



ENQUÊTE AUPRÈS DES
PROFESSIONNELS D'ARRIÈRE SCÈNE

Réalisée pour Théâtre Action

Par Marc Haentjens

■ Décembre 2021

INTRODUCTION

Les professionnels de théâtre – concepteurs, régisseurs, directeurs de production, techniciens – qui travaillent an arrière-scène semblent devoir souvent composer, en Ontario français, avec des conditions d'emploi difficiles : tâches exigeantes, pas bien rémunérées et pas toujours valorisées à leur juste mesure...

Cette réalité se reflète dans un taux élevé d'abandon ou d'exode qui prive le milieu théâtral franco-ontarien de ressources importantes pour son développement. Elle a été encore aggravée par la pandémie de COVID-19 qui, en réduisant les occasions d'emplois, a précipité le départ de plusieurs professionnels travaillant dans ces domaines, en régie particulièrement, mais pas seulement.

Sensible aux enjeux que cette situation soulève à court, moyen et long termes, Théâtre Action a décidé d'entreprendre une enquête auprès des professionnels concernés pour mieux cerner les problèmes en jeu et identifier des pistes de solution éventuelles. Cette enquête doit être complétée plus tard par une recherche quantitative qui permettra de disposer aussi de données plus mesurables.

1- PORTÉE DE L'ENQUÊTE

L'enquête, qui m'a été confiée, m'a conduit à rencontrer (par zoom) une quinzaine de professionnels (17 exactement), identifiés par Théâtre Action, qui œuvrent ou ont œuvré dans des métiers d'arrière-scène pour des compagnies franco-ontariennes. Pour assurer la représentativité de cet échantillon, nous nous sommes efforcés de choisir des professionnels œuvrant dans différents métiers et différents lieux (Ottawa, Sudbury, Toronto) et se trouvant également à différentes étapes dans leur carrière (début de carrière, mi-carrière, établis, voire retraités).

En résumé, on retrouve parmi eux et elles :

- 8 concepteurs (en scénographie, éclairage, son et costumes), 6 régisseurs et directeurs de production (ces deux emplois étant souvent associés) et 3 personnes travaillant principalement du côté technique;
- 11 se retrouvant aujourd'hui dans la région d'Ottawa-Gatineau, 2 dans la région de Sudbury et 4 dans la région de Toronto (cette localisation ne les empêchant pas bien sûr de réaliser des contrats dans d'autres villes);
- enfin, 3 personnes travaillant toujours à la pigo, 7 ayant trouvé un emploi dans une compagnie professionnelle ou à La Nouvelle Scène, 2 pouvant être considérés comme retraités et 5 ayant abandonné (provisoirement ou définitivement) le métier pour un autre emploi ou une autre activité.

J'ai eu avec chacun.e une conversation de 45 à 60 mn, au cours de laquelle nous avons abordé à la fois leur parcours professionnel, leur expérience du métier, les obstacles qu'ils et elles ont rencontrés et leurs demandes ou leurs recommandations face à la situation actuelle. Les observations suivantes résument le contenu de ces conversations.

2- FAITS SAILLANTS

Les entretiens réalisés démontrent d'abord que chacun.e des répondant.e.s a suivi un parcours unique, tant sur le plan de la formation que sur le plan de sa professionnalisation ou de sa carrière. Cela dit, il ressort de tous ces parcours un certain nombre de caractéristiques communes.

1 - Souvent, au départ, un concours de circonstances

Exception faite de quelques-uns qui avaient une idée précise de ce qu'ils voulaient faire comme métier - par ex. la conception de costumes ou la direction de production -, la plupart des personnes rencontrées ont embrassé leur métier au gré de circonstances qui leur ont fait réaliser leur désir de travailler à l'arrière-scène. Plusieurs parlent de « piqûre », de « déclic » ou de découverte. Dans plusieurs cas, cette révélation a été tout à fait inattendue et le fruit de pures circonstances (ex : le remplacement d'une personne en congé).

Par la suite, c'est toutefois la « passion » qui semble avoir été le moteur de leur engagement dans le métier. Même ceux et celles qui se sont résolu.e.s à abandonner gardent pour la plupart des souvenirs émus de leur expérience.

2 - Une formation souvent faite « sur le tas »

Même si la plupart des personnes rencontrées ont suivi une formation en théâtre - que ce soit au collège (Algonquin, Sheridan), au Cégep (Lionel Groulx, Saint-Jérôme) ou à l'université (Université d'Ottawa principalement) -, très peu bénéficiaient au départ d'une formation spécialisée dans le domaine où ils se sont lancés par la suite. Plusieurs se sont même décrits comme « autodidactes ».

