

***Étude sur les besoins  
des interprètes en danse  
en transition de carrière***

***Regroupement québécois  
de la danse***

***RAPPORT FINAL***

Mai 2004

LE GROUPE  
**DBSF**



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

## TABLE DES MATIÈRES

	page
1. MANDAT ET CONTENU DU RAPPORT .....	1
1.1 Rappel du mandat .....	1
1.2 Préalable .....	1
1.3 Contenu du rapport .....	2
1.4 Méthodologie .....	3
1.4.1 L'enquête auprès des interprètes .....	3
1.4.2 La recherche documentaire .....	4
1.4.3 Objet de l'analyse .....	4
2. LES INTERPRÈTES : VISION, BESOINS ET PISTES À EXPLORER .....	5
2.1 Les facteurs qui mènent à la transition de carrière .....	5
2.2 Le contexte général .....	6
2.3 Les principaux besoins .....	7
2.4 Les ressources connues et utilisées .....	8
3. PORTRAIT SYNTHÈSE DES SERVICES OFFERTS .....	10
3.1 Le Centre de ressources et transition pour danseurs (CRTD) .....	10
3.1.1 Services de consultation .....	11
3.1.2 Bourses du Fonds des danseurs .....	12
3.1.3 Bourses spéciales .....	14
3.1.4 Bourses octroyées .....	14
3.2 Emploi-Québec .....	15
3.2.1 Mesures et services d'emploi .....	17
3.2.2 Le Comité consultatif régional (CCR) arts et culture de Montréal .....	19
3.2.3 Les conseils régionaux de la culture (CRC) .....	20
3.3 Le ministère de l'Éducation du Québec .....	21
3.3.1 Les études .....	21
3.3.2 La reconnaissance des acquis .....	22
3.3.3 Le programme de prêts et bourses .....	23
3.3.4 La gestion de carrière dans les programmes d'étude en danse .....	25
3.4 Autres programmes de bourses .....	26
3.5 La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) .....	27
3.6 Le Regroupement québécois de la danse (RQD) .....	28
3.7 L'Union des artistes (UDA) .....	28
3.8 Organismes œuvrant en développement de l'employabilité .....	28
3.9 Des outils informatiques .....	30
4. ÉTAT DE SITUATION ET OFFRE DU CRTD .....	31
4.1 Services disponibles : principaux constats .....	31
4.2 Amélioration et renforcement des services du CRTD .....	32
4.3 Recommandations générales .....	34
5. CONCLUSION .....	35

L'usage du masculin générique ne vise qu'à alléger le texte et à en faciliter la lecture.

## 1. MANDAT ET CONTENU DU RAPPORT

### 1.1 RAPPEL DU MANDAT

Dans le cadre d'un projet pilote réalisé avec le Conseil québécois en ressources humaines en culture (CQRHC), le Regroupement québécois de la danse (RQD) a le mandat de voir à l'identification et à la modélisation de l'aide aux artistes en transition professionnelle. C'est dans ce cadre que le conseil d'administration du RQD a confié au Groupe DBSF le présent mandat.

Le plan de travail a été élaboré d'après les deux axes principaux suivants :

- Les interprètes en danse
  - Leurs besoins ;
  - Les pistes d'action pour répondre à ces besoins ;
  - Les instances offrant actuellement des services ou du soutien financier en lien avec la transition de carrière.
- Le Centre de ressources et transition pour danseurs (CRTD)
  - L'offre de services à développer pour répondre aux besoins des interprètes, en complémentarité avec l'ensemble des services offerts au Québec ;
  - L'estimation des ressources financières pour offrir ces services.

### 1.2 PRÉALABLE

*L'Étude sur la situation des interprètes en danse* réalisée en 2002 par le Groupe DBSF pour le RQD comportait des éléments concernant la transition de carrière. L'étude mentionnait que :

La majorité des interprètes interrogés envisagent une transition de carrière principalement après 30 ans. La majorité souhaite demeurer dans le secteur de la danse ou dans le milieu de la culture. Outre des contraintes physiques, une des raisons majeures qui les incitent à envisager la transition de carrière est la précarité des conditions de travail.

Les interprètes se considèrent pour la plupart peu ou pas informés sur les démarches à entreprendre en vue d'une transition de carrière principalement ceux ayant 10 ans et moins d'ancienneté.

Les contenus qui découlent de nos travaux corroborent ces constats.

En ce qui concerne le niveau de scolarité des interprètes, l'étude révélait :

La moitié des interprètes possèdent une formation [générale] de niveau universitaire et 43 % une formation collégiale. Les types de formation universitaire suivie sont assez diversifiés. En effet, 24 % des interprètes ont un diplôme universitaire en danse et 26 % dans une autre discipline ou domaine (ex. psychologie, architecture, biologie, autres disciplines culturelles, etc.). Par ailleurs, parmi les interprètes [qui ont une formation de niveau collégial], 50 % possèdent une formation en danse.

En ce qui concerne leur santé,

Près des deux tiers des interprètes [affirmaient avoir] déboursé des montants en soins de santé à titre préventif et les trois quarts pour de la « maintenance ». Les montants affectés sont généralement de 500 \$ et moins. Par ailleurs, le tiers des interprètes [déclaraient] avoir une blessure chronique et cette proportion [atteignait] 58 % chez les interprètes ayant plus de 10 ans d'expérience.

Enfin, la situation d'ensemble décrite en 2002 par les participants à l'enquête (le manque de stabilité et de sécurité financière, les conditions salariales peu élevées, les difficultés de planification à moyen et long termes liées au cumul de contrats, le manque de soutien financier pour les soins de santé, le manque d'opportunités d'échanges ou de contacts entre danseurs, chorégraphes et producteurs, etc.) demeure valide, d'après la description de la situation des personnes interviewées dans le cadre de la présente étude.

### 1.3 CONTENU DU RAPPORT

Ce rapport final comprend trois grandes sections :

- **Les interprètes : vision, besoins et pistes à explorer** : cette section permet de dresser un état de la perception qu'ont les interprètes des caractéristiques de leur situation en ce qui a trait à la transition de carrière. Elle permet de dégager les principaux besoins exprimés ainsi que les pistes d'action qui méritent d'être considérées pour améliorer leur situation.
- Un **portrait synthèse des services offerts** expose ensuite les principaux services dont pourraient bénéficier les interprètes en danse.
- La section **État de situation et offre du CRTD** ébauche le plan de services que pourrait offrir le CRTD en complémentarité avec l'ensemble des services offerts, en estimant les ressources qui seraient requises. De plus, nous y énonçons quelques recommandations quant à des voies d'action à considérer afin de poursuivre les interventions dans ce dossier.

## 1.4 MÉTHODOLOGIE

### 1.4.1 L'enquête auprès des interprètes

L'univers d'enquête a été constitué à partir de listes fournies par le RQD et le CRTD. La consultation des interprètes devait initialement être réalisée par des groupes de discussion. Les difficultés éprouvées au moment de constituer ces groupes ont amené le comité de suivi à agréer notre proposition d'adapter le plan de travail et de recourir à une enquête téléphonique. Nous avons donc procédé par entrevues de personne à personne auprès de deux interprètes, puis par entrevues téléphoniques réalisées entre le 27 octobre et le 7 novembre 2003.

Au total, 17 interprètes ont participé à la démarche. Le groupe de référence ainsi formé ne constitue pas un échantillon statistique. Toutefois, compte tenu de l'objet de l'étude, une approche inductive (c'est-à-dire qui va du particulier au général) et qualitative a été retenue pour faire émerger les problématiques. Dès la réalisation des premières entrevues, nous avons constaté l'élaboration progressive d'une perception commune de la situation de transition de carrière chez les interprètes. La poursuite des entretiens a démontré la validité des informations. Cette méthodologie, reliée à la technique dite « de saturation de l'information », nous permet d'affirmer que l'étendue et la diversité des données recueillies permettent de satisfaire les objectifs de l'étude.

Puisqu'il est ici question d'un groupe de référence et non d'un échantillon, nous ne pouvons présenter un profil statistique mais plutôt les principales caractéristiques des individus interviewés. Les 17 participants à l'enquête se caractérisent comme suit :

- 12 femmes et 5 hommes
- Groupes d'âge :
  - 30-40 ans : 9
  - 40-50 ans : 8
- 10 membres du RQD et 8 membres du CRTD  
Note : trois répondants sont membres des deux organismes, alors que deux d'entre eux affirment n'être membres d'aucun des deux organismes.
- Situation par rapport à la transition de carrière :
  - 8 répondants l'ont complétée
  - 5 répondants se perçoivent actuellement en cours de transition
  - 4 répondants affirment ne pas être en transition de carrière.

