

TRANSCRIPTION – BALADO NOW & NEXT SAISON 3, ÉPISODE 2

Leora Kornfeld ([00:09](#)):

Bienvenue à *Now & Next*, un balado sur l'innovation dans les secteurs des médias et du divertissement. Mon nom est Leora Kornfeld. Beaucoup de choses définissent le Canada, et l'une de ces choses, c'est sa très grande diversité. Or, que ce soit à Toronto ou Halifax ou Montréal ou Regina ou Vancouver ou toute autre ville au pays, une question demeure : notre diversité culturelle, et particulièrement raciale, est-elle reflétée à l'écran?

Tonya Williams ([00:41](#)):

« La collecte de données semble toute simple, mais il faut comprendre qu'elle est à l'origine de tout. Je ne sais pas comment on parviendrait à créer des émissions intéressantes sans connaître précisément la nature de l'auditoire. Et n'oublions pas que cet auditoire n'est désormais plus composé uniquement de personnes de race blanche. »

Leora Kornfeld ([00:58](#)):

Vous avez entendu Tonya Williams. Elle est principalement connue pour avoir joué, durant vingt ans, la Dre Olivia Barber dans l'émission *The Young and the Restless*. Elle s'est donné pour mission de faire en sorte que ce que l'on voit à l'écran reflète davantage ce que l'on voit dans la vraie vie. C'est pourquoi elle a fondé le Reelworld Film Festival en 2001. Au départ, le festival avait pour but de mettre en valeur les comédiens, scénaristes, producteurs et réalisateurs de race noire au Canada. Depuis, l'événement s'est étendu aux personnes d'origine asiatique, sud-asiatique, moyen-orientale et latino-américaine. La 20^e édition du festival aura lieu du 14 au 19 octobre prochain. L'événement se déroulera évidemment entièrement en ligne. Dans quelques instants, Tonya nous entretiendra sur son engagement continu afin d'assurer que les artistes et autres talents oeuvrant sur une production soient le plus représentatifs de la réalité possible.

Rachel Lui ([01:50](#)):

« C'est très difficile pour moi de trouver du travail. Je crois qu'il existe une barrière qui limite mes opportunités en tant qu'actrice asiatique. »

Leora Kornfeld ([01:58](#)):

Vous avez entendu Rachel Lui, une actrice de Toronto.

Rachel Lui ([02:01](#)):

« J'ai organisé des auditions et fait parvenir des courriels, et je n'ai obtenu aucune réponse, ce qui peut être très décourageant. Cela devient évident lorsqu'il est question d'un personnage de couleur qui n'est embauché que pour les points et qui n'est que très peu développé. Comme le meilleur ami noir de service qui n'est là que pour soutenir le personnage principal blanc, ou encore l'intello asiatique qui apparaît à l'occasion pour ajouter de l'humour. Oui, on les voit à l'écran, mais ces gens en sont réduits à des stéréotypes qui ne contribuent en rien à la diaspora, soit ceux et celles qui regardent le film ou l'émission. »

Leora Kornfeld ([02:41](#)):

Je tiens à vous féliciter. Le festival a 20 ans cette année. Je regardais une autre entrevue que vous avez accordée, je crois que c'était lors du 15^e anniversaire de l'événement. L'interviewer vous avait demandé : « Auriez-vous imaginé que le festival existerait encore après 15 ans? » Et vous aviez répondu : « Oui, j'y ai cru, mais je n'aurais pu imaginer son succès. Toutefois, je savais que j'y serais encore impliquée. » Vous vous en souvenez?

Tonya Williams ([02:59](#)):

Non, mais je ne suis pas surprise. Car tous les projets que je démarre, j'y plonge avec l'idée que j'y serai impliquée jusqu'à ma mort. C'est comme cela que je fonctionne. Que ce soit un succès ou non ne m'est pas vraiment pertinent. Je suis d'ailleurs frustrée de voir ces jeunes gens qui se donnent six mois ou un an pour que leur projet soit un succès. Sinon, s'ils ne sont pas devenus milliardaires durant un tel délai, ils abandonnent tout. Je crois plutôt qu'il faut persévérer. Vous devez vous tracer une voie et la suivre sans jamais abandonner. Que ce soit un succès ou non n'a pas d'importance. Il faut continuer d'avancer dans une seule et même direction. Et je crois qu'ainsi, avec le temps, le succès finira par arriver de lui-même.

