Swallow-a-Bicycle Theatre a créé les *Pratiques liées au soin intégrées* suivantes dans le cadre de leur projet pilote Level UP! de Balancing Act.

Veuillez mentionner Swallow-a-Bicycle Theatre et Balancing Act si vous utilisez, citez ou partagez des informations provenant de cette ressource.

Si vous avez des questions ou souhaitez discuter de ces documents, veuillez contacter Balancing Act à balancingact@theatredirect.ca.

Swallow-a-Bicycle Theatre
Pratiques liées au soin intégrées

Le document suivant a été partagé en 2024 par Kris Vanessa Teo Xin-En / 张欣恩, Mpoe Mogale et Mark Hopkins, les trois codirecteur·rice·s artistiques du Swallow-a-Bicycle Theatre, dans le cadre de leur projet pilote Level UP! Il s'agit d'un inventaire des pratiques liées au soin intégrées et en cours de développement au sein de la compagnie.

AU SEIN DE L'ÉQUIPE

Horaires et pratiques de travail :

- Horaires de travail flexibles.
    - Délai de grâce de 15 minutes : toute personne peut avoir 15 minutes de retard avant d'être contactée.
- Suivi des tâches, plutôt que du nombre d'heures de travail.
- Planification à l'avance.
- Une planification adaptée au quotidien de l'équipe, en tenant compte du fait que nous travaillons à temps partiel et que nous avons d'autres priorités.
- Travailler en ligne et de façon asynchrone, depuis chez soi, avec tout le confort et les ressources nécessaires, sans avoir à dépenser pour des cafés (puisque nous n'avons pas de bureau).

Prises de nouvelles :

- Nous prenons des nouvelles les uns des autres très régulièrement! Nous parlons de notre planification, de nos priorités, de nos disponibilités ; de l'avancement de nos autres projets et de notre vie en général.
- Nous faisons le point sur les besoins d'accessibilité au début de chaque réunion. Cela permet à l'équipe (et à la personne) d'adapter leur organisation pour la journée, d'harmoniser nos attentes et de planifier nos activités. La communication est essentielle!
- Cela nous oblige aussi à bien réfléchir à notre situation du jour, et non pas simplement à nous dire : « C'est un jour de travail, je dois travailler! » Suis-je capable de rester concentré·e? Suis-je capable de rester assis·e sur une chaise? Etc.

Salaires et avantages sociaux :

- Nous sommes payés 35 $/heure (pour un nombre d'heures prédéterminé par mois, que nous essayons de ne pas dépasser).
- Nous disposons d'un compte de dépenses de santé pour le personnel :

  « Offrir une assurance santé à nos employé·e·s a toujours été un projet qui nous intéressait, mais nous n'étions pas certains de pouvoir nous le permettre. En faisant part de cet intérêt à notre conseil d'administration, celui-ci nous a mis en relation avec un courtier en assurances, qui nous a présenté différentes options. Aucune solution ne répondait à toutes nos priorités de santé individuelles tout en respectant notre budget. Le courtier nous a alors proposé de créer un compte de dépenses de santé auprès d'un organisme de gestion d'assurances. Swallow-a-Bicycle pouvait y verser un montant adapté à nos moyens; le compte offrait une grande flexibilité quant aux prestations couvertes, nous n'avions pas à gérer les demandes de remboursement, et nos employé·e·s pouvaient effectuer leurs demandes de manière confidentielle. Nous avons choisi National Health Claim, et chacun·e reçoit désormais 1100 $ sur son compte de dépenses de santé. » – Kris Vanessa Teo Xin-En / 张欣恩

Conflits :

- Nous avons appris de MT Space l'importance de consacrer du temps aux conversations difficiles. Nous avons adopté cette pratique avec notre « Temps d'apaisement des tensions » mensuel : deux heures par mois dédiées à aborder et résoudre les tensions, conflits, désaccords ou situations délicates survenues au cours du mois précédent. L'objectif n'est pas de « gagner une dispute », mais de comprendre réellement le vécu de chacun et les besoins insatisfaits à l'origine des tensions. Cela crée un espace de confiance où nous pouvons pleinement partager et écouter nos expériences, sans avoir à attendre ou créer le « bon moment » pour aborder un sujet sensible.
- Nous utilisons des outils spécifiques de gestion des conflits développés par Kai Cheng Thom, écrivaine, artiste, travailleuse culturelle et conférencière spécialisée dans la facilitation et la résolution des conflits, et nous avons confiance que nous utiliserons ces outils de bonne foi.
- Notre travail sur la résolution des conflits influence notre façon d'être présents et notre capacité à faire preuve d'humanité dans des situations autres que conflictuelles.