À ce sujet, il est intéressant de remarquer que les participants à l'enquête démontraient qu'ils avaient une vision ou une définition très subjective de

ce qu'est une « transition de carrière ». Pour évaluer leur situation par rapport à la transition, nous tenons compte à la fois de leur affirmation et de la description qu'ils ont faite de leur situation actuelle de travail, ainsi que d'une définition de ce qui est généralement considéré comme une transition complétée. Cette définition s'exprime ainsi: une réorientation vers l'exercice d'une profession dont provient la très grande majorité de leurs revenus et la fin de l'exercice régulier de leur métier d'interprète.

#### 1.4.2 La recherche documentaire

Le portrait des services offerts par diverses agences ou instances a été réalisé principalement à partir de recherche documentaire, ainsi qu'à partir d'échanges avec le RQD et avec le Conseil québécois des ressources humaines en culture. L'analyse documentaire concernant le CRTD a été réalisée à partir de la documentation fournie par l'organisme.

#### 1.4.3 Objet de l'analyse

L'analyse des besoins des danseurs et des services offerts par les différents organismes n'exclut aucun des styles de danse pratiqués par les interprètes (classique, contemporaine, variété). Cette mise au point nous apparaît d'autant plus importante que le CRTD a longtemps été perçu comme s'adressant aux artistes en danse classique et que le RQD est perçu comme un regroupement d'artistes en danse contemporaine.

## 2. LES INTERPRÈTES : VISION, BESOINS ET PISTES À EXPLORER

Les sous-sections qui suivent présentent les résultats des entrevues. Semi-dirigées, celles-ci étaient menées d'après un cadre général pré-défini, mais en laissant à la personne interviewée la liberté de s'attarder sur un ou l'autre des sujets, selon l'importance que chacun y accordait. Nous avons pu ainsi recueillir des informations sur les facteurs de transition, sur les besoins des interprètes, les pistes d'intervention qui amélioreraient leur situation et leur connaissance des ressources vers lesquelles ils pourraient se tourner.

### 2.1 LES FACTEURS QUI MÈNENT À LA TRANSITION DE CARRIÈRE

Cette section présente les facteurs qui amènent les interprètes en danse à se réorienter, tels que vus par les interprètes.

- L'usure du corps, les blessures, et la grossesse, en tant que condition physique restrictive.
- Les conditions économiques et l'insuffisance des revenus, les conditions de travail en général, la surcharge et le cumul de travail auxquels plusieurs ont recours pour joindre les deux bouts.
- La perte de motivation, que ce soit devant l'impossibilité d'atteindre les objectifs artistiques fixés avant d'amorcer une carrière, ou devant les difficultés économiques vécues plus ou moins continuellement.
- Un rythme de travail qui se conjugue mal avec des obligations familiales et personnelles.

On ne sera pas surpris de constater que des facteurs « physiques » viennent en premier lieu. Il faut toutefois noter qu'ils sont suivis de près par des facteurs d'ordre économique, d'autant plus que plusieurs des personnes interviewées font une lecture croisée de ces deux facteurs et refusent de les dissocier. En effet, plusieurs affirment que l'usure du corps est amplifiée par le rythme de travail qu'adoptent certains pour composer avec des conditions de rémunération inadéquates. De plus, ils estiment que l'usure du corps, avec les blessures et la fatigue qui y sont inhérentes, est d'autant plus importante que les interprètes ne disposent pas de la latitude économique qui leur permettrait de recourir à des soins adéquats (physiothérapie, massage, etc.) de restauration ou de prévention, et de s'entraîner suffisamment.

## 2.2 LE CONTEXTE GÉNÉRAL

L'énoncé des principaux facteurs retenus par les interprètes permettent de définir le contexte général où ils évoluent, ainsi que les caractéristiques du milieu qui sont liées à la question de la transition de carrière.

- Un avis partagé par l'ensemble des participants veut que le milieu de la danse a vu le rythme d'arrivée de nouveaux interprètes s'accélérer au cours des dernières années, sans que le milieu lui-même ne puisse offrir beaucoup plus d'opportunités de travail. Selon certains, cette situation accroît la compétition entre les interprètes, en particulier chez les interprètes féminins.
- On constate que la pratique artistique réserve maintenant plus de place aux interprètes matures et qu'un nombre croissant d'interprètes demeurent actifs même après avoir atteint la quarantaine.
- Les conditions d'exercice du métier d'interprète sont difficiles. Aussi, ceux-ci sont généralement confinés à un statut précaire : cachets peu élevés, nombre insuffisant de représentations, peu de couverture d'assurances collectives, cumul de rôle, cumul d'emplois pour joindre les deux bouts.
- Des interprètes peuvent trouver dans l'enseignement, dans le métier de répétiteur ou celui de chorégraphe des voies de réalisation. Ces voies ne sont toutefois pas ouvertes à tous.
- Les compagnies de danse offrent peu d'opportunités d'emploi dans des champs connexes (p. ex. préparation de tournée, travail en communication, etc.).

Plusieurs affirment que la situation idéale consisterait en la possibilité de se réaliser comme interprète tout en étudiant dans un autre champ professionnel ou en exerçant une autre profession. Quoique certains arrivent à conjuguer la vie professionnelle et personnelle qui résulte de ce cumul, la plupart des personnes interviewées affirment qu'il s'agit là d'une démarche quasi impossible dont les principales conséquences sont, à court ou moyen terme, la fatigue ou l'épuisement, l'éparpillement, ainsi qu'un fort sentiment d'inachèvement. Malgré des périodes de désœuvrement professionnel, plus ou moins fréquentes selon les individus, il demeure difficile pour l'interprète de réaliser cette conciliation puisqu'il doit toujours maintenir son entraînement physique. Enfin, d'autres voient dans ce cumul le mode de vie et de travail qui leur permet de se doter de meilleures conditions économiques et de bénéficier d'un enrichissement personnel par l'exercice d'un autre emploi, souvent à l'extérieur du milieu de la danse.



## 2.3 LES PRINCIPAUX BESOINS

D'une façon ou d'une autre, toutes les personnes interviewées ont évoqué la difficulté principale qui est vécue par les interprètes, celle de rompre avec la danse. Plusieurs en parlent en utilisant des termes de « passion, rêve, histoire d'amour ». Plusieurs affirment qu'ils ne décideront jamais d'arrêter de danser. Ils admettent que la vie peut, à un moment ou l'autre, les obliger à constater qu'ils n'ont pas dansé depuis un certain nombre d'années. Ainsi, ils peuvent constater *a posteriori* qu'ils n'ont pas dansé depuis une période assez longue, mais ils ne le décideront généralement pas.

- Dans les circonstances, le principal besoin identifié par nos interlocuteurs réside dans le recours à du soutien psychologique et à des services d'orientation professionnelle.

Sur le mode préventif, il faudrait amener les interprètes à dédramatiser cet aspect de la carrière qu'ils vivent d'une manière qui leur est particulière, mais qui ne leur est pas exclusif. En effet, le marché de l'emploi étant de plus en plus mobile et cyclique, la transition de carrière peut toucher l'ensemble des travailleurs. Quelques-uns des interprètes ayant participé à l'enquête ont d'ailleurs mis l'emphase sur cette nécessité de dédramatiser, de « dévictimiser » pour davantage mettre en valeur le potentiel d'adaptation et de réorientation des interprètes.

Concernant la transition ou la rupture volontaire, certains font mention d'occasion inattendue de danser vécue par eux ou des collègues, ce qui leur confirme que la rupture ne doit pas nécessairement être définitive. À ce sujet, environ le tiers des répondants qualifient d'inadmissible la clause de réorientation définitive de carrière imposée par le CRTD pour donner accès à la bourse de subsistance – catégorie 1.

Les personnes interviewées ont d'emblée été plus à l'aise pour aborder le sujet non pas sous l'angle du besoin, mais sous celui des pistes d'intervention, et nous ont présenté des recommandations très précises au chapitre des actions à privilégier pour améliorer la condition des interprètes en ce qui a trait à la transition de carrière.

- Poursuivre le travail visant à doter l'ensemble du milieu de meilleures conditions de pratique.
- Revendiquer l'accès à la sécurité sociale pour l'ensemble des travailleurs culturels.
- Informer les interprètes
  - sur les ressources disponibles;

- sur d'autres carrières, dans le milieu de la danse autant que dans d'autres milieux;
  - sur les contraintes particulières à la danse (en particulier les exigences d'entraînement et celles de la tournée).
- Dédramatiser la réorientation professionnelle et aider les interprètes à situer la transition de carrière qu'ils doivent vivre dans le contexte actuel de mouvance de l'ensemble du marché du travail.
  - Poursuivre l'information sur la transition de carrière, qui est actuellement intégrée à la gestion de carrière dans le cadre de la formation initiale en danse, sans occulter les difficultés auxquelles font face les danseurs.
  - Axer le travail d'information sur la prévention afin d'outiller les interprètes et les préparer à mieux faire face aux situations problématiques.
  - Aider les interprètes à reconnaître leurs acquis et leurs compétences et à ainsi mieux aborder la transition de carrière.
  - Offrir aux interprètes un programme d'assurances collectives qui leur permettra, notamment, de faire face aux coûts que représentent les soins de santé (en mode préventif et curatif).
  - Favoriser les divers modes d'échanges entre les générations (p. ex. de mentorat et de parrainage) pour faciliter les transitions de carrière à l'intérieur du milieu de la danse.