Leora Kornfeld ([03:39](#)):

Vos motivations en mettant sur pied Reelworld ont-elles évolué avec le temps?

Tonya Williams ([03:46](#)):

Oui, définitivement, elles ont évolué, car je tenais avant tout à créer une plateforme... Cette notion de base n'a jamais changé. Je voulais créer une plateforme conçue spécifiquement pour les Canadiens, furent-ils des personnes noires, autochtones ou de couleur, qui oeuvrent dans l'industrie des écrans ou d'autres secteurs créatifs. C'est l'élément essentiel qui a motivé mon projet au départ.

Tonya Williams ([04:04](#)):

Or, le festival en est progressivement venu à évoluer. Au départ, durant la première année, j'ignorais que je ne parviendrais pas à trouver des programmeurs, des administrateurs artistiques, des gens en mesure de solliciter des subventions, des gens de couleur, également, des personnes noires ou autochtones. Nous avons dû alors offrir des formations. Et, chose que je n'aurais jamais pu imaginer, au cours des 20 années du festival, tous ces administrateurs artistiques et programmeurs que nous avons formés ont cheminé vers le TIFF et Hot Docs et d'autres festivals partout au pays. Nous avons intégré la formation à notre événement. C'est un exemple d'une chose que je n'aurais pas anticipée.

Tonya Williams ([04:41](#)):

Aussi, je n'aurais pu prévoir que ce serait moi qui dirigerais l'organisation. J'ai vraiment essayé d'embaucher des gens pour s'en charger, mais je n'y parvenais pas, car ce n'est pas évident de diriger un festival. Même s'il s'agit d'un OBNL, on doit penser et agir comme un entrepreneur. C'est très différent. J'ai constaté que je devais certes dénicher une personne très qualifiée et expérimentée dans le secteur des OBNL... sauf que, oui, nous sommes un OBNL, mais nous évoluons également dans le secteur du divertissement.

Tonya Williams ([05:08](#)):

On doit donc approcher les choses d'une façon différente. Notre courbe d'apprentissage s'est avérée... Disons que je possédais déjà les outils, puisque je suis de nature plutôt entrepreneuriale. Je crois que c'est le cas également pour la plupart des comédiens, producteurs et réalisateurs. C'est ainsi que nous

parvenons à générer du travail à partir de rien. C'est ainsi que nous parvenons à être embauchés. Je crois qu'on doit être particulièrement déterminés et nous imposer discipline et rigueur pour parvenir à nos fins, mais nous demeurerons tout de même notre propre gérant. Il me fallait donc approcher Reelworld dans une telle perspective.

Leora Kornfeld ([05:39](#)):

Quelles différences constatez-vous en ce qui a trait aux initiatives entreprises pour refléter la diversité au cinéma et à la télé aux États-Unis comparativement au Canada?

Tonya Williams ([05:47](#)):

En fait, je ne me limiterai pas aux États-Unis, mais je vais inclure également le Royaume-Uni et l'Australie.

Leora Kornfeld ([05:51](#)):

D'accord.

Tonya Williams ([05:52](#)):

Les trois pays, soit les É.-U., le R.-U. et l'Australie, prennent d'importantes initiatives, incluant la collecte de données. Celle-ci semble toute simple, mais il faut comprendre qu'elle est à l'origine de tout. Quand on regarde les États-Unis, on constate qu'ils ont l'échelle de Nielsen. Ils sont ainsi en mesure de cibler un quartier précis et déterminer ce que tous ses habitants écoutent à la télé. Ils savent ce qu'ils regardent. Ils savent ce qu'ils aiment. Ils savent ce qu'ils mangent au petit-déjeuner. Ils connaissent la marque de céréales. Ils savent tout.

Tonya Williams ([06:19](#)):

Or, je crois qu'au Canada, notre collecte de données n'est pas aussi spécifique. D'abord, la collecte de données est importante afin de nous permettre de mieux comprendre les personnes noires, autochtones, asiatiques, sud-asiatiques, moyen-orientales et latino-américaines au Canada. À quoi ressemble leur présence dans notre industrie au pays? Tout aussi important, également, c'est de savoir ce que nos auditoires regardent et ce qu'ils aimeraient regarder.