Le soin en dehors du travail :

- Pouvoir demander de l'aide (par exemple, de la nourriture, des transports, du soutien, de l'entraide).

Espace pour apprendre :

- Lors de sa participation à la Producer's Academy organisée par Cifas à Bruxelles, Kris a appris que la compagnie Back to Back Theatre prend soin de mesurer le nombre de membres de l'équipe en phase d'apprentissage et veille à ce que leur charge de travail leur laisse le temps et l'espace nécessaires pour progresser. Cela implique souvent de savoir dire non et de réduire certaines responsabilités. C'est un processus en cours, mais nous cherchons à mieux identifier les moments où chacun atteint ses limites d'apprentissage. Par exemple, lorsqu'une tâche se présente, nous discutons de son urgence et vérifions si elle peut être réalisée par une personne en phase d'apprentissage, dans les délais impartis, et éventuellement de manière autonome.
- Partage délibéré des compétences, visant à créer un environnement où chaque membre de l'équipe peut intervenir dans une tâche pour épauler les autres en cas de besoin.

AU-DELÀ DE L'ÉQUIPE PRINCIPALE (artistes, consultants, membres du conseil d'administration, etc.)

Parents :

- Proposer de prendre en charge les frais de garde d'enfants et/ou inviter les gens à amener leurs enfants aux événements.
- Nous proposons des solutions aux parents pour leur permettre d'être plus présents (par exemple, le remboursement des frais de garde d'enfants aux artistes, le recours à une gardienne sur place ou pour accompagner un·e artiste et son enfant lors de ses déplacements, l'aménagement des horaires des réunions du conseil d'administration pour faciliter la présence des membres parents). Il nous reste cependant du travail à accomplir pour créer des espaces où les enfants peuvent être vraiment présents, et ainsi permettre aux parents d'en faire autant.
- ENGAGEMENT : Envisageons la possibilité d'avoir des assistantes maternelles et des espaces adaptés aux enfants sur place (par exemple, la compagnie de garde d'enfants qui était présente au lancement du livre de Leor).

Contrats et accords de travail :

- Élaboration d'accords de travail spécifiques au groupe.
- Des contrats/accords qui mettent l'artiste au centre, plutôt que la compagnie.
- En langage clair.
- Nous mettons le projet d'accord sur Google Drive, afin que chacun puisse ajouter des commentaires et des questions.

Politiques et procédures :

- EN COURS.
- Nous avons adopté un code de conduite.
- Nous travaillons sur un système de signalement sécurisé, intitulé « \ Que se passe-t-il lorsque les choses tournent mal? »

Fonds destiné au soin :

- EN COURS : Mise en place de fonds destinés au soin flexibles pour les personnes participant aux projets. Voici un exemple de fonds destinés au soin flexibles et son mode d'allocation :

  Mpoe Mogale, notre codirectrice artistique, a réuni un groupe d'artistes noirs des Prairies, *The Prairie Place-Ancestors Collective*. Ensemble, ils s'efforcent de comprendre l'expérience des personnes noires dans les Prairies, leur relation à cette terre et l'héritage de leurs ancêtres. Ce collectif artistique, composé de Cheryl Foggo, Lebogang Disele, Lisa LaTouche, Masani St. Rose et Mpoe Mogale, a été créé pour explorer ces questions collectivement.

  Lors de l'établissement du budget pour leur temps passé ensemble, une part importante a été consacrée au bien-être, au confort et au bon déroulement des réunions collectives. Cela comprenait :

  - Tous les repas lors des réunions étaient prévus dans le budget, que ce soit par Zoom, en personne ou en déplacement.
  - Lors de ces déplacements visant à établir des relations avec les gardiens du savoir, tous ces derniers ont été rémunérés pour le temps consacré au partage de leurs connaissances avec le collectif.
  - Lorsqu'un des gardiens du savoir rencontrés par les membres du collectif décédait, l'argent de ce budget de soutien était utilisé pour envoyer un colis de réconfort à la famille endeuillée.

- Des colis de produits de soin ont également été envoyés à chaque membre du collectif lors du lancement du projet.
- Lorsque des personnes étaient invitées à découvrir le travail créé par le collectif, elles étaient toutes indemnisées pour leur présence.
- Lorsque des sondages ont été envoyés pour recueillir des commentaires sur la visite guidée à pied sur l'histoire des Noirs animée par Cheryl Foggo, membre du collectif, une carte-cadeau de 25 $ a été envoyée pour remercier tous les répondants.

Prises de nouvelles :

- Prévoir le temps et l'espace nécessaires aux échanges réguliers et développer notre capacité à réagir face aux imprévus.
- Disposer d'outils pour faciliter les échanges et d'un système de suivi.