## 2.4 LES RESSOURCES CONNUES ET UTILISÉES

Nous citons ici les ressources mentionnées spontanément par les répondants. Ces réponses spontanées permettent de constater que les interprètes connaissent très peu les ressources, ou encore ne les reconnaissent pas comme pouvant contribuer à l'amélioration de leur situation.

### CRTD

- Toutes les personnes interviewées connaissent le CRTD.
- Huit d'entre elles disent avoir eu recours à l'un ou l'autre des services offerts (bourses et services d'orientation professionnelle). Trois d'entre elles disent avoir jumelé ce soutien à d'autres ressources personnelles (économies, soutien financier du conjoint, revenus d'une seconde profession).
- Les répondants reconnaissent d'emblée la pertinence de l'existence du Centre. Ceux qui ont eu recours aux services reconnaissent généralement que les services reçus ont contribué à faciliter la

transition de carrière. Ils affirment la nécessité d'être orientés vers des ressources connaissant bien la réalité de la danse.

### **Autres ressources**

Aucune autre ressource n'est mentionnée systématiquement par les répondants. Quelques-uns affirment n'avoir jamais pris le temps de s'interroger sur ces ressources, même dans des périodes de grande précarité financière. Aucune fréquence significative ne caractérise les mentions des ressources connues ou identifiées comme tel. Nous les citons donc par ordre alphabétique.

Quoique sommaires, ces mentions reflètent les connaissances ou les perceptions des interprètes et non la réalité.

- ⊃ Le CALQ, par les bourses artistiques, qui permettent d'effectuer une transition de carrière en devenant chorégraphe.
- ⊃ Les CLSC, pour l'offre gratuite de services de soutien psychologique.
- ⊃ La CSST, suite à des blessures, et notamment lors de retrait préventif pendant la grossesse. Toutefois nous remarquons que les répondants ont une vision erronée de l'accès à la CSST pour les pigistes.
- ⊃ Le RQD et le programme de remboursement des classes.
- ⊃ L'UDA et l'application de normes contractuelles qui permettent de cumuler des sommes dans un fonds de pension, ce qui constitue une amélioration pour les individus et pour la collectivité.

Il faut remarquer que les répondants n'ont mentionné ni Emploi-Québec, ni les Centre locaux d'emploi.

Il faut aussi noter que plusieurs interprètes interrogés affirment « y arriver sans aide », c'est-à-dire arriver à composer avec la transition de carrière par eux-mêmes. Ils affirment ne se fier ou ne s'être fiés que sur leurs propres moyens. Du même souffle, ils soulignent que concilier études, danse et un autre gagne-pain représente toutefois une charge psychologique et physique importante.

### 3. PORTRAIT SYNTHÈSE DES SERVICES OFFERTS

Rappel de l'analyse :

- Les danseurs sont des professionnels et la transition peut s'amorcer soudainement, par exemple, à la suite d'une blessure ou d'un accident. Cette situation peut signifier un recours à l'aide de la CSST et éloigne les formes d'aide relatives à l'insertion au travail d'Emploi-Québec aux individus en difficulté d'adaptation au marché du travail.
- La transition peut aussi s'exercer selon une démarche progressive, réalisée parallèlement à l'exercice de la danse. Ceci implique qu'une certaine proportion d'individus entreprendront des études à temps partiel ou à temps plein tout en continuant à toucher des revenus provenant de leur métier d'interprète. Ou encore qu'ils exerceront simultanément deux professions.
- Pour certains danseurs, des activités visant à favoriser la transition de carrière peuvent s'amorcer dès le début de la trentaine ou même plus tôt. Les services visant les clientèles jeunes peuvent donc s'adresser à eux.
- Certains danseurs envisageront également une transition de carrière leur permettant de demeurer dans le domaine de la danse. Ils se tourneront vers des carrières de chorégraphes, enseignants, répétiteurs et autres carrières connexes.

#### 3.1 LE CENTRE DE RESSOURCES ET TRANSITION POUR DANSEURS (CRTD)

Fondé en 1985, le Centre de ressources et transition pour danseurs est un organisme pancanadien dont le siège social est à Toronto et financé principalement par Patrimoine canadien. Le mandat de l'organisme est d'aider les danseurs à mieux vivre les diverses phases de transition liées à leur cheminement artistique, professionnel et personnel, et ce, qu'ils soient en début de carrière, à mi-carrière, ou en période de retrait.

L'organisme s'appuie donc sur près de 20 ans d'expertise en matière de transition de fin de carrière des interprètes. Comme le démontre la section précédente, la transition de carrière, processus en soi souvent complexe ou difficile, l'est d'autant plus ici parce qu'elle est vécue par des artistes, souvent travailleurs autonomes, au parcours professionnel hétérogène (tant par la pratique artistique que par le statut fiscal) où perdurent précarité et instabilité. Depuis quelques années, l'organisme bénéficie du financement qui lui permet, tout particulièrement, d'agir au sein de bureaux régionaux (notamment à Montréal depuis 2002) et d'offrir des bourses de

subsistance pouvant atteindre 18 000 \$.

Le financement de Patrimoine canadien représente 73,5 % des revenus du CRTD en 2002-2003, soit 10 % de plus qu'en 2001-2002, et ce, pour l'ensemble du territoire canadien. Les autres revenus proviennent du membership, de dons et de levées de fonds. Plus de 56 % des revenus sont redistribués directement par les programmes et services selon la répartition suivante :

- |                                       |        |
|---------------------------------------|--------|
| ○ Bourses de subsistance              | 43,3 % |
| ○ Bourses spéciales ou de subsistance | 26,9 % |
| ○ Services de consultation            | 29,7 % |

L'organisme fonctionne selon un système s'adressant presque exclusivement aux danseurs professionnels, nonobstant leur style de danse. En 2003, le Québec comptait 127 des 375 membres de l'organisme, soit 34 %. Par rapport à 2002, le nombre de membres a augmenté de 7 % pour l'ensemble du Canada, et de 20 % au Québec (106 membres en 2002).

Le tarif d'adhésion pour un individu dont les revenus représentent 7 500 \$ ou plus est de 1 % du salaire brut annuel jusqu'à un maximum de 250 \$ par an. Si les revenus représentent moins de 7 500 \$, la cotisation est de 75 \$. Tous les services sont disponibles à partir de Montréal. Chaque membre, indépendamment de son nombre d'années en tant que membre, peut bénéficier gratuitement d'un service de consultation personnalisé jusqu'à concurrence de 1 000 \$. Ce service inclut l'orientation professionnelle.

### 3.1.1 Services de consultation

Le CRTD propose des programmes et services à toute la communauté de la danse mais seuls ses membres peuvent les obtenir gratuitement. L'organisme propose des publications diverses, des séminaires et ateliers, des bulletins d'information ainsi qu'un site Internet ([www.dtrc.ca](http://www.dtrc.ca)). De plus, cinq types de services d'orientation sont offerts aux membres :

- Pédagogique (consultation avec des conseillers pédagogiques) ;
- Professionnelle (consultation avec des conseillers en carrières) ;
- Financière (consultation avec des conseillers financiers) ;
- Juridique (consultation avec des conseillers juridiques) ;
- Personnelle (consultation avec des psychiatres, psychologues, psychothérapeutes et conseillers personnels).

Ces services sont tous offerts à partir du bureau de Montréal. Le CRTD dispose d'une banque de ressources vers lesquelles elle peut référer les membres qui en font la demande.

Au moment où nous le consultations, en mars 2004, le CRTD réorganisait ses modes de collecte et de compilation de données afin d'établir le nombre de demandes de consultation qu'il reçoit et le type de services ou programmes visés par ces demandes, ainsi que le nombre de consultations qu'il soutient. L'organisme prévoit donc disposer de ces informations dans un avenir rapproché. Il envisage aussi se doter d'outils d'évaluation du taux de satisfaction des membres ayant eu recours à l'un ou l'autre de ses services ou programmes.

### 3.1.2 Bourses du Fonds des danseurs

L'organisme offre aussi diverses bourses qui permettent de couvrir une part des frais encourus par les interprètes en transition, soit les frais de formation pratique, de recyclage et de subsistance.

Ces bourses sont mises à la disposition des membres du CRTD qui souhaitent amorcer une réorientation tout en poursuivant leur carrière active de danse ou qui souhaitent y mettre fin de façon permanente. Le droit aux bourses de recyclage et de subsistance est déterminé en fonction de la durée de la carrière de scène, la durée de l'adhésion au CRTD et l'âge.

