

MAMOWI

« Ensemble » en Atikamekw

Pour le développement de la main-d'oeuvre
autochtone émergente en audiovisuel



RAPPORT DE CONSULTATION

auprès de la relève autochtone et
des acteurs de l'industrie de l'audiovisuel





**CE PROJET A ÉTÉ RENDU POSSIBLE GRÂCE
AU SOUTIEN FINANCIER DU BUREAU DE L'ÉCRAN
AUTOCHTONE ET DU FONDS DES MÉDIAS DU CANADA**



**INDIGENOUS SCREEN OFFICE
BUREAU DE L'ÉCRAN AUTOCHTONE**



**CANADA MEDIA FUND
FONDS DES MÉDIAS
DU CANADA**

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	04
INTRODUCTION.....	06
À propos du Wapikoni mobile.....	06
Le projet-pilote Mamowi	06
LES CONSULTATIONS DU PROJET-PILOTE MAMOWI	08
Pourquoi faire une consultation?.....	10
Informations sur les deux consultations.....	00
LES RÉSULTATS DE LA CONSULTATION	12
Le parcours type d'un.e cinéaste autochtone émergent.e	13
Les principales barrières et les pistes de solution	13
Les trois principaux leviers pour favoriser le développement professionnel.....	17
Souhaits spécifiquement adressés au Wapikoni mobile	17
CONCLUSION.....	18
ANNEXES	20
ANNEXE 1 : Liste des représentant.es par organisme	20
ANNEXE 2 : Informations sur le déroulement des formations, des ateliers et des consultations dans le cadre de Mamowi.....	21
ANNEXE 3 : Propositions de contenus pour la boîte à outils.....	22
ANNEXE 4 : Propositions de formations.....	23
BIBLIOGRAPHIE.....	24

PRÉAMBULE

Ce rapport présente les résultats d'une démarche de consultation réalisée par le Wapikoni mobile en 2022 auprès de cinéastes, de professionnels de l'industrie de l'audiovisuel et de personnes issues de la main-d'œuvre en émergence dans ce milieu. Nous remercions toutes les parties prenantes qui ont collaboré de près ou de loin au projet, et plus particulièrement tous ceux et celles qui ont accepté de partager leur vision porteuse d'environnements favorables aux apprentissages et au développement de l'industrie de l'audiovisuel qui, nous l'espérons, sera ici fidèlement traduite.

Mikwec au Bureau de l'écran autochtone et au Fonds des médias du Canada pour leur soutien financier, lequel démontre leur appui au développement de la main-d'œuvre autochtone dans l'industrie de l'audiovisuel.

Merci à nos collaborateurs de formation, Agence On est là, Neegan Trudel, Hot Docs, La Boîte Rouge VIF et la nouvelle Maison de Radio-Canada, qui nous ont permis d'offrir de belles expériences de développement professionnel.

Wliwni à nos collaborateurs, Julie O'Bomsawin de Kassiwé Média, ainsi que Camille Bertin et Laurentia Perrin de La Piscine, qui nous ont soutenus dans les démarches de consultations en mettant leur expertise au service du projet.

Et finalement, Nia:wen aux organismes présents lors de l'événement Mamowé : Rencontres de l'industrie audiovisuelle autochtone.

Andicha Média

Aboriginal Peoples Television
Network (APTN)

Bureau de l'écran autochtone

Conseil des arts du Canada
Conseil des arts et
des lettres du Québec

Fonds des médias du Canada

Kassiwé Média

La Boîte Rouge VIF

Office national du film
du Canada

Nish Média

SODEC



01

INTRODUCTION



1. INTRODUCTION

À propos du Wapikoni mobile

Le Wapikoni mobile est un organisme autochtone à but non lucratif qui vise à promouvoir l'expression des Premières Nations, des Inuit et des Métis par le biais de la création cinématographique et musicale, et la diffusion des oeuvres. L'organisme fait rayonner les oeuvres des membres de son collectif d'artistes à travers le Canada et dans le monde entier, favorisant ainsi la transmission du savoir et la sensibilisation aux réalités des Premiers Peuples. Avec sa méthodologie « apprendre en créant » et ses activités de mentorat, l'organisme offre à son collectif d'artistes un environnement culturellement sécurisant et contribue à leur développement personnel, professionnel et créatif dans le respect de la souveraineté narrative autochtone. Reconnu internationalement pour son approche innovante, le Wapikoni considère le chemin parcouru par les membres de son collectif d'artistes aussi important que la destination à atteindre. Wapikoni croit que les apprentissages issus d'un processus créatif sont au coeur de transformations sociales importantes, et ce, tant sur le plan de la croissance personnelle, du développement communautaire, de l'implication citoyenne, que dans l'émergence d'une signature artistique et culturelle unique. Wapikoni est également une contribution inestimable à la production audiovisuelle et au patrimoine visuel autochtone. Offrir un espace de développement personnel, artistique et professionnel, et être un point de rencontre où les talents peuvent s'inspirer, se reconnaître et se réaliser fait aussi partie de sa mission.



