

Bonnes pratiques et modèles institutionnels



Table ronde avec Liv Mendelsohn (ReelAbilities), Cindy Schwartz (Les Muses), Dan Ten Veen (Productions Spectrum)
22 octobre 2019 à Tiohtià:ke/Montréal (Québec, Canada)

Cette conférence s'inscrit dans le cadre d'*Interroger l'accès*, une série de conférences et d'ateliers sur l'accessibilité des productions artistique et médiatique, développée par OBORO et Spectrum Productions avec le soutien du Conseil des arts du Canada. OBORO et Spectrum Productions reconnaissent que leurs activités ont lieu à Tiohtià:ke, en territoire kanien'kehá:ka non cédé.

(Début de la transcription)

Liv Mendelsohn

Pendant que Dan m'aide avec la technique, j'aimerais vous remercier de nouveau. C'est un plaisir d'avoir pu établir un lien avec Dan au fil des ans dans le domaine du cinéma. Et un grand merci à Oboro de m'accueillir. J'ai très hâte de voir toutes les belles collaborations à venir entre Montréal et Toronto.

Je vais vous parler de l'organisation pour laquelle je travaille, qui entame sa cinquième année d'existence. ReelAbilities Toronto est un festival de cinéma qui met au premier plan les cultures sourdes et handicapées. Nous incluons aussi maintenant l'humour, la danse et un programme éducatif à

grande échelle en français et en anglais qui diffuse des courts-métrages sur l'équité, l'empathie et l'inclusion dans les écoles un peu partout au Canada. Jusqu'à présent, ce programme a été diffusé par 36 conseils scolaires. C'est une belle retombée de notre festival.

Le festival présente le travail de cinéastes sourds, de cinéastes en situation de handicap et de cinéastes vivant avec des enjeux de santé mentale. Nous avons aussi un programme pour les étudiant-es en cinéma et des visites sur le terrain, qui durent une semaine. Le festival lui-même se déroule à Toronto à la fin du mois de mai et au début de juin, pendant dix jours. Cette année, nous avons accueilli 15 000 spectateurs et le festival est en croissance.

Nous présentons des événements et des conférences toute l'année, dont en ce moment, une série de présentations intitulée *Disability on Film*, qui porte sur les schémas relatifs au handicap au cinéma, par Angelo Moretto, professeur en études cinématographiques.

Voilà un aperçu de nos événements. Je vais maintenant aborder nos pratiques d'accessibilité et certains de nos apprentissages au cours des cinq dernières années.

Voici nos principes directeurs [à l'écran]. Je vais les approfondir et vous donner des détails sur nos méthodes d'accessibilité, mais ces principes en sont le fondement. Vous connaissez sans doute le slogan « Rien à propos de nous sans nous », qui est issu du mouvement des droits du handicap des années 1970 aux États-Unis. Il signifie qu'aucune politique, aucun programme, aucune mesure de soutien ou d'autonomisation ne devrait exister sans qu'elle provienne des membres du groupe concerné, donc de nous. C'est le cas pour les artistes, pour les publics concernés et pour le personnel qui reçoit des formations en accessibilité. Ce principe est au cœur de notre travail pour l'aménagement d'espaces communautaires.

Collaboration : l'accessibilité est une responsabilité partagée. Il ne s'agit pas de désigner une seule personne dans l'organisation qui sera responsable de l'accessibilité. Cette approche n'est pas productive. L'accessibilité doit être un élément qui relie tous les membres de l'organisation et qui est compris comme faisant partie de leur mission. Une personne pourra avoir davantage de responsabilités pour joindre

des publics ou des membres du personnel en particulier, ou pour donner des formations, mais la responsabilité doit être partagée dans toute l'organisation.

Agir avec intention : si on n'agit pas de façon intentionnelle pour garantir l'inclusion, on pourrait exclure des gens sans le vouloir. C'est un principe important, car souvent, les obstacles à l'accessibilité ne sont pas intentionnels. Ce n'est pas comme si l'organisation avait décidé en réunion : « On ne veut pas que tel ou tel groupe vienne. » Ce n'est pas comme ça que ça se passe, au contraire : les obstacles les plus pénibles sont souvent le résultat de choses auxquelles on n'a pas assez pensé ou que l'on n'a pas vérifié.

Aucun nouvel obstacle : à partir du moment où on pense à l'accessibilité, on veut s'assurer qu'on n'ajoute pas et qu'on ne crée pas de nouveaux obstacles quand on fait quelque chose de nouveau, par exemple une nouvelle programmation.

Parfois, les gens voient l'accessibilité comme une obligation, mais je dirais que c'est une belle occasion de faire preuve de créativité, de repenser ce qu'on fait – ou ce qu'on a toujours fait, de bouleverser le statu quo, d'être à l'écoute de nouvelles voix et d'intégrer de nouvelles idées. Dans le monde des arts, en fait, je dirais que l'accessibilité est quelque chose de très intéressant!

Et c'est un processus, pas une liste de vérification. Nous allons vous donner des suggestions et des idées qui vont vous permettre de commencer ou de continuer à réfléchir aux moyens à prendre pour améliorer l'accessibilité. Il y a des éléments qui peuvent sembler un peu directifs, mais dans l'ensemble, c'est un processus continu. C'est très rare qu'une organisation puisse dire : « Notre accessibilité est totale. » Ça ne veut rien dire, en fait, parce que la diversité des besoins est si vaste et il y a tant de manières différentes d'accéder à l'art que l'accessibilité est davantage un processus. C'est une question de comment on y travaille, plutôt que ce qu'on fait.

