

PORTRAIT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA DANSE AU QUÉBEC

***Regroupement québécois
de la danse***

RAPPORT FINAL

Automne 2002



7333, rue Saint-Denis
Montréal (Québec) H2R 2E5
Téléphone : (514) 278-3273
Télécopieur : (514) 278-7224
dbsf@dbsf.qc.ca

Le comité de validation qui a travaillé au suivi de l'étude était composé de Nicole Turcotte, Hélène Duval, Annie Fraser, André Laprise et Christine Bouchard.

Cette étude a été rendue possible grâce à la contribution financière du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), comité sectoriel reconnu par Emploi-Québec.

EN PRÉAMBULE — QUATRE GRANDS CONSTATS

Une offre diversifiée

L'enseignement de la danse au Québec englobe plusieurs réalités, allant de la formation de professionnels en danse à la pratique de loisir, en passant par les programmes scolaires des niveaux préscolaire, primaire et du secondaire. L'enquête a permis d'évaluer à 699 le nombre d'organisations œuvrant dans ce domaine : 313 institutions d'enseignement, 311 écoles privées et 75 municipalités de 5 000 habitants et plus ayant une offre de formation en danse.

Cette offre s'avère très diversifiée, disponible partout au Québec et accessible à toutes les clientèles. Les champs de spécialisation enseignés sont très variés, notons entre autres, le ballet jazz, la danse moderne, la danse classique, le hip hop/funky, la danse créative, la danse folklorique, la danse sociale et les programmes d'initiation et d'expérimentation du ministère de l'Éducation.

Une santé financière et des conditions de travail précaires et alarmantes

Des conditions d'enseignement, d'apprentissage et de sécurité souvent inadéquates

Les 699 organisations offrant de l'enseignement en danse au Québec génèrent quelque 1 912 postes. Toutefois, les **postes réguliers à temps plein ne représentent que 19 % de l'ensemble**. Le nombre d'enseignants actifs s'élèverait à près de 1 300.

Les organisations font principalement appel à des occasionnels, des saisonniers et des contractuels. Ces statuts d'emplois, tout en ayant l'avantage de répondre aux besoins ponctuels de l'organisation et à l'offre de la main-d'œuvre optant pour le travail autonome ou de pigiste, s'avèrent une contrainte majeure au développement de 36 % des organisations. Par ailleurs, en bonne partie en raison de cette offre

d'emplois précaires, **35 % des enseignants doivent cumuler plus d'un emploi.**

Les contraintes budgétaires sont un frein majeur au développement des écoles privées et à l'amélioration des conditions de travail et de pratique. L'enseignement de la danse offert à la population repose en grande partie sur les écoles privées. Toutefois, les ressources financières restreintes de ces écoles ne permettent pas toujours d'assurer des conditions de travail, d'enseignement, de pratique et de sécurité adéquates.

À cet effet, on remarque, d'une part, que près des trois quarts des écoles privées ont un budget annuel en deçà du 50 000 \$ et, d'autre part, que seulement 47 % d'entre elles ont deux enseignants et moins à leur emploi. L'écart entre les taux horaires offerts aux enseignants dans les écoles privées est élevé et il peut varier de 9 \$ à 50 \$. Par ailleurs, la santé financière précaire et alarmante des organisations a aussi des **conséquences négatives sur la qualité des conditions d'enseignement, de pratique et de sécurité.** L'enseignement de la danse implique des équipements spécialisés et sécuritaires au même titre que n'importe quel sport.

Ces conditions précaires doivent soulever une réflexion plus approfondie du milieu. Réflexion qui devra mener à des **prises de position** sur les conditions salariales, les conditions de pratique au sein des écoles et les avenues **ou pistes d'action à envisager** dans une perspective d'amélioration des conditions d'emploi, de la reconnaissance professionnelle et de normes minimales quant aux conditions et à la qualité de l'enseignement offert.

La reconnaissance professionnelle : un enjeu majeur

Un constat général qui obtient l'aval de la très grande majorité du milieu est le manque de reconnaissance et de visibilité à tous les niveaux. Un manque de reconnaissance qui revêt plusieurs réalités :

- **Un manque de reconnaissance de la profession d'enseignant en danse et de l'importance de l'enseignement en danse** et cela, à plusieurs niveaux :
 - La formation spécialisée en danse n'est pas toujours un pré-requis dans les exigences d'embauche des enseignants en danse

particulièrement, dans les écoles privées et les organismes municipaux (seulement 40 % de ces organisations exigent une formation en danse). De plus, la qualité de l'enseignement et la sécurité des équipements utilisés par les écoles ne sont pas homogènes.

*Le milieu est d'avis que la reconnaissance de l'importance de l'enseignement de la danse doit faire appel à des **standards minimaux de qualité** qui soient connus et reconnus.*

- En termes de reconnaissance, les institutions d'enseignement font face à plusieurs défis. On déplore principalement l'absence de continuum entre les différents niveaux d'enseignement et la difficulté de prendre sa place dans le curriculum des écoles primaires et secondaires.

*Le milieu souligne l'urgence de se concerter et de se réseauter afin **d'établir des stratégies permettant une représentation accrue** auprès du ministère de l'Éducation et du ministère de la Culture et des Communications afin de s'assurer de conserver les acquis et de revaloriser l'enseignement de la danse.*

- **L'importance d'un enseignement de la danse de qualité et sécuritaire n'est pas assez promue auprès du grand public et des partenaires publics et privés.**

S'affilier, se concerter des incontournables

Il y a des besoins communs à couvrir et des démarches communes urgentes à entreprendre à court, moyen et long termes. On parle d'efforts soutenus et concertés ; cependant, l'expérience passée démontre qu'il s'avère difficile de mobiliser les enseignants.

*Un incontournable, la **mise sur pied d'une table de concertation ou d'une association** qui regrouperait des représentants des différents types de partenaires impliqués dans l'enseignement de la danse. Cette table devrait permettre au milieu de se doter d'une stratégie et d'un plan d'action à court, moyen et long termes axés prioritairement sur la reconnaissance professionnelle, le financement et le besoin d'affiliation.*

TABLE DES MATIÈRES

	page
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES	
1. INTRODUCTION	1
2. L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	2
2.1 L'univers d'enquête.....	2
2.2 Processus d'enquête	3
3. PORTRAIT DES ORGANISATIONS OEUVRANT DANS L'ENSEIGNEMENT DE LA DANSE AU QUÉBEC	6
3.1 Les organisations offrant des cours de danse.....	6
3.1.1 <i>Les institutions d'enseignement et écoles spécialisées.....</i>	<i>6</i>
3.1.2 <i>Les organismes municipaux.....</i>	<i>7</i>
3.1.3 <i>Les écoles privées.....</i>	<i>7</i>
3.2 Le profil des organisations	8
3.2.1 <i>Le profil corporatif.....</i>	<i>8</i>
3.2.2 <i>Les champs de spécialisation.....</i>	<i>9</i>
3.2.3 <i>Le nombre annuel d'inscriptions.....</i>	<i>10</i>
3.2.4 <i>Les ressources financières.....</i>	<i>12</i>
3.2.5 <i>Les ressources humaines.....</i>	<i>13</i>
3.2.6 <i>Perspectives de développement et principales contraintes.....</i>	<i>15</i>
4. LE PROFIL DES ENSEIGNANTS EN DANSE AU QUÉBEC	18
4.1 Les activités professionnelles.....	18
4.1.1 <i>Lieux de travail et spécialisation.....</i>	<i>18</i>
4.1.2 <i>Les types d'activités professionnelles des enseignants.....</i>	<i>19</i>
4.2 Formation et perfectionnement	23
4.3 Perspectives professionnelles	24
4.4 Certains caractéristiques des répondants	25
5. PRINCIPAUX ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DE LA DANSE AU QUÉBEC.....	27
5.1 Principales contraintes et opportunités liées au développement de la danse au Québec.....	27
5.2 Principaux enjeux.....	28
6. PERCEPTIONS ATTENTES ET BESOINS À L'ÉGARD DES ASSOCIATIONS OU REGROUPEMENTS	30
6.1 Adhésion à des associations ou regroupements.....	30
6.2 Perceptions, attentes et besoins	30
7. PISTES DE TRAVAIL PRIORITAIRES	32

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

FIGURE 1	Statut corporatif des écoles privées
TABLEAU 1	Année de fondation
TABLEAU 2	Statut locatif du principal lieu d'activités
FIGURE 2	Nombre de place d'affaires des écoles privées
FIGURE 3	Mois d'opération
TABLEAU 3	Champs de spécialisation des organisations
TABLEAU 4	Nombre de champs de spécialisation des organisations
FIGURE 4	Nombre moyen d'inscriptions annuelles
TABLEAU 5	Le nombre d'inscriptions annuelles
FIGURE 5	Extrapolation du nombre potentiel d'inscriptions annuelles
TABLEAU 6	Budget en danse 2000-2001
TABLEAU 7	Principales demandes de subventions
TABLEAU 8	Postes d'enseignants en danse salariés ou rémunérés par type d'organisation et selon le statut d'emploi
TABLEAU 9	Répartition des organisations selon le nombre de postes d'enseignants au sein de l'organisme
TABLEAU 10	Taux horaire, salaires annuels et nombre d'heures semaine (moyenne)
FIGURE 6	Répartition des organisations selon le taux horaire minimum
TABLEAU 11	Exigences à l'embauche en termes de scolarité et d'expérience
TABLEAU 12	Perspectives de développement
TABLEAU 13	Difficultés éprouvées en regard de certains aspects reliés aux ressources humaines
TABLEAU 14	Principales difficultés liées au recrutement ou de maintien à l'emploi de personnel
TABLEAU 15	Principales difficultés éprouvées en regard de certains aspects liées à la gestion
TABLEAU 16	Statut d'emploi à titre d'enseignant
TABLEAU 17	Nombre de champs de spécialisation des enseignants
TABLEAU 18	Principaux champs de spécialisation
FIGURE 7	Années d'expérience professionnelle en danse au total et en enseignement de la danse