Le projet-pilote Mamowi

Avec le soutien du Bureau de l'écran autochtone et du Fonds des Médias du Canada, le Wapikoni mobile a déployé le projet-pilote Mamowi (« Ensemble » en Atikamekw), lequel avait pour objectif de soutenir ceux et celles qui aspirent à se professionnaliser dans le milieu de l'audiovisuel, de faciliter leur apprentissage et, ainsi, de permettre leur intégration sur le marché du travail. Le projet s'est décliné en quatre actions principales :

01

Formations et ateliers

- Créer un CV et un portfolio qui se démarquent. Avec Agence *On est là*.
- *Les étapes de la production cinématographique et les métiers du cinéma d'animation*. Avec le producteur et réalisateur *Neegan Trudel*.
- Comment présenter votre histoire. Atelier sur le pitch par *Elizabeth Radshaw de Hot Docs*.
- Classe de maître sur les approches collaboratives en création. Avec *Carl Morasse* de la Boîte Rouge VIF.



Présentation de Carl Morasse

Classe de maître sur les approches collaboratives en création

02

Rencontres entre la main-d'œuvre émergente et les professionnel.les de l'industrie

- L'événement Mamowi : Rencontres de l'industrie audiovisuelle autochtone.
- Visite guidée des studios et rencontres avec des technicien.ne.s dans les régies à la nouvelle Maison de Radio-Canada.
- Rencontre avec des membres de l'équipe Cree Unit, CBC North Québec et discussion sur le besoin de décoloniser les institutions.
- Rencontre avec les équipes d'Espaces Autochtones et de Radio Canada Information et échanges sur les perspectives d'emploi.



Rencontres avec les professionnel.les de l'industrie



03

Création d'une boîte à outils sur le développement de carrière

Le Wapikoni a créé une boîte à outils comprenant des guides, des références, de la documentation, etc. Elle sera prochainement accessible aux cinéastes autochtones émergents et sera bonifiée et alimentée en continue par la suite.

04

Consultation : documenter les besoins et les défis de la relève autochtone et proposer des solutions.

Afin d'étendre l'offre de services en développement professionnel, deux consultations ont eu lieu. La première avec des artistes et artisans autochtones émergents. La deuxième entre la relève et des acteurs et actrices du milieu. Ce rapport présente les résultats de ces consultations.



02

LES CONSULTATIONS DU PROJET-PILOTE MAMOWI



Pourquoi faire une consultation?

Depuis 2004, le Wapikoni sillonne les routes avec ses studios ambulants d'intervention, de formation et de création audiovisuelle et musicale. Il va ainsi à la rencontre des communautés autochtones du Québec et du Canada.

En 2022, on comptait depuis sa création :

- Plus de 6 000 participantes et participants, provenant de 28 nations et de 89 communautés dans le monde, qui ont pu s'exprimer par le biais d'un projet créatif;
- Plus de 2 000 œuvres audiovisuelles réalisées;
- Plus de 220 prix et mentions décernés à son collectif d'artistes;
- Des milliers d'activités de diffusion de courts métrages.

Au fil du temps, plusieurs des jeunes ayant participé aux activités du Wapikoni ont développé une réelle passion pour la création audiovisuelle. Devant le désir de plusieurs de faire carrière dans le milieu, le Wapikoni déploie de nombreuses activités de développement professionnel afin de soutenir leur élan créatif, leur développement, mais aussi leur intégration sur le marché du travail. Ce besoin de professionnalisation de la main-d'œuvre est aussi ressenti au sein de l'industrie de l'audiovisuel, laquelle est aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre, et plus particulièrement au sein des productions autochtones qui recherchent des travailleurs.

