L'Assemblée canadienne de la danse a créé les *Notes de terrain liées au projet* suivantes en 2023, dans le cadre de son projet pilote Level UP! de Balancing Act.

Veuillez s'il vous plaît créditer l'Assemblée canadienne de la danse 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.

Assemblée canadienne de la danse
Projet pilote de feuille de route pour un accord Level UP!
Notes de terrain liées au projet

Les notes suivantes ont été rédigées par Karla Etienne, directrice générale de l'Assemblée canadienne de la danse (ACD) en 2023, une fois le projet pilote Level UP! de l'ACD achevé.

Objectif du projet : Création de stratégies de soin pour une petite équipe de base, sans perdre de vue leur élargissement, dans le futur, à tout l'organisme et au-delà. Dans cette optique, le projet a servi à élaborer un document évolutif de réflexions sur les pratiques internes de soin ainsi qu'un fonds de bien-être.

Inspiration du projet : Comment poursuivre un travail incarné et relationnel malgré la distance ? Comment ancrer cet éthos dans notre culture de travail ?

Planification et mise en œuvre

Lorsque l'ACD entame son projet de soin, nous établissons un plan susceptible d'être appliqué à la plupart des autres projets (les étapes comprenaient quelques réunions d'équipe, l'établissement d'un calendrier, le fait de solliciter l'avis de consultant·e·s et les conclusions ou prochaines étapes).

L'équipe du projet était composée de toutes les membres de notre personnel de base à ce moment-là : Shelby Wright, responsable des finances et de l'administration ; Pam Tzeng, conseillère ; Valérie Bah, responsable des communications et du rayonnement ; Oriana Pagnotta, directrice des adhésions et de l'engagement ; et moi-même, Karla Etienne, directrice générale. Toutes ces femmes sont des danseuses qui travaillent à distance depuis différentes villes, et c'était en partie ce qui motivait le projet.

Nous avons décidé de nous concentrer sur le soutien en matière de soin à l'interne pour notre équipe, plutôt que pour le réseau entier de membres. Il paraissait logique de commencer par ancrer une reconnaissance formelle de soin dans les pratiques internes de travail de l'organisme. Nous voulions créer quelque chose – un document, un plan – qui serait transversal et accompagnerait toutes les activités de notre personnel.

Le concept de soin s'est révélé plus vaste et nuancé que nous le pensions. Comme si la simple idée de se concentrer sur le soin dans notre milieu de travail avait multiplié indéfiniment les possibilités et angles de recherche.

Chaque membre de notre équipe avait un point de vue unique à partager. Il était encourageant de constater à quel point le souci de l'autre était déjà présent dans notre travail et effectivement souligné comme une valeur essentielle. Mais ensuite ? Comment aller plus loin ?

Réflexions sur le document de pratiques de soin à l'interne
Nous avons depuis lors développé une entente de travail relative au soin qui reflète nos valeurs et résume certains éléments discutés en équipe. Il s'est avéré difficile d'aboutir à l'étape de la rédaction, parce que nous sommes des personnes de mouvement, d'exploration et que notre vie est un processus (certaines d'entre nous auraient préféré un dessin, comme nous sommes toutes des artistes). Ce sont les textes de bell hook qui nous ont inspirées à passer ce cap : il s'agissait d'écrire sur l'expérience vécue et pas nécessairement de créer une « boîte à outils ». Finalement, le document créé est un « témoignage d'une phase exploratoire de la notion de soin » : c'est un lieu d'évolution, et pas d'abandon. C'est une réflexion de notre travail et un lieu de réflexion. C'est un document vivant auquel des éléments peuvent se greffer avec le temps. Il existe au sein de notre trousse d'accueil et sert de référence pour le personnel, au besoin. Il survivra – espérons-le – au roulement des effectifs et demeurera comme un message aux équipes futures pour une culture du soin enracinée.

La prochaine étape consistera à plonger dans ce que signifie ce document et à créer des modalités de fonctionnement tangibles (ex. : quand nous avons une réunion, que faisons-nous exactement ?). Nous avons également l'intention d'adapter le texte pour nous assurer qu'il puisse être compréhensible à l'extérieur de notre équipe : ainsi, il pourra servir de ressource pour d'autres groupes et compagnies.

Nous réfléchissons aussi à la manière de renforcer les capacités en ce qui a trait au travail relationnel, afin d'acquérir une nouvelle compréhension du soin, qui ne s'appuie pas sur un modèle unique ou un règlement, mais plutôt sur des valeurs communes, la communication, l'incarnation et la flexibilité. Afin d'être dans un processus itératif et infini, pensant et agissant avec sollicitude.

Fonds de compassion et de bien-être
Nous avons aussi testé un fonds de compassion et de bien-être pour l'équipe de base de l'ACD. Chaque membre disposait d'un montant maximum de 500 $ pour couvrir des besoins en matière de soin (ex. : thérapie, services chiropratiques, massothérapie, garde d'enfants, prise en charge d'adulte, etc.). Les membres étaient invitées à faire parvenir un courriel à la directrice générale [en l'occurrence, moi-même] pour demander le remboursement de dépenses liées au soin et y indiquer le montant requis. Elles n'avaient pas besoin de fournir des reçus ou de donner des détails sur la raison de leur demande, par respect pour leur vie privée.

Les remboursements ont été ajoutés aux chèques de paie bimensuels et codifiés comme prestations imposables (c'est-à-dire soumises à l'impôt usuel). Durant la première année, les montants maximums ont été atteints et l'équipe a été très reconnaissante. À l'avenir, nous mettrons de côté un petit budget annuel pour soutenir le fonds.

Discussions clés

Jusqu'ici, toutes les conversations sont demeurées à l'intérieur de notre équipe. Lorsque nous aurons développé plus avant l'entente et acquis de l'expérience avec les éléments sur lesquels nous travaillons, nous les partagerons avec notre conseil d'administration et ensuite, avec l'ensemble de nos membres.

Planification future

Éléments importants à noter :

- Quelles approches « radicales » permettent des découvertes qui n'existent pour l'instant pas officiellement ? Comment des possibilités peuvent-elles être mises au jour d'une manière plus largement créative ?
- Comment éviter la conceptualisation et comment se concentrer davantage sur le véritable ressenti d'une idée ?

Considérations langagières

« La somatique au travail » comme possible avenue de découverte.

Nous avons trouvé important de clarifier le fait que l'« aidance » (*caregiving*) ne représente pas exclusivement un parent prenant soin d'un enfant, et de comprendre les autres relations impliquant le soin, afin de pouvoir s'y identifier.

Naviguer entre les mots « soin » (*care*) et « aidance » (*caregiving*).

Durabilité

Le plan de ce projet pilote était de changer radicalement et concrètement notre manière de travailler au sein des services à but non lucratif et de soutenir le secteur. Nous nous réjouissons à l'idée d'une initiative conçue pour la danse afin de soutenir nos membres et stimuler davantage l'ancrage de pratiques d'aidance au sein des organismes et des projets de danse au Canada.

La communication sera cruciale pour transmettre et partager nos expériences avec les autres, et cela exigera des changements lents et cumulatifs.

La budgétisation sera aussi un facteur déterminant : à quoi ressemble un « budget de soin » dans notre secteur ?

Information et conseil clés

Si vous avez l'impression de ne pas trouver de réponses tout de suite, c'est bon signe !