Et enfin, notre dernier principe directeur. Je crois que les organisations pensent souvent aux publics et à la façon de les élargir et d'y inclure de nouvelles personnes. Mais l'accessibilité concerne aussi les artistes, les

gens sur scène ou au micro, et les membres de l'organisation. J'en parlerai un peu plus.

Je n'approfondirai pas les questions du marketing et du design, car il en sera question dans une autre présentation. Il y a des approches utiles pour rendre votre marketing plus accessible. Mais je crois que le plus important dans le marketing et les communications, c'est de mentionner que vous avez pris un engagement envers l'accessibilité et d'inclure des moyens de communiquer avec vous.

Je vais parler un peu plus des communications. Quand nous produisons de l'art, quand nous le diffusons, ce n'est jamais en vase clos. C'est très important, quand on pense à l'accessibilité et aux personnes qui ne peuvent pas encore accéder à ce que vous offrez, de trouver des façons de les inclure en collaborant, et pas seulement en les invitant, mais aussi en réfléchissant à la façon dont ces personnes vivent l'expérience et en allant chercher leurs idées, par exemple avec des comités consultatifs et des collaborations.

Nous établissons des partenariats publics avec de grandes organisations dans le domaine du cinéma, par exemple Hot Docs, Toronto International Film Festival et Inside Out, qui est un festival de cinéma LGBTQ+. En plus, chacune de nos projections est organisée en copartenariat avec une organisation de services aux personnes handicapées : Autisme Ontario, Down Syndrome Association of Toronto. Nous visons à créer un public rassemblant des membres de ces groupes pour faire en sorte qu'avec le temps, les groupes se fondent en un seul public. Les gens se rencontrent lors des événements, apprennent à se connaître et tissent des liens. Donc tous nos événements sont intentionnellement rassembleurs.

Dans nos méthodes de communication, en particulier pour la communauté sourde, nous incluons la production de blogues vidéo (vlogues). Nous avons constaté que les communications imprimées ne sont pas le meilleur moyen de rejoindre les communautés sourdes. Je tiens à souligner qu'il y a plusieurs organisations gérées par des personnes sourdes qui peuvent vous aider à communiquer en LSQ ou en ASL et que la production de vlogues est très importante.

Parmi les éléments à l'écran, certains portent davantage sur les aspects

techniques : sous-titres codés pour les vidéos, utilisation d'un langage simplifié. Je ne vais pas aller dans les détails ici.

Voici certaines de nos pratiques :

Toutes nos projections sont des représentations décontractées. Les gens dans la salle, pouvez-vous lever la main si vous connaissez les représentations décontractées? D'accord, je vais vous en parler. Elles sont similaires aux représentations adaptées pour les sensibilités sensorielles que vous connaissez peut-être déjà, mais en plus, les règles sociales rigides qui s'appliquent habituellement pour le mouvement et le bruit sont éliminées.

Avant la projection, une personne annonce : « Ceci est une représentation décontractée. Vous pouvez vous promener si vous voulez. Vous pouvez faire des bruits et bouger au besoin. L'éclairage sera tamisé et restera allumé et le son sera moins fort que dans un cinéma ordinaire. »

Ce sont des conditions qui répondent aux besoins de nombreuses personnes, mais je crois qu'elles génèrent aussi un sens de communauté différent pour le public, surtout quand nous disons explicitement que c'est intentionnel.

Nous utilisons des scénarios sociaux. Ce sont des communications sous forme visuelle et de texte qui permettent de préparer le public pour qu'il sache à quoi s'attendre en détail, pour que les personnes n'aient pas à se demander : « Pendant cet événement, qu'est-ce que je vais ressentir, voir et entendre, et quel est mon rôle? »

Les critères à ce sujet peuvent varier pour chaque organisation, mais pour nous, les salles doivent être accessibles pour les personnes qui se déplacent en fauteuil roulant, et pas seulement avec deux ou quatre places comme dans la plupart des salles de cinéma.

Je ne sais pas si c'est le cas à Montréal, mais avec le code de construction en vigueur à Toronto, les salles de cinéma construites dans les dernières années doivent avoir deux ou quatre places pour les fauteuils roulants. Ces places sont habituellement à l'avant ou à l'arrière de la salle, et si vous y allez avec six ami-es pour voir un film, vous ne serez pas ensemble.

Nous recherchons les salles où les gens peuvent s'asseoir avec qui ils veulent, où ils peuvent venir en fonction de leurs intérêts, et non de leurs capacités, donc sans zone restreinte « pour personnes handicapées », et où il y a des toilettes accessibles et mixtes. Notre ligne directrice prévoit un minimum de 20 places.

L'accessibilité de la billetterie : comment les gens font-ils pour venir aux événements? Comment fait-on pour acheter les billets? Est-ce qu'une personne sourde, une personne aveugle ou une personne ayant un handicap cognitif peut le faire facilement? On pense parfois automatiquement : « Ah, on va le mettre sur Eventbrite, c'est tout. » Mais il y a plusieurs méthodes qu'on a tendance à utiliser et qui ne sont pas accessibles.

Un autre aspect important est celui des places pour l'accompagnement, qui pour nous sont gratuites. Nous ne voulons pas faire payer les gens deux fois pour venir à un événement. Donc si une personne a besoin d'être accompagnée, la personne qui l'accompagne entre gratuitement.