À cet égard, en novembre 2022, l'AQTIS 514 IATSE publiait une *Étude des besoins en main-d'œuvre et en qualification de la main-d'œuvre pour le secteur de l'audiovisuel* réalisée par la firme d'expert-conseil Aviseo avec l'appui de l'Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS) qui mettait en lumière les besoins criants de main-d'œuvre dans ce secteur de l'économie.

Plus largement, à l'échelle du Canada, le rapport du FMC *Reprendre autrement*¹ soulignait plusieurs faits saillants sur l'état actuel des enjeux sur la représentativité des Autochtones, on y dénonçait notamment des formes de « micro-agressions » dans le milieu et la nécessité de « fournir le contexte et l'éducation nécessaires à l'échelle internationale »². Le parallèle avec l'univers du contenu média autochtone semblait pouvoir être élargi à d'autres formats de contenu audiovisuel. Ce rapport montrait alors que les Autochtones étaient souvent confrontés à de nombreux risques en intégrant l'industrie et mettait en lumière leur besoin criant de se faire (re)connaître par le milieu. En 2019, le Guide³ élaboré par imagineNATIVE constatait la sous-représentation des personnalités autochtones dans l'industrie du cinéma, les organismes de financement, les réseaux de diffusion, les sociétés de distribution, les festivals et d'autres organismes cinématographiques. Le Guide indiquait « le manque de compréhension culturelle quant aux contenus, aux processus et aux récits autochtones comme étant une barrière à la collaboration dans la plus grande industrie pour développer et produire du contenu »⁴.

De plus, le rapport des mobilisations mené par le CRTC⁵ en 2021 faisait notamment état de la résilience de la production autochtone, d'un changement nécessaire de représentations – avec et par les Autochtones travaillant dans le secteur – et de la responsabilité des bailleurs de fonds de faciliter ce changement. Notons que les initiatives lancées ces dernières années sont la preuve d'une volonté politique sans précédent, notre organisme en est témoin. Cependant, des lacunes persistent.

C'est dans ce contexte que le Wapikoni a élaboré et mis en œuvre son projet-pilote, lequel visait à mieux comprendre les enjeux spécifiques à la main-d'œuvre autochtone, à adapter son offre de service en conséquence, et à documenter et diffuser les résultats.

1. Fonds des médias du Canada, «Reprendre autrement. Rapport annuel sur les tendances dans l'industrie audiovisuelle.», 2021
2. Fonds des médias du Canada, «Reprendre autrement. Rapport annuel sur les tendances dans l'industrie audiovisuelle. », 2021, p. 73
3. Nickerson, Marcia pour ImagineNATIVE, «PROTOCOLES ET CHEMINS CINÉMATOGRAPHIQUES : Un guide de production médiatique pour la collaboration avec les communautés, cultures, concepts et histoires des peuples des Premières nations, Métis, et Inuit. », 2019
4. Nickerson, Marcia pour ImagineNATIVE, «PROTOCOLES ET CHEMINS CINÉMATOGRAPHIQUES : Un guide de production médiatique pour la collaboration avec les communautés, cultures, concepts et histoires des peuples des Premières nations, Métis, et Inuit. », 2019, p. 49
5. Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, «Rapport « Ce que vous avez dit » : Séances de mobilisation du CRTC en début de processus Phase 1 de l'élaboration conjointe d'une nouvelle politique en matière de radiodiffusion autochtone», 2021

INFORMATIONS SUR LES DEUX CONSULTATIONS



Consultation en ligne

La consultation avait pour objectif d'offrir un espace de prise de parole pour documenter les défis rencontrés dans le cadre de stages, de mandats professionnels, de formations ou de services personnalisés, et pour suggérer des façons de faciliter les apprentissages et l'intégration sur le marché du travail. Dix-huit personnes (neuf francophones et neuf anglophones) résidant au Québec, en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario, et issues des nations Anishinabe, Atikamekw, Crie, Dene, Innue, Métis, Mi'kmaq, Odawa et Pottawatomi, étaient présentes.

Événement « Mamowi (ensemble) : Rencontres de l'industrie audiovisuelle autochtone »

L'événement a rassemblé douze professionnel.les de l'industrie de l'audiovisuel et vingt-six cinéastes et talents émergents provenant du Québec, de l'Alberta, et de l'Ontario. Diverses Nations étaient représentées (Anishinabe, Atikamekw, Cris, Innu, Métis, Mi'kmaq, Ojibway, Stoney Nakoda et Waban-Aki). Les professionnel.les de l'industrie présent.es représentaient :

- Des bailleurs de fonds et des institutions publiques : Bureau de l'écran autochtone, Fonds des médias du Canada, Conseil des arts du Canada, Conseil des arts et des lettres du Québec, Office national du film du Canada et la SODEC;
- Des boîtes de production et des organismes autochtones : Andicha Média, APTN, la Boîte Rouge VIF, Kassiwi Média et Nish Média.