#### **Bourse de formation pratique**

<b>Objectifs</b>	Acquérir des compétences pratiques et utiles dans de nombreuses professions : cours de compétences tels que dactylographie, langue seconde, informatique et conduite automobile ou des cours requis pour l'admission à l'université ou au collège.
<b>Clientèles visées</b>	Tous les membres du CRTD.
<b>Critères d'admissibilité</b>	Aviser le CRTD.
<b>Soutien</b>	Maximum de 1 000 \$.
<b>Source d'information</b>	CRTD.

### Bourses de recyclage

<b>Objectifs</b>	Recyclage professionnel en vue d'une seconde carrière.
<b>Clientèles visées</b>	Membres du CRTD actifs ou non.
<b>Critères d'admissibilité</b>	Avoir dansé professionnellement pendant au moins 6 ans. Être âgé d'au moins 28 ans. Avoir été membre du CRTD pendant au moins 3 ans.
<b>Soutien</b>	Maximum de 4 000 \$ pouvant couvrir les frais d'inscription à un établissement d'enseignement, les livres et fournitures.
<b>Source d'information</b>	CRTD.

Un membre qui doit cesser ses activités professionnelles pour des raisons médicales peut demander une dérogation aux deux premiers critères de la bourse de recyclage.

### Bourses de subsistance de catégorie I

<b>Objectifs</b>	Bourse d'indemnité de subsistance touchée pendant qu'un danseur suit un programme d'étude à temps plein devant être terminé à l'intérieur d'une période de 18 mois consécutifs (ou, exceptionnellement, durant 36 mois).
<b>Clientèles visées</b>	Membres du CRTD.
<b>Critères d'admissibilité</b>	Avoir dansé professionnellement pendant au moins 7 ans. Être âgé d'au moins 28 ans. Avoir été membre du CRTD pendant au moins 5 ans. Avoir abandonné sa carrière de scène de façon permanente.
<b>Soutien</b>	Maximum de 18 000 \$
<b>Source d'information</b>	CRTD

## Bourses de subsistance de catégorie II

<b>Objectifs</b>	Bourse d'indemnité de subsistance pendant un programme d'étude à temps plein alors qu'un danseur poursuit sa carrière de scène. Le programme doit être terminé durant une période de six années consécutives.
<b>Clientèles visées</b>	Membres du CRTD.
<b>Critères d'admissibilité</b>	Avoir dansé professionnellement pendant au moins 10 ans. Être âgé d'au moins 30 ans. Avoir été membre du CRTD pendant au moins 5 ans.
<b>Soutien</b>	Maximum de 7 500 \$.
<b>Source d'information</b>	CRTD.

### 3.1.3 Bourses spéciales

L'organisme décerne aussi des bourses spéciales par voie de concours. Celles-ci sont octroyées de façon discrétionnaire par le conseil d'administration seulement lorsque les fonds sont disponibles. Seuls les danseurs ayant terminé une année en tant que boursier de la *catégorie I* sont admissibles (critères : avoir dansé professionnellement pendant au moins 7 ans ; être âgé d'au moins 28 ans ; avoir été membre du CRTD pendant au moins 5 ans ; avoir abandonné sa carrière de scène de façon permanente).

### 3.1.4 Bourses octroyées

Sur les 64 bourses remises au Canada en 2002-2003, 23 ont été octroyées à des membres québécois, soit 36 %. Près de 79 000 \$ a été remis en bourses à des Québécois en 2002-2003, soit 26 % du total canadien (299 000 \$). Le tableau suivant présente les types de bourses remises, les sommes moyennes accordées ainsi que les domaines d'études ou cours de formation pratique privilégiés par ces membres récipiendaires québécois.



### Bourses octroyées aux membres québécois en 2002-2003

Type de bourse	Nombre de récipiendaire(s)	Bourse moyenne	Domaines d'études
Formation pratique	17	308 \$	Cours de conduite, de langue, de design graphique et de premiers soins
Recyclage	1	4 000 \$	Études universitaires
Catégorie I	1	22 000 \$ *	Formation supérieure en danse
Catégorie II	1	11 500 \$ *	Photographie
Bourses spéciales	3	12 066 \$	Médecine, marketing, psychologie

\* Ces totaux correspondent au total des bourses cumulées, ce qui explique qu'ils excèdent les montants maximums indiqués dans les tableaux précédents.

### 3.2 EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec est une agence gouvernementale qui participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Au plan national, Emploi-Québec s'investit dans une aide à l'ensemble du secteur de la culture par le soutien du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), reconnu en tant que comité sectoriel en culture. Les quelque 150 centres locaux d'emploi (CLE) sont la porte d'entrée aux services offerts et répondent aux besoins des personnes et des entreprises partout au Québec. Cette dynamique territoriale permet sûrement une action sur le terrain généralement adaptée à la diversité des réalités de l'emploi. Toutefois, il faut reconnaître qu'elle entraîne une connaissance inégale de la réalité d'un groupe de professionnels donné (p. ex. ici les danseurs) et d'un secteur donné (p. ex. ici le milieu culturel), selon la concentration sur un territoire donné d'éléments de cette réalité qui permettent aux agents d'Emploi-Québec de comprendre la situation des interprètes et de proposer des services pertinents et adaptés.

L'agence offre donc des services particuliers aux entreprises et aux individus, mais nous nous attardons plus spécifiquement ici à ceux visant le développement de l'emploi, puisque ce type de service peut être requis dans un processus de transition de carrière.

Précisons d'abord que tout citoyen peut s'adresser à son centre local d'emploi pour obtenir :

- ↳ de l'information sur le marché du travail et l'accès à divers outils de recherche en ligne sur les professions, la formation et l'apprentissage en milieu de travail ;
- ↳ des services de placement qui lui permettent d'inscrire sa candidature à une banque et lui fournissent des outils à cette fin (modèles de curriculum vitæ, accès à des ordinateurs, téléphones, télécopieurs) ;
- ↳ une analyse sommaire de ses besoins au regard du marché du travail ;
- ↳ la certification requise pour exercer un métier réglementé ou pour satisfaire aux normes interprovinciales.

Par ailleurs, les prestataires de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi de même que toute personne sans emploi ou sans soutien du revenu, pour qui les services précédents ne suffisent pas, peuvent bénéficier également :

- ↳ d'orientation professionnelle ;
- ↳ de services d'aide à la recherche d'emploi ;
- ↳ de services de développement de l'employabilité et d'intégration au marché du travail ;
- ↳ d'activités de formation.

À moins que l'interprète en danse ait un statut de prestataire d'assurance-emploi, parce qu'il a exercé à titre de salarié ou parce qu'il a perdu un emploi salarié qu'il exerçait pour compléter son revenu, ces services ne sont pas gratuits, ce qui nécessite des représentations telles celle qui a engendré le projet pilote CQRHC-RQuODE (voir section 3.8).

Enfin, Emploi-Québec encourage une autre façon de combler les besoins de main-d'œuvre des entreprises avec le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Les candidats sont des personnes nouvellement recrutées, ayant besoin d'une formation en situation de travail. L'entreprise lui assigne un compagnon (travailleur expérimenté et formé aux méthodes de transmission de savoir faire). C'est le comité sectoriel qui identifie quels métiers doivent être développés selon le PAMT, en complément des cursus de formation déjà existants dans le réseau scolaire, puisque le PAMT mène à une certification d'État. Dans le secteur culturel, il y a deux métiers en développement : libraire et éclairagiste de plateau en cinéma et en vidéo.

### 3.2.1 Mesures et services d'emploi

#### Aide à l'emploi

<b>Objectifs</b>	Aider les personnes en recherche d'emploi à préciser leurs besoins, formation incluse. Fournir les outils et les moyens aux personnes en recherche d'emploi.
<b>Clientèles visées</b>	Prestataires de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi. Personnes sans emploi et sans soutien public du revenu. Toute personne (en emploi ou aux études) ayant besoin de services d'aide à l'emploi.
<b>Critères d'admissibilité</b>	Accès ouvert.
<b>Soutien</b>	Sessions d'information, services d'orientation professionnelle, activités d'aide à la recherche d'emploi et d'aide au placement, et services d'aide à l'emploi spécialisés et complémentaires.
<b>Sources d'information</b>	Chaque CLE du territoire de résidence de l'individu requérant.

#### Soutien au travail autonome

<b>Objectifs</b>	Offrir un soutien et des conseils aux personnes ayant des projets prometteurs pour créer ou développer une entreprise, ou devenir travailleur autonome.
<b>Clientèles visées</b>	Prestataires de l'assurance-emploi ou l'assistance-emploi. Personnes sans emploi et sans soutien public du revenu. Travailleurs à statut précaire.
<b>Critères d'admissibilité</b>	Projets viables répondant à un besoin du milieu et ne créant pas de saturation dans le secteur économique. Seuls les projets ne pouvant se réaliser sans cette mesure devraient être admissibles.
<b>Soutien</b>	Une aide financière et technique propre à chaque projet mais d'une durée maximale de 52 semaines.
<b>Sources d'information</b>	Chaque CLE du territoire de résidence de l'individu requérant.