Tonya Williams ([06:42](#)):

Je ne vois pas comment nous pouvons créer des émissions intéressantes si nous ne connaissons pas avec exactitude la nature de l'auditoire. N'oubliez pas : cet auditoire n'est désormais plus composé uniquement de personnes de race blanche. Il est caractérisé par la diversité. Ces gens proviennent du continent africain, de l'Inde, de partout au monde. Et ils ont des goûts et intérêts particuliers. Or, j'ignore si la collecte de données que nous effectuons jusqu'à maintenant nous permet de bien saisir cet auditoire. Ce n'est qu'en le comprenant bien que nous serons en mesure de lui offrir le genre d'émission qu'il recherche.

Tonya Williams ([07:14](#)):

Aussi, une autre chose que nous observons, aux États-Unis et particulièrement au Royaume-Uni, c'est que la diversité se reflète de plus en plus dans des postes de direction. Il importe de pouvoir compter, parmi les dirigeants ayant le pouvoir de donner le feu vert à un projet, des personnes noires, autochtones ou de couleur.

Tonya Williams ([07:32](#)):

Et cela ne doit pas se limiter à une seule personne. On ne saurait s'attendre, par exemple, à ce que l'embauche d'une personne sud-asiatique suffise pour tenir compte de toutes les autres ethnicités. Je serais très heureuse si les entreprises, particulièrement les radiodiffuseurs et les sociétés de production, jugeaient important que leur personnel et leurs dirigeants reflètent la diversité, contribuant ainsi leur savoir et leur expertise.

Tonya Williams ([08:01](#)):

Je crois que les gens doivent agir de façon concrète. Ma carrière s'est amorcée à la fin des années 70, et depuis cette époque, j'entends parler de diversité et d'inclusion. J'ai participé à plus de tables rondes sur le sujet que bien des gens. Or, les progrès ne sont que trop lents.

Tonya Williams ([08:20](#)):

Il est difficile pour moi de croire qu'on peut encore aujourd'hui approcher certaines importantes institutions de financement... et nous savons tous de qui je parle. Inutile de les pointer du doigt ou de blâmer qui que ce soit, car ce sont tous les mêmes. Il suffit de visiter leur site Web et de constater le nombre de personnes noires sur leur conseil d'administration. Ou de personnes sud-asiatiques. Puis, faites le même exercice avec leur équipe de direction. Je crois que si nous abordons toujours le sujet en 2020, alors que la discussion s'est amorcée en 1978, il faut se demander quelle est, au juste, la véritable nature du problème?

Leora Kornfeld ([08:50](#)):

Récemment, je crois que c'est cette semaine, il y a eu une annonce voulant que Bell Media allait collaborer avec Reelworld pour produire ce programme.

Tonya Williams ([08:58](#)):

En effet, oui.

Leora Kornfeld ([08:58](#)):

J' imagine que vous en êtes l'instigatrice, ou que vous y avez joué un rôle important?

Tonya Williams ([09:01](#)):

Oui. En fait, Bell Media a certainement ouvert la porte en disant « Venez partager vos idées avec nous. Nous voulons y participer ». Je crois aussi que d'autres radiodiffuseurs font la même chose. Comme CBC. Et même Téléfilm et le FMC sont ouverts à l'idée... Cette année, on a constaté un niveau d'intérêt auquel j'aurais souhaité assister il y a 40 ans. Mais c'est évident cette année. Et je crois que ces diffuseurs sont à la recherche de gens ayant des idées solides.

Tonya Williams ([09:30](#)):

Je possède une boîte à souliers remplie d'idées que je cumule depuis la fin des années 70. Alors, j'y plonge simplement la main pour en retirer quelques-unes. Toutefois, les producteurs artistiques, particulièrement en télévision, qui sont soit des personnes noires, autochtones ou de couleur, se font très rares. Ainsi, plusieurs scénaristes issus de la diversité deviennent producteurs par nécessité.

Tonya Williams ([09:52](#)):

Nous avons des comédiens qui deviennent producteurs par nécessité, et des réalisateurs qui deviennent producteurs. Toutefois, nous devons plutôt générer des producteurs qui sont en mesure de guider ces artistes, établir des relations avec les scénaristes, prendre en charge des projets et les faire évoluer. Des gens qui peuvent travailler avec les réalisateurs et développer des relations avec les comédiens. C'est définitivement un de mes projets, et ce fut génial. J'ai eu une excellente conversation avec Bell Media, et ils étaient très enthousiastes. Je ne voulais pas non plus créer un programme qui n'allait durer que quatre ou six semaines. Je tenais à ce qu'il dure un an. On sait que ça prend dix ans à faire décoller un projet.

Leora Kornfeld ([10:29](#)):

En effet, oui.

