

Étude
de besoins de formation



Patrimoine culturel
Portrait transsectoriel

Québec 

Étude
de besoins de formation



Patrimoine culturel
Portrait transsectoriel

La présente étude de besoins de formation en patrimoine culturel a été financée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC) compte tenu de leur volonté commune d'harmoniser les interventions gouvernementales en matière de culture et d'éducation au Québec. Le rapport intègre les travaux de l'étape exploratoire et est assorti d'un répertoire de fiches de formations spécialisées et satellites en patrimoine culturel.

Responsabilité et supervision de l'étude

Guy-Ann Albert

Responsable du secteur de formation Arts
Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Renée Côté

Responsable de la formation artistique professionnelle
Direction des programmes nationaux et du développement des opérations
Ministère de la Culture et des Communications

Recherche et rédaction

André Adan

Chercheur
Didaction

Collaboration à la rédaction

Guy-Ann Albert

Responsable du secteur de formation Arts
Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Comité d'experts

Louise Boucher

Directrice générale
Conseil québécois des ressources humaines en culture

Claire Mousseau

Archéologue
Direction du développement urbain
Ville de Montréal

Lester Toupin

Artisan restaurateur
Conseiller d'orientation scolaire et professionnelle
Cégep de Saint-Hyacinthe
(Métiers traditionnels du bâtiment)

Collaborations spéciales

Clermont Bourget (étape exploratoire)

Faculté d'aménagement, d'architecture et des arts visuels
Université Laval
Coordonnateur du réseau Villes et villages d'art et patrimoine

Jacques Dalibar (étape exploratoire)

Faculté d'aménagement
Université de Montréal
Professeur du programme en conservation et restauration menant à une maîtrise

Guy Mercure

Conseiller en planification
Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Révision linguistique

Sous la responsabilité de la Direction des communications
du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Mise en page et édition

Guy-Ann Albert

Claude Denis

Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Bruno Balatti

Balatti Design

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2007 – 06-00970

ISBN 978-2-550-48865-1 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-48866-8 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

REMERCIEMENTS

La réalisation de cette étude sur les besoins de formation en patrimoine culturel a bénéficié de la collaboration de nombreuses personnes. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC) se joignent à Didaction pour remercier tout spécialement M^{me} Louise Boucher et M. Lester Toupin pour leur engagement et leur contribution éclairée tout au long des travaux. Nous tenons aussi à remercier MM. Jacques Dalibar et Clermont Bourget pour leur précieuse collaboration à l'étape exploratoire de la recherche.

Nous remercions tout autant les personnes qui ont généreusement répondu à la demande d'entrevues exploratoires ainsi que celles qui ont participé aux groupes de discussion thématique et à l'enquête téléphonique.

Nos remerciements vont également aux spécialistes de la Direction du patrimoine au MCC, tout particulièrement à MM. Bernard Genest et Gilbert Guérin ainsi qu'aux spécialistes de la formation professionnelle et technique et de l'enseignement supérieur au MELS, notamment M^{me} Manon Chiasson et M. Gérard Carrier et, enfin, aux spécialistes du marché du travail, tout spécialement M^{mes} Martine Bernier et Louise Chapados et M. Normand Roy.

Nous voulons aussi rendre hommage à la mémoire de M^{me} Claire Mousseau, archéologue en chef de la Ville de Montréal, décédée le 4 août 2006, pour sa contribution remarquable, à titre de membre du comité d'experts, à la réalisation de cette étude.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	1
1 Présentation de l'étude	3
1.1 Contexte.....	3
1.2 Objectifs de l'étude	3
1.3 Contenu du rapport.....	4
2 Délimitation du champ de l'étude	7
2.1 Définition du patrimoine culturel	7
2.1.1 Une composante de la culture.....	7
2.1.2 Définition élargie du patrimoine culturel	8
2.1.4 Importance du lien entre éducation et patrimoine culturel	11
2.2 Établissements du patrimoine.....	11
2.3 Professions retenues	12
2.4 Programmes d'études répertoriés	13
2.4.1 Programmes spécialisés	13
2.4.2 Programmes satellites.....	15
2.5 Aspects non traités	16
3 Cadre méthodologique	17
3.1 Recherche documentaire.....	17
3.1.1 Référence aux travaux du Groupe-conseil Arpin	17
3.1.2 Sources considérées.....	17
3.1.3 Ordres d'enseignement considérés	18
3.2 Consultation des milieux ayant une expertise en patrimoine culturel.....	18
3.2.1 Comité d'experts	18
3.2.2 Entrevues exploratoires.....	18
3.2.3 Groupes de discussion.....	19
3.3 Enquête auprès des employeurs.....	19
3.4 Limites des données quantitatives.....	20
4 Marché du travail en patrimoine culturel	21
4.1 Rôle prépondérant de l'État.....	21
4.1.1 Politiques, lois et réglementation	21
4.1.2 Administration publique	25
4.2 Données économiques générales	27
4.2.1 Dépenses fédérales au Québec.....	27

4.2.2	Dépenses publiques du Québec	28
4.2.3	Dépenses municipales	28
4.2.4	Ensemble des dépenses publiques au Québec.....	28
4.2.5	Dépenses des établissements du patrimoine	29
4.3	Données économiques particulières.....	30
4.3.1	Marché relatif à la restauration du patrimoine bâti.....	30
4.3.2	Marché relatif à l'archéologie	32
4.3.3	Marché relatif au paysage	32
4.3.4	Marché relatif à l'enseignement et à la recherche	32
4.4	Nouvelles tendances	33
4.4.1	Création d'emplois et développement socioéconomique.....	33
4.4.2	Développement de l'entrepreneuriat	34
4.4.3	Mutation de la pratique archivistique.....	34
4.5	Problématiques particulières	34
4.5.1	Phénomène de rupture générationnelle.....	34
4.5.2	Problème de précarité d'emploi.....	35
4.5.3	Problème de reconnaissance de l'expertise	36
4.5.4	Enjeu des décisions des gestionnaires et des spécialistes	36
4.6	Données sur la main-d'œuvre	38
4.6.1	Données générales	38
4.6.2	Données particulières aux restauratrices et restaurateurs de biens culturels mobiliers.....	42
4.7	Constats sur le marché du travail en patrimoine culturel.....	43
4.7.1	Constats généraux	43
4.7.2	Constats particuliers.....	45
5	Les professions en patrimoine culturel	47
5.1	Fiches descriptives des professions en patrimoine culturel	47
5.2	Tableaux synthèses sur les professions en patrimoine culturel	178
5.3	Constats sur les professions en patrimoine culturel	181
6	L'offre de formation en patrimoine culturel.....	183
6.1	Synthèse de l'offre de formation en patrimoine culturel	183
6.2	Tableaux synthèses sur l'offre de formation en patrimoine culturel	184
6.3	Constats sur l'offre de formation en patrimoine culturel	193
7	Adéquation entre la formation et le marché du travail en patrimoine culturel	195
7.1	Rappel des caractéristiques essentielles du marché du travail.....	195
7.2	Adéquation de la formation spécialisée	197

7.2.1	Adéquation selon l'axe de l'appropriation	198
7.2.2	Adéquation selon l'axe de la sauvegarde	200
7.2.3	Adéquation selon l'axe de la diffusion	203
7.2.4	Adéquation de la formation des gestionnaires	204
7.3	Adéquation de la formation satellite.....	205
7.4	Continuité de la formation entre les ordres d'enseignement et harmonisation des programmes d'études	205
8	Enjeux et recommandations.....	207
8.1	Reconnaissance professionnelle	207
8.2	Transfert du savoir-faire.....	208
8.3	Développement de la formation professionnelle et technique spécialisée en patrimoine et actions de sensibilisation	209
8.4	Développement de la formation universitaire spécialisée en patrimoine et actions de sensibilisation	210
8.5	Vision intégrée du développement de la main-d'œuvre et de la formation	212
ANNEXE 1	Liste des établissements du patrimoine culturel ayant fait l'objet d'une consultation, incluant les organisations, les entreprises, les compagnies ainsi que les travailleurs autonomes.....	217
ANNEXE 2	Guide d'entrevues exploratoires	221
ANNEXE 3	Grille d'animation des groupes de discussion.....	227
ANNEXE 4	Questionnaire d'enquête téléphonique	235
	Bibliographie	239

LISTE DES SCHÉMA ET TABLEAUX

Schéma 1	L'intervention professionnelle en patrimoine culturel.....	10
Tableau 1	Répartition des statuts de protection accordés aux biens culturels immobiliers, selon le niveau territorial de protection, par catégorie et région administrative, Québec, 2003-2004	24
Tableau 2	Répartition des statuts de protection accordés aux biens culturels immobiliers selon l'origine de la protection, Québec, 2003-2004	24
Tableau 3	Dépenses culturelles de l'administration publique fédérale selon le domaine culturel, Québec, de 1997-1998 à 2001-2002	27
Tableau 4	Dépenses culturelles de l'administration publique québécoise selon le domaine culturel, Québec, de 1997-1998 à 2001-2002	28
Tableau 5	Ensemble des dépenses publiques en patrimoine culturel en 2001-2002 au Québec	29
Tableau 6	Profil des établissements du patrimoine au Québec, de 1991-1992 à 1999-2000	30
Tableau 7	Profil des établissements du patrimoine au Québec, de 1991-1992 à 1999-2000	38
Tableau 8	Offres de services des artisans de métiers d'art liées au patrimoine culturel (selon le répertoire du CMAQ, 1994)	40
Tableau 9	Les professions du patrimoine culturel et leur axe d'intervention principal	178
Tableau 10	Les professions du patrimoine culturel et les grands groupes de la CNP	179
Tableau 11	Demande de main-d'œuvre dans les 115 établissements du patrimoine considérés lors du sondage	180
Tableau 12	Les programmes d'études spécialisés associés aux professions en patrimoine culturel	185
Tableau 13	Programmes d'études spécialisés en patrimoine culturel par établissement d'enseignement secondaire et collégial	188
Tableau 14	Programmes d'études spécialisés en patrimoine culturel par établissement d'enseignement universitaire	189
Tableau 15	Programmes d'études satellites en patrimoine culturel par établissement d'enseignement secondaire	190
Tableau 16	Programmes d'études satellites en patrimoine culturel par établissement d'enseignement collégial	191
Tableau 17	Programmes d'études satellites en patrimoine culturel par établissement d'enseignement universitaire	192

SOMMAIRE

Dans le contexte de l'élaboration de la Politique du patrimoine culturel du Québec, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC) ont uni leurs efforts pour réaliser une étude transsectorielle en patrimoine culturel. Les deux ministères ont choisi de mandater Didaction pour réaliser cette étude dont les objectifs sont d'établir l'adéquation entre l'offre de formation et le marché du travail, d'exposer les enjeux majeurs qui en découlent et d'émettre des recommandations. Son utilité particulière est aussi de fournir une nomenclature des professions en patrimoine culturel et de répertorier les formations spécialisées et satellites à l'enseignement secondaire, collégial et universitaire, de manière à couvrir l'ensemble de la formation offerte.

Les travaux ont été réalisés en deux phases. La première, de type exploratoire, a contribué à baliser et à structurer ce vaste champ de recherche. La seconde, plus circonscrite, a permis de faire la description détaillée du marché du travail et de l'offre de formation qui s'y rapporte. La méthode de collecte de données comporte une recherche documentaire, une série de dix-huit entretiens avec des personnes-clés du patrimoine, la tenue de quatre groupes de discussion thématique réunissant 28 spécialistes et une enquête téléphonique auprès de 115 établissements. Ces travaux ont été appuyés par un comité d'experts, notamment pour l'établissement d'un plan d'échantillonnage et la validation des outils d'enquête et des données se rapportant au marché du travail.

La définition suivante du patrimoine culturel, publiée par le MCC, a servi de référence pour structurer la recherche :

Le patrimoine est constitué d'un ensemble d'éléments matériels et immatériels, d'ordre culturel, chargé de significations multiples, à dimension collective, et transmis de génération en génération.

Sur le plan économique, le patrimoine culturel est, depuis quelques années, un champ d'activité dynamique et prometteur. Il constitue un vecteur de développement dans plusieurs domaines, notamment en administration publique (institutions nationales et municipalités), en patrimoine religieux, dans les projets d'architecture, d'urbanisme et d'aménagement, en développement régional et en tourisme culturel. Le marché du travail est tributaire de l'État, qui est sollicité comme gardien de l'actif et soutien de l'activité patrimoniale. La responsabilité politique et le développement du soutien sont assumés aux niveaux fédéral, provincial et municipal. À ce titre, précisons que l'ensemble des dépenses annuelles publiques du Québec en patrimoine culturel a été, en 2001-2002, de 693,6 M\$, dont la provenance était provinciale à 29,5 %, fédérale à 34 % et municipale à 35,5 %.

L'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) répertorie un total de 413 établissements du patrimoine. En ce qui a trait à la main-d'œuvre en patrimoine culturel, les statistiques disponibles ne sont pas suffisantes pour dresser un portrait complet de la situation. Toutefois, l'effectif des professions actuellement documentées se chiffre à 9 097 spécialistes, auquel s'ajoutent 3 711 bénévoles.

Nous caractérisons l'activité professionnelle en patrimoine culturel au moyen de quatre axes d'intervention : l'appropriation, la sauvegarde, la diffusion et l'exploitation. De plus, 31 fiches de professions sont constituées à partir des résultats de l'enquête et de différentes sources documentaires. Cette nomenclature permet de décrire de façon particulière l'intervention patrimoniale au Québec. Ces fiches constituent une documentation de base qui pourra éventuellement être utilisée pour élaborer des référentiels de professions et des outils de veille sectorielle.

Par ailleurs, 101 programmes d'études sont répertoriés à partir des données du sondage auprès des établissements du patrimoine culturel ainsi que de la documentation et des experts consultés. Ils ont été classés dans deux catégories : les programmes *spécialisés*, qui contiennent des compétences ou des contenus particuliers au patrimoine culturel, et les programmes *satellites*, qui n'en contiennent pas. Un répertoire publié en complément de cette étude présente la fiche descriptive détaillée de chacun des programmes spécialisés et la fiche sommaire des programmes satellites.

Globalement, l'analyse des 57 programmes d'études spécialisés en patrimoine culturel montre que l'offre de formation est abondante et diversifiée. Elle comprend plusieurs programmes universitaires de courte durée, et la proportion relativement importante de programmes de deuxième cycle montre que l'intervention patrimoniale exige un haut niveau de spécialisation. Toutefois, il s'agit d'une offre à la carte, qui laisse aux individus, ou à chaque université, la responsabilité d'agencer diverses formations dans des ensembles cohérents en vue de préparer à l'exercice des professions du patrimoine.

Cette offre de formation en patrimoine ne permet pas, cependant, de répondre à tous les besoins du marché du travail, notamment en sauvegarde et en mise en valeur des biens culturels mobiliers et immobiliers. Il faut noter que le Québec n'a pas intégré l'acquisition de compétences liées à la sauvegarde et à la mise en valeur du patrimoine dans les programmes d'études. Nous remarquons l'absence d'une formation spécialisée ou de perfectionnement pour préparer à l'exercice de la profession d'artisan restauratrice et d'artisan restaurateur en métiers d'art du patrimoine et en métiers traditionnels du patrimoine bâti ainsi qu'à celle de restauratrice ou restaurateur. Mais dans ce dernier cas, le consensus du milieu porte sur le soutien aux initiatives individuelles par rapport aux études hors Québec. On relève un seul programme d'études spécialisé pour les ouvrières et ouvriers en restauration de bâtiment (*Restauration de maçonnerie*). Aussi, la formation de premier cycle des ingénieures civiles et ingénieurs civils ainsi que celle des architectes ne comportent pas de contenu patrimonial spécial, même si les titulaires d'un baccalauréat en ces domaines sont susceptibles d'intervenir comme spécialistes ou gestionnaires dans des projets de sauvegarde et de mise en valeur de bâtiments patrimoniaux ou des projets liés au développement urbain.

Du côté des sciences historiques, à l'exception du programme *Études pluridisciplinaires en sciences historiques et études patrimoniales* sanctionné par un baccalauréat, on observe que les formations de premier cycle telles que l'archéologie, l'archivistique, l'ethnologie, les études anciennes, l'histoire, l'histoire de l'art, la muséologie et l'anthropologie ont pour objet de faire acquérir des connaissances ou des compétences patrimoniales générales, mais qu'elles ne visent pas la transmission du savoir-faire spécialisé, nécessaire aux interventions de sauvegarde et de mise en valeur du patrimoine. Conséquemment, pour les diplômés ayant une formation de base plutôt qu'une spécialisation professionnelle en patrimoine culturel, le parcours individuel sur le marché du travail semble la voie privilégiée pour l'acquisition de la spécialisation nécessaire pour intervenir en patrimoine culturel.

L'étude a mis en lumière que la rupture générationnelle observée tant au gouvernement fédéral et provincial, que dans les bureaux de services conseil a réduit la possibilité de transmission de savoir-faire spécialisés en patrimoine par les pairs, en particulier pour les professions associées aux sciences historiques de même qu'à la restauration et à la mise en valeur de biens culturels immobiliers.

Aussi ont été répertoriés 44 programmes d'études satellites qui forment des travailleuses et des travailleurs appelés à intervenir directement ou comme collaborateurs ou collaboratrices en patrimoine culturel. Cependant, ces formations ne comprennent ni compétences ni contenus patrimoniaux spécifiques. Il s'agit là d'une carence de formation importante. Il faut le souligner surtout dans le cas des formations en gestion et de celles liées à l'enseignement professionnel et technique.

En dehors des institutions nationales, aucun système de qualification particulier au patrimoine culturel ne permet la reconnaissance officielle de l'expertise acquise en patrimoine culturel. On fait donc face à une situation paradoxale où il y a un besoin de spécialistes, mais une absence de reconnaissance professionnelle qui permettrait d'assurer la qualité des interventions patrimoniales. Il importe de souligner que l'intervention de travailleuses et travailleurs non qualifiés risque d'endommager ou même de détruire le patrimoine culturel.

Les enjeux majeurs et les recommandations qui découlent de notre analyse portent sur les sujets suivants : la reconnaissance professionnelle, le transfert du savoir-faire, le développement de la formation spécialisée et du perfectionnement en patrimoine ainsi que la mise en œuvre d'actions de sensibilisation, l'acquisition d'une vision intégrée du développement de la main-d'œuvre et la formation.

1 Présentation de l'étude

1.1 Contexte

En novembre 2000, le Groupe-conseil, présidé par M. Roland Arpin, soumettait à la ministre de la Culture et des Communications une proposition pour une politique du patrimoine culturel du Québec¹. Les membres du Groupe-conseil appuyaient leur analyse sur les opinions reçues de onze spécialistes invités et les mémoires de 71 organismes. À la suite de l'examen de la problématique de formation à considérer dans le contexte, le Groupe-conseil déclarait :

On ne saurait recommander une politique du patrimoine qui ferait abstraction de la place stratégique de la formation. Dans cette perspective, il est recommandé que des études soient faites par le ministère de la Culture et des Communications en association avec le ministère de l'Éducation en vue de préciser les besoins en formation, dans les divers ordres d'enseignement².

Le plan d'action ministériel annoncé en 2001 par le ministère de la Culture et des Communications reconnaît comme prioritaire l'analyse des besoins de formation dans les divers ordres d'enseignement, et plus spécifiquement pour la pratique des métiers en patrimoine culturel. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC) ont convenu d'examiner conjointement l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation des ressources humaines qui travaillent en patrimoine culturel.

1.2 Objectifs de l'étude

La présente étude de besoins en patrimoine culturel est transversale par rapport à plusieurs secteurs de formation. L'objectif général poursuivi est de déterminer globalement les besoins de formation en patrimoine culturel, en vue de la révision et du développement des programmes d'études.

Cinq objectifs sont particulièrement visés :

- définir le concept de patrimoine culturel;
- décrire de façon détaillée le marché du travail, notamment les secteurs d'activité économique, les organismes du patrimoine, les entreprises et leur contexte d'évolution, la problématique et les enjeux;
- identifier, décrire et analyser les différentes professions liées à la protection, à la conservation et à la mise en valeur du patrimoine culturel;
- identifier, décrire et analyser les principales caractéristiques des programmes d'études en patrimoine au Québec;
- établir l'adéquation entre le marché du travail et l'offre de formation, et proposer des pistes d'action pour le développement de l'offre de formation en patrimoine culturel au Québec.

1 GROUPE-CONSEIL SUR LA POLITIQUE DU PATRIMOINE CULTUREL DU QUÉBEC, *Notre patrimoine, un présent du passé. Proposition présentée à M^{me} Agnès Maltais, ministre de la Culture et des Communications*, novembre 2000, Communications Science-Impact.

2 Extrait de la recommandation 11.

Notre contribution à l'analyse des besoins de formation en patrimoine culturel a été guidée par plusieurs défis :

- délimiter et structurer ce vaste champ d'études;
- dégager une représentation fonctionnelle de l'intervention professionnelle;
- se doter d'une nomenclature sur les professions spécialisées;
- répertorier les programmes d'études spécialisés et les formations satellites aux trois ordres d'enseignement, de manière à couvrir l'ensemble de la formation offerte;
- organiser et structurer l'information dans le contexte particulier d'une étude transsectorielle touchant neuf secteurs de formation professionnelle et technique et cinq domaines ou champs d'études universitaires.

1.3 Contenu du rapport

Ce rapport présente de façon intégrée le résultat des recherches réalisées en deux phases, l'une exploratoire, l'autre plus ciblée.

La section 1 présente l'étude.

La section 2 délimite le champ de la recherche, définit le patrimoine culturel, propose une représentation de l'intervention professionnelle utilisée comme ligne conductrice de notre analyse, identifie les professions et les programmes d'études répertoriés, et précise les limites de notre étude.

La section 3 présente la démarche méthodologique établie pour permettre la recension, la collecte et l'analyse des données.

La section 4 a pour objet de circonscrire les caractéristiques du marché du travail. Elle décrit le rôle prépondérant de l'État, présente les données économiques, les nouvelles tendances et les problématiques particulières ainsi que les données sur la main-d'œuvre. Elle se termine par des constats généraux sur le marché du travail ainsi que des constats particuliers au patrimoine immobilier, au paysage et au patrimoine bâti.

La section 5 propose une nomenclature pour les 31 professions en patrimoine culturel. Chaque profession fait l'objet d'une fiche descriptive présentant les axes d'intervention principal et secondaires, la raison d'être, les fonctions principales, les appellations d'emploi, la formation et l'expérience exigées par les employeurs, le profil de la main-d'œuvre en emploi, les habiletés et les qualités personnelles recherchées ainsi que le cheminement de carrière. De plus, elle contient des statistiques sur le marché du travail et la main-d'œuvre, et fait état des perspectives d'évolution de la profession ainsi que des constats et des enjeux. Cette section se termine par une synthèse portant sur l'ensemble des professions en patrimoine culturel et des constats généraux.

La section 6 présente le bilan du repérage des 103 programmes d'études spécialisés et satellites aux ordres d'enseignement secondaire, collégial et universitaire, en relation avec les 31 professions en patrimoine culturel. Cette section comporte des tableaux et des constats généraux. Il est important de rappeler que le rapport est assorti d'un répertoire de fiches de formation décrivant les 103 programmes d'études spécialisés et satellites qui ont servi à établir l'adéquation entre la formation et le marché du travail.

La section 7 met en relation les programmes d'études en patrimoine culturel au regard des professions afin d'établir leur adéquation en vue de la révision et du développement de l'offre de formation. Elle comporte une analyse de l'adéquation entre les programmes d'études spécialisés et le marché du travail selon les axes d'intervention et un examen global de l'adéquation de la formation satellite. Aussi, elle met en lumière la continuité de la formation entre les ordres d'enseignement et l'harmonisation des programmes d'études.

La section 8 fait d'abord ressortir les grands constats qui se dégagent de l'étude au regard du marché du travail et de la formation en patrimoine culturel. Ensuite, elle expose les enjeux majeurs qui découlent de notre analyse et des recommandations relatives aux sujets suivants : la reconnaissance professionnelle, le transfert du savoir-faire, le développement de la formation spécialisée en patrimoine et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation, l'acquisition d'une vision intégrée du développement de la main-d'œuvre et la formation.

2 Délimitation du champ de l'étude

La première difficulté rencontrée dans la réalisation de cette étude tient à la complexité de la notion de patrimoine culturel et à la diversité des activités qui y sont associées. Les sources documentaires et les entretiens avec les spécialistes rencontrés lors de nos travaux nous ont permis d'établir des repères et des balises. Cette section définit le patrimoine culturel et propose un système de représentation de l'intervention professionnelle selon quatre axes : appropriation, sauvegarde, diffusion et exploitation, qui servent de référence tout au long de cette étude. Enfin, elle présente la liste des professions et des programmes retenus, et précise les limites de l'étude.

2.1 Définition du patrimoine culturel

2.1.1 Une composante de la culture

Définir le patrimoine culturel ne peut se faire sans d'abord définir la culture. Or, dans un cas comme dans l'autre, les deux propositions soumises au ministre responsable de l'élaboration d'une politique de la culture et des arts (en 1991) puis d'une politique du patrimoine culturel (en 2000) indiquent prudemment qu'aucune définition n'est pleinement satisfaisante. Retenons cependant la définition préliminaire figurant dans *une politique de la culture et des arts*³ :

Manière d'être, de penser, de vivre, la culture ressortit au domaine des valeurs. Large enveloppe qui modèle les choix tant individuels que collectifs, elle appartient à l'ordre des fins. [...] La culture est un fait concret. Elle repose sur une géographie donnée, sur une population, sur une histoire puisant à plusieurs sources; elle est le produit de la longue marche des nations, l'expression de la riche sédimentation occasionnée par l'expérience humaine. L'identité culturelle est composée de l'ensemble de l'évolution d'un peuple, des choix qu'il a faits et de ceux que lui impose l'histoire.

Selon cette même proposition, le patrimoine culturel est à considérer comme l'une des composantes de la culture :

Constitué d'éléments divers, qui en font partie soit à cause de leur valeur esthétique, soit à cause de leur enracinement dans notre histoire, ou encore de la signification qu'ils ont dans notre imaginaire collectif, le patrimoine a, dans l'univers culturel, tout le prestige que confère le fait de traverser l'épreuve de la durée et de résister à l'usure du temps. [...] Le patrimoine culturel est notre héritage collectif et le moyen visible et tangible par lequel les divers objets qui le constituent deviennent autant de points de repère et d'ancrage de notre mémoire et de notre histoire commune. [...] Le patrimoine culturel, c'est aussi l'histoire au présent, que l'on voit devant soi, quand on visite un site archéologique ou historique, un musée de la civilisation ou un musée d'art, un monument historique, les archives nationales et la Bibliothèque nationale. Mais ce sont aussi les paysages naturels quand ils revêtent une grande importance pour l'ensemble de la société, soit en raison de leur beauté, de leur caractère pittoresque ou de la valeur que leur a conférée la légende; le patrimoine, c'est également la culture au sens ethnologique du terme avec les différentes manifestations de la pensée et de l'agir humains, les croyances, les coutumes, les vêtements, les mobiliers, les outils, et quoi encore, considérés et retenus dans le patrimoine comme des témoins de la vie quotidienne des différentes collectivités qui ont habité notre terre à travers les siècles.

