

EXEMPLES DE COMPORTEMENTS INCLUSIFS

Nous pensons qu'il est extrêmement important de mettre en place un environnement accueillant, respectueux, solidaire, encourageant et valorisant pour toutes les personnes afin de leur permettre de se sentir pleinement elles-mêmes au travail. Parfois, de petits détails peuvent faire toute la différence pour créer une atmosphère inclusive ou non sur un plateau de tournage.

Vous trouverez ci-dessous quelques idées que certain·e·s membres d'équipes de production ont mises en place par le passé : vous pouvez vous en inspirer pour mettre en place un environnement inclusif. Nous vous encourageons à les tester, à vous les approprier et à en ajouter d'autres.

- **Apprenez (et utilisez) les prénoms des membres de l'équipe** (par exemple, en donnant à tout le monde des étiquettes indiquant leur nom, accompagnées de photos si les personnes portent un masque).
- **Consultez le formulaire d'identification des pronoms pour demander aux membres de l'équipe les pronoms par lesquels iels souhaitent être désigné·e·s (s'ils et elles le souhaitent) et partagez-les sur la feuille d'appel ou la liste des membres de l'équipe**, et assurez-vous que ces derniers soient respectés et utilisés.
- **Ajoutez une phrase sur l'inclusion (par exemple, accord relatif à la culture sur le lieu de travail) et les numéros ou adresses e-mail de différentes ressources sur :**
 - les deal memos ;
 - les formulaires de démarrage ;
 - les feuilles d'appel ;
 - les réunions de production.
- **Demandez les préférences/restrictions alimentaires** et faites en sorte que les modifications soient apportées en conséquence.
- **Accueillez chaque personne individuellement le premier jour avec sa boisson préférée (thé ou café, avec ou sans sucre/lait animal ou végétal).**
- Assurez-vous de proposer un hébergement adapté **aux acteur·rices ou aux membres de l'équipe en situation de handicap**.
- **Apprenez à connaître chaque membre de l'équipe.** Intéressez-vous à leurs expériences et diversifiez votre réseau en échangeant avec chaque personne présente sur le plateau de tournage.
- Assurez-vous que des personnes **issues de différents milieux (y compris de groupes en sous-représentation), ayant vécu différentes expériences et ayant différentes identités** sont incluses dans les réunions pour apporter tout un panel d'idées et de points de vue.
- Il existe différentes manières **d'intégrer des comportements inclusifs dans les réunions matinales :**
 - **Fixer des règles claires** et les respecter. Ne pas se couper la parole, s'écouter et valoriser le point de vue de chacun·e. Si une personne se fait couper la parole, veiller à ce qu'elle puisse continuer d'exprimer son idée. Se responsabiliser mutuellement.
 - **Intégrez de courtes activités de renforcement de l'esprit d'équipe dans les réunions matinales.** Voici des exemples de questions que vous pouvez poser :
 - Comment avez-vous envie de vous sentir aujourd'hui ?
 - Qu'est-ce qui vous a plu dans la journée d'hier ?
 - Qui, dans l'équipe, a le plus assuré hier selon vous ?
 - En cas d'événement important que les membres de votre équipe pourraient traverser et qui pourrait les affecter, demandez-leur comment iels se sentent.
- Soulignez l'importance de **l'inclusion et de la sécurité psychologique** lors de vos **réunions sur la sécurité**. Par exemple :
 - Faites l'exercice « Ne dites pas..., mais dites plutôt... ».
 - Entraînez-vous à dire « Bonjour tout le monde », plutôt que « Bonjour à tous ».
 - Au lieu de dire « Que s'est-il passé et pourquoi ? », demandez « Que peut-on faire différemment la prochaine fois ? ».
 - Pour établir un lien de confiance, évitez de porter des accusations.
 - Cherchez des manières de solliciter de nouvelles idées. Si une personne n'a pas pris la

- parole, demandez-lui ce qu'elle en pense.
- Respectez les opinions des membres de votre équipe même si elles diffèrent des vôtres. **Gardez un esprit ouvert et curieux**, écoutez et posez des questions. Lorsque vous répondez, restez constructif·ve.
- Restez ouvert·e aux commentaires.
- Incluez des membres de votre propre service dans la prise de décision.
- Soyez attentif·ve à la communication non verbale. Si une personne semble troublée, essayez de comprendre pourquoi. Si une personne semble en désaccord, demandez-lui son opinion.
- **Informez-vous** sur les micro-agressions que vous pourriez commettre envers les autres sans le vouloir en consultant la boîte à outils sur les micro-agressions qui a été transmise à votre production. Si une personne a le courage de vous dire que vous venez de commettre une micro-agression à son égard, ne vous mettez pas sur la défensive et restez ouvert·e aux commentaires. N'oubliez pas que les retours d'expérience des autres sont précieux.
- **Prévoyez un programme de mentorat en binôme sur le plateau de tournage.** Mettez les nouvelles recrues en binôme avec des personnes plus expérimentées à qui elles peuvent se référer au cours de la production.
- **Luttez contre toute tendance naturelle à proposer de nouvelles opportunités à votre interlocuteur·rice de prédilection** (par exemple, consultez-vous toujours le ou la même assistant·e de production pour tous vos besoins ?). Qui, dans votre équipe, ne bénéficie actuellement pas des mêmes opportunités ?
- **Exprimez visiblement votre reconnaissance pour les contributions des autres**. N'oubliez pas de les remercier à la fin de la journée pour leur travail. Assurez-vous que les personnes qui apportent leur contribution en soient remerciées.

Si vous avez d'autres exemples d'idées qui vous ont aidé·e à mettre en place un environnement plus inclusif au sein de votre production, nous serions ravi·e·s de les découvrir. Nous sommes là pour vous épauler et vous aider à mettre en place un environnement de production sécurisé et plus inclusif. Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à contacter l'équipe des ressources humaines de votre production ou l'équipe du Studio chargée de l'égalité et de l'inclusion.