Nos films ont tous des sous-titres codés. C'est similaire aux sous-titres ordinaires, avec le texte au bas de l'écran. C'est très utile pour toutes sortes de personnes : les personnes dont la langue maternelle n'est pas l'anglais ou le français, les personnes sourdes et les personnes qui ont un trouble d'apprentissage, entre autres.

Aussi, tous nos films sont accompagnés de l'audiodescription. D'ailleurs, il y a quelqu'un ici qui se spécialise dans ce domaine, bravo! L'audiodescription est une piste sonore qui raconte ce qui se passe visuellement à l'écran. Par exemple : « Jean est dans la rue. Il pleut. » Il s'agit de décrire ce qu'une personne voyante peut voir à l'écran et qui s'ajoute aux dialogues. Sinon, une personne aveugle captera seulement les dialogues et les sons quand elle assiste à un film.

Voilà un aperçu de certaines de nos pratiques. Une autre pratique très importante pour nous consiste à fournir un espace tranquille avec une personne qui offre de l'écoute active.

Si quelqu'un a envie de parler du film ou a besoin de sortir et de bouger ou

de parler de ce qu'elle vit, nous avons un espace réservé pour ça.

Je vous ai présenté une sélection de nos pratiques. Il y en a beaucoup! Aucune organisation ne peut tout faire d'un coup. C'est important de travailler avec votre communauté pour savoir ce qui est prioritaire pour les gens qui veulent participer à vos activités.

L'accessibilité pour les artistes est aussi très importante. On voit souvent des salles qui offrent les quatre places dont j'ai parlé, mais où la scène n'est pas accessible. Qu'est-ce que ça envoie comme message? « Tu ne seras jamais sur scène. On ne s'attend pas à ce que tu fasses une présentation, ou à ce que tu sois artiste. »

Les demandes de subventions et de financement sont parfois très difficiles à comprendre et ne sont pas accessibles. Je crois que c'est un aspect qui doit être amélioré.

Je sais que le Conseil des arts du Canada a fait du travail à cet égard, mais je crois qu'il y a encore beaucoup d'obstacles institutionnels dans ce domaine.

Le plus souvent, les jurys n'ont pas de membres sourds ou en situation de handicap. Je crois que c'est un domaine qui mérite aussi des améliorations.

Et puis l'environnement de travail : les organisations dans le domaine des arts ne se considèrent pas comme des spécialistes des ressources humaines. Mais en tant qu'employeurs, nous devons penser à nos propres pratiques. Est-ce qu'un horaire flexible est possible en cas de besoin? Est-ce possible de travailler à partir de la maison? Si une personne a régulièrement des périodes difficiles, est-ce qu'il y a moyen de s'adapter à sa réalité? Souvent, dans les organisations artistiques, les gens sont très passionnés et on en profite, parfois même avec des semaines de 80 heures. Mais pour certaines personnes qu'on souhaite inclure, ce n'est pas toujours possible. C'est un des aspects qu'il est important de considérer.

Travailler avec les étudiant-es et les artistes en début de carrière est particulièrement important, car ces personnes ont rencontré des obstacles et souvent n'ont pas eu l'occasion de créer un portfolio ou de réaliser un premier film. Investir de façon concrète dans leur parcours en début de

carrière est essentiel.

Au sujet du financement équitable : s'il y a des gens parmi vous qui travaillent pour des organisations de financement, je vous encourage à y penser.

D'autres points de départ pour les organisations : qui fait partie de votre conseil d'administration? Votre conseil est-il représentatif de la communauté du handicap et de la communauté sourde? L'organisation s'est-elle engagée à inclure des membres de ces communautés dans les postes de direction? Comment faites-vous le recrutement? Comment les gens sont-ils informés des occasions d'emploi dans votre organisation? Est-ce que vous recrutez de manière à informer les personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi? Et ainsi de suite.

Et pour finir, voici un aperçu des films que nous avons présentés l'an dernier. L'image bleue vient d'un film réalisé par un artiste sourd. Le film d'animation dans le bas est utilisé dans notre programme éducatif. Il raconte l'histoire d'une usine de jouets et de ce qui arrive aux jouets qu'on considère comme brisés. C'est un très beau film. Le film dans le coin droit, en haut s'intitule *Adam's Bar Mitzvah* et raconte la bar-mitsva d'Adam, un jeune homme autiste mutique. L'image dans le coin droit en bas vient du film *The interviewer* (Le Recruteur), un film australien sur l'histoire d'un responsable des ressources humaines trisomique dans un cabinet d'avocats.

Je vous ai donné beaucoup d'information déjà. On nous a aussi demandé de parler des prochaines étapes et je crois que c'est un sujet qui va générer des conversations intéressantes entre nous.

Je dirais : engagez-vous avec des communautés avec lesquelles vous n'avez pas encore de lien et mettez sur pied un comité consultatif. Faites un bilan de votre organisation : qu'est-ce que vous faites déjà et qui fonctionne bien? Qu'est-ce que vous pourriez ajouter? Et collaborez avec des partenaires.

Je crois que c'est ce qu'il y a de plus important. La philosophie « Rien à propos de nous sans nous » et la collaboration sont au cœur de toute démarche vers une plus grande accessibilité. Merci.

Cindy Schwartz

Merci Liv, et merci à Tamar et Dan de nous donner cette occasion de prendre la parole.

Aujourd'hui, je vais vous parler des Muses, de nos activités en tant qu'organisation, de nos méthodes d'intégration, ainsi que de quelques suggestions pour conclure.