3 GROUPE-CONSEIL SUR LA POLITIQUE CULTURELLE DU QUÉBEC, *Une politique de la culture et des arts. Proposition présentée à M^{me} Liza Frulla-Hébert, ministre des Affaires culturelles du Québec, gouvernement du Québec, juin 1991.*

2.1.2 Définition élargie du patrimoine culturel

Dans une perspective élargie qui s'est manifestée internationalement pour définir le patrimoine culturel comme un système de significations, la notion de « paysage culturel » devient un peu la métaphore principale. L'objet mobilier et immobilier est désormais considéré moins par rapport à lui-même qu'en tant que témoignage :

Il se dessine un consensus pour reconnaître des ensembles patrimoniaux. On ne considère plus simplement l'objet patrimonial, mais aussi son environnement, son paysage. Dès lors, on peut parler d'une approche écologique du patrimoine⁴.

La perspective élargie du patrimoine permet d'inclure non seulement le *patrimoine matériel* des objets tangibles qui peuvent être conservés, restaurés et montrés « en grande partie ce que les musées et sociétés d'État acquièrent, conservent, protègent et diffusent », mais aussi le *patrimoine immatériel* qui regroupe les savoirs et les savoir-faire qui caractérisent une collectivité.

Il faut prendre acte de l'enrichissement qu'a vécu la notion même de patrimoine, passant de définitions fondées sur l'exceptionnel et le monumental à un sens plus large et inclusif de toutes sortes de biens et pratiques qui donnent un sens aux endroits où nous vivons, passons, travaillons, apprenons. [...] Dans l'ambiguë relation, voire le divorce, qui prévaut entre l'histoire et la culture comme définisseur du monde que nous habitons, le patrimoine peut devenir une force de convergence et de respect des diversités⁵.

Cet élargissement de la définition correspond à ce que l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) appelle le patrimoine culturel matériel et immatériel, et les paysages culturels⁶. Dans cette perspective, nous retenons, aux fins de notre étude, la définition publiée par le ministère de la Culture et des Communications⁷ :

Le patrimoine est constitué d'un ensemble d'éléments matériels et immatériels, d'ordre culturel, chargé de significations multiples, à dimension collective, et transmis de génération en génération.

2.1.3 Représentation de l'intervention professionnelle

Les considérations sur une définition élargie du patrimoine culturel nous ont conduits à élaborer un système de représentation de l'intervention professionnelle du patrimoine culturel selon quatre axes d'intervention : l'appropriation, la sauvegarde, la diffusion et l'exploitation. Ce système, représenté au schéma 1 (p. 10), prend en compte les biens culturels matériels et immatériels, mobiliers et immobiliers.

Nous associons à l'**appropriation** le rôle d'intervenant des organismes publics et associatifs qui soutiennent, encadrent et défendent l'activité patrimoniale, et celui des organismes d'enseignement, de recherche et de développement qui contribuent à l'avancement des connaissances et au développement des pratiques patrimoniales. L'appropriation se réalise par la voie de la régulation (politiques et règlements, normes professionnelles, sectorielles, territoriales ou internationales), la formation (transmission des modèles de connaissance et des modèles de pratiques, développement disciplinaire,

4 GOUPE-CONSEIL SUR LA POLITIQUE DU PATRIMOINE CULTUREL DU QUÉBEC, *Notre patrimoine, un présent du passé. Proposition présentée à M^{me} Agnès Maltais, ministre de la Culture et des Communications*, novembre 2000, Communications Science-Impact, Novembre 2000, p. 33.

5 FORUM QUÉBÉCOIS DU PATRIMOINE, GROUPE DE RÉFLEXION SUR LE PATRIMOINE AU QUÉBEC, *Vers une démarche commune en patrimoine*, novembre 1998, 21 p. [mémoire présenté au Groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec, p. 10].

6 OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC, *Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec*, 2004, p. 36.

7 Source : <http://www.mcc.gouv.qc.ca/pamu/pm.htm>.

applications technologiques) et le développement local, économique ou communautaire des ressources (organisations, programmes, gestion).

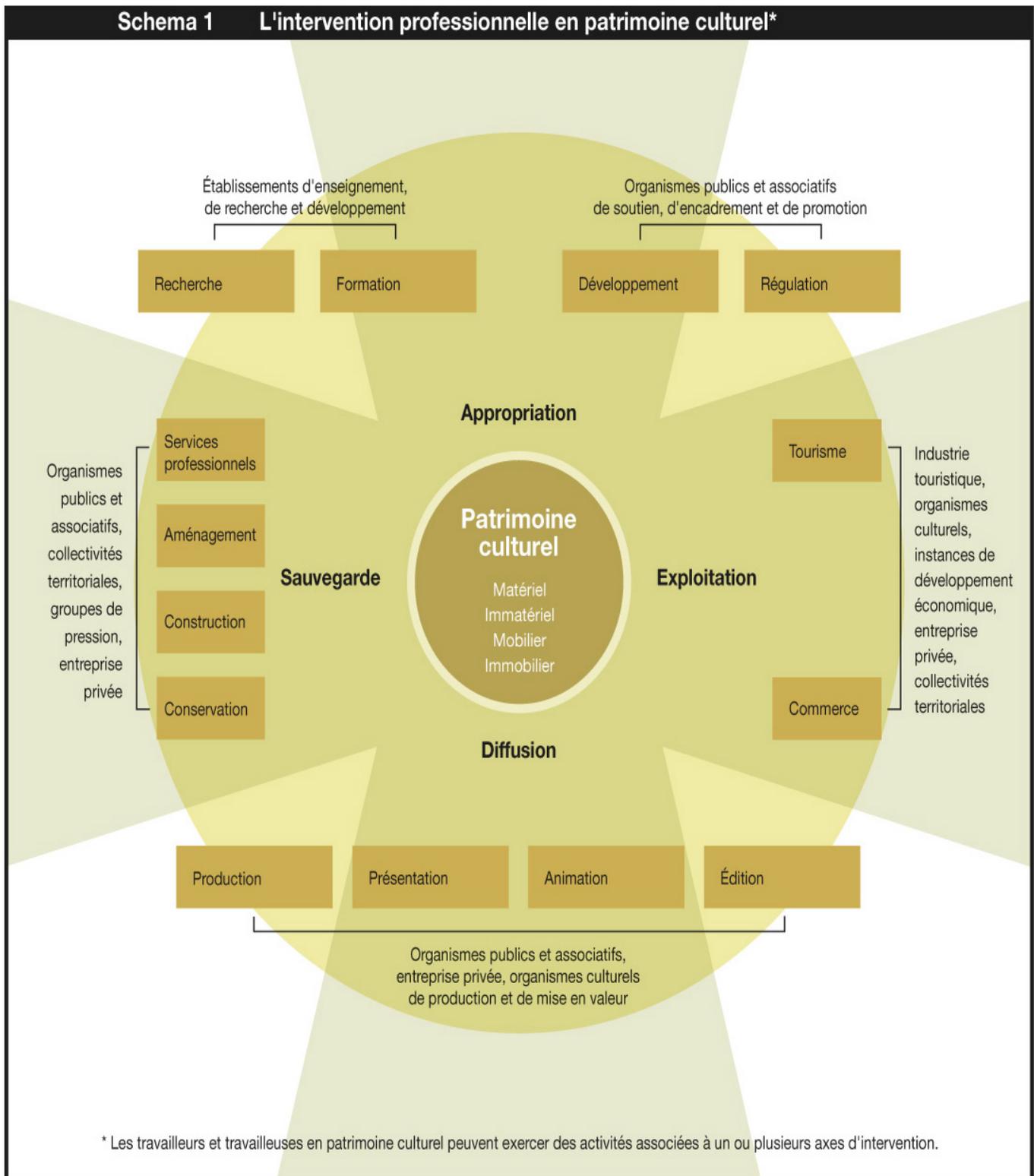
Nous associons à la **sauvegarde** le rôle des intervenants de terrain (organismes publics, groupes de pression, professionnels, collectivités territoriales, artisans, artistes, conservateurs, entreprises, travailleurs de la construction et ceux de l'aménagement) dont l'activité principale est définie par une action directe sur les objets ou les ensembles d'objets du patrimoine, en vue de les conserver ou de les restaurer.

Nous associons à la **diffusion** le rôle des intervenants des organismes publics et associatifs, de l'entreprise privée et des organismes culturels qui mènent des activités de production, de présentation et de mise en valeur (animation, édition) dans une perspective éducative et culturelle.

Nous associons à l'**exploitation** le rôle des intervenants de secteurs ou d'industries connexes qui tirent un profit (symbolique ou matériel) du rapport de proximité notamment, avec les objets, les monuments et les sites historiques. Ces intervenants travaillent dans l'industrie touristique, les organismes culturels et l'entreprise privée ainsi qu'auprès des collectivités territoriales et des instances de développement économique.

Notre étude vise plus spécifiquement les personnes exerçant une activité professionnelle dans les axes de l'appropriation, de la sauvegarde et de la diffusion du patrimoine culturel. L'axe de l'exploitation a été considéré dans le seul cas du tourisme culturel. Il est important de noter que ces personnes peuvent exercer des activités associées à un ou plusieurs axes d'intervention.

SCHÉMA 1 L'INTERVENTION PROFESSIONNELLE EN PATRIMOINE CULTUREL



2.1.4 Importance du lien entre éducation et patrimoine culturel

Aussi bien dans sa définition que dans ses pratiques, le patrimoine tient son statut culturel de sa fonction symbolique. Les mémoires et les entretiens analysés pour notre étude évoquent le *regard* et la *vision* comme fondements du patrimoine. Le Forum québécois du patrimoine⁸ y voit, par exemple, le principe d'une conscience du patrimoine développée par l'éducation :

Le patrimoine est constitué d'objets, de lieux, d'édifices ou de traditions mais leur valeur est le fait d'un regard qu'on leur porte puisqu'aucun de ces objets n'est patrimonial en soi. Ce regard que portent les citoyens, les institutions et les groupes, sur le milieu est le fruit d'une appréciation qui leur est souvent communiquée par l'éducation ou par la collectivité [famille, réseaux éducatifs, scolaires et communautaires], chemins de transmission des savoirs et des appréciations.

La pratique patrimoniale est une « médiation culturelle ». Elle est un travail sur la culture au présent, à la fois dans sa « relecture – traduction – représentation » du passé et dans ses initiatives pour inscrire le passé dans une « vision » globale. Dans les systèmes de représentation et de signification qui caractérisent le patrimoine culturel, plus que la classification officielle, c'est la lecture et l'interprétation qui deviennent les actes fondamentaux de l'appropriation.

On mesure donc l'importance du lien entre l'éducation et le patrimoine. Comme contenu historique et symbolique, le patrimoine est fondement de la construction identitaire. Comme mode de transmission des pratiques d'appréciation et professionnelles, l'éducation est le fondement du patrimoine. Les deux perspectives participent d'un même processus de représentation sociale.

2.2 Établissements du patrimoine

Dans le nouveau *Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec (2004)*, élaboré par l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ)⁹, on définit les établissements du patrimoine sous le domaine *Patrimoine, institutions muséales et archives*³.

Ce domaine comprend les établissements (y compris les travailleurs indépendants) dont l'activité principale porte sur la gestion, la protection, la conservation, la diffusion ou la promotion du patrimoine, des institutions muséales et des archives. Par établissements du patrimoine, on entend les établissements dont l'activité principale consiste à étudier, acquérir, gérer, conserver, restaurer, protéger, entretenir des biens et des sites patrimoniaux, transmettre la culture traditionnelle, promouvoir et enfin mettre en valeur par des actions de sensibilisation, de diffusion et d'animation le patrimoine national, régional ou local. Le champ d'intervention de ces établissements correspond à ce que l'UNESCO appelle le patrimoine culturel matériel et immatériel, et les paysages culturels [...]. Par institutions muséales, on entend les établissements à but non lucratif, musées, centres d'exposition et lieux d'interprétation, qui, outre les fonctions d'acquisition, de conservation, de recherche et de gestion de collections assumées par certains, ont en commun d'être des lieux d'éducation et de diffusion consacrés à l'art, à l'histoire et aux sciences. Par centres d'archives et services d'archives, on entend les établissements dont l'activité principale consiste à acquérir, traiter, conserver et diffuser des documents inactifs de valeur permanente (archives, historiques) et à gérer des documents actifs et semi-actifs. Sont inclus les établissements de formation professionnelle en patrimoine, en archivistique et en muséologie.

8 FORUM QUÉBÉCOIS DU PATRIMOINE, GROUPE DE RÉFLEXION SUR LE PATRIMOINE AU QUÉBEC, *Vers une démarche commune en patrimoine*, novembre 1998, 21 p. [mémoire présenté au Groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec, p. 8].

9 OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC, *Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec*, 2004, p. 26.

Ces établissements sont ordonnés selon les douze groupes suivants :

- établissements de recherche et de conception d'activités et de produits muséaux, patrimoniaux et archivistiques;
- organismes en patrimoine;
- établissements du patrimoine à but lucratif;
- musées;
- lieux d'interprétation;
- centres d'exposition;
- établissements muséaux à but lucratif;
- centres et services d'archives;
- producteurs d'événements en patrimoine, institutions muséales et archives;
- commerces d'objets patrimoniaux;
- établissements d'enseignement et de formation en patrimoine, institutions muséales et archives;
- établissements du domaine du patrimoine, des institutions muséales et des archives, non inclus ailleurs (NIA).

2.3 Professions retenues

Dans notre recherche, les 31 professions suivantes ont été retenues comme caractéristiques de l'intervention professionnelle en patrimoine culturel au Québec. Elles sont présentées par ordre alphabétique :

- agente et agent de développement culturel;
- anthropologue;
- archéologue;
- architecte ;
- architecte paysagiste;
- archiviste;
- archiviste des collections;
- artisane restauratrice et artisan restaurateur;
- bibliothécaire;
- chargée et chargé de projet à l'action éducative et culturelle;
- chercheuse et chercheur;
- conseillère et conseiller de l'administration publique;
- conservatrice et conservateur, chargée et chargé de projets aux expositions;
- enseignante et enseignant en formation professionnelle et technique;
- ethnologue;
- gestionnaire;
- guide-interprète;
- historienne et historien;
- historienne de l'art et historien de l'art;
- ingénieure civile et ingénieur civil;
- interprète du patrimoine;
- ouvrière spécialisée et ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment;
- professeure d'université et professeur d'université;
- chercheuse;
- restauratrice et restaurateur;
- spécialiste en ressources d'information;
- technicienne et technicien en aménagement et urbanisme;
- technicienne et technicien en architecture;

- technicienne et technicien en documentation;
- technicienne et technicien en muséologie;
- urbaniste.

2.4 Programmes d'études répertoriés

Comme le prévoyait le devis de réalisation de notre recherche, les programmes d'études à considérer pour déterminer l'offre de formation en patrimoine culturel relèvent des ordres d'enseignement secondaire, collégial et universitaire. Ils sont liés, de plus, à un ensemble varié de secteurs de formation, domaines ou champs d'études témoignant de la multitude des savoir-faire requis en intervention patrimoniale. Ces programmes d'études ont été répertoriés à partir des profils de formation de la main-d'œuvre en emploi cernés lors de l'enquête ainsi que de la documentation et des experts consultés. Ils ont été classés sous deux catégories : les programmes spécialisés, qui contiennent des compétences ou des contenus particuliers au patrimoine culturel, et les programmes satellites, qui ne contiennent pas de compétences ni de contenus patrimoniaux.

L'analyse de l'adéquation de l'offre de formation en patrimoine culturel a porté sur les 57 programmes spécialisés et les 44 programmes satellites dont la liste suit.

2.4.1 Programmes spécialisés

Ordre d'enseignement secondaire

Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)

- Restauration de maçonnerie

Ordre d'enseignement collégial

Diplômes d'études collégiales (DEC)

- Techniques de la documentation
- Techniques de muséologie
- Techniques du milieu naturel, option Aménagement et interprétation du patrimoine
- Technologie de l'architecture

Attestations d'études collégiales (AEC)

- Aménagement et interprétation du patrimoine
- Guide touristique (pour la Ville de Québec)
- Guide touristique de Montréal

Ordre d'enseignement universitaire

Certificats d'études de premier cycle (C.) et mineures (MIN.), (30 unités, une année d'études) et concentrations (CONC.)

- Anthropologie
- Archéologie
- Archivistique
- Design des jardins
- Ethnologie du Québec
- Études anciennes
- Études autochtones
- Études classiques
- Études médiévales
- Études québécoises
- Gestion des documents et des archives

- Gestion de l'information numérique
- Histoire
- Histoire de l'art
- Patrimoine urbain
- Pratiques et interventions culturelles
- Urbanisme

Baccalauréats, y compris les baccalauréats avec majeures (B.), majeures (MAJ.) et les baccalauréats spécialisés (B. Spéc.)

- Anthropologie
- Archéologie
- Architecture de paysage
- Études pluridisciplinaires en anthropologie et ethnologie
- Études pluridisciplinaires en sciences historiques et études patrimoniales
- Études québécoises
- Histoire
- Histoire de l'art
- Humanités gréco-latines et archéologie classique
- Urbanisme

Diplômes de premier cycle (D.)

- Ethnologie du Québec
- Histoire de l'art

Diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) et microprogrammes de deuxième cycle (DIPL.)

- Analyse socioéconomique de la réhabilitation des infrastructures urbaines
- Animation du patrimoine historique et culturel local et régional
- Connaissance et sauvegarde de l'architecture moderne
- Histoire
- Muséologie
- Tourisme culturel

Maîtrises (M.)

- Aménagement, concentration Conservation de l'environnement bâti
- Anthropologie
- Archéologie
- Architecture, concentration Conservation de l'environnement bâti
- Ethnologie des francophones en Amérique du Nord
- Études anciennes
- Études québécoises
- Histoire
- Histoire de l'art
- Loisir, culture et tourisme
- Muséologie
- Musique, concentration Musicologie
- Sciences de l'information
- Urbanisme

2.4.2 Programmes satellites

Ordre d'enseignement secondaire

Diplômes d'études professionnelles (DEP)

- Briquetage-maçonnerie
- Carrelage
- Charpenterie-menuiserie
- Ébénisterie
- Finition de meubles
- Peinture en bâtiment
- Plâtrage
- Pose de revêtements de toiture
- Serrurerie de bâtiment
- Taille de pierre

Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)

- Gestion d'une entreprise spécialisée de la construction

Ordre d'enseignement collégial

Diplômes d'études collégiales (DEC)

- Paysage et commercialisation en horticulture
- Techniques d'aménagement et d'urbanisme
- Techniques de métiers d'art
- Techniques de tourisme
- Techniques du meuble et d'ébénisterie
- Technologie du génie civil

Attestations d'études collégiales (AEC)

- Gestion et animation d'activités culturelles
- Construction et rénovation de bâtiments

Ordre d'enseignement universitaire

Baccalauréats

- Animation et recherche culturelles
- Architecture
- Enseignement technologique et professionnel au secondaire et au collégial
- Génie de la construction
- Génie civil
- Génie du bâtiment
- Gestion du tourisme et de l'hôtellerie

Diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) et microprogrammes de deuxième cycle

- Administration publique
- Administration publique régionale
- Analyse socio-économique de la réhabilitation des infrastructures urbaines
- Engineering Building
- Génie civil
- Génie des infrastructures urbaines
- Gestion des organismes culturels
- Territoires et environnement

Maîtrises

- Aménagement
- Aménagement du territoire et développement régional
- Analyse et gestion urbaines
- Architecture
- Communication
- Développement régional
- Études et interventions régionales
- Génie civil
- Génie de la construction
- Gestion et planification du tourisme

2.5 Aspects non traités

Bénévolat

Tous les porte-parole et analystes du patrimoine soulignent à gros trait l'importance du bénévolat. Même s'il ne l'a pas retenue comme priorité, le Forum québécois du patrimoine s'est questionné récemment sur la pertinence d'une reconnaissance d'acquis et de statut pour cette main-d'œuvre non rémunérée¹⁰.

Notre mandat consistant à examiner la situation de la formation des ressources humaines exerçant un métier ou une profession dans le champ du patrimoine culturel, nous n'avons pas retenu la problématique du bénévolat comme volet de notre étude.

Patrimoine immatériel

L'approche ethnologique de la société québécoise permet de mettre en évidence la présence active des porteuses et porteurs de traditions. Ces personnes expriment, dans leur domaine et leur milieu, la continuité de pratiques sociales traditionnelles. Comme la réponse au besoin de transmission des savoir-faire des porteuses et porteurs de traditions ne semblait pas relever, *a priori*, de l'enseignement secondaire ni postsecondaire, le patrimoine immatériel n'a pas été documenté dans la présente étude. Toutefois, un enjeu majeur concernant la transmission sociale de l'héritage immatériel des savoir-faire traditionnels nous a été signalé. C'est pourquoi nous avons choisi de formuler une recommandation à cet effet, au chapitre 8.

Formation générale des jeunes

Nos interlocuteurs ont abondamment fait état du besoin de rétablir l'histoire et la sensibilisation au patrimoine dans les programmes et les activités de formation générale des jeunes Québécois, interpellant à cet effet le MELS. Le mandat, à travers cette étude, visait la formation professionnelle et technique ainsi que l'enseignement universitaire. Dans cette perspective, elle n'aborde pas la formation générale des jeunes.

10 CULTURE ET PATRIMOINE QUÉBEC ET INTERNATIONAL, *Les besoins et les activités actuelles de formation en patrimoine au Québec*, mars 2001, recommandation n°1, p. 25.

3

Cadre méthodologique

Cette section informe sur les méthodes, les instruments et les moyens utilisés pour la collecte des données et précise, dans chaque cas, comment le plan d'échantillonnage a été déterminé. Elle comprend également une précision terminologique.

Notre démarche méthodologique prend appui sur le *Guide de réalisation des études de planification*, et plus particulièrement sur le cadre de réalisation des *portraits de secteurs de formation* en cours à la Direction générale des programmes et du développement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). On notera cependant que le patrimoine culturel n'est pas un « secteur de formation » et que les particularités du champ de la recherche nous ont plutôt conduits à adopter un point de vue « transsectoriel ».

Les travaux se sont déroulés en deux phases. Une phase exploratoire, constituée de la recherche documentaire et d'entrevues avec des personnes-clés, a permis de délimiter le champ de l'étude. La deuxième phase a été consacrée d'une part à la collecte de données auprès des spécialistes et des employeurs, et d'autre part à la recension des informations sur les professions et les programmes de formation retenus pour cette étude. Le présent rapport est une présentation intégrée de l'ensemble des données, des constats, des analyses et des avis générés par chaque étape.

3.1 Recherche documentaire

3.1.1 Référence aux travaux du Groupe-conseil Arpin

Les besoins de formation ont fait l'objet de plusieurs mentions dans les travaux du Groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec. Publiée sous le titre *Notre patrimoine, un présent du passé*, la proposition du Groupe-conseil sert de première référence à notre étude.

Plus particulièrement, il a été décidé de :

- prendre acte de l'information touchant l'état actuel et l'évolution des fondements historiques, politiques, administratifs et sociaux du patrimoine culturel au Québec;
- prendre acte des mentions et des orientations de la proposition faisant directement référence aux situations ou aux problématiques de formation.

3.1.2 Sources considérées

Le *Guide de réalisation des études de planification* en cours à la Direction générale des programmes et du développement du MELS prévoit les types de sources documentaires à utiliser lors d'un portrait de secteur de formation, notamment la *Classification nationale des professions* (CNP), les données sur la répartition des groupes de professions, les études statistiques et les monographies sectorielles, les analyses de métiers ou de situations de travail et les informations sur les programmes scolaires existants.

Nous avons respecté cette orientation méthodologique, mais par ailleurs, étant donné la complexité du champ de la recherche, nous avons élargi nos sources documentaires de façon à :

- analyser le contenu des mémoires déposés au Groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel ayant explicitement traité de formation;
- analyser le contenu des publications québécoises et de la documentation des organismes gouvernementaux et associatifs en patrimoine culturel et en développement des ressources humaines en culture;
- tenir compte des publications accessibles par voie électronique pour situer les problématiques québécoises dans le contexte des tendances internationales en patrimoine culturel.

3.1.3 Ordres d'enseignement considérés

Le champ d'intervention de la Direction des programmes du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport amène généralement à centrer les études de planification sur les problématiques de formation pour les ordres d'enseignement secondaire et collégial. Dans le cas du patrimoine culturel, le partenariat entre le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le ministère de la Culture et des Communications ainsi que les caractéristiques des expertises requises dans le domaine ont justifié que nous examinions aussi la situation de la formation universitaire.

3.2 Consultation des milieux ayant une expertise en patrimoine culturel

Les personnes-clés rencontrées à chaque étape de notre recherche sont des experts reconnus dans le milieu du patrimoine culturel. Ces personnes exercent leurs activités professionnelles au sein d'un établissement du patrimoine, incluant les organisations, les entreprises, les compagnies ainsi que les travailleurs et travailleuses autonomes. Ces experts sont associés à un ou plusieurs axes de l'intervention professionnelle identifiés dans la présente étude. On trouvera, à l'annexe 1, la liste des établissements du patrimoine culturel où les experts consultés exercent leurs activités. Cette liste est dressée par étape de collecte d'information et région administrative.

3.2.1 Comité d'experts

Il a été convenu de constituer un comité d'experts pour guider les coresponsables et le chercheur lors de la planification de la collecte de données et enrichir, d'un point de vue critique et expérimenté, les analyses et conclusions de notre étude.

Le soutien du comité a été particulièrement utile pour :

- inventorier les sources d'information pertinentes (études, individus, organismes du patrimoine);
- établir le plan d'échantillonnage et valider les outils d'enquête;
- analyser et valider les données tout au long du processus de recherche.

3.2.2 Entrevues exploratoires

Dix-huit entretiens semi-directifs ont été réalisés lors de la **phase exploratoire** de nos travaux. Ils visaient à obtenir l'information la plus juste et pertinente au regard des questions de la recherche déterminées à partir de la recherche documentaire. Plus précisément, ces entretiens exploratoires¹¹ ont permis :

- de valider notre système de représentation du patrimoine culturel;
- de valider la liste des professions repérées;
- d'éclairer la compréhension des activités professionnelles;
- de caractériser les tendances et l'évolution prévisible;

11 À l'exception d'un seul cas où l'entretien a été fait par téléphone, les dix-sept autres personnes ont été personnellement rencontrées par le chercheur. En général, chaque entretien durait de 45 à 60 minutes (une seule rencontre a été restreinte à 40 minutes; trois ont dépassé 60 minutes).