Les objectifs étaient de :

- Développer une vision partagée des parcours types des cinéastes autochtones émergent.es et des obstacles rencontrés;
- Créer un espace d'échanges entre des cinéastes et technicien.nes autochtones émergent.es et des acteurs et actrices du milieu pour :
 - Exposer les problématiques auxquelles la relève est confrontée;
 - Échanger sur les défis de l'industrie de l'audiovisuel autochtone; et
 - Réfléchir ensemble à des pistes d'actions et de solutions;
- S'inspirer mutuellement et concevoir les actions à mettre en place pour favoriser le développement professionnel de la main-d'œuvre et des cinéastes autochtones émergents et soutenir l'intégration au milieu de l'audiovisuel;
- Identifier et prioriser des leviers.

Animés par trois facilitateurs.trices, et réalisés en suivant la méthode LEGO® SERIOUS PLAY®, les échanges ont permis à l'intelligence collective d'émerger. Chaque groupe devait identifier et présenter deux leviers prioritaires. Un vote a permis de dégager les trois leviers les plus prioritaires parmi les douze proposés.

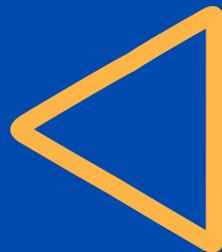
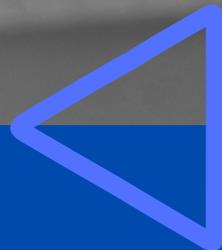


MAMOWI



03

LES RÉSULTATS DE LA CONSULTATION



Le parcours type d'un.e cinéaste autochtone émergent.e :

Les principaux éléments recueillis lors des échanges :

- Le parcours type d'un.e cinéaste autochtone est un chemin parsemé de succès et d'obstacles;
- Le trajet n'est pas linéaire et plusieurs chemins différents permettent d'acquérir des compétences et de développer son réseau de contacts;
- Le Wapikoni, le parcours scolaire, les formations, le réseautage et le rayonnement dans les festivals représentent des expériences fort utiles;
- Le parcours le plus difficile est celui de la professionnalisation en raison des différentes barrières qui limitent les possibilités d'acquérir de l'expérience, du financement et des ressources permettant de vivre de son art;
- Le soutien de la communauté, des allié.es et des facilitateurs.trices qui accompagnent à tous les niveaux (humain, matériel, financier, etc.), qui ouvrent les barrières et qui mettent en contact avec les compagnies de productions, facilite la réalisation des projets;
- Partager son succès avec les siens, en communauté, inspire d'autres à s'engager sur ce même chemin.

Les principales barrières et les pistes de solution

Nous présentons ici les défis identifiés lors des consultations. Nous les avons regroupés selon les principales barrières auxquelles la main-d'œuvre émergente est confrontée, soit les barrières d'accessibilité au développement professionnel, les barrières au développement personnel et, finalement, les barrières culturelles.

Les principales barrières

Les barrières d'accessibilité au développement professionnel

- Difficulté d'avoir accès à certaines formations;
- Manque d'adaptabilité et de flexibilité dans les formats d'apprentissage destinés à la main-d'œuvre et aux cinéastes autochtones émergents;
- Manque d'encadrement et de mentorat à toutes les étapes des projets;
- Difficulté d'avoir accès aux ressources financières et instabilité liée aux revenus (peur de ne pas avoir assez de contrats);
- Manque d'accès aux ressources matérielles et de soutien;
- Coûts élevés des équipements et des infrastructures;
- Méconnaissance des organismes, des institutions de l'industrie et de leurs programmes;
- Méconnaissance des différents rôles et responsabilités, des rouages des métiers et des différentes étapes pour créer un film.

Les barrières au développement individuel/personnel

- Emploi du temps chargé en raison de responsabilités familiales et professionnelles;
- Manque de confiance et faible estime de soi qui se traduisent par de la timidité, une gêne de demander de l'aide et la peur de l'échec;
- Réseau de contacts limité;
- Manque de valorisation des artistes et artisans et de leurs œuvres.

