



L'égalité de genre dans l'industrie canadienne des compositeurs de musique à l'image

Rapport final

Rapport préparé par Circum Network Inc. pour le compte
de la Guilde des compositeurs canadiens de musique à
l'image

Rédigé par Benoît Gauthier et Lisa Freeman

6 FÉVRIER 2018

PRÉFACE



La Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image (*Screen Composers Guild of Canada*) est une association corporative professionnelle à l'avant-garde de l'industrie des compositeurs canadiens de musique à l'image depuis plus de 35 ans. Fondée en 1980 en tant que Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image, la Guilde a été un trait d'union, faisant la promotion de la valeur et du savoir-faire des compositeurs et de la musique pour les productions audiovisuelles, créant un lieu d'échange pour les compositeurs pour discuter des conditions de travail, offrant des cours de perfectionnement professionnel et des ressources de l'industrie et militant en faveur des droits et de la représentation de tous les compositeurs au Canada en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

En 2013, l'*Étude de base sur l'adhésion et l'industrie de la Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image* (GCCMI) soulignait qu'à peine 4 % des compositeurs ayant participé à l'étude étaient des femmes et qu'à ce titre, le nombre n'était pas assez important pour extrapoler toute conclusion par sexe. Ce constat a soulevé la question de savoir pourquoi il y avait si peu de compositrices. La GCCMI a créé un conseil consultatif de compositrices pour examiner de plus près la question et trouver des solutions possibles. Si on veut que l'industrie des compositeurs de musique à l'image soit diversifiée, la GCCMI doit pouvoir offrir un soutien à tous les membres, sans égard à leur sexe.

La discussion sur l'égalité des genres avait déjà commencé à se répandre dans l'industrie des compositeurs de musique à l'image à l'échelle mondiale. Les études de genre dans l'industrie du film et de la télévision révèlent une grande disparité au chapitre des femmes travaillant dans l'ensemble des rôles de création, et celui de compositeur ne faisait pas exception. Des statistiques provenant de l'initiative portant sur

les médias, la diversité et le changement social de l'Université de Californie du Sud Annenberg et le centre d'étude de la représentation des femmes à la télévision et au cinéma de l'Université de l'État de San Diego montrent qu'il y a un petit nombre de compositrices qui travaillent dans l'industrie et que celles qui travaillent, environ 10 % en 2014, mais en baisse à 9 % en 2015, ont tendance à travailler dans des projets à plus petit budget comme des documentaires et des films indépendants. Ces chiffres sont nettement plus élevés que les 1 à 2 % des femmes travaillant comme compositrices dans les 250 films engrangeant les revenus nets intérieurs les plus importants, comme signalé dans la série de rapports *The Celluloid Ceiling*.

À l'extérieur de Hollywood, le chercheur industriel Stephen Follows s'est penché sur la répartition hommes-femmes dans les rôles de création clés visant 2 000 des films engendrant les revenus nets les plus élevés aux États-Unis de 1994 à 2013 et les compositrices ne représentaient que 2,3 % des films visés par l'étude. Il a aussi examiné 2 336 films du Royaume-Uni pour déterminer le sexe de leurs équipes de 2009 à 2013, et a observé que les femmes se tiraient mieux d'affaire dans les productions du Royaume-Uni, mais à 6,4 % de ces compositeurs, il y a encore beaucoup de progrès à faire.

Comment ces chiffres se comparent-ils aux compositeurs travaillant au Canada et, plus important encore, pourquoi observe-t-on une si grande différence entre les femmes et les hommes atteignant le succès dans l'industrie? Les femmes ont-elles besoin d'une formation plus poussée ou d'une formation différente? L'approche des femmes dans ce secteur d'activité est-elle différente? Différents facteurs limitatifs ont-ils une incidence sur les parcours professionnels? La discrimination fondée sur le sexe est-elle particulièrement répandue? Voilà certaines des questions auxquelles nous devons répondre pour déterminer pourquoi il y a si peu de compositrices.