- de soutenir la réflexion sur les besoins et les pratiques de formation;
- de caractériser les enjeux patrimoniaux au regard de la société.

Chaque personne rencontrée était sollicitée à titre d'informateur-clé, et non pas comme porte-parole officiel d'un organisme. Sans exclure le fait que la personne rencontrée puisse exprimer un point de vue corporatif, cela permettait de ne pas limiter l'entretien à ce seul point de vue.

L'information et les avis obtenus lors des entrevues exploratoires ont été intégrés, d'une part, dans la planification des travaux de la deuxième phase et, d'autre part, dans la détermination des constats et des analyses apparaissant sur les fiches descriptives de professions et de programmes d'études, ainsi que dans les conclusions. Le guide d'entrevues exploratoires se trouve à l'annexe 2.

3.2.3 Groupes de discussion

Quatre groupes de discussion thématique constitués au total de **28 personnes** ont été réunis entre le 2 et le 9 avril 2003 pour permettre au chercheur de valider et de préciser des informations provenant de la recherche documentaire et des entrevues exploratoires. Les quatre thèmes abordés étaient les suivants : restauration et conservation de bâtiments, fonctions de travail en restauration et conservation, changements technologiques en patrimoine culturel et vision prospective des gestionnaires.

Les personnes ayant participé à ces discussions étaient représentatives des activités et des acteurs de l'intervention professionnelle en patrimoine culturel directement associés au thème de discussion. Les grilles d'animation des groupes de discussion décrivant les objectifs des rencontres, les spécialités des participantes et participants ainsi que les guides de l'animation sont présentés à l'annexe 3.

L'information et les avis obtenus à l'intérieur de chaque groupe de discussion ont fait l'objet d'un rapport distinct, puis ont été intégrés lors des prises de décision touchant la recension des professions et des formations spécialisées et satellites, de même que dans les renseignements et constats apparaissant, notamment, sur les fiches descriptives de professions (chapitre 5) et dans le répertoire des formations publié en complément de l'étude.

3.3 Enquête auprès des employeurs

Une **enquête téléphonique**¹² a été réalisée en mai-juin 2003 dans **115 établissements** représentatifs des activités et des acteurs du patrimoine culturel, dans le but de dresser un état de la situation de l'emploi et des caractéristiques de la main-d'œuvre spécialisée en patrimoine culturel.

Cinq groupes d'établissements ont été visés par l'enquête :

- les organismes et établissements du patrimoine (organismes en patrimoine, musées, lieux d'interprétation, bibliothèques, etc.) (41 établissements);
- les directions, services et centres de l'administration publique fédérale, provinciale et municipale (33 établissements);
- les organismes et entreprises des milieux associatifs et communautaires (16 établissements);
- les établissements d'enseignement et de recherche universitaire en patrimoine (9 établissements);
- les organismes et entreprises en tourisme et culture (16 établissements).

Les personnes venant de ces cinq groupes d'établissements devaient répondre aux questions associées à un échantillon de six à neuf professions validé par le comité d'experts afin de tenir compte de l'ensemble des professions du patrimoine et des différents milieux d'exercice. L'information obtenue lors de cette enquête est intégrée dans les chapitres 4 et 5 du présent rapport. Le questionnaire d'enquête téléphonique est fourni à l'annexe 4.

¹² Enquête réalisée en collaboration avec le Groupe DBSF inc., sous la responsabilité de Didaction. Pour alléger le texte, la référence à l'enquête se fera sous l'appellation « Sondage Didaction-DBSF, 2003 ».

3.4 Limites des données quantitatives

La complexité du champ d'activité en patrimoine culturel pose un problème de recherche quantitative. La nature transsectorielle de ces activités oblige à recourir à plusieurs types de bases de données pour recueillir l'information quantitative. De fait, le champ « patrimoine » utilisé par Statistique Canada, le Bureau de la statistique du Québec et l'Observatoire de la culture et des communications du Québec comporte des variantes. Un équilibre doit être visé entre une délimitation restreinte de l'activité patrimoniale et l'élargissement de la définition du patrimoine culturel. La prudence s'impose dans le traitement et l'interprétation des données quantitatives sur le patrimoine culturel. Aussi, il faut noter que l'analyse a été faite, par étapes successives, entre mai 2002 et décembre 2003.

4

Marché du travail en patrimoine culturel

Cette section a pour objectif de saisir les caractéristiques économiques des activités du patrimoine culturel, du point de vue général puis du point de vue particulier, dans certains domaines de l'activité patrimoniale. D'abord, nous soulignons le rôle déterminant de l'État dans la dynamique économique du patrimoine culturel, fournissons des données économiques et faisons état de nouvelles tendances et de problématiques particulières. Ensuite, nous présentons des données sur la main-d'œuvre et les bénévoles intervenant en patrimoine culturel. Enfin, nous dégagons des constats à prendre en considération dans une perspective de planification de l'offre de formation en patrimoine culturel. Compte tenu de leur nombre élevé et de leur importance, les fiches descriptives des professions qui s'attachent à mettre en lumière l'activité patrimoniale font l'objet d'une section spécifique (section 5).

4.1 Rôle prépondérant de l'État

En écho aux avis exprimés devant le Groupe-conseil Arpin, la responsabilité de l'État a été évoquée bien des fois par les spécialistes qui nous ont accordé un entretien.

Le patrimoine culturel donne un statut social aux objets matériels ou immatériels. La fonction identitaire est le fondement essentiel de ce système symbolique. Collectivement, le patrimoine culturel a une valeur de cause publique. Comme dans le cas de l'environnement, il s'agit d'une cause transversale aux multiples volets de l'action politique. Le patrimoine culturel est, à des niveaux divers, de juridiction fédérale, provinciale et municipale.

L'État est principalement sollicité comme gardien de l'actif patrimonial et soutien de l'activité patrimoniale. On attend de lui l'affirmation officielle de reconnaissance collective des biens publics et la sauvegarde de ces biens. On attend de lui des initiatives et des programmes de soutien aux acteurs du milieu. On attend de lui une promotion de la sensibilisation au patrimoine à travers des actions éducatives. Enfin, de lui relèvent en grande partie le maintien et le développement des expertises professionnelles en patrimoine culturel.

L'intervention de l'État est, d'une part, de nature politique et d'autre part de nature administrative.

4.1.1 Politiques, lois et réglementation

Le patrimoine culturel est inscrit dans les missions fondamentales et les politiques gouvernementales. Au Québec, plusieurs de ces politiques touchent les activités patrimoniales, notamment la Politique de la culture, la Politique de la lecture et du livre, la Politique du cinéma. D'autre part, une politique du patrimoine culturel est en voie d'élaboration.

Un ensemble de lois, de règlements et de politiques encadre les pratiques du patrimoine. S'appuyant sur une étude comparative réalisée pour le ministère de la Culture et des Communications, le rapport du Groupe-conseil Arpin donne le portrait suivant de la législation en cours au Canada¹³ :

13 Chapitre 1 : « Le contexte – Les lois au Canada », p. 44 (voir en particulier le tableau 5, p. 45-46 : *Les lois au Canada*).

« Toutes les provinces et tous les territoires du Canada ont adopté une loi de sauvegarde de leur patrimoine. Dans tous les cas, ces lois concernent de biens mobiliers, des biens archéologiques, des biens immobiliers, des sites ou des ensembles de biens immobiliers. L'aire de protection permettant de contrôler l'environnement d'un bien est présente dans le tiers des cas.

Toutes ont créé un organisme-conseil auprès du ministère responsable. Cet organisme effectue des études et des recherches, entend le public ou les propriétaires concernés dans deux cas sur trois et diffuse de l'information ou finance des travaux dans la moitié des cas.

Toutes ont mis en place un processus de classement et de déclasserment des biens et créé un registre pour consigner les biens protégés. Dans près d'un cas sur deux, les municipalités consignent aussi la sauvegarde de leur patrimoine dans un registre. Dans un cas sur trois, la tenue d'un inventaire est prescrite par la loi.

Toutes prévoient une demande d'autorisation de travaux pour la transformation d'un bien culturel, de même qu'un permis de recherche archéologique. Toutes restreignent la circulation des biens protégés. Dans un cas sur trois, un avis d'aliénation est prévu par la loi.

Toutes prévoient l'octroi de subventions pour aider la conservation des biens, de même que des amendes en cas d'infraction. Dans deux cas sur trois, on précise des amendes particulières pour les personnes morales et des peines d'emprisonnement.

Dans trois cas sur quatre, un partage de pouvoirs avec les municipalités est prévu par la loi. »

Le Québec a été la première province canadienne à légiférer dans le domaine de la sauvegarde du patrimoine en 1922. Depuis 1972 et dans sa révision de 1985, la Loi sur les biens culturels du Québec (LRQ, c. B-4) définit et encadre les interventions en patrimoine culturel au Québec.

Les éléments essentiels de cette loi sont présentés ainsi dans les publications du ministère de la Culture et des Communications :

« Considérations implicites dans la Loi

- Les biens culturels sont des points d'ancrage identitaires. En les protégeant, l'État contribue à la qualité et à l'équilibre de la société.
- La collection nationale de biens culturels est composée d'échantillons représentatifs de la production artisanale et artistique québécoise de toutes les époques. En protégeant ces biens, l'État veut contrer l'effet parfois négatif de l'urbanisation accélérée et de la mondialisation des marchés.
- Les biens culturels représentent des valeurs scientifiques, esthétiques, éducatives et récréatives. Tous les Québécois et toutes les Québécoises doivent en profiter. »

« Fonctions de la Loi

- Reconnaître et classer des biens culturels dont l'intérêt est d'ordre national.
- Décréter "arrondissement historique" un territoire où se trouve une concentration de monuments ou de sites historiques.
- Décréter "arrondissement naturel" un territoire qui présente un intérêt esthétique, légendaire ou pittoresque.
- Prévoir l'établissement d'une "aire de protection" autour d'un monument classé.
- Régir la délivrance des permis de fouilles archéologiques.
- Conférer aux municipalités le privilège de citer un monument situé dans leur territoire et dont la conservation présente un intérêt public.

- Conférer aux municipalités le privilège de constituer en site du patrimoine tout ou partie de leur territoire où se trouvent des biens culturels immobiliers et dans lequel le paysage architectural présente un intérêt d'ordre esthétique ou historique.
- Diverses sanctions sont prévues en cas de violation de la Loi. »

Par règlement associé à la Loi sur les biens culturels du Québec (Règlement RQ, c. B-4, r.3.1), le gouvernement a aussi créé en 1972 la Commission des biens culturels (remplaçant la Commission des monuments historiques instaurée en 1922), dont la mission est d'enrichir la collection nationale de biens culturels, de veiller à sa conservation et de promouvoir sa mise en valeur. Cette commission a un triple mandat : consultatif, de conseil et d'auditeur, et s'adresse à diverses clientèles : la ministre d'État à la Culture et aux Communications, les directions régionales du Ministère, les professionnels du milieu, les organismes et les individus dévoués au patrimoine, et les propriétaires de biens culturels.

On trouve aussi ces structures politiques au gouvernement fédéral. Le ministère Patrimoine canadien et la Commission des lieux historiques assument la responsabilité du patrimoine de juridiction fédérale. Parcs Canada agit comme mandataire pour la gestion des sites patrimoniaux.

Au niveau municipal, en plus de l'application de la Loi sur les biens culturels du Québec, les municipalités ont la possibilité de se donner des moyens ou des outils politiques en vue de développer une politique du patrimoine culturel et d'en assurer la réussite. La Commission de la Capitale nationale joue un rôle majeur dans la région de Québec. La Ville de Montréal s'est dotée en 2002 d'un Conseil du patrimoine et, en mai 2005, d'une politique du patrimoine.

Par ailleurs, le partenariat entre les trois ordres de gouvernement donne un nouvel ordre d'interventions politiques. C'est ainsi que le programme partagé de financement des travaux d'infrastructures a été récemment bénéfique pour soutenir les projets de restauration de bâtiments du patrimoine religieux. Enfin, le Québec compte deux sites classés Patrimoine mondial par l'UNESCO, ce qui rappelle qu'il existe aussi une dimension internationale et notamment la Convention du patrimoine mondial qui établit une communauté de perspectives et d'objectifs de conservation dépassant les frontières. La reconnaissance et la protection publiques des objets patrimoniaux sont donc collectives et partagées.

Le tableau 1 montre comment se répartit entre les niveaux de l'administration publique (mondiale, fédérale, provinciale, municipale) la classification des biens culturels immobiliers québécois effectuée en 2003-2004.

Statut de protection des biens culturels	Catégorie de biens culturels	Nombre de statuts accordés ¹⁵
Mondial	Site du patrimoine mondial	2
Fédéral	Lieu historique national du Canada	173
Provincial	Biens et sites archéologiques	26
	Biens historiques ¹⁶	3
	Sites historiques	69
	Site historique national	1
	Monument historique	556
	Arrondissement historique	9
	Arrondissement naturel	3
Municipal	Aire de protection	104
	Monument historique	296
	Site du patrimoine	65
TOTAL		

Source : Observatoire de la culture et des communications du Québec, *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition 2004*, p. 42, tableau 2.3.1.

Pour sa part, le tableau 2 permet de voir que l'activité provinciale de classification reste la plus importante en 2003-2004, mais que cette activité est bien réelle aussi dans le milieu municipal et au niveau du gouvernement fédéral.

Statut fédéral	13,3 %
Statut provincial	59,1 %
Statut municipal	27,7 %

Source : Observatoire de la culture et des communications du Québec, *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition 2004*, p. 42, figure 2.3.1.

Autres lois et règlements associés au patrimoine culturel

D'autres lois sont harmonisées avec la Loi sur les biens culturels du Québec. Les biens culturels relevant de divers domaines d'activité, plusieurs lois sectorielles comportent des liens explicites avec des aspects particuliers du patrimoine culturel. C'est notamment le cas des lois liées aux institutions culturelles nationales, soit :

- la Loi sur les archives (LRQ, c. A-21.1);
- la Loi sur la Bibliothèque nationale du Québec (LRQ, c. B-2.1);
- la Loi sur le Musée des beaux-arts de Montréal (LRQ, c. M-42);
- la Loi sur les musées nationaux (LRQ, c. M-44).

14 La figure 2.3.2 a pour sources : MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC, DIRECTION DU PATRIMOINE, mars 2004 ainsi que PARCS CANADA, *Répertoire des désignations d'importance historique nationale*, juillet 2003.

15 Note originale des auteurs du tableau : « Le tableau 2.3.2 ne porte pas sur le nombre de bâtiments protégés mais sur le nombre de statuts de protection accordés. Certaines catégories comptent plus d'un bâtiment, certains immeubles ou ensembles d'immeubles ont plus d'un statut de protection. »

16 Biens culturels immobiliers, classés ou reconnus, protégés par la Loi sur les biens culturels (LRQ, c. B-4).

17 La figure 2.3.1 a pour sources : MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC, DIRECTION DU PATRIMOINE ainsi que PARCS CANADA, DIRECTION GÉNÉRALE DES LIEUX HISTORIQUES NATIONAUX.

C'est aussi le cas de certaines lois récentes orchestrant des pratiques liées au patrimoine culturel, notamment les suivantes :

- la Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction (2001, c. 79); plus connue sous l'appellation de projet de loi 181, cette loi modifie la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (LRQ, c. R-20); elle instaure un droit d'accès aux chantiers patrimoniaux pour les artistes des domaines des arts visuels et des métiers d'art, de même que pour les restaurateurs professionnels et prévoit une procédure d'exemption pour en permettre aussi l'accès aux spécialistes de techniques anciennes du bâtiment non qualifiés au sens de cette dernière loi.
- la Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information (2001, c. 32); Plus connue sous l'appellation de projet de loi 161, cette loi s'ajoute à la Loi sur les archives et prend acte des nouveaux objets technologiques et des nouvelles pratiques documentaires numériques, fixant le cadre de leur intégrité et de leur conservation.
- la Loi sur la Grande bibliothèque du Québec (LRQ, c. G-3) créant la Grande bibliothèque du Québec;
- la Loi concernant la Bibliothèque nationale du Québec et modifiant diverses dispositions législatives (2001, c. 11) fusionnant la Bibliothèque nationale du Québec et la Grande bibliothèque du Québec;
- la Loi modifiant la Loi sur la Bibliothèque nationale du Québec, la Loi sur les archives et d'autres dispositions législatives, projet de loi n° 69 (en processus d'adoption en 2004). Comme cela est indiqué dans son préambule, ce projet de loi a pour objet de modifier la Loi sur la Bibliothèque nationale du Québec et la Loi sur les archives afin de confier à une nouvelle institution, appelée Bibliothèque et Archives nationales du Québec, les responsabilités actuellement exercées par le ministre de la Culture et des Communications en matière d'archives et celles du Conservateur des archives nationales du Québec, lesquelles s'ajoutent à celles assumées jusqu'ici par la Bibliothèque nationale du Québec. Le projet de loi confie également à Bibliothèque et Archives nationales du Québec la mission de conservation du patrimoine filmique québécois.

Outre les lois mentionnées ci-dessus, d'autres peuvent être liées au patrimoine culturel. On peut donner en exemple la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme (LRQ, c. A-19.1), la loi portant sur la réforme de l'organisation territoriale municipale des régions de Montréal, de Québec et de l'Outaouais ou encore, dans un avenir prévisible, le projet de réforme de la Loi sur les appellations réservées.

4.1.2 Administration publique

L'administration publique du patrimoine culturel est confiée à un nombre restreint d'unités administratives et d'établissements. Du côté de l'administration publique fédérale, Patrimoine canadien compte deux bureaux au Québec (Montréal et Québec), et Parcs Canada y administre 26 lieux historiques nationaux. Dans l'administration publique provinciale, le ministère de la Culture et des Communications a recréé, en 2002, la Direction du patrimoine. Les directions régionales du Ministère contribuent à l'administration des programmes en patrimoine culturel.

Outre ces unités ministérielles, l'administration publique du patrimoine culturel s'accomplit à travers le mandat de deux organismes :

- la Commission des biens culturels (dont le mandat a été décrit plus haut);
- la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC), et plus spécifiquement l'unité SODEC-immobilier qui gère le patrimoine immobilier de Place-Royale à Québec et du Moulin de l'Île-Perreault;

et de celui des institutions nationales, ayant trait à la conservation et à la diffusion, soit :

- le Centre de conservation du Québec;
- le Musée national des beaux-arts du Québec;
- le Musée d'art contemporain;
- le Musée des beaux-arts de Montréal;
- le Musée de la civilisation;
- le Musée de l'Amérique française;
- Place-Royale;
- les Archives nationales;
- la Bibliothèque nationale;
- la Cinémathèque;
- Télé-Québec.

D'autres unités de l'administration publique québécoise et des ministères participent également à la gestion du patrimoine culturel, notamment le ministère des Affaires municipales et Régions, le ministère des Transports et la Société immobilière du Québec.

Cette administration publique se complète avec les unités de services réparties dans l'ensemble des municipalités et des municipalités régionales de comté, principalement mandatées pour gérer les plans d'aménagement et d'urbanisme.

Programmes de soutien

Les programmes de soutien au patrimoine offerts au ministère de la Culture et Communications du Québec en 2004-2005 sont en continuité avec ceux de 2001-2002. La liste ci-dessous est annoncée sur le site¹⁸ du Ministère.

Patrimoine et muséologie

- Soutien au recyclage des édifices religieux patrimoniaux;
- Soutien à la restauration du patrimoine religieux;
- Soutien à la restauration des biens culturels;
- Soutien aux municipalités pour des projets en patrimoine;
- Projets de sauvegarde et de mise en valeur (volet 1);
- Remboursement de taxe foncière (volet 2);
- Soutien au traitement et mise en valeur des archives;
- Soutien aux archives privées;
- Soutien aux associations, organismes et regroupements nationaux (couvre entre autres le domaine du patrimoine, de la muséologie et des archives);
- Soutien aux équipements culturels nationaux (couvre entre autres le domaine du patrimoine, de la muséologie et des archives);
- Soutien aux institutions muséales;
- Soutien aux publications patrimoniales;
- Villes et villages d'art et de patrimoine.

Culture et éducation

- Soutien à la formation professionnelle et au développement de la main-d'œuvre culturelle et soutien à la formation des jeunes;

18 Source : <http://www.mcc.gouv.qc.ca/programme/programme.htm>.

Culture et municipalité

- Soutien aux municipalités pour des projets en patrimoine;
- Projets de sauvegarde et de mise en valeur (volet 1);
- Remboursement de taxe foncière (volet 2);
- Villes et villages d'art et de patrimoine.

Programmes connexes aux secteurs de la culture et des communications ne relevant pas du MCC

- Rénovation Québec (volet 5 – Conservation du patrimoine bâti) (Société d'habitation du Québec);
- Mesure de soutien au développement des produits du terroir (ministère du Développement économique, Innovation et Exportation).

4.2 Données économiques générales

Les indicateurs utiles à la description économique du patrimoine culturel ne sont pas directement accessibles. En effet, chaque étude statistique doit redéfinir pour l'occasion les composantes et le périmètre du patrimoine culturel. Les données qui suivent sont extraites de *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition 2004*, une publication de l'Observatoire de la culture et des communications du Québec¹⁹. Nous avons retenu l'information enregistrée sous la rubrique « Patrimoine » et, dans certains cas, nous avons aussi considéré l'information relative à la définition « élargie » du patrimoine culturel²⁰, en tenant compte par exemple des données sur les archives ou les bibliothèques.

4.2.1 Dépenses fédérales au Québec

Le tableau 3 fait état des dépenses culturelles annuelles de l'administration publique fédérale pour le patrimoine culturel au Québec, entre 1997 et 2002. Au cours de ces années de référence, ces dépenses ont été en moyenne de 177,8 M\$ et ont connu une hausse de 57,6 % pour l'ensemble des volets. La hausse a été de 291 % dans le cas des Archives publiques, de 203 % pour les autres ressources du patrimoine et de 33,6 % à la Bibliothèque nationale du Canada. Les autres volets ont tous connu une baisse.

Tableau 3 Dépenses culturelles de l'administration publique fédérale selon le domaine culturel, Québec, de 1997-1998 à 2001-2002²¹

	En millions de dollars (M\$)		
	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Patrimoine, institutions muséales et archives			
Musées	64 637	47 746	57 816
Parcs et lieux historiques	23 079	16 717	22 651
Archives publiques	2 396	6 350	9 378
Autres ressources du patrimoine	39 227	58 353	118 886
Bibliothèques			
Bibliothèque nationale du Canada	19 926	19 680	26 633
Autres bibliothèques	-	86	-
Ensemble	149 267	148 932	235 364

Source : Observatoire de la culture et des communications du Québec, *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition 2004*, p. 118, tableau 4.1.2.

19 Division de l'*Institut de la statistique du Québec*, [En ligne], [www.stat.gouv.qc.ca/observatoire].

20 Il faut noter que la publication *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec* ne tient pas compte de la restauration du patrimoine immobilier. On y trouve l'information sur la profession d'architecte, mais sans distinction des activités en patrimoine bâti.

21 Conformément à ce qui se fait au ministère de la Culture et des Communications du Québec, nous excluons ici les parcs naturels et les parcs provinciaux des subdivisions de « Patrimoine, institutions muséales et archives ».

4.2.2 Dépenses publiques du Québec

Entre 1997 et 2002, les dépenses culturelles annuelles de l'administration publique québécoise pour le patrimoine culturel ont été en moyenne de 186,7 M\$. Elles représentaient 24,8 % du total moyen des dépenses de l'ensemble des domaines de la culture et des communications pour la même période. Le tableau 4 donne le détail de ces dépenses. On constate que celles-ci ont connu une hausse de 25,8 %, légèrement inférieure à la hausse moyenne de 29 % pour l'ensemble des domaines de la culture et des communications. Pour la période de référence, les domaines suivants ont connu une hausse des dépenses publiques : Bibliothèque nationale du Québec, 91,2 %; archives publiques, 65,0 %; parcs et lieux historiques, 37,6 %; musées, 17,9 %. À l'inverse, les domaines suivants ont connu une baisse : autres ressources du patrimoine, 8,4 %; bibliothèques publiques, 27,4 %.

Tableau 4 Dépenses culturelles de l'administration publique québécoise selon le domaine culturel, Québec, de 1997-1998 à 2001-2002²²

	En millions de dollars (M\$)		
	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Patrimoine, institutions muséales et archives			
Musées	87 517	97 986	103 206
Parcs et lieux historiques	27 102	28 002	37 285
Archives publiques	11 190	13 737	18 470
Autres ressources du patrimoine	4 545	3 771	4 163
Total partiel	120 354	143 496	163 124
Bibliothèques			
Bibliothèque nationale du Québec	9 315	10 464	17 816
Bibliothèques publiques	33 227	38 293	24 122
Total partiel	42 542	48 757	41 938
Total des dépenses pour les domaines que nous associons au patrimoine culturel	162 896	192 253	205 062
Total des dépenses pour l'ensemble des domaines de la culture et des communications	657 859	745 422	848 708

Source : Observatoire de la culture et des communications du Québec, *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition 2004*, p. 119, tableau 4.1.4.

4.2.3 Dépenses municipales

Le portrait statistique²³ publié par le ministère de la Culture et des Communications, *les dépenses publiques en matière de culture au Québec en 2001-2002*, apporte une précision sur les dépenses publiques en indiquant celles du niveau municipal. En 2001-2002, les dépenses municipales pour les bibliothèques publiques (187,5 M\$), les musées (64,9 M\$) et le patrimoine (0,9 M\$) se sont élevées à 253,3 M\$.

4.2.4 Ensemble des dépenses publiques au Québec

Le tableau 5 rassemble le bilan des dépenses publiques de 2001-2002 en patrimoine culturel, d'après les données publiées par le ministère de la Culture et des Communications. Si l'on tient compte d'une définition élargie du patrimoine, incluant les archives, les bibliothèques publiques et les musées, le total des dépenses annuelles en patrimoine culturel a été de 693,6 M\$, dont la provenance était provinciale à 29,5 %, fédérale à 34 % et municipale à 36,5 %.

²² Note originale des auteurs du tableau : « Les totaux peuvent différer de la somme des parties à cause de l'arrondissement. »

²³ MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE LA STATISTIQUE, *Les dépenses publiques en matière de culture au Québec en 2001-2002*, portrait statistique, avril 2004.