### Apprentissage en milieu de travail

<b>Objectifs</b>	Apprendre un métier avec une personne d'expérience qui transmet son savoir-faire. Les 33 métiers possibles relèvent du choix des comités sectoriels, lequel doit s'appuyer sur une large adhésion des employeurs à la Norme professionnelle (certification d'État).
<b>Clientèles visées</b>	Individus de 16 ans et plus ; déjà à l'emploi de l'entreprise où se réalisera l'activité d'apprentissage.
<b>Critères d'admissibilité</b>	Avoir été inscrit(e) au programme par son employeur.
<b>Soutien</b>	Emploi-Québec délivrera un certificat officiel de qualification, consigné dans un registre d'état.
<b>Sources d'information</b>	Chaque CLE du territoire de résidence du requérant Une liste des métiers est disponible sur le site d'Emploi-Québec.

Actuellement, aucun métier en culture ne figure dans le programme d'apprentissage en milieu de travail (les métiers de libraire et d'éclairagiste de plateau en cinéma et en vidéo sont en développement). Au fur et à mesure que le PAMT offrira une variété de métiers élargie, il pourra s'y trouver davantage de métiers répondants au besoin du milieu culturel.

### Supplément de retour au travail

<b>Objectifs</b>	Aide pour faire face aux dépenses liées à un retour en emploi.
<b>Clientèles visées</b>	Prestataires de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi. Personnes ayant bénéficié d'un congé parental au cours des cinq dernières années.
<b>Critères d'admissibilité</b>	Commencer un emploi à temps plein (minimum de 30 h/sem). Avoir peu ou pas travaillé au cours des douze mois précédant le début du nouvel emploi. Ne pas fréquenter un établissement d'enseignement. Ne pas recevoir de prestation de remplacement du revenu d'un autre organisme (p. ex. CSST ou SAAQ).
<b>Soutien</b>	500 \$.
<b>Sources d'information</b>	Chaque CLE du territoire de résidence de l'individu requérant.

Les autres mesures et services d'emploi sont :

- ↳ La **préparation à l'emploi**, qui permet à des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi d'acquérir ou de développer des compétences personnelles en réalisant des activités intégrées de préparation et d'insertion en emploi en vue d'entrer sur le marché du travail.
- ↳ Le programme **Jeunes Volontaires** soutenant des projets pour des jeunes de 16 à 29 ans où un minimum de 20 heures de travail par semaine est consacré au projet.
- ↳ L'**insertion sociale** et le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés préalables à l'intégration dans un emploi.
- ↳ Les **subventions salariales** comprenant deux volets : l'insertion professionnelle et l'expérience de travail.

Ces programmes visent des clientèles vivant des difficultés particulières d'insertion au marché du travail. Par conséquent, ils ne s'adressent pas aux danseurs en transition de carrière, qui peuvent s'appuyer sur des acquis, tels que leur formation initiale, des compétences et des connaissances reconnues.

### 3.2.2 Le Comité consultatif régional (CCR) arts et culture de Montréal

La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal s'est associée à la Direction régionale de Montréal du ministère de la Culture et des Communications du Québec et à ses partenaires sectoriels des milieux artistiques et culturels montréalais, afin de favoriser la concertation et de contribuer au développement professionnel des travailleurs du secteur des arts et de la culture sur le territoire de l'île de Montréal. Un des objectifs est de faciliter un plus large accès à la formation continue des travailleurs autonomes et des employés des entreprises non assujetties à la Loi 90. Le programme s'adresse aux organismes et aux regroupements professionnels, et permet d'offrir diverses activités de formation. Au cours des dernières années, quelques organismes du secteur de la danse s'en sont prévalus, dont le RQD, Circuit-Est.

Même s'ils correspondent à des besoins identifiés dans l'une ou l'autre des disciplines artistiques, les projets de formation ainsi offerts ne répondent pas de façon spécifique aux besoins d'un individu en transition de carrière et les programmes de formation en découlant n'ont pas de caractère de récurrence.

## Projet de formation

<b>Objectifs</b>	Améliorer la situation en emploi ou les revenus des travailleurs culturels, artistes et artisans qui participent à la formation. Les projets peuvent également être présentés dans un objectif de maintien en emploi, pour empêcher la perte d'emplois ou la détérioration du niveau des revenus.
<b>Clientèles visées</b>	Organismes et regroupements professionnels, pour le bénéfice des travailleurs des arts et de la culture.
<b>Critères d'admissibilité</b>	L'organisme ou le regroupement professionnel doit être incorporé depuis au moins 12 mois, avoir son siège social sur le territoire de la communauté urbaine de Montréal, ne pas avoir la formation comme fonction unique ou principale et ne pas être assujetti à la <i>Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre</i> .
<b>Soutien</b>	L'aide financière accordée est ponctuelle et complémentaire aux autres programmes d'aide existants.
<b>Sources d'information</b>	Pour le secteur de la danse, le RQD dont une représentante siège au CCR. Emploi-Québec Montréal et le Comité consultatif régional art et culture de Montréal.

### 3.2.3 Les conseils régionaux de la culture (CRC)

Outre le CCR art et culture de Montréal, les artistes et les travailleurs culturels en région peuvent être soutenus financièrement pour leur formation continue par le biais de la Mesure de formation (MFOR) d'Emploi-Québec. Les conseils régionaux de la culture ont la responsabilité d'établir et de soumettre un plan de formation annuel auprès de leur direction régionale d'Emploi-Québec. Sur confirmation des crédits, ils coordonnent les activités, les évaluent et administrent les fonds selon les procédures exigées. D'une région à l'autre, le volume et la nature des activités de formation continue varient beaucoup. Lorsqu'il s'agit d'une activité de perfectionnement disciplinaire en danse, le coordonnateur du CRC est encouragé à se concerter avec le Regroupement québécois de la danse. D'après les informations disponibles au RQD, les activités dispensées par les CRC au cours des trois dernières années ont rarement concerné la danse, encore plus rarement des aspects liés à la prévention des blessures et à la transition de carrière.

### 3.3 LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC

#### 3.3.1 Les études

L'interprète en danse en transition de carrière peut avoir l'intention de retourner aux études. Le système d'éducation offre un grand nombre d'options qui peuvent répondre à ses attentes. Il n'y a pas d'âge limite pour reprendre les études même si cela peut parfois demander une certaine capacité d'adaptation.

Nous avons exclu de cette analyse les informations relatives à un retour aux études de niveau secondaire qui ne correspondent pas aux besoins des interprètes. Toutefois, certains diplômes d'études professionnelles peuvent être envisagés. Pour plus d'information à ce sujet, il est possible de consulter la commission scolaire en question.

Les **établissements collégiaux** offrent différents services de consultation par des spécialistes qui guident les étudiants actuels et potentiels.

Dans la plupart des **cégeps**, il existe habituellement ;

- un service d'information scolaire et professionnelle ;
- un service d'orientation ;
- des agentes ou agents d'aide scolaire.

Les services d'éducation des adultes peuvent aussi fournir de l'information sur les divers programmes de formation, les horaires des cours, le mode d'admission, etc.

Les **universités** offrent des services d'accueil, de documentation et d'orientation qui comprennent de l'information personnalisée et de l'aide individuelle. Il est nécessaire de s'adresser au service de l'aide à l'admission des adultes du bureau du registraire de chaque institution.

La **formation à distance** est également une façon d'étudier avec un horaire plus flexible sans avoir à se déplacer. Il est possible d'obtenir ainsi un diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires et de perfectionner son métier actuel.

- Au secondaire, s'adresser à la commission scolaire ou consulter le site [www.sofad.qc.ca](http://www.sofad.qc.ca) ;
- Au collégial, s'adresser au Centre de formation à distance, ou consulter le site [www.ccf.d.crosemont.qc.ca](http://www.ccf.d.crosemont.qc.ca) ;
- À l'université, plusieurs établissements offrent des programmes à distance et il existe également la Télé-Université [www.teluq.quebec.ca](http://www.teluq.quebec.ca).

### Structure scolaire et coûts

Diplôme		Coût	
Collégia	Diplôme d'études collégiales (pré-universitaire ou technique)	Droits d'inscription et autres droits afférents à l'enseignement	
	Attestation d'études collégiales		
Universitaire	Baccalauréat	De 90 à 120 crédits	55 \$ par crédit plus le coût des services étudiants, matériel scolaire, etc.
	Maîtrise	De 45 à 60 crédits	
	Doctorat	De 90 à 120 crédits	

Les difficultés pouvant être rencontrées et à prévoir pour quiconque entame des études ou y effectue un retour sont :

- les conditions d'admission ;
- le contingentement ;
- les débouchés sur le marché du travail ;
- l'aide financière.

