste Guillermo Kuitca qui a produit une série de peintures sur matelas de cartes routières de villes d'Europe et de la prairie nord-américaine.

### Marges / Notes

"C'est une pratique raciste de juger le travail marginal et les nouvelles idées qui n'ont jamais eu l'opportunité d'évoluer"

-**Paul Wong**, vidéaste, artiste de performance, photographe et juge de sélection de Vancouver

Tiré de "Péril Jaune: Reconsidéré" (une exposition photographique et médiatique d'artistes asiatiques canadiens)

"J'essaie de refouler les frontières de ce qui est culturellement possible."

- **Steven Williams**, cinéaste de Toronto: "A Variation on the Key 2 Life" et "Soul Survivor"

### Parrainage

"Même si je ne pouvais pas payer mon loyer, je savais que Wim aimait mon film"

- **Clement Virgo**, cinéaste de Toronto: *Save my Nigga'Soul*, *Rude*, concernant ses expériences avec le Centre du Film Canadien où des cinéastes établis et renommés comme Wim Wenders jouaient le rôle de mentors auprès des étudiants.

### Re-mapping

Le re-mapping (ou la redéfinition des cartes géographiques) est décrit comme la réclamation par les peuples des Premières Nations et autres, de leurs territoires et de leur histoire.

"L'Histoire est la course que la vie s'impose à elle-même...universellement, le monde subit l'empire de ses forces".

- **George E. Sioui Wendayete**, historien et auteur de "Pour une Autohistoire Amérindienne" du catalogue Indigena. (Indigena était une exposition d'oeuvres contemporaines d'artistes des Premières Nations, organisée par le Musée Canadien de la Civilisation en 1992)

"Mais toute ma vie a été définie par l'Histoire... ma vie a été définie par l'Histoire écrite sur mon front à l'âge de cinq ans."

- **James Baldwin**, auteur afro-américain (1924-1987)

### Modèles de rôles

"(mon film) ne représente pas la communauté. Il crée simplement un espace pour faire d'autres films, n'importe quel film que quiconque puisse désirer faire. Et le fait qu'un trou de cul comme moi puisse le faire signifie que les autres peuvent le faire aussi."

- **Srivanas Krishna**, cinéaste torontois: "Masala" tiré de *Rungh* vol.1, no.3 (*Rungh* est une publication trimestrielle sud-asiatique de commentaires et de critiques culturels de Vancouver)

"Durant les années soixante, quand j'étais petit, David Suzuki (biologiste et animateur télé) était mon seul et unique modèle qui reflétait mon caractère japonais."

- **Ryan Takatsu**, administrateur en arts, représentant de l'Ontario et membre du C.A. de l'Alliance/ex-secrétaire.

### Symbolisme (Tokenisme)

"La politique de tenter de rencontrer certaines conditions par des efforts partiels ou symboliques"

- Dictionnaire Funk and Wagnalls

"C'est un stage évident par lequel nous devons passer afin d'atteindre une société vraiment représentative."

- **Lee-Ann Martin**, coordonnatrice d'équité pour les Premières Nations au Conseil des Arts du Canada

### Droits d'auteurs traditionnels

"Comme les aînés, les leaders, les avocats, les chercheurs, les historiens et autres autochtones qui participent à la lutte pour la revendication et l'exercice des droits sur le territoire et les ressources autochtones, de la même façon, les artistes revendiquent le droit autochtone sur l'expression culturelle et la langue."

- **Loretta Todd**

### Quelques idées de conclusion

"Si tu ne peux pas voir ta propre histoire sur le grand écran, n'attends pas après Hollywood pour qu'il la présente. Fais-le toi-même!"

- **Gene Siskel**, félicitant "Bonheur Aigre-Doux" de Mina Shum

Quelquefois, il peut sembler que les initiatives d'équité culturelle sont complètement déphasées par rapport au climat politique et culturel qui prévaut - "Le soutien public pour les arts se réduit; ce n'est pas le temps maintenant d'élargir la vision de notre communauté!" nous mets-on en garde. Les autres - en incluant même Siskel et Ebert (chroniqueurs de cinéma) - voudraient chahuter cette réponse timide, réductrice et trop prudente. En ces temps difficiles, il faut en appeler au courage moral et à un leadership audacieux, tenace!

Le genre de courage qu'a démontré les organisations membres de l'Alliance à travers le Canada en réaffirmant les idéaux et principes historiques, en réévaluant les hypothèses de longue date et en créant de nouveaux programmes, structures et partenariats.

Le genre de leadership que prends l'Alliance Autochtone du Film et de la Vidéo d'Art en réclamant le droit à la culture.

