



WORKING WITH  
INDIGENOUS CAST &  
CREW

# Sensibilisation de l'équipe non autochtone



Les créateurs continuent d'insister sur l'importance de sensibiliser les membres non autochtones de l'équipe au comportement et aux normes appropriées, ainsi qu'aux sensibilités liées à ce qui est filmé. Les problèmes rencontrés avec les équipes non autochtones concernent généralement les préjugés culturels et la compétence culturelle. Les défis liés aux équipes indépendantes comprennent la recherche de la bonne personne pour le travail et les difficultés à travailler avec certains membres de l'équipe :

---

*« Il y a eu quelques décisions malheureuses concernant la recherche de la bonne personne pour le poste. Les gens se présentent si bien - il est vraiment difficile de savoir qui ils sont jusqu'à ce que vous soyez dans le feu de l'action. »*

*« Je me suis sentie soutenue par les producteurs pour me frayer un chemin, mais j'ai compris qu'il s'agissait d'une leçon; laisser partir les gens plus tôt si vous pensez qu'ils ne sont pas faits pour le poste. »*

---

Les équipes de production ont souvent une connaissance limitée de l'histoire et des protocoles autochtones, de la diversité des formes de narration autochtones et du processus ou de la méthodologie de création autochtone. Comme les équipes travaillent souvent directement avec la communauté, les préjugés et les suppositions inexplorés entraînent souvent des impacts et des conséquences négatives. Si une production aborde des sujets sensibles (ce qui est souvent le cas) ou travaille avec des personnes vulnérables (ce qui est encore une fois fréquent dans les communautés autochtones), il ne faut pas que les membres de l'équipe fassent preuve d'un racisme inexprimé.

Les membres de la communauté ne devraient pas se voir confier le rôle de sensibiliser l'équipe. La sensibilisation de l'équipe doit être effectuée avant l'arrivée dans la communauté, par l'équipe de production. Ce type de travail peut soulever des questions difficiles/sensibles, et le fait d'essayer de le faire pendant le séjour dans la communauté risque d'endommager les relations précieuses avec les membres de la communauté. Dans la mesure du possible, la sensibilisation de l'équipe doit être effectuée au cours de la phase de pré-production. Il est également important de surveiller les relations entre l'équipe et la communauté. Tous les intervenants de la production, du son au montage, doivent comprendre et connaître les gens.

### **Approche de la formation**

S'il est optimal de choisir une équipe sur la base de la confiance et de la compréhension culturelle, une autre solution consiste à créer une formation aux compétences culturelles pour les équipes, afin qu'elles aient une meilleure compréhension lorsqu'elles travaillent avec un cinéaste autochtone et/ou dans des communautés autochtones. Il a été prouvé que la formation culturelle et la participation à des cérémonies permettent de renforcer les relations entre les membres non autochtones de l'équipe et au sein de celle-ci. Une approche à plusieurs volets de la formation comprendrait les éléments suivants :

- Préparer un dossier à l'avance (par exemple, Protocoles et cheminement cinématographie et/ou des protocoles spécifiques à la nation).
- Commencer par une discussion préventive, le premier jour, avant la production et avant de se rendre sur place. Contextualisez les questions culturelles et/ou sociales importantes qui peuvent

se poser (par exemple, pour les Métis, il peut s'agir de l'identité, pour les Inuits, de l'alimentation et de la sécurité alimentaire, pour les Premières nations, de questions politiques).

- Fournir une formation sur la compétence culturelle lorsqu'on aborde des sujets sensibles.
- Élaborer des codes de conduite pour les expressions culturellement sensibles, traditionnelles ou culturelles.
- Être sensible à l'impact des sujets difficiles basés sur les expériences individuelles ou les héritages intergénérationnels (et prévoir un soutien approprié).