Je vais commencer par des photos. Certaines ont été prises lors de notre *Cabaret*, dont je vous parlerai un peu plus tard, et d'autres lors de différentes pièces : une avec deux clowns, une femme et un homme; une autre de théâtre absurde avec un homme et une femme en habits noirs. Dans une autre, plusieurs élèves sont dans une salle de classe autour d'une enseignante de chant qui se tient debout derrière un clavier. Une autre vient de *Zoo Story*, que nous avons traduite et présentée en français et en anglais – ce qui est assez rare pour Les Muses, car notre organisation est principalement francophone – avec deux hommes sur un banc. Puis, on a Johanne Blouin qui chante avec un de nos élèves, Anthony, avec deux micros, et une scène du film *Gabrielle*.

J'ai fondé l'organisation Les Muses en 1997. J'avais commencé par adapter et enseigner la danse, puis éventuellement, en 1991, à intégrer des élèves dans des cours mixtes, puis à offrir des programmes récréatifs. Après avoir remarqué des talents parmi les personnes avec qui je travaillais, j'ai décidé de transformer le programme récréatif en cours professionnel pour les personnes en situation de handicap, quel qu'il soit – c'était l'objectif du projet : les gens ayant une déficience intellectuelle ou des limitations physiques ou sensorielles, les personnes autistes – afin d'offrir un milieu professionnel et social qui permettrait l'intégration dans le milieu artistique des élèves avancé-es et des diplômé-es.

C'est un projet qui a vu le jour, tant sous l'aspect récréatif que professionnel, pour répondre à un besoin. C'était en 1991, alors que très peu de personnes en situation de handicap étaient intégrées dans les loisirs ou dans les programmes de formation professionnelle, et même aujourd'hui, c'est très peu. Nous avons donc conçu un programme à temps plein dans les arts de la scène, d'abord quatre jours par semaine, et

maintenant cinq.

Notre mission est de donner aux artistes une formation professionnelle multidisciplinaire et de promouvoir leur intégration dans la pratique professionnelle. Nous visons à sensibiliser l'industrie au potentiel de ces artistes émergents exceptionnels.

C'est en partie grâce à ce programme que plusieurs de nos artistes ont été engagé-es pour le long-métrage *Gabrielle* réalisé par Louise Archambault et produit par Micro_scope en 2013, et dont vous avez peut-être entendu parler.

Notre vision et nos objectifs globaux sont de fournir un programme multidisciplinaire rigoureux et personnalisé à temps plein – c'est d'ailleurs un des rares programmes de formation à temps plein au Canada pour les artistes en situation de handicap.

Notre objectif est de nous adapter aux diverses réalités et particularités des artistes et de leurs limitations. Le programme se base aussi sur les besoins et les réalités du milieu professionnel afin d'assurer une intégration réussie. Nous tentons de travailler avec chacun des milieux pour évaluer ces besoins.

Nous utilisons différentes stratégies – j'y reviendrai – pour accroître la visibilité de nos artistes et promouvoir leurs talents dans le milieu culturel au Québec, au Canada et internationalement. À l'échelle internationale, ce sont surtout des compagnies qui engagent nos artistes. J'en parlerai aussi tantôt.

En vue de combler ce besoin d'une formation artistique qui mène à une carrière de haut niveau à l'échelle nationale et internationale, Les Muses rassemblent des professeur-es de grande compétence, qui sont aussi des artistes poursuivant une carrière professionnelle.

Vous avez leurs noms à l'écran, je ne les nommerai pas tous. Ce sont des artistes dans chacun des domaines de formation que nous offrons. Ces professeur-es donnent les formations régulières, mais nous offrons aussi en parallèle des classes de maître avec des artistes, metteurs-euses en scène et professeur-es qui œuvrent également dans le milieu artistique.

Par exemple, Éric Jean, qui a été longtemps directeur du Quat'Sous, est venu donner une classe de maître. Il a donné trois cours, accompagné par nos professeur-es. Le chorégraphe Emmanuel Jouthe, qui est bien connu ici au Québec, est venu enseigner dans notre cours de danse. Je crois qu'il a donné dix cours. Notre objectif est de permettre à nos élèves de connaître ces artistes, mais aussi de permettre aux artistes de travailler avec nos élèves.

Comme je l'ai mentionné, c'est un programme à temps plein et les élèves sont en formation pendant au moins cinq ans, en principe. Nos élèves sont autorisés à travailler pendant ces cinq années, contrairement à certains autres programmes professionnels dans les arts, mais doivent toujours revenir pour terminer leur formation.

L'admission se fait suivant une période d'audition, plutôt qu'avec une seule audition ponctuelle. Cette période d'audition permet à nos professeur-es et responsables de la coordination d'évaluer le potentiel et le talent des candidat-es.

Voici un aperçu de nos résultats, avec des exemples récents. À l'écran, nous avons une photo d'un jeune homme trisomique, Jean-François Hupé, qui pose avec Marina Orsini. En 2019, Jean-François, qui est un de nos élèves, a décroché un rôle récurrent dans la série télévisée *Une autre histoire* diffusée les lundis soir à Radio-Canada.

Gabrielle Marion-Rivard, qui a joué dans le film *Gabrielle*, n'a jamais cessé de travailler depuis. Nous avons tenté de la faire revenir pour terminer sa formation, mais elle est embauchée régulièrement. Elle a également obtenu un rôle en 2019 dans la pièce *Cendres* présentée au théâtre Prospero par la compagnie Les Productions des pieds des mains.

En 2018, la compagnie Joe Jack et John présentait la pièce *Dis merci*, dans laquelle un de nos diplômés a été intégré et mis en vedette, avec trois autres artistes sans handicap, à l'Espace Libre et au Centre national des Arts à Ottawa.

