

# DOCU- MENTALITÉ

Rapport sur la santé mentale des  
documentaristes canadiens

PHOTOS PAR - UNSPLASH - RENE RANISCH / DENISE JANS / LOGAN WARD



DocuMentality



DOCUMENTARY ORGANIZATION OF CANADA  
DOCUMENTARISTES DU CANADA



## UN MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DE DOC

Ce Rapport a démarré par un appel de Tamara Dawit, qui était à l'époque vice-présidente Croissance et inclusion au Fonds des médias du Canada. Nous étions en février 2022 et avec la pandémie de COVID-19, les questions de santé mentale étaient sur toutes les lèvres. Le gouvernement canadien venait tout juste de nommer la toute première ministre de la Santé mentale et des Dépendances, mais on ne parlait pratiquement pas de santé mentale dans notre secteur d'activité. Je me suis empressée d'accepter la suggestion de Tamara de prendre contact avec Rebecca Day et Malikkah Rollins qui travaillaient à un projet visant à normaliser les discussions sur la santé mentale dans l'industrie du documentaire.

Certaines histoires de cinéastes documentaristes souffrant de problèmes de santé mentale ne sont pas nouvelles. Dans leurs discussions, les réalisateurs et les réalisatrices reconnaissent souffrir depuis des années de TSPT, des dynamiques toxiques, d'épuisement professionnel, de précarité financière, des exigences de la combinaison travail et famille, des préjudices du racisme systémique et des traumatismes causés au Canada par le génocide colonial continu des peuples autochtones. Il était plus que temps de faire face à ces problèmes.

Avec Rebecca et Malikkah et le soutien du FMC, DOC a lancé le premier programme concernant le problème de la santé mentale dans l'industrie du documentaire au Canada. Comme vous pourrez le constater dans ce Rapport, plusieurs de nos cinéastes luttent contre ce que l'on pourrait appeler un paradigme des privilèges : on attend d'une personne qu'elle se maintienne dans un cadre étroit pour pouvoir passer des années à développer un projet sans être payé, à demeurer stoïque devant la dureté d'une situation et d'une communauté, tout en étant encouragée à faire un film doté d'un point de vue unique ou de se frayer un chemin dans cette industrie sans aucune neuro-divergence ni aucun handicap. Quand l'identité ou l'expérience des documentaristes ne cadre pas avec ce modèle, plusieurs en subissent les impacts négatifs sur leur santé mentale.

Les films documentaires jouent un rôle primordial dans notre environnement culturel et le secteur documentaire est constitué d'une des communautés créatives les plus diverses au pays. Si nous ne réagissons pas devant le problème de la santé mentale dans notre profession, nous risquons de perdre ce point de vue et des histoires qui sont d'une importance capitale pour nous aider à comprendre le monde qui nous entoure et montrer au reste du monde notre identité canadienne unique.

- SARAH SPRING



Cette étude a été rendue possible grâce au soutien du Fonds des médias du Canada. Toutes les opinions, les résultats et les conclusions exprimés dans ce document appartiennent aux auteur.e.s et ne reflètent pas nécessairement l'opinion du Fonds des médias du Canada ni du gouvernement du Canada. Les opinions, les résultats et les conclusions exprimés dans ce document appartiennent exclusivement aux auteur.e.s et n'engagent en rien aucun des partenaires financiers de cette étude.

Cette recherche a été menée via DocuMentality. DocuMentality est un groupe de cinéastes et de professionnels de la santé mentale qui se sont réunis pour sonner l'alarme sur la santé mentale dans l'industrie du film documentaire.



**ÉCRIT PAR**  
**CLAIRE MALENEY**

**TRADUIT PAR**  
**ROGER BOURDEAU**



## TABLE DES MATIÈRES

- 5 Sommaire
- 6 Introduction

### **Chapitre 1 — Expériences courantes de santé mentale dans l'industrie canadienne du documentaire**

- 8 Sommaire
- 9 Financement
- 11 Conditions de travail menant à un syndrome d'épuisement professionnel (SEP, ou burnout)
- 12 Précarité financière
- 13 Relations interpersonnelles
- 15 Distribution
- 16 Isolement
- 17 Évènements professionnels
- 17 Sujets chargés émotionnellement
- 18 Soins de santé mentale inadéquats
- 19 Cinéastes avec et sans enfants
- 19 Quand quittez-vous votre emploi ?
- 20 Initiatives en matière de diversité

### **Chapitre 2 — Expériences spécifiques de santé mentale dans l'industrie canadienne du documentaire**

- 21 Musulman.e.s, noir.e.s, personnes racialisées et personnes de couleur
- 22 2SLGBTQIA+
- 23 Créateurs et créatrices vivant avec un handicap
- 23 Femmes et personnes non binaires
- 24 Autochtones
- 25 Francophones

### **Chapitre 3 — Solutions suggérées par les documentaristes pour l'amélioration de la santé mentale dans l'industrie**

- 26 Soutien en santé mentale
- 28 Soutien financier
- 28 Réforme de l'industrie
- 30 Émancipation de la diversité
- 30 Environnement de travail sécuritaire et normalisé
- 31 Autres soutiens
- 31 Conclusions
- 31 APPENDICE A



# Sommaire

**Raconter des histoires c'est avant tout créer des liens. Les documentaristes ont pour vocation de partager des histoires et d'utiliser la pellicule pour mettre en lumière les injustices, explorer tous les recoins de l'expérience humaine et célébrer les identités.**

Ce travail déjà difficile est rendu encore plus ardu par des composantes inhérentes à ce métier que sont l'isolement, la pénurie, la compétition et la précarité. Sans oublier les barrières systémiques du racisme institutionnel, du sexisme et de l'exclusion qui s'ajoutent au fardeau. Ces conditions provoquent un sentiment de déconnexion et nuisent à la santé mentale des documentaristes.

L'objectif de cette étude est de partager les conclusions d'une recherche conduite en 2022 pour comprendre l'état actuel de la santé mentale des documentaristes canadien.ne.s. L'étude a été conduite autour de sept groupes de discussions. Chaque groupe était composé de cinéastes partageant des identités comparables : noirs, musulmans et racialisés ; groupe autochtone <sup>1</sup> ; 2SLGBTQIA+ <sup>2</sup> ; créateur.trice.s vivant avec un handicap ; femmes et non binaires ; francophones ; et anglophones.

Cette étude comporte trois chapitres. Le premier dresse le portrait des stress et des pressions courantes qu'éprouvent les documentaristes et l'impact que ces conditions peuvent avoir sur leur santé mentale : le financement, les déséquilibres de pouvoir, les conditions de travail stressantes, la précarité financière, les relations interpersonnelles, la distribution, l'isolement, la stigmatisation, les événements professionnels, les sujets chargés émotionnellement, la famille, les démissions, le manque de soins de santé mentale et les initiatives sur la diversité.

Le second chapitre repose sur les interventions des participant.e.s de chacun des groupes de réflexion portant sur les défis auxquels différents groupes marginalisés de documentaristes canadien.ne.s doivent faire face. Ce chapitre soulève aussi la question de l'effet conjugué des forces discriminatoires sur les conditions de travail des documentaristes et son impact sur leur santé mentale.

Le troisième chapitre présente un sommaire des suggestions des documentaristes pour des améliorations au sein de l'industrie. Ces suggestions incluent une plus grande transparence, particulièrement dans l'attribution des financements, une balance du pouvoir plus équitable, des pratiques de travail normalisées, des formations supplémentaires, davantage de connexion avec les pairs et les mentors, des méthodes de distribution améliorées, une flexibilité répondant aux besoins liés à la santé personnelle et familiale, et, par-dessus tout, un soutien en santé mentale pour les cinéastes, les équipes et les protagonistes en cinéma documentaire.

1. Peuple des premières nations, Inuits ou Métis.

2. Bispirituel.le.s, lesbiennes, gais, bisexuel.le.s, transgenres, queer ou en questionnement, intersexué.e.s, asexué.e.s et diverses orientations sexuelles et identités de genre.



# Introduction

## OBJECTIF

En tant que cinéastes et professionnel.le.s de la santé, nous savons depuis longtemps que nos conditions de travail au sein de l'industrie causent aux documentaristes des problèmes de santé mentale souvent non reconnus, méconnus ou ignorés. Nous avons le sentiment que ces questions devaient être abordées depuis longtemps, mais avant de pouvoir nous y attaquer nous devons avoir une compréhension globale du problème.

Afin mieux comprendre la question de la santé mentale dans l'industrie documentaire au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, nous avons développé un projet de recherche en deux parties. L'objectif de la Phase 1 était de collecter sous forme de témoignages d'expériences vécues afin d'explorer la santé mentale individuelle et systémique et d'identifier les défis à relever pour le bien-être des cinéastes documentaristes. Ce rapport contient les résultats du travail de groupes de réflexion canadiens. Pour un résumé des conclusions des groupes de travail des É.-U. et du R.-U, voir l'Appendice A. Un rapport complet est en cours de préparation.