#### 3.3.2 La reconnaissance des acquis

Lors d'un retour aux études, dans certains cas et dans certains établissements, l'adulte peut obtenir des unités pour le savoir et le savoir-faire acquis ailleurs qu'en milieu scolaire. Les expériences de travail, le bénévolat, les lectures personnelles, les cours suivis ailleurs que dans un établissement d'enseignement peuvent lui avoir permis de développer des connaissances et des habilités qui, selon son projet d'études, pourraient lui être reconnues. Les unités accordées comptent pour l'obtention d'un diplôme. Des frais sont exigés pour l'évaluation des acquis extrascolaires. Ces frais varient selon la nature de la demande, les moyens utilisés et l'ampleur des services offerts.

Les interprètes en danse gagneraient à connaître le mécanisme de reconnaissance des acquis, pour bien cerner leur potentiel et les étapes académiques à franchir dans un contexte de réorientation.

Pour des informations complémentaires à cette démarche, les interprètes peuvent consulter le **Guide de Retour aux Études 2002** présenté par le ministère de l'Éducation du Québec, disponible en format PDF sur le site Internet [www.meq.gouv.qc.ca](http://www.meq.gouv.qc.ca).



### 3.3.3 Le programme de prêts et bourses

Le Programme de prêts et bourses est offert à quiconque désire entreprendre des études secondaires (formation professionnelle), collégiales ou universitaires, mais dont les ressources financières sont insuffisantes. L'aide financière est accordée pour combler la différence entre le montant des dépenses admises et le total des ressources financières de l'étudiant (ressources personnelles et familiales), les unes et les autres étant calculées selon des critères précis. Elle prend la forme d'un prêt sans intérêt pour la durée des études. Si ce prêt est insuffisant pour couvrir les besoins, une bourse vient s'y ajouter.

L'interprète en transition de carrière qui s'inscrit à une formation offerte par le Service d'éducation aux adultes des établissements d'enseignement de niveaux secondaire, collégial ou universitaire, peut bénéficier de prêts et bourses du ministère de l'Éducation. D'après des règles révisées récemment, l'étudiant inscrit à temps partiel peut en faire la demande.

Tout individu qui souhaite bénéficier du Programme de prêts et bourses, doit remplir les **conditions d'admissibilité** suivantes :

- avoir la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente ;
- avoir son domicile au Québec ;
- être admis dans un établissement d'enseignement secondaire (formation professionnelle seulement) ou dans un établissement d'enseignement postsecondaire désigné par le ministère de l'Éducation, afin d'y suivre à temps plein un programme d'études reconnu ;
- ne pas dépasser le nombre déterminé de trimestres d'études pour lesquels une aide financière est accordée;
- ne pas dépasser la limite d'endettement de son ordre d'enseignement;
- ne pas avoir les ressources financières suffisantes pour faire des études postsecondaires.

Le montant des **dépenses admises** au budget de l'étudiant comprend les dépenses qu'il ou qu'elle doit normalement effectuer pour la poursuite de ses études ou pour retourner aux études pendant les 52 semaines de l'année d'attribution, soit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Ces dépenses admises sont constituées par :

- les frais scolaires (inscription, droits de scolarité, livres et matériel scolaire) ;
- les frais de subsistance (nourriture, logement, dépenses personnelles), ces frais pouvant varier selon que l'étudiant réside ou non chez ses parents ou son répondant, selon ses activités et selon le nombre de

semaines reconnu par trimestre ;

- ↳ les frais de transport (pour l'étudiant qui réside chez ses parents ou chez son répondant, et qui est aux études ou au travail);
- ↳ l'allocation spéciale relative aux régions et aux MRC dites périphériques;
- ↳ divers autres frais, dans le cas où l'étudiant :
  - a) a un ou plusieurs enfants à sa charge,
  - b) est chef de famille monoparentale et garde un ou plusieurs enfants,
  - c) a des frais de garderie à payer.

En 2002-2003, le **montant maximal d'un prêt**, pour des études secondaires, collégiales et universitaires était :

- ↳ de 2 005 \$ à 2 460 \$ selon le programme d'études suivi et le type d'établissement fréquenté ;
- ↳ de 3 255 \$ pour l'étudiante inscrite ou l'étudiant inscrit à des études universitaires de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle.

En 2002-2003, le **montant d'une bourse d'études**, pour des études secondaires, collégiales ou universitaires, pouvait atteindre pour un étudiant sans enfant à charge :

- ↳ un maximum de 12 787 \$ au secondaire ou au collégial ;
- ↳ un maximum de 14 833 \$ à l'enseignement universitaire.

L'aide financière varie beaucoup si l'étudiant est **sans soutien des parents ou du répondant**, ce qui correspond sans doute à la situation de nombreux danseurs. Pour être reconnu comme tel, l'individu doit :

- ↳ être une personne célibataire, divorcée, séparée légalement ou veuve, et être dans l'une des situations reconnues dont nous ne présentons ici quelques exemples :
  - avoir obtenu 90 unités dans un même programme universitaire ;
  - avoir cessé d'étudier à temps plein depuis au moins 7 ans ;
  - avoir subvenu à ses besoins tout en résidant ailleurs que chez ses parents, ou répondant, pendant une durée totale d'au moins 24 mois sans être en même temps aux études à temps plein.

Une partie des danseurs en transition de carrière exerçant des activités professionnelles et touchant des revenus pendant leurs études, le calcul de l'aide financière étudiante prend pour acquis une **contribution de l'étudiant(e)**. Ce calcul est basé sur un revenu prévisible auquel s'ajoutent les autres revenus :

- Étudiant(e) venant du secondaire 1 175 \$
- Étudiant(e) venant du collégial 2 805 \$
- Étudiant(e) venant de l'université 4 425 \$

Toujours dans cette perspective de transition de carrière progressive, il existe également **un programme de prêts pour les études à temps partiel** (aucune bourse disponible) s'adressant aux étudiants inscrits :

- Au secondaire (de 76 à 179 heures de cours ou de 6 à 11 unités)
- Au collégial (2 ou 3 cours ou de 76 à 179 heures de cours)
- À l'université (de 6 à 11 unités)

Les critères d'admissibilité sont généralement les mêmes que pour les étudiants à temps plein sauf en ce qui a trait aux ressources financières de l'étudiant(e) ou du ménage :

- Un individu est admissible si ses ressources financières annuelles sont inférieures à 35 000\$.
- Ce montant est porté à 50 000 \$ si l'individu est considéré comme ayant le soutien des parents, du répondant ou du conjoint.
- Ces montants sont majorés si l'individu a des enfants à sa charge.

Pour de plus amples informations, les interprètes peuvent consulter le site Internet : [www.afe.gouv.qc.ca](http://www.afe.gouv.qc.ca) où se trouve un logiciel de calcul d'aide financière, avec outils de simulation.

### 3.3.4 La gestion de carrière dans les programmes d'étude en danse

Cette section sur l'éducation nous amène à préciser la place qu'occupent la gestion et la transition de carrière dans le *cursus* de formation initiale. Les programmes d'études en danse existent au niveau collégial, universitaire ou privé. Les cours privés se concentrent uniquement sur la danse.

Au niveau universitaire, nous avons examiné le programme de baccalauréat en danse que propose l'UQAM. Aucun cours ne semble préparer le futur danseur à la gestion de sa carrière. Toutefois, ce programme offre un volet enseignement, secteur où la précarité d'emploi est moindre que pour les danseurs professionnels.

Au niveau collégial, deux programmes existent :

- **Danse**, offert aux cégeps de Drummondville, Montmorency et Saint-Laurent, et ne comptant pas de cours de gestion de carrière.
- **Danse-interprétation**, offert aux cégeps de Sainte-Foy (associé à l'École de danse de Québec) et du Vieux-Montréal (associé à LADMMI), et incluant un cours de gestion de carrière. Le contenu exact de ce cours n'est toutefois pas exposé dans la documentation consultée.

Il semble que la place de la gestion et de la transition de carrière soit somme toute limitée parmi les programmes d'étude offerts, alors qu'il s'agirait d'une occasion d'agir sur le mode préventif, au moment même où se dessinent des choix de carrière.

### 3.4 AUTRES PROGRAMMES DE BOURSES

Les programmes de bourses présentés ci-après pourraient s'adresser plus particulièrement aux interprètes désirant poursuivre une carrière dans le domaine de la danse mais en exerçant d'autres métiers reliés.

