

Des chefs et des assistantes : le plafonnement de carrière des femmes accessoiristes de plateau au Québec

Chiefs and Assistants: The Career Plateauing of Women

Assistants Props on Set in Quebec

Jefas y asistentas : el tope en las carreras de las mujeres utileras de plató en Quebec

Myriam Bergeron-Fournier and Émilie Genin

Volume 33, Number 2, 2020

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1076619ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1076619ar>

[See table of contents](#)

Article abstract

In Quebec's film industry, two-thirds of props on set assistants are women, while they represent only 16 % of prop chiefs. In order to better understand this situation we collected primary data from 17 stakeholders. The analysis of the results highlights the systemic discrimination that limits women's access to leadership positions, maintaining a regime of gender inequality.

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Bergeron-Fournier, M. & Genin, É. (2020). Des chefs et des assistantes : le plafonnement de carrière des femmes accessoiristes de plateau au Québec. *Recherches féministes*, 33(2), 149–166. <https://doi.org/10.7202/1076619ar>

Des chefs et des assistantes : le plafonnement de carrière des femmes accessoiristes de plateau au Québec¹

MYRIAM BERGERON-FOURNIER ET ÉMILIE GENIN

L'industrie du cinéma et du divertissement a été secouée depuis quelques années par une vague de dénonciations du harcèlement sexuel avec lequel les femmes sont aux prises dans ce milieu de travail. Au-delà des individus visés par des accusations, c'est bien la culture sexiste qui retient l'attention et remet en question les conditions de travail des femmes dans cette industrie, mais aussi les possibilités d'y faire carrière. Le cinéma demeure un milieu de travail très masculin (Gaudy 2008; Grugulis et Stoyanova 2012; Jones et Pringle 2015; Wing-Fai, Gill et Randle 2015), et les femmes se concentrent dans certains métiers à prédominance féminine. Peu d'entre elles occupent des postes de direction (Bielby 2009; Lauzen 2012; Lupien et Descarries 2011). Au Québec, les Réalisatrices équitables suivent la situation des réalisatrices et des scénaristes (Lupien et Descarries 2011; Lupien, Descarries et Hayeur 2013), mais les techniciennes en cinéma sont presque invisibles, tant dans l'espace social que dans l'espace revendicatif (Proust 2017). Bien qu'il ait été peu étudié, le métier d'accessoiriste de plateau se révèle intéressant, car les inégalités vécues par les femmes sont sans doute analogues à celles qui sont présentes dans d'autres corps de métier de l'industrie du cinéma au Québec. Les femmes sont surreprésentées dans les postes d'assistantes accessoiristes et sous-représentées dans les postes de chef. En 2016, selon le bottin des membres de l'Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS), 20 des 26 assistants accessoiristes de plateau étaient des femmes (soit 77 %) contre 23 des 66 accessoiristes de plateau (35 %) et seulement 4 des 25 chefs accessoiristes (16 %)². Par notre recherche, nous voulons mieux comprendre les raisons pour lesquelles si peu de techniciennes deviennent chefs alors qu'elles sont majoritaires dans les postes d'assistantes.

Nous avons retenu un cadre théorique qui fait intervenir la notion de la discrimination systémique en emploi, c'est-à-dire « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés » (Chicha

¹ Nous tenons à remercier particulièrement les professeures Marie-Thérèse Chicha et Pamela Lirio pour leurs précieux commentaires qui ont permis de bonifier le mémoire de maîtrise dont le présent article est tiré (Myriam Bergeron-Fournier 2017).

² Les mêmes personnes peuvent être inscrites dans plusieurs catégories à la fois, par exemple « accessoiriste » et « chef accessoiriste ».

1989 : 85). Le plafonnement de carrière des assistantes accessoiristes de plateau, c'est-à-dire le fait qu'elles ne progressent pas dans le métier ou le quittent, sera analysé comme le résultat de la discrimination systémique à laquelle elles doivent faire face. Cette discrimination systémique s'insère dans un régime d'inégalité propre à l'industrie cinématographique, soit des « asymétries de pouvoir et de contrôle sur les objectifs, les ressources, les décisions, les résultats dans les milieux de travail, par exemple qui a le pouvoir d'organiser le travail ou qui a le plus d'opportunités de promotions ou de faire un travail intéressant, qui reçoit le plus de reconnaissance monétaire ou symbolique au travail » (Acker 2009 : 202).

Le métier d'accessoiriste de plateau

Le métier d'accessoiriste de plateau s'apprend généralement sur le tas, et aucune formation spécifique n'est nécessaire pour l'exercer. Il est d'ailleurs peu documenté en dehors de quelques ouvrages sur les métiers du cinéma et d'une formation d'une durée de 14 heures donnée par l'AQTIS. Les accessoiristes de plateau travaillent sur les plateaux de tournage et sont responsables de tous les accessoires de jeu, ce qui signifie tous les objets – nourriture, liquide ou autres – manipulés par les acteurs et les actrices (Trouillet 2004). Leur travail se distingue de celui des accessoiristes extérieurs qui opèrent en dehors des plateaux de tournage (Verreault s. d.).

Avant le tournage, l'accessoiriste de plateau dépouille le scénario pour réaliser une liste exhaustive de tous les accessoires nécessaires au tournage (Ruer et Hamel 2006). Durant le tournage, son rôle consiste à distribuer les accessoires de jeu, à assurer la continuité entre les différentes prises de vue et à répondre aux demandes de l'équipe, du réalisateur ou de la réalisatrice, du directeur ou de la directrice de la photographie, des comédiens et des comédiennes pour ce qui est des accessoires (Trouillet 2004). Dans les petites productions, l'équipe aux accessoires est souvent responsable du décor et peut aussi s'occuper de petits effets spéciaux qui ne nécessitent pas de permis de pyrotechnie (Trouillet 2004). Les tâches et les responsabilités des accessoiristes de plateau varient en fonction du type de production (film, série télévisée, publicité), du budget, du scénario et des demandes du réalisateur ou de la réalisatrice. L'équipe aux accessoires est généralement composée d'un ou d'une chef et d'un assistant ou d'une assistante (Verreault s. d.), mais il est aussi possible d'en avoir plus selon les besoins de la production (Ruer et Hamel 2006), par exemple pour les films étasuniens à gros budget.