Au cours de ses classes de maître, Emmanuel Jouthe a travaillé avec nos élèves, puis avec la compagnie Mai(g)wenn et les Orteils, qui a repris sa

pièce *Écoute pour voir*, une chorégraphie interactive entre un danseur et un membre du public. C'est une pièce qu'Emmanuel Jouthe a créée et qui a ensuite été reprise par cette compagnie, qui y a intégré plusieurs de nos artistes.

Voici la dernière pièce dont je vous parlerai pour l'instant. En 2017, par l'intermédiaire d'une autre classe de maître, cette fois-ci avec le metteur en scène et acteur Michel Monty, Jean-François Hupé et Philippe David ont été engagés par le Théâtre du Rideau Vert pour sa production de *Vol au-dessus d'un nid de coucou* avec Julie Le Breton et Mathieu Quesnel.

Comme je l'ai mentionné, notre objectif pour favoriser l'inclusion de nos élèves consiste à leur donner une formation professionnelle sur au moins cinq ans pour que nous puissions l'adapter autant que possible, tout en l'amenant à un haut niveau.

Une des choses que nous faisons pour sensibiliser le milieu – parce que la formation, c'est super, mais si le milieu ne collabore pas, nos élèves n'iront pas loin – c'est d'inviter des artistes à assister aux cours. Nous avons des journées portes ouvertes de temps à autre, où nous lançons des invitations à tous les artistes que nous connaissons. Avec Les Muses, tout le monde est déjà artiste, alors chaque personne lance des appels à ses contacts et à ses réseaux pour les inviter aux journées portes ouvertes.

Tous les artistes qui s'intéressent aux Muses peuvent venir. Par exemple, Louise Archambault, avant de faire le film *Gabrielle*, a passé près d'un an à venir observer différents cours, et nous étions bien d'accord. Elle a pu développer son idée et convaincre Micro_scope d'embaucher nos artistes. Donc nous accueillons les artistes qui veulent venir observer, auditionner ou même travailler dans nos cours.

Nous travaillons aussi avec des organisations culturelles comme l'Union des Artistes, Culture Montréal, les associations artistiques en général pour les sensibiliser à l'inclusion d'artistes professionnel-les en situation de handicap et à leurs besoins.

Nous agissons aussi en partie en tant qu'agent. Si un-e responsable de distribution est à la recherche d'une personne en situation de handicap pour un rôle à la télévision et nous appelle, nous collaborons pour faciliter

l'embauche de nos artistes. C'est de plus en plus fréquent, en grande partie grâce au film.

On peut aussi trouver sur notre site Internet les portfolios de nos élèves de haut niveau et diplômé-es, avec leur CV et leur photo professionnelle.

Comme je le disais, les classes de maître non seulement aident nos élèves, mais aussi permettent aux artistes de découvrir ce que signifie de travailler avec nos élèves et quels sont leurs besoins. Comme ils sont soutenus par nos professeur-es et l'organisation, c'est parfois plus facile de les encourager à continuer de collaborer après la fin du projet.

Tous les cinq ans environ, les Muses produisent un cabaret dans un lieu de diffusion professionnel. Nous intégrons avec nos élèves des artistes professionnel-les vivant avec et sans handicap. Et bien sûr, nous invitons les artistes du milieu à y assister.

Nous aidons les artistes et les sociétés de production qui veulent engager nos élèves, par exemple en suggérant des personnes qui peuvent les accompagner et aider les artistes ou la production. Nous avons énormément d'idées, nous sommes toujours d'accord pour discuter et nous essayons de diffuser l'information le plus possible.

Comme nous l'avons mentionné, le Conseil des arts du Canada offre maintenant du financement et s'efforce d'aider les créateurs qui veulent engager d'autres artistes vivant avec un handicap. Le Conseil des arts de Montréal commence aussi à octroyer du financement. Le gouvernement du Québec s'y avance graduellement. On constate une certaine ouverture, mais du travail reste à faire. Le soutien existe pour les créateurs qui veulent intégrer d'autres artistes en situation de handicap et pour les besoins qu'ils peuvent avoir. Par exemple, la production peut exiger plus de temps de répétition ou il peut être nécessaire d'ajouter des services d'interprétation, d'accompagnement ou de coaching. Des possibilités existent.

Il y a aussi le fonds « Prêts, disponibles et capables », un programme fédéral qui soutient l'intégration des personnes neuroatypiques ou ayant une déficience intellectuelle. Par exemple, quand le Théâtre du Rideau Vert a voulu engager deux de nos élèves pour sa production de *Vol au-dessus d'un nid de coucou*, nous lui avons suggéré de faire une demande auprès

de ce programme, ce qu'il a fait avec succès. C'est encourageant.

Merci.

Dan Ten Veen

Merci beaucoup. C'est intéressant de voir nos différents parcours et les mesures que nous avons prises pour aborder ces idées d'inclusion et d'accessibilité. Je crois que nous aurons de nombreux sujets de discussion après cette présentation. Je trouve intéressant que nos organisations aient travaillé non seulement pour aborder ces idées, mais aussi pour favoriser et maintenir l'intégrité et la qualité artistique et explorer les possibilités de collaboration avec divers partenaires. Nous avons beaucoup de points communs et c'est un privilège pour moi de prendre ce temps de pause et de découvrir d'autres cheminements.

Donc, sans plus attendre, je vais commencer ma présentation.