Cet engagement enthousiaste envers le concept et la pratique de l'équité culturelle et de toutes ses implications crée un renouveau dans la communauté des arts médiatiques indépendants qui est vraiment excitant!

Durant le printemps et l'été de 1995, j'ai eu l'occasion de parler avec plusieurs membres de l'Alliance, artistes et autres porte-paroles culturels à travers le pays à propos des nombreux enjeux et activités gravitant autour de l'équité culturelle. (La pression de l'échéancier ne m'a pas permis de tout pouvoir relater.) À partir de cette relativement courte période entre le commencement et la fin de ma recherche, j'ai été fasciné par le développement de la conscience, des activités et du discours - la germination d'une nouvelle tendance qui est dans l'air de notre temps -

Récemment, je parlais avec Shauna Beharry qui a aussi fait une recherche sur l'équité culturelle pour le compte de l'Alliance. Alors que nous comparions nos notes sur nos recherches respectives, des idées communes sont apparues.

L'équité culturelle n'éloigne pas les artistes de leur discipline; ils affrontent déjà les enjeux d'équité et apportent plusieurs arguments importants à la discussion .

Un mouvement sur un enjeu est un mouvement sur tous les enjeux. C'est une entreprise organique, holistique et d'auto-réflexion qui fait partie d'un processus dynamique en cours entre les communautés et les individus. Il ne s'agit pas de juger les autres, il s'agit de créer des liens; il s'agit d'explorer avec le but de créer un endroit sûr où les artistes pourront partager et échanger. Plus on en sait sur l'autre, plus on est capable de recevoir de l'autre.

Il s'agit d'ouvrir les barrières du langage et d'apprendre la relativité des suppositions. C'est un environnement fluide, imprévisible et ambigu.

Les politiques créées par les organisations pour faire face à ces enjeux devraient être écrites de façon à ce qu'elles répondent aux changements et qu'elles agissent en tant que catalyseurs. Les politiques déjà en place devraient être interprétées dans le contexte actuel de situations telles qu'elles ont évolué.

Chacun de nous connaît la sensation de se sentir et d'être en sécurité, de se sentir compris et respecté.

Au même moment où ce document circulera et sera discuté parmi les membres de l'Alliance, nous espérons qu'il stimulera en vous plusieurs commentaires et réactions. Notre intention est de voir se partager de nouvelles informations et idées qui pourront être développées dans des suppléments qui se rajouteront régulièrement à ce guide d'équité.

Restez en contact. Nous avons besoin de vos commentaires.