FIGURE 8	Nombre moyen d'années d'expérience professionnelle en danse selon les types d'activités
TABLEAU 19	Répartition moyenne des types d'activités professionnelles selon le nombre total d'années d'expérience professionnelle en danse
TABLEAU 20	Répartition moyenne du temps consacré aux différents types d'activités professionnelles selon le nombre total d'années d'expérience professionnelle en danse
TABLEAU 21	Répartition moyenne des revenus provenant des différents types d'activités professionnelles selon le nombre total d'années d'expérience professionnelle en danse
TABLEAU 22	Modification du temps alloué selon les différentes fonctions de travail et les grandes étapes de leur carrière
TABLEAU 23	Formation scolaire initiale
FIGURE 9	Nombre d'heures de perfectionnement suivi par année
FIGURE 10	Sources de financement du perfectionnement
TABLEAU 24	Perspective de développement professionnel en enseignement de la danse
FIGURE 11	Sexe et groupes d'âge des enseignants en danse
FIGURE 12	Revenus des enseignants en danse
TABLEAU 25	Conditions d'emploi des enseignants en danse

1. INTRODUCTION

Au mois d'avril 2001, le Regroupement québécois de la danse (RQD) confiait au Groupe DBSF le mandat de réaliser une étude visant à dresser le portrait de l'enseignement de la danse au Québec.

Cette étude visait à combler le manque d'information disponible permettant de bien connaître et de cerner la dynamique des organisations et de la main-d'œuvre qui oeuvrent dans l'enseignement de la danse au Québec. Ce portrait devrait permettre de mieux cibler les priorités d'intervention du RQD en regard de ce secteur.

L'étude visait principalement à recueillir de l'information permettant de :

- dresser un portrait des organisations oeuvrant dans l'enseignement de la danse au Québec ;
- dresser le profil des enseignants oeuvrant au sein de ces organisations ;
- identifier les perspectives et les enjeux de développement ainsi que les priorités d'intervention en termes de développement des ressources humaines dans ce domaine ;
- identifier les pratiques en termes d'adhésion à des associations ou regroupements ainsi que les perceptions, les attentes et les besoins à ce sujet.

2. L'APPROCHE METHODOLOGIQUE

2.1 L'univers d'enquête

L'un des objectifs de l'étude était de couvrir l'ensemble des milieux de travail des enseignants et enseignantes en danse au Québec. Cet univers de l'enseignement de la danse a été segmenté selon trois grands types de milieu de travail, c'est-à-dire :

- les institutions d'enseignement (programme et parascolaire) et écoles spécialisées,
- les écoles privées de danse (incluant les travailleurs autonomes offrant des cours privés),
- les écoles de danse privées, les municipalités ou les travailleurs autonomes offrant des cours de danse à la population comme activité de loisir.

La liste des membres du Regroupement, le répertoire électronique des institutions d'enseignement, le bottin des municipalités, le répertoire téléphonique électronique (Pages jaunes) ont servi à répertorier l'univers d'enquête. Les nouvelles références obtenues lors des appels téléphoniques ont également été ajoutées à l'univers d'enquête. Un repérage des doublons a été fait entre les différentes listes.

La liste des institutions d'enseignement et des écoles spécialisées comprenait :

- l'ensemble des institutions collégiales et universitaires et écoles spécialisées en danse offrant un programme en danse qui sont reconnues par le ministère de l'Éducation ;
- l'ensemble des écoles partenaires à l'extérieur du réseau scolaire mais reconnues par le ministère de la Culture et des Communications dans le cadre des projets particuliers en arts (7 écoles en 2000) ;
- les écoles primaires ou secondaires des secteurs privé et public à vocation particulière en arts avec option danse ou offrant des projets particuliers de formation en danse ainsi que l'enseignement en danse offert en activité parascolaire.

Afin de constituer la liste des écoles primaires ou secondaires du secteur public susceptibles d'offrir des cours de danse, il a fallu dans un premier temps contacter une personne-ressource dans chacune des commissions scolaires échantillonnées par région. Ces contacts nous ont permis également d'avoir certaines informations d'ensemble sur la pratique de l'enseignement en danse.

La liste des municipalités couvrait 92 municipalités de 15 000 habitants et plus et 60 municipalités de moins de 15 000 habitants (référées par des enseignants). Chacune des municipalités était également invitée à nous fournir sa liste des organisations offrant des cours de danse sur leur territoire.

La liste des écoles privées de départ comprenait 350 références provenant du répertoire des Pages jaunes et des références obtenues par des enseignants et des municipalités.

La liste des membres du RQD

Nous avons également contacté la centaine d'enseignants référés par le RQD afin de vérifier leur statut et leur lieu de travail et les inviter à participer à l'enquête.

2.2 Processus d'enquête

La cueillette de données s'est faite à l'aide de trois questionnaires élaborés à partir de l'ensemble des variables validées avec les responsables du RQD et par un comité d'enseignants membres du Regroupement. La stratégie d'enquête, telle que prévue dans le devis, s'est déroulée en deux étapes.

Première étape :

Un premier contact téléphonique auprès de 726 organisations et de 96 enseignants afin de :

- s'assurer de la validité des organisations ;
- recueillir certaines informations générales minimales sur l'organisation à l'aide du premier questionnaire de 2 pages ;
- solliciter leur participation à l'étude.

Deuxième étape :

Un envoi par télécopieur, courriel ou par la poste de deux questionnaires à chacune des organisations ayant accepté de participer :

Un questionnaire s'adressant aux organisations (6 pages) sur les principales caractéristiques des organisations :

- ↳ secteur d'activités, statut de l'organisme, localisation, chiffre d'affaires, nombre d'employés selon le régime de travail et le statut d'emploi, conditions de travail et exigences d'embauche, affiliations ;

- ↳ contraintes, opportunités, perspectives et enjeux de développement ainsi que priorités d'intervention liés à l'enseignement de la danse pour les organisations ;
- ↳ adhésion à des associations ou regroupements nationaux et régionaux ainsi que les perceptions, les attentes et les besoins à ce sujet.

Un deuxième questionnaire s'adressant aux enseignants (individus) au sein de ces organisations sur les principales caractéristiques des enseignants :

- ↳ nombre, régime de travail, sexe, âge, ancienneté, scolarité, perfectionnement, cheminement de carrière, affiliation, etc.
- ↳ contraintes, opportunités, perspectives et enjeux de développement ainsi que priorités d'intervention liés à l'enseignement de la danse pour les enseignants.
- ↳ adhésion à des associations ou regroupements ainsi que les perceptions, les attentes et les besoins à ce sujet.

Les informations recueillies ont permis également de répertorier et de dresser une liste informatisée des coordonnées des organisations et des enseignants. À cette fin, les répondants devaient signifier leur accord par écrit en complétant le formulaire d'autorisation prévu à cet effet.

Plus de 6 000 appels et rappels ont été nécessaires afin d'obtenir minimalement 168 questionnaires d'organisations valides complétés. La période d'enquête qui devait se dérouler de mai à la fin juillet 2001 a dû être prolongée jusqu'à la fin novembre. Plusieurs facteurs expliquent le faible taux de retour du deuxième questionnaire. Parmi ces facteurs, retenons :

- Parmi les 152 municipalités et les 224 institutions d'enseignement de départ, plusieurs n'offraient pas de cours de danse et ne pouvaient donc compléter les questionnaires.
- Plusieurs commissions scolaires ne sont pas au courant des spécialités offertes et enseignées dans leurs écoles ; donc, il a fallu contacter plusieurs écoles d'une même commission scolaire.

Par ailleurs, la réceptivité était assez faible dans les écoles primaires compte tenu que la plupart des écoles qui touchent à la danse n'offrent de la danse que dans le cadre des cours de musique ou d'éducation physique. Très rares étaient les écoles primaires où un cours de danse était offert, et peu en offraient en parascolaire.

- On déplore également le peu de disponibilité des responsables ; les mois de mai, juin, septembre et octobre sont des périodes d'activités très

denses pour les institutions d'enseignement et les écoles privées tandis qu'en période estivale la majorité des responsables ne peuvent être rejoints ;

- Certaines organisations ne voient pas l'importance ou la pertinence de participer à une étude.

En date du 3 décembre 2001, 168 organisations ont complété le questionnaire court, 66 organisations le questionnaire long (avec une bonne représentation des institutions d'enseignement spécialisées et des écoles privées) et 127 personnes le questionnaire destiné aux enseignants. Le taux de réponse est de 32 %.

**Note : Il est à noter que les 81 municipalités et 76 écoles contactées n'offraient pas d'enseignement en danse proprement dit ; toutefois les informations qu'elles nous ont transmises font partie intégrante de l'enquête.*

	Départ	Valide	Complété 1 ou 2 question- naires	Taux de réponse
Écoles privées	311	311	123	40%
Institutions d'enseignement	211	135	32	24%
- Écoles spécialisées	8	8	5	63%
- Autres écoles*	203	127	27	19%
Organismes municipaux*	152	71	13	18%
Ensemble	674	517	168	32%
		Potentiels	Répondants	Taux de réponse
Enseignants		588	120	20%

L'ensemble des informations recueillies ont été traitées sur logiciels Excel ou SPSS selon les besoins d'analyse. C'est sur la base de ces données qu'a été élaboré le présent document.