Les barrières culturelles

- Sollicitation excessive de la main-d'œuvre autochtone par manque de relève;
- Exigences de l'industrie inadaptées aux réalités des cinéastes autochtones;
- Différence entre le rythme de l'industrie et celui des communautés;
- Manque d'adaptabilité des programmes et des projets aux différentes Nations et aux artistes multidisciplinaires;
- Difficultés de collaboration entre allochtones et autochtones;
- Barrières de la langue;
- Peu de possibilités pour les autochtones francophones;
- Respect de la vision de l'artiste;
- Préjugés à l'égard des cinéastes et de la main-d'œuvre autochtones

Les pistes de solutions

Plus nombreuses que les défis, les pistes de solutions proposées par les participant.es ont été classées en trois catégories : le développement de l'offre en matière de formations et d'espaces d'apprentissages, le développement de partenariats et d'activités de réseautage et, finalement, le développement d'une plus grande sensibilité culturelle au sein de l'industrie afin d'établir des ponts.

Développer l'offre de formations et offrir des espaces d'apprentissage

Formules de formations diversifiées	Meilleur soutien à la formation	Ressources et outils
Classes de maîtres ou formations sur des thématiques variées	Offrir des formations en mode hybride : en ligne, dans les communautés et en centres urbains;	Donner accès à des outils, des formations et des activités permettant de mieux comprendre le fonctionnement de l'écosystème et le milieu de l'audiovisuel (par exemple : outils sur le parcours d'un.e artiste, ses droits, les rôles et responsabilités des organisations et des professionnel.les de l'industrie, les différentes étapes pour faire un film, etc.);
Formations privilégiant le volet pratique	Offrir des stages payés ou des emplois sur des plateaux de tournage;	
Programmes de mentorat et d'accompagnement pour toutes les étapes d'un projet	Disposer de lieux de formation équipés dans les communautés;	
Ateliers et cours crédités par des établissements d'enseignement	Créer un centre d'artistes autochtones pour le cinéma;	
Stages ou emplois en postproduction à partir de la communauté	Favoriser le développement d'une relation durable et de confiance avec des mentors;	
Projets de réalisation collective	Offrir la possibilité de travailler à distance et de la flexibilité dans les horaires;	
	Maximiser les occasions de mentorat et les ressources en anglais dans les activités offertes par le Wapikoni;	Soutenir les cinéastes autochtones émergents dans les demandes de subventions;
	Multiplier les initiatives comme le Wapikoni et les boîtes de productions autochtones dans les communautés et autres régions du Canada;	Faciliter l'accès aux écoles de cinéma;
	Rémunérer adéquatement les cinéastes en apprentissage ou en création : salaires, bourses, cachets, per diem, subventions salariales et de déplacements.	Offrir des formations pour faire connaître les différents organismes et institutions : leurs rôles, les programmes offerts et les perspectives (boîtes de productions, bailleurs de fonds, écoles et autres institutions d'enseignement);
		Offrir un meilleur accès à des intervenant.es et des interprètes;
		Proposer davantage de perspectives d'emploi dans le milieu de l'audiovisuel pour les Autochtones francophones;
		Réviser les paramètres des programmes pour offrir notamment plus de flexibilité dans les délais;
		Créer un bottin d'artistes et de technicien.nes autochtones.



Développer des activités de réseautage et des partenariats

Proposer des événements de pitch et de jumelage;

Offrir des Talent Labs autochtones partout au Canada;

Rassembler les cinéastes autochtones émergents;

Développer des partenariats avec des organismes de services pour la réduction des coûts (transport aérien ou équipements);

Avoir accès à des équipements et des logiciels gratuits ou abordables (tarif étudiant) dans les communautés, et ce, pour des périodes prolongées;

Créer des liens entre les institutions et les communautés pour faire connaître les programmes et, ainsi, inciter les membres à soumettre des projets et leurs candidatures quand des occasions se présentent;

Offrir davantage d'occasions aux cinéastes autochtones émergents de voyager au Canada et à l'international pour présenter leurs films dans les festivals;

Organiser un festival de films autochtones/Gala du cinéma autochtone, avec une remise de prix, où il serait possible de développer son réseau.