Tableau 5 Ensemble des dépenses publiques en patrimoine culturel en 2001-2002 au Québec

	Dépenses provinciales	Dépenses fédérales	Dépenses municipales	Ensemble des dépenses publiques
Bibliothèque nationale	17,8 M\$	26,6 M\$	-	44,4 M\$
Bibliothèques publiques	24,1 M\$	-	187,5 M\$	211,6 M\$
Musées	103,2 M\$	57,8 M\$	64,9 M\$	225,9 M\$
Archives publiques	18,5 M\$	9,4 M\$	-	27,9 M\$
Patrimoine	41,4 M\$	141,5 M\$	0,9 M\$	183,8 M\$
TOTAL	205 M\$	235,3 M\$	253,3 M\$	693,6 M\$

Source 1 : Québec, ministère de la Culture et des Communications, Direction de la recherche et de la statistique, *Les dépenses publiques en matière de culture au Québec en 2001-2002*, portrait statistique, avril 2004.

Source 2 : Observatoire de la culture et des communications du Québec, *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition 2004*, p. 42, tableau 2.3.1.

4.2.5 Dépenses des établissements du patrimoine

Selon l'Observatoire, le profil des établissements du patrimoine²⁴ au Québec de 1991-1992 à 1999-2000, présenté au tableau 6, permet de préciser qu'au cours de cette période le nombre d'établissements du patrimoine est passé de 370 à 413, une hausse de 11,6 %, et que leur fréquentation annuelle a été en moyenne de 14,7 millions de visiteurs, soit une hausse de 9,1 % au cours de cette période.

De 1991-1992 à 1999-2000, les revenus totaux annuels ont été en moyenne de 298,4 M\$, en hausse de 22,1 % :

- Les revenus de fonctionnement annuels ont été en moyenne de 262,2 M\$, en hausse de 32,2 %.
- Les revenus d'immobilisations annuels ont été en moyenne de 36,2 M\$, en baisse de 29,3 %.

Parallèlement, les dépenses totales annuelles ont été en moyenne de 294 M\$, en hausse de 19,2 % :

- Les dépenses de fonctionnement annuelles ont été en moyenne de 253,6 M\$, en hausse de 32,9 %.
- Les dépenses d'immobilisations annuelles ont été en moyenne de 40,3 M\$, en baisse de 33,5 %.

24 À l'exclusion des parcs naturels.

	Unité	1991-1992	1993-1994	1999-2000
Établissements	N	370	360	413
Fréquentation	N	14 218	14 616	15 516
Moyenne par établissement	N	38 425	40 600	37 569
Revenus totaux	M\$	279 239	275 162	340 991
Moyens par établissement	M\$	754 700	764 339	825 644
Revenus de fonctionnement	M\$	233 453	244 702	308 633
Revenus d'immobilisations	M\$	45 786	30 460	32 358
Dépenses totales	M\$	281 640	264 462	335 960
Moyennes par établissement	M\$	761 189	734 617	813 462
Dépenses de fonctionnement	M\$	223 949	239 403	297 644
Dépenses d'immobilisations	M\$	57 691	25 059	38 316

Source : Observatoire de la culture et des communications du Québec, *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition 2004*, p. 42, tableau 2.3.1.

4.3 Données économiques particulières

4.3.1 Marché relatif à la restauration du patrimoine bâti

Consultée sur l'évolution du marché et des besoins au moment de notre recherche exploratoire, la Commission de la construction du Québec (CCQ) ne disposait pas de données précises sur le marché de la restauration du patrimoine bâti.

En ce qui a trait spécifiquement au patrimoine religieux, la Fondation du patrimoine religieux du Québec fournit les données suivantes :

« Depuis le début des opérations de la Fondation en avril 1996 et jusqu'au mois de septembre 2001, 88,4 M\$ ont été versés en aide financière, permettant de réaliser des travaux se chiffrant à plus de 130 M\$ sur tout le territoire du Québec. En ce qui a trait à la création d'emplois, les opérations de la Fondation ont ajouté, durant cette période, quelque 893 années-personnes de travail, dont 614 emplois directs et 279 emplois indirects. [...]

« En extrapolant ces résultats à la période de 1996-2001, on peut affirmer que, pour une dépense atteignant 148 M\$ en six ans (somme ajustée en fonction de la croissance des coûts), le programme de Soutien a engendré la création de 2040 années-personnes de travail, soit 1403 emplois directs et 637 emplois indirects, tandis que les retombées s'élèvent à 23,9 M\$ pour le gouvernement du Québec (9,4 M\$ de revenus fiscaux; 13,9 M\$ en parafiscalité) et à 11,6 M\$ pour le gouvernement du Canada (7,3 M\$ de revenus fiscaux; 4,3 M\$ en parafiscalité). »

Pour l'avenir prévisible, la sauvegarde du patrimoine religieux restera un domaine de forte activité économique :

« On peut supposer que les propriétaires du parc immobilier religieux du Québec consacrent environ 100 M\$ par an à la réparation et à l'entretien de leurs édifices, dont 20 M\$ proviennent du programme, ce qui correspond à la contribution annuelle moyenne du Ministère. Ces évaluations ne tiennent pas compte des sommes versées par les communautés religieuses pour l'entretien et la réparation de leurs édifices.

25 À l'exclusion des parcs naturels.

« Considérant ces dépenses des propriétaires pour l'entretien et la réparation de leur parc immobilier, et en dépit de l'importance des subventions gouvernementales versées dans le cadre du programme, les besoins prévisibles apparaissent encore supérieurs aux sommes disponibles. Sur ce chapitre, l'on peut distinguer trois types de besoins : les besoins destinés à répondre aux urgences et au rattrapage dans la sauvegarde du patrimoine, les besoins en entretien préventif et les besoins en travaux de mise en valeur, c'est-à-dire visant à améliorer ou à élargir les usages publics des bâtiments patrimoniaux. »

Concernant les métiers d'art du patrimoine et les métiers traditionnels du patrimoine bâti, le Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ) considère que la Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction (2001, c. 79) est un gain majeur pour la reconnaissance des artisans de services en matière de restauration du patrimoine bâti, civil et religieux (fresques, peinture, moulures et boiseries, vitraux, portes et fenêtres). Selon l'information obtenue lors de l'enquête, la modification de la loi ne garantit pas pour autant une meilleure accessibilité aux chantiers pour ces artisans et artisanes. Par conséquent, il reste difficile pour ces personnes de vivre au Québec d'une activité exclusivement dévouée à la restauration patrimoniale. C'est à travers la production d'objets contemporains que les artisans d'art maintiennent la maîtrise et la transmission des techniques et savoir-faire traditionnels.

Par ailleurs, un état de la situation²⁶ produit par la Table métropolitaine de Montréal–Emploi–Québec, sur la base des données de la Commission de la construction du Québec (CCQ), met en lumière l'idée que « sur le plan provincial, l'intensité de l'activité dans la construction résidentielle, couplée aux secteurs institutionnel et commercial qui restent vigoureux, accentue la difficulté de recrutement, surtout dans les régions de Montréal, de l'Estrie et de l'Outaouais ». « Selon la CCQ, en novembre 2004 l'industrie faisait face, dans la grande région de Montréal, à d'importantes difficultés de recrutement dans certains métiers », notamment ceux que nous associons à des interventions patrimoniales : briqueteurs-maçons, carreleurs, couvreurs, plâtriers, peintres et charpentiers-menuisiers.

En ce qui a trait au parc immobilier patrimonial public relevant du gouvernement du Québec géré par la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC, bureau SODEC – Place-Royale), il nous est possible de noter que l'état de la situation suivant le volume des besoins s'est restreint, puis stabilisé. On est en phase de maintien et de mise aux normes des éléments de l'actif et l'on ne prévoit pas de phase de travaux majeurs.

La SODEC immobilière a recours à beaucoup moins de ressources que dans les années 70 et soustrait au besoin. Les besoins d'entretien restent sensiblement les mêmes, mais ils sont comblés par l'entreprise privée. Pour le Vieux-Québec et la zone historique de Québec et même la région de Québec,

- on bénéficie d'un bassin d'expertise professionnelle développé avec le temps et maintenu par les besoins (architectes, etc.);
- pour la construction, on a un bassin d'entrepreneurs généraux ou d'entrepreneurs spécialisés familiaux et actifs avec les bâtiments anciens;
- pour les métiers, de très bonnes ressources se sont développées pour les portes et fenêtres; on a aussi de bonnes ressources pour la ferblanterie (cuivre, tôle, etc.), mais un faible marché; on manquerait de ressources pour les toitures en ardoise, mais on fait appel aux ressources de Montréal où le marché est plus actif dans ce domaine; en maçonnerie on a un bassin établi d'entreprises familiales. Mais toute l'industrie de la construction connaît un problème de pénurie et de relève;
- on peut dire qu'il y a un problème du côté de l'accès aux matériaux : on a de la difficulté à trouver des produits spéciaux comme le mortier à chaux; les manufacturiers, les distributeurs et les entrepreneurs auraient besoin de sensibilisation dans ce domaine.

26 TABLE MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL–EMPLOI–QUÉBEC, *L'industrie de la construction dans la RMR de Montréal*, mise à jour le 13 mai 2005.

4.3.2 Marché relatif à l'archéologie

Le marché du travail en patrimoine culturel et notamment celui de l'archéologie est aussi influencé par les cycles de grands travaux comme en mène Hydro-Québec ou comme en impliquait l'aménagement de parcs nationaux canadiens. Or, de ce côté-là, on ne voit pas venir de grandes opérations comparables à celles qui ont marqué les années de construction des barrages de la Baie-James. L'appropriation et la mise en valeur des cultures autochtones comportent cependant plusieurs projets archéologiques.

L'activité archéologique fortement liée aux chantiers hydroélectriques ou aux projets de parcs nationaux au cours des trois dernières décennies s'est estompée au profit d'une activité archéologique liée au développement urbain. Les archéologues se trouvent de plus en plus associés à des fonctions de planification, d'études d'impact et de recherche de solutions, en interaction avec d'autres professionnels. Le financement de l'activité archéologique effectué sur la base de projets favorise les fouilles, mais soutient mal la conservation, l'exploitation scientifique et la diffusion que mériteraient les collections entreposées qui ne cessent de se multiplier. Pour les archéologues de terrain, le travail autonome ou l'initiative entrepreneuriale sont des voies d'accès à l'emploi plus fructueuses que le recrutement par les secteurs public ou parapublic.

4.3.3 Marché relatif au paysage

L'activité patrimoniale relative au paysage est principalement ancrée aux niveaux régional et local. Les municipalités et les municipalités régionales de comté jouent un rôle essentiel dans la gestion des espaces et des sites. Les gouvernements du Québec et du Canada ajoutent une autre dimension : celle de l'aménagement de parcs d'interprétation et d'espaces commémoratifs.

On assiste, depuis quelques années, à une explosion de l'intérêt culturel et commercial pour l'horticulture, dont l'effet patrimonial le plus médiatisé est la mise en valeur des « grands jardins » et leur insertion dans l'industrie touristique.

L'industrie horticole s'est donné des outils de développement stratégique et une coordination des ressources humaines²⁷.

Les ressources humaines qu'implique ce type de patrimoine semblent répondre aux besoins et aux tendances. Les architectes de paysage, les aménagistes, les techniciens en aménagement du territoire, les paysagistes et les ouvriers horticoles répondent en effet aux besoins. Fait à souligner, dans ce domaine d'activité le milieu constate la qualité de la formation des techniciens et leur maîtrise des nouvelles technologies.

Le développement de l'activité dans le domaine du paysage semble en voie de se poursuivre au cours des prochaines années, notamment en milieu urbain, par exemple dans les actions de la Commission de la Capitale nationale du Québec.

4.3.4 Marché relatif à l'enseignement et à la recherche

Autres propriétaires et gestionnaires, les grandes institutions comme les universités ont également fait valoir devant le Groupe-conseil Arpin la variété et la richesse de leurs collections, incluant le patrimoine scientifique²⁸.

27 Notamment la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale au Québec.

28 Le mémoire de l'Université de Montréal, par exemple, donne bien la mesure de ce patrimoine institutionnel : « L'Université de Montréal constitue par ailleurs un patrimoine institutionnel inestimable. Elle est également dépositaire d'un patrimoine matériel d'une grande richesse et d'une non moins grande diversité : bâtiments de différentes époques, collections d'œuvres d'art et d'artefacts parfois d'une grande rareté, 900 fonds d'archives, dont 627 institutionnels et presque 2 millions d'objets dans les différents domaines de la médecine, de l'optométrie, de la faune entomologique, d'objets de design du Québec, du Canada et d'Europe, d'instruments de musique et de documents sonores inédits, sans oublier l'herbier Marie-Victorin regroupant 750 000 spécimens, ce qui en fait la troisième plus importante collection du genre au Canada. »

Le développement et la transmission de l'expertise patrimoniale constituent en eux-mêmes un important secteur d'emplois. Le Groupe-conseil Arpin a examiné l'état de la situation de cette activité. Nous avons déjà noté ses conclusions quant à la formation. Nous notons ici ses commentaires²⁹ quant à la recherche scientifique en patrimoine :

« Deux des caractéristiques de la recherche actuelle, dans le domaine du patrimoine, sont sans contredit l'interdisciplinarité et l'ouverture à de nouvelles facettes du patrimoine. Par exemple, les études effectuées sur le patrimoine industriel nécessitent certes la compétence d'historiens et d'architectes, mais ne peuvent se faire sans l'apport particulier d'ethnologues, d'archéologues, d'historiens de l'architecture, d'architectes paysagistes, de restaurateurs, etc. »

« L'échelle des projets de recherche a aussi changé. Il est révolu le temps des grandes équipes de recherches, des projets d'études qui visaient large, engageant des ressources importantes et mobilisant des cohortes entières de diplômés universitaires. Les grands inventaires qui se voulaient exhaustifs et qui devaient couvrir l'ensemble du territoire québécois ont été abandonnés et leur contenu a cessé d'être mis à jour. Même des lieux de compétence reconnus et aussi indispensables que le Dictionnaire biographique du Canada et le Trésor de la langue française n'ont plus les moyens d'assurer un développement adéquat de leurs projets. Partout, la recherche est davantage ponctuelle que fondamentale. Elle vient répondre à des besoins précis pour la préparation d'une exposition ou pour venir en aide à la gestion de l'urbanisme local et régional. Les équipes sont certes pluridisciplinaires, mais elles restent très isolées, car il n'existe ni lieux ni tribunes d'échanges qui favorisent la concertation entre chercheurs. »

4.4 Nouvelles tendances

4.4.1 Création d'emplois et développement socioéconomique

Le champ patrimonial est si vaste qu'il offre des possibilités d'emplois de diverses natures dans le cadre de programmes ou de projets liés à l'économie sociale et au développement local ou associatif. Villes et villages d'art et de patrimoine ainsi que Rues principales sont deux exemples éloquents de réussite de ces initiatives.

Les initiatives régionales et municipales en matière de mise en valeur et d'entretien du patrimoine se multiplient d'autant que se dessine une croissance du tourisme culturel urbain, régional ou local : gestion de sites et de projets, animation et interprétation sont fréquemment soutenues par des programmes de création d'emplois.

Par ailleurs, sur tout le territoire et dans toutes les thématiques du patrimoine, beaucoup d'institutions muséales en patrimoine et le milieu associatif sont soutenus par les programmes de création d'emplois pour le financement de la gestion ou de la coordination des activités.

Malgré le caractère positif d'une telle stratégie de création d'emplois, le milieu s'inquiète de la signification de ce type de financement : les conditions de travail dans le champ du patrimoine sont marquées par la précarité et la saisonnalité. Une telle situation serait appréciée en tant que complément à un réseau stable et fort, assurant la pérennité des fonctions et des emplois en patrimoine. Mais le milieu redoute le désengagement de l'État et craint que la précarité ne touche l'expertise elle-même.

Le patrimoine culturel est un champ d'activité dynamique et prometteur. Le ministère de la Culture et des Communications note aussi son rôle moteur par rapport à l'économie des régions et dans certains secteurs particuliers :

29 GROUPE-CONSEIL ARPIN, *Notre Patrimoine, un présent du passé*, chapitre 2 : « Le diagnostic – La recherche », p. 76-78.

On n'insiste jamais trop sur le caractère fondateur des ressources du patrimoine dans les dynamiques de développement socioéconomique. Le patrimoine doit être perçu comme un actif, un moteur de développement. On pourrait donner pour exemple les retombées liées à la restauration et à la mise en valeur du patrimoine bâti, un marché (en contrats seulement) d'environ 41 M\$, sans compter les retombées en développement du tourisme.

4.4.2 Développement de l'entrepreneuriat

Le recours à la sous-traitance par les organismes et autres mandataires publics de biens patrimoniaux ainsi que la réussite de projets de développement local sont à l'origine de la création d'entreprises entièrement ou partiellement spécialisées en patrimoine.

Au cours des entretiens réalisés pour notre recherche, on nous a ainsi mentionné cette dimension entrepreneuriale dans le cas de l'archéologie comme dans celui de l'ébénisterie. En fait, il y a là un noyau d'activités d'où émergent à la fois des entreprises artisanales de services et des bureaux de services techniques et scientifiques.

Enfin, on ne peut ignorer l'activité de gestion des arts inhérente au champ du patrimoine culturel. C'est le corollaire de l'innombrable quantité d'organismes et d'institutions dans ce champ d'activité. C'est aussi le corollaire des enjeux liés à la gestion des biens patrimoniaux.

4.4.3 Mutation de la pratique archivistique

Le cas des archives est particulier. Cela a été relevé par le Groupe-conseil Arpin et dans quelques-uns de nos entretiens : les archives et archivistes sont « trop souvent oubliés ». Devant le Groupe-conseil, l'Association des archivistes du Québec a mis le cap sur un objectif d'exploitation et de mise en valeur des archives pour redonner à ce milieu une réelle visibilité sous l'angle de la diffusion.

Mais dans d'autres rencontres ou publications de l'Association, on a manifesté une inquiétude beaucoup plus fondamentale à l'égard de l'identité de la profession dans le contexte de convergence des technologies et des métiers de l'information. La récente Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information (2001, c. 79) (plus connue sous le nom de projet de loi 161) renforce la mutation de la pratique archivistique.

La période de fusion des municipalités n'est pas terminée et l'on ne peut savoir quelle conséquence en résultera pour la gestion du patrimoine. Cela touche toutes les facettes du patrimoine matériel et immatériel. Ainsi la Ville de Montréal s'est-elle inquiétée devant le Groupe-conseil Arpin de l'état et de l'avenir des fonds d'archives et de la pérennité des métiers traditionnels comme celui de la reliure³⁰.

Par ailleurs, le plus récent projet de loi³¹ touchant les archives propose la fusion des Archives nationales et de la Bibliothèque nationale (elle-même arrimée auparavant à la Grande Bibliothèque) en une seule institution. Ce projet de loi 169 crée la nouvelle entité Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

4.5 Problématiques particulières

4.5.1 Phénomène de rupture générationnelle

La grande majorité des écrits et des personnes rencontrées pour notre recherche ont manifesté une inquiétude certaine devant le vieillissement de la population active et le manque de relève dans les professions en patrimoine culturel.

30 VILLE DE MONTRÉAL, [sans titre], mémoire présenté au Groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec, Montréal, avril 2000, 12 p. Dans « Vers une mise en valeur "durable" du patrimoine culturel », ont lit les recommandations suivantes : prévoir des mesures de préservation et d'aide financière pour la protection du patrimoine documentaire et archivistique et assurer le développement des métiers traditionnels nécessaires à la mise en valeur du patrimoine.

31 Loi modifiant la Loi sur la Bibliothèque nationale du Québec, la Loi sur les archives et d'autres dispositions législatives, projet de loi n° 69 (en processus d'adoption en 2004). Sa description sommaire est donnée dans la section 4.1 de notre étude.

Posant comme crucial le problème de la transmission du savoir-faire spécialisé acquis par toute une génération de spécialistes du patrimoine au cours d'une période de développement sans précédent (génération des baby-boomers), nos informateurs déplorent la rupture générationnelle déjà observable et les dommages à craindre pour l'avenir de l'expertise et celui des biens patrimoniaux eux-mêmes. En effet, les mesures d'incitation au départ et le gel de l'embauche survenus à la fin des années 90 dans les secteurs public et parapublic, ainsi que la disparition de certaines unités administratives dédiées à la sauvegarde du patrimoine, tant au gouvernement fédéral que provincial, ont entraîné une rupture générationnelle qui a réduit la possibilité de transmission du savoir-faire spécialisé en patrimoine par les pairs.

C'est aussi le cas des experts du patrimoine dans les bureaux de services conseil qui transmettent souvent leur savoir-faire à des personnes débutantes, durant la réalisation de chaque projet. La disparition de l'expertise technique est déplorée également dans le cas des ouvrières et ouvriers en restauration de bâtiment ainsi que des artisanes et artisans spécialistes des techniques anciennes en restauration du patrimoine bâti.

Les professions « scientifiques » du patrimoine constituent ce que l'un de nos interlocuteurs a qualifié de « troupe d'élite » de l'intervention patrimoniale : « Il faut aussi des "troupes d'élite", c'est-à-dire des urbanistes, des ingénieurs civils, des biologistes, des archéologues, des architectes, des économistes, qui soient capables de se fédérer autour des notions et d'une plate-forme de l'aménagement. » Un autre interlocuteur a aussi mentionné qu'il s'agit là du « secteur de la compétence et de l'expertise; ses ressources sont limitées; il faut absolument assurer le développement de l'expertise scientifique ».

Aujourd'hui encore, nous assistons au départ pour la retraite de spécialistes du patrimoine issus de la génération du baby-boom. Cette situation constitue un défi pour la reconstitution de l'effectif spécialisé dans les établissements et les entreprises du patrimoine et pour le groupe des travailleuses et travailleurs indépendants.

4.5.2 Problème de précarité d'emploi

Quel attrait peut exercer le marché du travail en patrimoine? Le mémoire de l'Université du Québec à Trois-Rivières³² présenté au Groupe-conseil Arpin n'était pas positif sur cette question :

« Faire carrière en patrimoine au Québec? C'est s'acheter un billet de loterie et se préparer à gratter pendant longtemps. Tant que les ressources historiques et patrimoniales ne seront pas davantage prises en compte par tous les paliers publics d'intervention, tant qu'elles n'auront pas niché durablement dans les musées, au sein des établissements d'enseignement, des organismes de loisir, de tourisme, de création et de diffusion culturelle, il n'y aura qu'un avenir incertain pour les jeunes diplômés des sciences historiques. »

« Ce problème appelle la plus grande attention, car au moment où l'histoire retrouve une place accrue dans les programmes d'enseignement secondaire, à l'heure où les nouveaux médias ouvrent des perspectives infinies aux échanges culturels enrichissants, à l'heure enfin où s'affichent partout dans le monde les particularités culturelles et les ancrages identitaires, il serait paradoxal que le Québec continue de gaspiller [...] une jeunesse énergique, compétente et fière de son héritage. »

« La pratique professionnelle en conservation et en mise en valeur du patrimoine souffre d'une désolante précarité. L'instabilité des musées est chronique; la saisonnalité des sites et des lieux historiques n'incite à aucune permanence; les muséo-pédagogues n'ont pas encore franchi la porte des écoles, et les paliers locaux et régionaux de l'urbanisme et de l'aménagement continuent à développer à peu près tout, sauf un réflexe de conservation et d'utilisation de leur

32 UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES, *Vers une politique du patrimoine au Québec*, mémoire présenté au Groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec, Trois-Rivières, mars 2000, p. 6.

patrimoine. Quelques firmes de consultants parviennent à se maintenir à flots, au prix d'un éparpillement coûteux, du peu de renouvellement des approches et d'un cheminement professionnel peu stimulant. »

Les auteurs de ce mémoire posent bien le dilemme : la disponibilité des ressources spécialisées n'est pas en soi un problème; le problème vient de la difficulté à mobiliser pleinement ces spécialistes pour faire fructifier et se développer l'expertise.

4.5.3 Problème de reconnaissance de l'expertise

Nos interlocuteurs ont exprimé des préoccupations quant à la reconnaissance de l'expertise en patrimoine comme valeur sociale. Un ensemble de lois, de règlements et de politiques encadre l'intervention patrimoniale. Toutefois, les ordres professionnels régissant notamment les professions d'architecte, d'ingénieur et de technologue n'établissent pas de normes professionnelles et ne formulent pas de directives pour l'exercice d'activités patrimoniales. Il n'y a pas non plus, au Québec, de répertoire des spécialistes du patrimoine. En dehors des institutions nationales, aucun système de qualification propre au patrimoine culturel ne permet la reconnaissance officielle des savoir-faire en patrimoine culturel. En dépit de la disponibilité des ressources humaines et des compétences, on ne fait pas toujours passer l'expertise en premier, et cela a des conséquences fâcheuses :

On peut donc croire que les programmes en place pour la restauration et la conservation de ce patrimoine favorisent aussi le marché de l'emploi et le maintien ou le développement d'expertise. Ce n'est pas le cas. L'activité de restauration du patrimoine a tendance à se faire dans des objectifs de court terme et les interventions ne sont pas aussi respectueuses qu'on pourrait le souhaiter des savoir-faire traditionnels ou de la conservation durable.

On se retrouve en situation paradoxale d'un besoin de spécialistes, mais en même temps d'une absence de reconnaissance professionnelle pour assurer la qualité des interventions patrimoniales, qu'il s'agisse de l'expertise corporative ou individuelle. Deux variables prennent une valeur symbolique majeure : l'expertise acquise à travers l'expérience, impliquant une reconnaissance par les pairs, et celle qu'apporte une formation spécialisée.

Certains interlocuteurs soulignent le besoin d'un groupe de surveillance qui veillerait à la qualité des projets et s'assurerait de la reconnaissance et de l'expérience des entrepreneurs. On espère voir cette possibilité de contrôle rattachée à la gestion des permis de construction :

Le permis de construire devrait être un outil réel d'intervention patrimoniale. Un peu sur le modèle de la Commission Viger à Montréal, il devrait y avoir des comités-conseils auprès des autorités avec pouvoir de clauses nonobstant quand on estime que, malgré leur conformité technique, les travaux projetés ne respectent pas le paysage.

Enfin, on rappelle comment l'outil législatif peut carrément contribuer à développer l'expertise :

Les USA se sont donné le Historical Preservation Act dont l'article 106 impose une évaluation d'impact patrimonial pour tout projet de développement. C'est un outil qui a favorisé le développement de tout un champ de pratiques et de tout un champ d'expertise pour « qualifier les interventions » et faire la prévention.

4.5.4 Enjeu des décisions des gestionnaires et des spécialistes

En matière de patrimoine, toute décision de gestion se prend en relation avec un référentiel qui implique un système de valeurs identitaires. Les mémoires présentés au Groupe-conseil Arpin et nos entretiens font ressortir cette caractéristique fondamentale, sociale et publique, de la prise de décision, à tous les niveaux de la chaîne de responsabilités.