Habituellement, le métier s'apprend en tant qu'assistant, puis il est possible de devenir accessoiriste ou chef accessoiriste. Certaines personnes commencent directement comme chef avec une expérience pertinente en cinéma. Dans les statuts et règlements de l'AQTIS (2017), la différence entre les postes de « chef accessoiriste de plateau » et « accessoiriste de plateau » demeure ambiguë. Pour l'assistant, que

l'accessoiriste ait le titre de chef ou non, cette personne est son supérieur immédiat ou sa supérieure immédiate.

Le ou la chef accessoiriste trouve les contrats et recrute ses assistants ou ses assistantes selon les besoins de la production. Cette personne possède en général l'équipement (outils et accessoires) nécessaire au tournage de même qu'un camion pour le transport et l'entreposage (Trouillet 2004). Pour pouvoir s'inscrire comme chef dans le bottin de l'AQTIS, il faut avoir travaillé au moins 120 jours sous contrat de l'AQTIS et suivre une formation d'une journée (AQTIS 2017).

La plupart du temps, le ou la chef accessoiriste travaille de contrat en contrat avec la même assistante³. La répartition des tâches peut varier d'une équipe à l'autre; le chef fait généralement montre de polyvalence et se tient sur le plateau de tournage, alors que l'assistante est en retrait. Elle prépare, organise et classe les accessoires de jeu selon les personnages et les journées de tournage (Verreault s. d.). Elle s'assure que l'accessoiriste aura tout le nécessaire, répond aux demandes de dernière minute, aide l'accessoiriste à déplacer des meubles et reçoit les accessoires achetés ou loués. Elle doit également distribuer les accessoires de jeu aux figurants et aux figurantes et s'assurer de leur continuité entre les différentes prises de vue. Elle assiste l'accessoiriste en fonction de la complexité des scènes (Verreault s. d.).

Très peu de règles formelles encadrent le métier d'accessoiriste de plateau alors qu'il requiert un niveau de technicité élevé. Par exemple, il n'existe pas de répertoire de compétences ou de formation obligatoire pour être assistante accessoiriste. La transmission des connaissances se fait essentiellement par le milieu de travail et le duo professionnel chef-assistante. Cela laisse une large place à la régulation informelle, tant dans la détermination et l'objectivation des compétences clés que dans l'attribution des tâches. La réglementation ne représente donc pas un obstacle pour devenir chef et ne permet pas d'expliquer le faible nombre de femmes à ce poste.

L'industrie du cinéma

L'industrie du cinéma est un secteur d'activité concurrentiel où les emplois sont temporaires, ce qui permet aux maisons de production d'obtenir une plus grande flexibilité et de réduire les coûts (Blair 2001 et 2003; De Fillippi et Arthur 1998; Faulkner et Anderson 1987; Jones 1996). Au Québec, en raison de la petite taille des productions, les budgets sont souvent très serrés, ce qui accentue encore la pression sur les équipes. Les carrières dans ce milieu se caractérisent par une mobilité interfirmes, où l'on évolue de contrat en contrat (De Fillippi et Arthur 1998; Jones 1996; Jones et De Fillippi 1996). Travailler en cinéma peut faire rêver (Jones et De

³ À partir d'ici, le féminin sera employé par défaut, car les assistantes sont majoritairement des femmes, tandis que le terme « chef » sera employé au masculin pour refléter la réalité actuelle.

Fillippi 1996), mais au prix d'une saisonnalité et d'une précarité de l'emploi (Blair, Culkin et Randle 2003; Jones 1996) ainsi que de longues journées de travail aux horaires imprévisibles (Eikhof et Warhurst 2013; Wing-Fai, Gill et Randle 2015; Wreyford 2013).

Il est primordial d'entretenir un bon réseau de contacts et une excellente réputation, car le recrutement s'effectue par cooptation ou de bouche à oreille (Blair 2001 et 2003; Blair, Culkin et Randle 2003; De Fillippi et Arthur 1998; Jones 1996). Dans la mesure où les maisons de production embauchent prioritairement des personnes qu'elles connaissent, les équipes de travail sont semi-permanentes et évoluent ensemble de projet en projet (Blair 2001 et 2003). Ce fonctionnement procure une certaine stabilité d'emploi qui atténue l'hyperflexibilité associée au travail à la pige (Menger 2011). Cependant, il génère aussi des contraintes; par exemple, il est courant d'accepter des contrats moins intéressants par loyauté envers son chef ou simplement pour continuer à travailler.

La réputation est souvent le seul critère de recrutement. La performance étant jugée à l'aune de la plus récente réalisation (« You're only as good as your last job⁴ » : Blair (2001 : 149)), c'est celle-ci qui reste en mémoire et permet d'obtenir d'autres contrats. Il est donc nécessaire de maintenir un haut niveau de productivité et de qualité pour assurer sa réputation et obtenir de nouveaux contrats. Compte tenu de la précarité des emplois et des modes de recrutement, l'interdépendance entre le capital social (le réseau de contacts) et le capital humain (la réputation) conduit à une polarisation du marché du travail (De Fillippi et Arthur 1998; Jones et De Fillippi 1996) avec, d'un côté, ceux et celles qui travaillent beaucoup, et de l'autre, les personnes qui travaillent peu et éprouvent des difficultés à trouver des contrats (Menger 1991).

