L'Assemblée canadienne de la danse a créé la *Réflexion sur les pratiques internes de soin* suivantes en 2023, dans le cadre de son projet pilote Level UP! de Balancing Act. Ce document comprend une version française (pages 1 et 2) et anglaise (pages 3 et 4).

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.

Réflexions sur les pratiques internes de soin à l'Assemblée canadienne de la danse

Dans le contexte du projet sur le soin, *Level UP!,* conçu et coordonné par Balancing Act, l'équipe de l'Assemblée canadienne de la danse a entrepris de réfléchir sur ce que signifie le soin dans ses relations de travail.

Le présent document fait état des réflexions en cours et se veut un document de travail. Il cherche à nommer les principes et les valeurs qui guident nos relations de manière holistique.

Valeurs

Flexibilité, transparence, équité, consentement, autonomie, bien-être, confiance

Principes

L'équipe de l'ACD s'engage à respecter les politiques de l'organisme et à adopter des pratiques d'anti-harcèlement, d'anti-oppression et d'anti-racisme.
Bien que nous travaillions dans la collégialité et la recherche d'horizontalité, nous ne nions pas l'existence des relations de pouvoir au sein de l'équipe ni les divers niveaux de responsabilité.

Nous ne nions pas que des conflits peuvent survenir entre nous, Nous nous engageons à apprendre à les gérer avec responsabilité et amour.

Bien que chacun.e ait des tâches et responsabilités définies et distinctes, nous tentons de nous soutenir et travailler en équipe. Nos actions se veulent collectives et non individuelles.

Nous travaillons ensemble à déconstruire les modes de travail où l'on traite le corps comme une machine prête à produire en toute circonstance. Nous réfléchissons et questionnons comment le capitalisme influence nos relations intimes et collectives au travail.

Nous sommes intéressé.e.s à développer des approches somatiques du travail.

Nous tentons de nourrir nos relations entre nous et avec les personnes avec qui nous travaillons en nous soutenant mutuellement dans notre charge de travail, en passant du temps de qualité les unes avec les autres, en reconnaissant les besoins de chacune, en étant attentifs aux sentiments des autres, etc.

Nous développerons des manières de nourrir l'épanouissement de chacun.e des membres de l'équipe selon leurs besoins et leurs aspirations.

Bien que les check-ins soient une pratique courante pour favoriser le soin entre les personnes, nul n'est forcé de partager ses émotions ou sentiments du jour. Nous ne forçons pas l'intimité.

Pratiques

Chaque personne est responsable de son horaire et du respect du nombre d'heures de travail requises tant qu'elle répond aux besoins opérationnels et que cela n'occasionne pas d'heures supplémentaires.

Il est possible de modifier son horaire selon ses besoins. Il est par contre demandé d'indiquer dans le calendrier partagé l'horaire prévu.

Les horaires annoncés par chacune sont respectés par toutes. On ne communique pas en dehors des heures sauf en cas de stricte nécessité ou avec l'accord de la personne.

Chaque personne peut se présenter aux réunions tel quel. Il n'est nullement attendu des personnes qu'elles aient une attitude performative. Nous centrons également l'accès. Les personnes ont l'espace nécessaire pour demander ce dont elles ont besoin et partager si elles le souhaitent. Nous accueillons l'authenticité et le respect.

Les formations spécifiques et individuelles sont encouragées tout comme celles qui répondent à des besoins collectifs et organisationnels.

Reflections on internal care practices at the Canadian Dance Assembly

In the context of the *Level UP!* project on care, conceived and coordinated by Balancing Act, the team at the Canadian Dance Assembly set out to reflect on what care means in its staff working relationships.

This document reports on the reflections underway and is intended as a working document. It seeks to name the principles and values that guide our relationships in a holistic way.

Values

Flexibility, transparency, fairness, consent, autonomy, wellbeing, trust

Principles

The CDA team is committed to respecting organizational policies and to adopt anti-harassment, anti-oppression, and anti-racism practices.

Although we work collegially and horizontally, we do not deny the existence of power relationships within the team and the various levels of responsibility.

We recognize that conflicts can arise between us, but we are committed to learning to manage them with responsibility, authenticity, and love.

Although each member of the team has defined and distinct tasks and responsibilities, we try to support each other and work as a team. Our actions are collective, not individual. We consider what working collectively means to everyone, and whether collective work is actually the goal or if we can we celebrate our current way of working as fiercely independent and self-motivated workers.

We work together to develop somatic approaches to office work.

We try to nurture our relationships with each other and with the people we work with by supporting each other with workload, spending quality time with each other, acknowledging everyone’s needs, being attentive to each other’s feelings, etc.

We will develop ways of nurturing the development of each team member according to their needs and aspirations.

Everyone is welcome to attend meetings as they are. No one is expected to have a "performative attitude". Here at CDA, we respect different communication styles. We also focus on access, allowing people the space to ask for what they need and share if they want. We welcome authenticity and respect.

While check-ins are a common practice to foster care between people, no one is forced to share their emotions or feelings of the day. We don't force intimacy.

Practices

Each person is responsible for their own schedule and for respecting the required number of working hours as set out in their contract.

It is possible to modify one's week schedule according to one's needs as long as it supports operational needs and that overtime isn't created. You are asked to indicate your planned schedule in the shared calendar. People should request an alternative schedule and get it approved by the executive director.

It is possible to modify one's weekly schedule according to one's needs as long as it supports operational needs and does not create overtime. Individuals are asked to indicate your planned schedule in the shared calendar and seek approval from the executive director for any requested schedule changes..

The schedules announced by each person are respected by all. No out-of-hours communication takes place unless strictly necessary or with the agreement of the person concerned. People can send emails at different hours, but people don't need to respond until their work hours.

Specific and individual training is encouraged, as is training that meets collective and organizational needs.