Très souvent, on a évoqué la responsabilité des élus municipaux qui ont vu leur rôle accru au cours de la décennie en matière de patrimoine, mais qui sont généralement mal préparés à assumer ces décisions porteuses de conséquences à long terme. Dans l'industrie de la construction, on soulève que le problème n'est pas du côté des ouvriers qualifiés, mais de celui des gestionnaires. Par exemple, quand on retient la soumission la plus basse sans se soucier de l'expertise elle-même ou que l'on autorise des travaux sans faire d'études pour faciliter la conservation durable.

Les professionnels eux-mêmes intègrent à leur analyse un processus d'évaluation patrimoniale menant à recommander telle ou telle stratégie de conservation. Dans le cas du patrimoine bâti, on cite le guide que fournit à cette fin le Bureau d'évaluation des édifices fédéraux, et l'on constate que le Québec ne fournit aucun guide équivalent. « Le défi est de déterminer la valeur architecturale et la signification du patrimoine, d'évaluer sa qualité et de décider de préserver ou non. » Des exemples récents sont donnés quant aux enjeux de ces prises de décisions : à Québec, la délicate décision à prendre quant à la restauration d'une maison de Place-Royale; à Montréal, celle de la valeur de remplacement de l'ancien palais du commerce dans le processus de construction de la Grande Bibliothèque.

La Fondation du patrimoine religieux s'efforce de neutraliser ce type de tensions en ayant recours à une table régionale de planification (interconfessionnelle) et à un comité d'experts pour l'évaluation technique des soumissions et des travaux. Il peut malgré tout arriver qu'au niveau local, en l'occurrence d'un diocèse, la gestion des surplus d'édifices religieux entraîne des décisions douloureuses, comme de fermer une église, même si elle vient de profiter d'un programme de rénovation.

Concours, appels d'offres, comités de suivi, commissions de surveillance, comités divers, le patrimoine est géré en référence au sentiment de propriété publique. Le plus récent gain en cette matière est la décision de la nouvelle Ville de Montréal de mettre en place le Conseil du patrimoine et de se doter de la Politique du patrimoine. Dans nos entretiens, on évoque ainsi la dimension politique :

Les planifications, les plans d'urbanisme, les règlements, les livres blancs, les sommets, etc. laissent un goût amer. Le normatif ne suffit pas! Le patrimoine est à considérer comme notion englobante. De ce point de vue la loi française sur l'aménagement du territoire a un avantage qui nous fait défaut : elle donne au territoire et au paysage un statut de « bien de la nation ». Ici on se préoccupe d'économie, de culture, de santé, mais pas de faire la gestion consciente de notre paysage. Le paysage dépasse le zonage, dépasse la prérogative de telle ou telle profession. Il est un bien collectif qui appelle une interdisciplinarité.

Au contact intime avec l'objet ou l'ensemble à sauvegarder, la prise de décision du restaurateur ou de l'artisan est à son tour marquée de la référence sociale. Cette fois, il s'agit de la référence à un système de normes et de standards (internationaux, professionnels, disciplinaires, etc.) ou encore, de la référence aux savoirs et aux traditions des métiers de même qu'à l'histoire. Aussi, mentionnons le cas des ingénieurs et des architectes susceptibles d'intervenir comme gestionnaires de projets en sauvegarde et en mise en valeur de bâtiments patrimoniaux ainsi que celui des gestionnaires de l'administration publique, d'organisme culturel, du développement régional et du tourisme.

Il faut souligner que l'intervention de professionnels et de gestionnaires non qualifiés risque d'endommager ou même de détruire le patrimoine culturel. Bref, tous les acteurs de la chaîne de décision doivent pouvoir s'appuyer sur une très solide culture et un sens aigu de l'éthique afin de maintenir le respect de l'intégrité des biens patrimoniaux, malgré les aléas pouvant toucher les ressources à leur disposition.

4.6 Données sur la main-d'œuvre

4.6.1 Données générales

Actuellement, nous ne disposons pas de statistiques suffisantes pour dresser un portrait complet de la main-d'œuvre en patrimoine culturel. Les statistiques existantes couvrent l'effectif des professions culturelles, mais excluent les travailleuses et travailleurs autonomes ou associés à d'autres secteurs économiques, notamment l'industrie de la construction. Cela pose un problème de recensement des emplois.

Le marché du travail associé à l'intervention patrimoniale se révèle saisissable quand on l'aborde par les établissements du patrimoine culturel, mais il s'avère plus nébuleux quand on essaie de saisir également l'activité des travailleuses et travailleurs associés à d'autres secteurs économiques. Cette difficulté tient aussi aux modes de gestion et aux conditions d'exercice des emplois dans le champ du patrimoine : la gestion par projets, l'intermittence des contrats, la demande ponctuelle d'une expertise font que nombre de spécialistes du patrimoine culturel restent actifs, mais en marge de l'activité des établissements du patrimoine servant de référence principale.

Il est important de souligner que le rôle de l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) est majeur pour développer une vue d'ensemble du marché du travail et de la main-d'œuvre en patrimoine culturel. Après avoir mis en place, en 2004, un nouveau système de classification qui ordonne et décrit les activités du patrimoine, d'autres travaux portant sur les professions et les statistiques sont en cours.

Les *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition 2004*, présentées au tableau 7, permettent d'établir qu'en 1999-2000 le nombre d'emplois dans les établissements du patrimoine au Québec s'élevait à **5 797**, soit une hausse de 4 % comparativement à 1991-1992. On note une croissance de 1,5 % des emplois à temps plein, moins forte que celle de 6,3 % constatée pour les emplois à temps partiel.

Tableau 7 Profil des établissements du patrimoine³³ au Québec, de 1991-1992 à 1999-2000

	1991-1992	1993-1994	1999-2000
Établissements	370	360	413
Emplois	5 566	5 810	5 797
Moyenne par établissement	15	16	14
Temps plein	2 512	2 477	2 550
Temps partiel	3 054	3 333	3 247
Bénévolat	3 011	4 045	3 711
Moyenne par établissement	8	11	9

Source : Observatoire de la culture et des communications du Québec, *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition 2004*, p. 42, tableau 2.3.1.

À cette main-d'œuvre spécialisée s'ajoutent plusieurs travailleuses et travailleurs en patrimoine culturel associés à d'autres secteurs économiques, notamment la main-d'œuvre apparentée à la construction intervenant en restauration du patrimoine bâti. En 2000, selon une estimation communiquée au ministère de la Culture et des Communications par le Conseil des métiers traditionnels du bâtiment, le nombre total d'ouvrières et d'ouvriers régis par la Commission de la construction du Québec (CCQ) ainsi que d'artisans et d'artisans des métiers traditionnels du bâtiment exerçant des activités de restauration et de mise en valeur du patrimoine bâti s'élevait à **3 200**.

33 Note originale des auteurs du tableau : « À l'exclusion des parcs naturels ».

Plus spécifiquement, un recoupement d'information provenant du Conseil des métiers traditionnels du bâtiment et de l'Association des propriétaires de maisons anciennes du Québec a permis au MCC d'estimer à environ 490 le nombre des artisanes et artisans des métiers traditionnels du patrimoine bâti. Leurs activités concernent la restauration et la mise en valeur concernant le carrelage (pose de marbre, de granit, d'ardoise et de céramique), la taille de la pierre (architecturale et ornementale), la maçonnerie traditionnelle (restauration de cheminées, de foyers et de murs de pierre), la menuiserie (ébénisterie, marqueterie, menuiserie générale, parqueterie, portes et fenêtres, et toitures de bois), la charpenterie, la métallerie (forge, fonderie d'art, métal en feuille), la peinture spécialisée (dorure, peinture d'art et trompe-l'œil), la plâtrerie (application d'enduits et de moulures), les métiers et spécialités de la toiture (ferblantier-couvreur, ardoise et tuile) et le verre (verre soufflé et vitrail)³⁴.

En outre, le Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ) estime à 15 % la proportion des artisanes et artisans professionnels qui tirent un revenu significatif de services liés à la restauration de biens culturels mobiliers. En se référant au nombre de membres professionnels par famille³⁵ mentionné dans le rapport d'activité du CMAQ pour l'année 2000, l'on constate que ce pourcentage correspondrait à environ **100** personnes. Les activités des artisanes et artisans consistent à traiter des objets d'art et des objets patrimoniaux dans le but de les préserver et de les mettre en valeur. Ces activités sont plus particulièrement associées à la reliure d'art, aux objets et au mobilier de culte (orfèvrerie, textiles, sculpture, etc.), et à la facture instrumentale (orgues et lutherie). Lors de nos entretiens, d'une part un manque de relève spécialisée pour les métiers d'art du patrimoine a été signalé dans les institutions de l'État et, d'autre part, une croissance de la demande a été constatée pour les collections privées, mais aucune donnée statistique ne permet d'apprécier l'importance de cette croissance.

Pour les artisanes et artisans intervenant en patrimoine, les spécialités sont nombreuses. Nous présentons, dans le tableau 8, l'information publiée en 1994 par le CMAQ concernant les offres de services associées au marché du bâtiment et du patrimoine religieux ainsi qu'aux collections diverses.

34 *Système de classification des activités de la culture et des communication du Québec 2004*, p. 38-39.

35 CMAQ, *Rapport d'activités 2000*; voir spécifiquement le tableau 1, p. 28 [en ligne].

Tableau 8 Offres de services des artisans de métiers d'art liées au patrimoine culturel (selon le répertoire du CMAQ, 1994)

Famille	Services de types patrimoniaux annoncés
BOIS Métiers ou spécialités	
Ébénisterie Menuiserie architecturale Marqueterie Sculpture Tournage Lutherie	Restauration de bâtiments anciens Restauration de boiseries d'immeubles anciens Réparation et restauration de meubles et boiseries Restauration d'immeubles Restauration d'objets d'art populaire
Facture instrumentale Encadrement Peinture décorative sur bois	Reproduction de meubles anciens; réparation et restauration de meubles et d'objets anciens Reproduction de meubles antiques Réparation, restauration de meubles et sculptures en bois Reproduction de meubles anciens; réparation et restauration de meubles et d'objets anciens
Dorure sur bois	Restauration de meubles et d'objets divers Peinture texturisée et faux-finis Restauration d'instruments anciens Réparation, restauration d'anciennes maquettes de bateau et de pièces de collection Restauration de meubles anciens, d'appelants et d'objets d'art populaire Spécialités : couleur d'origine et coloration sur répliques de meubles québécois
CÉRAMIQUE Métiers ou spécialités	
Modéleur-mouleur Mosaïste Muraliste Peinture – décor	Restauration de céramique Réparation de statues en plâtre, en céramique et en béton
CUIR ET PEAUX Métiers ou spécialités	
Cordonnier Fourreur Bourellier Sellier Maroquinier	Réparation d'accessoires en fourrure et en cuir Réparation de tous les articles en cuir, y compris les meubles
MÉTAL Métiers ou spécialités	
Orfèvrerie Bijouterie Dinanderie Ferblantier Potier d'étain Fonderie Sculpture (ciseleur) Serrurerie Ferronnerie Forge	Restauration de corniches, de rampes d'escalier et de toutes pièces de quincaillerie forgée Restauration de girouettes et de coqs de clocher Réparation, restauration de dinanderie de cuivre et de poterie d'étain Réparation et restauration d'objets en cuivre, en bronze ou en laiton Réparation de l'émail (bijoux) Reproduction d'objets anciens Réparation et restauration de tout objet d'orfèvrerie, religieuse ou domestique Réparation de bijoux Reproduction de pièces pour particuliers et musées Reproduction de pièces anciennes; réparation et restauration d'objets précieux Réparation de pièces d'argenterie et de coutellerie Restauration de bijoux anciens, de dorure et d'argenterie Restauration de sculptures
PAPIER Métiers ou spécialités	
Marbreur Reliure (boîtiers et cartonnage) Reliure d'art Calligraphe	Papiers tous formats Reproduction de papiers anciens Réparation de livres, de boîtiers et d'étuis Restauration de reliures anciennes Restauration de livres anciens Restauration de livres et de manuscrits

Tableau 8 (Suite)

Famille	Services de types patrimoniaux annoncés
TEXTILES Métiers ou spécialités	
Broderie	Reproduction de tissus
Broderie de perles	Reproduction de chapeaux d'époque
Dentellerie	Réparation et restauration des chapeaux Galurin et des chapeaux d'époque
Passementerie	Remoulage de feutres et de chapeaux de paille
Chapellerie	Reproduction de documents textiles d'époque pour le cinéma, la scène ou les musées
Tapisserie	
Tricot	
Tissage	
Impression	
Teinture	
Couture	
VERRE Métiers ou spécialités	
Souffleur	Conception, fabrication, décor, restauration de vitraux, de portes, de fenêtres, de puits de lumière
Verrier	Création, fabrication, réparation, restauration de verrières
Vitrailliste	Création de vitraux, de verrières, de sculptures, de bas-reliefs, de lampes, de paravents et de divisions, de gardes d'escalier
Gravure	Réparation et restauration de vitraux, d'objets et de meubles anciens
Peinture	Restauration du patrimoine
	Réparation d'objets en verre, restauration de vitraux
	Restauration en collaboration avec des vitraillistes
	Reproduction, réparation et restauration de verre ancien
	Reproduction de pièces anciennes (vitrage de porte)
	Reproduction de lampes Tiffany
	Reproduction d'objets anciens
	Restauration de vitrages anciens
	Restauration (vitrail)
	Restauration de vitraux, de portes, de fenêtres, de puits de lumière
	Réparation et restauration de lampes et de vitraux
	Réparation et restauration de verre ancien
	Restauration de vitrages anciens selon le procédé original
	Restauration de lampes et de vitraux
AUTRES MATÉRIAUX Métiers ou spécialités	
Taille de pierre	Réparation et restauration d'objets d'art et de meubles en marbre
Gravure sur pierre	Reproduction et réparation d'objets décoratifs et de masques, de dessins et de peintures sur toile
Peinture décorative	Réparation de figurines anciennes et de toute origine, en cire et en plâtre
Dorure	Réparation de poupées
Ornementation	Peinture d'objets divers ainsi que de murs, de planchers, de plafonds et de meubles afin de créer des effets spéciaux (trompe-l'œil, par exemple)
Modelage-moulage de cire	
Vannerie	
Façonnage d'os, de corne ou de coquillage	
Façonnage, modelage-moulage de matériaux plastiques	

Par ailleurs, de nombreux bénévoles collaborent aux activités patrimoniales, soit **3 711** en 1999-2000. Cette pratique a connu une hausse de 19 % par rapport à 1991-1992.

Globalement, l'effectif en patrimoine culturel des groupes documentés en 1999-2000, se chiffrait à **9 097 spécialistes** (5 797 + 3 200 + 100), auquel s'ajoutent 3 711 bénévoles. Mais nous considérons qu'il s'agit d'une donnée partielle et que l'OCCQ prendra soin de fournir des données plus précises sur la main-d'œuvre en patrimoine culturel.

4.6.2 Données particulières aux restauratrices et restaurateurs de biens culturels mobiliers

Le Centre de conservation du Québec (CCQ) joue un rôle-clé dans l'activité de restauration. Le mémoire du CCQ devant le Groupe-conseil Arpin rappelle d'abord la mission spécialisée dévolue à cet organisme d'État :

« Le Centre dispose de sept ateliers spécialisés en peinture, sculpture, textile, métal, meuble, papier et archéologie/ethnologie. Depuis sa création, plus de 4 000 projets y ont été réalisés auprès des musées d'État, des musées accrédités, des responsables de la gestion des collections archéologiques, des Archives nationales du Québec, des centres agréés d'archives privées, des centres d'interprétation, des églises, des communautés religieuses, des municipalités, des bibliothèques publiques, d'institutions diverses et de citoyens. »

« Outre la restauration, les interventions du Centre couvrent une très vaste gamme de services, allant de la publication de matériel didactique aux interventions lors de sinistres, en passant par l'accueil de stagiaires, l'étude des conditions environnementales et des pratiques de conservation dans diverses institutions et la participation à des congrès nationaux et internationaux. »

Pour l'essentiel, le mémoire du CCQ est très critique. D'une part, il comporte le constat du manque de ressources professionnelles en restauration :

« Si chacun des trois musées d'État dispose d'un restaurateur professionnel, seulement deux d'entre eux ont un laboratoire de restauration. Les Archives nationales, dans leurs nouveaux locaux de Montréal, de même que la Bibliothèque nationale, dans son centre de conservation, ont aménagé des laboratoires en vue de prendre en charge l'entretien de leurs collections bien qu'aucune de ces institutions n'ait embauché, pour l'instant, de restaurateur professionnel permanent. »

« Le Centre de conservation du Québec ne dispose que de **onze postes permanents** de restaurateurs pour desservir l'ensemble des musées subventionnés de la province. Les autres restaurateurs et techniciens à son emploi occupent des postes occasionnels dont les salaires proviennent principalement de contrats facturés à des clientèles n'ayant pas accès aux services financés par le ministère de la Culture et des Communications du Québec. »

« L'expérience du CCQ démontre que les besoins des institutions muséales québécoises et du secteur des archives (35 centres) en matière de conservation préventive et de restauration sont largement supérieurs à la capacité du Centre à offrir ces services. Cette faible capacité de fournir des services subventionnés limite beaucoup l'impact de ses interventions, surtout auprès des institutions de petite taille, qui n'ont souvent pas les moyens d'entreprendre les démarches minimales en termes de conservation préventive. »

D'autre part, il émet des doutes sur la capacité de diagnostic des institutions muséales quant à l'état réel des collections.

En l'absence d'informations précises concernant l'état de conservation des biens culturels mobiliers, et considérant que la dernière enquête à ce sujet révèle que les collections muséales comptent plus de 7 000 000 d'objets et qu'aucune institution nationale ne dispose d'un programme de restauration de ses collections, il est utopique de croire que les onze restaurateurs du CCQ puissent suffire à la tâche. Il faut par ailleurs savoir que pour l'ensemble des réseaux des musées, des bibliothèques, des archives et de l'archéologie, seulement **onze autres** restaurateurs sont rattachés à des institutions nationales ou reconnues par l'État³⁶.

Le Centre de conservation du Québec prône donc de développer le recours à des restaurateurs professionnels. Ce choix relève des employeurs et en particulier de l'État et de ses institutions nationales.

Selon nos entretiens, il n'y a pas au Québec de pénurie de restaurateurs des biens culturels mobiliers – œuvres d'art, documents d'archives, meubles, objets archéologiques et ethnologiques. Le milieu déplore au contraire qu'à leur retour au Québec les personnes dûment formées et hautement spécialisées après des études hors Québec aient de grandes difficultés à trouver un emploi stable et permanent qui mettrait à profit leur pleine capacité professionnelle. Lasses de leur situation précaire, plusieurs de ces personnes acceptent les offres d'emploi qui leur viennent d'ailleurs qu'au Québec ou s'engagent dans d'autres carrières.

Toutefois, une rareté de spécialistes du patrimoine est mentionnée pour les collections naturelles et les chantiers de restauration, de même que de restauration et de mise en valeur du patrimoine bâti.

4.7 Constats sur le marché du travail en patrimoine culturel

4.7.1 Constats généraux

- Le patrimoine culturel donne un statut social aux objets matériels ou immatériels. La fonction identitaire est le fondement essentiel de ce système symbolique. Collectivement, le patrimoine culturel a une valeur de cause publique.
- Trente et une professions associées à des formations spécialisées en patrimoine culturel ont été retenues comme caractéristiques de l'activité patrimoniale. Les personnes qui exercent ces professions constituent ce que nous appelons les spécialistes du patrimoine culturel.
- Le marché du travail est tributaire de l'État, qui est sollicité comme gardien de l'actif et soutien de l'activité patrimoniale. La responsabilité politique et le développement du soutien sont assumés aux niveaux fédéral, provincial et municipal. Au Québec, plusieurs politiques, lois et règlements encadrent les pratiques du patrimoine culturel, et une politique en cette matière est en voie d'élaboration.
- En 2001-2002, l'ensemble des dépenses annuelles publiques du Québec en patrimoine culturel a été de 693,6 M\$, dont la provenance était provinciale à 29,5 %, fédérale à 34 % et municipale à 36,5 %.
- De 1997-1998 à 2001-2002, les dépenses pour le patrimoine culturel ont connu une hausse de 25,8 %, légèrement inférieure à la hausse moyenne de 29 % pour l'ensemble des domaines de la culture et des communications.
- De 1991-1992 à 1999-2000, le nombre d'établissements du patrimoine est passé de 370 à 413, une hausse de 11,6 %, et la fréquentation annuelle a été en moyenne de 14,7 millions de visiteurs, une hausse de 9,1 % au cours de la période. Les revenus totaux annuels ont été en moyenne de 298,4 M\$, en hausse de 22,1 %.
- Globalement, les données économiques recueillies indiquent que le patrimoine culturel est un champ d'activité dynamique et prometteur.

36 Note dans le document cité : « Données obtenues par une compilation réalisée par les auteurs de ce mémoire. »

- Comme nouvelle tendance, on observe que le patrimoine culturel joue un rôle moteur dans l'économie des régions et certains secteurs particuliers. Donnons pour exemple les retombées liées à la restauration et à la mise en valeur du patrimoine bâti, un marché (en contrats seulement) d'environ 41 M\$, sans compter les retombées en développement du tourisme.
- Le patrimoine culturel offre des possibilités d'emplois de diverses natures dans le cadre de programmes ou de projets liés au développement socioéconomique. Villes et villages d'art et de patrimoine ainsi que Rues principales sont deux exemples éloquentes de réussite de telles initiatives.
- L'activité archéologique fortement liée aux chantiers hydroélectriques ou aux projets de parcs nationaux au cours des trois dernières décennies s'est estompée au profit d'une activité archéologique liée au développement urbain. Pour les archéologues de terrain, le travail autonome ou l'initiative entrepreneuriale sont des voies d'accès à l'emploi plus fructueuses que le recrutement par les secteurs public ou parapublic.
- Par ailleurs, on constate que le recours à la sous-traitance par les organismes et autres mandataires publics de biens patrimoniaux ainsi que la réussite de projets de développement local sont à l'origine de la création d'entreprises entièrement ou partiellement spécialisées en patrimoine.
- Une rupture générationnelle réduit la possibilité de transmission du savoir-faire spécialisé en patrimoine par les pairs.
- Le départ pour la retraite de spécialistes du patrimoine issus de la génération du baby-boom constitue un défi pour la reconstitution de l'effectif spécialisé dans les établissements et les entreprises du patrimoine et pour le groupe des travailleuses et travailleurs autonomes.
- Il n'y a pas au Québec de système de reconnaissance professionnelle pour assurer la qualité de l'intervention patrimoniale.
- Tous les acteurs de la chaîne de décisions en matière de patrimoine culturel doivent s'appuyer sur une très solide culture et un sens aigu de l'éthique afin de maintenir le respect de l'intégrité des biens patrimoniaux, malgré les aléas pouvant toucher les ressources à leur disposition.
- Très souvent, on a évoqué la responsabilité des élus municipaux, qui ont vu leur rôle accru au cours de la décennie en matière de patrimoine culturel, mais qui sont généralement mal préparés à assumer ces décisions porteuses de conséquences à long terme.
- Le milieu manifeste une inquiétude fondamentale à l'égard de l'identité de la pratique archivistique dans le contexte de convergence des technologies et des métiers de l'information ainsi que de la récente Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information (2001, c. 79).
- Concernant la main-d'œuvre en patrimoine culturel, on ne dispose pas pour le moment de statistiques suffisantes pour dresser un portrait complet. À cet effet, il faut souligner que le rôle de l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) est majeur pour développer une vue d'ensemble du marché du travail et de la main-d'œuvre en patrimoine culturel. Après avoir mis en place, en 2004, un nouveau système de classification qui ordonne et décrit les activités du patrimoine, cet organisme est à produire une nomenclature et des statistiques sur les professions.
- Globalement, le nombre d'emplois spécialisés en patrimoine culturel des groupes documentés, en 1999-2000, par le MCC et le Conseil des métiers traditionnels du bâtiment, se chiffre à environ 9 000, occupés par 2 710 ouvrières et ouvriers en restauration de bâtiment, 490 artisanes et artisans des métiers traditionnels du patrimoine bâti et une centaine d'artisanes et artisans des métiers d'art du patrimoine. S'ajoutent à ce nombre 3 700 bénévoles. Nous considérons qu'il s'agit d'une estimation partielle que l'OCCQ pourra éventuellement corriger.

4.7.2 Constats particuliers

Patrimoine immobilier et paysage culturel

- En matière de patrimoine immobilier et de paysage culturel, la croissance de la demande est souvent liée à l'état du patrimoine religieux et aux nouvelles approches de qualité de vie urbaine ou rurale. Dans ce domaine, on a besoin d'un bassin de ressources dûment initiées aux particularités historiques, artistiques, techniques et sociales de l'intervention patrimoniale.
- L'activité patrimoniale relative au paysage culturel est principalement ancrée aux niveaux régional et local. Les municipalités et les municipalités régionales de comté jouent un rôle essentiel dans la gestion des espaces et des sites. Les gouvernements du Québec et du Canada ajoutent une autre dimension : celle de l'aménagement de parcs d'interprétation et d'espaces commémoratifs. On assiste depuis quelques années à une explosion de l'intérêt culturel et commercial pour l'horticulture, dont l'effet patrimonial le plus médiatisé est la mise en valeur des « grands jardins » et leur insertion dans l'industrie touristique.
- On note une rareté de spécialistes pour les collections naturelles.
- Par ailleurs, on prévoit que la sauvegarde du patrimoine religieux bâti restera un domaine de forte activité économique, mais une disparition de l'expertise y est relevée, notamment dans le cas des ouvriers et des artisans spécialistes des techniques anciennes en restauration du patrimoine bâti.
- Pour les professions associées à la sauvegarde et à la mise en valeur des biens culturels immobiliers, la main-d'œuvre spécialisée en patrimoine est jugée insuffisante pour garantir un noyau adéquat de spécialistes du patrimoine sur les chantiers de restauration et de mise en valeur des bâtiments (architectes, ingénieurs, historiens, entrepreneurs, ouvriers, artisans, etc.), et ce, dans une perspective de collaboration interprofessionnelle.
- Le Conseil des métiers d'art du Québec considère que la Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction (2001, c. 79) est un gain majeur pour la reconnaissance des artisans de services en matière de restauration du patrimoine bâti civil et religieux (fresques, peinture, moulures et boiseries, vitraux, portes et fenêtres). Mais la modification de la loi ne garantit pas pour autant une meilleure accessibilité aux chantiers.
- En novembre 2004, l'industrie de la construction faisait face, dans la grande région de Montréal, à d'importantes difficultés de recrutement dans certains métiers, notamment ceux que nous associons à des interventions patrimoniales : briqueteurs-maçons, carreleurs, couvreurs, plâtriers, peintres, charpentiers-menuisiers.
- Dans le cas de l'archéologie comme dans celui de l'ébénisterie, il y a un noyau d'activités d'où émergent à la fois des entreprises artisanales de services et des bureaux de services techniques et scientifiques.