L'industrie cinématographique québécoise est caractérisée par une ségrégation professionnelle selon le sexe. D'une part, les femmes se concentrent dans certains métiers à titre de maquilleuse (89 %), de costumière (84 %), de coiffeuse (60 %), de scripte (94 %) et d'assistante à la réalisation (70 %), alors qu'elles sont pratiquement absentes dans d'autres comme machiniste, éclairagiste ou dans les effets spéciaux (Hayeur et Bissonnette 2016). Au sein du département de caméra, elles ne représentent que 14,5 % de la main-d'œuvre, principalement dans les postes d'assistante (Hayeur et Bissonnette 2016). D'autre part, une forme de plafond de pellicule limite la progression des femmes dans les métiers créatifs du cinéma : scénariste, réalisatrice et productrice (Lauzen 2012). Outre qu'elles sont sous-représentées au sein de ces métiers, les femmes n'ont pas accès aux mêmes types de films ni aux mêmes budgets que les hommes (Lauzen 2012; Lupien et Descarries 2011). Catherine Tessier de l'AQTIS a remarqué que, dans les métiers techniques, la plupart des chefs d'équipe sont des hommes, alors que la majorité des assistantes sont des femmes (Hayeur et Bissonnette 2016). Lorsque les femmes accèdent à des postes

⁴ « Votre valeur ne repose que sur la réussite de votre dernier contrat »; traduction libre.

de chef, elles ont tendance à embaucher des hommes pour les assister, renforçant ainsi le stéréotype présent dans l'industrie du cinéma, selon lequel il existerait une complémentarité des sexes qui serait essentielle sur un plateau de tournage (Gaudy 2008).

La démarche méthodologique

Notre recherche repose sur une démarche méthodologique qualitative et compréhensive. L'une des chercheuses compte plus de quinze années d'expérience en tant qu'assistante accessoiriste de plateau et accessoiriste extérieure dans l'industrie du cinéma au Québec. Son expérience de travail a été très utile pour recruter les participants et les participantes. Elle a aussi agi en tant qu'informatrice clé (Fetterman 2012) pour expliquer certains détails de l'industrie et du métier, celui-ci étant fort peu documenté par ailleurs. Pour éviter les biais d'interprétation, son expérience professionnelle n'a pas été prise en considération dans le corpus des données. Ce dernier a été constitué à partir du verbatim d'entretiens semi-dirigés menés auprès de 17 personnes travaillant dans le milieu : huit femmes et deux hommes assistants accessoiristes de plateau, deux femmes et deux hommes chefs accessoiristes, deux productrices et un représentant de l'AQTIS⁵. Chacune de ces personnes cumulait plus de deux années d'expérience professionnelle en cinéma.

Dans la mesure où de nombreuses femmes quittent cette industrie lorsqu'elles ont des enfants (Jones et Pringle 2015; Wreyford 2013), nous en avons interviewé quelques-unes dans cette situation pour comprendre ce qui a motivé leur décision. Ainsi, des quatre assistantes accessoiristes de plateau ayant des enfants, trois ont quitté temporairement ou définitivement le milieu du cinéma. La plupart des femmes de l'échantillon (six sur dix) ont une formation dans un domaine lié aux arts cinématographiques ou en technologie des médias. Parmi les quatre hommes rencontrés, un seul est titulaire d'un diplôme universitaire (dans un domaine connexe à celui du cinéma). Les femmes de notre échantillon sont donc plus diplômées que les hommes et dans des domaines liés à l'industrie du cinéma. Pour comprendre le rôle de l'AQTIS, nous nous sommes entretenues avec un représentant de cette dernière. Finalement, nous avons interviewé deux productrices de cinéma et de télévision pour obtenir de l'information sur le point de vue des organismes employeurs.

Notre guide d'entretien contenait des questions sur le parcours professionnel, le type de production, la rémunération, les compétences requises, la répartition des tâches entre chef et assistante, les relations avec l'équipe de tournage, les perspectives professionnelles et des données sociodémographiques. Après avoir fait l'objet d'un prétest, il a été modifié pour les productrices et le représentant de l'AQTIS, en vue de

⁵ Étant donné le faible nombre de personnes inscrites à titre d'assistant accessoiriste et de chef accessoiriste dans le bottin des membres de l'AQTIS, nous ne pouvons pas donner plus de renseignements à leur sujet afin de garantir leur anonymat.

ne retenir que des thèmes sur lesquels ces personnes pouvaient apporter de l'information pertinente.

Les entrevues ont été intégralement enregistrées et retranscrites pour former un corpus qui a été soumis à une analyse de contenu thématique. Les résultats permettent de mieux comprendre les dimensions du régime d'inégalité dans l'industrie du cinéma et la discrimination systémique que vivent au quotidien les assistantes accessoiristes de plateau.

Les résultats

Un duo professionnel qui se transforme en carcan pour les femmes

Les duos professionnels, formés pour la plupart d'un homme chef et d'une femme assistante, sont assez stables (Blair 2001 et 2003); ils évoluent ensemble, ce qui procure une certaine stabilité d'emploi aux assistantes. Ces collaborations peuvent durer de nombreuses années, et des liens d'amitié se tissent. Tous les assistants et assistantes, peu importe leur sexe, mentionnent que la responsabilité de trouver des contrats de travail revient à leur chef, qui s'attend en retour à une grande loyauté de leur part. Cette asymétrie de pouvoir place l'assistante en position de dépendance, car il lui faut éviter les conflits pour continuer à travailler avec le même chef. Comme le relate cette assistante, en cas de situation conflictuelle, il faut changer de chef :

Ça a commencé à accrocher, donc j'ai appelé un autre chef pour lui demander s'il allait avoir assez de travail pour moi [...] Parce que, une relation d'un assistant avec un chef, c'est très proche. C'est comme un couple que tu choisis plus ou moins... Ce sont des longues heures [...] des fois, ça « clashe ».

La progression professionnelle de l'assistante dépend quasi exclusivement de son chef. Comme l'ont montré les travaux de Pochic, Peyrin et Guillaume (2011), les femmes qui évoluent dans des couples professionnels et qui ne peuvent compter que sur une seule personne pour faire avancer leur carrière sont pénalisées par rapport à celles qui diversifient leur réseau de contacts et de mentorat. Les assistantes accessoiristes que nous avons rencontrées semblent se trouver dans la première configuration : leur couple professionnel représente un frein à leur avancement. L'une des participantes soupçonne d'ailleurs son chef de la garder délibérément dans l'ombre, afin d'éviter qu'elle le remplace. En effet, non seulement il perdrait son assistante attitrée (et devrait en trouver ou en former une autre), mais en plus il gagnerait un nouveau concurrent sur un marché du travail déjà très concurrentiel! Consciente des effets préjudiciables de cette dépendance, une autre assistante explique avoir essayé de diversifier ses chefs :

On est 4-5 assistantes accessoiristes, 6 même, à toutes se dire qu'on ne veut plus de chef fixe. Entre nous, on se dit qu'on veut casser ça. On veut choisir nos chefs et on ne veut plus que nos chefs nous choisissent dans le fond. Parce qu'on est toutes très bonnes et on sait qu'on fait l'affaire. On est une gang de filles qui s'échangent des chefs dernièrement.