Leur apprentissage s'est fait souvent « sur le tas », en se faisant embaucher, parfois même avant la fin de leurs études, dans une production, puis dans une autre, et ainsi de suite, leur permettant peu à peu d'acquérir une expertise reconnue par les gens du milieu. Plusieurs soulignent à cet égard l'appui qu'ont joué certains professionnels établis en agissant auprès d'eux comme mentors. On peut citer, par exemple, Marc Brunet (éclairage), Angela Haché (costumes), Marc Miron (technique), Kevin Waghorn (régie)...

3 - Une carrière en « dents de scie »

Rares sont ceux et celles qui ont connu une carrière en ligne droite. Beaucoup ont connu un début de carrière intense, allumé à la fois par la passion du métier et le désir d'apprendre et de se faire connaître. Leur réflexe a été souvent d'accumuler les piges et de « prendre tout ce qui passait ». Mais beaucoup ont aussi fini de cette façon par « se brûler » et se sont résignés à quitter le métier pour prendre un poste permanent et stable, leur assurant à la fois un horaire convenable et un salaire satisfaisant. Dans plusieurs cas, cette « pause » - qui a pu durer jusqu'à 12 ans - s'est avérée temporaire et était en partie motivée par des projets familiaux (ex : conjoint.e, enfant); mais dans d'autres cas, elle semble définitive.

Même s'ils sont encore bien actifs, plusieurs professionnels à mi-carrière redoutent eux aussi d'en arriver là et expriment une certaine « inquiétude » face à l'avenir, se disant parfois « en réflexion ». D'une certaine façon, les seuls qui échappent à cette crise professionnelle sont ceux et celles qui ont trouvé un emploi permanent au sein d'une compagnie. Ils s'estiment d'ailleurs souvent « chanceux » de connaître cette situation.

4 -La difficulté de « durer »

Peu nombreux sont ceux finalement qui tiennent le coup et persistent à faire carrière dans leur domaine...

Il y en a - on peut le voir dans la liste en annexe - mais ils sont presque l'exception. Plus nombreux sont ceux et celles qui ont quitté le métier - beaucoup de noms ont été évoqués au cours des entretiens - ou qui ont trouvé un emploi permanent (à temps plein ou temps partiel) dans une compagnie. C'est le cas d'au moins la moitié des répondants.

Ceux qui sont parvenus à « durer » (comme pigistes) se retrouvent davantage dans des emplois de concepteurs et y ont réussi en combinant plusieurs métiers - comme l'enseignement - et en faisant, il faut bien le dire, certains sacrifices personnels (en termes de revenus notamment). À l'opposé, on peut citer quelques emplois - comme celui de régisseur ou de régisseur de tournée - où il semble presque impossible de faire carrière. À part un répondant, pour qui c'était une deuxième carrière, il paraît très difficile de nommer beaucoup de personnes qui y ont réussi en Ontario français.

3- LES PRINCIPAUX ENJEUX

À travers tout cela, surgissent plusieurs enjeux qui pourraient lancer les discussions. Ils ne sont pas exactement les mêmes pour tous les métiers d'arrière-scène, mais il y en a tout de même un certain nombre qui s'appliquent à l'ensemble de ces métiers.

1 - La rémunération

Qu'ils soient payés à l'heure, à la semaine ou à contrat, tous les professionnels rencontrés soulignent la difficulté de pouvoir vivre de leur métier à la pige. Alors que les cachets offerts se situent en gros entre 3 000 \$ et 4 000 \$ (ou l'équivalent pour des emplois rémunérés à la semaine), il s'avère en effet presque impossible, même en travaillant à temps plein, de composer un revenu décent. (Certains calculent qu'il leur faudrait prendre plus de 10 contrats par année, ce qui semble peu réaliste.) Et l'on peut constater que ces cachets n'ont pas augmenté depuis des années...

À part les jeunes, qui peuvent accepter une moindre rémunération en raison de leur peu d'expérience (et leur désir d'en acquérir), tous les professionnels à mi-carrière ou établis ne peuvent donc y arriver qu'en cumulant d'autres emplois connexes et même dans certains cas des emplois purement alimentaires (ex : dans un restaurant ou un club de conditionnement physique !).