3. PORTRAIT DES ORGANISATIONS OEUVRANT DANS L'ENSEIGNEMENT DE LA DANSE AU QUÉBEC

3.1 Les organisations offrant des cours de danse

3.1.1 Les institutions d'enseignement et écoles spécialisées

Les institutions d'enseignement spécialisées

Au niveau collégial et universitaire, il existe huit établissements offrant un programme spécialisé en danse regroupant environ 550 étudiants et une centaine d'enseignants :

Cégep de Drummondville,
Cégep Monmorency,
Cégep Saint-Laurent,
École de danse de Québec,
École supérieure de danse du Québec,
Les Ateliers de danse Moderne de Montréal,
Université Concordia,
Université du Québec à Montréal.

Les écoles primaires et secondaires

Il y a environ 3 054 écoles primaires et secondaires publiques et privées au Québec. On peut estimer à partir des données et des commentaires recueillis lors de l'étude que des cours de danse se donnent dans environ 10 % des écoles primaires et secondaires dans les programmes de cours offerts ou en activités parascolaires. Toutefois, c'est principalement les écoles secondaires qui offrent un volet danse ou une option danse ou des activités parascolaires en danse.

Les écoles primaires où un cours de danse est offert dans le cadre des programmes académiques sont très rares et peu d'écoles offrent des cours de danse en parascolaire. La plupart des écoles qui touchent à la danse offrent de la danse dans le cadre des cours de musique ou d'éducation physique et la quasi-totalité des enseignants qui donnent ces cours n'ont jamais eu de formation en danse. Les écoles primaires semblent davantage privilégier d'autres formes d'art comme la musique, l'art dramatique ou les arts plastiques.

Par ailleurs, parmi la soixantaine d'écoles primaires et secondaires dont le ministère de l'Éducation reconnaît les projets particuliers en arts, quatre écoles sont spécifiques à la danse¹.

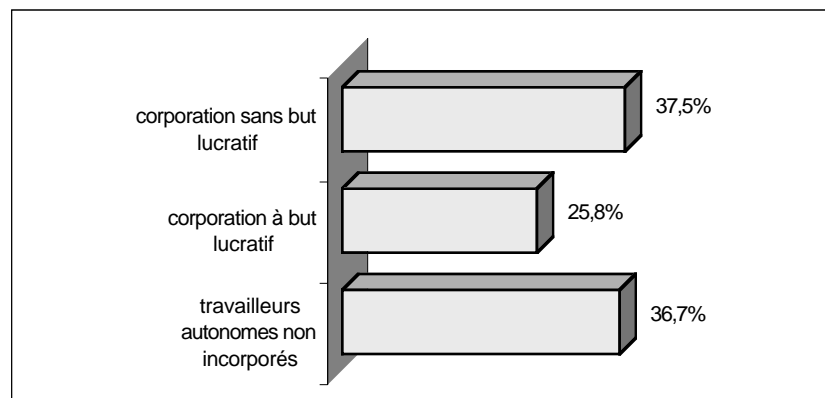
3.1.2 Les organismes municipaux

Au premier juillet 2001, on dénombrait 214 municipalités de plus de 5 000 habitants au Québec. La grande majorité des municipalités ne dispensent pas directement de cours de danse (65 %). Toutefois, environ 37 % d'entre elles offrent un soutien aux organismes ou écoles privées du territoire sous forme de prêt ou de location de locaux. À la lumière des informations recueillies, il pourrait y avoir un maximum de 35 % des municipalités de plus de 5 000 habitants où sont offerts des cours de danse.

3.1.3 Les écoles privées

On estime à 311 le nombre d'écoles privées de danse au Québec. Les écoles privées de danse sont en effet constituées à 38 % de corporations sans but lucratif, 26 % de corporations à but lucratif et 37 % de travailleurs autonomes non incorporés.

FIGURE 1
Statut corporatif des écoles privées



¹ Ministère de l'Éducation, Direction de la formation des Jeunes. *Nouveaux encadrements ministériels pour la reconnaissance de projets particuliers de formation en arts*. Annexe 2 et 3 ; 30 pages ; Octobre 2000

3.2 Le profil des organisations

3.2.1 Le profil corporatif

Environ 18 % des organisations offrant des cours de danse ont vu le jour au cours des 5 dernières années et principalement les écoles privées. Il est à noter que, parmi les écoles privées, cette proportion atteint 23 % chez les travailleurs autonomes. Par ailleurs, 40 % des organisations ont pignon sur rue depuis au moins 20 ans.

Près des deux tiers des écoles privées sont locataires de leur principal lieu d'activités tandis que les organismes municipaux et les institutions d'enseignement sont en grande majorité propriétaires.

TABLEAU 1
Année de fondation

	Ensemble	Écoles privées*	Org. municipal	Institutions enseignement
5 ans et moins	18,4%	19,0%	0,0%	4,3%
6 à 10 ans	15,6%	14,3%	20,0%	0,0%
11 à 15 ans	13,5%	20,0%	0,0%	4,3%
16 à 20 ans	12,1%	5,7%	0,0%	17,4%
21 à 30 ans	14,9%	17,1%	20,0%	26,1%
Plus de 30 ans	25,5%	23,8%	60,0%	47,8%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

TABLEAU 2
Statut locatif du principal lieu d'activités

	Ensemble	Écoles privées*	Org. municipal	Institutions enseignement
locataire	49,7%	65,0%	15,4%	6,3%
propriétaire	37,6%	19,2%	69,2%	93,8%
prêt de locaux	9,1%	10,8%	15,4%	0,0%
non indiqué	3,6%	5,0%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

Environ 28 % des écoles privées ont plus d'une place d'affaires dont près de la moitié ont une ou deux succursales. En outre, on estime à 45 % la proportion d'écoles privées ayant un conseil d'administration et le nombre moyen de personnes siégeant dans un tel conseil s'élève à 8 membres. Par ailleurs, une proportion de 59 % des organisations opèrent plus de 9 mois par année.

FIGURE 2
Nombre de place d'affaires des écoles privées

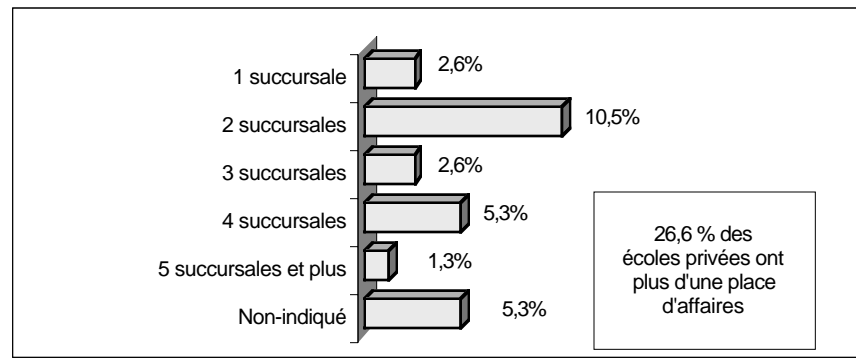
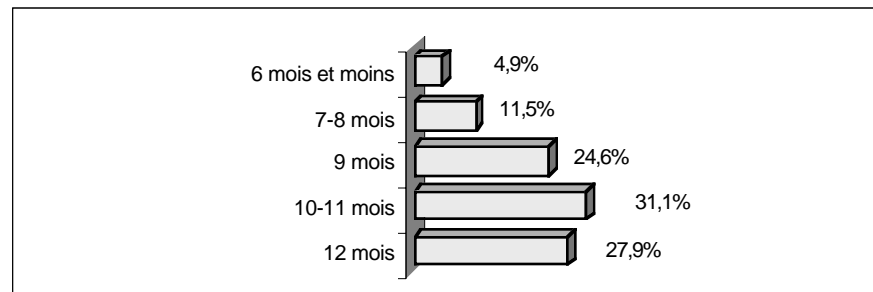


FIGURE 3
Mois d'opération



3.2.2 Les champs de spécialisation

Les principaux champs de spécialisation des cours de danse offerts par les organisations sont le ballet jazz, la danse moderne et la danse classique. Toutefois, le ballet jazz, le hip hop/funky et la danse récréative semblent particulièrement prisés dans le cadre de loisir municipal. Notons également que 52 % des organisations se spécialisent également dans d'autres types de danse très variés. Pour leur part, les programmes de danse du ministère de l'Éducation au niveau préscolaire, primaire et secondaire se veulent une

initiation à l'art et à l'expérimentation de la danse permettant aux jeunes d'interpréter, d'inventer et d'apprécier.

La majorité des organisations (62 %) sont spécialisées dans un maximum de trois champs et plus particulièrement les institutions d'enseignement.