En plus de la relation de dépendance, la répartition des tâches entre chef et assistante apparaît largement sexuée. L'assistante est souvent cantonnée dans des activités stéréotypées féminines (organisation, classement, rangement), moins visibles (« au camion »), moins diversifiées et moins valorisées dans le métier :

Je suis plus au camion, en arrière, à prévoir, à organiser la figuration, donc je ne suis pas sur le plateau... Je suis quand même sur le plateau, mais ma tâche est plus en logistique et en organisation.

Le chef, pour sa part, est présent sur le plateau de tournage, s'occupe du relationnel avec le réalisateur ou la réalisatrice, effectue des tâches stéréotypées masculines (bricolage) ou nécessitant de la force. Cette répartition des tâches n'est pas liée aux caractéristiques intrinsèques de la fonction de chef ou d'assistant, mais bien au fait d'être un homme ou une femme. Dans les équipes composées d'une chef et d'un assistant, les tâches stéréotypées masculines (manuelles et techniques) sont effectuées par l'homme, alors que celles qui sont stéréotypées féminines le sont par la femme, comme l'explique l'une d'elles :

[Mon assistant] a beaucoup de connaissances que je n'ai pas, de par son vécu d'ancien rockeur et son vécu d'homme au niveau mécanique, au niveau plus technique. Il a beaucoup de connaissances de monsieur que je n'ai pas. J'ai déjà eu, quelques fois, des assistantes accessoiristes jeunes et filles, et ça n'a pas du tout le même impact que lorsque je suis avec mon assistant [...] Je ne sais pas comment le dire c'est... De par notre duo, on en impose en arrivant versus si j'arrivais toute seule ou si j'arrivais avec une petite fille comme assistante.

La répartition des tâches décrite plus haut est inversée par rapport à celle que nous avons observée dans les équipes composées d'un chef et d'une assistante. Si arriver avec un homme *en impose* plus qu'arriver avec *une petite fille*, cette chef précise aussi que les femmes sont généralement plus organisées que les hommes. Des stéréotypes de genre tenaces se trouvent également dans la croyance selon laquelle les équipes aux accessoires devraient être formées d'un homme et d'une femme en raison de leur supposée complémentarité (Gaudy 2008). Cette idée très répandue justifie aussi la répartition sexuée des tâches à l'intérieur des équipes.

Dans la mesure où les hommes assistants effectuent des tâches stéréotypées masculines (bricolage, par exemple), ils sont beaucoup plus présents et valorisés sur les plateaux de tournage que les femmes assistantes. Ils ont ainsi l'occasion d'acquérir l'expérience et la confiance nécessaires pour devenir chef. À l'inverse, les femmes ne développent ni les habiletés ni la confiance qui les inciteraient à devenir chef, car elles sont plus souvent *au camion, en arrière* que sur le plateau dans le feu de l'action. Pour progresser, les hommes peuvent compter sur le soutien et le mentorat efficace de leur chef, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme (Kirchmeyer 2002), contrairement aux femmes qui sont moins parrainées. Manquant d'encouragements et de reconnaissance, elles auraient tendance à revoir leurs ambitions professionnelles à la baisse (Fels 2004), ce qui contribue à expliquer pourquoi la plupart des assistantes que nous avons rencontrées n'aspirent pas au poste de chef. À l'inverse, pour les hommes que nous avons rencontrés, le duo professionnel représente un tremplin vers le poste de chef, alors qu'il représente un carcan pour les femmes. Celles qui deviennent chefs déclarent d'ailleurs avoir été parachutées dans ce poste, sinon elles seraient encore assistantes :

À un moment donné, le réalisateur a dit : « On garde juste la fille, mets la fille chef et vire son boss. » C'est comme ça que j'ai été parachutée chef [...] il faut que tu sois quand même fonceuse pour partir et décider d'être chef et t'équiper avec tout l'équipement et tout. Moi, c'est parce qu'ils m'ont obligée, sinon je ne serais pas passée chef [...] Si j'avais eu un bon chef qui est toujours irréprochable, jamais je ne serais passée chef. Je serais toujours assistante pour lui. Mais l'avantage est que mon chef accessoiriste était parti sur un « trip ».

Paradoxalement, les femmes auraient besoin pour progresser d'un *mauvais* chef, ou bien de travailler avec plusieurs chefs (« On veut choisir nos chefs »). Ce dernier cas de figure permettrait de briser la situation de dépendance des assistantes et de diversifier leurs expériences. Cependant, il est encore peu répandu.

Un environnement de travail qui maintient les femmes à leur place

Comme dans d'autres industries, les habiletés stéréotypées masculines tendent à être plus valorisées et rémunérées que celles qui sont stéréotypées féminines (Buscatto et Marry 2009; Chicha 2011; Marchand, Saint-Charles et Corbeil 2007). La distribution sexuée des tâches assoit la domination symbolique des hommes (Proust 2017), en gardant les femmes à *leur place*, c'est-à-dire dans des fonctions d'assistantat. Non seulement les tâches stéréotypées féminines sont moins rémunérées, mais les femmes sont aussi souvent moins payées que les hommes pour le même travail. L'une des participantes explique par exemple avoir refusé un contrat, car le salaire proposé

était trop bas. Par la suite, elle a appris qu'un homme avait été engagé et qu'il avait obtenu un salaire supérieur à ce qu'elle demandait initialement :

Je ne sais pas si c'est du fait qu'on déménage souvent des frigos et des affaires, alors ils se disent, bien, la fille est moins utile sur un plateau [...] Nous avons tous un diable, et on s'organise [pour déplacer des frigos].