Tonya Williams ([10:30](#)):

Il faut au moins une année complète de travail avec des mentors de très haut niveau. Ces producteurs devront choisir un projet qu'ils n'ont pas écrit, qu'ils ne vont pas réaliser et dans lequel ils ne vont pas jouer. Et ils devront alors suivre le processus complet : comment solliciter un diffuseur? Comment élaborer le processus de développement? Voilà définitivement un projet.

Tonya Williams ([10:53](#)):

Pour ceux et celles qui sont présentement à l'écoute, je suis à la recherche de partenaires pour d'autres projets dans les domaines des régisseurs de distribution, des agents et des directeurs. Nous sommes tellement peu représentés dans ces secteurs que ça en est presque gênant.

Leora Kornfeld ([11:09](#)):

En effet. J'ai lu quelque part que ce n'était qu'autour d'un pour cent.

Tonya Williams ([11:13](#)):

Comme je disais, gênant. En passant, c'est probablement un pour cent, car on y inclut toutes les personnes noires, autochtones et de couleur et que, réunis, on arrive à moins d'un pour cent. Mais il y a des secteurs... On pourrait dire qu'il n'y a aucun régisseur de distribution noir au Canada. Il pourrait n'y avoir aucun agent autochtone. Le chiffre s'explique donc parce qu'on regroupe tout le monde. Voilà pourquoi les données sont si importantes. On ne peut simplement regrouper tout le monde sous un même chapeau appelé BIPOC (*personnes noires, autochtones et de couleur*), acronyme que je n'aime pas, ou diversité raciale, terme qui m'est égal. Mais on ne peut mettre tous ces gens ensemble pour ensuite affirmer que les chiffres sont impressionnants, car on ignore si un groupe ethnique se démarque d'un autre.

Leora Kornfeld ([11:58](#)):

C'est ce qui explique pourquoi vous n'aimez pas l'acronyme BIPOC?

Tonya Williams ([12:00](#)):

Je n'aime pas cet acronyme, car, en fait, aux États-Unis, nous préférons l'éviter. Aussi, cet acronyme n'est pas reconnu mondialement. Le Royaume-Uni, par exemple, ne l'utilise pas. Et moi, je tiens à ce qu'on amorce un processus de collecte de données permettant d'utiliser les mêmes termes partout au monde. Tout le monde sait reconnaître une personne noire. Tenons-nous-en alors à ce terme. Même

chose pour les personnes autochtones. En passant, même ces ethnicités peuvent être scindées en sous-catégories. Les noirs ne constituent pas un groupe monolithique. Les Américains d'origine africaine ont une façon différente de penser que les personnes des Caraïbes, et pensent différemment des peuples des divers pays d'Afrique. Nous pouvons donc au départ respecter les principaux groupes ethniques.

Tonya Williams ([12:36](#)):

Or, lorsque j'entends l'acronyme BIPOC, ce que j'entends habituellement par la suite, généralement d'une personne de race blanche, c'est « Je viens d'embaucher une personne BIPOC ». Ça me rend dingue, parce que... à quoi ressemble une personne BIPOC, au juste? Ils ne ressemblent à rien. Ce qui est frustrant, particulièrement avec la communauté noire, c'est que nous affirmons qu'une personne BIPOC n'est habituellement pas une personne noire, car, rappelez-vous, nous devons toujours tenir compte du colonialisme.

Tonya Williams ([13:02](#)):

Rappelez-vous, aussi... Les gens cherchent à passer sous le tapis le fait qu'il y a eu l'esclavage au Canada durant plus de 200 ans. Il y avait des esclaves. Le premier document écrit à propos d'un esclave au Canada date de 1643, je crois. Un jeune garçon de cinq ans est arrivé ici par bateau. Ainsi, on achetait ici des esclaves. Il y avait l'esclavage. Pendant plus de 200 ans, des Canadiens de race blanche gardaient des autochtones et des personnes noires comme esclaves. Nous sommes ainsi les premiers esclaves au Canada, ou personnes autochtones ou noires. Les peuples autochtones ont... Pour une quelconque raison, les gens en parlent. Il y a eu une réconciliation. Il a été question de réparation par le gouvernement, mais pas pour la communauté noire.

Tonya Williams ([13:49](#)):

Il n'y a eu aucune réconciliation pour la communauté noire suite à l'esclavage. En fait, je crois que c'était Doug Ford... Récemment, quelqu'un m'a fait parvenir un lien où on le voit littéralement se lever debout et dire « Nous sommes chanceux de ne pas être comme aux États-Unis. Il n'y a jamais eu d'esclavage ici. » Donc, même nos politiciens semblent ignorer que l'esclavage était présent au Canada.