Ces conclusions ont déjà commencé à nourrir la Phase 2 de notre travail qui est orienté vers la prise de mesures. Au moment de produire ce rapport, nous avons débuté les réunions avec les bailleurs de fonds et autres représentants de l'industrie pour comprendre le rôle potentiel qu'ils peuvent jouer pour l'amélioration du système qui impacte la santé mentale et le bien-être des cinéastes, des équipes et des participant.e.s.

## LES PARTIES PRENANTES

Ce rapport est produit par l'Association des documentaristes du Canada (DOC) et financé par le Fonds des médias du Canada (FMC). DOC est la voix collective des créateurs et créatrices de documentaires indépendants au Canada. Fondé en 1983, DOC compte aujourd'hui plus de 1 300 membres répartis dans six chapitres régionaux d'un océan à l'autre. Le siège national de DOC effectue un travail de recherche et de représentation politique visant à renforcer l'écosystème de la production documentaire alors que les chapitres locaux apportent une aide à la communauté et offrent des ateliers de développement professionnel et des activités de réseautage. En tant qu'association gouvernée par ses membres, DOC a pour mandat de défendre un environnement viable et équitable pour la production documentaire et de renforcer le secteur dans le cadre plus large des industries culturelles.

Ce rapport a été conduit par DocuMentality. DocuMentality réunit un groupe de cinéastes et de professionnel.le.s de la santé qui se sont réuni.e.s pour alerter sur l'état de la santé mentale dans l'industrie documentaire. L'objectif de DocuMentality est de lancer le débat et susciter des changements concertés au sujet des principaux défis de santé mentale et de bien-être auxquels sont confrontés la communauté du documentaire, les cinéastes, les équipes et les participant.e.s.

## LES GROUPES DE RÉFLEXION

Nous avons conduit sept groupes de réflexion au Canada, constitués autour de l'identité des membres. Nous avons fait ce choix en connaissance de cause ; les personnes de groupes marginalisés vivant des expériences différentes de celles de groupes non marginalisés. Nous ne voulions pas répéter les mêmes schémas historiques qui excluent d'emblée les vécus particuliers. Notre intention était de laisser aux créateur.trice.s tout l'espace pour soulever les questions spécifiques à leur race, leur genre, leur sexualité, leur statut économique, etc., lesquelles pourraient être gommées dans un groupe composé de membres d'identités différentes.

Ces groupes de réflexion ont été composés de créateurs et créatrices de documentaire qui se répartissaient comme suit : Noir.e.s, musulman.e.s et personnes racialisées ; Autochtones ; 2SLGBTQIA+ ; créateur.trice.s vivant avec un handicap, femmes et personnes non binaires ; groupe francophone mixte ; groupe anglophone mixte.

**La somme des identités d'une personne peut ne pas figurer sous un seul terme. C'est pourquoi ici les préoccupations des groupes s'entrecroisaient et se chevauchaient :**

...des personnes handicapées parlaient de leurs expériences dans le groupe de femmes en non binaires, des créateur.trice.s PANDC <sup>3</sup> discutaient dans un groupe mixte, une personne queer dans le groupe autochtone et ainsi de suite... Les participant.e.s représentaient un large éventail de pratiques professionnelles, dont principalement des producteur.trice.s, des réalisateur.trice.s, des directeur.trice.s photo et des pigistes.

**3.** PANDC : Personne autochtone, noire et de couleur.

## MÉTHODE

Les chercheurs et chercheuses ont utilisé une méthode de recherche qualitative pour explorer la perception qu'avaient les documentaristes de leur propre santé mentale, comprendre comment celle-ci était liée à leur travail et quelles transformations de l'industrie pourraient aider à son amélioration. Puisque le terme « santé mentale » recouvre un large spectre d'idées allant de prendre soin de soi jusqu'à la maladie mentale, les discussions abordaient plusieurs sujets, mais se concentraient surtout sur les défis personnels de santé mentale, les défis rencontrés par les participant.e.s au travail et les impacts que ces défis avaient sur leur santé mentale.

# Chapitre 1 Expériences courantes de santé mentale dans l'industrie canadienne du documentaire

## SOMMAIRE

Les discussions des sept groupes de réflexion ont démontré que les cinéastes documentaristes sont aux prises avec des problèmes de santé mentale qui sont issus ou aggravés par leur travail au sein de l'industrie.

**Sans ressources suffisantes, ils et elles se frayent un chemin à travers des difficultés allant d'une incertitude financière permanente au poids à porter des expériences traumatiques des protagonistes.**

Pratiquement toutes les participantes et les participants ont reconnu que les conditions de travail dans l'industrie du documentaire avaient un impact négatif sur leur santé mentale. Certain.e.s ont parlé de l'impact sur leur bien-être physique et de leur capacité à bien faire leur travail.

Les échanges qui suivent font état des préoccupations signalées par la majorité des groupes comme pouvant avoir un impact négatif sur leur santé mentale : le financement, les conditions de travail stressantes, la précarité financière, les relations interpersonnelles, l'isolement, la stigmatisation, les événements professionnels, les sujets chargés émotionnellement, la famille, les séparations, le manque de soins en santé mentale et les initiatives sur la diversité.





## LE FINANCEMENT

Tous les groupes ont souligné que le manque de financement adéquat, de ressources et de transparence sur la manière d'accéder à du financement étaient des sources majeures d'anxiété et de stress.

Les possibilités d'accès à un financement sont limitées, « Si vous n'avez pas le Conseil des arts ou Talents en vue ou encore de STORYHIVE, alors c'est fini. Vous n'obtenez rien. »

**La rareté des possibilités crée de l'anxiété, de la compétition et une « mentalité de manque ».**

L'obtention d'un financement ou une commande est un processus long, non rémunéré et frustrant. Les organismes de financement veulent que les demandes soient rédigées dans un style officiel, ce qui est un obstacle pour les requérant.e.s neurodivergent.e.s ou celles et ceux qui ont peut-être une connaissance limitée de l'écriture officielle. De plus, il n'existe que très peu de mentor.e.s disposé.e.s à apprendre à des débutant.e.s les meilleures pratiques pour remplir les formulaires de demande. Un financement insuffisant pour le développement signifie que des heures de travail pour trouver et développer des histoires ne seront pas rémunérées. De plus, il y a une répartition inégale du financement à travers le pays, offrant davantage d'opportunités aux personnes qui habitent dans les grands centres. Les bailleurs de fonds préfèrent souvent soutenir de grands projets, ou financer des projets ayant déjà d'autres organisations les appuyant. Plusieurs participant.e.s ont exprimé la frustration ressentie face au même petit cercle de compagnies de production qui reçoit des financements année après année.

L'accès au financement pour un long métrage peut comporter d'importantes barrières à l'entrée, notamment des exigences d'éducation supérieure ou encore l'obligation pour la personne requérante d'avoir déjà réalisé un long métrage pour être admissible. « Pour réaliser votre premier film, on s'attend à ce que vous le fassiez avec zéro financement et zéro appui de qui que ce soit, juste comme ça, débrouillez-vous ! Ensuite, vous pouvez le montrer et obtenir du financement pour vos projets futurs, ce qui est toujours difficile, mais quand même plus facile si vous avez été financé une première fois. »

**Les obstacles au financement d'un premier long métrage favorisent les personnes provenant d'un milieu plus aisé ou ayant des relations qui peuvent les aider.**

« Je connais certain.e.s réalisateur.trice.s indépendant.e.s qui travaillent avec des budgets raisonnables, mais qui peuvent se permettre de prendre un crédit de 30 000 \$ que leurs parents pourront payer ou qui peuvent avoir accès à certains lieux prestigieux en disant “Je suis de la famille de M. Untel”. Moi, je ne peux pas me payer ce luxe. »

Une fois le financement assuré, il comporte son lot de contraintes. Les cinéastes réalisent alors que la balance du pouvoir s’incline en faveur des bailleurs de fonds et des responsables de la programmation qui imposent des règles strictes pour la gestion d’un budget et manquent de reconnaissance pour des besoins essentiels tels la garde d’enfants et le soutien émotionnel des protagonistes, des équipes et des créateurs et créatrices. Les bailleurs de fonds saisissent rarement la complexité et les nuances de la réalisation d’un film documentaire et insistent souvent pour connaître l’histoire avant d’accorder des fonds. Il s’agit d’une exigence contraire à l’essence même du documentaire, puisqu’en documentaire vous devez « créer votre récit une fois que la construction des blocs de votre histoire échappe à votre contrôle. »

**Des documentaristes ont raconté avoir subi des pressions de télédiffuseurs et de responsables de la programmation pour faire des choix éditoriaux ayant un plus grand « attrait commercial » sans aucune sensibilité éthique, « le sang fait vendre. »**