2 - Les conditions de travail

Même si certains postes sont plus exposés que d'autres à la surcharge et au stress (on mentionne souvent la régie et la direction de production), la plupart des emplois d'arrière-scène s'avèrent exigeants, compte tenu à la fois de l'étendue des tâches qu'ils recouvrent (avec souvent un cumul de fonctions), des horaires de travail chargés et des

contraintes de budgets. On constate aussi que le nombre d'heures prévu est très souvent dépassé, sans qu'il n'y ait de compensation monétaire. Et que certaines périodes de la production - particulièrement les semaines de montage - peuvent être extrêmement lourdes, allant jusqu'à commander des journées de 12 heures et plus.

Dans ces conditions, il s'avère donc difficile pour ces professionnels d'avoir une « vie normale », non seulement une vie familiale mais même, à certains égards, une vie sociale.

3 -La précarité

Cette impression est encore accentuée par le sentiment de précarité qui va facilement de pair avec la condition de pigiste. N'étant jamais certains d'avoir assez de travail dans les mois à venir, beaucoup de répondants reconnaissent avoir été portés un certain temps à « accepter tout ce qui passait », au risque d'être facilement débordés, voire ultimement de se « brûler ». C'est ce qui semble avoir notamment motivé un bon nombre d'entre eux à opter, à un moment donné de leur carrière, pour un poste permanent, que ce soit dans le domaine théâtral ou dans un autre domaine (par ex. l'enseignement).

4 -Les possibilités de formation

Comme on l'a évoqué plus tôt, la plupart des professionnels rencontrés reconnaissent avoir appris leur métier sur le tas. Même si beaucoup peuvent s'appuyer sur une formation générale en théâtre (au niveau du bac ou de la maîtrise) et ont eu des mentors, ils peuvent tout de même vivre une certaine insécurité dans des aspects de leur métier (le syndrome de l'imposteur). Or, il leur est très difficile, dans le rythme imposé par les projets, de trouver le temps de se perfectionner. À part quelques occasions offertes par Théâtre Action ou l'ATFC (comme des stages à Banff), c'est à eux et elles qu'il incombe d'élargir ou de mettre à jour leur expertise.

Cela semble particulièrement vrai dans des domaines, comme l'éclairage ou la régie, où la technologie est importante; mais cela s'applique à tous les métiers et touche particulièrement les professionnels en début de carrière.

5 -Le peu d'encadrement professionnel

Enfin, et contrairement à d'autres professionnels de théâtre, comme les comédiens (UDA) ou les auteurs dramatiques (CEAD), les artistes œuvrant dans les métiers d'arrière-scène bénéficient de très peu de structures professionnelles. Les concepteurs sont un peu mieux couverts avec l'APASQ (Association des professionnels des arts de la scène du Québec) qui, bien que restreinte au Québec, établit des normes souvent adoptées par les compagnies franco-ontariennes. Encore ces normes s'avèrent-elles, d'après les répondants, très en-deçà de ce qu'elles devraient être...

Les autres métiers, toutefois, ne bénéficient d'aucune protection de type syndical. Les techniciens pourraient théoriquement s'appuyer sur IATSE (International Alliance of Theatrical Stage Employees), mais ce syndicat (très puissant), qui encadre des institutions comme le CNA, n'est pas agréé par les compagnies ou les salles franco-ontariennes. Et il n'existe (en français) aucune organisation protégeant les régisseurs et les directeurs de production...

4- QUELQUES ENJEUX SPÉCIFIQUES

1- Régisseurs et directeurs de production

Ces deux emplois qui sont souvent associés revêtent en fait deux fonctions distinctes : alors que le régisseur assiste le metteur en scène dans la création du spectacle et la coordination des répétitions, le directeur de production voit à la négociation des contrats et à l'organisation des ressources, financières et autres, commandées par la production.

Dans un monde idéal, ces deux fonctions sont confiées à des personnes différentes; et l'on retrouve même souvent dans des productions anglophones un poste d'assistant-régisseur qui vient épauler le régisseur dans des tâches pratiques. Dans le milieu franco-ontarien, ces deux fonctions sont souvent combinées et comprennent même la direction technique. Elles représentent donc une charge de travail très lourde et qui est particulièrement difficile à gérer lors de la semaine (ou des semaines) de montage. Et ce, pour un cachet qui est rarement ajusté en conséquence.