Les femmes sont constamment renvoyées à leur condition de *sexe faible* (Descarries et Mathieu 2010), tout en omettant totalement les solutions de rechange pour pallier les différences de force physique (par exemple, utiliser un diable). Elles sont ainsi placées devant un double standard (Ibarra et Obodaru 2009), c'est-à-dire des préjugés défavorables à l'égard de leurs compétences, et doivent en permanence prouver qu'elles sont à la hauteur en *en faisant un peu plus*, comme le mentionne le représentant de l'AQTIS : « Comme dans la société en général, il faut que les femmes en fassent un peu plus pour avoir la même reconnaissance professionnelle que les hommes, comme un peu partout. »

La culture de travail sexiste s'exprime non seulement par la banalisation du double standard (« comme dans la société en général »; « comme un peu partout »), mais aussi à travers les commentaires sexistes, voire le harcèlement sexuel, présents sur les plateaux de tournage : « Des fois, des commentaires un peu plus déplacés et des patrons qui viennent un peu trop te toucher [...] Ils ne feraient pas ça avec un gars. Il y a tout le temps un petit malaise. »

Les comportements déplacés visent précisément les femmes. Par exemple, quatre participantes ont fait part d'expériences de travail désagréables avec des chefs qui consommaient de la drogue ou de l'alcool au travail, alors qu'aucun homme de l'échantillon n'a relaté s'être trouvé dans pareille situation. Les commentaires sexistes et le harcèlement sexuel peuvent être interprétés comme une manière de maintenir les femmes à *leur place*, c'est-à-dire en position d'infériorité dans les hiérarchies organisationnelles, en instaurant des relations de pouvoir entre les sexes (Forrest 1993).

Les femmes font aussi face à une double contrainte (Acker 2009; Buscatto et Marry 2009; Marchand, Saint-Charles et Corbeil 2007), c'est-à-dire une situation paradoxale dans laquelle il leur est impossible de choisir le comportement approprié. Une chef de notre échantillon ressent cette double contrainte lorsqu'elle exerce des responsabilités de direction :

J'ai encore de la difficulté à donner des directives [...] Les gens apprécient de moi le fait que je ne me prenne pas trop au sérieux. Mais ça me nuit parce que des gens ne me respectent pas ou ils me prennent encore pour une petite fille [...] J'ai encore ce sentiment-là.

Si cette chef adopte des comportements stéréotypés féminins, elle peine à se faire respecter sur les plateaux de tournage (« des gens ne me respectent pas ou ils me prennent pour une petite fille »). À l'inverse, si elle a des comportements stéréotypés masculins (« donner des directives »), elle prend le risque d'être mal perçue au sein de l'équipe, car elle transgresse les stéréotypes relatifs à son genre (Gaudy 2008). Dans les deux cas, les femmes se trouvent désavantagées. La double contrainte s'exprime aussi dans le danger de trop afficher sa féminité, auquel cas les femmes risquent d'envoyer de faux signaux de séduction et de ne pas être respectées :

Moi, je suis toujours penchée, je peux être à terre, en dessous de la table. Je peux être n'importe quoi, partout. Certaines travaillent avec des décolletés, elles, elles ont moins de respect, et tu le vois tout de suite. Donc les gars, c'est sûr qu'il y a souvent plus de gars... Donc moi je travaille comme ça, je travaille en gars en fait.

Les femmes « respectées » parviennent à trouver un subtil équilibre entre un professionnalisme irréprochable (« en en faisant un peu plus ») et la conformité (« s'habiller en gars » et demeurer discrète).

À noter que les femmes chefs transgressent, de fait, les stéréotypes de genre : les deux que nous avons rencontrées expriment d'ailleurs une certaine difficulté à trouver *leur place* sur les plateaux de tournage où elles ont parfois du mal à être prises *au sérieux*.

Un métier incompatible avec la vie familiale

Pour les femmes, travailler en cinéma est souvent incompatible avec le fait d'avoir des enfants, surtout lorsqu'ils ou elles sont en bas âge (Eikhof et Warhurst 2013; Wing-Fai, Gill et Randle 2015; Wreyford 2013). Par exemple, l'une des pionnières au Québec, la cinéaste Anne Claire Poirier, a bien expliqué la culpabilité ressentie soit à l'égard de ses enfants, soit par rapport à son métier, et le défi de concilier les deux (Bonneville 1975). Les longues heures de travail, la dispersion géographique des lieux de tournage, la disponibilité quasi totale qui est demandée, l'instabilité financière et la précarité des emplois permettent difficilement aux femmes d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Devant cette incompatibilité, certaines décident de ne pas avoir d'enfants et consacrent leur vie au cinéma; elles sont appelées *movie widows* (Handy et Rowlands 2014)⁶.

Pour les autres, les difficultés commencent dès l'étape de la grossesse. Certaines participantes ont vécu de la discrimination directe et se sont vu refuser des contrats : « J'ai failli travailler sur un projet. Mon conjoint m'aurait fait entrer, mais

⁶ Les « veuves du cinéma », traduction libre.

quand la production a su que j'étais enceinte, ils m'ont bloquée et n'ont pas voulu que je travaille. »

Celles qui souhaitent travailler en cours de grossesse doivent donc le dissimuler à l'employeur :

Si tu prends un film et tu sais que tu es enceinte, il faut pratiquement le cacher. Je voulais absolument aller faire le film d'un réalisateur et si j'avais dit en partant : « Je suis enceinte de 4 mois et demi », probablement qu'ils ne m'auraient pas prise parce qu'ils ont trop peur que tu prennes un retrait préventif [...] Ce n'est pas très accepté le retrait préventif.

D'autres ont préféré arrêter de travailler sans compensation financière en apprenant qu'elles étaient enceintes. Au moment de l'arrivée des enfants, trois assistantes accessoiristes sur six ont quitté temporairement ou définitivement le métier. Certaines se sont réorientées comme accessoiriste extérieure où les horaires sont plus stables. D'autres encore ont changé de secteur d'activité.