Je suis Dan Ten Veen, directeur et cofondateur de Productions Spectrum. Merci à tous et toutes de votre présence à cette présentation. Comme je l'ai déjà mentionné, je crois que le sujet que nous abordons est assez pointu, mais c'est aussi un domaine émergent que j'ai hâte de voir se développer. Je tiens à préciser, en tant que directeur d'une organisation qui soutient les adolescents et adultes autistes, que je ne m'identifie pas moi-même en tant que personne autiste, mais que je m'efforce d'intégrer cette voix dans l'organisation.

Ma présentation aujourd'hui porte sur mes observations au cours de notre travail ces dix dernières années pour tenter de créer des percées et d'établir des parcours vers la pratique professionnelle. Ma présentation s'intitule Orienter la conversation vers le talent, le potentiel et la créativité. Il s'agit de cibler notre énergie pour faire avancer une culture d'opportunité et d'accessibilité.

La mission de Productions Spectrum consiste à créer des opportunités pour les adolescents et jeunes adultes autistes dans le domaine de la production média et des arts. Nous atteignons cet objectif en donnant à nos membres les moyens de créer du contenu dans le média numérique de leur choix.

Je reviendrai sur nos activités. Nous avons fondé cette organisation quand nous avons réalisé qu'il y avait un manque de reconnaissance envers les artistes et créateurs autistes.

De nombreuses communautés ont des besoins d'inclusion, mais nous avons décidé de concentrer nos efforts sur cette communauté où nous avons de l'expérience en tant que travailleurs de soutien.

Différents facteurs nous ont fait comprendre que nous devons aborder les obstacles à la pratique. Une partie de ce cheminement découle de la recherche de financement. Par exemple, nous avons travaillé sur un partenariat avec le Banff Center for the Arts pour tenter d'obtenir du financement auprès du Conseil des arts du Canada, ce qui nous a permis d'observer ce processus et de voir ce que les agences de financement pouvaient faire. En regardant des institutions à grande échelle, en tentant d'organiser une résidence au Banff Center for the Arts, par exemple, nous avons réalisé qu'il y a un grand nombre d'obstacles pour organiser ce genre de chose. Nous avons dû prendre du recul et commencer par le commencement, en développant les capacités de notre organisation.

Quand nous avons entamé ce parcours, nous avons compris que nous devons établir un lieu de création de contenu pour le développement des compétences. Pour y arriver, nous avons réalisé que nous devons établir des parcours individualisés pour que les membres puissent atteindre leurs objectifs. Ce peut être un objectif de carrière ou d'expression créative dans la production média ou les arts. Pour d'autres, ce peut être un passe-temps. C'est un choix individuel.

Nous avons aussi réalisé que ces objectifs pouvaient se situer dans divers champs de spécialisation. Par exemple, certaines personnes veulent travailler en technique sonore, d'autres veulent se produire sur scène, etc. Il y a de nombreux rôles dans les arts et la production média qui permettent de s'exprimer, de créer. Nous voulions offrir différents parcours pour y arriver.

En guise de réflexion, je tiens à souligner que la façon dont nous mesurons le succès repose sur des questions comme : est-ce que nous réussissons à offrir des programmes? Est-ce que nos jeunes sont motivés à participer à l'activité que nous organisons dans l'espace de création? Est-ce que

les jeunes s'engagent dans le processus? C'est une approche qui est en opposition avec certaines autres mesures du succès plus courantes.

Cela m'amène à vous parler de ce qui nous rassemble ici, de cette idée d'interroger l'accès et de venir partager nos meilleures pratiques et notre modèle institutionnel. Je ne sais pas si c'est une meilleure pratique. En partageant nos expériences autour de cette table, nous avons vu des stratégies émergentes, dont certaines fonctionnent, d'autres pas. Pour moi, en tant qu'éducateur, remettre en question ce système était très important.

Nous avons appris à connaître les motivations et les intérêts de nos membres et ces apprentissages ont servi de point de départ pour concevoir nos programmes. Nous continuons de centrer nos activités sur les motivations de nos membres, plutôt que sur les objectifs potentiels de l'organisation.

C'est en opposition avec le fonctionnement du système d'éducation, où on doit suivre un certain nombre d'étapes, qu'on soit d'accord ou pas, et qui ne seront pas nécessairement utiles pour atteindre ses objectifs.

Il y a de nombreuses façons de travailler pour fournir des pratiques accessibles. Nous avons choisi de nous concentrer sur deux aspects : le premier, c'est simplement de travailler à créer des opportunités. Le deuxième, c'est de nous assurer qu'elles sont accessibles. Je ne parle pas seulement d'accessibilité au sens des mesures prises – que j'aborderai tantôt – mais aussi d'accessibilité pour tous les niveaux de capacité et tous les styles d'expression, et d'une remise en question de ce qui, pour la société, est considéré comme étant possible. Nous en avons toujours plus à apprendre et nous sommes très motivés, c'est pourquoi nous sommes ici.

Un autre thème qui est apparu, c'est celui d'orienter la conversation vers le talent, le potentiel et la créativité. Nous changeons les éléments des conversations. Quels sont les objectifs des gens, quelles sont leurs motivations? Nous nous focalisons sur ces aspects. Nous tentons de concevoir une structure qui permet à chaque personne de définir son parcours, de l'orienter. Pour revenir sur ce que nous avons vu jusqu'à présent, imaginez, en tant que créateur, que vous accédez à notre organisation. Comment vous sentez-vous si on vous pose des questions sur vos aspirations et vos motivations? C'est la caractéristique première

de notre « système », de notre organisation. Dans notre société, quand on conçoit ce type de structure, je crois qu'il y a souvent une trame de fond sur le thème de « surmonter ses difficultés » qui a tendance à être valorisé, plutôt que la créativité et l'expression de la personne, et garantir qu'elles seront représentées.

