Le Studio 180 Theatre a créé les *Notes de terrain liées au projet* suivantes en 2024, dans le cadre de son projet pilote Level UP! de Balancing Act.

Veuillez s'il vous plaît créditer le Studio 180 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.

Studio 180 Theatre
Projet pilote de feuille de route pour un accord Level UP!
Notes de terrain liées au projet

Les notes suivantes ont été rédigées en 2024 par Byron Abalos, directeur du développement au Studio 180 Theatre, une fois le projet pilote Level UP! du théâtre achevé.

Objectif du projet : Élaborer une déclaration de soin et une annexe qui codifie un modèle de travail flexible pour les employé·e·s

Planification et mise en œuvre

Au cours de la saison 2023-2024, le Studio 180 Theatre s'est joint à la cohorte de feuilles de route pour un accord Level UP!

Nous remercions Theatre Direct, Balancing Act et l'équipe Level UP! de nous avoir donné l'occasion de participer à un dialogue autour du soin. Nous tenons à remercier également les autres organismes et artistes de notre cohorte, ainsi que les anciens participants au programme Level UP!, comme le Neworld Theatre, le Persephone Theatre et L'Assemblé canadienne de la danse.

Pour commencer, voici ce que nous avons énoncé comme objectifs dans notre candidature au volet Feuille de route pour un accord :

> « Le Studio 180 Theatre prévoit de créer un cadre de soin et un nouveau modèle qui codifie un régime de travail flexible pour les employé·e·s, qui seront développés parallèlement à un nouveau plan stratégique.
>
> PROCESSUS ET CALENDRIER :
>
> En juillet-août 2023, la direction et le personnel de la compagnie ont mené des recherches sur les cadres de soin, en s'inspirant d'organismes comme le Neworld Theatre et d'autres qui ont travaillé à la création de feuilles de route pour un accord.

Nous souhaitions apprendre des autres afin d'élargir notre réflexion sur le soin et le champ des possibles.

En septembre 2023, nous avons entamé un nouveau processus de planification stratégique avec une retraite du conseil d'administration et du personnel afin de commencer à cerner nos attentes à propos de l'avenir de Studio 180 et à alimenter nos réflexions sur la manière de les réaliser. Parallèlement, ou plutôt dans le cadre de la planification stratégique, nous avons passé l'automne et l'hiver à élaborer une nouvelle politique, développée collectivement par le personnel avec la contribution et la consultation du conseil d'administration. »

Discussions clés

Les deux premières réunions de la cohorte Feuille de route pour un accord nous ont permis de comprendre ce que d'autres compagnies cherchaient à faire dans le cadre de leur projet Level UP! et de réaliser qu'elles abordaient le soin sous différents angles.

Après les deux premières rencontres, nous avons organisé une réunion du personnel afin de discuter de la nature du document que nous étions en train de créer. Nous avons discuté de ce que signifiait pour nous, en tant que compagnie, le terme « soin », et de la manière dont nous souhaitions créer un document qui reflète la philosophie suivante : « la personne d'abord, le·la travailleur·euse/membre du public ensuite », afin de guider notre prise de décision. Bien que notre point de départ ait été la réflexion sur les aidant·e·s (quatre employé·e·s sur cinq sont parents d'enfants qui sont à l'école primaire), nous avons décidé d'élargir notre champ d'action. Nous avons défini le soin comme « les actions collectives que nous menons pour soutenir la pleine participation des personnes au travail du Studio 180 Theatre, au-delà de nos obligations légales ou contractuelles ».

Nous nous sommes posé quelques questions clés :

1. Quelle est la nature du document : une déclaration, une politique, un cadre ? Quelle est la différence entre ces types de documents ? Comment pouvons-nous en faire un document « sur mesure » ajusté à nos besoins ?
2. S'agit-il d'un document interne ou d'un document destiné à être diffusé publiquement ?
3. Quel est le processus de création de ce document ?

4. Qui est concerné par ce document ? Nous avons répertorié différentes communautés : le personnel, les artistes sous contrat, le public, les étudiant·e·s et les bénévoles du conseil d'administration.
5. À quoi sert ce document ? Pourquoi est-il nécessaire ? En quoi nous aidera-t-il ?
6. Comment peut-il s'intégrer à notre processus de planification stratégique ?