TABLEAU 3
Champs de spécialisation des organisations

	Ensemble	Écoles privées*	Org. municipal	Institutions enseignement
ballet jazz	44,0%	45,0%	69,2%	31,3%
danse moderne	35,5%	33,3%	30,8%	46,9%
danse classique	34,9%	37,5%	46,2%	21,9%
hip hop/funky	29,5%	25,8%	69,2%	25,0%
danse créative	29,5%	26,7%	61,5%	21,9%
danse sociale	25,9%	33,3%	23,1%	0,0%
claquette	18,1%	21,7%	7,7%	9,4%
programme de danse du MEQ (préscolaire, primaire et secondaire)	15,7%	3,3%	0,0%	68,8%
folklore	8,4%	6,7%	7,7%	12,5%
danse africaine	6,6%	6,7%	7,7%	6,3%
danse contact	4,8%	5,0%	0,0%	6,3%

* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

TABLEAU 4
Nombre de champs de spécialisation des organisations

	Ensemble	Écoles privées*	Org. municipal	Institutions enseignement
1 champ de spécialisation	28,3%	24,2%	23,1%	46,9%
2 à 3 champs de spécialisation	33,7%	36,7%	30,8%	25,0%
4 à 5 champs de spécialisation	19,9%	20,0%	38,5%	12,5%
6 à 7 champs de spécialisation	13,3%	14,2%	0,0%	15,6%
Plus de 7 champs de spécialisation	4,8%	5,0%	7,7%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

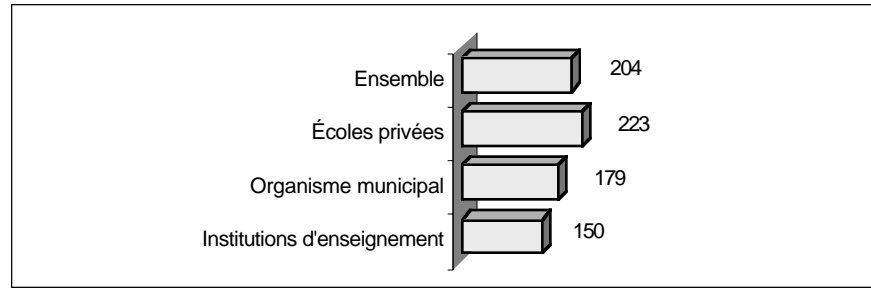
Par ailleurs, les deux tiers des organisations réalisent des activités de production annuellement dans leurs écoles.

3.2.3 Le nombre annuel d'inscriptions

Le nombre moyen annuel d'inscriptions est de 204 pour l'ensemble des organisations et il atteint 223 pour les écoles privées. Toutefois, près des deux tiers des organisations ont en deçà de 201 inscriptions annuellement.

Si on extrapole, on estime à 93 041 le nombre potentiel d'inscriptions annuelles dont 75 % dans les écoles privées, 14 % dans le cadre de loisir municipal et 11 % dans les institutions d'enseignement.

FIGURE 4
Nombre moyen d'inscriptions annuelles



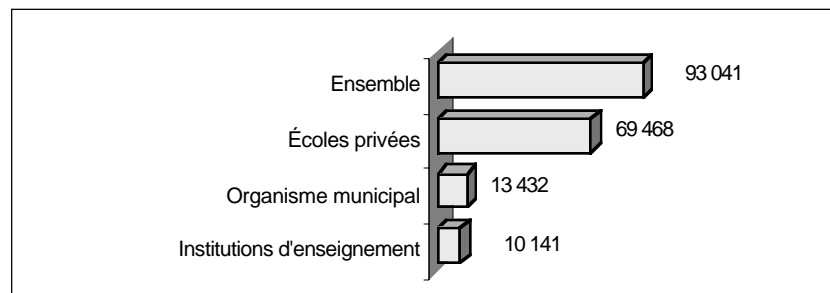
* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

TABLEAU 5
Le nombre d'inscriptions annuelles

	Ensemble	Écoles privées*	Org. municipal	Institutions d'enseignement
50 inscriptions et moins	11,9%	6,7%	15,4%	28,1%
51 à 100 inscriptions	20,8%	23,3%	15,4%	15,6%
101 à 200 inscriptions	32,1%	35,8%	30,8%	25,0%
201 à 300 inscriptions	13,1%	8,3%	23,1%	25,0%
301 à 400 inscriptions	4,8%	7,5%	0,0%	6,3%
401 à 500 inscriptions	3,6%	2,5%	7,7%	0,0%
Plus de 501 inscriptions	6,5%	8,3%	0,0%	0,0%
Non-indiqué	7,1%	7,5%	7,7%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

FIGURE 5
Extrapolation du nombre potentiel d'inscriptions annuelles



* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

3.2.4 Les ressources financières

Pour l'année 2000-2001, le budget en danse s'élevait à moins de 50 000 \$ pour la majorité des organisations. Notons toutefois que près du tiers des organisations n'ont pu indiquer leur budget en danse (institutions d'enseignement et organismes municipaux).

Par ailleurs, notons que 74 % des écoles privées ont un budget annuel en deçà du 50 000 \$.

TABLEAU 6
Budget en danse 2000-2001

	Ensemble	Écoles privées*
aucun revenu	6,7%	5,4%
moins de 25 000 \$	32,6%	44,6%
entre 25 000 \$ et 49 999 \$	13,5%	23,9%
entre 50 000 \$ et 99 999 \$	6,7%	13,0%
entre 100 000 \$ et 149 999 \$	3,4%	5,4%
entre 150 000 \$ et 199 999 \$	1,7%	3,3%
entre 200 000 \$ et 249 999 \$	0,6%	1,1%
250 000 \$ et plus	2,8%	3,3%
non-indiqué ou ne sait pas	32,0%	0,0%
	100,0%	100,0%

* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

Environ 60 % des organisations n'ont fait aucune demande de subventions au cours du dernier exercice financier. Les principales demandes ont été faites auprès du ministère de la Culture et des Communications, d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation et des municipalités ou MRC.

TABLEAU 7
Principales demandes de subventions

	Fait une demande	Reçu subventions
Ministère de la Culture et des Communications	12,1%	9,1%
Patrimoine Canada	6,1%	1,5%
Emploi-Québec (Centre local d'emploi)	12,1%	7,6%
Développement Ressources Humaines Canada	6,1%	3,0%
Ministère de l'Éducation	12,1%	9,1%
Conseil des arts et des lettres du Québec	6,1%	3,0%
Conseil des arts du Canada	6,1%	3,0%
Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec	6,1%	4,5%
Municipalités ou MRC	15,2%	12,1%

3.2.5 Les ressources humaines

À partir des données recueillies, le nombre de postes d'enseignants en danse au sein des organisations est estimé à 1 912. Ces emplois se retrouvent à 62 % dans les écoles privées, 27 % dans les institutions d'enseignement et 11 % dans les organismes municipaux. Il faut toutefois garder en tête que les enseignants cumulent souvent plus d'un emploi; c'est la principale raison pour laquelle on parle davantage de postes que de personnes.

Voici les principaux constats en regard de l'emploi au sein des organisations :

- Les postes réguliers à temps plein et à temps partiel représentent 37 % des emplois et ils sont davantage présents dans les institutions d'enseignement.
- Près de la moitié des postes sont occupés par des travailleurs autonomes (45 % à contrat et 4,3 % à cachet). Les travailleurs autonomes occupent une forte proportion du bassin de l'emploi dans les écoles privées.
- Les postes saisonniers sont principalement présents dans les organismes municipaux (78 % des postes).
- Au sein des écoles privées, les enseignants occupent 73 % de l'ensemble des postes (27 % autre personnel).
- À l'exception des institutions d'enseignement spécialisées en danse, les institutions d'enseignement ont un ou deux postes d'enseignants.

TABLEAU 8
Postes d'enseignants en danse salariés ou rémunérés par type d'organisation et selon le statut d'emploi

	Ensemble	Écoles privées*	Org. municipal	Institutions enseignement
Extrapolation du nombre d'employés salariés ou rémunérés	1 912 100,0%	1 187 62,1%	218 11,4%	507 26,5%
Moyenne par organisation	3,7	3,8	2,9	3,6
Statut d'emploi				
réguliers t.plein	18,7%	15,4%	0,0%	37,1%
réguliers t.partiel	18,0%	14,5%	0,0%	37,9%
saisonniers t.plein	4,3%	3,7%	25,0%	0,0%
saisonniers t.partiel	5,3%	3,2%	53,1%	0,0%
occasionnels	4,4%	5,3%	9,4%	0,0%
travailleurs autonomes	49,3%	57,9%	12,5%	25,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

TABLEAU 9

Répartition des organisations selon le nombre de postes d'enseignants au sein de l'organisme

	Ensemble	Écoles privées*	Org. municipal	Institutions enseignement
1 enseignant	31,7%	28,0%	9,1%	50,0%
2 enseignants	21,7%	18,6%	36,4%	28,1%
3 enseignants	9,3%	9,3%	27,3%	3,1%
4 enseignants	10,6%	11,0%	9,1%	9,4%
5 enseignants	7,5%	7,6%	18,2%	0,0%
6 à 10 enseignants	14,3%	19,5%	0,0%	0,0%
Plus de 10 enseignants	5,0%	5,9%	0,0%	9,4%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Écoles privées incluent les travailleurs autonomes.

Le taux horaire minimum moyen offert par les organisations est de 15,82 \$ et le taux moyen maximal est de 26,68 \$. Toutefois les taux horaire varient beaucoup, par exemple le taux horaire minimum peut varier entre 9 \$ et 45 \$ et le taux horaire maximum entre 10 \$ et 55 \$. Le nombre d'heures de travail par semaine varie en moyenne entre 31 heures et 41 heures pour les enseignants à temps plein et entre 6 heures et 12 heures pour ceux à temps partiel.