#### **Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) : Programme de bourses aux artistes professionnels de la danse**

<b>Objectifs</b>	Stimuler et faciliter la carrière des artistes.
<b>Clientèles visées</b>	Artistes professionnels. Collectifs d'artistes professionnels.
<b>Critères d'admissibilité</b>	Avoir participé à des productions professionnelles indépendantes de sa formation ou postérieures à celle-ci, et présentées dans un contexte professionnel.
<b>Soutien</b>	<u>Bourses de type A</u> : destinées aux artistes comptant plus de 10 années de pratiques (maximum : 25 000 \$). <u>Bourses de type B</u> : destinées aux artistes comptant de 2 à 10 années de pratique (maximum : 20 000 \$). <u>Bourses de carrière</u> : destinées aux artistes comptant au moins 20 années de carrière et dont les réalisations ont été marquantes (60 000\$ en 2 ans).
<b>Sources d'information</b>	Le Conseil des arts et des lettres du Québec.

Le **Conseil des Arts du Canada** offre également des programmes de bourses aux professionnels de la danse, ainsi que des programmes soutenant des projets de production en danse et des projets de perfectionnement ou de travail artistique à l'étranger (frais de voyages).

Il faut retenir qu'au CALQ et au CAC, les bourses sont offertes par concours et ne peuvent répondre à toutes les demandes qui leur sont adressées.

### 3.5 LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CSST)

Les interprètes peuvent avoir accès à des interventions d'indemnisation et de réadaptation de la CSST, dont, principalement :

- ⊗ l'indemnisation des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle ;
- ⊗ l'assistance médicale qu'exige l'état du travailleur en raison de lésion professionnelle ;
- ⊗ la réadaptation de travailleurs qui à la suite d'une lésion professionnelle subissent une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique.

De plus, la travailleuse enceinte ou qui allaite bénéficie d'une protection particulière en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Les travailleurs et les entreprises du secteur culturel démontrent une importante méconnaissance des règles de la CSST. Cette méconnaissance a un impact direct sur le recours à des services et des prestations auxquels les interprètes auraient droit. La lacune de connaissance la plus importante concerne l'éligibilité des contractuels et pigistes : toute personne physique qui exécute un travail rémunéré pour un employeur conformément à un contrat de travail ou d'apprentissage est visée par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

La dynamique territoriale de la CSST entraîne une connaissance inégale de la réalité du milieu culturel, ainsi que de la situation et des besoins des professionnels en danse. Cette méconnaissance peut engendrer des lacunes dans l'information dispensée, notamment en ce qui concerne les obligations (p.ex. en matière de cotisations) et les droits des interprètes travailleurs autonomes. À cet égard, les interprètes bénéficieront sûrement des travaux entrepris de concert par le MCCQ et la CSST au printemps 2004. Enfin, la CSST répondrait plus adéquatement aux besoins des interprètes si les blessures ou problèmes découlant de l'utilisation excessive du corps étaient reconnus comme une maladie professionnelle.

### **3.6 LE REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DE LA DANSE (RQD)**

Créé en 1984, le Regroupement québécois de la danse (RQD) est la seule association qui regroupe l'ensemble des personnes et des organismes œuvrant dans le secteur de la danse professionnelle (interprètes, chorégraphes, enseignants, répétiteurs, compagnies de création et de production, diffuseurs spécialisés en danse, organismes de service, écoles de formation professionnelle).

Une des orientations stratégiques du RQD est de contribuer de façon significative au développement des ressources humaines du milieu de la danse, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de formation et de perfectionnement des professionnels de la danse, incluant les travailleurs culturels du secteur. À ces fins, le RQD travaille en partenariat avec le CQRHC, Emploi-Québec et le CRTD.

Les organismes de danse ont grandement besoin d'une main-d'œuvre qualifiée en gestion, en production, en diffusion et en communications, autant de domaines pouvant constituer des avenues intéressantes pour les interprètes en transition de carrière. Ces avenues seront analysées dans un *Diagnostic des besoins de formation de la main-d'œuvre en danse*, dans le prolongement du *Portrait de la main-d'œuvre des organismes du secteur de la danse*, en voie d'achèvement.

De plus, le RQD offre un soutien financier aux interprètes par son programme de remboursement des classes d'entraînement. Ce programme permet aux interprètes de s'entraîner sur une base régulière, ce qui favorise une diminution des risques de blessure et a, de ce fait, une incidence directe sur la durée de leur carrière.

### **3.7 L'UNION DES ARTISTES (UDA)**

Le statut de membre de l'UDA confère des avantages particuliers en ce qui a trait à la négociation de contrats de travail, à une couverture d'assurances collectives (notamment en cas d'invalidité de courte et de longue durée) à la constitution d'une caisse de retraite. Ces avantages ont un impact positif certain sur les conditions de la pratique professionnelle des interprètes.

### **3.8 ORGANISMES ŒUVRANT EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ**

Des organismes de la communauté ou des ordres professionnels offrent des services pouvant répondre aux besoins de travailleurs en transition de

carrière.

Ainsi le **Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité** (RQuODE) est un réseau d'organismes communautaires qui visent à faciliter la réinsertion au travail de personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi. Spécialisés en développement de l'employabilité, ces organismes sont actifs sur l'ensemble du territoire québécois. Leurs services sont gratuits pour les clientèles cibles d'Emploi-Québec (assurance-emploi, assistance-emploi, sans emploi et sans soutien du revenu).

Ils ne sont pas spécialisés en intervention auprès des travailleurs culturels. Toutefois, certains développent cette expertise, comme en témoigne un projet pilote mené conjointement par le CQRHC et RQuODE pour les travailleurs expérimentés et âgés de plus de 50 ans. Ce projet donne accès à des services de réorientation professionnelle aux travailleurs des secteurs du cinéma, de la muséologie et du cirque (les travailleurs de ce dernier secteur ayant plusieurs points en commun avec les danseurs, tant au niveau des conditions d'emploi que des risques physiques). Selon leur territoire de résidence et la présence sur ce territoire d'un organisme membre du RQUODE, des interprètes pourraient avoir recours à ces services.

D'autre part, compte tenu de l'importance du besoin en orientation professionnelle, il faut citer ici l'**Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ)**. Ceux-ci offrent des consultations individuelles (à un tarif variant entre 55 \$ et 75 \$ de l'heure) ou de groupe. Plusieurs assurances en couvrent maintenant les frais. Les professionnels peuvent traiter plusieurs aspects selon les besoins de chacun :

- Orientation scolaire et professionnelle ;
- Insertion et réinsertion professionnelles ;
- Adaptation au travail ;
- Réorientation ;
- Planification de carrière et perfectionnement ;
- Transition de carrière ;
- Recherche d'emploi ;
- Information scolaire et professionnelle.

Actuellement, le CQRHC revendique l'accès gratuit à ces services pour les travailleurs culturels qui n'ont pas de statut de prestataire d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi, à l'occasion des travaux portant sur le filet

de sécurité sociale des créateurs.

Les **Carrefours jeunesse-emploi** (CJE) sont des organismes communautaires offrant gratuitement aux jeunes adultes, âgés de 16 à 35 ans, un soutien personnalisé à la recherche d'emploi, au retour aux études ou au démarrage d'entreprise. Pour la liste des CJE : [www.cjeresseau.org](http://www.cjeresseau.org)

### 3.9 DES OUTILS INFORMATIQUES

Comme l'illustre le résultat de nos recherches, les interprètes en transition de carrière peuvent accéder à des informations diversifiées et détaillées sur le Web. Nous citons ci-après deux ressources pertinentes pour tout travailleur en transition de carrière.

La **banque de données Repères**, une banque de données informatisées en information scolaire et professionnelle, est destinée autant aux jeunes qu'aux adultes. Elle permet d'avoir accès rapidement à des renseignements précis sur un grand nombre de professions, de même que sur la formation à acquérir pour exercer une profession. Pour y accéder : [www.reperes.qc.ca](http://www.reperes.qc.ca)

Mégasite Web dédié au monde de la formation professionnelle et technique du Québec, l'**Inforoute FPT** constitue le réseau télématique reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec. Il est structuré principalement en fonction des 21 secteurs d'enseignement de la formation professionnelle et technique, et présente un grand nombre de dossiers et de services liés aux réseaux de l'éducation et des entreprises. Pour y accéder : [www.inforoutefpt.org](http://www.inforoutefpt.org)



## 4. ÉTAT DE SITUATION ET OFFRE DU CRTD

### 4.1 SERVICES DISPONIBLES : PRINCIPAUX CONSTATS

La première phase de nos travaux nous a permis de cerner les principaux besoins exprimés par les interprètes en ce qui a trait à la transition de carrière. Nous avons ensuite brossé le portrait des principaux services qui pourraient répondre à ces besoins. En prenant connaissance des services offerts, quelques constats s'imposent :