Parlons maintenant des activités de Spectrum un peu plus en détail. Nous offrons une grande variété de programmes et maintenant, nous fonctionnons sept jours par semaine, toute l'année. Il y a différents points d'accès qui mènent tous vers le Labo média créatif, qui est notre programme professionnel. C'était notre objectif au départ, mais nous avons réalisé que nous devions mettre en place des étapes pour y arriver, pour que nos membres puissent acquérir des fondements. Cette grande variété de programmes, je ne vais pas la détailler, parce que je vais être distrait! [Rires] Notre Labo média créatif est le programme principal de l'organisation; c'est le programme d'orientation professionnelle.

Nous y parvenons avec une approche de création par projets. Le parcours est divisé en trois : il y a la créativité, l'expression de soi et le parcours professionnel. Une fois que nos membres pratiquent et créent dans ce contexte, ils se préparent à aborder un parcours professionnel. Et bien sûr, ils ont besoin de formation. Nous offrons différents éléments de formation que les membres peuvent choisir en fonction de leur parcours.

Tous ces autres programmes composent le champ d'intérêt, le champ d'exploration. Le Labo média créatif vise à transposer ces intérêts vers l'acquisition de compétences tangibles, le développement du talent et la poursuite du parcours professionnel. C'est un programme qui vise à permettre une transition vers la pratique professionnelle et le bassin de talents de la profession.

À propos de la notion d'accès : nous sommes continuellement en questionnement et je veux continuer d'être mis au défi dans ce parcours. Nous avons beaucoup travaillé sur notre espace physique. Nous avons ajouté certains éléments comme la climatisation et l'élimination des parfums. Il y a différentes listes de critères qu'on a pu entendre ce soir.

Une partie de nos efforts pour rendre notre espace accessible consiste à transmettre un sentiment d'appartenance à nos membres. Quand les

visiteurs entrent dans notre espace, ce n'est pas moi qui les accueille, mais nos membres, qui ressentent une appartenance au lieu. Pour y arriver, entre autres, nous avons tenté de concevoir l'espace de manière à encourager le mouvement. À l'écran, vous pouvez voir une image de notre salle de production principale. La pièce comporte plusieurs points de vue pour observer, regarder ce qui se passe et avoir un engagement, sans nécessairement s'asseoir à la table. Il y a un écran sur le mur du fond. Il est habituellement allumé et on peut le voir de différents points de vue. Nos membres le font régulièrement. Cette approche qui permet de choisir un niveau d'engagement tout en faisant partie de l'action a été très utile.

À propos de notre approche de développement de l'accessibilité : nous avons démarré ce processus en donnant aux jeunes ayant de la motivation les moyens d'explorer les compétences qui les intéressent et d'y investir du temps. Donc, en nous assurant que nos membres décident eux et elles-mêmes d'investir du temps pour développer une compétence en particulier. Comme je l'ai mentionné plus tôt, un des obstacles du système d'éducation repose sur ses normes, qui ne conviennent pas nécessairement aux élèves autistes et à de nombreux autres. Comment pouvons-nous transformer ce système pour tenter une approche différente?

Nous avons aussi conçu notre espace avec intention, en reproduisant les conditions d'un environnement professionnel. Pour que nos membres puissent entamer une carrière dans le domaine, nous devons reproduire ce milieu.

Un autre principe directeur de notre approche repose sur le concept du chaos organisé. Quand nous concevons nos programmes, nous commençons toujours par une planification très claire et bien définie de la façon dont nous allons réaliser l'accessibilité de l'espace, ou tout autre objectif. Ensuite, quand les programmes commencent, nous accueillons le chaos. Nous voulons que notre planification soit bouleversée et remise en question, que nos membres partent de là et improvisent, et apprennent à leur manière. Alors le chaos organisé est intégré à notre système. Nous voulons que le chaos se déclenche [rire]!

Un mot à propos de notre culture : nous valorisons le sentiment de sécurité et de respect dans notre espace. C'est un de nos critères principaux. Tout le monde y a droit. Pour y arriver, nous écoutons et nous valorisons

les idées que nos membres nous communiquent. Puis, au lieu d'imposer des règles, nous discutons du pourquoi et du comment du respect et du sentiment de sécurité pour les déconstruire et les comprendre. Souvent, nous apprenons aussi beaucoup de choses sur les raisons de l'anxiété ou des peurs de nos membres et nous pouvons les transformer en résultats productifs.

Les idées créatives sont valorisées en priorité par rapport à ce concept prescrit de « surmonter ses difficultés ». Je crois que cette approche a tendance à changer, mais c'est souvent ce thème qui est prévalent et qui tend à orienter le financement. Je crois que les deux approches méritent d'être abordées. Mais dans notre studio, nous valorisons la créativité avant tout. Dans notre espace, le désir de créer du contenu est vraiment la seule condition d'admission. Notre organisation se présente comme ayant différentes compétences de soutien, et tout ça, mais le désir de créer du contenu est la seule et unique condition pour faire partie de notre communauté.

Les outils employés pour l'accessibilité : nous avons intégré de nombreuses technologies pour améliorer l'accessibilité de notre espace. Je pourrais en parler en long et en large, mais il y a énormément de technologies disponibles. Le modèle d'apprentissage pratique a été notre outil principal, ainsi que la mise à disposition des outils de travail dans un environnement professionnel, qui permettront à nos membres d'entamer un parcours de carrière.