Développer la sensibilité culturelle pour établir des ponts

Sensibiliser les parties prenantes sur les besoins de la main-d'œuvre et des cinéastes autochtones émergents;

Promouvoir la diversité auprès des décideurs et décideuses;

Mettre en place des éléments pour permettre le développement du lien de confiance;

Reconnaître l'expérience et les compétences transversales acquises en dehors du milieu de l'audiovisuel;

Favoriser une prise de conscience dans l'industrie pour réduire le recours aux « Autochtones de service »;

Sensibiliser les acteurs et actrices de l'industrie à l'importance du respect de la souveraineté narrative et créative autochtone;

Faire confiance à la main-d'œuvre et aux cinéastes autochtones émergents afin qu'ils puissent participer aux projets et expérimenter;

Mettre en place une approche de sécurisation culturelle lorsqu'on recrute des cinéastes et de la main-d'œuvre autochtones;

Miser sur des initiatives comme le Wapikoni qui favorisent le développement de la confiance et de l'estime de soi par une meilleure connaissance de soi;

Reconnaître le talent de la main-d'œuvre et des cinéastes autochtones émergents.

Les trois principaux leviers pour favoriser le développement professionnel

Sélectionnés à la suite d'un vote, les trois principaux leviers au développement professionnel, sur les douze préalablement identifiés par les participant.es, sont les suivants :

La rémunération des artistes

En dehors des processus de formation, assurer aux artistes une rémunération juste lorsqu'ils contribuent à une production, et ce, à chacune des étapes.

L'organisation d'activités de maillage et de réseautage

Afin d'établir des ponts et de créer des liens avec les acteurs du milieu, des activités doivent être organisées pour mieux comprendre les rôles et responsabilités des institutions et des professionnel.les de l'industrie.

Le développement de partenariats

Avec des maisons de production, des organisations autochtones et les communautés pour favoriser le développement des artistes d'une façon permanente dans tout le Canada, de même qu'avec des organismes de services afin de réduire les coûts du matériel ou du transport.



Vote des trois leviers prioritaires



Souhaits spécifiquement adressés au Wapikoni mobile

- Avoir plus de temps d'escale pour réaliser des films de plus longue durée;
- Avoir accès à du matériel audio/vidéo en dehors des escales;
- Distribuer les œuvres créées dans les festivals à proximité des communautés;
- Offrir des formations professionnelles dans divers métiers et mettre la relève en relation avec le milieu afin qu'elle se professionnalise;
- Offrir divers types d'espaces de création pour développer les liens et la connaissance mutuelle entre les participant.es.
- Créer un comité pour assurer le suivi et le renouvellement d'activités comme Mamowi.

04

CONCLUSION



Le Wapikoni a développé le projet-pilote Mamowi afin de mieux comprendre les besoins des cinéastes et des technicien.nes émergent.es, de les accompagner dans leur développement de carrière et de contribuer au développement professionnel de la main-d'œuvre autochtone en audiovisuel. En favorisant l'approche « apprendre en faisant » et en assurant la sécurisation culturelle, cette initiative est un premier pas vers le développement d'une nouvelle offre de services adaptée et complémentaire à ce qui existe déjà dans le milieu.

En tenant compte des souhaits exprimés et des leviers identifiés durant les deux phases de consultation, le Wapikoni poursuivra sa réflexion afin de préciser son positionnement dans l'écosystème. À l'aube de réaliser un exercice de planification stratégique et numérique, ce projet est une occasion de définir ses actions prioritaires et de poursuivre le développement de ses liens avec le milieu. Nous constatons également que certains leviers identifiés existent déjà, mais qu'ils mériteraient d'être mieux connus. Ainsi, collectivement, nous devons trouver des moyens pour communiquer et faire connaître les ressources et possibilités existantes et disponibles. Nous devons travailler ensemble pour établir des ponts entre les gens, mais aussi entre eux et les ressources.

D'ailleurs, à travers ces consultations, notre objectif était aussi de transmettre les défis et les souhaits de la main-d'œuvre et des cinéastes autochtones émergents aux principaux acteurs et actrices de l'industrie, afin que chacun.e puisse contribuer au succès de l'intégration et de l'inclusion de la relève dans le milieu de l'audiovisuel.

De notre côté, depuis l'amorce du projet, de nouvelles collaborations ont été établies avec des représentant.es de l'industrie, notamment avec Netflix qui a soutenu la réalisation d'une cohorte spéciale sur la scénarisation durant l'hiver 2023. Cette formation proposait un accompagnement individuel et du mentorat en mode virtuel à six scénaristes émergent.es. Les classes de maîtres étaient offertes par la réalisatrice Sonia Bonspille Boileau. Des formations complémentaires pour les scénaristes sont à venir, ainsi que des séances de travail pour préparer des présentations à des producteur.trices. De plus, à l'automne 2023, un incubateur d'écriture sera proposé aux cinéastes émergent.es pour développer leurs habiletés dans le développement de projets collectifs; un projet soutenu par le Fonds des Médias du Canada.