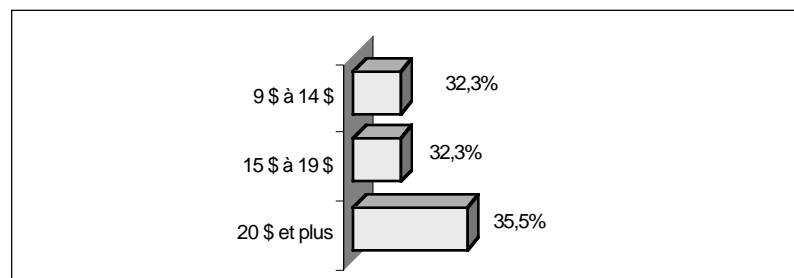
TABLEAU 10

Taux horaire, salaires annuels et nombre d'heures semaine (moyenne)

	Minimum	Maximum
Rémunération		
Taux horaire moyen minimum	15,82 \$	26,68 \$
Salaire annuel minimum	29 800 \$	44 128 \$
Nombre moyen d'heures de travail par semaine		
Temps plein	31	41
Temps partiel	6	12

FIGURE 6

Répartition des organisations selon le taux horaire minimum



Lors de l'embauche d'un enseignant, 46 % des organisations demandent un diplôme universitaire et 24 % des études collégiales. Toutefois, seulement 48 % des organisations exigent un diplôme spécialisé en danse (33 % un diplôme universitaire et 15 % un diplôme collégial spécialisé en danse). Les principales autres formations spécialisées, pouvant être reconnues lors de l'embauche pour l'enseignement de la danse, sont une formation en pédagogie, en musique et en art dramatique.

Notons également que pour 26 % des organisations, l'unique critère de sélection est l'expérience dans la spécialité.

TABEAU 11
Exigences à l'embauche en termes de scolarité et d'expérience

	Ensemble	Écoles privées* et org. municipal	Institutions enseignement
Diplôme universitaire	45,7%	22,6%	93,3%
- avec spécialité en danse	32,6%	16,1%	66,7%
- non spécifique à la danse	13,1%	6,5%	26,7%
Études collégiales	23,9%	35,5%	0,0%
- avec spécialité en danse	15,2%	22,6%	0,0%
- non spécifique à la danse	8,7%	12,9%	0,0%
Études secondaires	2,2%	3,2%	0,0%
Seulement expérience	26,1%	35,5%	6,7%
Aucune formation et expérience	2,2%	3,2%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%
1 an expérience	13,0%	19,4%	0,0%
2 à 3 ans expérience	21,7%	25,8%	13,3%
Plus de 4 ans	6,5%	6,5%	6,7%
Avec expérience mais nombre d'années non spécifié	28,3%	32,3%	20,0%
Aucune expérience	30,4%	16,1%	60,0%
	100,0%	100,0%	100,0%

3.2.6 Perspectives de développement et principales contraintes

Quoique certaines organisations aient vécu une diminution de leurs activités, de leur chiffre d'affaires et de leurs ressources humaines ces trois dernières années, la tendance a été davantage à la stabilité pour certaines et à l'augmentation pour d'autres. Cette tendance devrait demeurer la même pour les trois prochaines années car très peu d'organismes envisagent une diminution de leurs activités, de leur chiffre d'affaires et de leurs ressources humaines.

TABLEAU 12
Perspectives de développement

	Augmen- tation	Diminu- tion	Stabilité	Non indiqué	
Vécu des trois dernières années					
Des activités	56,9%	10,8%	26,2%	6,2%	100,0%
Du chiffre d'affaires	38,5%	12,3%	21,5%	27,7%	100,0%
Des ressources humaines	38,5%	3,1%	40,0%	18,5%	100,0%
Prévision pour les trois prochaines années					
Des activités	41,5%	6,2%	41,5%	10,8%	100,0%
Du chiffre d'affaires	38,5%	3,1%	33,8%	24,6%	100,0%
Des ressources humaines	33,8%	3,1%	41,5%	21,5%	100,0%

Les principales difficultés éprouvées relativement aux ressources humaines sont le recrutement du personnel qualifié, le roulement du personnel et le maintien à l'emploi.

TABLEAU 13
Difficultés éprouvées en regard de certains aspects reliés aux ressources humaines

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté	NA	
Recrutement du personnel qualifié	21,3%	14,8%	24,6%	26,2%	13,1%	100,0%
Compétence du personnel	7,1%	8,9%	26,8%	44,6%	12,5%	100,0%
Roulement du personnel et maintien à l'emploi	8,8%	14,0%	24,6%	31,6%	21,1%	100,0%
Motivation et implication du personnel	3,5%	3,5%	21,1%	59,6%	12,3%	100,0%
Polyvalence du personnel	3,6%	7,3%	27,3%	41,8%	20,0%	100,0%
Intégration des nouvelles techniques de danse	3,6%	7,1%	26,8%	51,8%	10,7%	100,0%
Habilité dans les relations avec la clientèle	0,0%	3,4%	27,6%	60,3%	8,6%	100,0%

Ces difficultés de recrutement sont principalement dues au manque de candidats ayant la formation et l'expérience recherchées ainsi que l'offre d'emplois temporaires tandis que les difficultés liées au maintien de l'emploi sont inhérentes aux conditions d'emploi (travail temporaire et conditions salariales peu attrayantes).

TABLEAU 14
Principales difficultés liées au recrutement ou au maintien à l'emploi de personnel

	Recrutement	Maintien à l'emploi
Travail offert temporaire	19,7%	18,0%
Conditions salariales et de travail peu attrayantes	11,5%	11,5%
Travail en région éloignée	13,1%	3,3%
Manque de candidats ayant la formation correspondant aux besoins du poste	24,6%	3,3%
Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	23,0%	8,2%

Les principales difficultés éprouvées par les organismes en matière de développement sont liées aux ressources budgétaires et à la couverture médiatique.

TABLEAU 15
Principales difficultés éprouvées en regard de certains aspects liés à la gestion

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté	Frein majeur à leur développement	
					Oui	Non
Programmes de subvention	34,2%	26,3%	26,3%	13,2%	64,0%	36,0%
Soutien de la municipalité	34,1%	11,4%	27,3%	27,3%	40,7%	59,3%
Ressources budgétaires	30,6%	26,5%	26,5%	16,3%	64,5%	35,5%
Accessibilité de la formation et perfectionnement (du personnel)	27,9%	23,3%	30,2%	18,6%	50,0%	50,0%
Financement de la formation et perfectionnement (du personnel)	25,5%	27,7%	29,8%	17,0%	48,1%	51,9%
Couverture médiatique et relations avec les médias	15,6%	37,8%	20,0%	26,7%	44,4%	55,6%
Qualité des équipements	12,8%	19,1%	42,6%	25,5%	34,5%	65,5%
Utilisation des nouvelles technologies	10,9%	15,2%	37,0%	37,0%	33,3%	66,7%
Nombre restreint d'employés réguliers	10,0%	25,0%	20,0%	45,0%	36,0%	64,0%
Localisation de l'organisme	8,9%	11,1%	26,7%	53,3%	31,0%	69,0%
Développement de nouveaux marchés	7,3%	26,8%	34,1%	31,7%	38,5%	61,5%
Structure administrative	6,5%	21,7%	39,1%	32,6%	37,0%	63,0%
Visibilité de l'organisme	6,5%	23,9%	37,0%	32,6%	35,7%	64,3%
Mise à niveau des connaissances sur les nouvelles approches en danse	6,4%	14,9%	57,4%	21,3%	32,1%	67,9%
Concurrence	4,3%	21,3%	48,9%	25,5%	37,9%	62,1%
Relations avec les autres organismes	4,2%	18,8%	37,5%	39,6%	18,5%	81,5%
Connaissance des marchés	2,3%	15,9%	43,2%	38,6%	23,1%	76,9%
Connaissance des clientèles	2,2%	6,7%	44,4%	46,7%	18,5%	81,5%
Notoriété de l'organisme	2,2%	13,3%	28,9%	55,6%	26,9%	73,1%
Contrôle de la qualité des produits et/ou services	0,0%	11,4%	40,9%	47,7%	18,5%	81,5%
Fidélisation de la clientèle	0,0%	14,6%	33,3%	52,1%	25,9%	74,1%

4. LE PROFIL DES ENSEIGNANTS EN DANSE AU QUÉBEC

4.1 Les activités professionnelles

4.1.1 Lieux de travail et spécialisation

La main-d'œuvre active d'enseignants en danse s'élèverait à environ 1 300 personnes. Les principaux lieux de travail des enseignants en danse sont les institutions d'enseignement, les écoles privées et l'offre de cours privés. Environ 35 % de ces travailleurs cumulent plusieurs lieux de travail.

Les deux tiers des enseignants oeuvrent en tant qu'employés salariés dont 38 % à temps plein.

TABLEAU 16
Statut d'emploi à titre d'enseignant

Statut d'emploi	%
Employé(e) salarié(e) :	62,5%
temps plein	37,5%
temps partiel	29,2%
occasionnel(le) (salarié à la demande)	5,0%
Travailleur autonome :	39,2%
à cachet	12,5%
à contrat ou forfait	36,7%
travailleur autonome sans indiqué forme de rémunération	9,3%

Les champs de spécialisation des enseignants en danse sont assez diversifiés ; seuls 30 % se spécialisent dans un seul champ. Les trois principaux champs de spécialisation sont la danse moderne, la danse créative et la danse classique.