Beaucoup de ces postes sont en outre offerts à de jeunes professionnels (finissants de l'université ou en début de carrière), qui ne se rebutent pas devant l'ampleur de la tâche, mais qui finissent par vivre des expériences très négatives. Les abandons qu'on constate dans ce domaine en sont manifestement une conséquence.

2- Concepteurs

Pour les concepteurs, c'est souvent l'étendue des moyens de production qui représente un enjeu additionnel. Normalement, le concepteur devrait pouvoir négocier un contrat pour son travail de conception et disposer d'un budget de production distinct. En pratique, les choses ne se passent pas toujours comme ça et le concepteur peut se voir offrir un budget global comprenant à la fois la conception et l'exécution du projet (ex : décors, costumes, accessoires). Il arrive aussi que le producteur informe le concepteur en cours de projet qu'il aura finalement un budget moindre que prévu pour sa conception. Le fait de devoir faire des choix lorsque les budgets sont serrés impose souvent au concepteur de sacrifier sa vision artistique.

Cette pratique soulève aussi, de façon plus générale, l'étendue du travail confiée au concepteur : est-il seulement responsable de la conception ? Ou est-il également responsable de l'exécution ? Et comment, dans ce cas, est-il rémunéré pour les installations qu'il entretient à cet effet (ex : atelier de costumes, ateliers de décors) ? Il s'avère que, bien souvent, ces installations sont prises pour acquis alors qu'elles représentent un autre coût pour le concepteur.

3 -Techniciens

Enfin, certains enjeux sont également propres à la situation des techniciens. Dans ce cas, c'est le mode de rémunération qui est surtout en cause. Les emplois de techniciens sont en effet rémunérés à l'heure et, même si le taux horaire peut sembler convenable, il peut être très difficile de cumuler suffisamment d'heures pour réaliser un salaire convenable. Selon l'un des professionnels consultés, il faut presque, à ce moment-là, se rendre disponible 24 heures sur 24. C'est pourquoi, sans doute, ces emplois restent très souvent occupés par des étudiants ou des finissants de l'université.

Enfin, un autre enjeu pour ceux et celles qui veulent persévérer dans ce domaine reste l'accès à la formation. Au-delà de la formation de base, acquise sur le tas, il n'est pas facile d'aller chercher une formation plus poussée permettant d'envisager une carrière de niveau professionnel.

5- RECOMMANDATIONS

À la lumière de ce qui précède, les personnes interviewées ont formulé plusieurs recommandations qui viseraient à corriger ou améliorer la situation actuelle. Ces recommandations s'adressent en premier lieu aux compagnies de théâtre, mais elles peuvent aussi s'adresser à Théâtre Action et au milieu théâtral dans son ensemble.

1 -Revoir les cachets à la hausse à tous les niveaux.

Cette recommandation, qui est la plus simple, est peut-être aussi la plus difficile à envisager, de par les impacts évidents qu'elle aurait sur les budgets de production. Elle demanderait notamment une discussion avec (et entre) les compagnies pour établir la « juste valeur » d'un contrat, qu'il s'agisse de conception, de direction de production, de régie ou de technique.

Trois paramètres pourraient déterminer cette « valeur » :

- le temps exigé (ex : rapporté à l'heure, cela représente combien ?);
- la possibilité d'en vivre (ex : combien cela prendrait-il de contrats pour constituer un salaire raisonnable ?);
- l'expérience acquise (ex : le montant du contrat prévoit-il une échelle tenant compte de l'expérience ?)

La discussion pourrait aussi porter sur le mode de rémunération (ex : contrat, semaine, heure) et sur le paiement des heures supplémentaires, rarement prévu dans les contrats.

2 -Revoir (ou ajuster) les conditions de travail.

Cette recommandation inviterait non seulement à revoir certaines pratiques (notamment les horaires de travail), mais aussi à clarifier – et peut-être uniformiser – les descriptions de postes ou les descriptions de tâches, pour en arriver à des contrats plus systématiques.

On souligne notamment que certains postes (comme la régie) peuvent connaître des définitions très différentes d'une compagnie à l'autre. On croit qu'il y aurait lieu aussi de mieux distinguer certaines fonctions – comme régie et direction de production – même si elles sont combinées à l'intérieur d'un contrat. Tout cela pourrait se faire en rédigeant des descriptions-types et en établissant peut-être des grilles de temps et de rémunération.

Beaucoup souhaiteraient aussi qu'on puisse aménager des horaires « plus humains » et qu'on abandonne ainsi des journées de travail de 10 heures et plus (voir du côté anglophone : « No more ten out of twelve ! »), quitte à étaler les étapes de montage sur des périodes plus longues (ex : une semaine et demi au lieu d'une semaine). Certains en font même déjà une exigence dans leurs contrats.