## 6. BIBLIOGRAPHIE

- Augustine, Karen; Crowston, Catherine; Eamon, Christopher; Maclear, Kyo; Pereira, Steve; Pirrie Adams, Kathleen (éditeurs). *Fuse Magazine*, vol. XVI, no. 5 et 6, Toronto, 1993.
- Banning, Kass; Forsyth, Scott, Jacobowitz, Florence, Lippe, Richard; Marchessault, Janine; Morrison, Susan; Wood, Robin (collectif éditorial). *CineAction*, no. 32. Toronto, 1993.
- Bailey, Cameron. *A Cinema of Duty*. de *CineAction*, hiver 1990-91, Toronto, 1990
- Bailey, Cameron and Lee, Helen (éditeurs invités). *Take One*, no. 5, Toronto, 1994
- Berne, Eric. *Transactional Analysis in Psychotherapy*. New York: Grove Press, 1961
- Beaucage, Marjorie. . . .here are your instructions *Aboriginal Film and Video*. Saskatoon: Mendel Art Gallery, 1994
- Beaucage, Marjorie. *Self-Government in Art: To Create Anew / Être Autonome. . . être autochtone. . .se récréer*. de *Parallélogramme*, vol 19, no. 1, Toronto, 1993
- Beaucage, Marjorie (guest editor). *Talking Stick Magazine*, vol. 1, no. 3, Regina, 1994
- Berry, John W. *Attitudes et éducation dans les sociétés pluralistes*. de *Pluralisme et École: Jalons pour une approche critique de la formation interculturelle des éducateurs*, St-Laurent: Diffusion Prologue Inc., 1997
- Black Consciousness in Revolution. Everyday People*. Ottawa: Saw Video Co-op, 1994
- Browning, Janisse. *Self Determination & Cultural Appropriation*. de *Fuse Magazine*, automne 1991, Toronto, 1991
- Conseil des Arts du Canada. *Rapport du comité aviseur sur les Premières Nations 1993 au Conseil des Arts du Canada*. Ottawa: Le Conseil des Arts du Canada 1993
- The Canada Council. *Recommandations du comité aviseur au Conseil des Arts du Canada pour l'égalité raciale dans les arts et la réponse du Conseil des Arts du Canada*. Ottawa: Le Conseil des Arts du Canada, 1992
- Chaat Smith, Paul. *Land of a Thousand Dances*. du Festival de Film Sundance '94, Park City: Sundance Institute, 1994
- Chan, Lorraine. *A Conversation With Mina Shum*. de *Reverse Shot* vol. 1, issue 2, Vancouver: Cinémathèque du Pacifique, 1994
- Chan-Marples, Lan. *Our Own Stories and Our Own Realities: Canada's First Nations Speaking Out Through Films*. *Canadian Journal of Native Education*, vol. 19, no. 1
- Creighton-Kelly, Chris. *Rapport sur l'égalité raciale dans les arts au Conseil des Arts du Canada*. Ottawa: Conseil des Arts du Canada, 1991
- Cunningham, Chris and McGregor, D.L. *Identifying Barriers*. de *Splice*, automne 1994, Regina: The Saskatchewan FilmPool Cooperative, 1994
- Corvec, Daniel (editor). *Terres en vues*. vol. 3, no.1, Montréal, 1995
- Fanon, Frantz. *The Wretched of the Earth*. trans. Constance Farrington, New York: Dell Publishing, 1971
- Fernandez, Sharon and Fraticelli, Rina. *Culture Force*. Toronto: Toronto Arts Council, 1994
- Full Screen. Media Colours*. Toronto: Full Screen, 1994
- Garneau, David. *Beyond the Pale: Looking for Equality Outside the White Imaginary*. de *Parallelogram*, vol. 20, no. 1, Toronto: Association of National Non-Profit Artists' Centres, 1994
- Gomez-Pena, Guillermo. 1992. de *Walks on Water*, sélectionné et introduit par Deborah Levy, London: Methuen, 1992
- Hall, Stewart. *The Whites of their Eyes*. de *The Media Reader*, publié par Manuel Alvarado et John O. Thompson, London: British Film Institute, 1990
- Hankwitz, Molly. *Jayce Salloum*. de *Front Magazine*, vol. VI, no. 4, Vancouver: The Western Front, 1995
- Hill, Richard. *One Part Per Million*. de *Fuse Magazine*, hiver 1992, Toronto, 1992

- Indra, Doreen M. South Asian stereotypes in the Vancouver press. de *Ethnic and Racial Studies* vol. 2, no. 2, 1979
- Julian, E.A. *Cultural Equity*. Toronto: Toronto Arts Council, 1992
- Kelly, Richard S. Filme nordamerikanischer Indianer. de *Magazin fur Amerikanistik*, heft 4/4, Wyk auf Foehr, Allemagne, 1994
- Lee, Spike with Jones, Lisa. *Do The Right Thing*. New York: Simon & Schuster, 1989
- Lippard, Lucy R.,. *Mixed Blessings: New Art in a Multicultural America*. New York: Pantheon , 1990
- Lippard, Lucy R. (éditeur) *Partial Recall*. New York: The New Press, 1992
- Marks, Laura U. Reconfigured Nationhood: A Partisan History of the Inuit Broadcasting Corporation. de *Afterimage*, vol. 21, no. 8, Rochester: Visual Studies Workshop, 1994
- McIntosh, Peggy. *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*. de *Peace and Freedom* Juillet/Août 1989
- Masayesva Jr., Victor. *The Indigenous Eye*. de *Aboriginal Voices*, vol. 1, no. 4, Toronto, 1994
- Masayesva Jr., Victor and Younger, Erin. *Hopi Photographers/Hopi Images*. Tucson: Sun Tracks & University of Arizona Press, 1983
- McMaster, Gerald and Martin, Lee-Ann. *Indigena*. Vancouver: Douglas & McIntyre, 1992
- Mesquita, Ivo. *Cartographies*. Winnipeg: WAG Press, 1993
- Morris, Kevin. *Workshopping Equity*. de *Video Text*, Juin, 1994, Ottawa: Saw Video Co-op, 1994
- Rusk, James; Campbell, Murray; Mittelstaedt, Martin. Harris would junk 'unfair' equity hiring. de *The Globe and Mail*, Samedi, 6 Mai 1995, Toronto, 1995
- Said, Edward W. *Inside Islam*. de *Harper's*, January, 1981, New York, 1981
- Saw Video Co-op. *African-Canadian Video and Film Festival*. Ottawa: Saw Video Co-op, 1994
- Suleman, Zool (editor). *Rungh*, vol. 1, no. 3, Vancouver: Rungh Cultural Society, 1992
- Silvera, Makeda. *Growing Up Black* Toronto: Sister Vision Press, 1989
- Tobing Rony, Fatimah. Victor Masayesva, Jr., and the Politics of Imagining Indians. de *Film Quarterly*, vol. 48, no. 2, Berkeley: University of California Press, 1995
- Todd, Loretta. Notes on Appropriation. de *Parallelogram*, vol 16, no. 1, Toronto: Association of National Non-Profit Artists' Centres, 1990
- Verjee, Zainub. *The Colours of Culture*. de *Parallelogram* vol. 17, no. 4, Toronto: Association of National Non-Profit Artists' Centres, 1992
- Weatherford, Elizabeth. *Starting Fire With Gunpowder*. de *Film Comment* vol. 28, no. 3, New York: Film Society of Lincoln Center, 1992