Patrimoine mobilier

- En matière de patrimoine mobilier, le volume des collections publiques à sauvegarder est déjà imposant et il ne cesse de croître sous l'effet du mode de financement par projets des initiatives d'appropriation. Selon leur nature, les tâches de restauration sont confiées aux restauratrices et restaurateurs ou aux artisanes restauratrices et artisans restaurateurs des métiers d'art du patrimoine.

- Le Centre de conservation du Québec ne dispose que de onze postes permanents de restauratrices et restaurateurs pour desservir l'ensemble des musées subventionnés de la province. Les besoins des institutions muséales québécoises et du secteur des archives (35 centres) en matière de conservation préventive et de restauration sont largement supérieurs à la capacité du Centre à offrir ces services. Par ailleurs, pour l'ensemble des réseaux des musées, des bibliothèques, des archives et de l'archéologie, seulement onze autres restauratrices et restaurateurs sont rattachés à des institutions nationales ou reconnues par l'État.
- En ce qui concerne les restauratrices et restaurateurs des biens culturels mobiliers – œuvres d'art, documents d'archives, meubles, objets archéologiques et ethnologiques –, il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, ces spécialistes formés hors Québec ont de la difficulté à trouver des emplois stables ici.
- Concernant les artisanes et artisans des métiers d'art du patrimoine, les activités de restauration sont plus particulièrement associées à la reliure d'art, aux objets et au mobilier de culte (orfèvrerie, textiles, sculpture, etc.) ainsi qu'à la facture instrumentale (orgues et lutherie). Mais les collections publiques et privées peuvent nécessiter d'autres types de travaux accomplis par des artisanes et des artisans.
- D'une part, un manque de relève spécialisée pour les métiers d'art du patrimoine est signalé dans les institutions de l'État et, d'autre part, une croissance de la demande est constatée pour les collections privées, mais aucune donnée statistique ne permet d'apprécier l'importance de cette croissance.

5 Les professions en patrimoine culturel

La section 5 fait état de **31 fiches** descriptives des **professions du patrimoine** culturel associées à des formations secondaire, collégiale ou universitaire. Pour ce faire, nous présentons d'abord la liste des 31 professions retenues pour la recherche, puis nous identifions les sources qui ont servi à constituer les fiches et définissons les rubriques utilisées. Ensuite, pour chacune des professions visées, nous présenterons une fiche rassemblant l'ensemble des résultats de la recherche. Finalement, nous présentons une synthèse et des constats généraux.

5.1 Fiches descriptives des professions en patrimoine culturel

La documentation consultée ne décrivait pas de façon particulière l'activité professionnelle patrimoniale au Québec. À partir des résultats de l'enquête et de diverses sources documentaires, nous avons constitué une nomenclature de 31 professions en patrimoine culturel et nous avons élaboré, pour chacune, une fiche descriptive.

1. Agente et agent de développement culturel
2. Anthropologue
3. Archéologue
4. Architecte
5. Architecte paysagiste
6. Archiviste
7. Archiviste de collections
8. Artisane restauratrice et artisan restaurateur
9. Bibliothécaire
10. Chargée et chargé de projet à l'action éducative et culturelle
11. Chercheuse et chercheur
12. Conseillère et conseiller de l'administration publique
13. Conservatrice et conservateur, chargée et chargé de projets aux expositions
14. Enseignante et enseignant en formation professionnelle et technique
15. Ethnologue
16. Gestionnaire
17. Guide-interprète
18. Historienne et historien
19. Historienne de l'art et historien de l'art
20. Ingénieure civile et ingénieur civil
21. Interprète du patrimoine
22. Ouvrière spécialisée et ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment
23. Professeure et professeur d'université
24. Recherchiste
25. Restauratrice et restaurateur
26. Spécialiste en ressources d'information
27. Technicienne et technicien en aménagement du territoire
28. Technicienne et technicien en architecture
29. Technicienne et technicien en documentation
30. Technicienne et technicien en muséologie
31. Urbaniste

Présentation des sources utilisées

Les renseignements contenus dans les fiches proviennent des différentes sources documentaires et des résultats d'enquête suivants :

La *Classification nationale des professions* (CNP), de Développement des ressources humaines Canada (DRHC)³⁷;

L'*Information sur le marché du travail*, s'appuyant sur les *Perspectives professionnelles (années 2002-2006)* réalisées par Emploi-Québec³⁸;

L'*information sur l'évolution des professions au Québec (Scénario 2002-2006)*, publiée par DRHC sur le site d'*Emploi-Avenir Québec*³⁹;

Le bulletin *Statistiques en bref*, n° 4, février 2004, publié par l'Observatoire de la culture et des communications du Québec⁴⁰;

Les rapports d'études, les publications, les descriptions et les offres d'emploi récentes provenant du marché du travail, en particulier d'associations et de regroupements professionnels, de comités sectoriels et du réseau du ministère de la Culture et des Communications;

L'information sur les professions, et plus particulièrement sur les habiletés associées aux professions selon le système informatisé de données en information scolaire et professionnelle *Repères*⁴¹;

La version électronique du *Dictionnaire Septembre des métiers et professions*⁴² (Les éditions Septembre inc.);

Les offres d'emploi pertinentes publiées au cours de l'année 2003;

Les vingt entretiens réalisés à l'étape exploratoire de la recherche avec des informatrices-clés et informateurs-clés du marché du travail;

Le sondage effectué en 2003 auprès d'une centaine d'employeurs (Sondage Didaction-DBSF);

Les quatre groupes de discussion thématique formés avec des spécialistes du marché du travail.

Définition des rubriques utilisées

Treize rubriques sont utilisées pour présenter le profil descripteur de la profession visée, les principales caractéristiques du marché du travail et de la main-d'œuvre ainsi que les constats et les enjeux qui se dégagent des éléments jugés les plus significatifs. Toutefois, le nombre de rubriques peut varier d'une fiche à l'autre selon l'information disponible. Les définitions qui suivent expliquent chaque rubrique.

Axes d'intervention patrimoniale

Les quatre axes d'intervention patrimoniale établis dans la présente étude : appropriation, sauvegarde, diffusion et exploitation. À cette rubrique, on précise les axes d'intervention, principal et secondaires, auxquels est associée la profession décrite.

Groupe professionnel

Chaque profession du patrimoine culturel est associée à un ou plusieurs groupes professionnels de la CNP. Sont fournis le titre du groupe de base et le code numérique à quatre chiffres situant la profession dans la CNP.

37 Adresse du site : <http://23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>.

38 Emploi-Québec, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, directions régionales de la planification, du partenariat et de l'IMT, mai 2003. Adresse du site : <http://imt.emploiquebec.net>.

39 *Emploi-Avenir Québec* est produit par la Direction de l'analyse socio-économique et évaluation du ministère du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC), région de Québec. Adresse du site : <http://www.qc.hrdc-drhc.gc.ca/emploi-avenir/AcueilMain.asp>.

40 Adresse du site : <http://www.stat.gouv.qc.ca/observatoire>.

41 *Repères*, version 2.60, Société GRICS, 1998 (mise à jour du 10 janvier 2003).

42 Accessible par le site de *Septembre éditeur* <http://dico.monemploi.com>.

Énoncé principal

L'énoncé principal donne la raison d'être de la profession. Il précise aussi dans quel type d'industries, dans quels milieux de travail ou dans quels établissements cette profession est exercée. Cette information est rédigée à partir des sources documentaires consultées.

Exemples d'appellations d'emploi

Les exemples d'appellations d'emploi sont des titres professionnels couramment utilisés dans les établissements où s'exerce la profession visée. Ils proviennent des sources documentaires consultées et des employeurs interrogés lors du sondage. La liste fournie n'est pas exhaustive. Elle est présentée par ordre alphabétique.

Fonctions principales

Cette rubrique décrit les fonctions les plus importantes de la profession. Dans plusieurs cas, il est à noter que les fonctions décrites dans la CNP ne permettent pas de situer l'activité patrimoniale. L'information « patrimoniale » provient donc essentiellement des rapports d'études, des publications et des descriptions d'emploi examinées. Au besoin, des précisions de fonctions s'appliquant à des emplois particuliers peuvent être apportées.

Formation et expérience attendues par les employeurs

À cette rubrique, la formation et l'expérience qui sont généralement exigées par les employeurs pour accéder à la profession sont décrites. Plusieurs types d'exigences peuvent être énumérés : l'ordre d'enseignement, la spécialité des études, le diplôme et, le cas échéant, la formation en milieu de travail, l'expérience dans une profession connexe, la reconnaissance par une association ou un ordre professionnel. L'information provient des sources documentaires et du sondage.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Cette rubrique apporte des précisions sur le parcours de formation de cette main-d'œuvre, exception faite de l'entraînement à la tâche facilitant l'entrée en fonction. Les informations suivantes décrivent les types de formation énumérés : l'ordre d'enseignement, la spécialité des études, le type de diplôme et, le cas échéant, les stages d'apprentissage ou la formation en cours d'emploi. L'information provient du sondage.

Habilités et qualités personnelles recherchées

Les habiletés et les qualités personnelles associées à la profession sont, pour la plupart, tirées de *Repères*. À l'occasion, quand l'information est manquante parce que la profession n'est pas répertoriée dans cette source documentaire, l'information provient des consultations effectuées lors de l'enquête.

Cheminement de carrière

Le cheminement de carrière indique les possibilités de progression à l'intérieur de la profession visée ou vers d'autres professions d'un niveau de responsabilité équivalent ou supérieur. Cette information provient de la CNP et des employeurs interrogés lors du sondage qui avaient à leur service des personnes à temps plein ou à temps partiel.

Marché du travail et main-d'œuvre

Un portrait quantitatif du marché du travail est présenté au moyen de deux tableaux.

Le premier tableau fournit des données sur le marché du travail pour le ou les groupes professionnels de la CNP auxquels la profession est associée. L'information est tirée des études réalisées par Emploi-Québec et Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les cinq rubriques du tableau se définissent comme suit :

Nombre de personnes en emploi en 2001

Sont dites en emploi les personnes de 15 ans ou plus qui occupent un emploi. Ce nombre est estimé.

Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000

Sont dites à temps plein les personnes qui travaillent, de façon générale, 30 heures ou plus par semaine. Le revenu annuel moyen tient compte de l'ensemble de ces personnes, indépendamment de leurs années d'expérience.

Taux de chômage estimé en 2001

Le taux de chômage est présenté selon trois classes : faible (inférieur ou égal à 5,7 %), modéré (entre 5,7 et 12,9 %) ou élevé (égal ou supérieur à 12,9 %).

Demande de main-d'œuvre en 2002-2006

La demande de main-d'œuvre prévue entre 2002 et 2006 est une estimation qui tient compte de la conjoncture économique et de la demande de remplacements à la suite des départs pour la retraite et des décès. Un taux de demande de main-d'œuvre est présenté selon quatre classes : nul ou négatif (égal ou inférieur à 0 %), faible (entre 0 et 12,9 %), modéré (entre 12,9 et 23,7 %) ou élevé (supérieur à 23,7 %).

Perspectives professionnelles pour 2002-2006

Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre et la situation par rapport au chômage en 2001, un diagnostic de perspectives professionnelles est établi pour la période se situant entre 2002 et 2006, comparativement à l'ensemble des professions au Québec. Il est présenté selon six niveaux : très favorables (nettement meilleures), favorables (meilleures), acceptables (comparables), restreintes (inférieures), très restreintes (nettement inférieures) ou n. p. pour non publiées (aucun diagnostic de posé).

Le deuxième tableau fournit des données sur le marché du travail et la main-d'œuvre pour la profession dans les établissements du patrimoine culturel considérés lors du sondage. Elles sont présentées sous sept rubriques :

Nombre d'établissements considérés

Le nombre d'établissements où des personnes ont été interrogées sur la profession décrite.

Nombre d'employeurs

Parmi ces établissements, le nombre de ceux qui emploient des personnes exerçant la profession décrite.

Nombre de personnes en emploi à temps plein en 2003

Le nombre de personnes travaillant à temps plein, c'est-à-dire qui travaillent, de façon générale, 30 heures ou plus par semaine.

Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)

Le revenu annuel moyen d'emploi à temps plein des débutants et débutantes dans la profession. (À ne pas confondre avec le revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000, du premier tableau, établi pour l'ensemble des personnes, indépendamment de leurs années d'expérience.)

Personnes en emploi à temps partiel en 2003

Le nombre de personnes travaillant à temps partiel, c'est-à-dire qui travaillent, de façon générale, moins de 30 heures par semaine.

Nombre de travailleuses et travailleurs autonomes en 2003

Le nombre de travailleuses et travailleurs autonomes qui ont obtenu des contrats.

Demande de main-d'œuvre de 2003-2005

Une estimation du nombre de postes à pourvoir par recrutement entre 2003 et 2005.

Des précisions pourront, au besoin, clarifier ou nuancer le portrait quantitatif de la situation du marché du travail. Aussi, une note peut être ajoutée pour faire un lien avec une information externe au sondage.

Perspectives d'évolution de la profession

Les perspectives d'évolution de la profession sont des données qualitatives portant sur les changements susceptibles de modifier la profession et ses conditions d'exercice, notamment les marchés en émergence, les investissements financiers importants, les nouvelles technologies, les modes d'organisation du travail, ainsi que la législation et la réglementation. Cette information est issue principalement des informatrices-clés et informateurs-clés du marché du travail et des groupes de discussion.

Constats et enjeux

Les constats et enjeux concernent les éléments jugés les plus significatifs pour décrire la profession et ses conditions d'exercice. Ils portent aussi sur la mise en relation de l'information des différentes rubriques de la fiche et sur l'interprétation de données particulières. Ils mettent en évidence, notamment, les perspectives d'évolution de la profession, les perspectives d'emploi, la formation requise et les besoins de formation signalés.

Renseignements complémentaires

Cette rubrique permet d'intégrer les avis, commentaires ou précisions des partenaires et des spécialistes du marché du travail consultés sur la version préliminaire du présent portrait de secteur. Au besoin, elle peut comprendre des données de recherches complémentaires effectuées à la suite de cette version préliminaire.

Agente, agent de développement culturel

Fiche de profession

1

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires			X	X

Groupe professionnel (CNP)

4163 Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing

Cette catégorie professionnelle inclut deux spécialités : les commissaires industriels et agents en développement économique; les agents et experts en marketing.

Énoncé principal

Personne qui travaille à la reconnaissance et à la promotion des ressources artistiques et patrimoniales d'une région donnée et à leur insertion dans l'offre des services et des produits touristiques de cette région. Travaillant généralement dans des organisations régionales ou municipales et dans des organismes culturels, les agentes et agents de développement culturel jouent un rôle important dans l'appropriation et l'animation du patrimoine. Ces personnes contribuent directement au développement des milieux et des ressources. Agents de terrain, elles ont un lien avec le bénévolat et l'engagement territorial et sectoriel.

Exemples d'appellations d'emploi

- Agente culturelle, agent culturel
- Agente, agent de développement
- Agente, agent de développement culturel
- Agente, agent de développement en art, patrimoine et tourisme culturel
- Agente, agent de développement et de communication
- Agente, agent de programme
- Agente, agent de promotion touristique
- Animatrice-coordonnatrice, animateur-coordonnateur (dans le cadre du programme Villes et villages d'art et de patrimoine)
- Animatrice-coordonnatrice culturelle, animateur-coordonnateur culturel
- Animatrice, animateur du patrimoine (dans le cadre du programme Villes et villages d'art et de patrimoine)
- Chargée, chargé de projet
- Directrice, directeur des programmes

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, l'agente ou l'agent de développement culturel exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- étudie le potentiel économique et touristique des ressources patrimoniales;
- identifie les ressources patrimoniales et leur donne une orientation de développement local et touristique;
- participe à l'élaboration des schémas d'aménagement dans la partie traitant des territoires d'intérêt historique, culturel, esthétique et écologique;

- établit et met en œuvre des stratégies de promotion dans la région (conférences de presse, tournées promotionnelles, invitations spéciales, etc.);
- propose et organise des activités d'animation du patrimoine (circuits, événements, festivals, publications, etc.);
- sensibilise les élus municipaux, la population et les clientèles scolaires à l'importance de la mise en valeur du patrimoine et de la culture;
- collabore à la sauvegarde et à la mise en valeur de patrimoines particuliers (archivistique, ethnologique, naturel, etc.).

Formation et expérience attendues par les employeurs

Formation universitaire de premier cycle dans une discipline jugée pertinente, notamment en architecture, en archéologie, en histoire, en histoire de l'art, en histoire de l'architecture, en muséologie ou en urbanisme

OU

Formation universitaire de premier cycle dans un domaine relié à l'emploi, notamment en communication, en animation culturelle ou communautaire, ou en développement régional

ET

Expérience d'une année.

Dans le cadre du programme Villes et villages d'art et de patrimoine, les candidates et candidats admissibles reçoivent la formation de deuxième cycle universitaire particulière *Animation du patrimoine historique et culturel local et régional*, dispensée par le Centre de recherche en aménagement et développement de l'Université Laval.

OU

DESS en tourisme culturel, offert par l'Université Laval.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Formation avec diplôme au Québec

- Études collégiales (discipline non précisée)
- Études universitaires de premier cycle (certificat ou baccalauréat) en architecture, en communication, en ethnologie, en histoire ou en récréologie
- Études universitaires de deuxième cycle en histoire

Formation en emploi

- Formation d'appoint offerte par des organismes reconnus (Société des musées québécois, Rues principales, etc.)
- Formation sur mesure (ex. : exploitation de logiciels)

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Bilinguisme
- Communication
- Esprit d'équipe
- Initiative
- Leadership
- Sens de l'organisation
- Sens des relations publiques

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée	
	CNP 4163
Personnes en emploi en 2001	5 000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	45 235 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Élevée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Favorables

(Sources : Emploi-Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine	
	Total
Nombre d'établissements considérés	32
Nombre d'employeurs	10
Personnes en emploi à temps plein en 2003	10
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	27 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	2*
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	2

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

* L'un de ces deux agents de développement culturel est accrédité dans le cadre du programme Villes et villages d'art et de patrimoine (VVAP). Il est important de souligner qu'en 2003 ce programme soutenait l'emploi de 86 agents de développement culturel ou d'animateurs-coordonnateurs intervenant dans les municipalités, les municipalités régionales de comté, les centres locaux de développement, les conseils régionaux de la culture et d'autres organismes participant à ce programme.

Précisions

Dans les établissements employeurs, les agents de développement culturel salariés consacrent de 25 à 80 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Les postes d'agents de développement culturel à temps plein qui seront pourvus d'ici deux ans feront l'objet d'un recrutement externe. Les perspectives d'emploi pour les trois prochaines années sont jugées élevées pour le groupe de base de la CNP où se classe la profession d'agente ou agent de développement culturel. Toutefois, la stabilité d'emploi des agentes et agents de développement culturel est conditionnelle à la durée de vie des programmes gouvernementaux de soutien financier destinés aux organismes et aux individus.

Perspectives d'évolution de la profession

La profession est marquée par un double profil : d'une part, beaucoup d'agentes et agents de développement culturel travaillent dans des organismes sans but lucratif, caractéristiques des milieux associatifs culturels et patrimoniaux; d'autre part, un nombre significatif d'agentes et agents de développement culturel ont joint les municipalités, les municipalités régionales de comté et les organismes de développement régional. De nettes différences apparaissent : les tâches se standardisent et les conditions de travail sont plus avantageuses dans le monde du développement municipal et régional. Le profil et le nombre des animateurs coordonnateurs formés et embauchés au sein du programme Villes et villages d'art et de patrimoine servent de nouvelle référence à la profession des agentes et agents de développement culturel et à la description des types d'emplois qu'ils occupent. Le développement régional et le tourisme culturel sont les domaines d'emploi les plus actifs pour cette profession. Il y a lieu de constater un phénomène de convergence entre l'évolution de la profession d'agent de développement culturel et l'industrie touristique.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'agente ou agent de développement culturel interviennent principalement dans les activités patrimoniales d'appropriation. Elles jouent un rôle stratégique et tactique pour la reconnaissance des ressources patrimoniales lors du développement local ou régional. Ces personnes ont généralement reçu une formation universitaire de premier cycle dans une discipline liée au patrimoine et à la culture. Celles qui visent un emploi dans le monde du développement régional ou municipal reçoivent, en plus, une formation spécialisée d'intervenant en tourisme culturel (formation d'appoint en emploi, programme court universitaire ou bien formation propre au programme Villes et villages d'art et de patrimoine menant à une maîtrise). La stabilité et le développement de l'emploi pour les agentes et agents de développement culturel relèvent, pour beaucoup, des choix politiques quant aux initiatives et au financement des organismes culturels, d'une part, et d'autre part du développement régional et municipal. Les exigences de spécialisation et les conditions de travail sont plus élevées dans les organisations municipales que dans les organismes culturels (dont les ressources sont généralement moindres).

Anthropologue

Fiche de profession

2

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	

Groupe professionnel (CNP)

C4169 Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, non classées ailleurs (nca).

Le code 4169 de la CNP regroupe une diversité de professions, dont celle d'anthropologue.

Énoncé principal

Personne spécialiste des sciences sociales qui étudie, observe, décrit et compare le fonctionnement d'individus et de groupes sociaux, culturels, ethniques, professionnels ou autres dans le monde afin de connaître et d'expliquer leurs caractéristiques et leurs interactions avec d'autres groupes, ainsi que de faciliter certains changements technologiques, économiques, sociaux et culturels. L'anthropologue travaille au sein d'un laboratoire de recherche, dans des organismes publics ou dans des entreprises de services où s'effectuent des travaux de recherche.

Exemples d'appellations d'emploi

- Anthropologue
- Anthropologue des sociétés
- Anthropologue des cultures

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, l'anthropologue exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- étudie les comportements culturels et sociaux des êtres humains;
- étudie le développement et les relations réciproques des langues et des groupes linguistiques en ce qui a trait à la culture d'une société;
- effectue des études comparatives des sociétés et des cultures ou de certains aspects de la culture des peuples actuels et disparus, en vue de déterminer leurs relations historiques;
- effectue des recherches sur les ethnies et les groupes culturels à l'aide de l'observation directe, de documents écrits, d'archives et de registres de toutes sortes;
- définit les techniques et les méthodologies appropriées aux problèmes étudiés;
- définit les problématiques de recherche afin de répondre à des questions qui permettent de mieux comprendre certains problèmes socioculturels ou de faciliter une intervention sociale rationnelle;
- réalise des enquêtes afin d'analyser des cas particuliers, des récits de vie, des entrevues ou des réponses à des questionnaires;
- collabore avec des sociologues, des démographes, des archéologues, des ethnolinguistes, des géographes et des historiens afin d'établir les caractéristiques de diverses ethnies;
- diffuse les résultats de recherches sous forme de rapports périodiques, de publications, d'articles scientifiques ou de consultations au sein d'organismes divers;
- participe à l'élaboration et à l'exécution de programmes de développement, particulièrement concernant les minorités ethniques et les pays en voie de développement;
- enseigne l'anthropologie.

Formation et expérience attendues par les employeurs

Formation universitaire de premier cycle en anthropologie

OU

Maîtrise en anthropologie

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Capacité d'écoute
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit de synthèse
- Facilité d'apprentissage des langues
- Minutie
- Ouverture d'esprit
- Persévérance

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Chargée ou chargé de projet

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 4169
Personnes en emploi en 2001	1 500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	43 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Perspectives d'évolution de la profession

De façon générale, les sociologues et les anthropologues réunis en colloque en octobre 2002⁴³ ont estimé que leurs professions sont en crise dans le Québec contemporain, alors qu'elles contribuaient fortement à la réflexion critique sur la société en mutation des années 70. Pour sa part, l'anthropologie semble sortir de cette crise grâce à l'intérêt porté aux autres sociétés et aux grandes aires culturelles, tant sur le plan international que national pour les cultures autochtones. En dehors des milieux universitaires, la pratique anthropologique patrimoniale reste possible pour les fonctions de recherche, de planification et de développement confiées à des entreprises de services regroupant généralement des professionnels de plusieurs disciplines (urbanisme, géographie, histoire, etc.).

43 ASSOCIATION CANADIENNE DES SOCIOLOGUES ET ANTHROPOLOGUES DE LANGUE FRANÇAISE, *Bulletin d'information*, vol. 25, n° 1, février 2003, [En ligne], [<http://www.acsalf.ca>].

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'anthropologue contribuent principalement et directement à l'appropriation du patrimoine. Étant donné l'évolution de la société québécoise, l'activité anthropologique est désormais centrée sur la connaissance et le développement des cultures autochtones. Les anthropologues débutants ont généralement reçu une formation universitaire de premier cycle en anthropologie. Cependant, des études de deuxième cycle peuvent être exigées dans une spécialisation liée aux mandats de l'employeur. Les perspectives d'emploi pour les trois prochaines années sont jugées acceptables pour le groupe de base de la CNP où se situe la profession d'anthropologue. Cela devrait signifier une stabilité plutôt qu'une croissance de l'emploi.

Archéologue

Fiche de profession

3

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	

Groupe professionnel (CNP)

4169 Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, nca.

Le code 4169 de la CNP regroupe une diversité de professions, dont celle d'archéologue.

Énoncé principal

Personne spécialiste des sciences sociales qui reconstitue l'histoire de l'humanité, des origines à nos jours, à partir des vestiges matériels qui ont subsisté. Elle étudie les traces laissées hors sol, dans le sol et dans l'eau par les différentes sociétés et les groupes culturels pour lesquels les sources écrites sont absentes, muettes ou complémentaires. L'archéologue travaille au sein d'un laboratoire de recherche, dans des organismes publics ou dans des entreprises de services où s'effectuent des travaux de recherche archéologique. Elle ou il inventorie et étudie les artefacts (objets, structures, sites) en vue de reconstituer la vie économique, sociale, politique et intellectuelle du passé. Au Québec, la pratique de l'archéologie est soumise à la Loi sur les biens culturels (LRQ, c. B-4).

