Le Neptune Theatre a créé les *Notes de terrain* suivantes en 2022, dans le cadre de son projet pilote Level UP! de Balancing Act.

Veuillez s'il vous plaît créditer le Neptune Theatre et Balancing Act si vous utilisez, citez ou partagez des informations provenant de cette source.

Si vous avez des questions ou désirez discuter de ces documents, n'hésitez pas à contacter Balancing Act à balancingact@theatredirect.ca.

Neptune Theatre

Projet pilote de modèles de travail flexible Level UP! Notes de terrain liées au projet

Les notes suivantes sont basées sur une réflexion rédigée en 2022 par Laura Caswel, directrice chargée de l'éducation au Neptune Theatre, une fois le projet pilote Level UP! de Neptune achevé.

Le projet Level UP! du Neptune Theatre se composait de trois volets :

1. Horaire de répétitions flexible
2. Évaluation des besoins
3. Autres applications de modèles flexibles

1) Horaire de répétitions flexible

Neptune a testé un horaire de répétitions sur cinq jours durant deux spectacles solo : *Last Epistle of Tightrope Time* et *Fully Committed.*

Questions que nous nous sommes posées
Comme nous envisagions de mettre en place une journée de travail plus courte, de cinq heures, nous nous sommes posé les questions suivantes :

- Quels jours fonctionnent le mieux pour l'artiste et la personne mettant en scène ?
- Que faire pour rentabiliser le mieux possible le temps dévolu à chaque personne ? Par exemple, l'artiste pourrait répéter son texte pendant une réunion technique.
- Comment faire de la place pour que l'artiste travaille – à apprendre du texte ou tout autre travail préparatoire qui lui serait nécessaire – durant les « temps morts » sans que cela soit perçu comme du travail de répétition non payé ?
- Quel est l'effet domino d'une journée de montage raccourcie sur l'équipe ?

Rétroaction et enseignements tirés
L'horaire de répétition sur cinq jours a bien fonctionné. Nous en avons surtout appris sur la planification à moyen et à long terme.

Planification à moyen terme : Une chorégraphe a pu s'arranger pour que sa journée se termine à 16 h et qu'elle puisse ainsi aller chercher ses jeunes enfants à l'école. Le fait de le savoir dès le début de la planification des répétitions a rendu cette accommodation aisée. De plus, cela a ajouté une routine de « fin de journée en musique et travail de scène ». Nous avons aussi tenté de réduire la longueur des journées durant le montage afin d'éviter que les aidant·e·s ne doivent prolonger le service de garde d'enfants.

Planification à long terme : Afin de mettre en œuvre des changements et des idées appartenant à une vue d'ensemble, une planification à long terme est cruciale. La réaliser deux ans à l'avance ou lorsqu'il s'agit de soumettre des demandes de bourse de fonctionnement peut faciliter la mise au point de modèles incluant des semaines de travail réduites et des horaires alternatifs. C'est particulièrement important pour un organisme de salles, travaillant avec des artistes qui font partie de la Canadian Actors' Equity Association, et un foyer de l'International Alliance of Theatrical Stage

Employees (IATSE). Nous avons donc créé une liste de clauses relative au travail flexible dans le Canadian Theatre Agreement.

Enjeux liés au fonctionnement
Dans de grands organismes comme Neptune (théâtre permanent classifié A-G/régional avec salle), avec de nombreux départements différents – dont plusieurs se situent dans des bâtiments et des espaces différents, et travaillent des heures et des jours variés de la semaine – il peut être difficile d'informer et d'impliquer tout le monde. Pour un projet pilote instaurant une semaine de répétitions réduite, il est utile qu'une personne soit officiellement chargée du projet.

Une autre difficulté de ce projet pilote était provoquée par les constants changements d'horaires, fermetures et ouvertures (dus aux variants de la COVID), qui en ont compliqué la planification et la mise en œuvre.

2) Évaluation des besoins

Nous avons procédé à une évaluation des besoins dans le but d'explorer des manières, à petite et grande échelle, d'offrir de la flexibilité au sein de nos modèles de travail existants et de modifier certaines des façons de faire « habituelles » de notre industrie, afin de créer un environnement de travail plus durable pour tout le monde, tout en nous concentrant sur les aidant·e·s.