3 -Transformer certains types de contrats en postes permanents (à temps plein ou à temps partiel) ou du moins offrir une certaine forme de stabilité.

Cette recommandation s'applique peut-être moins bien aux concepteurs, qui pourraient difficilement avoir suffisamment de travail au sein d'une même compagnie (particulièrement au rythme actuel de production) et qui trouvent par ailleurs intéressant de collaborer sous différentes visions artistiques; mais elle pourrait s'appliquer aux autres postes, soit de régisseurs, de techniciens ou de directeurs de production.

C'est d'ailleurs le sens emprunté par plusieurs compagnies qui ont récemment ouvert des postes de direction de production. Mais on pourrait aussi imaginer d'autres mesures, comme assurer un minimum d'heures, offrir aux contractuels un statut d'employé (avec paiement d'avantages sociaux), etc.

4- Rehausser le statut des emplois d'arrière-scène

On constate que ces emplois ne sont pas toujours traités avec autant de considération (ou d'importance) que les emplois d'avant-scène. Là encore, la remarque semble s'appliquer plus particulièrement aux emplois de régisseurs (« le bas de l'échelle » pour un des répondants), mais elle touche tout de même la plupart des métiers. Le fait qu'on fasse souvent appel à de jeunes professionnels pour les combler et qu'on ne les rémunère pas mieux en sont deux manifestations.

Plusieurs croient que cette attitude se forge déjà dans les lieux de formation. À l'Université d'Ottawa, par exemple, il est clair, même si ce n'est pas dit, que ce sont les auteurs, les metteurs en scène et les comédiens qu'on veut mettre de l'avant. Plusieurs se demandent si un même constat ne pourrait pas être fait au niveau des conseils des arts pour l'attribution de bourses et de prix.

On voudrait donc corriger cette perception par une campagne de sensibilisation. Une autre proposition serait aussi de constituer une « banque » de professionnels qu'on verrait à publiciser.

5- Accroître les possibilités de formation.

Finalement, les métiers d'arrière-scène semblent être vraiment les parents pauvres de la formation professionnelle. À l'Université d'Ottawa là encore, le Conservatoire mis sur pied par le Département de théâtre cible clairement le jeu et la mise en scène, et très peu de cours sont offerts dans les autres domaines. Pourtant, les nouvelles installations offriraient de nombreuses possibilités de formation en scénographie, conception d'éclairage et technique de scène.

Au niveau collégial, le Collège Boréal avait mis sur pied à Sudbury un programme de Technique de scène qui est aujourd'hui disparu et il n'existe rien de semblable à la Cité d'Ottawa. En Ontario, la seule formation pour les métiers d'arrière-scène est accessible en anglais au Sheridan College. Peut-être y aurait-il moyen d'engager des démarches - à Théâtre Action, par exemple - pour intéresser les institutions francophones à créer conjointement un tel programme.

Beaucoup recommandent aussi qu'on puisse mettre sur pied davantage de possibilités de mentorat et d'assistantat. Et l'on se demande si Théâtre Action ne pourrait pas jouer là aussi un rôle moteur...

CONCLUSION

Bien sûr, on ne s'attend pas à ce que toutes ces recommandations soient mises en œuvre du jour au lendemain. Beaucoup d'entre elles ont des implications – sur les compagnies notamment – qui ne peuvent être ignorées. Un bon nombre de répondants en sont d'ailleurs conscients et reconnaissent que c'est l'ensemble des métiers de théâtre (d'avant-scène comme d'arrière-scène) qui demanderaient plus de reconnaissance et de ressources financières.

Il reste que cette enquête met à jour des préoccupations qui ne peuvent être, elles non plus, ignorées. La pénurie de professionnels d'arrière-scène que les compagnies franco-ontariennes éprouvent actuellement (dans le domaine de la régie notamment) en sont une indication.

On souhaite donc que les constatations précédentes puissent nourrir des discussions – au sein de Théâtre Action, dans le milieu théâtral, entre les compagnies – qui apporteront des réponses aux demandes exprimées par les professionnels d'arrière-scène en Ontario français.



ONTARIO ARTS COUNCIL
CONSEIL DES ARTS DE L'ONTARIO
an Ontario government agency
un organisme du gouvernement de l'Ontario

Canada 