TABLEAU 17
Nombre de champs de spécialisation des enseignants

Nombre de champs de spécialisation en danse	
1 champ de spécialisation	30,0%
2 à 3 champs de spécialisation	40,0%
4 à 5 champs de spécialisation	20,8%
6 à 7 champs de spécialisation	7,5%
Plus de 7 champs de spécialisation	1,7%

TABLEAU 18
Principaux champs de spécialisation

Champs de spécialisation en danse	%
danse moderne	45,8%
danse classique	36,7%
ballet jazz	19,2%
folklore	12,5%
claquette	6,7%
hip hop/funky	19,2%
danse sociale	9,2%
danse africaine	10,0%
danse contact	8,3%
danse créative	40,8%
programme de danse du MEQ (préscolaire, primaire et secondaire)	20,0%
autres	41,7%

4.1.2 Les types d'activités professionnelles des enseignants

En termes d'années d'expérience professionnelle dans le domaine de la danse, le tiers des enseignants cumulent plus de 20 ans d'expérience. La relève représente environ 11 % de cette main-d'œuvre. Le nombre moyen d'années de pratique en enseignement de la danse est 15,2 ans ; le nombre d'années d'expérience monte à 18 quand on prend en compte l'expérience dans le domaine de la danse dans son ensemble.

FIGURE 7
Années d'expérience professionnelle en danse au total et en enseignement de la danse

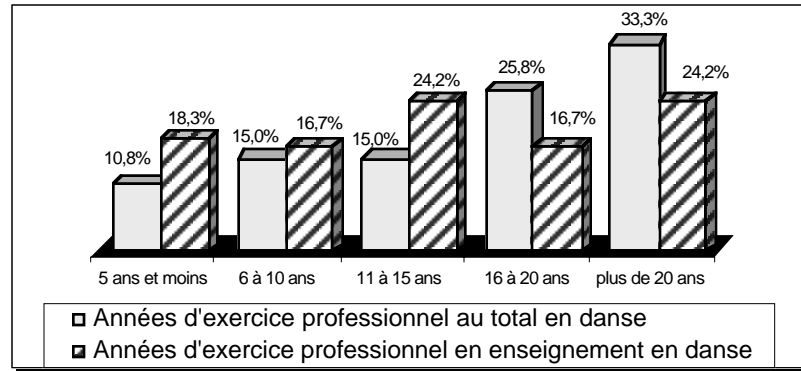
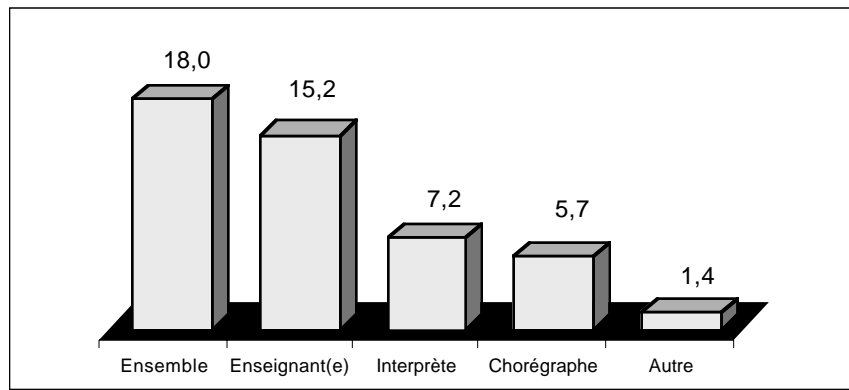


FIGURE 8
Nombre moyen d'années d'expérience professionnelle en danse selon les types d'activités



Environ 62 % des enseignants enseignent depuis le début de leur carrière ; toutefois, seulement 21 % ont œuvré exclusivement à titre d'enseignant. En outre, 63 % des enseignants comptent des années d'expérience à titre d'interprète et 50 % à titre de chorégraphe. Le tableau qui suit présente la moyenne d'années d'expérience par type d'activités professionnelles. Notons par ailleurs que 60 % ont également des activités professionnelles non liées au domaine de la danse. Les activités non liées au domaine de la danse sont très variées et ils peuvent être rattachés à différents domaines. Notons entre autres, le domaine des arts (musique, théâtre, arts plastiques, cinéma, etc.) du patinage artistique, de la mode, de la restauration, de la bureautique, de l'administration, des sciences et de la santé (psychologue, thérapeute, biologiste, etc.)

TABLEAU 19
Répartition moyenne des types d'activités professionnelles selon le nombre total d'années d'expérience professionnelle en danse

Moyenne d'années d'exercice professionnel	Ensemble	Enseignant(e)	Interprète	Chorégraphe	Autre
Ensemble	18,0	15,2	7,2	5,7	1,4
5 ans et moins	3,0	2,7	2,0	1,8	0,3
6 à 10 ans	8,5	7,6	2,4	2,6	0,5
11 à 15 ans	14,4	13,4	3,8	2,7	0,1
16 à 20 ans	18,5	14,5	7,4	5,9	1,7
plus de 20 ans	28,5	23,9	12,4	9,7	2,4

Actuellement, les enseignants consacrent en moyenne 52,7 % de leur temps à l'enseignement. Le temps de travail alloué à d'autres activités non liées à la danse occupe en moyenne 24 % de l'ensemble du temps des enseignants. La moyenne du temps consacré exclusivement à l'enseignement semble augmenter proportionnellement avec les années d'expérience. À l'inverse, le temps moyen consacré aux autres activités non liées à la danse diminue. Ces constats semblent sensiblement les mêmes lorsque l'on examine le pourcentage moyen des revenus provenant de leurs différentes fonctions de travail.

TABLEAU 20
Répartition moyenne du temps consacré aux différents types d'activités professionnelles selon le nombre total d'années d'expérience professionnelle en danse

Nombre total d'années d'exercice professionnel	Temps consacré aux différentes fonctions de travail					Total
	Moyenne des pourcentages					
	Enseignant(e)	Interprète	Chorégraphe	Autre danse	Autre non liée	
5 ans et moins	34,9%	16,3%	8,5%	3,9%	36,4%	100,0%
6 à 10 ans	49,4%	5,2%	8,8%	8,3%	28,3%	100,0%
11 à 15 ans	52,8%	5,2%	8,4%	5,0%	28,6%	100,0%
16 à 20 ans	55,4%	3,7%	8,7%	9,6%	22,6%	100,0%
plus de 20 ans	58,2%	2,2%	9,7%	12,2%	17,7%	100,0%
Ensemble	52,7%	5,1%	9,0%	8,9%	24,3%	100,0%

TABLEAU 21

Répartition moyenne des revenus provenant des différents types d'activités professionnelles selon le nombre total d'années d'expérience professionnelle en danse

Nombre total d'années d'exercice professionnel	Revenus provenant des différentes fonctions de travail					Total
	Moyenne des pourcentages					
	Enseignant(e)	Interprète	Chorégraphe	Autre danse	Autre non liée	
5 ans et moins	44,4%	9,1%	1,9%	1,8%	42,8%	100,0%
6 à 10 ans	57,3%	1,9%	4,4%	8,1%	28,3%	100,0%
11 à 15 ans	57,7%	6,2%	1,5%	9,4%	25,3%	100,0%
16 à 20 ans	57,3%	3,2%	5,3%	10,8%	23,4%	100,0%
plus de 20 ans	68,0%	0,4%	3,1%	10,6%	17,9%	100,0%
Ensemble	59,4%	3,2%	3,5%	9,1%	24,8%	100,0%

Parmi les enseignants, 62 % déclarent avoir vécu des changements majeurs dans la répartition de leur temps alloué aux différentes fonctions de travail au cours de leur carrière. Le tableau qui suit présente en moyenne les changements majeurs intervenus selon un ordre chronologique. Il apparaît que le temps consacré à l'enseignement tend à augmenter avec les années et que, proportionnellement, le temps alloué à d'autres fonctions non liées au domaine de la danse diminue.

TABLEAU 22

Modification du temps alloué selon les différentes fonctions de travail et les grandes étapes de carrière

Années d'ancienneté	Années d'intervalles	Années d'intervalles	Moyenne du pourcentage du temps alloué aux fonctions de travail				
			Enseignant(e)	Interprète	Chorégraphe	Autre danse	Autre non liée
5 ans et moins	↓	1	13,8%	26,8%	0,6%	1,0%	57,8%
		2	21,4%	19,0%	2,6%	17,9%	39,1%
		1	34,5%	33,1%	3,1%	1,3%	28,0%
		2001	34,9%	16,3%	8,5%	3,9%	36,4%
6 à 10 ans	↓	2	25,0%	19,2%	8,8%	3,7%	43,3%
		4	24,2%	7,2%	11,7%	21,1%	35,8%
		3	37,4%	11,6%	6,8%	7,1%	37,1%
		2001	49,4%	5,2%	8,8%	8,3%	28,3%
11 à 15 ans	↓	3	39,7%	26,9%	5,6%	0,0%	27,8%
		5	45,3%	9,9%	5,1%	3,2%	36,5%
		5	50,9%	4,5%	4,5%	4,1%	35,9%
		2001	52,8%	5,2%	8,4%	5,0%	28,6%
16 et plus	↓	5	32,5%	23,0%	2,0%	10,5%	32,0%
		4	34,0%	17,6%	3,8%	12,4%	32,2%
		5	39,3%	20,8%	4,7%	8,2%	27,0%
		6	45,5%	18,7%	6,8%	8,8%	20,2%
		7	49,4%	7,6%	8,0%	11,1%	23,9%
		2001	56,8%	3,0%	9,2%	10,9%	20,2%

4.2 Formation et perfectionnement

Un peu plus des trois quarts des enseignants ont une scolarité universitaire comme formation initiale et 43 % d'entre eux sont spécialisés en danse.