Exemples d'appellations d'emploi

- Archéologue
- Agente culturelle, agent culturel
- Conseillère, conseiller en aménagement
- Conseillère, conseiller en environnement, milieu urbain
- Conseillère, conseiller en planification

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, l'archéologue exerce, en tout ou en partie, les fonctions suivantes⁴⁴ :

- définit les problématiques de recherche, afin de mieux comprendre certains phénomènes culturels, sociaux, économiques et politiques des sociétés actuelles et disparues;
- étudie les milieux naturels et culturels ainsi que l'environnement des sociétés du passé en collaboration avec les anthropologues, les anthropologues physiques, les géologues, les géomorphologues, les biologistes, les historiens, etc.;
- évalue le potentiel archéologique de territoires et de sites;
- planifie, coordonne et dirige des fouilles archéologiques;
- décrit et codifie les objets découverts, et effectue leur analyse en laboratoire;
- planifie et coordonne la réalisation des analyses spécialisées nécessaires à la datation d'un site et à son interprétation (C¹⁴, thermoluminescence, dendrochronologie, zooarchéologie, macrorestes, palynologie, etc.);
- complète les fouilles par des recherches en histoire, en ethno-histoire et en culture matérielle dans les archives, les musées et les bibliothèques;
- interprète les données et rédige des rapports sur les résultats des recherches;

44 Association des archéologues du Québec, [En ligne], [www.archeologie.qc.ca] et Association canadienne d'archéologie, [En ligne], [www.canadianarchaeology.com].

- formule des recommandations quant à la protection et à la mise en valeur de sites et de vestiges, qu'il s'agisse de structures d'aménagement, de sols ou d'objets;
- travaille à la définition et au perfectionnement des méthodes d'analyse et d'interprétation du passé;
- diffuse les résultats de recherches sous forme de rapports périodiques, de publications, d'articles scientifiques, de conférences ou de consultations au sein d'organismes divers;
- effectue des études comparatives des cultures des sociétés actuelles et disparues, en vue de déterminer les relations historiques;
- enseigne l'archéologie.

En archéologie préventive

- Procède à des travaux de recherche archéologique préalables à la réalisation d'une opération d'urbanisme susceptible de porter une atteinte irréversible à des vestiges, qu'ils soient enfouis ou non.
- Participe à la planification et à l'évaluation de l'impact de projets d'aménagement. Qu'il s'agisse du nouveau tracé d'une route, de l'aménagement d'un bassin hydrographique, de l'implantation d'une industrie ou de la construction d'un complexe immobilier, une intégration de l'expertise archéologique, au stade de la conception d'un projet, contribue à créer un impact culturel et économique positif.

Dans les organismes publics, plus particulièrement

- Planifie, coordonne et réalise l'inventaire des ressources archéologiques d'une province, d'un territoire, d'une ville.
- Planifie, coordonne, réalise et évalue des projets de protection et de mise en valeur de sites archéologiques d'intérêt national.
- Détermine les conditions de faisabilité des projets.
- Supervise et inspecte les travaux de chantier de fouilles archéologiques, afin de s'assurer de la conformité du projet avec les exigences établies.
- Collabore à l'élaboration des normes professionnelles en archéologie.
- Collabore à l'élaboration de la législation et de la réglementation, des politiques et des programmes en matière de protection du patrimoine.
- Collabore à la conception de projets d'envergure en vue de la mise en valeur de paysages ruraux et urbains, de sites et de lieux ainsi que de monuments historiques.
- Participe à différents comités de coordination avec d'autres spécialistes, consultants ou représentants d'entreprise ou d'organismes privé ou public.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Une formation universitaire de premier cycle en anthropologie ou en études anciennes (grecques ou latines) donne accès aux emplois d'entrée dans la profession.
- Une formation de deuxième cycle avec spécialisation en archéologie (préhistorique, historique, industrielle ou subaquatique).

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les principales formations acquises par les archéologues salariés des établissements considérés sont les suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Formation universitaire de premier cycle avec mineure en archéologie
- Maîtrise en archéologie ou en anthropologie

Expérience

En moyenne, les établissements exigent une expérience de quatre années et demie à l'embauche des archéologues.

Formation en emploi

Une formation sur le cadre juridique applicable à l'organisme (durée de cinq jours).

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Curiosité intellectuelle
- Esprit critique
- Esprit d'initiative
- Facilité à communiquer
- Leadership
- Persévérance
- Patience
- Sens de l'observation

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Chargée ou chargé de projet

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 4169
Personnes en emploi en 2001	1 500
Revenu annuel moyen pour un emploi à temps plein en 2000	43 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

Nombre d'établissements considérés	33
Nombre d'employeurs	2
Personnes en emploi à temps plein en 2003	4
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	39 500 \$
Personnes de la profession en emploi à temps partiel en 2003	2
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	3
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les établissements employeurs, les archéologues salariés consacrent entre 95 et 100 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales.

Perspectives d'évolution de la profession

La législation relative au patrimoine archéologique protège, de fait, la profession d'archéologue. Toutefois, le projet de politique québécoise du patrimoine et les orientations gouvernementales quant à une modernisation de l'État pourraient influencer sur l'évolution de cette profession. L'activité archéologique fortement liée aux chantiers hydroélectriques ou aux projets de parcs nationaux au cours des trois dernières décennies s'est estompée au profit d'une activité archéologique liée au développement urbain. Les archéologues se trouvent de plus en plus associés à des fonctions de planification, d'étude d'impact et de recherche de solutions, en interaction avec d'autres professionnels. Le financement de l'activité archéologique sur la base de projets favorise les fouilles, mais soutient mal la conservation, l'exploitation scientifique et la diffusion que mériteraient les collections entreposées qui ne cessent de se multiplier. Pour les archéologues de terrain (voir plus loin la fiche « Professeure, professeur d'université » dans le cas des autres archéologues), le travail autonome ou l'initiative entrepreneuriale sont des voies d'accès à l'emploi plus fructueuses que le recrutement par les secteurs public ou parapublic.

Constats et enjeux

Les personnes qui exercent la profession d'archéologue contribuent principalement et directement à l'appropriation du patrimoine. Elles interviennent également dans les activités de sauvegarde et de diffusion liées à l'exploration ou à la mise en valeur d'un site. Compte tenu de l'évolution de la société québécoise, l'activité archéologique est désormais très liée au développement urbain. Les archéologues débutants ont généralement reçu une formation universitaire de premier cycle en études anciennes ou dans une branche de l'anthropologie. Cependant, des études de deuxième cycle peuvent être exigées dans une spécialisation liée aux mandats de l'employeur. Les perspectives d'emploi pour les trois prochaines années sont jugées acceptables pour le groupe de base de la CNP où se situe la profession d'archéologue. On entrevoit donc une certaine stabilité plutôt qu'une croissance de l'emploi.

Architecte

Fiche de profession

4

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal		X		
Secondaires	X			X

Groupe professionnel (CNP)

2151 Architectes

Énoncé principal

Personne qui conçoit des bâtiments résidentiels, commerciaux, industriels ou autres, qui en fait les plans et devis et qui surveille l'exécution des travaux de construction, de rénovation et de réaménagement. Elle conseille la clientèle sur la fonction, le style et la taille du projet de construction, ainsi que sur les matériaux, les coûts et la durée prévue des travaux. Elle peut également offrir des services spécialisés (étude de faisabilité, programmation, restauration architecturale, acoustique, etc.). Elle peut exercer sa profession dans un cabinet privé ou comme salariée dans un ministère, un organisme public ou une entreprise de services (construction, secteur immobilier, etc.).

Exemples d'appellations d'emploi

- Architecte
- Architecte-conseil
- Architecte consultant, architecte consultante en patrimoine
- Architecte en développement du patrimoine
- Architecte restaurateur, architecte restauratrice

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, l'architecte exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- rencontre les clients afin de déterminer leurs besoins en matière de rénovation ou de nouvelle construction;
- conceptualise et conçoit des immeubles;
- planifie le programme architectural, le choix des matériaux de construction, les coûts et le calendrier de réalisation du projet;
- prépare des esquisses et des maquettes pour les clients;
- prépare les dessins, les spécifications et tout autre document pour les entrepreneurs et le personnel de métier ou en supervise l'exécution;
- prépare des documents d'appel d'offres, participe à la négociation de contrats et accorde des contrats de construction;
- surveille les activités sur le chantier afin d'assurer la conformité des travaux avec les plans et les devis;
- exécute des études de faisabilité et des analyses financières de projets.

Lors de projets patrimoniaux

- Rencontre les clients et consulte la documentation afin d'identifier les besoins.
- Analyse la valeur patrimoniale du bâtiment ou du site à restaurer ou à aménager.
- Analyse les conditions environnementales (situation géographique, végétation, nature du sol).
- Élabore les plans d'aménagement.
- Détermine les conditions de faisabilité des projets.

- Élabore les dossiers d'offre de services, de demande de permis et de demande d'autorisation requis par la Loi sur les biens culturels et par les règlements locaux (municipalité, région).
- Supervise le chantier et inspecte les travaux afin de s'assurer de leur conformité avec les plans et les devis.
- Conseille ses clients en matière d'orientations patrimoniales.

Lors de projets majeurs d'aménagement, de restauration ou de réhabilitation

- Participe à différents comités de coordination avec d'autres spécialistes, des consultants ou des représentants d'entreprise ou d'organismes privé ou public.
- Effectue diverses études de conception architecturale, d'aménagement et de réhabilitation d'immeubles et de sites.
- Peut avoir à soumettre un projet à la consultation publique.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Études universitaires de premier cycle de quatre ans en architecture dans une école d'architecture
OU
- Études universitaires de premier cycle de trois ans en sciences, suivies d'une maîtrise professionnelle en architecture dans une école d'architecture reconnue (nouveau régime en 2004)
ET

Être membre de l'Ordre des architectes du Québec.

Note : Une formation universitaire de deuxième cycle spécialisée en conservation de l'environnement bâti peut être un atout pour obtenir un emploi dans le domaine patrimonial.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les principales formations des architectes salariés des établissements considérés sont les suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Formation universitaire de premier cycle en architecture
- Formation universitaire de deuxième cycle en architecture
- Formation universitaire de deuxième cycle en conservation de l'environnement bâti

Formation en emploi

- Formation continue recommandée aux architectes nouvellement embauchés

Expérience

Deux établissements exigent une expérience de quatre à dix années à l'embauche des architectes.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Créativité
- Entregent
- Esprit d'analyse
- Esprit critique
- Esprit d'initiative
- Facilité à communiquer
- Leadership
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Chargée ou chargé de projet

Postes de responsabilité supérieure

- Architecte en chef
- Conservatrice, conservateur
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée	
	CNP 2151
Personnes en emploi en 2001	3 000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	48 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Faible
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Favorables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine	
	Total
Nombre d'établissements considérés	38
Nombre d'employeurs	7
Personnes en emploi à temps plein en 2003	37
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	35 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	4
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	91
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	3

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les établissements employeurs, les architectes salariés consacrent de 20 à 95 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Les 91 travailleurs autonomes ont été sollicités par un total de 13 établissements sur les 38 considérés. Les postes d'architecte à temps plein qui seront pourvus d'ici deux ans feront l'objet d'un recrutement externe.

Perspectives d'évolution de la profession

La profession et le titre d'architecte ne comportent la reconnaissance d'aucune spécialité. Toutefois, le choix d'une concentration en conservation ou en restauration dans les programmes universitaires ainsi que l'expérience elle-même permettent à l'architecte intéressé de se forger une spécialisation en patrimoine architectural. Étant donné la taille restreinte du marché, peu d'architectes (individus et cabinets) se consacrent pleinement à cette spécialité. L'architecte en patrimoine occupe généralement un poste de chef de chantier ou de responsable de projet. Cette position de maître d'œuvre, intermédiaire entre le propriétaire immobilier et les ressources professionnelles mobilisées par les travaux, donne à l'architecte un rôle stratégique crucial pour l'orientation, le diagnostic et le contrôle des travaux. On attend donc, de la formation des architectes, qu'elle les initie aux interventions patrimoniales, en ce qui concerne⁴⁵ l'histoire de l'architecture et des techniques constructives, la pathologie des matériaux et les traitements curatifs, le travail en équipe multidisciplinaire et la gestion de projets patrimoniaux. L'architecte spécialisé en patrimoine peut exercer une fonction de conservatrice ou conservateur d'un monument, d'un bâtiment ou d'un édifice classé.

45 ODILE ROY, « La formation en architecture de conservation : bilan des acquis d'ici et d'ailleurs », *ICOMOS Canada Bulletin*, vol. 6, n° 2, 1997.

Constats et enjeux

Une partie seulement des personnes exerçant la profession d'architecte le font dans le champ spécialisé du patrimoine culturel. Ces personnes interviennent principalement dans les activités de sauvegarde du patrimoine bâti. Elles interviennent également dans les activités d'appropriation et de diffusion. Elles jouent un rôle stratégique pour les décisions et les orientations touchant l'intégrité du bâtiment et des lieux à préserver lors de la réhabilitation. L'accès à la profession d'architecte se fait dans les conditions définies par l'Ordre professionnel des architectes. Depuis 2004, l'exigence de formation initiale est une formation universitaire de premier cycle d'une durée de trois ans suivie d'un programme conduisant à une maîtrise professionnelle d'une durée de trois trimestres. Une concentration en conservation de l'environnement bâti et une autre en architecture de conservation et de restauration sont offertes respectivement à l'Université de Montréal et à l'Université Laval. Les perspectives d'emploi pour les trois prochaines années sont jugées favorables pour le groupe de base qui inclut la profession d'architecte.

Malgré le rôle stratégique de l'architecte, sa formation initiale est davantage orientée vers la production de nouvelles architectures que vers l'intervention en restauration de bâtiments anciens. L'Ordre des architectes du Québec ne reconnaît pas de spécialisation, et il n'existe pas de registre officiel d'architectes spécialisés en patrimoine. Selon nos entretiens, peu de cabinets d'architectes se vouent exclusivement au patrimoine, ce marché étant jugé trop faible pour garantir la survie et la rentabilité d'un bureau d'architectes.

Architecte paysagiste

Fiche de profession

5

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	

Groupe professionnel (CNP)

2152 Architectes paysagistes

Énoncé principal⁴⁶

Personne qui conçoit et assure la réalisation de plans d'aménagements paysagers résidentiels, commerciaux, publics ou routiers afin de mettre les sites en valeur et de contribuer à un environnement harmonieux, écologique et esthétique. L'architecte paysagiste peut travailler dans des organismes publics (notamment en milieu municipal), mais plus généralement dans un bureau privé. En matière d'architecture paysagère ou de projets d'aménagement en milieu patrimonial, l'architecte paysagiste peut intervenir lors de l'aménagement d'espaces publics, de la mise en valeur de bâtiments et de sites historiques, et de la restauration de jardins historiques.

Exemples d'appellations d'emploi

- Architecte paysagiste
- Architecte de paysage

Fonctions principales

L'offre de services de l'architecte paysagiste⁴⁷ inclut les services suivants :

- réalisation d'études préparatoires telles que des évaluations environnementales, des études de faisabilité, des enquêtes sur les ressources naturelles et culturelles, une analyse visuelle, la sélection de sites d'implantation, etc.;
- réalisation de concepts et d'esquisses;
- préparation de plans et de devis préliminaires;
- préparation de plans et de devis de réalisation;
- services pendant la construction, tels que la surveillance de chantier, la gestion des aspects techniques et financiers du projet, etc.;
- gestion de projet, telle que la coordination des divers aspects d'un projet mené par une équipe multidisciplinaire.

Selon l'emploi occupé, l'architecte paysagiste exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes⁴⁸

- rencontre les clients et consulte la documentation afin d'identifier les besoins;
- analyse la valeur patrimoniale architecturale et paysagère du site à aménager;
- analyse les conditions environnementales (situation géographique, végétation, sol);
- détermine les conditions de faisabilité des projets;
- élabore les dossiers d'offre de services, de demande de permis et de demande d'autorisation requis par la Loi sur les biens culturels et par les règlements locaux (municipalité, région);
- élabore les plans d'aménagement;

46 *Dictionnaire Septembre des métiers et professions.*

47 Association des architectes paysagistes du Québec, [En ligne], [http://www.aapq.org].

48 Tâches apparentées à celles de l'architecte en contexte patrimonial.

- supervise le chantier et inspecte les travaux afin de s'assurer de leur conformité avec les plans;
- conseille ses clients en matière d'orientations patrimoniales pour des paysages naturels et culturels.

Lors de projets majeurs d'aménagement, de restauration ou de réhabilitation

- Effectue des études d'aménagement environnemental.
- Participe à différents comités de coordination avec d'autres spécialistes, des consultants ou des représentants d'entreprise ou d'organismes privé ou public.
- Peut avoir à soumettre un projet à la consultation publique.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Études universitaires de premier cycle en architecture de paysage
- Être membre de l'Association des architectes paysagistes du Québec

Note : Une formation universitaire de deuxième cycle en sciences de l'aménagement, avec concentration en paysage ou en conservation de l'environnement bâti, peut être un atout pour obtenir un emploi dans le domaine patrimonial.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Créativité
- Entregent
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'initiative
- Facilité à communiquer
- Leadership
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 2152
Personnes en emploi en 2001	600
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	38 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	16
Nombre d'employeurs pour cette profession	0
Personnes en emploi à temps plein en 2003	0
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	n. p.
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	1
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Perspectives d'évolution de la profession

L'inclusion du paysage dans la définition du patrimoine culturel donne aux architectes paysagistes un rôle d'intervenants parmi les professionnels mobilisés par l'activité patrimoniale, particulièrement dans le cas du développement urbain et de l'appropriation du patrimoine rural. Étant donné le caractère restreint et ponctuel de ces interventions, peu d'architectes paysagistes visent une spécialisation en restauration ou en conservation patrimoniale. Mais il est souhaitable que la formation initie les architectes paysagistes aux interventions patrimoniales, en ce qui concerne l'histoire (pratique de l'architecture de paysage, métiers, matériaux, techniques, styles), le travail en équipe multidisciplinaire et la gestion de projets patrimoniaux.

Constats et enjeux

Au Québec, depuis une bonne décennie, l'architecture de paysage se fait surtout connaître par des initiatives et des succès de création contemporaine. Une partie seulement des personnes exerçant la profession d'architecte paysagiste le font dans le champ spécialisé du patrimoine culturel. En matière patrimoniale, l'intervention des architectes paysagistes est liée à l'axe de la sauvegarde et semble limitée à une participation ponctuelle et occasionnelle lors de projets d'aménagement de sites. Le nombre de ces projets tend à croître en milieu urbain. Or, au-delà de l'embellissement, la restauration d'espaces publics exige comme préalable une connaissance historique de l'architecture du paysage. L'accès à la profession d'architecte paysagiste se fait dans les conditions définies par l'Association des architectes paysagistes du Québec. Une formation universitaire de premier cycle d'une durée de trois ans répond aux exigences de formation initiale. Une spécialisation en conservation de l'environnement bâti peut être un atout dans le cas de projets d'aménagement et de sauvegarde de sites historiques. Les perspectives d'emploi pour les trois prochaines années sont jugées acceptables pour le groupe de base qui inclut la profession d'architecte paysagiste. Cela devrait signifier une stabilité de l'emploi.

Archiviste

Fiche de profession

6

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	

Groupe professionnel (CNP)

5113 Archivistes

Énoncé principal

Personne qui s'occupe de l'acquisition, de la conservation et du classement de documents qui sont conservés en permanence pour des raisons administratives, légales, scientifiques ou culturelles. Elle peut gérer une collection de documents au sein d'un organisme, d'une entreprise ou d'une institution. En milieu muséal, l'archiviste des collections s'occupe de diverses activités entourant la circulation des œuvres à l'intérieur ou à l'extérieur du musée où elle ou il travaille. Les archivistes⁴⁹ dirigent des services d'archives et traitent, entreposent et diffusent l'information archivée. Ils effectuent des recherches de documents écrits, de photographies, de plans et de cartes anciennes, de matériel audiovisuel et autre, en font l'acquisition et les conservent. Ils élaborent des politiques et des procédures, et conçoivent des programmes visant la gestion, la conservation et l'extraction d'archives actuelles et semi-actuelles.

Exemples d'appellations d'emploi

- Archiviste
- Archiviste de photos
- Conservateur des archives
- Coordonnateur des archives

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, l'archiviste exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- sélectionne les documents à archiver selon leur intérêt historique, les classe et en dresse l'index;
- inventorie des collections;
- monte des répertoires et assure la mise à jour du système de gestion;
- s'occupe de la protection et de la conservation des documents archivés (tous supports : imprimé, audiovisuel, numérique);
- se préoccupe de mettre au point un système de classification qui facilite les recherches des personnes autorisées à consulter les documents;
- propose des acquisitions;
- collabore aux activités d'ouverture au public cible.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Formation universitaire en études anciennes ou en histoire avec une mineure en archivistique
OU
- Formation universitaire de premier cycle (généralement en histoire) à laquelle s'ajoute un certificat de deuxième cycle en archivistique

OU

49 EMPLOI-QUÉBEC, *Emploi-Avenir Québec*, [En ligne], [www.emploiavenir.ca] (11 mars 2003).

- Maîtrise en sciences de l'information, concentration *Archivistique* (nouveaux standards de la profession)

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les archivistes actuellement en emploi dans les établissements considérés possèdent une formation universitaire dans les disciplines suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Formation universitaire de premier cycle en histoire avec une mineure en archivistique
- Formation universitaire de premier cycle en histoire ET un certificat en archivistique
- Formation universitaire de premier cycle en sciences humaines ET une maîtrise en archivistique
- Maîtrise en archivistique

Les établissements considérés exigent en moyenne une expérience de deux années à l'embauche des archivistes.

Formation avec diplôme hors Québec ou à l'étranger

Une formation universitaire dans le domaine cinématographique a été suivie par une personne qui est archiviste dans une médiathèque.

Formation en emploi

Une formation a été donnée sur les systèmes de gestion numérique utilisés par l'organisme. Participation à des colloques et à des séminaires organisés par la profession.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Curiosité intellectuelle
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'initiative
- Esprit de synthèse
- Minutie
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Chargée ou chargé de projet
- Conservatrice, conservateur

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 5113
Personnes en emploi en 2001	900
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	35 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	38
Nombre d'employeurs	9
Personnes en emploi à temps plein en 2003	31
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	34 436 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	1
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	4
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	2,5

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les établissements employeurs, les archivistes salariés consacrent de 50 à 100 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Le recrutement des archivistes à plein temps se fera à l'intérieur, pour la majorité des établissements considérés. Le recrutement externe est prévu pour des archivistes à temps partiel. Le revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant) était sensiblement égal au revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000 (toutes années d'expérience confondues). L'écart de trois ans pourrait expliquer ce fait. Mais il faut l'interpréter avec prudence.

Perspectives d'évolution de la profession

Le papier existera toujours, de sorte que le marché aura encore longtemps besoin d'archivistes de tradition. Dans certaines organisations, des collections d'objets en trois dimensions (maquettes, objets de culture matérielle, etc.) sont confiées à des archivistes plutôt qu'à des conservateurs, et leur traitement comporte des défis archivistiques. La profession d'archiviste est tout de même en mutation, à cause de l'utilisation des technologies de l'information et de la croissance des documents numériques, qu'il faut traiter avec des outils différents, selon des normes particulières. Les archivistes doivent aussi resituer leur profession dans un contexte marqué par la commercialisation de l'information, qui les amène à rivaliser avec d'autres professionnels du traitement de l'information. Sur le plan légal, il faut tenir compte de la récente Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information (projet de loi 161) et des modifications à la Loi sur les archives. Par ailleurs, la récente Politique québécoise du cinéma et de la production audiovisuelle comporte une orientation visant à préserver le patrimoine cinématographique et audiovisuel; les mesures annoncées donnent aux Archives nationales du Québec la responsabilité du dépôt légal et désignent la Cinémathèque québécoise comme dépositaire des documents. Pour accroître le financement des centres d'archives, les gestionnaires envisagent de suivre à leur tour la stratégie de diffusion et d'ouverture aux publics qui réussit aux musées. Une telle orientation pourrait influencer sur la profession d'archiviste, nécessitant par exemple le développement d'habiletés d'accueil de clientèles et d'animation.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'archiviste interviennent principalement dans les activités patrimoniales de l'appropriation. Elles interviennent également dans les activités de sauvegarde et de diffusion. Ces personnes ont généralement reçu une formation universitaire de premier cycle en histoire, incluant des études en archivistique conduisant à une mineure ou bien à un certificat de deuxième cycle. Mais les exigences vont de plus en plus vers une formation de deuxième cycle sanctionnée par une maîtrise en sciences de l'information, concentration *Archivistique*. Les archivistes contemporains doivent être formés aux objets, aux contextes, aux outils et aux habiletés découlant des développements en information numérique. Ils conservent cependant une formation initiale en histoire, qui les distingue des personnes directement formées en sciences de l'information ou en administration. Les perspectives d'emploi pour les trois prochaines années sont jugées acceptables pour le groupe de base de la CNP où se classe la profession d'archiviste. Cela devrait signifier une stabilité de l'emploi.

Cependant, la profession d'archiviste connaît actuellement trois types de mutations :

- une mutation technologique, due à l'impact des technologies numériques;
- une mutation des tâches pour répondre à une stratégie d'ouverture aux publics et visant une plus grande diffusion;
- une mutation de positionnement dans le champ des professions, sous l'impact de la commercialisation croissante de l'information.

De plus, les conditions d'exercice de la profession sont marquées par deux phénomènes qu'a révélés le traitement statistique du recensement de 2001 réalisé par l'Observatoire de la culture et des communications du Québec :

- la moyenne d'âge des archivistes est de 41,4 ans (supérieure à la moyenne de 39 ans pour l'ensemble des travailleurs de la culture et des communications);
- le travail autonome (traditionnellement inexistant pour le groupe des professionnels des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art) représente 2,4 % des emplois pour ce groupe.

Ces conditions d'exercice pourraient être aussi modifiées par le processus de modernisation de l'État et des services publics.

Archiviste des collections

Fiche de profession

7

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	

Groupe professionnel (CNP)

5113 Archivistes

Énoncé principal

Personne dont la responsabilité est de constituer, de mettre à jour et de développer le répertoire central des collections. Elle œuvre au sein d'une institution muséale et gère des collections en art, en histoire ou en science, selon le type d'institution. L'archiviste des collections doit organiser, actualiser et développer le patrimoine documentaire. Elle ou il assure également la gestion des réserves et, parfois, gère également le service des collections. Elle ou il travaille à la mise en place, au développement et à la gestion des bases de données sur les collections et, le cas échéant, en assure la mise en réseau. Elle ou il effectue la normalisation des données. Le respect des aspects légaux qui interviennent dans la gestion des collections s'ajoute aux responsabilités des archivistes des collections.

Exemples d'appellations d'emploi

- Archiviste des collections
- Gestionnaire des collections
- Responsable des collections
- Registraire

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, l'archiviste des collections exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- contrôle les inventaires;
- gère les mouvements des collections;
- gère les réserves;
- gère et administre des activités et des ressources;
- gère les systèmes d'information sur les collections;
- assure la normalisation des données;
- assure la documentation des collections;
- fournit au public (chercheurs, étudiants, grand public) l'accès aux collections.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Grade universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente, notamment en histoire, en ethnologie, en histoire de l'art, en biologie ou en géologie
OU
- Maîtrise en muséologie ou dans une discipline reliée au domaine de recherche de l'institution muséale
OU
- Certificat de deuxième cycle en archivistique
ET
- Expérience variant selon la taille de l'institution.