Dans les couples à double carrière en cinéma, un choix s'impose généralement à l'arrivée du premier ou de la première enfant, et l'un des parents se retire temporairement ou définitivement de cette industrie pour que l'autre puisse continuer d'y travailler. Dans certains couples, les parents alternent leurs contrats pour s'occuper à tour de rôle des enfants (Jones et Pringle 2015). Les mères de notre échantillon qui sont restées accessoiristes de plateau (assistantes ou chefs) font des compromis importants, souvent en réduisant leurs heures de travail et en refusant les contrats qui demandent une mobilité géographique trop grande. Ces choix se révèlent pénalisants, car elles acceptent des contrats moins intéressants et moins lucratifs :

Depuis que j'ai mon enfant, je ne fais plus de gros films américains. Je recherche le film 4 jours par semaine, 10 heures par jour. C'est terrible, mais je les sélectionne en fonction de ça. Je fais les petites séries québécoises que les gens ne veulent pas faire parce que ce n'est pas payant, mais moi ça m'arrange.

En plus des compromis mentionnés, concilier vie familiale et vie professionnelle apparaît impossible pour ces femmes sans le soutien du conjoint, voire de la famille élargie. L'une des participantes hésite d'ailleurs à avoir des enfants en raison de l'éloignement de sa famille :

La réalité, c'est que, moi, je n'ai pas de famille ici, donc je n'ai pas de soutien pour m'aider. Je n'ai pas d'oncles, de tantes qui vont nous aider et qui seront disponibles pour garder à la dernière minute. Je n'ai rien, je suis toute seule. Tout ça fait en sorte que je ne suis pas certaine de vouloir des enfants.

Cette assistante a tellement intériorisé l'incompatibilité des conditions de travail avec la maternité qu'elle souligne l'éloignement de sa famille pour justifier ses hésitations, plutôt que de remettre en cause les conditions de travail dans l'industrie cinématographique. Son raisonnement reflète l'idée dominante selon laquelle la parentalité serait un choix personnel. Les entrevues réalisées avec des productrices confirment que ces dernières ne se sentent pas du tout visées par les problèmes de conciliation emploi-famille des membres de leur personnel (Jones et Pringle 2015; Wing-Fai, Gill et Randle 2015). Cette situation pousse beaucoup de mères à quitter l'industrie (Jones et Pringle 2015; Wreyford 2013), contrairement aux pères qui bénéficient plus souvent et plus largement du soutien d'une conjointe, leur permettant de continuer à travailler dans le domaine du cinéma.

Un retour sur la discrimination systémique

Pour illustrer la manière dont différents facteurs, parfois difficiles à discerner, interagissent et contribuent à produire de la discrimination systémique à l'égard des assistantes accessoiristes de plateau, revenons sur trois parcours de notre échantillon.

Albert⁷ est devenu chef accessoiriste après avoir travaillé en tant qu'assistant pendant environ sept ans avec plusieurs chefs, dont un de manière stable durant quelques années. Lorsqu'il a pris la décision de devenir chef, il s'est acheté un camion et de l'équipement. Environ au même moment, il a eu son premier enfant; il a donc décidé de ne pas prendre de contrats pendant quelques mois. Puis sa conjointe a quitté l'industrie du cinéma, ce qui lui a permis de continuer à travailler en tant qu'accessoiriste de plateau. S'il participait à des séries québécoises en début de carrière, il s'est rendu compte qu'il préférerait travailler sur des films où il est possible de prendre davantage son temps pour *faire quelque chose de beau*. Il choisit maintenant ses contrats en fonction des gens avec qui il travaille, mais aussi du type de production. Il complète ses revenus par des contrats de publicité. Il n'aime pas travailler toute l'année et préfère gagner moins mais *profiter de ses loisirs*.

Bénédicte a été assistante auprès de plusieurs chefs, dont un en particulier pendant de nombreuses années. Elle aurait aimé varier plus souvent de chef pour élargir sa connaissance du métier. À la suite de sa première grossesse, elle a arrêté de travailler dans l'industrie du cinéma pendant presque deux ans. Quand elle est revenue, on lui a offert un contrat en tant que chef qu'elle a accepté étant donné qu'elle n'avait plus de chef attiré. Elle a acheté de l'équipement, mais pas de camion. Au début, elle a alterné des contrats à titre de chef ou d'assistante. Son conjoint, qui était lui aussi dans l'industrie du cinéma, a décidé de réorienter sa carrière. Bénédicte doit tout de même opter pour des contrats de travail avec des horaires plus stables, de moins longues heures de tournage et des lieux de tournage qui ne sont pas trop dispersés afin de pouvoir, le plus possible, être présente auprès de ses enfants. Elle

⁷ Les prénoms employés sont fictifs.

aimerait faire d'autres types de contrats mais, pour l'instant, elle les choisit en fonction des horaires. Bénédicte se montre très ambivalente quant à son avenir professionnel : elle ne sait pas si elle pourra continuer à exercer ce métier et garde toujours un pied en dehors. Elle travaille avec un assistant de manière stable qui, selon elle, pallie ses lacunes en matière d'habiletés manuelles et techniques.

Clara travaille comme assistante depuis plusieurs années. Durant l'été, elle participe de manière stable avec un chef à des productions américaines de même qu'à des séries ou à des films québécois. Elle complète son revenu en travaillant avec un autre chef sur des publicités pendant l'hiver. Elle n'a pas d'enfants, et son conjoint se trouve dans l'industrie du cinéma. Elle apprécie de pouvoir travailler avec deux chefs différents, car cela lui permet de varier ses expériences et d'approfondir sa connaissance du métier. À long terme, elle aimerait devenir chef pour avoir plus d'autonomie dans le choix de ses contrats, mais elle n'est pas très optimiste quant à son avenir professionnel.