Au cours des trois dernières années, 71 % des enseignants ont suivi des cours de perfectionnement. La moyenne d'heures de perfectionnement est de 68 heures par année ; toutefois, le nombre d'heures de perfectionnement varie considérablement comme peut le témoigner la figure suivante. Par ailleurs, les coûts de perfectionnement sont financés en moyenne à 55 % par l'enseignant lui-même, à 40 % par l'employeur et à 5 % par d'autres sources (programmes gouvernementaux, Conseil des Arts, RQD et Emploi Québec).

Près des trois quarts des enseignants (73 %) déclarent avoir des besoins de perfectionnement au cours des cinq prochaines années.

TABLEAU 23
Formation scolaire initiale

Formation scolaire initiale	%
Études universitaires	76,3%
- avec spécialité en danse	43,2%
Études collégiales	19,5%
- avec spécialité en danse	7,6%
Études secondaires seulement	4,2%

FIGURE 9
Nombre d'heures de perfectionnement suivies par année

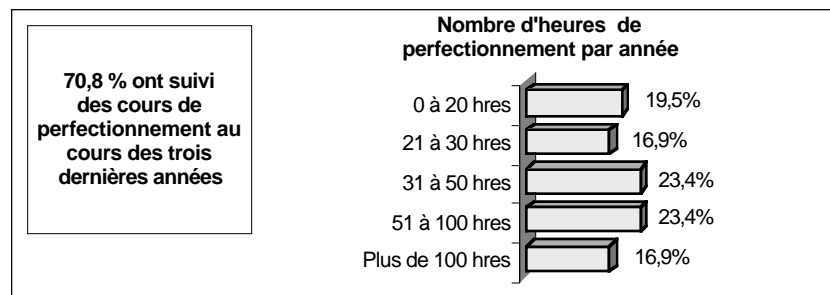
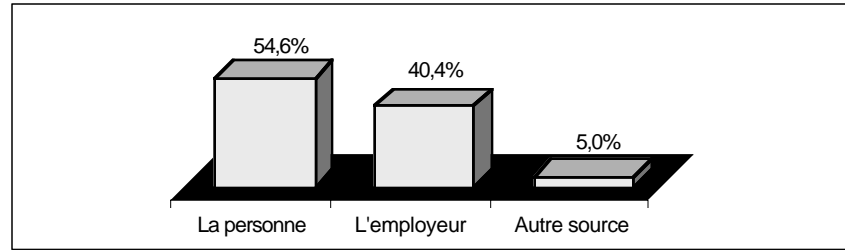


FIGURE 10
Sources de financement du perfectionnement



4.3 Perspectives professionnelles

Par ailleurs, en termes de perspectives de développement, environ la moitié des enseignants ont connu une augmentation de leurs activités et de leurs revenus au cours des trois dernières années. Pour les trois prochaines années, les enseignants sont plus enclins à prévoir une stabilité de leurs activités et revenus.

TABLEAU 24
Perspective de développement professionnel en enseignement de la danse

	Activités	Revenus liés à la danse
Vécu des trois dernières années		
augmentation	52,5%	45,0%
diminution	13,3%	13,3%
stabilité	22,5%	25,8%
na ou ni	11,7%	15,8%
Prévisions pour les trois prochaines années		
augmentation	30,8%	33,3%
diminution	9,2%	10,8%
stabilité	45,8%	38,3%
na ou ni	14,2%	17,5%

50 % des enseignants prévoient une transition de carrière à court, moyen ou long termes. Parmi eux, 14 % ciblent un nouveau poste ou veulent se perfectionner, 13 % veulent se réorienter pour améliorer leurs conditions de travail et 9 % envisagent de prendre leur retraite.

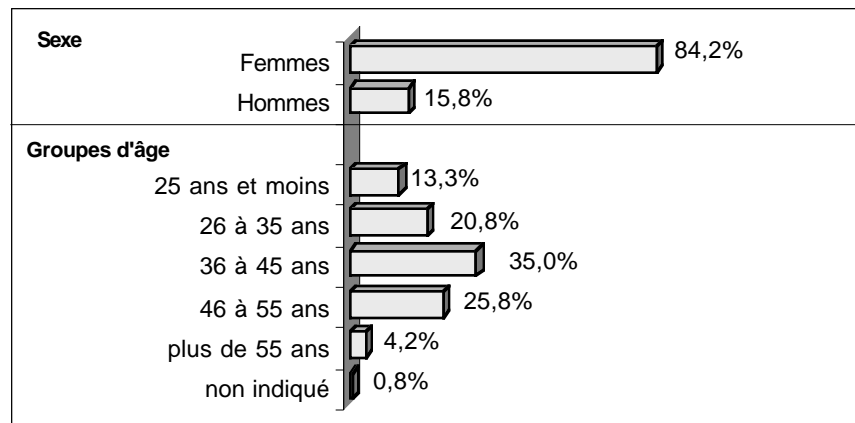
Les principales difficultés rencontrées par les enseignants dans leur milieu de travail sont les suivantes :

- Manque d'accompagnement, de formation et l'isolement (plus particulièrement en région).
- Conditions de travail difficiles :
 - un nombre élevé d'heures de travail pour un salaire à peine décent dans le privé,
 - la précarité d'emploi,
 - le travail demandant une très grande polyvalence,
 - des bâtiments, locaux et équipements souvent inadéquats,
 - le manque de temps pour développer et pour se perfectionner.
- Nécessité de devoir défendre l'importance de la danse auprès de collègues d'autres disciplines artistiques dans le milieu scolaire ; le désintéressement des enseignants du régulier face aux arts car la danse est souvent perçue comme un loisir et non comme une discipline.
- Dans les écoles primaires, il y a très peu de budgets pour des spécialistes en danse, les spécialistes se retrouvant souvent isolés.

4.4 Certains caractéristiques des répondants

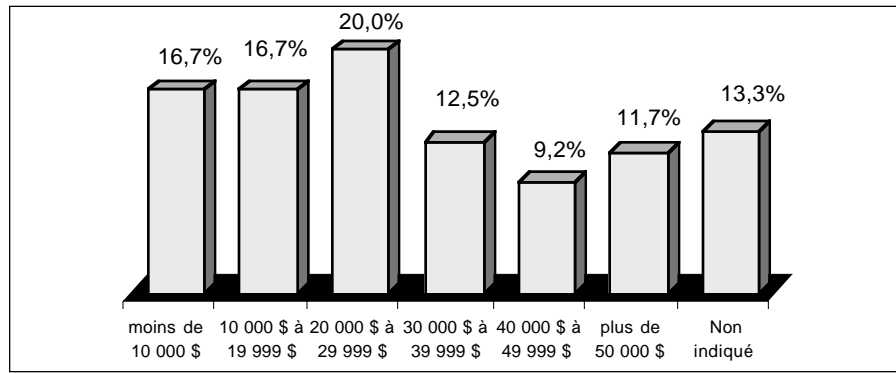
Cette main-d'œuvre est composée en grande majorité de femmes (84,2 %). Le tiers des enseignants ont 35 ans et moins, 35 % entre 36 et 45 ans et 30 % plus de 45 ans. Ce profil diffère légèrement du profil des employés au sein des organisations. Il est à noter à cet égard que des enseignants se retrouvent dans plusieurs milieux de travail.

FIGURE 11
Sexe et groupes d'âge des enseignants en danse



En termes de revenus, environ la moitié des enseignants gagnent moins de 30 000 \$ par année.

FIGURE 12
Revenus des enseignants en danse



Seulement le tiers des enseignants en danse bénéficient d'une assurance salaire dont les coûts sont généralement partagés avec leur employeur et seulement 44 % sont admissibles à l'assurance-emploi.

Par ailleurs, 50 % des enseignants possèdent un REER ou un régime de retraite.

TABLEAU 26
Conditions d'emploi des enseignants en danse

	%
Couvert par une assurance salaire	
Oui	33,3%
Proportion défrayée par :	
<i>la personne</i>	
- à moins de 50 %	4,2%
- à plus de 50 %	9,2%
<i>l'employeur</i>	
- à moins de 50 %	0,01%
- à plus de 50 %	10,0%
Admissible à l'assurance-emploi	
- oui	49,2%
Cotise à un REER ou régime de retraite	
Oui	50,0%
Proportion défrayée par :	
<i>la personne</i>	
- 100 %	15,8%
- 50 %	4,2%
- 30 %	0,8%
<i>l'employeur</i>	
- 70 %	4,2%
- 50 %	0,8%

5. PRINCIPAUX ENJEUX DE DEVELOPPEMENT DE LA DANSE AU QUEBEC

5.1 Principales contraintes et opportunités liées au développement de la danse au Québec

Les principales contraintes et opportunités liées au développement de la danse ayant été identifiées sont les suivantes :

Contraintes

- Manque de reconnaissance et de visibilité à tous les niveaux :
 - Manque de reconnaissance de la profession d'enseignant en danse,
 - Manque de reconnaissance du grand public,
 - Fragilité du réseau d'enseignants en danse en milieu scolaire public,
 - Difficulté pour l'enseignement en danse de se faire une place dans l'horaire de formation des écoles primaires et secondaires,
 - Manque de reconnaissance des petites écoles privées en essor.
- Manque d'homogénéité dans la qualité de l'enseignement et des équipements des écoles de danse.
- Ressources budgétaires restreintes et manque de soutien financier gouvernemental.
 - Pour les écoles privées, il est difficile d'être en compétition avec les tarifs peu élevés des cours offerts par les services de loisirs municipaux.
 - Les revenus laissent peu de marges de manoeuvre pour du développement et des conditions de travail intéressantes.
 - En région, le bassin de clientèle est souvent limité.
 - Manque de budget ou de soutien financier pour développer auprès des jeunes le goût de la danse ou des arts.
- Conditions de travail difficiles, emplois précaires, peu d'accessibilité à des avantages sociaux.
- Lacune au niveau de l'offre de formation continue pour les enseignants en danse et particulièrement en région.
- Isolement des intervenants, très peu de réseautage, de collaboration, de communications et de coopération entre les écoles, les enseignants et les styles de danse, manque de solidarité.