---

*Je pense que cela peut être très difficile pour les équipes indépendantes qui arrivent dans une production autochtone. Certains d'entre eux ont un mode de fonctionnement très strict qui ne fonctionne pas toujours dans le cadre d'une production autochtone et qui donne l'impression d'un comportement omniscient, alors qu'en fait, ils sont à l'endroit idéal pour échanger leurs connaissances de manière égale et pour les développer.*

*Marie Clements, directrice, The Road Forward*

---

## **1. Commencer par sensibiliser les décideurs et les membres de l'équipe non autochtones.**

En fonction des connaissances et de l'expérience de l'équipe, commencez par une formation de base :

- a. Formation contre le racisme
- b. Formation contre le harcèlement
- c. Éducation sur les peuples autochtones du Canada (voir <https://www.ictinc.ca/>)

Organisez des ateliers pour aider les membres de l'équipe à comprendre le climat culturel de la communauté dans laquelle le film est tourné et pour les aider à comprendre la diversité des peuples autochtones. Insistez sur la nécessité d'acquérir des compétences non techniques, comme la capacité de reconnaître la signification du silence, en particulier lorsque l'équipe travaille directement avec des acteurs autochtones ou qu'elle joue un rôle de mentor.

Tout le monde a suggéré que plus tôt ce processus commence, mieux c'est. L'apprentissage doit commencer suffisamment tôt pour que les gens puissent entendre, écouter et comprendre l'impact de ce qu'ils commencent à apprendre avant que les autres pressions de la production ne prennent le dessus. Vous voulez qu'ils soient enthousiasmés par ce qu'ils apprennent, et non dans une situation où ils sont obligés d'apprendre dans un environnement sous haute pression et dans des délais serrés.

## **2. Envisager une formation générale sur les Protocoles et cheminement cinématographie pour les producteurs et tous les membres de l'équipe.**

De nombreux producteurs ont distribué le document Protocoles et cheminement cinématographie à l'écran à l'ensemble de l'équipe de production et de tournage quelques semaines à l'avance ; certains l'ont revu avec leurs producteurs jusqu'à un an à l'avance. Certaines productions ont organisé des réunions ou des séances de formation sur les protocoles avant la production ; d'autres ont suggéré que

tous les membres de l'équipe lisent et signent à la fois le document Protocoles et cheminement cinématographie en plus d'un code de conduite. De tels documents peuvent servir de politique pour les productions.

### **3. Identifier les besoins en matière de formation spécifique**

Encore une fois, bien qu'il soit préférable d'avoir une personne de référence pour les besoins de formation et le suivi, il existe de nombreuses ressources en ligne qui peuvent servir à l'éducation d'une personne sur un certain nombre de questions autochtones spécifiques. Il existe une pléthore de ressources en ligne, allant des protocoles propres à une nation ou à un territoire, aux questions et cartes relatives aux traités, en passant par des études sociales, environnementales et économiques spécifiques, etc :

- a. Pensionnats autochtones et impacts

<https://education.afn.ca/afntoolkit/learning-module/residential-schools/>  
[https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/the\\_residential\\_school\\_system/](https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/the_residential_school_system/)

- b. Ressources pour travailler avec les aînés

<https://www.ualberta.ca/provost/media-library/office-of-the-provost-and-vice-president/indigen-nous-files/elderprotocol.pdf>

<https://carleton.ca/indigenous/wp-content/uploads/Guidelines-for-Working-with-Indigenous-Elders.pdf> <https://www.ictinc.ca/blog/first-nation-elder-protocol>

### **4. Établir une culture sur le plateau de tournage**

Les producteurs peuvent jouer un rôle clé en soutenant les cinéastes autochtones et en les aidant à résoudre ces problèmes avec l'équipe ; en créant, par exemple, une chaîne de commandement mieux définie pour minimiser l'impact sur les cinéastes autochtones qui doivent toujours être témoins du manque de compréhension culturelle de l'équipe, y répondre et le corriger.

- Encouragez les équipes à être proactives en posant des questions sur ce qui est approprié (auto-réflexion).
- Fournir sur le plateau un apprentissage culturel, un soutien culturel et des connaissances.
- Faites preuve d'une volonté de résoudre les problèmes qui se présentent (en faisant preuve d'humilité).
- Voir nos autres documents de protocoles tels que Code de conduite respectueux sur le plateau de tournage et Créer des espaces culturellement sûrs.

Veiller à ce qu'un producteur ou un producteur associé serve d'intermédiaire ou de médiateur en cas de difficultés au sein de l'équipe de production, et s'assurer que le réalisateur est écouté et respecté. Souvent, le réalisateur/créateur autochtone doit régler des problèmes difficiles qui surgissent avec d'autres membres de l'équipe, alors que les producteurs peuvent souvent voir ce qui se passe, et devraient régler ce type de problèmes ou de griefs, permettant ainsi aux cinéastes de se concentrer sur la réalisation et la création.