« On m’a demandé “Pouvez-vous faire un peu plus comme dans Icarus ? Ou bien pouvez-vous donner un air de film policier à votre bande-annonce ?” J’ai dit non, et ils ont dit “Alors le film ne se vendra pas”. »

Le financement façonne les possibilités de carrière et les histoires qui sont racontées. Les fonds disponibles sont souvent restreints et les investisseurs prudents financent rarement de nouvelles idées. Un.e participant.e à décrit le processus pour boucler le budget comme étant comparable à se couper les membres pour pouvoir entrer dans la boîte des bailleurs de fonds pour ensuite se faire demander de sortir des sentiers battus<sup>4</sup>, c’est-à-dire pensez autrement, mais seulement dans des limites acceptables. Ils ont dit: « C’est un paradoxe ! » Un.e cinéaste nous a raconté, « ma plus grande crainte est qu’à un certain point, consciemment ou non, je vais m’éloigner de ce que je voulais exprimer » parce que « pour trouver le financement on s’attend à ce que vous changiez votre histoire, ou que vous la racontiez d’une certaine façon. »

**La recherche de financement auprès de bailleurs de fonds pour des histoires personnelles peut être ressentie comme une sorte de poker pervers où « vous leur montrez votre traumatisme pour qu’ils le voient bien et qu’ils décident si cela vaut la peine de le financer. »**

4. N.d.T. « Think outside the box », penser différemment.

## DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI CONDUISENT À UN ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Les cinéastes ayant des problèmes de santé mentale ont évoqué à quel point la pression d'un tournage déclenche et exacerbe certaines affections comme les TSPT, la dépression, l'anxiété, les troubles bipolaires et autres. Au sommet des pressions ressenties, comme le financement ou les contraintes de temps, les documentaristes ont pointé une « culture de la productivité » génératrice de détresse, les poussant à se sentir coupables ou en situation d'échec s'ils ou elles ne travaillent pas. Un.e cinéaste a raconté « Je sors d'une année et demie d'enfer au cours de laquelle j'ai dû prendre des médicaments pour m'en sortir. En apparence, on peut croire que je vais très bien. J'ai réalisé tellement d'heures de contenus. Mais, intérieurement, personnellement, financièrement, et pour ma santé mentale, le coût a été énorme. » Un.e autre a ajouté:

« À un pour cent du budget d'un long métrage de fiction on me dit "Vas-y, tourne et ramasse tout ça ensemble". Considérer notre santé mentale c'est se confronter au fait que ce que nous faisons est déraisonnable. »

On peut noter également une « culture du jetable » qui signifie que les gens sont perçus comme facilement remplaçables.



PHOTO PAR - UNSPLASH - EMMANUEL IKWUEGBU

Les créateurs et créatrices craignent les conséquences de travailler moins. « Très souvent, si vous dites que vous avez besoin de prendre du recul et de prendre un peu l'air, alors c'est fini pour vous. Ils ne voudront plus vous employer. Prendre du temps et de l'espace pour soi-même est mal vu, comme de la paresse. » Il devient impossible de dire non et les gens se mettent en situation surmenage en acceptant chaque contrat qui se présente.

Les documentaires sont souvent ancrés dans le cœur des cinéastes et la nécessité de les réaliser peut prendre le dessus sur la vie même de celui ou celle qui veut les réaliser, « comme si cela faisait partie de votre identité plutôt qu'un travail que vous faites. » « Il y a le mythe du réalisateur ou de la réalisatrice en guerrier.re invincible prêt à tout sacrifier, dont sa santé, ses relations, la dynamique familiale, tout cela au nom de ce qu'on appelle l'art. »

Pour qu'un film devienne réalité, les documentaristes doivent pouvoir porter plusieurs casquettes, producteur.trice, réalisateur.trice, directeur.trice photo et monteur ou monteuse. « J'écris, je produis et je réalise et pour maintenir ma santé mentale il m'a fallu pas mal de ressources, parce que je me montre, je montre aux gens des choses vraiment difficiles, j'expose ma famille à ces choses. »

Au sommet des facteurs de stress, on retrouve le climat de travail qui est affecté actuellement par une vague de harcèlement, d'abus et de racisme, tout autant que les questions embarrassantes sur la façon d'aborder ces situations.

**« À quel moment insultez-vous quelqu'un ? Ou choisissez-vous simplement de ne plus travailler avec cette personne ? Et que dire des agressions physiques ou sexuelles quand, en tant que réalisateur ou réalisatrice, vous essayez juste de faire votre film ? »**

Signaler un abus peut avoir des répercussions dommageables sur la carrière de celles et de ceux qui choisissent de parler. Un.e réalisateur.trice a partagé son histoire: « Mon amie est une réalisatrice autochtone et elle a été agressée verbalement et probablement physiquement par une réalisatrice blanche. Après avoir signalé l'incident, cette réalisatrice blanche a demandé à son avocat d'envoyer une lettre de mise en demeure à ma collègue disant qu'il s'agissait de diffamation. Cela a un impact sur la santé mentale, mais aussi un impact financier et un impact juridique. »

## LA PRÉCARITÉ FINANCIÈRE

Pour les participant.e.s de chacun des groupes, la pression financière constante et la précarité provoquent des effets néfastes sur la santé mentale et physique.

Travailler comme de pigiste peut signifier des emplois imprévisibles, ne jamais savoir où et quand arrivera le prochain chèque de salaire. « Tout à coup, vous décrochez ce contrat et c'est formidable pour trois ou quatre mois, puis plus rien, et je me retrouve dans une situation financière stressante où je dois accepter n'importe quoi et tout ce qui passe pour payer mon loyer. »

Des revenus imprévisibles rendent le règlement des factures et d'un loyer très stressant, surtout que pour trouver des piges, les gens ont souvent besoin d'habiter dans les villes où le coût de la vie est plus élevé. Plusieurs documentaristes prennent d'autres petits boulots pour y arriver, mais...





« parler de la façon dont vous payez vos factures est en quelque sorte honteux et stigmatisant. »

Au travail, « il y a beaucoup de vol de salaire. Votre chèque de paye indiquera que vous avez travaillé huit heures, mais on s'attend à que vous fassiez des heures supplémentaires sans être payé. Souvent, les gens sont employés en tant que travailleurs précaires temporaires. C'est juste suffisant pour toucher un salaire régulier, mais pas assez pour avoir une couverture d'assurance-maladie. »

## LES RELATIONS INTERPERSONNELLES

Les participant.e.s ont décrit leurs difficultés à gérer au mieux le réseau de relations très dense que l'on retrouve sur chaque projet, que ce soit avec les protagonistes, les responsables de la programmation ou les équipes. Un.e réalisateur.trice a mis l'accent sur le fait qu'il existe en cinéma des contrats légaux et financiers,

...mais qu'il devrait peut-être aussi y avoir des conventions pour des « normes morales et éthiques et sur la manière d'interagir les un.e.s avec les autres en tant qu'êtres humains. »

Créateurs et créatrices ont très peu d'indications sur la façon de soutenir les gens qui les entourent et comment gérer l'inévitable conflit qui surgit à cause du stress énorme de certains projets.

Les participant.e.s ont signalé une importante anxiété liée à leurs relations avec les protagonistes de leurs documentaires.

Les créateur.trice.s veulent aider leurs protagonistes et bien les traiter, particulièrement quand il est question d'expériences lourdes d'émotions ou d'un traumatisme. Mais souvent, la compétence, la formation ou les ressources manquent pour pouvoir donner le meilleur soutien.

Parfois, les personnes interviewées exprimeront d'elles-mêmes ce dont elles ont besoin. Mais, même s'il peut être constructif de demander à ces personnes ce qui pourrait les aider à se sentir à l'aise, cela peut monopoliser un temps précieux. Une équipe de production attentive peut se retrouver sous pression avec les demandes de leurs supérieurs. « C'était difficile de voir la douleur intense de certaines personnes avec lesquelles je parlais et ensuite me débrouiller avec les notes de la production ou des télédiffuseurs qui me demandent davantage de divertissement. »

Plusieurs documentaristes, mais plus particulièrement les personnes du groupe Femmes et non binaires, ont débattu des questions relatives au devoir de diligence. Que doivent-elles aux protagonistes une fois le tournage terminé ?

**Comment aider les protagonistes qui ont été poussés vers des rôles d'activistes ? Pourquoi ne peuvent-elles pas payer les protagonistes ? Où se trouve la limite entre le cinéma documentaire et l'exploitation ?**

Elles ont également cherché à trouver la manière de garantir la sécurité et le soutien à leurs équipes et la façon de créer un environnement de travail positif. Une réalisatrice a décrit avoir vécu une situation où une cadreuse a dû se retirer parce qu'elle connaissait un.e des protagonistes. Ce qui l'a laissée songeuse, « quels soutiens émotionnels devons-nous offrir au-delà de ce que nous offrons déjà ? ». Les réalisatrices ont dit ne pas être certaines de la façon de traiter des situations où l'équipe est exposée à un danger ou à un traumatisme par procuration.