Notre communauté : le mentorat est une approche sur laquelle nous avons beaucoup travaillé et nous continuons de le faire. Nous avons lancé des appels aux membres de la communauté des effets visuels (VFX) et de la communauté des arts et du théâtre. Nous organisons des stages avec des programmes universitaires. C'est une façon d'établir des liens avec le bassin de talents professionnels. Les gens tissent des liens et nous commençons à explorer nos domaines mutuels et à nous connaître. C'est une façon de créer un sentiment de communauté.

Aussi, bien sûr, nous diffusons le travail qui se fait dans notre studio et les œuvres que d'autres personnes nous soumettent. Depuis deux ans, nous organisons un événement de projection, le festival *Spectrum Fest*. En parallèle, nous invitons d'autres personnes neuroatypiques à soumettre

leurs films pour participer à cette célébration du cinéma autiste. Ce n'est pas exclusif. L'établissement de partenariats dans ce domaine nous a aidés à y arriver. Nous valorisons les liens avec de nouvelles organisations et notre partenariat avec Oboro dans le cadre de l'événement d'aujourd'hui, par exemple. C'est ce qui nous aide à augmenter nos capacités.

Pour conclure, nos objectifs pour l'avenir sont d'augmenter l'accès au-delà de nos programmes et de notre studio. Nous sommes à l'étape où nous avons une liste pour tout. Notre studio est plein. Comment pouvons-nous étendre ce que nous avons appris au-delà de nos murs, et alimenter notre mouvement? C'est une question de faire grandir le sentiment de communauté dans le secteur. Je l'ai vu au cours de la présentation de ce soir. Nous voulons continuer d'apprendre et de créer des opportunités pour la communauté que nous avons créée au sein de Spectrum et tout autour.

Avant-dernière diapositive : des suggestions pour les organisations. Ce que je tire de mes observations et de mon approche : selon moi, c'est important d'user de curiosité et de se demander comment évoluer à partir de ses capacités existantes. Puis, de prendre des décisions stratégiques et de prendre le temps de réfléchir sur les actions posées. L'énergie que nous avons est limitée. On peut lancer une initiative ponctuelle qui sera utile en tant que projet-pilote, pour expérimenter, mais que peut-on planifier et qui deviendra permanent? C'est probablement ce type d'effort qui est le plus profitable. Qu'est-ce qui pourrait être complémentaire à votre mission? Vous faites peut-être déjà des choses que vous pouvez renforcer. Quels sont les avantages en lien avec l'accessibilité qui pourraient profiter à d'autres utilisateurs, et pas seulement au groupe visé? On voit fréquemment des exemples de cette approche. Par exemple, les sous-titres et l'audiodescription peuvent profiter à différentes personnes. Ce sont des choses qui renforcent nos capacités, notre communauté et aussi l'engagement, comme on l'a déjà mentionné.

Dernière diapositive : des idées concrètes pour améliorer l'accessibilité, selon mes observations. Les performances décontractées, c'est vraiment une question de fournir l'information disponible à l'avance. Je crois qu'il y a différentes façons d'y arriver. J'aimerais tenter de développer des outils que nous pourrions reproduire et que tout le monde pourrait utiliser dans le domaine. Une des idées que nous avons commencé à explorer porte sur la navigation vers notre espace physique. L'idée à la base de cette approche,

c'est que si on donne aux gens beaucoup d'information et de temps de préparation pour les déplacements vers nos locaux, ces personnes auront davantage d'énergie à leur disposition pour l'engagement créatif ou autre.

Un énoncé d'accessibilité : j'ai reçu un défi à cet effet et j'ai réalisé qu'il n'y en avait pas sur notre site Internet. C'est très facile à faire.

Fournir un espace de repos sensoriel et des règles flexibles : c'est très important d'avoir accès à ce type d'espace pour décompresser, et de pouvoir choisir ce qui nous convient pour accéder aux services, à l'emploi, aux programmes ou aux projections.

Intégrer des solutions technologiques : il y en a énormément. Ça dépend vraiment de votre scénario individuel.

Et encore une fois, les partenariats, qui permettent de partager la capacité.

En terminant, je tiens à souligner la collaboration d'Oboro et de Spectrum : nous avons établi un partenariat pour mettre sur pied cette résidence interorganisations en tant que projet pilote. Ce travail nous a permis de rendre nos organisations plus accessibles, pas nécessairement en changeant ce que chacune de nos organisations offrait, mais simplement en nous associant et en mettant à profit nos compétences respectives pour arriver à organiser cette série de présentations. Le partage des capacités est très utile.

Et c'est tout! Merci beaucoup de votre écoute.

(Fin de la transcription)

Transcription et traduction : Marie Lauzon, trad. a. (Canada)

Pour citer cette conférence : Liv Mendelsohn, Cindy Schwartz, Dan Ten Veen, « Bonnes pratiques et modèles institutionnels [Best Practices and Institutional Models] » (22 octobre 2019). Communication présentée dans le cadre de la série *Interroger l'accès* d'OBORO et Spectrum Productions. Disponible en ligne : <http://www.oboro.net/fr/activite/bonnes-pratiques-et-modeles-institutionnels>

OBORO

www.oboro.net



SPECTRUM PRODUCTIONS

www.productionsspectrum.com



Conseil des arts
du Canada

Canada Council
for the Arts

(Fin du document)