Nous collaborons également avec divers partenaires à la bonification de la boîte à outils créée pour faciliter le développement de carrière. Enfin, pour assurer la bonne compréhension des concepts clés de souveraineté narrative et de sécurisation culturelle, l'équipe du Wapikoni développe et adapte actuellement un contenu de formation pour aborder ces enjeux avec les acteurs et actrices de l'industrie, lequel sera bientôt proposé.

ANNEXE

ANNEXE 1 **Liste des représentants** **par organisme**

Andicha Média

Marie-Claude Fournier, productrice déléguée;

APTN

Sylvain Lévesque, chargé du contenu en français et des séries documentaires;

Bureau de l'écran autochtone

Isabelle Ruiz, gestionnaire de programme : développement du secteur, et Jean-François D. O'Bomsawin, directeur du marketing et des communications;

Conseil des arts du Canada

Odile Joannette, directrice du programme créer, connaître et partager, subvention aux arts;

Conseil des arts et des lettres du Québec

Sara Thibault, chargée de programmes;

Fonds des médias du Canada

Diego Briceño, chef principal, contenu et diversité;

Kassivi Média

Julie O'Bomsawin, co-fondatrice, présidente et productrice;

La Boîte Rouge VIF

Carl Morasse, producteur délégué;

Office national du film du Canada

Mélanie Brière, productrice, Studio documentaire du Québec et de la francophonie canadienne et acadienne;

Nish Média

Jason Brennan, scénariste, réalisateur et producteur;

SODEC

Alix Wagner-Bernier, chargée de projets au contenu

ANNEXE 2

Informations sur le déroulement des formations, des ateliers et des consultations dans le cadre de Mamowi.

FORMATIONS ET ATELIERS :

1- Créer un CV et un portfolio qui se démarquent : offerts en ligne

a. Atelier en français : 20 septembre 2022

b. Atelier en anglais : 22 septembre 2022

2- Les étapes de la production cinématographique et les métiers du cinéma d'animation : offert en ligne le 17 octobre 2022, avec traduction simultanée.

3- Comment présenter votre histoire, un atelier sur le pitch : offert en présentiel le 24 novembre 2022, avec traduction simultanée.

4- Classe de maître sur les approches collaboratives en création avec le producteur Carl Morasse de La Boîte Rouge VIF : offert en présentiel le 25 novembre 2022, avec traduction simultanée.

RENCONTRES ENTRE LA MAIN-D'ŒUVRE ÉMERGENTE ET LES PROFESSIONNEL.ES DE L'INDUSTRIE.

1- Visite de la nouvelle Maison de Radio-Canada : 24 novembre 2022.

2- Mamowi : Rencontres de l'industrie audiovisuelle autochtone : 25 novembre 2022.

CONSULTATIONS : DOCUMENTER LES BESOINS ET DÉFIS DE LA RELÈVE AUTOCHTONE.

1- Consultation en ligne :

En juin 2022, cette consultation a réuni 18 personnes (9 francophones et 9 anglophones) résidant au Québec, en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario. Les Nations représentées étaient : Anishinabe, Atikamekw, Crie, Dene, Innue, Métis, Mi'kmaq, Odawa et Pottawatomi. Divisés en cinq groupes, les individus consultés ont exposé les défis rencontrés dans le cadre de stages, de mandats professionnels, de formations et de services personnalisés et exprimé leurs souhaits vis-à-vis ceux-ci. Les participant.es ont également échangé à propos d'outils souhaités pouvant faciliter leurs apprentissages et leur intégration sur le marché du travail dans ce secteur d'activités.

2- Consultation lors de l'événement Mamowi :

Le 25 novembre 2022, le Wapikoni a organisé à Montréal l'événement Mamowi, qui a réuni 26 participant.es cinéastes émergent.es provenant du Québec, de l'Alberta et de l'Ontario, et 12 professionnel.les de l'industrie de l'audiovisuel. De la main-d'œuvre et des cinéastes émergents représentant diverses Nations étaient présents (Anishinabe, Atikamekw, Cris, Innue, Métis, Mi'kmaq, Ojibway, Stoney Nakoda et Waban-Aki). Parmi les 26 cinéastes émergent.es ayant participé à Mamowi, six étaient également présent.es lors de la consultation en ligne.