**À se soucier de tant d'autres personnes, les documentaristes négligent parfois leur propre santé mentale.**

**« Qui prend soin du réalisateur ou de la réalisatrice ? » Les réalisatrices de ce groupe se demandent : « Quelle est la meilleure façon de prendre soin des autres tout en prenant soin de soi-même ? »**

La prise de conscience d'un statut privilégié versus la recherche d'authenticité sont des préoccupations additionnelles. À travers nos discussions sur la race et les préjugés dans l'industrie, des documentaristes blanc.he.s et privilégié.e.s se demandent « suis-je, ou ai-je été la bonne personne pour raconter cette histoire ? » Une productrice a raconté « Je suis une femme cisgenre, blanche, de classe moyenne avec de jeunes enfants. Les gens n'ont pas vraiment envie de regarder un documentaire sur moi particulièrement, mais où est ma place ? » Une autre intervenante a raconté un tournage dans un pays d'Afrique où elle était la réalisatrice canadienne blanche travaillant avec un directeur photo africain, « Si j'étais allée dans ce village, j'aurais tourné l'immense montagne, j'aurais tourné la pauvreté, mais la façon dont il a montré ce village était merveilleuse. Aujourd'hui, je pense que je n'étais pas la bonne personne pour raconter cette histoire. »

En terminant, les créatrices ont discuté de leurs relations au cinéma et au public en soulevant leurs préoccupations à propos du devoir de diligence envers leur public. « Faire un film va de pair avec un sens des responsabilités, tout comme parler d'un sujet donné ou devenir une autorité en la matière. » Une réalisatrice dont le film portait sur un suicide familial a raconté « C'est vraiment essentiel pour moi qu'à chacune des projections nous ayons des conseillers ou des professionnels présents de manière que les gens ne partent pas sans avoir quelqu'un avec qui partager leurs émotions, mais souvent, nous devons nous battre avec les festivals pour y arriver. » Une autre réalisatrice s'est sentie à la fois bouleversée et désemparée pour répondre à des courriels de personnes lui disant « J'étais dans une mauvaise passe et vous m'avez sauvé ». « Vous savez, je ne suis qu'une cinéaste, pas une thérapeute ! »

## DISTRIBUTION

Les participant.e.s ont signalé la frustration ressentie devant les possibilités limitées pour la distribution des films documentaires. Il existe peu d'agents de vente et il est difficile d'arriver à mettre un pied dans la porte. Une partie du problème est ce que les participant.e.s appellent le syndrome post-partum qui survient après la finition d'un film. « Quand je livre le film terminé à un télédiffuseur, c'est comme si toute mon énergie avait été utilisée pour le mettre à l'écran. Il ne me reste plus rien, aucun regain d'énergie pour le proposer dans les festivals, le diffuser sur d'autres plateformes, le faire distribuer. »

**Le favoritisme et la « hiérarchie de la distribution » a généré un système « où les chances sont complètement contre la plupart des gens. »**

« Il y a une forme de népotisme. Au festival de Sundance, ce sont toujours les mêmes cinéastes. On dirait qu'il n'y a aucune possibilité de distribution excepté pour ceux qui sont dans un niveau supérieur. »

Certain.e.s cinéastes ont honte de cet état de post-partum, particulièrement à cause de la culture de la productivité, mais la comparaison avec des expériences similaires a aidé les autres. « Je dois anticiper et me préparer à accepter d'être triste. Je reconnais que ce sentiment de dépression n'est pas nécessairement mauvais. Vous devez faire un travail d'introspection et vous régénérer. »

## ISOLEMENT

L'isolement est un des défis de la réalisation documentaire que plusieurs participant.e.s ont évoqué.



PHOTO PAR - UNSPLASH - MATTHEW MOLONEY

**« Il y a une incroyable solitude. Vous pouvez travailler avec plusieurs personnes, mais vous êtes toujours seul.e à porter le projet. Vous l'avez trouvé en vous. Vous pouvez travailler avec plusieurs personnes, mais dans cette industrie, vous êtes seul.e. »**

Dans leur travail, les documentaristes ont souvent peu de mentorat ou de soutien de leurs pairs. « Je ne connais aucun organisme professionnel pour cinéastes documentaires où je pourrais m'adresser en temps de crise. » Un.e producteur.trice a raconté « Je suis seul.e dans ma maison, j'ai ma propre compagnie. Je n'ai même pas nécessairement besoin si souvent d'un réseau ou de soutien d'autres producteur.trice.s. Je pense qu'il serait utile de se rencontrer régulièrement juste pour relaxer un peu. »

Le besoin d'être perçu comme une personne productive, qui a réussi ou qui est disponible pour un travail renforce le sentiment d'isolation. « Travailler avec des horaires interminables sans savoir s'il y a quelque chose de valable au bout crée énormément d'anxiété. Vous ne savez pas si votre film sera bon ou s'il remportera des prix. Mais vous devez sauver les apparences, rester une personne positive avec votre équipe et les participant.e.s. À la maison vous êtes vulnérable. »

Les cinéastes ont raconté que parfois la stigmatisation et les jugements de « travail éthique » les empêchent de parler de leurs problèmes financiers et de santé mentale.

**« Vous ne pouvez pas être vulnérable ou vous exposer tel que vous êtes vraiment. Vous devez toujours demeurer professionnel.le. Lorsque vous parlez de santé mentale ou que vous exposez vos vulnérabilités, ce n'est jamais bien perçu. »**

Les participant.e.s se sont inquiété.e.s d'un possible impact financier ou professionnel s'ils racontaient leurs problèmes de santé mentale à des collègues qui pourraient décider de ne plus les embaucher à l'avenir.



## ÉVÉNEMENTS PROFESSIONNELS

Les festivals sont le principal endroit où les documentaristes peuvent rencontrer leurs pairs, mais les coûts élevés du voyage et de l'hébergement rendent souvent difficile la participation à ces événements. Plusieurs participant.e.s ont déclaré trouver les festivals accablants. « Vous avez le sentiment que vous devez constamment participer, ou alors vous allez rater quelque chose. C'est aussi émotionnellement et physiquement épuisant. » On attend de vous que vous soyez toujours prêts, le besoin de toujours paraître pressé, d'être vu. « C'est réseau, réseau, réseau. C'est très, très difficile et très, très terrifiant pour moi de faire cela. Mais quelle est l'autre option si vous n'êtes pas très sociable ? La pression de toujours sortir, de parler à tout le monde, de se vendre comme un artiste, ce n'est tout simplement pas possible pour tout le monde. »

## SUJETS CHARGÉS ÉMOTIONNELLEMENT

Les documentaires explorent souvent des sujets difficiles, dérangeants et traumatisants et plusieurs créateur.trice.s ont reconnu avoir besoin de soutien émotionnel. Un.e documentariste a raconté :

**«Récemment, j'ai dû consulter un psychiatre et faire des examens concernant un ESPT résultant d'un traumatisme, un traumatisme par procuration.»**

Le traumatisme vicariant ou par procuration et la fatigue de compassion sont le résidu émotionnel d'une exposition aux histoires traumatisantes et aux expériences des autres. Ce résidu naît quand une personne est témoin de la peur, de la douleur et de la terreur que d'autres personnes ont éprouvé. Malgré son importance, il y a un manque de connaissances sur cette question.

Un.e réalisateur.trice a raconté « J'ai dû travailler très fort pour reconnaître que je souffrais d'un traumatisme vicariant. J'avais des cauchemars, je voyais les pires choses. Ce n'était pas seulement un film, c'était 30 ans de sujets tristes et déprimants. Je me souviens d'une personne qui m'avait demandé "Comment faites-vous avec tout ce qu'on vous raconte ?" J'étais gêné.e d'admettre que les témoignages me faisaient souffrir.» Le traumatisme vicariant peut causer une dépression. « Je me sentais désespéré.e parce que je couvrais ces événements, mais rien ne changeait. » Il peut aussi se manifester par des symptômes physiques. « Je travaille sur un projet difficile et je me retrouve souffrant.e à l'hôpital. J'ai ce qui

s'appelle un mal de tête occipital qui peut durer jusqu'à une année entière. Je n'ai tout simplement pas pris soin de ma santé physique parce que j'avais le sentiment qu'à chaque instant, chaque jour devait être consacré au travail. Mais en réalisant que j'allais probablement avoir besoin d'une opération, cela m'a vraiment obligé à réévaluer combien d'abnégation est nécessaire et acceptable. »

## SOINS DE SANTÉ MENTALE INADÉQUATS

Dans presque chaque groupe, les cinéastes ont exprimé une frustration due au fait que les soins de santé mentale ne soient pas intégrés dans les budgets de production. « Le traumatisme vicariant est quelque chose qui existe dans la plupart des documentaires qui sont réalisés. Le travail qui consiste à raconter des histoires importantes peut causer un traumatisme vicariant et je pense que l'industrie devrait intervenir pour s'assurer que des soins personnels soient inclus dans les horaires et les budgets. » Dans les projets de film, il n'y a actuellement aucune norme pour un poste budgétaire dédié à la santé mentale, ce qui signifie que ces coûts incombent aux personnes concernées. Les cinéastes demandent également qu'un soutien et des soins soient inclus dans les horaires par le biais de groupes de verbalisation à la fin de la journée de travail, ou du temps pour des pauses après des entrevues éprouvantes. Bien qu'il existe un soutien au handicap disponible pour la santé mentale dans les Conseils des arts, il est exclusivement destiné au créateur ou à la créatrice qui vit avec un handicap. Ce soutien ne peut pas être attribué pour les équipes de tournage ou les protagonistes.

