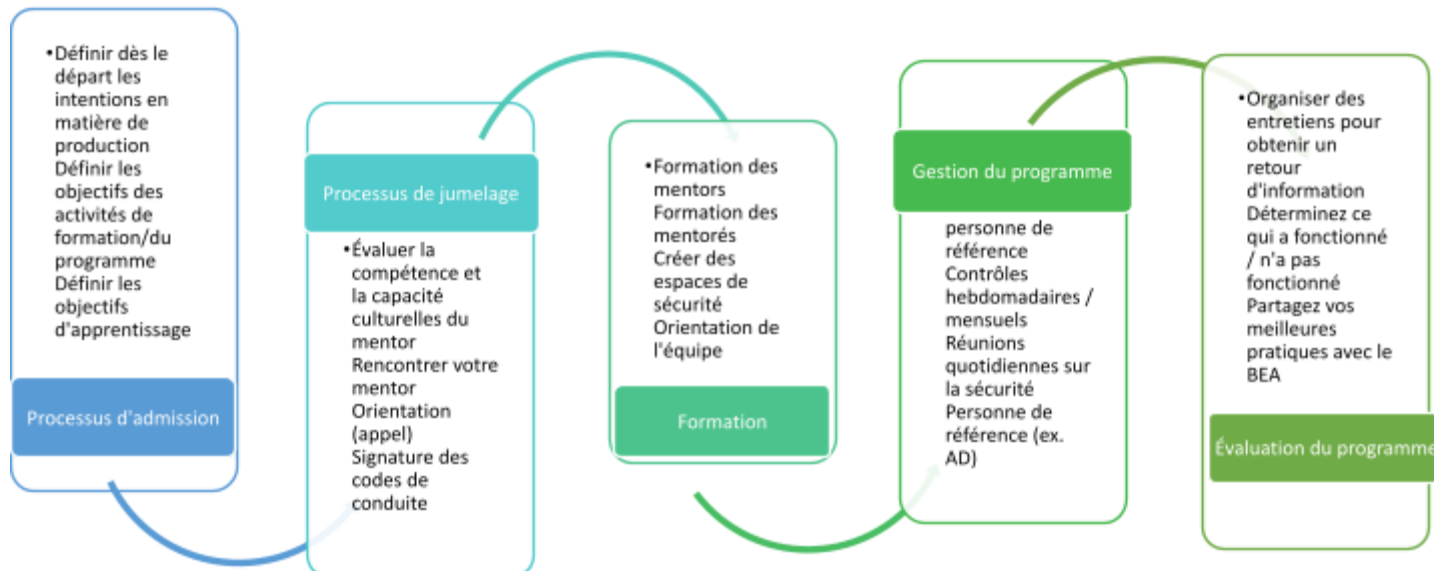




WORKING WITH  
INDIGENOUS CAST &  
CREW

# Initiatives de formation/mentorat autochtones : Leçons apprises

De nombreuses productions autochtones et non autochtones cherchent à mettre en place des initiatives de formation, de mentorat ou d'accompagnement dans le but de renforcer les capacités des autochtones dans le secteur de l'écran. Les créateurs autochtones ont mis en avant un certain nombre de bonnes pratiques pour assurer le succès de ces initiatives. Les stages ou les mentorats rémunérés, de préférence assortis de crédits, sont une priorité pour les cinéastes en milieu ou en fin de carrière. Le processus de mentorat des réalisateurs, des producteurs et des équipes autochtones nécessite une certaine réflexion et une structure afin de s'assurer que vous transférez votre expérience de manière à favoriser l'apprentissage. Des productions récentes ayant l'expérience d'initiatives de formation à plus grande échelle ont noté la nécessité d'adopter une approche fondée sur des protocoles le plus tôt possible afin d'intégrer pleinement la formation et les protocoles dans la production, et d'assurer une interface entre les mentors/mentorés et les acteurs et l'équipe avant le tournage. La préparation et la planification des relations mentor/mentoré est un travail à plein temps, par conséquent, plus le temps consacré à la préparation est important, mieux c'est.



- Set intentions for production at outset
- Outline goals of training activities / program
- Define the learning objectives

### Intake Process

## Processus d'admission : Définir les objectifs et les objectifs de formation

Pour les producteurs et les réalisateurs autochtones, le fait de définir et d'exprimer des intentions pour la création de possibilités de formation et de mentorat est quelque chose qui doit être fait dès le début, afin que cela reste sur le radar des personnes impliquées tout au long de la production. Veillez à ce qu'il soit clair pour les producteurs et les bailleurs de fonds que le renforcement des capacités et le mentorat font partie du plan de production global. Que les membres autochtones de l'équipe soient syndiqués ou non, il est essentiel qu'ils soient payés au même niveau que leurs collègues non autochtones, même s'ils sont employés dans le cadre d'un programme de mentorat.

Les créateurs autochtones recherchent un apprentissage pratique et concret qui leur permette de comprendre et de s'orienter dans l'industrie. Ils recherchent des occasions de collaborer avec leurs pairs et des mentors autochtones (y compris des pairs internationaux). Il est tout aussi important de capitaliser sur les compétences et les intérêts des gens que de leur permettre d'acquérir de nouveaux domaines d'expérience et d'artisanat, en vue de développer tous les aspects de l'industrie autochtone. Une autre bonne pratique consiste à s'assurer qu'il y a plus d'une personne autochtone sur le plateau ou dans l'équipe. Non seulement pour des raisons de sécurité culturelle, mais aussi parce que ce sont souvent les individus sur le plateau qui font les frais de la « représentation ».