Tonya Williams ([14:09](#)):

Je crois qu'il y a un groupe de gens qui cherche à ce que l'on crée une journée de l'émancipation pour marquer la fin de l'esclavage au Canada. Or, ils ne parviennent même pas à obtenir l'aval du gouvernement pour une journée nationale. Cela illustre pour moi à quel point on accorde encore peu d'importance à ce sujet. Mais pour revenir au BIPOC, à cause du colonialisme, de la discrimination fondée sur la couleur... Rappelez-vous à l'époque de l'esclavage : plus votre peau était foncée, plus on vous envoyait dans les champs. Et à l'inverse, plus votre peau était claire, plus on vous laissait entrer dans la maison.

Tonya Williams ([14:40](#)):

Ils ne laissaient pas les personnes à la peau foncée travailler dans les maisons. Un tel colonialisme, une telle discrimination fondée sur la couleur, s'étend à l'Inde, au continent africain, et même à des pays comme la Corée ou la Chine, où les gens ont peur d'avoir la peau bronzée. En Malaisie et dans d'autres pays, les gens blanchissent leur peau.

Ce genre de chose arrive encore aujourd'hui. Alors quand quelqu'un dit qu'il a embauché une personne BIPOC, il ne s'agit habituellement pas d'une personne noire à la peau foncée.

Tonya Williams (15:08):

Alors que nous poursuivons notre conversation sur l'inclusion et la diversité, comme je le disais à quelqu'un il y a quelques mois, imaginez un jardin. Dans un jardin, on ne fait pas que lancer les semences partout. On s'y prend de façon méthodique. Il y a certaines plantes d'une certaine couleur qui poussent dans une certaine section, et on complète le tout avec d'autres types de fleurs.

Tonya Williams (15:31):

Or, je tiens à observer le même soin et la même rigueur lorsque je songe à nos entreprises et leur personnel. Et je crois que, comme le disait une journaliste américaine qui expliquait dans un article pourquoi elle n'aime pas l'acronyme BIPOC, « Il n'y a que les gens paresseux qui utilisent ce terme. Ils sont trop paresseux pour reconnaître que ça nous a pris des centaines d'années pour créer de tels problèmes. Or, on ne les réglera pas en leur imposant une simple étiquette et en croyant que le simple fait d'embaucher une personne BIPOC viendra tout régler. »

Tonya Williams (16:05):

Effectivement, ça ne réglera rien. Et il faudra prendre le temps et faire des efforts méticuleux afin de, disons, trouver les tiques. Il nous faudra procéder de façon myope et microscopique à la fois, dans la façon dont nous allons inclure toutes les facettes de toutes les cultures. Et ce, jusqu'à ce que ça devienne à ce point normal que nous n'y pensions même plus. Présentement, toutefois, on doit y penser. Beaucoup.

Leora Kornfeld (16:33):

Ce qui m'amène à la base de données Reelworld Access. Celle-ci est très intéressante, car je crois comprendre... D'abord, je crois comprendre qu'il s'agit de quelque chose que vous souhaitiez accomplir depuis longtemps...

Tonya Williams (16:44):

Oui.

Leora Kornfeld (16:44):

...mais cela était trop complexe, trop...

Tonya Williams (16:47):

Dispendieux.

Leora Kornfeld (16:48):

Une chose que je trouve particulièrement intéressante, c'est que vous ne vous attendiez pas à ce que la base de données compte autant de catégories.

Tonya Williams (17:00):

Vous savez quoi? Toutes ces catégories... En fait, il y en a désormais 78, et on prévoit en ajouter une centaine d'autres. Ayant œuvré dans cette industrie depuis 45 ans maintenant, je connais un tas de catégories dont les gens ne savent même pas qu'elles existent également dans notre industrie. Je tiens à toutes les inclure. Il existe un grand nombre d'emplois payants en construction que les gens n'associent pas à l'industrie du divertissement, des médecins de plateau, des tuteurs... Si vous y êtes impliqué dans

le secteur du divertissement, nous voulons vous ajouter. Il ne faut pas oublier que cette industrie, c'est un peu comme un pays. On devrait la percevoir ainsi : un pays où toutes les professions sur la planète s'y retrouvent également, même les dompteurs de poulets...