Alors que la parentalité a influé modérément sur la carrière d'Albert, elle représente un frein important à l'évolution professionnelle de Bénédicte. Même si cette dernière est devenue chef à la suite de son congé de maternité, elle n'a pas acheté de camion, et elle doit sélectionner ses contrats en fonction de ses impératifs familiaux, contrairement à Albert ou à Clara. L'interaction entre la parentalité, la structure familiale et la négociation avec son conjoint influence donc grandement la trajectoire professionnelle de Bénédicte. Par ailleurs, le fait de travailler sous la direction de plusieurs chefs permet à Clara d'approfondir ses connaissances, alors que Bénédicte estime avoir des lacunes parce qu'elle ne variait pas assez souvent de chef quand elle était assistante. Même si Bénédicte a pu devenir chef, son avenir professionnel demeure incertain. Ses choix professionnels subissent fortement les contraintes familiales, ce qui n'est pas le cas d'Albert qui peut à la fois *faire quelque chose de beau et profiter de ses loisirs*.

Dans le métier d'accessoiriste, les femmes rencontrent des obstacles à toutes les étapes de leur carrière. Nos résultats font ressortir une situation de discrimination systémique telle qu'elle est décrite par Chicha (1989), c'est-à-dire une accumulation d'obstacles, tout au long de leur parcours, qui tend à exclure les femmes de certaines catégories d'emploi et limite leur accès à des fonctions de direction. Nos résultats suggèrent aussi que cette discrimination systémique découle, entre autres, des stéréotypes de genre, des conditions de travail et de la division sexuée des tâches entre les hommes et les femmes au sein des équipes. De plus, la discrimination systémique subie par les femmes les éloigne non seulement du poste de chef, mais aussi de celui d'assistante, car nombre d'entre elles quittent le métier après la naissance de leurs enfants. Celles qui se hissent au poste de chef procèdent à des adaptations et acceptent des compromis, faisant en sorte qu'elles ont difficilement accès aux productions les plus prestigieuses et les mieux rémunérées. Le plafonnement de carrière vécus par les assistantes accessoiristes de plateau dans l'industrie cinématographique contribue à

maintenir un régime d'inégalités (Acker 2009) dans lequel le pouvoir, les ressources et les reconnaissances reviennent encore aux hommes.

Conclusion

Le plafonnement de carrière des assistantes accessoiristes de plateau se construit selon un double mouvement : d'une part, beaucoup de femmes quittent le métier au moment où elles deviennent mères; d'autre part, celles poursuivent le métier d'assistante deviennent rarement chefs. Les femmes n'ont pas accès aux mêmes reconnaissances pécuniaires et symboliques que les hommes, ce qui maintient un régime d'inégalités entre les sexes au sein du métier d'accessoiriste, reflétant plus généralement la situation dans l'industrie du cinéma québécois. Ce régime d'inégalité se construit à la conjonction de plusieurs facteurs propres aux conditions de travail, à la culture et à l'organisation du travail dans cette industrie. L'asymétrie dans la distribution du pouvoir entre les chefs et les assistantes crée un rapport de force défavorable à ces dernières, duquel découle une hiérarchie des positions et des tâches. Les assistantes sont souvent affectées à des tâches qui ne permettent pas d'enrichir leurs expériences, d'obtenir plus de visibilité sur les plateaux de tournage et, finalement, de progresser professionnellement. Par ailleurs, l'environnement de travail les maintient à *leur place*, c'est-à-dire dans des positions subalternes, en entretenant un double standard quant à l'évaluation de leur performance (Ibarra et Obodaru 2009). C'est là une culture de travail sexiste, propice au harcèlement sexuel et à une double contrainte, c'est-à-dire une situation dans laquelle il est impossible pour les femmes de choisir le comportement approprié sans être pénalisées (Buscatto et Marry 2009; Gaudy 2008; Marchand, Saint-Charles et Corbeil 2007). Enfin, les conditions de travail rendent la maternité résolument incompatible avec l'exercice du métier d'accessoiriste sans soutien familial. L'analyse des éléments constitutifs du régime d'inégalité de genre dans l'industrie du cinéma au Québec nous a permis une meilleure compréhension de la discrimination systémique et du plafonnement de carrière des assistantes accessoiristes de plateau. Les hommes, même s'ils doivent faire face à des conditions de précarité similaires, ont souvent davantage de ressources matérielles et symboliques qui leur permettent de louvoyer plus aisément dans l'industrie du cinéma.

RÉFÉRENCES

- ACKER, Joan
 2009 « From Glass Ceiling to Inequality Regimes », *Sociologie du travail*, 51, 2 : 199-217.
- ALLIANCE QUÉBÉCOISE DES TECHNICIENS DE L'IMAGE ET DU SON (AQTIS)
 2017 « Statuts et règlements », *Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son*, [En ligne], [sm.aqtis.qc.ca/w/aqtis2/StatutsReglements] (7 janvier 2017).
- ALLIANCE QUÉBÉCOISE DES TECHNICIENS DE L'IMAGE ET DU SON (AQTIS) ET ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE LA PRODUCTION MÉDIATIQUE (AQPM).
 2015 *Entente collective entre Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son et Association québécoise de la production médiatique*, [En ligne], [aqtis.qc.ca/stream.php?page=32&filename=Entente-AQTIS-AQPM-2015-2018-Cinema.pdf] (7 janvier 2017).
- BERGERON-FOURNIER, Myriam
 2017 *Progression et plafonnement de carrière chez les femmes assistantes accessoiristes de plateau dans l'industrie cinématographique au Québec*. Mémoire de maîtrise. Montréal, Université de Montréal, [En ligne], [papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/19393] (9 janvier 2021).
- BIELBY, Denise D.
 2009 « Gender Inequality in Culture Industries: Women and Men Writers in Film and Television », *Sociologie du travail*, 51, 2 : 27-252.
- BLAIR, Helen
 2003 « Winning and Losing in Flexible Labour Markets: The Formation and Operation of Networks of Interdependence in the UK Film Industry », *Sociology*, 37, 4 : 677-694.
 2001 « You're Only as Good as your Last Job: The Relationship between Labour Market and Labour Process in the British Film Industry », *Work, Employment and Society*, 15, 1 : 149-169.
- BLAIR, Helen, Nigel CULKIN et Keith RANDLE
 2003 « From London to Los Angeles: A Comparison of Local Labour Market Processes in the US and UK Film Industries », *The International Journal of Human Resource Management*, 14, 4 : 619-633.
- BONNEVILLE, Léo
 1975 « Entretien avec Anne Claire Poirier », *Séquences, L'année de la femme*, 81 : 4-12.
- BUSCATTO, Marie, et Catherine MARRY
 2009 « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX^e siècle », *Sociologie du travail*, 51, 2 : 170-182.