ANNEXE

ANNEXE 3

Propositions de contenus pour la boîte à outils

- Guides et tutoriels (textuel, illustré, audio et vidéo)
- Outils portant sur toutes les étapes d'une production et sur son processus
- Comment trouver l'inspiration
- Comment faire un document de présentation, avec un exemple
- Les organismes à rencontrer (producteurs.trices, diffuseurs...)
- Comment présenter un projet à une maison de production
- Comment écrire un scénario ou une proposition documentaire
- Comment faire des demandes de subventions, rédiger un résumé de film, faire un budget
- Les différents angles de caméra
- Logiciels de postproduction
- Méthode pour la prise de son
- Faire un CV
- Mieux connaître ses droits

Ressources :

- Liste de bailleurs de fonds et de programmes de subventions
- Liste de diffuseurs
- Liste d'équipes/de maisons de production/de travailleurs.euses autonomes autochtones du milieu du cinéma
- Bottin avec une liste de professionnel.les, d'artistes et de technicien.nes autochtones
- Babillard d'emploi
- Banque d'images et de sons à utiliser gratuitement dans les films

Gabarits

- Scénario et proposition documentaire
- Exemples de différents projets et modèles de demandes de subventions
- Budget
- Liste de vérification
- Modèle de facture

ANNEXE 4

Propositions de formations

- Les différentes étapes d'une production, ses différents volets et son processus
- Les différents métiers du cinéma (observation, travail sur les plateaux de tournage, formation et vidéos)
- Le fonctionnement de l'écosystème
- Introduction à l'univers cinématographique d'autres cinéastes autochtones
- Faire un CV et un portfolio
- Gestion de carrière pour les travailleurs.euses autonomes : recherche d'emploi, CV, impôts, gestion de temps...
- Processus et rédaction de demandes de subventions
- Ateliers d'écriture : trouver l'inspiration, écrire un scénario, le structurer...
- Atelier sur le pitch
- Formations techniques :
 - Quels équipements et logiciels utiliser et comment les manipuler?
 - Exploration de nouvelles caméras et de nouvelles technologies comme la réalité augmentée
 - Formation sur l'éclairage
 - Formation sur l'utilisation d'un drone
 - Formation en prise sonore
 - Formation en communauté sur le montage et sur les différents logiciels de postproduction
- Ateliers sur les aspects légaux (droits d'auteur, licences de diffusion, licences de son et de musique, contrats, etc.)
- Ateliers sur la sécurité : sécurité au travail, sécurité des armes à feu, cascades...
- Formation sur la distribution
- Ateliers d'introspection et de coaching pour se développer en tant que personne/artiste

BIBLIOGRAPHIE

AVISEO, AQTIS 514 IATSE, « *Étude des besoins en main-d'oeuvre et en qualification de la main-d'oeuvre pour le secteur de l'audiovisuel* », 2022

https://aqtis514iatse.com/stream.php?page=60%20&filename=tude_AQTIS%20514%20IATSE_2022-10-14_Final.pdf

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES, « *Rapport « Ce que vous avez dit » : Séances de mobilisation du CRTC en début de processus Phase 1 de l'élaboration conjointe d'une nouvelle politique en matière de radiodiffusion autochtone* », 2021

<https://crtc.gc.ca/pubs/radp1-fr.pdf>

FONDS DES MÉDIAS DU CANADA, « *Reprendre autrement. Rapport annuel sur les tendances dans l'industrie audiovisuelle.* », 2021

<https://cmf-fmc.ca/fr/futur-et-medias/rapports-de-recherche/reprendre-autrement/>

NICKERSON, Marcia pour ImagineNATIVE, « *PROTOCOLES ET CHEMINS CINÉMATOGRAPHIQUES : Un guide de production médiatique pour la collaboration avec les communautés, cultures, concepts et histoires des peuples des Premières nations, Métis, et Inuit.* », 2019

<https://imaginenative.org/wp-content/uploads/2022/08/OSPP-Guide-FR.pdf>

apikonias

LEADERSHIP IN INNOVATION
AND CREATIVITY
FOR THE FUTURE

LEADERSHIP IN INNOVATION
AND CREATIVITY
FOR THE FUTURE





wapikoni  

MAMOWM