- L'offre de services, tous genres confondus, est diversifiée et, visiblement, méconnue des interprètes. En effet, les répondants à notre enquête se sont généralement montrés incapables de citer des ressources disponibles pour faciliter la transition.
- Le CRTD est la ressource reconnue en la matière par les interprètes. Ces derniers ont toutefois une connaissance limitée de son système de bourse. Les répondants se sont d'emblée montrés critiques face à l'exigence de mettre définitivement fin à leur carrière pour avoir accès à la Bourse de subsistance de catégorie I. Cette bourse nous paraît plus connue que l'ensemble des activités du CRTD. Pour plusieurs, ce critère d'admissibilité a un effet dissuasif qui peut limiter l'accroissement du membership.
- Les services de consultation du CRTD sont de toute évidence un service requis et apprécié par les utilisateurs.
- Emploi-Québec peut jouer un rôle crucial concernant les interprètes en danse lorsque leur situation correspond aux critères d'admissibilité d'Emploi-Québec (prestataire de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi). La gestion territoriale (par les CLE) est sûrement un atout dans certains domaines, mais en ce qui a trait aux divers secteurs qui constituent le milieu culturel, elle peut constituer un frein au succès si les agents ne sont pas suffisamment informés de la nature des besoins des travailleurs culturels.
- Le programme *d'Apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec pourrait être adapté pour inclure des champs professionnels qui correspondent aux choix de réorientation des interprètes (par exemple, inclure des métiers culturels). Cette adaptation serait un atout majeur, compte tenu que plusieurs interprètes privilégient une formation professionnelle (plutôt qu'académique et universitaire).
- Plusieurs programmes d'Emploi-Québec s'adressent à des clientèles ayant des problèmes d'intégration au milieu du travail ce qui ne correspond pas à la situation des professionnels en danse.

- Le retour aux études est toujours une option à considérer. Il semble toutefois que sa réalisation selon un parcours régulier pourrait difficilement convenir à des interprètes alors qu'ils poursuivent leur carrière. Toutefois, la formation à distance offre une alternative que les interprètes devraient mieux connaître, d'autant plus que le CRTD peut alors soutenir les interprètes par la bourse de recyclage.
- Un retour aux études pose aussi le problème de la survie financière. Le système des prêts et bourses mérite d'être considéré parmi l'ensemble des ressources disponibles, malgré ses nombreuses règles d'attribution.
- Le CALQ est souvent cité comme une ressource contribuant à la transition de carrière. Effectivement, les bourses octroyées sont intéressantes et importantes et n'imposent pas la contrainte de cesser la pratique d'interprète. Toutefois, il est illusoire de penser que la carrière de chorégraphe soit une réelle alternative à la précarité de la profession d'interprète.
- Un programme d'information particulier devrait viser à faire connaître la CSST aux gestionnaires de compagnies de danse et aux interprètes pour s'assurer du recours optimal à ses mesures de prévention et d'indemnisation. Réciproquement, la CSST devrait être davantage informée des besoins des interprètes en danse, particulièrement en ce qui a trait aux maladies dues à une utilisation excessive du corps.

## 4.2 AMÉLIORATION ET RENFORCEMENT DES SERVICES DU CRTD

Le CRTD est certainement l'organisme le plus apte à aider les professionnels de la danse dans leur transition de carrière, par son expertise et sa présence dans plusieurs régions du Canada, notamment à Montréal depuis 2002. Nos travaux permettent de dégager des pistes d'amélioration et de renforcement des services offerts par le CRTD.

En premier lieu, il faut considérer un renforcement de l'ensemble du mandat de l'organisme. À cette fin, il nous semble que celui-ci doit :

- Consolider la permanence du bureau au Québec, pour assurer un travail d'information et de prévention.
- Réviser son budget à la hausse pour consolider les postes et assurer une permanence qui réponde aux besoins ; permettre d'assumer des coûts reliés à la réalisation de campagne d'information, de sensibilisation et d'adhésion ; permettre l'instrumentation de l'organisme pour accroître l'efficacité de ses interventions (p. ex. créer des outils de vulgarisation et d'information).

- Réviser les critères d'accès à la Bourse de subsistance – catégorie I et la clause de réorientation définitive de carrière imposée par le CRTD afin d'accroître l'accès à la bourse. Dans le cas de maintien intégral des critères, s'assurer qu'ils soient bien compris par les membres du CRTD. S'assurer aussi de leur complémentarité avec l'ensemble des services offerts par le Centre.
- Renforcer, auprès des interprètes en formation, l'importance de compléter son programme de formation initiale afin de détenir un diplôme, ce qui facilite les démarches ultérieures, dans l'éventualité d'un retour aux études.

En ce qui concerne la **permanence de l'organisme au Québec**, nous observons qu'elle est assurée actuellement par deux personnes embauchées à temps partiel. Compte tenu des besoins du milieu de la danse, compte tenu de l'importance et de la pertinence des services offerts par l'organisme, il nous semble qu'il faudrait doubler le temps des ressources humaines qui assurent la permanence.

En ce qui concerne la révision globale du **budget**, il faudrait assurer la disponibilité, l'aménagement et l'équipement d'un bureau adéquat pour accueillir ces ressources. De plus, le budget annuel des activités devrait être majoré pour permettre un travail d'information, de prévention, de soutien et d'animation.

L'estimation globale du budget à atteindre pour exercer pleinement la mission du bureau du CRTD au Québec se résume comme suit :

#### Paramètres budgétaires

	Paramètres budgétaires actuels	Paramètres budgétaires à atteindre
<b>Ressources humaines</b>	25 000 \$	50 000 \$
<b>Frais de bureau</b> (incluant loyer, fournitures, télécommunications, équipement informatique)	15 000 \$	30 000 \$
<b>Activités</b>	3 000 \$	10 000 \$
<b>Total</b>	<b>43 000 \$</b>	<b>90 000 \$</b>

Le financement supplémentaire à accorder au CRTD devrait faire l'objet d'une entente triennale pour permettre une implantation de services à moyen terme, laquelle pourrait faire l'objet d'évaluation et de réajustement après cette première période de trois ans.

### 4.3 RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

L'analyse de l'ensemble des informations considérées dans cette étude permet d'identifier certaines pistes de réflexion qui méritent d'être retenues dans l'élaboration d'un plan d'action.

- ↳ À titre préventif, il importe de se doter d'un principe directeur visant l'ensemble des interventions actuelles et à venir : aider les interprètes à dédramatiser ce passage de leur vie professionnelle. Sans nier les aspects douloureux reliés à la rupture avec ce qui pour plusieurs a toujours été vécu comme une passion, il importe de présenter des perspectives diversifiées et positives de la transition de carrière.
- ↳ Les agences, instances et organismes qui peuvent contribuer à l'amélioration de la situation vécue par les interprètes devraient mieux se connaître l'un l'autre. Le cas échéant, ils pourraient mieux diriger un requérant ou un candidat vers les ressources appropriées.
- ↳ Une analyse approfondie des besoins des interprètes en transition de carrière devrait être réalisée par le CRTD par l'implantation d'un système de collecte de données reliées aux demandes qu'il reçoit. Cette collecte devrait aussi comprendre un volet visant à connaître l'évaluation que font les interprètes des services auxquels ils ont recours.
- ↳ Le CRTD et le RQD devraient aussi exercer conjointement un rôle majeur de sensibilisation des interprètes à leur responsabilité de s'informer sur les services auxquels ils ont droit.
- ↳ Compte tenu du rôle important que jouent les CLE, leurs dirigeants devraient veiller à ce que les agents soient informés et formés pour intervenir auprès des clientèles en provenance du milieu culturel.
- ↳ Le financement du CRTD pourrait également provenir de sources provinciales selon le territoire d'exercice des bureaux en région. À cet égard, il faut observer que les membres québécois ont reçu 26 % du montant des bourses remises au Canada en 2002-2003.
- ↳ La présente étude devrait être diffusée auprès des partenaires du milieu de la danse pour les sensibiliser davantage à la problématique et permettre l'émergence de solutions appropriées.

## 5. CONCLUSION

L'étude réalisée met en lumière les besoins des interprètes en ce qui concerne la transition de carrière. L'analyse démontre que leurs besoins et leurs problèmes peuvent difficilement trouver des solutions adaptées à leur réalité parmi les diverses ressources répertoriées.

L'étude confirme la pertinence des services offerts par le CRTD et met en lumière l'ensemble du travail que l'organisme devrait réaliser en plus de l'offre actuelle de services et de bourses.

Il nous apparaît des plus pertinents que l'organisme soit reconnu par des instances publiques qui pourraient contribuer financièrement aux activités du bureau du Québec du CRTD. Le financement accru du CRTD pourrait faire l'objet d'un projet pilote d'une période de trois ans.

Ce projet pilote nous apparaît important pour les interprètes en danse, mais aussi pour l'ensemble des artistes et des créateurs, puisque la question de la transition de carrière les concerne tous. Ainsi, les retombées d'un accroissement de l'offre de services du CRTD pourraient être analysées au bénéfice de l'ensemble du milieu culturel.