- 1. Sélection d'un mentoré**
  - - Quels sont les besoins de formation du stagiaire?
  - - Comprend-il bien le poste?
- 2. Associer le mentoré à un mentor approprié**
  - - Le mentor a-t-il des compétences non techniques?
  - - Le mentor est-il culturellement compétent?
  - - Obtenir un engagement formel de la part des mentors
  - - Encourager les mentors à aborder le travail avec humilité culturelle.
  - - Les mentors ont la responsabilité de s'éduquer eux-mêmes
  - **Définir les objectifs de formation de l'individu**
    - - Que veulent-ils apprendre?
    - - Que vont-ils apprendre?
    - - Comment apprennent-ils le mieux?
    - - Accord en place sur ce que les mentorés apprendront dans leur rôle
- 3. Planifier et mener la formation**
  - - Établir une culture d'ensemble et fixer des intentions respectueuses pour la production - s'assurer que chacun sait à quoi s'attendre
  - - Faites participer tout le monde à une cérémonie au début
  - - Définissez le rôle de chacun sur le plateau
  - - Effectuez un suivi fréquent (par exemple, des contrôles hebdomadaires, des discussions mensuelles, des déjeuners de travail) pour obtenir un feedback continu.
  - - Assurez-vous de la disponibilité des soutiens culturels.
- 4. Suivi/évaluation**
  - - Entretien avec le mentoré (et le mentor si souhaité)
  - - Déterminez ce qui a bien fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné.
  - - Partagez vos meilleures pratiques avec le BEA

## Matching Process

- Assess cultural competency and ability of Mentor
- Meet your mentor Orientation (call)
- Sign codes of Conduct

### Processus de jumelage

Les créateurs autochtones espèrent d'abord et avant tout travailler avec des mentors autochtones expérimentés et respectés ; toutefois, lorsque cela n'est pas possible, ils cherchent à recruter des mentors traditionnels de qualité, très en vue et culturellement compétents. L'établissement de relations (en particulier avec les producteurs) et l'établissement de contacts et de relations sont souvent les aspects les plus bénéfiques de la participation aux initiatives de formation. Une évaluation avant le

placement a été recommandée pour s'assurer que les postes conviennent aux mentorés. Les producteurs ont noté que la plupart des gens veulent participer aux aspects créatifs du travail, il est donc nécessaire d'être très clair sur ce que les postes disponibles impliquent réellement.

Le succès reposera sur le jumelage des participants avec des experts - cela doit être très délibéré. Du côté des productions, cela peut être facilité par des formulaires de candidature détaillés et des descriptions de poste claires. Du côté des mentorés, les créateurs autochtones vous encouragent à rédiger vos points faibles, à décrire ce que vous recherchez et à évaluer votre place dans le spectre des artistes. Si possible, créez un bref accord décrivant ce que les mentorés apprendront dans leur rôle, à partager avec le mentor et le mentoré. Selon Doreen Manual, directrice du Bosa Centre de l'Université Capilano, dans le cas de productions plus longues ou à plus grande échelle, il peut être utile de répartir les expériences des mentorés entre les départements ou les postes (par exemple, dans le cas d'une production de 60 jours, la répartition peut être de 20/20/20). Une enquête menée auprès des participants autochtones à des programmes de mentorat et de formation a révélé que les aspects les plus importants des programmes de formation étaient la présence de mentors culturellement compétents, les approches pratiques et les expériences de collaboration.

Les leçons les plus couramment tirées sont que les postes de mentorat exigent des efforts soutenus et que les mentors de l'industrie traditionnelle doivent faire preuve d'une certaine humilité culturelle. Si les mentors ne sont pas investis et polyvalents, l'expérience fait défaut. Amenez votre équipe de production avec votre vision bien à l'avance afin que chacun soit à l'aise avec l'environnement. Définissez vos attentes (voir l'exemple d'énoncé de mission), créez un environnement d'apprentissage sain (voir l'exemple de création d'espaces culturellement sécuritaires) et veillez à ce que les stagiaires, les mentorés ou les observateurs reçoivent un enseignement de qualité, avec compréhension et patience (ce qui, selon la plupart des cinéastes autochtones, est contraire à la culture de plateau sensible au temps, souvent intense et agressive, ou hiérarchique, qui existe actuellement dans l'industrie).

## Program Management

- Identify Point Person
- Weekly / Monthly Check ins
- Daily Safety Meetings
- On set point person (eg. AD)

### Formation et gestion des programmes de formation

L'objectif de nombreux créateurs autochtones est de faire en sorte qu'il y ait une personne autochtone ou un mentoré/mentor dans chaque département. La formation fonctionne souvent mieux avec des personnes qui ont des compétences transférables, même si elles n'ont jamais travaillé à la télévision ou au cinéma. Par exemple, toute personne ayant étudié la

menuiserie peut facilement appliquer ses compétences à la construction de décors, ou trouver des

électriciens ou des dessinateurs qui peuvent travailler dans le département artistique, les costumes, etc. Sensibilisation aux métiers ou aux compétences dans lesquels des personnes sont sans emploi et pourraient être recyclées. La création d'espaces culturellement sécuritaires pour les stagiaires et les mentors autochtones comprend la mise à disposition d'un soutien culturel, mais nécessite également des contrôles réguliers avec les mentors et les mentorés, les ombres et les apprentis. Certaines productions ont suggéré de définir un processus clair ou une personne de référence pour les plaintes ou la résolution des problèmes (comme le directeur adjoint). Ceux qui ont participé à des programmes de formation avec des structures, des résultats et des délais clairs ont tiré le meilleur parti de leurs expériences de formation.