Le genre dans l'industrie canadienne des compositeurs de musique à l'image signale que 15 % des compositeurs de musique à l'image étaient des femmes en 2016. Or 5 % des productions audiovisuelles financées par l'État étudiées avaient embauché une compositrice, alors qu'un autre 3 % embauchait

des équipes de compositeurs des deux sexes. En comparant les revenus des compositeurs de musique à l'image, le revenu que les hommes tiraient en moyenne des honoraires de composition initiaux était 8 fois plus élevé que celui des femmes. Les données de la Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SOCAN) pour les droits de représentation des sources audiovisuelles révèlent que la somme des redevances versées aux femmes s'élevait en moyenne à 30 % de celles versées aux hommes. Ce constat suppose que les productions audiovisuelles utilisaient moins de musique créée par les femmes, étaient moins diffusées ou étaient diffusées sur des chaînes ou projetées dans des salles comptant des publics plus restreints. La proportion de redevances reçues par les femmes par rapport aux hommes a chuté de façon constante au cours des dix dernières années, et tout au long de la carrière d'une personne, l'écart de genre dans ces types de revenus s'accroît au fur et à mesure que les femmes vieillissent. Des constatations comme celles-ci donnent à penser que la nécessité de s'attaquer aux différences de genre est importante et plus essentielle que jamais.

L'étude révèle combien de compositrices travaillent dans les médias à l'écran au Canada et nous aide à déterminer où les compositrices atteignent un plafond au chapitre des pratiques d'embauche et de l'avancement professionnel. L'étude sert aussi de base de référence en fonction de laquelle les études ultérieures peuvent être mesurées.

Des rapports publiés par des organismes canadiens comme Women in View, Canadian Unions for Equality on Screen et la Canadian Media Producers Association ont confirmé que la disparité de genre est aussi répandue au Canada dans les rôles de producteur, réalisateur, cinématographe et monteur que chez leurs homologues internationaux. Ces études ont contribué à la mise en place d'initiatives d'embauche pour les réalisateurs et au financement d'équipes de création dirigées par des femmes au moyen d'engagements de parité de la CBC et de l'ONF, du programme d'apprentis réalisateurs de l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision, de l'initiative 2x More de La Guilde canadienne des réalisateurs et

de changements de financement apportés à Bravofact et à Téléfilm.

La GCCMI espère que la présente étude de recherche permettra à l'organisme de mieux plaider en faveur de changements au financement, à l'éducation et au soutien qui amélioreront la situation des compositrices au Canada et renforceront la profession dans l'ensemble.

Janal Bechthold

Présidente et directrice du conseil consultatif des compositrices
Gilde des compositeurs canadiens de musique à l'image

RÉSUMÉ

La présence de femmes au sein de la Guilde des compositeurs canadiens de musique à l'image (GCCMI) et des compositrices de musique à l'image professionnelles est faible. Le projet de recherche avait pour but de documenter les détails du travail des femmes dans l'industrie des compositeurs de musique à l'image en mettant l'accent sur la présence de compositrices de musique à l'image, les pratiques d'embauche touchant la présence des femmes et d'autres obstacles à l'entrée ou à l'accès à un emploi valable comme compositrices de musique à l'image. À bien des égards, nos résultats appuient les observations passées¹.

La recherche est basée sur quatre sources d'information :

- » un examen de base des données et des recherches existantes;
- » l'exploration de données des bases de données de paiement de redevances de la Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SOCAN);
- » une analyse des données existantes des productions audiovisuelles canadiennes recevant un financement public entre 2012 et 2016;
- » un sondage auprès des compositeurs et compositrices de musique à l'image.

En se fondant sur l'examen de la recherche existante, quatre familles de facteurs ayant une incidence sur l'écart de genre professionnel dans l'industrie des compositeurs de musique à l'image ont été cernées. Il s'agissait :

- » des facteurs propres à l'industrie des compositeurs de musique à l'image;
- » des facteurs liés aux industries culturelles avoisinantes;

¹ Voir par exemple Hayeur et Bissonnette, 2016, au Québec; Carlsson, 2004, Follows, 2014a, et Lauzen, 2017, aux États-Unis; Andrew, 2012, Follows, 2014b, et Gomes, Follows et Kreager, 2016, au Royaume-Uni.

- » des facteurs culturels et sociologiques plus larges;
- » des facteurs économiques.