CHICHA, Marie-Thérèse

2011 *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, 3^e éd. Cowansville, Éditions Yvon Blais.

1989 *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville, Éditions Yvon Blais, coll. « Études et documents de recherche sur les droits et libertés ».

DE FILLIPPI, Robert J., et Michael B. ARTHUR

1998 « Paradox in Project-based Enterprise: The Case of Film Making », *California Management Review*, 40, 2 : 125-139.

DESCARRIES, Francine, et Marie MATHIEU

2010 *Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin*. Québec, Conseil du statut de la femme.

EIKHOF, Doris Ruth, et Chris WARHURST

2013 « The Promised Land? Why Social Inequalities Are Systemic in the Creative Industries », *Employee Relations*, 35, 5 : 495-508.

FAULKNER, Robert R., et Andy B. ANDERSON

1987 « Short-term Projects and Emergent Careers: Evidence from Hollywood », *American Journal of Sociology*, 92, 4 : 879-909.

FETTERMAN, David M.

2012 « Key Informant », dans Lisa M. Given (dir.), *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, t. 2. Thousand Oaks, Sage : 477-479.

FORREST, Anne

1993 « Women and Industrial Relations Theory: No Room in the Discourse », *Relations Industrielles*, 48, 3 : 409-440.

GAUDY, Camille

2008 « “ Être une femme ” sur un plateau de tournage », *Ethnologie française*, 38, 1 : 107-117.

GRUGULIS, Irena, et Dimitrinka STOYANOVA

2012 « Social Capital and Networks in Film and TV: Jobs for the Boys? », *Organization Studies*, 33, 10 : 1311-1331.

HANDY, Jocelyn, et Lorraine ROWLANDS

2014 « Gendered Inequality Regimes and Female Labour Market Disadvantage within the New Zealand Film Industry », *Women's Studies Journal*, 28, 2 : 24-38.

HAYEUR, Isabelle, et Sophie BISSONNETTE

2016 *Rapport de la Journée d'étude sur les femmes créatrices du Québec*. Montréal, Réalisatrices équitables – Coalition pour l'égalité homme femme en culture.

IBARRA, Herminia, et Otilia OBODARU

2009 « Women and the Vision Thing », *Harvard Business Review*, 87, 1 : 62-70.

- JONES, Candace
 1996 « Careers in Project Networks: The Case of the Film Industry », dans Michael B. Arthur et Denise M. Rousseau (dir.), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York, Oxford University Press : 58-75.
- JONES, Candace, et Robert J. DE FILLIPPI
 1996 « Back to the Future in Film: Combining Industry and Self-knowledge to Meet the Career Challenges of the 21st Century », *The Academy of Management Executive*, 10, 4 : 89-103.
- JONES, Deborah, et Judith K. PRINGLE
 2015 « Unmanageable Inequalities: Sexism in the Film Industry », *The Sociological Review*, 63, S1 : 37-49.
- KIRCHMEYER, Catherine
 2002 « Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow », *Journal of Business Ethics*, 37, 1 : 5-24.
- LAUZEN, Martha M.
 2012 « Where Are the Film Directors (Who Happen to Be Women)? », *Quarterly Review of Film and Video*, 29, 4 : 310-319.
- LUPIEN, Anna, et Francine DESCARRIES
 2011 *Encore pionnières. Parcours des réalisatrices québécoises en long métrage de fiction*. Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec.
- LUPIEN, Anna, Francine DESCARRIES et Isabelle HAYEUR
 2013 *L'avant et l'arrière de l'écran : l'influence du sexe des cinéastes sur la représentation des hommes et des femmes dans le cinéma québécois récent*. Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec.
- MARCHAND, Isabelle, Johanne SAINT-CHARLES et Christine CORBEIL
 2007 « L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec », *Recherches féministes*, 20, 1 : 27-54.
- MENGER, Pierre-Michel
 2011 *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*. Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
 1991 « Marché du travail artistique et socialisation du risque : le cas des arts du spectacle », *Revue française de sociologie*, 32, 1 : 61-74.
- POCHIC, Sophie, Aurélie PEYRIN et Cécile GUILLAUME
 2011 « Le plafond de verre : d'une vision statique à une vision dynamique des inégalités de carrière dans les organisations », dans Alain Degenne et autres (dir.), *Les catégories sociales et leurs frontières*. Québec, Presses de l'Université Laval : 209-239.
- PROUST, Serge
 2017 « Directeurs artistiques et administratrices : une distribution sexuée des rôles dans les compagnies de théâtre indépendantes », *Travail, genre et sociétés*, 38, 2 : 95-112.

RUER, Juliette, et Jean HAMEL

2006 *Générique : les métiers derrière la création d'un film*. Montréal, Éditions INIS.

TROUILLET, Véronique

2004 *Les métiers du cinéma*. Paris, L'Étudiant.

VERREAULT, Gilbert

s. d. *Accessoiriste de plateau – Assistant accessoiriste de plateau – Accessoiriste extérieur. Documents de formation pour l'AQTIS*. Montréal, Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son.

WING-FAI, Leung, Rosalind GILL et Keith RANDLE

2015 « Getting in, Getting on, Getting out? Women as Career Scramblers in the UK Film and Television Industries », *Sociological Review*, 63, S-1 : 50-65.

WREYFORD, Natalie

2013 « The Real Cost of Childcare: Motherhood and Flexible Creative Labour in the UK Film Industry », *Studies in the Maternal*, 5, 2 : 1-22.