Une thérapie et des soins en santé mentale coûtent très cher et sont difficilement accessibles. Quelques cinéastes peuvent s'offrir une thérapie, mais plusieurs ne peuvent pas. Sans emploi régulier, plusieurs personnes de l'industrie du cinéma ne peuvent pas avoir accès à des plans complets d'assurance santé. Le système de santé du Canada offre 12 semaines de thérapie payées par le gouvernement. Un.e créateur.trice a témoigné que « 12 semaines c'est mieux que rien, mais 12 semaines ce n'est pas suffisant pour une personne aux prises avec des problèmes continus de santé mentale. »

**«Je suis sur une liste d'attente pour un TSPT complexe depuis plus d'un an maintenant, mais je n'ai pas les 250\$ pour les consultations.»**



PHOTO PAR - UNSPLASH - KELLY MOON

## CINÉASTES AVEC ET SANS ENFANTS

Être un.e cinéaste documentariste a un impact énorme sur les choix familiaux. « En tant que documentariste indépendant.e vous passez d'un projet à un autre. Vous n'avez pas vraiment de sécurité financière, mais quand vous avez une famille, vous avez besoin d'un peu de stabilité. » Si vous avez des enfants, les participations aux événements de l'industrie sont impossibles. « On s'attend à ce que vous soyez là et que vous participiez à 100 %. Cela peut être très difficile quand vous devez travailler parce que vous avez une famille à nourrir. »

Pour plusieurs participant.e.s, une des conséquences d'avoir choisi le métier de cinéaste est d'avoir choisi de ne pas fonder de famille.

« J'ai eu deux relations sérieuses qui se sont mal terminées et j'ai dû renoncer à ma décision d'être mère parce que je ne sais pas qui peut faire ce travail et avoir un enfant. Je me ferais renvoyer. C'est un droit fondamental de ne pas l'être, mais d'une façon ou d'une autre, c'est ainsi que cela se passe. »

## QUAND QUITTEZ-VOUS VOTRE EMPLOI ?

Alors que plusieurs créateur.trice.s craignent de perdre des possibilités de travail ou se sentent incapables de partir, pour certain.e.s savoir quand arrêter est essentiel pour leur santé mentale. « J'ai l'impression que tracer soi-même cette limite est très important. Jusqu'où iriez-vous ? Connaître la limite à laquelle vous devez vous arrêter est très bénéfique pour votre santé mentale. »

Un.e réalisateur.trice a raconté « J'aurais dû partir parce que c'était tellement toxique, mais j'avais déposé un projet et j'étais très engagé auprès des protagonistes. Donc, je ne peux vraiment pas abandonner parce que dans ce pays il n'y a que deux personnes qui achètent des documentaires. Si je coupe les ponts avec ces deux personnes, ensuite qu'est-ce que je fais ? » Pour certain.e.s quitter un projet n'est pas nécessairement tout noir, tout blanc. Des cinéastes influent.e.s ont pu négocier des limites à leurs projets, comme travailler exclusivement à distance avec des personnes qu'elles jugeaient toxiques.

Par contre, plusieurs cinéastes envisagent de quitter complètement l'industrie du cinéma. « J'y songe beaucoup. "Quel est mon avenir de cinéaste ?" Est-ce que je pourrai avoir une longue carrière bien remplie ? Ou bien est-ce que j'arriverai à un point où mes problèmes de santé ou un handicap m'empêcheront de poursuivre mon travail de cinéaste seulement parce que je n'arrive pas à gagner assez d'argent ?

**Je n'ai pas de système de protection sociale sur lequel je peux compter. Si je ne peux pas payer mon appartement, si je ne peux pas payer mes médicaments, si mes handicaps empirent et que je dois avoir besoin d'appareils ? Je pourrai seulement compter sur l'aide sociale et je ne sais pas si vous avez vu les sommes que peut couvrir l'assistance sociale, mais ce n'est pas grand-chose.»**

## INITIATIVES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Le dernier point abordé dans tous les groupes était la mise en place de nouvelles initiatives et autres mandats pour inclure dans l'industrie davantage de personnes ayant des identités marginales. L'ensemble des participant.e.s pensaient qu'une augmentation de la diversité était nécessaire, mais plusieurs avaient l'impression que l'approche actuelle était imparfaite, que les changements tardaient trop à venir et que ces initiatives devaient s'attaquer au cœur du pouvoir de l'industrie, tels que les responsables de la programmation et les bailleurs de fonds.

**Plusieurs participant.e.s estimaient que les changements n'étaient pas motivés par un réel désir d'accroître la diversité, mais plutôt par un besoin de montrer que l'on soutient la diversité.**

Un.e participant.e du groupe LGBTQIA+ a commenté « Je me suis trouvé.e dans différentes situations où j'ai réalisé après coup que j'avais été engagé.e spécifiquement à cause de mes différentes identités. Je me sentais instrumentalisée. » Un.e réalisateur.trice autochtone a raconté « Plusieurs organisations blanches veulent me faire jouer ce rôle d'ambassadeur.drice parce que je suis presque assez blanc.che pour que les personnes blanches ne se sentent pas inconfortables. On me dit "Oh, vous avez coché plusieurs cases ? Oh, vous êtes à la fois trans et autochtone ? Parfait !" »



Certaines préoccupations ont été exprimées concernant des producteur.trice.s et des télédiffuseurs qui n'avaient pas conscience de la nécessité de fournir une formation aux débutant.e.s. Une réalisatrice raconte que sur un projet récent, la compagnie de production avait embauché un.e monteur.euse PANDC sans expérience. La réalisatrice a demandé à la production de reporter la date de livraison du documentaire, qui avait été fixée pour un travail avec un.e monteur.euse de 15 années d'expérience. « L'horaire n'a pas été changé. La livraison a été maintenue à la même date. La pression et l'anxiété étaient insupportables. »

**Trop souvent, certaines initiatives en matière de diversité ont été mal pensées avec pour résultat qu'on donne aux gens «une chance énorme, mais ils se font réprimander et ensuite, déçus de leur expérience, ils quittent l'industrie.»**

Cette réalisatrice a soutenu et fait la formation d'un.e monteur.euse non payée 12 heures par jour durant 18 jours pour livrer le film à temps. « Ce que j'ai réalisé c'est que le processus complet de ces initiatives pour la diversité n'était pas appliqué aux compagnies de production... fréquemment, des producteurs mâles, blancs ne ressentent tout simplement pas ce devoir de diligence. »

## **Chapitre 2 Expériences spécifiques de santé mentale dans l'industrie canadienne du documentaire**

Dans chacun des groupes, des discussions ont eu lieu sur des sujets qui n'ont pas été abordés dans les autres groupes liés par l'identité partagée de ses membres. Bien que ces discussions ne puissent pas être considérées comme représentatives de toutes les personnes qui pourraient s'identifier à ce groupe, elles offrent un point de vue sur les défis rencontrés par chaque groupe.

### **MUSULMAN.E.S, NOIR.E.S, PERSONNES RACIALISÉES ET PERSONNES DE COULEUR**

Les participant.e.s de ce groupe ont déclaré qu'une de leurs principales préoccupations était les exemples de racisme systémique des responsables de la programmation et des bailleurs de fonds qui n'investissent pas dans les projets PANDC. Cette discrimination se passe en coulisse, particulièrement parce que

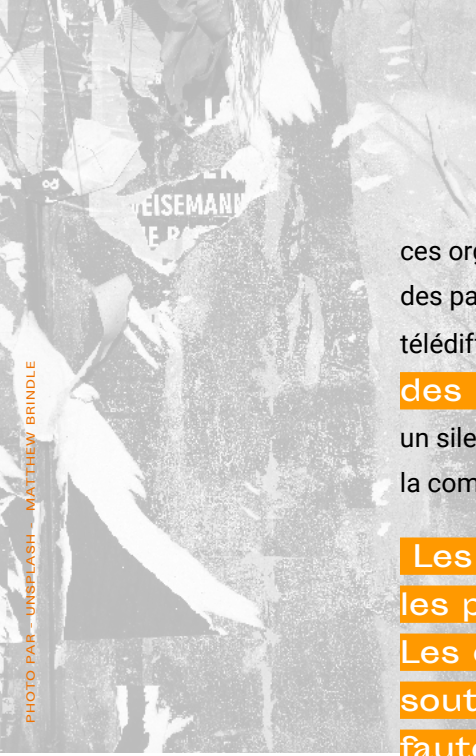


PHOTO PAR UNSPLASH - MATTHEW BRINDLE

ces organismes rechignent souvent à divulguer des données pertinentes. Un.e des participant.e.s a parlé de son indignation à la vue d'un rapport à propos d'un télédiffuseur qui montrait que **« 98,3 % de son financement allait à des cinéastes ne faisant pas partie de la diversité, »** il y eut un silence de la part de ses collègues blancs accompagné de commentaires blâmant la communauté racialisée.