En concevant l'outil de sondage, nous avons inclus des questions qui pourraient aider à confirmer ou à rejeter ces hypothèses, dont certaines étaient confirmées et d'autres pas.

Les femmes représentent
environ

15 %

des compositeurs de musique à
l'image.

Un résultat important de notre recherche est que les femmes représentent entre 13 et 17 pour cent des compositeurs de musique à l'image au Canada. Ce pourcentage est basé sur les données du sondage ainsi que sur des données de paiement de la SOCAN.

Les hommes étaient

**deux
fois**

plus susceptibles de travailler à
temps plein comme
compositeurs de musique à
l'image.

Parmi les répondants au sondage, les femmes avaient cinq ans de moins que les répondants de sexe masculin, et se trouvaient donc à un stade moins avancé de leur carrière. Les femmes étaient deux fois plus susceptibles d'avoir achevé un programme d'études supérieures et plus susceptibles d'avoir étudié officiellement en composition ou en musique, mais les hommes étaient deux fois plus susceptibles que les femmes d'avoir été un compositeur de musique à l'image à temps plein en 2016 (41 pour cent comparé à 19 pour cent). Dans les deux cas, la majorité travaillait à temps partiel comme compositeurs de musique à l'image (54 pour cent des hommes et 81 pour cent des femmes) et désirait travailler davantage (deux tiers des femmes et des hommes).

Les femmes ont reçu

30 %

du montant versé aux hommes
par la SOCAN.

Entre 2006 et 2016, les femmes n'ont reçu que 6 pour cent de toutes les redevances versées par la SOCAN à ses membres compositeurs pour les droits d'exécution dans les productions audiovisuelles. En fait, le paiement annuel moyen aux femmes a atteint 463 \$, tandis que celui des hommes s'est élevé en moyenne à 1 553 \$: les femmes ont reçu en moyenne 30 pour cent de la somme versée aux hommes. De plus, alors qu'en 2006, les femmes recevaient 50 pour cent du montant versé aux hommes en moyenne, cette proportion a diminué de façon constante au fil des années pour atteindre 21 pour cent en 2015 et en 2016. Autrement dit, les versements aux femmes par la SOCAN pour les productions AV ont considérablement

diminué proportionnellement aux versements effectués aux hommes au cours des dix dernières années. La SOCAN n'est pas responsable en soi; la baisse des versements des redevances peut refléter l'utilisation en baisse des compositions créées par les femmes, un nombre global plus faible de compositions réalisées par des femmes, moins de musique dans les productions largement diffusées ou la diffusion ou projection dans des lieux générant une compensation financière moindre.

92 %

des productions AV n'ont embauché aucune compositrice.

Sur les 1 024 productions AV financées entre 2012 et 2016 visées par cette analyse, 92 pour cent n'employaient aucune compositrice. Seulement une production sur 20 (5 pour cent) employait une équipe strictement composée de femmes et un autre 3 pour cent embauchait des équipes composées d'hommes et de femmes. Cette domination masculine est demeurée constante entre 2012 et 2016, et s'observe dans tous les types et dans toutes les tailles de productions.

Les revenus des compositrices de musique à l'image étaient

8 x

moindres

que ceux des hommes en 2016.

Les hommes ont déclaré des revenus totaux quatre fois plus élevés que ceux des femmes, tandis que les revenus tirés de la composition de musique à l'image étaient huit fois plus élevés que ceux des femmes. Les femmes tirent une proportion plus élevée de leurs revenus comme compositrices de musique à l'image de sources de revenus ponctuelles que les hommes, et les hommes déclarent deux fois plus de sources de revenus complémentaires. Les productions théâtrales de courte et de longue durée génèrent proportionnellement plus de revenus pour les femmes que pour les hommes, tandis que les hommes obtiennent proportionnellement plus de revenus des productions télévisuelles.

Les femmes sont

**plus
susceptibles**

d'être invitées à participer à des présentations « en vrac » plutôt qu'à des présentations ciblées.