Nous avons réalisé trois sondages dans le cadre de cette évaluation :

- Un *sondage interne* pour les aidant·e·s de la famille Neptune
- Un *sondage externe* pour les artistes aidant·e·s dans la communauté
- Un *sondage d'accueil* axé sur les aidant·e·s sous contrat durant le *Rocky Horror Show*

Les réponses au sondage ont fait surgir certaines questions :

- *Quelles sont les répercussions du travail flexible de quelques travailleur·euse·s des arts ?* Par exemple, s'il y a moins de répétitions tardives en soirée, cela signifie que les peintres n'ont pas besoin de peindre durant la nuit. MAIS si les peintres ne peignent pas durant la nuit, certains accrochages ou corrections de montage pourraient être déplacés, provoquant des journées plus longues ou plus tardives pour d'autres.
- *Comment est perçu le travail à distance ou le travail flexible ?* Par exemple, si du personnel occasionnel qui doit arriver au travail à l'heure est dirigé par une équipe qui semble aller et venir à sa guise, cela peut sembler contradictoire.
- *Comment empêcher que le travail flexible ne devienne « sur appel » tout le temps ?* Une fois que les spectacles sont opérationnels, comment la direction peut-elle se mettre à « off » s'il y a des urgences ?

3) Autres applications de modèles flexibles

Nous avons tenté d'appliquer davantage de flexibilité et de formes de soutien pour les aidant·e·s dans d'autres aspects de notre travail, comme :

- *Processus de vérification flexible :* L'une de nos plus importantes responsables des finances avait des enfants en garde partagée. Lorsque l'audit a eu lieu, durant l'été, nous avons arrangé un horaire d'une semaine sur deux pour nous adapter aux semaines qu'elle devait passer à la maison avec ses enfants.
- *Accueil d'enfants et de gardes d'enfant à Neptune :*
    - Une personne travaillant à la conception était heureuse d'apprendre que nous travaillions sur des options flexibles et reconnaissante que son bébé puisse l'accompagner en théâtre.
    - En termes de garde d'enfants, une personne collaboratrice a exprimé sa gratitude d'avoir ses parents dans le voisinage et qu'ils puissent l'aider à prendre soin de son bébé : elle ne voyait pas comment elle aurait pu travailler sinon.
    - Les artistes se sont vu offrir une allocation pour service de garde et deux personnes s'en sont prévalues, chacune recevant 200 $.
- *Soutien pour les travailleur·euse·s en deuil :* Une personne technicienne dont la mère était décédée cette année-là a pu prendre congé pour faire son deuil. Cela nous a amené·e·s à considérer quelles autres ressources pourraient être allouées à des gens vivant une perte, assistant à des funérailles ou pour toute autre épreuve à traverser lors du décès d'un·e proche.

Les « meilleurs trucs » pour que ce travail soit couronné de succès dans un grand organisme

- Convainquez l'ensemble de l'organisme de l'importance d'envisager différents modèles de travail. Faites même éventuellement signer à tout le monde une « entente de participation ».
- Trouvez des façons de faire connaître chaque projet pilote à tous les départements et continuez d'en discuter et de l'intégrer au processus d'accueil le cas échéant.
- Planifiez la façon dont les projets soutenant les aidant·e·s seront déployés (ex. : différenciez les projets qui requièrent une planification minimale et peuvent commencer tout de suite et ceux qui exigent davantage de planification ou peuvent être remis à plus tard).
- Évaluez le travail déjà en cours dans votre organisme et envisagez de nouvelles explorations ou un élargissement de celui-ci. Trouvez les synergies entre les initiatives.
- Trouvez une stratégie pour obtenir l'approbation de la collectivité et du conseil d'administration.
- Étudiez la manière d'obtenir une rétroaction sur les projets que vous planifiez et/ou mettez en place (ex. : intégrez des discussions à l'accueil, aux répétitions, aux spectacles). Les formules en personne ou anonymes ont toutes deux bien fonctionné pour Neptune.
- Examinez votre définition du « soin ». Prendre soin des gens peut signifier davantage que prendre soin d'un enfant, et les besoins et aménagements reliés au soin sont parfois inattendus : ils peuvent surgir une fois les contrats signés et les horaires de répétitions établis.
- Considérez les questions suivantes :
    - Qui doit faire partie des décisions autour du soin ?

- Comment communiquer les changements, honnêtement et en évitant de divulguer des questions personnelles ?
- Comment rendre ce processus agréable et créatif ? Le succès aura certainement plus de chance d'être au rendez-vous ainsi. :)