Opportunités

- Place au développement de marchés mais demandant une meilleure promotion et visibilité :
 - Développement d'une culture liée à la qualité de vie, « être mieux dans sa peau ».
 - La demande des jeunes pour la danse.
 - La diversité des techniques enseignées.
 - Les spectacles professionnels et les manifestations culturelles permettent une meilleure visibilité et une meilleure promotion des différentes disciplines.
 - *La danse sur les routes du Québec*, par exemple, est une bonne initiative de promotion et de visibilité.
- Implantation des nouveaux programmes en milieu scolaire.
- Bon réseau d'institutions d'enseignement spécialisé en danse.
- Bassin intéressant d'écoles et d'enseignants en danse à réseauter afin d'avoir une meilleure représentation, meilleure visibilité et promotion et un meilleur développement de l'enseignement de la danse au Québec. Les professionnels de la danse tentent de se regrouper, il y a ralliement des associations d'enseignants en arts au Québec.

5.2 Principaux enjeux

Il se dégage des commentaires recueillis sept enjeux principaux pour le secteur de l'enseignement :

- Des efforts davantage soutenus et concertés visant une meilleure sensibilisation, du grand public (en particulier les jeunes) et des partenaires publics et privés, à l'importance de privilégier un enseignement de la danse de qualité et sécuritaire.
- Une meilleure reconnaissance de l'importance de l'enseignement de la danse.
- Un soutien financier gouvernemental plus substantiel et régulier.
- Création de bourses de perfectionnement pour les enseignants en danse.
- Volonté commune des enseignants et des écoles en danse de se réseauter (Québec et régions).
- Une meilleure représentation auprès du ministère de l'Éducation afin de s'assurer de conserver les acquis et de revaloriser l'enseignement de la danse.

- La promotion du professionnalisme ; se donner des critères d'évaluation de compétences en enseignement de la danse.

6. PERCEPTIONS ATTENTES ET BESOINS A L'EGARD DES ASSOCIATIONS OU REGROUPEMENTS

6.1 Adhésion à des associations ou regroupements

Les enseignants sont principalement membres d'une association ou d'un regroupement provincial, dont 45 % qui sont membres du RQD.

TABLEAU 27
Enseignants membres d'une association ou d'un regroupement

	Association		
	Régionale	Provinciale	Autre
1 association	11,7%	45,8%	15,8%
2 associations	1,7%	5,8%	2,5%
3 associations	0,8%	4,2%	0,8%
4 associations et plus	0,0%	3,3%	1,7%
	14,2%	59,2%	20,8%

6.2 Perceptions, attentes et besoins

Principales forces et faiblesses des associations existantes

- Difficulté à répondre aux besoins spécifiques des enseignants en danse du milieu scolaire.
- Les calendriers des rencontres ne sont pas adaptés, ne sont pas accessibles à tous.
- Manque de communication, de concertation et de coopération.
- Manque de poids politique et de visibilité.
- Peu de visibilité dans le milieu scolaire.
- Pas de classes d'entraînement en région et manque de présence régionale.
- Surtout orientées vers la danse moderne ou le ballet classique.

Les besoins non couverts

- Ressourcement, formation, perfectionnement, aide à la recherche d'emploi.

- Circulation de l'information sur les ressources en enseignement de la danse (bottin, formation, etc.).
- Représentation politique plus soutenue auprès des gouvernements.
- Regroupement ou réseau des ressources en enseignement de la danse.
- Aide financière pour formation et stages.
- Soutien pour demandes d'aides financières.
- Contrôle de la qualité et établissement de critères d'évaluation des compétences.

Les démarches communes à entreprendre afin de favoriser davantage le développement de l'enseignement de la danse au Québec

- Favoriser un enseignement de qualité.
- Favoriser la formation et la reconnaissance professionnelle des enseignants en danse.
- Harmoniser les différents programmes d'enseignement des institutions d'enseignement.
- S'assurer d'un arrimage entre les différents milieux d'enseignement de la danse soit, les institutions d'enseignement ainsi que les écoles privées, travailleurs autonomes et municipalités offrant des cours de danse dans un cadre de loisir.
- Favoriser la mise sur pied de programmes de bourse pour la formation continue des enseignants.
- Miser sur une meilleure visibilité et favoriser une meilleure reconnaissance de toutes les structures d'intervention en enseignement de la danse.

7. PISTES D' ACTIONS

***Une santé financière et
des conditions de travail
précaires alarmantes***

***Des conditions
d'enseignement,
d'apprentissage et de sécurité
souvent inadéquates***

Considérant

- ✓ Que le nombre élevé d'emplois précaires à statut d'occasionnel, de saisonnier et de contractuel s'avère une contrainte majeure au développement des organisations et oblige le tiers des enseignants en danse à cumuler plus d'un emploi afin d'avoir un revenu décent.
- ✓ Que les contraintes budgétaires sont un frein majeur au développement des écoles privées et à l'amélioration des conditions de travail et de pratique.
- ✓ Que les conditions d'enseignement, de pratique et de sécurité sont souvent inadéquates et inacceptables.
- ✓ Qu'il y a un manque d'homogénéité dans la qualité et la sécurité des équipements utilisés par les écoles.
- ✓ Que la santé et sécurité doit être une priorité dans l'amélioration des conditions de pratiques et d'enseignement.

Il est recommandé

- ↳ D'identifier des stratégies et de faire un plan d'actions visant à mobiliser les intervenants, enseignants et écoles et à intensifier les relations gouvernementales.
- ↳ D'orienter les actions vers des prises de position communes sur les conditions salariales, les conditions de pratique au sein des écoles et les avenues ou pistes d'action à envisager dans une perspective d'amélioration des conditions

d'emploi, de la reconnaissance professionnelle et de normes minimales quant aux conditions et à la qualité de l'enseignement offert.

- ↳ Promouvoir davantage l'importance d'un enseignement de la danse de qualité et sécuritaire auprès du grand public et des partenaires publics et privés.

La reconnaissance professionnelle : un enjeu majeur

Considérant

- ✓ Que l'accès à la profession n'est pas réglementé et que le milieu voit l'importance de se structurer et d'établir des règles.
- ✓ Que la reconnaissance de l'importance de l'enseignement de la danse doit faire appel à des standards minimaux de qualité qui soient connus et reconnus.
- ✓ Qu'il n'existe pas de continuum entre les différents niveaux d'enseignement et la difficulté de prendre sa place dans le curriculum des écoles primaires et secondaires.
- ✓ Que la formation spécialisée en danse n'est pas nécessairement un pré-requis dans les exigences d'embauche des enseignants, plus particulièrement dans les écoles privées et les organismes municipaux.
- ✓ Qu'il y a actuellement qu'une seule formation en pédagogie reliée à l'enseignement de la danse, laquelle ne répond qu'en partie aux besoins de formation et de perfectionnement des enseignants de niveau professionnel ou supérieur.
- ✓ Qu'il y a un manque d'homogénéité dans la qualité de l'enseignement.

Il est recommandé

- ↳ D'établir des standards de qualité permettant d'encadrer l'accès à la profession et la création d'écoles de danse et de définir des barèmes d'évaluation.
- ↳ D'examiner avec les partenaires la possibilité de création de différentes bourses pour les enseignants.
- ↳ De voir au développement d'un programme de formation et de perfectionnement en pédagogie adapté aux besoins des enseignants de niveau professionnel ou supérieur.

S'affilier, se concerter des incontournables

Considérant

- ✓ Qu'il n'existe pas actuellement de mécanisme permanent de concertation permettant de tableur sur des actions et stratégies communes regroupant les différents milieux d'enseignement de la danse.
- ✓ Qu'il y a nécessité de se concerter et de se réseauter afin d'établir des stratégies permettant une représentation accrue auprès du ministère de l'Éducation et du ministère de la Culture et des Communications afin de s'assurer de conserver les acquis et de revaloriser l'enseignement de la danse.
- ✓ Qu'il y a des besoins communs à couvrir et des démarches communes urgentes à entreprendre à court, moyen et long termes.
- ✓ Que l'expérience passée démontre qu'il s'avère difficile de mobiliser les enseignants.
- ✓ Que le RQD dans son mandat actuel ne peut répondre à l'ensemble des besoins exprimés mais qu'il peut, toutefois, apporter au secteur de la formation un soutien financier et logistique sous la forme d'un projet qui permettra au secteur de se structurer.

Il est recommandé

- ↳ Que le RQD obtienne les fonds nécessaires pour se doter d'une personne-ressource qui aura comme principales responsabilités :
 - de voir à la mise en place d'une table de concertation où seront représentés les régions, les secteurs de l'enseignement et les principaux partenaires ;
 - de s'assurer que les priorités et les travaux de la table soient centrées sur la reconnaissance, le financement et la mise sur pied d'un mécanisme permanent de concertation et de représentation;
 - d'assurer le soutien logistique et le suivi de la table de concertation.