Lorsqu'elles présentent leur candidature en vue d'un emploi, les femmes sont plus souvent invitées à présenter une démonstration de pièces musicales composées auparavant et d'être une des nombreuses personnes invitées à écrire une pièce non commandée sans interaction avec un client (audition). Les hommes sont plus souvent invités à préparer un devis, à avoir une rencontre avec un réalisateur pour discuter d'un projet précis, à présenter des idées en vue d'un projet donné ou à écrire une pièce non commandée après avoir été

présélectionnés. Tant les compositeurs que les compositrices de musique à l'image ont indiqué qu'ils réussissaient à obtenir l'emploi environ une fois sur deux (55 pour cent des femmes contre 54 pour cent des hommes).

La recherche-sondage tendait à confirmer beaucoup des hypothèses dégagées dans notre examen des documents en ce qui a trait aux facteurs sous-tendant l'écart de genre.

Les principaux obstacles à la carrière des femmes sont liés

à l'économie au réseautage à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à la discrimination

Tous les obstacles à l'avancement professionnel étaient soit éprouvés de façon égale par les hommes et les femmes, soit – de loin la situation la plus courante – éprouvés dans une mesure beaucoup plus importante par les femmes. Les principaux obstacles auxquels se heurtent les compositrices sont d'ordre économique : rémunération insuffisante pour le travail accompli et disponibilité limitée du travail à forfait. L'incapacité d'avoir accès à des capitaux pour financer de grands projets ou la croissance de l'entreprise est aussi de nature économique et signalée deux fois plus souvent par les femmes que par les hommes.

D'autres obstacles importants sont liés aux contacts au sein de l'industrie : ne pas connaître les bonnes personnes dans l'industrie; le manque de reconnaissance pour les prestations passées; et la difficulté d'avoir accès à des emplois de débutants.

Le thème de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est aussi important, l'imprévisibilité et les exigences professionnelles démesurées, la nécessité de cesser de travailler parce qu'elles sont enceintes et le fait d'avoir quitté le métier pour le réintégrer par la suite étant des obstacles connexes.

61 %

des compositrices de musique à l'image ont été victimes de questions liées au sexe.

Selon les résultats du sondage, nous concluons que la discrimination est manifestement une question qui touche davantage les femmes que les hommes : la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement en milieu de travail sont essentiellement des problèmes visant les femmes.

Lorsqu'on leur a demandé si elles ont été personnellement témoins de questions liées au sexe dans l'industrie des compositeurs de musique à l'image, 61 pour cent des compositrices de musique à l'image et 14 % des hommes ont affirmé que c'était le cas. Les exemples de discrimination fournis par les répondantes de sexe féminin se rangeaient dans cinq catégories : hypothèses concernant le savoir-faire technique, stéréotypes de genre, chauvinisme, structure du pouvoir et harcèlement sexuel.

Voici quelques exemples donnés par les répondants au sondage :

« Bien souvent, le sexisme est très subtil et donc insidieux.

Il est sous la surface et, bien souvent, les gens ne réalisent pas que les choix qu'ils font sont motivés par la partialité, y compris offrir aux compositrices la possibilité de présenter leur candidature ou d'obtenir une compensation monétaire pour un emploi. »

« Les réalisateurs et les producteurs semblent penser que les hommes réussissent mieux à gérer des situations très stressantes comme de composer en respectant des échéances serrées. Il semble aussi y avoir une perception erronée voulant que les femmes ne puissent pas composer pour des scènes d'action ou "hautes en testostérone". On m'a déjà dit que le réalisateur doutait que je puisse jouer la partie de basse (midi) parce que c'était un son masculin. »

« L'image mentale que nous (en tant que culture) avons d'un "compositeur" est celle d'un gars. En conséquence, lorsque les réalisateurs/producteurs/personnes ayant le pouvoir d'embaucher recrutent un compositeur, ils prennent le parti, consciemment ou non, de choisir un gars parce que cela correspond à leur image mentale. »

« J'ai remarqué que si je suis dans un contexte social ou d'affaires avec une collègue possédant une expérience et des capacités comparables, on la traite bien souvent comme ayant moins d'ancienneté/d'autorité/d'expérience/de savoir-faire que moi – même par d'autres femmes. »

Le rapport intégral *Le genre dans l'industrie canadienne des compositeurs de musique à l'image* est accessible sur le site www.screencomposers.ca/gender-advocacy [EN ANGLAIS SEULEMENT].