**Les discussions sur la race sont stressantes parce que les personnes blanches reculent devant ces discussions. Les cinéastes qui ont abordé le sujet ont perdu le soutien de leurs amis et collègues et ont été étiquetés fauteurs de troubles.**

Un.e participant.e a raconté « Cela a grandement affecté ma propre santé mentale. Cela a conduit à un sentiment profond d'aliénation, d'abattement, de découragement, tout ceci s'ajoutant aux défis que tous les documentaristes affrontent, être marginalisé dans le contexte plus large de l'industrie du cinéma... Je crois que tous ces problèmes sont exacerbés parce que vous êtes à la marge, ou qu'on vous perçoit et qu'on vous force à être à la marge. »

**Musulman.e.s, noir.e.s et personnes racialisées sont aussi frappé.e.s par une violence latérale - 5 .**

Une participant.e a raconté que « La chose la plus difficile à affronter ce sont les collègues qui me ressemblent, une personne en situation de minorité qui a suivi les règles mises en place par le pouvoir blanc et qui a atteint un niveau de succès et d'ancienneté et qui te disent, "Pourquoi tu brasses la cage pour nous ?" »

## **2SLGBTQIA+**

Dans le groupe 2SLGBTQIA+ les participant.e.s ont discuté de leurs frustrations vis-à-vis des attentes à leur égard voulant qu'ils ou elles ne fassent que des contenus conformes à leur image. « On attend de vous que vous ne proposiez que cette histoire. Vous devez seulement faire des contenus sur le fait d'être queer. » Il existe des attentes, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté, à propos de l'apparence que devrait avoir une identité. Ces attentes peuvent laisser le sentiment aux personnes qu'elles sont « trop ou pas assez » ou les deux. Les participant.e.s ont estimé que la divulgation d'un traumatisme ou la dissimulation de son identité sexuelle ne devrait pas être une exigence pour obtenir le soutien de l'industrie.

**Les financements liés à l'identité « dressent les gens les uns contre les autres.**

5. La violence latérale, aussi appelée violence horizontale désigne des comportements nés de la colère et de la rage qui sont dirigés vers les membres à l'intérieur d'un groupe marginalisé ou opprimé, plutôt que dirigés vers les oppresseurs de la communauté, vers ses pairs plutôt que vers ses adversaires. La violence latérale a également fait l'objet de discussions dans les groupes 2SLGBTQIA+, Femmes et non-binaires, Autochtones.

Si vous postulez pour une subvention réservée aux personnes queers, alors vous devez rivaliser avec d'autres personnes queers. » Cette compétition peut nuire à la communauté et être particulièrement clivante si ce sont toujours les mêmes personnes qui touchent les subventions.

## CRÉATEURS ET CRÉATRICES VIVANT AVEC UN HANDICAP

6. N.d.T. : Capacitisme et validisme : discrimination et préjugés contre les personnes vivant avec un handicap se basant sur le fait qu'une personne valide soit la norme.

7. N.d.T. : Gatekeeping : De « portier », qui choisit de passer certaines informations ou projets et d'en bloquer d'autres.

Les personnes vivant avec un handicap sont confrontées à des obstacles comme le capacitisme institutionnel <sup>6</sup> et le gatekeeping <sup>7</sup>. Les participant.e.s avaient le sentiment que les ressources existantes n'étaient que du financement symbolique, mais ne voyaient aucun changement systémique.

**L'industrie est inflexible à l'égard des besoins réels de ces personnes. Les créateur.trice.s vivant avec un handicap sont exclu.e.s et font l'objet de préjudices à tous les niveaux.**

Les images fausses répandent des préjugés biaisés et trompeurs. Le mouvement Mad Pride demande que les personnes vivant avec un problème de santé mentale et une « in/capacité » soient celles qui racontent leurs propres histoires, ou selon la formule, rien sur nous, sans nous. Les participant.e.s ont partagé leurs expériences de dates de tombées inflexibles conduisant à des dépressions ou de professeurs qui les harcelaient pour un manque d'éthique dans leur travail causé par un niveau d'énergie plus faible.

Actuellement, il revient aux personnes vivant avec un handicap d'amorcer les discussions sur leurs besoins, ce qui les oblige à divulguer des informations qu'elles ne voudraient pas nécessairement partager. Un.e participant.e disait « Évidemment, comme vous êtes la personne qui reçoit la subvention, vous craignez d'être celle qui aborde ce sujet et de paraître misérable, celle avec laquelle c'est difficile de travailler parce que vous devez faire toute sorte d'arrangements pour soutenir votre équipe. »

**Les participant.e.s ont dit préférer travailler avec des personnes qui se sentaient à l'aise d'aborder ouvertement ces questions de besoins spécifiques.**

## FEMMES ET NON-BINAIRES

Plusieurs participant.e.s ont rapporté avoir le sentiment que pour la plus grande partie de leur carrière ils ou elles devaient être « reconnaissant.e.s de simplement être dans la même pièce. » Récemment, en voyant la colère des autres dans des mouvements

comme Me Too, Black Lives Matter ou à la suite du lynchage de George Floyd, ils et elles ont commencé à remettre en question leur attitude et ont décidé d'aller plus loin. Cependant en cherchant de nouveaux contrats, ils et elles ont pris conscience de toutes les opportunités qui ne leur avaient jamais été offertes et ont été confronté.e.s à des obstacles qui ont eu un impact sur leur santé mentale.

**Les participant.e.s ont exprimé leurs préoccupations sur le fait que le monde s'était éloigné des questions sur les femmes, comme les grossesses et les violences familiales.**

Ce sentiment fait écho à une crainte ressentie dans plusieurs autres groupes à l'effet que la diversité soit simplement un phénomène de mode. Pour autonomiser les femmes dans leurs carrières, les coûts liés aux garderies devraient être admissibles dans les budgets. Ceux-ci sont rarement couverts et il est généralement admis que les mères peuvent trouver un soutien autour d'elles et dans des services de garde intégrés.

## **AUTOCHTONES**

Dans ce groupe, les participant.e.s ont parlé de la façon dont le génocide et l'effacement actuel de leurs communautés leur ont causé des problèmes personnels de santé mentale qu'ils essaient de guérir. L'art de raconter des histoires fait partie du processus de guérison et est aussi une façon de retrouver son histoire et son identité.

**Dans ce groupe les participant.e.s ont parlé de leur désir d'utiliser le cinéma comme faisant partie de leur recherche et des soins communautaires.**

Les membres du groupe ont raconté que pour elles et eux, en représentant une communauté sous-représentée il est possible que « votre petite voix finisse par devenir plus grande que la façon dont votre peuple a été vu ou entendu dans ce monde. » Par contre, cela peut entraîner des insultes au réalisateur, à la réalisatrice et à aux protagonistes ; un.e cinéaste nous a dit que la réponse du public à un de ses films avait été des menaces de mort.

En plus des obstacles systémiques, « Il y a également ces grenades terriblement dévastatrices qui sont jetées dans notre industrie et qui causent un dommage considérable. » Ces grenades incluent, entre autres, les organismes canadiens qui financent de films faits par des non-autochtones qui prétendent représenter la réalité autochtone, mais perpétuent en fait les stéréotypes négatifs. « Il y a tellement de triage à effectuer. Les dommages causés épuisent tellement nos énergies.

**Quand vous êtes encore ébranlé par le traumatisme de ces grenades, c'est très difficile d'effectuer votre travail correctement.**

Il n'existe pas de soutien quand des choses semblables arrivent, et vous devez poursuivre votre vie de cinéaste qui est en interaction avec ces festivals, ces bailleurs de fonds et tous les autres. »

Le changement survient lentement et les participant.e.s ont souligné le travail du Bureau de l'écran autochtone comme source de changement positif pour l'avenir.