Nous avons également dressé un inventaire des prestations de soin en répondant à la question suivante : que faisons-nous déjà pour chaque groupe de parties prenantes ?

En ce qui concerne le processus, nous avons décidé que le personnel de base rédigerait une ébauche de ce document. Une fois que nous en serions satisfait·e·s, nous le partagerions avec le conseil d'administration pour en discuter et le réviser. Le processus se terminerait par un vote du conseil d'administration sur l'adoption de la déclaration de soin et de l'annexe lors d'une réunion du conseil.

Nous savions dès le début que nous étions en train de créer un document qui communiquerait nos valeurs en tant qu'organisme, tant à l'interne, à notre personnel et aux membres du conseil d'administration qu'en externe, à nos parties prenantes. Nous avons décidé que le plus utile serait de créer une déclaration de soin qui exprime clairement comment nous voulons travailler et entretenir des relations avec nos parties prenantes. Nous voulions également trouver un moyen d'enregistrer et de codifier les actions de bienveillance auxquelles nous participons déjà, et noter certaines mesures ambitieuses que nous espérons mettre en place à l'avenir.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons décidé de créer deux versions du document. La première était une déclaration de soin accompagnée d'une annexe destinée à un usage interne pour le personnel et les membres du conseil d'administration. La seconde, qui ne contenait que la déclaration de soin, était destinée à un usage externe et devait être distribuée aux artistes sous contrat. La déclaration de soin est conçue pour être durable, comme un principe directeur de la compagnie. L'annexe se veut un document évolutif et souple, qui change chaque année en fonction de la situation de la compagnie et de ses capacités, compte tenu des ressources disponibles.

Notre directeur du développement, qui a également dirigé ce travail pour la compagnie, a rédigé une première ébauche de la déclaration de soin et de l'annexe, puis le personnel s'est

réuni à nouveau pour proposer des modifications. Cette étape a soulevé quelques enjeux et donné lieu à des discussions de fond :

- Enjeu n° 1 : Au moment où la compagnie est confrontée à des difficultés financières et à un manque de ressources (en raison des changements de comportement et d'habitudes d'achat du public liés à la pandémie de COVID, de l'inflation galopante, ainsi que des réductions du financement tant public que privé), comment réfléchir au soin, alors qu'on est confronté à des questions de soutenabilité et de viabilité ?

- Enjeu n° 2 : Comment faire connaître notre ouverture et notre désir d'engager le dialogue sur le soin aux artistes, sans promettre que nous disposerons des ressources nécessaires pour répondre aux demandes d'aménagements qui pourraient nous être adressées ? En d'autres termes, comment formuler clairement ceci : « Nous travaillerons avec vous et ferons tout notre possible pour vous faciliter un accès et un engagement entier, tout en tenant compte des besoins des autres et des contraintes financières de la compagnie ? »

À ce stade du processus, nous avons également réfléchi à la manière dont nous pouvions garantir que le soin ferait toujours partie intégrante de notre processus de planification, et nous avons décidé de rouvrir les discussions relatives aux mesures de soin dans le cadre de notre processus budgétaire annuel.

Une fois les révisions issues de cette troisième réunion intégrées, nous avons envoyé notre ébauche au personnel de Level UP!, qui nous a suggéré de rencontrer Amy Balatoni, spécialiste des RH.
Nous avons donc rencontré Amy Balatoni, et certains membres du personnel de Level UP!, afin d'examiner la déclaration et lui avons demandé si elle y voyait des éléments manifestement manquants ou potentiellement problématiques. Tout semblait cohérent et conforme à nos objectifs.

À partir de là, nous avons pu présenter notre proposition lors d'une réunion du conseil d'administration.

Considérations langagières

Tout le monde s'est mis d'accord sur le libellé de la déclaration de soin, mais certaines questions de formulation ont été soulevées au sujet de l'annexe. À ce stade, le personnel a transmis la responsabilité de notre déclaration de soin et de l'annexe au conseil d'administration. Le conseil a examiné la déclaration lors d'une réunion à huis clos, puis l'a transmise à deux personnes consultantes du groupe Osborne, que nous avons engagées grâce à une autre subvention pour effectuer un examen complet des ressources humaines.

Durabilité

Le conseil d'administration votera l'adoption de la déclaration de soin et de son annexe, ainsi que d'une série d'autres politiques de RH révisées, lors de sa réunion de juin 2024.