# **GUIDE PRATIQUE D'ÉQUITÉ CULTURELLE**

RÉDACTION ET RECHERCHE PAR IAN REID  
TRADUCTION PAR JACQUES VECERINA

**Alliance de la Vidéo et du Cinéma Indépendants  
Independent Film and Video Alliance  
Montréal, Québec, Canada**

L'Alliance de la Vidéo et du Cinéma Indépendants est une organisation nationale de plus de 50 centres impliqués dans la production, la distribution et la présentation de films et de vidéos indépendants, créant un réseau qui tisse des liens entre les producteurs, les distributeurs et les diffuseurs de toutes les régions du Canada dont le mandat est d'encourager, de promouvoir et de faciliter la production, la distribution et la diffusion de films et vidéos indépendants.

L'Alliance de la Vidéo et du Cinéma Indépendants reconnaît le soutien du Ministère du Patrimoine et de ses programmes de multiculturalisme.

Remerciements spéciaux à Trinity Square Video de Toronto pour l'utilisation de leur ordinateur MacIntosh dans la mise en page de ce guide pratique d'équité culturelle.

Typographie par Ryan Takatsu.

© Décembre 1995 ° Alliance de la Vidéo et du Cinéma Indépendants ° Independent Film and Video Alliance

IFVA-AVCI  
5505 boul. St-Laurent #3000  
Montréal, Québec, Canada  
H2T 1S6  
(514) 277-0328  
(514) 277-0419 télécopieur  
1-800-567-0328  
Courrier électronique: IFVA@cam.org

## TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION.....	2
Antécédents historiques	
2. PRINCIPES ET ÉNONCÉS POLITIQUES.....	3
Politiques écrites	
Procédures écrites	
Politiques de personnel et d'emploi	
Recrutement: Annoncer aux bons endroits pour rechercher une diversité de postulants	
Comité d'embauche	
Entrevues d'embauche	
Les descriptions de tâches, politiques de personnel et autres	
Recherche extérieure, accès et formation	
Politiques écrites et énoncés de mission	
Les politiques de l'Alliance de la Vidéo et du Cinéma Indépendants (IFVA-AVCI)	
Évaluation et suivi	
3. MÉCANISMES.....	5
A. Exercice préparatoire aux ateliers: "l'Analyse des Médias"	
B. L'équité culturelle en ateliers	
C. Activités d'équité et les projets de l'Alliance	
i. New Brunswick Filmmakers Cooperative	
ii. Liaison of Independent Filmmakers of Toronto/Racial Equity Fund	
iii. Coop SAW Video - Programme de communautés en résidence	
iv. Le centre en arts médiatiques ED VIDEO	
v. Satellite Video Exchange Society: les projets FNAP et REVAMP	
vi. Full Screen: Coalition des cinéastes et vidéastes de couleur et des Premières Nations	
D. Initiatives d'équité à l'Alliance	
E. Autres organisations médiatiques nationales et institutions	
i. Alliance Autochtone du Film et du Vidéo d'Art	
ii. Le centre de Banff	
F. Politiques d'équité dans le secteur public	
i. Le Conseil des Arts du Canada	
ii. Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC)	
4. DÉFINITIONS.....	12
Définitions de base:	
Équité culturelle	
Équité d'emploi	
Multiculturalisme	
Égalité raciale	
Équité raciale	
5. RÉFLEXIONS ET NOTES.....	13
Accès aux médias	
Anti-sémitisme	
Cinéma de devoir, cinéma de responsabilités	
Construire le consensus	
Appropriation culturelle	
Législation sur l'équité dans l'emploi vs législation sur les Droits de l'Homme	
Racisme systémique / institutionnel	
Mapping (utilisation de cartes routières)	
Marges / notes	
Parrainage	
Re-mapping	
Modèles de rôles	
Symbolisme (tokénisme)	
Droits d'auteurs traditionnels	
Quelques idées de conclusion	
6. BIBLIOGRAPHIE.....	17