## **FRANCOPHONES**

La grande majorité des cinéastes documentaristes francophones ont vécu les mêmes conditions difficiles que les cinéastes anglophones marginalisés. Ce groupe considère qu'il y a un manque constant de débouchés et de mauvaises conditions de travail, particulièrement en ce qui concerne les heures de tournage sur les plateaux et les contrats. De plus, les cinéastes francophones ont le sentiment que leur travail est moins apprécié puisque les films en français reçoivent de plus petits budgets que ceux en anglais. Ces cinéastes ont souligné qu'il y a moins de commandes pour des contenus en français qu'en anglais et que leur travail est de moins bonne qualité à cause des budgets plus petits. Le faible nombre de francophones hors Québec limite le public, donc les responsables de la programmation préfèrent les films à fort potentiel international.

**Les cinéastes francophones sont frustré.e.s et en colère du fait que les responsables de la programmation veulent toujours les mêmes produits et ne sont pas intéressés par des histoires à l'extérieur du Québec.**

Les cinéastes se sentent coincé.e.s par ces contraintes. Un.e cinéaste a raconté que ses collègues se sentent tellement découragé.e.s qu'ils envisagent de passer du français à la production en anglais qu'ils pensent être la seule façon de poursuivre leur carrière.

Un.e participant.e était frustré.e de constater qu'alors que le Québec est reconnu pour sa solide histoire du cinéma documentaire, la SODEC, responsable du soutien aux industries culturelles du Québec, n'alloue que 3,4 % de son budget à la production documentaire.



## Chapitre 3 **Solutions suggérées par les documentaristes pour l'amélioration de la santé mentale dans l'industrie**

Les cinéastes ont eu la possibilité d'imaginer plusieurs façons de corriger les frustrations et les limitations du système tel qu'il est actuellement et de l'améliorer. Les idées et suggestions apportées sont vastes et d'une grande portée. Les groupes de réflexion ont démontré que leurs participant.e.s veulent avoir accès à davantage de soutien en santé mentale, voir une réforme de l'industrie, des investissements dans les groupes marginalisés et des conditions de travail sécuritaires et normalisées.

### **Soutien en santé mentale**

#### **LIGNE BUDGÉTAIRE POUR DES THÉRAPIES ET UN SOUTIEN**

La requête formulée le plus souvent à travers tous les groupes était la création d'une ligne budgétaire type pour le soutien en santé mentale aux réalisateur.trice.s, à l'équipe et aux protagonistes d'un film documentaire. Inutile d'insister sur le fait qu'il est nécessaire que ce soit un coût normal et prévu au budget. Par exemple, les rapports de cinéastes documentaires qui reçoivent un diagnostic de TSPT résultant d'un traumatisme vicariant démontrent bien l'impact que le tournage d'un film documentaire peut avoir sur les personnes impliquées. Les cinéastes ont souligné l'importance d'une normalisation des discussions sur la santé mentale. Une solution proposée pour s'assurer que ces questions soient priorisées serait d'inclure un soutien financier aux soins de santé mentale sur une ligne budgétaire type dans les budgets de production.

#### **GROUPES DE SOUTIEN**

Les cinéastes aimeraient voir la mise en place de davantage de groupes de soutien où tous pourraient se détendre, se rapprocher et avoir des discussions ouvertes sur des sujets complexes et difficiles. Ces groupes pourraient fonctionner en continu ou pour un certain nombre de sessions. Ils pourraient être animés par des professionnels ou des modérateurs. Idéalement, ils bénéficieraient d'un financement d'un organisme extérieur qui prendrait en charge un paiement pour les experts et possiblement pour les participant.e.s également.

#### **PERSONNEL DE SOUTIEN QUALIFIÉ**

Une autre suggestion était d'offrir une formation à du personnel de soutien spécifiquement pour l'industrie. Il est rassurant d'avoir quelqu'un à qui parler qui comprenne le système. Un.e participant.e a signalé qu'il existait un centre de

soutien en santé mentale pour les artistes dans sa ville qui était très utile, mais qui malheureusement a fermé. Il a aussi été suggéré une ligne téléphonique de soutien en santé mentale qui pourrait venir en aide aux artistes et aux cinéastes.

### **SOUTIEN PENDANT LE TOURNAGE**

Plusieurs cinéastes ont exprimé le besoin pour davantage de soutien en santé mentale directement sur le tournage comme un psychologue clinicien qui pourrait participer au compte-rendu après chaque journée. Un.e réalisateur.trice qui a pu bénéficier d'un soutien semblable sur un tournage récent a expliqué « prendre le temps de reconnaître ce qui s'est passé, même simplement d'en parler à haute voix, m'a énormément soulagé. La première fois que nous l'avons fait, je me suis dit que chaque cinéaste documentariste devrait pouvoir le faire. » D'autres soutiens pourraient inclure la promotion d'une culture d'entreprise ayant des espaces de travail sécuritaires et des horaires qui permettent de faire le point avec les membres de l'équipe de tournage pour un bilan après une journée de travail et de procéder individuellement ou en groupe après une journée chargée émotionnellement.

### **FORMATION POUR LES CINÉASTES**

Les réalisateur.trice.s apprécieraient avoir davantage de formations sur les questions de santé mentale. Celles-ci incluent des formations en premiers soins en santé mentale et d'autres formations longue durées sur des soins de santé personnelle et de soins pour les protagonistes. Un.e cinéaste a raconté « Si vous faites un documentaire sur la violence conjugale dans une relation intime, le réalisateur ou la réalisatrice peut paraître vouloir profiter de la situation. Ce serait vraiment utile de savoir comment s'y prendre d'une façon plus équilibrée, plus éthique qui pourrait simplement mettre tout le monde plus à l'aise. Je veux prendre soin de mes protagonistes, mais cela ressemble à quoi quand je veux qu'ils et elles soient plus performant.e.s ? »

### **LE CONTRAT**

Certain.e.s cinéastes ont suggéré la création « d'ententes de confort » ou e contrats sur les plateaux avec les équipes. « Quand vous commencez avec un groupe, vous prenez le temps de vous asseoir avec votre équipe et vous définissez les règles et les engagements sur la manière dont vous allez traiter chacun et sur ce que l'équipe attend de vous. »

## Soutien financier

### UNE SOURCE DE REVENU RÉGULIÈRE

Les cinéastes ont fait remarquer qu'une source de revenu régulière comme un revenu universel de base pourrait être extrêmement bénéfique. « Alors nous pourrions simplement produire nos films sans nous préoccuper de toutes ces différentes pressions. Vos préoccupations changent complètement parce que vous pouvez vous concentrer sur le film et sur l'impact qu'il aura plutôt que sur l'argent que vous devez faire pour survivre. » Abstraction faite de ceci, les cinéastes aimeraient voir davantage de financements disponibles pour pouvoir payer un salaire décent à toutes les personnes impliquées. Plus particulièrement, les pigistes voudraient avoir la possibilité d'accéder à des avantages médicaux ou à un fonds pour couvrir les soins de santé pour les cinéastes.

### DÉVELOPPENT D'AFFAIRE ET COOPÉRATION

Les cinéastes veulent moins de restriction sur la manière dont le budget du projet est dépensé. Dans le même ordre d'idée, un.e participant.e a suggéré de créer une coopérative dans laquelle les cinéastes indépendant.e.s pourraient mettre en commun des postes de dépenses dans les budgets. Des cinéastes veulent également un fonds pour les aider à démarrer leur compagnie et défrayer des formations de gestion. Une suggestion finale a été de rendre tous les arts déductibles d'impôt.

## Réforme de l'industrie

### LE CAS DU "GATEKEEPING"

Les cinéastes veulent que les organisations, incluant les bailleurs de fonds et les syndicats abaissent les barrières d'entrées pour qu'elles soient plus accessibles au créateur.trice.s PANDC, les personnes vivant avec un handicap et ceux et celles issu.e.s de milieux défavorisés. Ils et elles souhaitent également voir des méthodes alternatives aux formulaires écrits de demandes de financement. Une suggestion était de pouvoir avoir des discussions approfondies avec les bailleurs de fonds qui seraient moins restrictives et plus personnelles. Des programmes de mentorat et des activités de réseautage font aussi partie des suggestions pour prendre conscience des besoins des personnes et avoir des discussions constructives dans le calme. Les programmes d'aide des conseils des arts et autres bailleurs de fonds devraient permettre aux requérant.e.s d'inclure des demandes de soutien au financement

pour eux-mêmes ou elles-mêmes, pour les protagonistes et les équipes. Enfin, les cinéastes voudraient avoir des coordonnateur.trice.s à l'accessibilité pour les festivals et les évènements professionnels et que ceci soit une pratique courante dans l'industrie.

## **ÉDUCATION ET APPROBATION DES DÉCIDEURS**

De manière à briser le statu quo, les cinéastes veulent voir des changements dans les postes de pouvoir tels que directeurs de festivals et responsables de la programmation. Les cinéastes voudraient que les responsables de la programmation aient des mandats de cinq ans. Ils devraient, comme les autres dirigeants, avoir des formations anti-intimidation, anti-harcèlement et antiracisme. Les personnes occupant ces postes de pouvoir devraient être évaluées sur leur engagement à l'égard des pratiques éthiques. Les cinéastes voudraient également qu'il y ait davantage de diversité dans ces postes de direction.