Leora Kornfeld ([17:45](#)):

Dompteur de poulets. Pourquoi pas?

Tonya Williams ([17:46](#)):

Il est probable que certaines personnes soient des experts en domptage de poulets. Ainsi, nous tenons à multiplier les catégories. Mais vous avez raison. En 2001, quand j'ai créé Reelworld, alors qu'on parlait partout d'inclusion et de diversité et des façons d'y parvenir, il me semblait plutôt évident pour moi de dire que la première chose que nous devrions faire est de créer une base de données. Or, aucun organisme de financement, aucun programme de subvention ne voulait me soutenir dans une telle démarche.

Tonya Williams ([18:13](#)):

Or, je crois que c'est la façon la plus simple dont on aurait dû procéder, car si des gens cherchent à embaucher du personnel sans savoir où les trouver, ça prend une base de données. C'en est devenu presque drôle. Chaque année depuis 19 ans, je soumetts une demande pour obtenir une subvention, et elle m'est toujours refusée. Finalement, l'an dernier, j'ai réussi à obtenir du capital de démarrage, non pas sous forme de subvention, mais via l'un de nos commanditaires. J'y ai par la suite déniché un développeur. Aussi, les technologies ont changé. C'est ce qu'il y a de merveilleux avec la technologie. Je ne sais peut-être pas toujours comment elle fonctionne, mais j'adore le fait qu'elle devient de plus en plus abordable.

Leora Kornfeld ([18:46](#)):

Et vous pouvez littéralement embaucher une personne pour développer votre base de données, n'est-ce pas?

Tonya Williams ([18:50](#)):

C'est précisément ce que nous avons fait. Nous tenions à ce que les gens puissent effectuer une recherche selon l'ethnicité. En fait, c'est le but même de la base de données. Puis, les gens devaient être en mesure de poursuivre leur recherche selon la province et la profession. C'est possiblement le processus le plus simple imaginable. Et maintenant que c'est chose faite, les gens n'arrivent pas à croire que ça n'existait pas jusqu'à présent – et ce, même j'insistais depuis 20 ans pour une base de données. C'est fait. Et les gens comprennent pourquoi c'est important.

Leora Kornfeld ([19:17](#)):

Pendant des années, les gens vous disaient, même aux débuts de Reelworld ou avant, « J'aimerais embaucher des gens issus de la diversité, mais je ne sais pas où les trouver. »

Tonya Williams ([19:28](#)):

Constamment. Et comme tout le monde est paresseux, vous savez ce qu'ils font? Ils nous appellent et nous demandent « Nous sommes à la recherche d'un cinématographe. Vous pouvez nous aider? » Et nous leur répondons « Oh, mon Dieu. Nous devons fouiller dans notre base de données pour tenter de

trouver la bonne personne pour vous. » Cela représentait tellement de travail. Et nous ne sommes pas une très grande organisation. Nous comptons cinq ou six employés, et nous recrutons davantage de pigistes à l'approche du festival.

Tonya Williams ([19:53](#)):

Nous n'avions tout simplement pas le temps de fouiller notre base de données pour trouver des gens. C'était trop de travail. En plus, nous affichions des postes. Les gens nous envoyaient une annonce en nous demandant de la publier dans notre bulletin électronique ou sur les médias sociaux. Désormais, nous les dirigeons vers la section sur les emplois d'Access Reelworld. Cela nous a grandement facilité la vie.

Leora Kornfeld ([20:15](#)):

Encore une fois, félicitations. Vingt ans, c'est remarquable.

Tonya Williams ([20:18](#)):

Merci beaucoup. Merci.

Leora Kornfeld ([20:24](#)):

C'est ainsi que se termine cet épisode de *Now & Next*, un balado produit par le Fonds des médias du Canada en collaboration avec Content Canada. Un remerciement tout spécial à notre invitée Tonya Williams. Pour obtenir les notes de production et une transcription de cet épisode, visitez le site Web FMC Veille. Allez-y avec Google : ce sera sûrement plus rapide que si je vous lis cette longue adresse URL. Tapez simplement FMC Veille.

Leora Kornfeld ([20:50](#)):

Si vous avez apprécié l'épisode, dites-le à vos amis et vos collègues ou, mieux encore, abonnez-vous. Si vous avez un peu de temps, vous pouvez nous évaluer sur la plateforme, partout où vous avez accès au balado. C'est tout pour aujourd'hui. Mon nom est Leora Kornfeld. Merci d'avoir été des nôtres, et à la prochaine.