## **RESPONSABILITÉ**

Les télédiffuseurs et bailleurs de fonds devraient agir avec davantage de transparence et faire l'objet d'audits réguliers sur les performances afin de déterminer non seulement qui reçoit les financements, mais également si leurs pratiques causent des problèmes de santé mentale ou un certain favoritisme et s'ils s'opposent à l'inclusion d'une manière ou d'une autre.

## **SOLIDARITÉ**

Les cinéastes voudraient que les organisations majeures de l'industrie posent de véritables gestes de solidarité envers les créateurs et créatrices marginalisé.e.s en travaillant pour que l'industrie soit plus inclusive et qu'elle offre un meilleur soutien. Si nécessaire, elles pourraient recourir à des conseillers culturels pour les aider à comprendre ce qu'ils refusent de voir et identifier leurs préjugés. Les bailleurs de fonds devraient amorcer le dialogue avec les créateurs et créatrices pour savoir quels sont leurs besoins.





## Émancipation de la diversité

### INVESTISSEMENT DANS LA DIVERSITÉ

L'investissement dans la diversité renforcera l'industrie canadienne du film documentaire. Cet investissement doit inclure les compagnies de production et des créateurs et créatrices issu.e.s des minorités. Les programmes de mentorat sont une forme importante d'investissement. Un.e réalisateur.trice a dit qu'il ou elle voudrait que l'industrie « conçoive la diversité non pas seulement en termes d'altruisme, mais comme une force. »

## Environnement de travail sécuritaire et normalisé

### CONSIGNES DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL POUR LES ÉQUIPES ET LES PROTAGONISTES

Les cinéastes demandent des lignes directrices légales pour garantir la sécurité physique et mentale des équipes et des protagonistes, par exemple en limitant le nombre d'heures de travail.

### SIGNALEMENT DES ABUS

Il y a actuellement une véritable épidémie d'abus, mais aucun système pour les signalements au-delà des insultes aux abuseur.euse.s. Les cinéastes demandent la mise en place d'un système relevant des ressources humaines pour signaler les abus de manière anonyme.

### CONSEILS SUR LES PRATIQUES NORMALISÉES

Les réalisateur.trice.s sont frustré.e.s par le fait que les pratiques diffèrent largement d'une compagnie de production à l'autre. Une suggestion de solution serait la création d'un poste d'ombudsman anonyme au niveau des télédiffuseurs qui pourrait prodiguer des conseils d'ordre général ou des explications sur les pratiques normalisées.

### DIRECTIVES DE PROTOCOLE

Les cinéastes aimeraient un recueil des protocoles qui donnerait des lignes directrices ou des directives sur la manière d'aborder certains sujets difficiles comme le suicide, les troubles alimentaires, les problèmes d'addiction et la santé mentale.



## Autres soutiens

### GARDERIES

Les cinéastes voudraient que les frais de garderie deviennent un item budgétaire normalisé « au-dessus de la ligne ». Ce changement concerne surtout les femmes qui sont responsables de façon disproportionnelle de la garde des enfants. Mais donner davantage de pouvoir aux mères leur permettra également de faire des projets plus créatifs et permettra également aux personnes qui souhaitent avoir des enfants de le faire sans être obligées d'abandonner leur carrière.

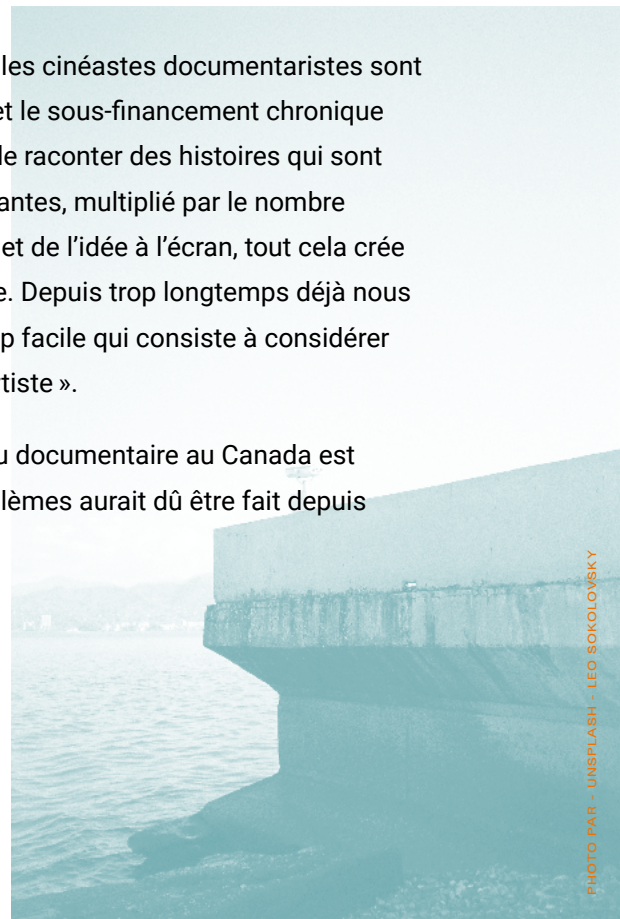
### MENTORAT

Les cinéastes sont d'avis qu'une augmentation des possibilités de mentorat est essentielle. Le mentorat pourrait inclure un soutien à la rédaction d'un dossier de demande de financement et autres pratiques d'affaires. Les mentor.e.s peuvent aider les cinéastes émergent.e.s à se constituer un réseau auprès de collègues plus expérimenté.e.s. Un.e créateur.trice nous a dit « C'est vraiment valorisant pour moi qu'un.e mentor.e qui puisse me mettre en contact avec des personnes que je ne pourrais pas rencontrer autrement. »

### CONCLUSIONS

Les résultats de notre recherche démontrent que les cinéastes documentaristes sont en difficulté. Un très haut niveau de compétition et le sous-financement chronique de l'industrie du documentaire, couplé aux défis de raconter des histoires qui sont souvent profondément personnelles et traumatisantes, multiplié par le nombre d'années souvent nécessaires pour porter un projet de l'idée à l'écran, tout cela crée un terreau fertile aux problèmes de santé mentale. Depuis trop longtemps déjà nous avons écarté cette question par une assertion trop facile qui consiste à considérer ces problèmes comme étant le « lot d'une vie d'artiste ».

Notre recherche démontre que la communauté du documentaire au Canada est au bord de la crise de nerfs. Faire face à ces problèmes aurait dû être fait depuis longtemps.



# Appendice A

Ce rapport fait partie d'un projet de recherche plus étendu qui inclut des groupes de travail aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les thèmes transversaux abordés par ces groupes de réflexion sont dans le droit fil des expériences des cinéastes documentaristes du Canada et reflètent des conditions similaires d'isolement, de solitude, de traumatisme secondaire, de sensations de rejet et de sentiment d'infériorité.

## THÈME 1 - LE SUJET DU DOCUMENTAIRE COMPTE

- Les sujets sont souvent « durs », chargés émotionnellement ou traumatisants ;
- Les cinéastes ne sont pas formés pour traiter les traumatismes ou soutenir leurs équipes et les protagonistes ;
- Les cinéastes peuvent éprouver des traumatismes secondaires et se sentir incapables de créer un changement.

## THÈME 2 - LES QUESTIONS FINANCIÈRES

- Pour plusieurs, une carrière financièrement non viable ;
- Un manque de revenu décent et fiable ;
- La vulnérabilité des pigistes (par ex. : manque d'assurance santé)
- Un système de subvention opaque, complexe et décourageant.

## THÈME 3 - LES LIMITES

- Le stress causé par la confrontation avec les dilemmes éthiques, le manque de soutien, de conseils ou de protocole cadre ;
- Aucun organisme pour tenir quelqu'un responsable de comportements abusifs, contraires à l'éthique ou inhumains ;
- Relations toxiques.

## THÈME 4 - LE « SUCCÈS »

- Une industrie qui repose sur le statut, les faux-semblants et l'image ;
- Pressions sur les cinéastes pour réussir : gagner des prix, avoir du financement, être reconnu par des personnes influentes ;
- Pression pour être constamment en promotion d'un film ou de soi-même ;
- Un système où il est facile de percevoir quelqu'un comme un.e « raté.e ».

## THÈME 5 - CINÉASTES MARGINALISÉ.E.S (PANDC, LGBTQA+, PERSONNE VIVANT AVEC UN HANDICAP)

- Stress et un épuisement à convaincre les bailleurs de fonds et les cadres que nos histoires sont valables ;
- Faire l'objet de racisme, d'intolérance, de stéréotypes, de stigmatisations, etc. ;
- Pour un réalisateur ou une réalisatrice marginalisé.e, comment rester calme devant tout cela ?