Note : On constate aussi des cas récents d'embauche de techniciennes et techniciens en muséologie à titre d'archivistes des collections.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Selon le Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), les archivistes des collections actuellement en emploi possèdent une formation universitaire suivie au Québec, dans les disciplines suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Baccalauréat dans la discipline correspondant à la nature de la collection, notamment en histoire, en ethnologie, en histoire de l'art, en biologie ou en géologie
- Maîtrise en muséologie ou dans une discipline reliée au domaine de recherche de l'institution muséale

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Capacité d'adaptation
- Capacité de travailler en équipe
- Efficacité
- Esprit méthodique
- Minutie
- Précision
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Responsable des expositions
- Responsable de l'éducation et de l'action culturelle
- Conservatrice, conservateur

Poste de responsabilité supérieure

- Gestionnaire de responsabilité supérieure

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP5113
Personnes en emploi en 2001	900
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	35 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi- Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Précisions

Aucune donnée n'a été collectée lors du Sondage Didaction-DBSF sur la profession d'archiviste des collections.

Perspectives d'évolution de la profession

La profession d'archiviste des collections connaît des mutations. Les institutions muséales qui font face à des difficultés financières diminuent souvent le nombre d'archivistes des collections, répartissant leurs tâches entre la conservatrice ou le conservateur et la technicienne ou le technicien en muséologie. Dans les petites institutions, le directeur ou la directrice accomplit parfois les fonctions d'archiviste des collections.

Par ailleurs, la gestion des collections est de plus en plus centralisée. La gestion du répertoire central des collections et le développement du patrimoine documentaire s'accompagnent d'une normalisation accrue des méthodes de travail. La mise en place de banques de données en réseau favorise une meilleure diffusion de l'information et une augmentation des échanges.

Les aspects légaux connaissent également une évolution influant sur la gestion des collections. Ainsi, il faut tenir compte de la récente Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information (projet de loi 1612) et des modifications à la Loi sur les archives. Par ailleurs, la récente Politique québécoise du cinéma et de la production audiovisuelle comporte une orientation visant à préserver le patrimoine cinématographique et audiovisuel; les mesures annoncées donnent aux Archives nationales du Québec la responsabilité du dépôt légal et désignent la Cinémathèque québécoise comme dépositaire des documents.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'archiviste des collections interviennent principalement dans les activités patrimoniales de l'appropriation. Elles interviennent également dans les activités de sauvegarde et de diffusion. Ces personnes ont généralement reçu une formation universitaire de premier cycle en histoire, en ethnologie, en histoire de l'art, en biologie, en géologie ou dans toute autre discipline correspondant à la nature de la collection à gérer. Mais les exigences vont de plus en plus vers une formation de deuxième cycle sanctionnée par une maîtrise en muséologie. Les archivistes contemporains doivent être formés aux technologies de l'information et des communications.

Les perspectives d'emploi pour les trois prochaines années sont jugées acceptables pour le groupe de base de la CNP où se classe la profession d'archiviste. Cela devrait signifier une stabilité de l'emploi. Les données quantitatives sont manquantes sur la profession d'archiviste des collections. Selon le CQRHC, les perspectives d'emploi pour cette profession sont faibles, compte tenu des difficultés financières que connaissent les institutions muséales et de l'évolution de la profession elle-même.

La profession d'archiviste des collections connaît actuellement trois types de mutations :

- une mutation technologique, due à l'impact des technologies numériques;
- une mutation des tâches pour répondre à une stratégie d'ouverture aux publics et visant une plus grande diffusion;
- une mutation de positionnement dans le champ des professions, sous l'impact du nombre croissant de techniciennes et techniciens en muséologie.

Les conditions d'exercice pourraient être aussi modifiées par le processus de modernisation de l'État et des services publics.

Artisane restauratrice, artisan restaurateur

Fiche de profession

8

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal		X		
Secondaires	X		X	

Groupe professionnel (CNP)

5244 Artisans/artisanes

La catégorie professionnelle artisans/artisanes (5244 de la CNP) est surtout définie par rapport aux personnes qui travaillent à la création et à la production d'œuvres et d'objets ayant une fonction utilitaire, décorative ou artistique. Les activités de restauration des « artisans de service⁵⁰ » qui travaillent dans les domaines des métiers d'art du patrimoine et des métiers traditionnels du patrimoine bâti n'y sont pas décrites.

Énoncé principal

L'artisane restauratrice ou l'artisan restaurateur exerce sa profession dans le domaine des métiers d'art du patrimoine ou dans celui des métiers traditionnels du patrimoine bâti. Dans le domaine des métiers d'art du patrimoine, la personne utilise sa connaissance des matériaux (bois, cuir, textiles, métaux, silicates, etc.), des techniques propres à son métier (ébénisterie artisanale, maroquinerie, impression textile, verre, etc.) et des techniques de restauration pour réparer, remettre en état, protéger ou reproduire des objets destinés à une collection patrimoniale ou des éléments architecturaux intégrés à un bâtiment patrimonial. Elle effectue généralement les travaux dans son atelier, même si l'objet restauré doit être partiellement ou totalement démonté puis réinstallé sur son site. Quant aux entrepreneures artisanes et entrepreneurs artisans, ils exercent ces activités pour leur propre compte et ont un nombre restreint d'employés.

Les activités des artisanes et artisans des métiers d'art du patrimoine consistent à traiter des objets d'art et des objets patrimoniaux dans le but de les préserver et de les mettre en valeur. Ces activités sont plus particulièrement associées à la reliure d'art, aux objets et au mobilier de culte (orfèvrerie, textiles, sculpture, etc.) ainsi qu'à la facture instrumentale (orgues et lutherie).

Les activités des artisanes et artisans des métiers traditionnels du patrimoine bâti ont trait à la restauration et à la mise en valeur concernant le carrelage (pose de marbre, de granit, d'ardoise et de céramique), la taille de la pierre (architecturale et ornementale), la maçonnerie traditionnelle (restauration de cheminées, de foyers et de murs de pierre), la menuiserie (ébénisterie, marqueterie, menuiserie générale, parqueterie, portes et fenêtres, et toitures de bois), la charpenterie, la métallerie (forge, fonderie d'art, métal en feuille), la peinture spécialisée (dorure, peinture d'art et trompe-l'œil), la plâtrerie (application d'enduits et de moulures), les métiers et spécialités de la toiture (ferblantier-couvreur, ardoise et tuile), le verre (verre soufflé et vitrail)⁵¹. Ces personnes effectuent généralement la restauration sur le site. Elles travaillent parfois — et toujours, dans le cas des biens publics — sous la supervision de restauratrices, restaurateurs (patrimoine mobilier) ou d'architectes (patrimoine immobilier) et peuvent avoir à conseiller ces personnes, ou d'autres maîtres d'œuvre, sur les techniques anciennes.

50 Selon une appellation en cours au Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ).

51 *Système de classification des activités de la culture et des communication du Québec 2004*, p. 38-39.

La profession d'artisane restauratrice ou d'artisan restaurateur en métiers d'art du patrimoine ne doit pas être confondue avec celle de restauratrice ou restaurateur, classée dans le groupe de base 5112 de la CNP : restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices. En 2003, une note du Centre de conservation du Québec décrivait ainsi la spécificité du métier de restauratrice ou restaurateur par rapport à celui de l'artiste et de l'artisan :

Le restaurateur est souvent confondu avec l'artisan ou l'artiste; comme eux, il possède une grande dextérité, il est minutieux et il utilise, dans certains cas, des techniques et des matériaux additionnels. Le travail du restaurateur est basé sur une approche scientifique et sur un code de déontologie. Il doit, entre autres, privilégier l'utilisation de produits et de matériaux stables, qui pourront être enlevés, si nécessaire. Afin de conserver des traces de son intervention, il consigne tous les traitements qu'il effectue. Le respect de l'intégrité physique, esthétique et historique des objets est la priorité du restaurateur. Il ne fait pas de rénovation ou de réfection, et il ne leur apporte que les soins indispensables pour en assurer la conservation.

L'artisane restauratrice ou l'artisan restaurateur en métiers traditionnels du patrimoine bâti se distingue des autres travailleurs de la construction par une recherche de l'authenticité à l'égard des matériaux et des techniques d'origine. Cette recherche fait appel à des connaissances historiques et implique une déontologie particulière à la restauration.

Exemples d'appellations d'emploi

Toute appellation d'artisane spécialisée et d'artisan spécialisé dans le travail de matériaux, notamment :

- Artisane restauratrice et artisan restaurateur
- Artisane verrière et artisan verrier
- Artisane et artisan en reliure d'art
- Artisane et artisan en impression textile
- Céramiste artisane et céramiste artisan
- Créatrice textile et créateur textile
- Ébéniste artisane et ébéniste artisan
- Joaillière artisane et joaillier artisan
- Luthière et luthier
- Maroquinière et maroquinier
- Sculpteure et sculpteur

Toute appellation d'artisane spécialisée et d'artisan spécialisé dans les métiers traditionnels du patrimoine bâti, notamment :

- Artisane charpentière et artisan charpentier
- Artisane couvreuse et artisan couvreur
- Artisane forgeronne et artisan forgeron
- Artisane fumiste et artisan fumiste
- Artisane maçonne et artisan maçon
- Artisane menuisière et artisan menuisier
- Artisane plâtrière et artisan plâtrier
- Artisane serrurière et artisan serrurier
- Ferronnière d'art et ferronnier d'art
- Peintre décorateur et peintre décoratrice
- Tailleuse et tailleur de pierre
- Entrepreneure artisane et entrepreneur artisan de produits artisanaux

Fonctions principales

Les fonctions et tâches de l'artisane restauratrice ou de l'artisan restaurateur varient selon son métier et la nature des problèmes à résoudre sur les objets (utilitaires ou décoratifs, tableaux, sculptures, meubles, livres anciens ou autres objets) et les éléments architecturaux.

Selon l'emploi occupé ou le mandat à remplir, l'artisane restauratrice ou l'artisan restaurateur en métiers d'art du patrimoine exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- examine l'objet ou un de ses éléments afin de déterminer les interventions appropriées : évaluation du coût et du temps de réalisation de l'ouvrage; choix de la technique, de l'équipement et du matériel nécessaires;
- nettoie les objets à l'aide de produits spéciaux et procède à leur remise en état en utilisant diverses techniques spécialisées qui permettront de leur redonner leur aspect d'origine;
- démonte, retouche ou refait les pièces endommagées, ou fabrique les pièces manquantes;
- assemble les éléments en respectant l'intégrité de l'objet;
- traite la surface du matériau, conformément au style de l'objet restauré;
- reproduit, en tout ou en partie, un objet de collection;
- conseille le maître d'œuvre (architecte, restaurateur) ou ses représentants.

L'artisane restauratrice ou l'artisan restaurateur en métiers traditionnels du patrimoine bâti exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- examine l'élément architectural afin de déterminer les interventions appropriées : évaluation du coût et du temps de réalisation de l'ouvrage; choix de la technique, de l'équipement et du matériel nécessaires;
- conseille le maître d'œuvre (architecte, ingénieur, restaurateur) ou ses représentants;
- procède au curetage et au démontage des éléments architecturaux;
- restaure, répare ou reproduit, puis remonte les éléments, selon les techniques, les matériaux et l'outillage traditionnels;
- procède à la finition de l'ouvrage, conformément au style du bâtiment restauré;
- documente chaque étape de son travail.

Formation et expérience attendues par les employeurs

L'exercice de la profession d'artisane et d'artisan en métiers d'art du patrimoine et en métiers traditionnels du patrimoine bâti n'exige aucun diplôme ni certificat de qualification. Cependant, le diplôme favorise l'accès à la profession. De plus, l'apprentissage auprès de maîtres artisanes et maîtres artisans ou la participation à des projets ou à des chantiers-écoles sont des voies privilégiées pour l'acquisition des techniques de restauration. Les artisanes et artisans sont généralement des travailleuses et travailleurs autonomes.

Les formations suivantes donnent des possibilités d'accès à la profession :

- formation collégiale en techniques de métiers d'art avec spécialisation, notamment en construction textile, en ébénisterie artisanale, en joaillerie, en lutherie et en sculpture;
- formation secondaire et collégiale en ébénisterie, en bijouterie-joaillerie et en taille de pierre;
- formation secondaire dans un métier de la construction;
- formation spécialisée en restauration, acquise hors Québec.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Formation avec diplôme au Québec

- Formation collégiale en techniques de métiers d'art
- Formation universitaire de premier cycle (discipline non précisée)

Formation avec diplôme hors Québec ou à l'étranger

- Diplôme en lutherie (Europe)
- Diplôme d'une école nationale de restauration (Europe)
- Baccalauréat en architecture (Amérique du Sud)
- Diplôme en arts appliqués d'une école nationale de restauration (Europe)
- Diplôme en menuiserie et en ébénisterie (Europe)
- Diplôme en arts (lieu non précisé)

Habiletés et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Dextérité
- Intérêt pour la culture
- Jugement
- Minutie
- Patience
- Persévérance
- Sens artistique
- Sens de l'éthique
- Sens de l'observation
- Souci du détail

Cheminement de carrière*Postes de responsabilité supérieure*

- Chef d'atelier
- Contremaître ou chef d'équipe

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 5244
Personnes en emploi en 2001	2 500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	21 000 \$
Taux de chômage en 2001	Faible
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Restreintes

(Sources : Emploi Québec, *Emploi- Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Métiers d'art	Patrimoine bâti
Nombre d'établissements considérés	9	22
Nombre d'employeurs	4	8
Personnes en emploi à temps plein en 2003	7	18
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	22 500 \$	31 833 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	3	1
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	6	170
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	1	7

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans le domaine des métiers d'art du patrimoine, les artisans et artisanes consacrent entre 10 et 67 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales, alors que dans le domaine des métiers traditionnels du patrimoine bâti, qu'ils soient propriétaires-exploitants ou salariés, ils consacrent de 20 à 96 % de leur temps à ces activités. Les 170 travailleuses et travailleurs autonomes ont obtenu des contrats dans six des huit établissements considérés.

Perspectives d'évolution de la profession

Domaine des métiers d'art du patrimoine

Les artisanes restauratrices et les artisans restaurateurs en métiers du patrimoine bâti sont peu nombreux. Au Québec, c'est surtout par l'apprentissage que les artisanes et artisans en métiers d'art du patrimoine acquièrent une spécialisation en restauration de biens mobiliers. Leurs services sont principalement sollicités par les collectionneurs privés, que ce soit des individus ou des sociétés. De son côté, la restauration des collections publiques est sous la responsabilité du Centre de conservation du Québec et de ses restauratrices et restaurateurs spécialistes (voir la fiche « Restauratrice et restaurateur »). Le milieu considère que la spécialisation en restauration passe d'abord par la maîtrise du métier d'art, puis par le développement d'une culture et de compétences particulières en restauration. Les efforts récemment consentis en vue de la restauration du patrimoine religieux et la Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction favorisent l'emploi d'artisanes restauratrices et d'artisans restaurateurs dans le domaine des métiers d'art du patrimoine, notamment en ce qui a trait à la restauration des objets et du mobilier de culte ainsi que des vitraux, des moulures et des boiseries. Plusieurs artisanes et artisans sont membres du Conseil des métiers d'art du Québec.

Domaine des métiers traditionnels du patrimoine bâti

Les artisanes restauratrices et les artisans restaurateurs en métiers traditionnels du patrimoine bâti sont plus nombreux que les artisanes restauratrices et les artisans restaurateurs en métiers du patrimoine. Ils se distinguent de l'industrie de la construction et des métiers qu'elle régit légalement (voir la fiche « Ouvrière spécialisée et ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment »). Les particuliers propriétaires de maisons anciennes sont les clients naturels des artisanes ou artisans des métiers traditionnels du patrimoine bâti. Les gestionnaires de chantiers sur les bâtiments patrimoniaux publics et sur les bâtiments religieux font aussi appel à leurs services. Les artisanes restauratrices et les artisans restaurateurs en métiers traditionnels du patrimoine bâti exercent leur fonction à titre autonome ou sous la supervision de restauratrices, de restaurateurs ou d'architectes. Le besoin d'expertise en métiers traditionnels du patrimoine bâti est constant, avec des pointes associées aux incitatifs, comme l'actuel Programme de soutien à la restauration du patrimoine religieux et la Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction. La qualification nécessaire à l'exercice des métiers traditionnels du patrimoine bâti se distingue du modèle de qualification appliqué à l'industrie de la construction. Les activités qui s'appuient sur la connaissance des matériaux et des techniques sont en partie communes avec celles d'un métier de la construction, mais nécessitent l'apprentissage de techniques anciennes ou traditionnelles du bâtiment. Plusieurs travailleuses et travailleurs dans ce domaine sont membres du Conseil des métiers traditionnels du bâtiment du Québec.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'artisane restauratrice ou d'artisan restaurateur en métiers d'art du patrimoine et en métiers traditionnels du patrimoine bâti interviennent principalement dans les activités patrimoniales de sauvegarde, mais aussi en appropriation et en diffusion. Il n'y a pas de formation spécialisée au Québec qui prépare à l'exercice de la profession d'artisane restauratrice et d'artisan restaurateur. Des besoins de main-d'œuvre spécialisée sont signalés dans les domaines des métiers d'art du patrimoine et des métiers traditionnels du patrimoine bâti; ils doivent toutefois être précisés au regard des spécialités visées.

Bibliothécaire

Fiche de profession

9

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	

Groupe professionnel (CNP)

5111 Bibliothécaires

Énoncé principal

Personne qui, dans les bibliothèques et les centres de documentation, s'occupe de la gestion, de la conservation et de la diffusion de l'information contenue dans les livres, les périodiques, les vidéos, les CD-ROM et le réseau Internet afin de rendre accessible à la consultation l'information contenue dans ces documents. Les bibliothécaires peuvent se spécialiser dans des collections particulières ou travailler dans le domaine de la gestion de l'information.

Exemples d'appellations d'emploi

- Bibliothécaire
- Bibliothécaire de musée
- Bibliothécaire de collections
- Conservatrice, conservateur de livres rares et anciens
- Directrice, directeur de médiathèque
- Vidéothécaire

Fonctions principales⁵²

Selon l'emploi occupé, le ou la bibliothécaire exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- gère des ressources humaines et les différents services (acquisition, traitement, référence et prêts) et en assure la planification fonctionnelle et opérationnelle;
- détermine les catégories de documents à acheter en fonction des besoins de la clientèle et des budgets;
- sélectionne, constitue, organise et tient des collections de bibliothèques;
- effectue des recherches manuelles et en ligne;
- effectue des prêts interbibliothèques;
- peut aussi offrir des services de consultation auprès de diverses clientèles en ce qui concerne la recherche de données ou encore, les logiciels documentaires;
- se préoccupe de l'évolution constante de la technologie pouvant permettre l'amélioration des moyens et de la procédure de traitement et de diffusion de l'information.

Une étude réalisée en 1997 par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) et la Société des musées québécois (SMQ) établit ainsi les fonctions des bibliothécaires de musée et la proportion des travailleurs qui les exécutent :

- développement des collections documentaires (87,5 %);
- traitement des ressources documentaires (90 %);
- diffusion et services à la clientèle (85,5 %);
- conservation des ressources documentaires (50 %);
- gestion et administration (75 %).

52 *Dictionnaire Septembre des métiers et professions* ainsi que le site *Emploi-Avenir Québec*, [En ligne], [www.emploi-avenir.ca] (11 mars 2003).

En milieu muséal⁵³ et en bibliothèque dépositaire de fonds patrimoniaux, la fonction générale de bibliothécaire s'exerce dans un champ spécialisé défini par la vocation de la bibliothèque ou la particularité d'un fonds, généralement sous la direction d'un conservateur de bibliothèque. Le fonds peut comprendre des documents imprimés, des documents audiovisuels ou des documents numériques, sur divers supports. Intermédiaire entre les ouvrages ou les artefacts et les clientèles, le bibliothécaire de collections peut travailler avec des outils numériques pour reproduire, stocker et diffuser les originaux.

Formation et expérience attendues par les employeurs

Une maîtrise en sciences de l'information, concentration *Bibliothéconomie* est obligatoire pour faire partie de la Corporation des bibliothécaires professionnels. En moyenne, les employeurs demandent une expérience de deux années à l'embauche des bibliothécaires.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les bibliothécaires actuellement en emploi dans les établissements considérés possèdent une formation universitaire dans les disciplines suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Grade universitaire de premier cycle en bibliothéconomie
- Maîtrise en bibliothéconomie

Formation avec diplôme hors Québec ou à l'étranger

- Baccalauréat et maîtrise en bibliothéconomie (Canada)

Les bibliothécaires de musée possèdent généralement un baccalauréat dans des disciplines connexes au milieu du travail, comme l'histoire, l'histoire de l'art, la botanique ou autre et une maîtrise en bibliothéconomie.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Courtoisie
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Facilité à communiquer
- Leadership
- Minutie
- Ouverture d'esprit
- Polyvalence
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Poste d'entrée

Un emploi de catalogueuse ou catalogueur, ou encore un emploi de documentaliste peut constituer un premier emploi dans un cheminement de carrière comme bibliothécaire.

Poste de responsabilité équivalente

- Coordonnatrice, coordonnateur

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

53 Métiers et formations : patrimoine et culture.

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée	
	CNP 5111
Personnes en emploi en 2001	200
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	44 000 \$
Taux de chômage en 2001	Faible
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Favorables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine	
	Total
Nombre d'établissements considérés	22
Nombre d'employeurs	4
Personnes en emploi à temps plein en 2003	22
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	37 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	4
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	4

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les établissements employeurs, les bibliothécaires salariés consacrent 100 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Le recrutement envisagé de quatre bibliothécaires se fera pour moitié par recrutement interne et pour moitié par recrutement externe.

Perspectives d'évolution de la profession

La mutation numérique des documents et des systèmes d'information a considérablement modifié la tâche des bibliothécaires. Les clientèles ont un accès direct à distance aux catalogues et aux collections numérisées. Le développement des collections, le service conseil et l'animation prennent plus de place dans le travail des bibliothécaires. Les études universitaires et les médias dénoncent le piètre état et le manque de ressources des bibliothèques scolaires. Les restrictions budgétaires de la dernière décennie ont entraîné la disparition d'emplois à la suite des attritions et d'un vieillissement sans relêve des bibliothécaires en emploi. L'ouverture de la Grande Bibliothèque a amené une redéfinition des ressources et des emplois pour le Québec, dans la région métropolitaine de Montréal et pour la Ville de Montréal.

Par ailleurs, les conditions d'exercice de la profession sont marquées par deux phénomènes qu'a révélés le traitement statistique du recensement de 2001 réalisé par l'Observatoire de la culture et des communications du Québec :

La moyenne d'âge des bibliothécaires est de 44,8 ans (supérieure à la moyenne de 39 ans pour l'ensemble des travailleurs de la culture et des communications). Le travail autonome (traditionnellement inexistant pour le groupe des professionnels des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art) représente 2,4 % des emplois de ce groupe. Ces conditions d'exercice pourraient être aussi modifiées par une éventuelle réorganisation de l'État et des services publics. Plusieurs débats politiques influenceront à court et moyen terme sur le réseau des bibliothèques publiques, tant pour ce qui est des missions de l'État, de l'organisation des services, de la politique de la lecture que de la réorganisation municipale.

Constats et enjeux

Les bibliothécaires interviennent principalement dans les activités patrimoniales d'appropriation et de diffusion. La moitié de ces professionnels interviennent plus particulièrement dans des activités de sauvegarde pour la conservation des collections. Les mutations technologiques ont été prises en compte par les gestionnaires et la profession. La formation initiale des bibliothécaires est une formation universitaire de deuxième cycle en sciences de l'information. Les perspectives d'emploi sont jugées, dans l'ensemble, favorables, mais elles restent conditionnelles aux orientations politiques nationales et municipales.

Chargée, chargé de projet à l'action éducative et culturelle

Fiche de profession

10

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaire			X	

Groupe professionnel (CNP)

CNP indéterminé

Énoncé principal⁵⁴

Personne qui conçoit et organise des activités d'accueil, d'animation et de formation afin de sensibiliser diverses clientèles au contenu des collections patrimoniales présentées dans les musées, les centres d'expositions et les lieux d'interprétation. En milieu associatif et communautaire, ces personnes participent à la mission de sensibilisation des membres ou des publics cibles de leur organisme.

Exemples d'appellations d'emploi

- Adjoint responsable des services à la clientèle
- Agent d'éducation et de communication
- Agent de développement en tourisme culturel
- Agent de recherche et de planification socioéconomique
- Chargée, chargé de projet
- Chargée, chargé de projet à l'action éducative et culturelle
- Consultante, consultant en éducation muséale
- Coordonnatrice, coordonnateur de la formation
- Éducatrice muséale, éducateur muséal
- Régisseur culturel
- Responsable de la formation
- Responsable du service éducatif

Fonctions principales

Selon une étude publiée en 2000 par la SMQ, les fonctions des chargées et chargés de projet à l'action éducative et culturelle sont les suivantes :

- programmation des projets liés à l'action culturelle et éducative;
- conception et réalisation d'un projet lié à l'action culturelle et éducative;
- mise en œuvre du projet;
- gestion de l'équipe d'animation ou d'interprétation;
- participation aux choix et à la conception de projets d'exposition, le cas échéant;
- développement de son expertise et représentation.

Il en résulte les principales tâches suivantes⁵⁵ :

- participe à l'élaboration et à la prestation de programmes d'éducation;
- élabore et met en œuvre une stratégie de communication visant à promouvoir les programmes et les services d'éducation auprès des intervenants du milieu de l'enseignement;
- s'assure que les programmes d'éducation répondent aux besoins de son organisation;

54 SMQ 2000, *Jobboom 100 carrières de la culture et Héritage Montréal*.

55 Selon une offre d'emploi publiée en 2003.

- anime ou supervise l'animation d'ateliers de formation;
- monte des projets et en gère les ressources.

Formation et expérience attendues par les employeurs

Grade universitaire de premier cycle en arts, en sciences humaines ou dans une discipline liée aux contenus patrimoniaux diffusés par les établissements

Expérience d'animation et de communication auprès de divers publics

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les chargées et chargés de projet à l'action éducative et culturelle en emploi dans les établissements considérés ont suivi une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Grade universitaire de premier cycle en arts, en animation, en géographie ou en récréologie
- Maîtrise en arts

Dans un établissement, la personne chargée de projet à l'action éducative et culturelle a suivi le programme de Villes et villages d'art et du patrimoine.

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	37
Nombre d'employeurs	7
Personnes en emploi à temps plein en 2003	8
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	35 200 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	1
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	2
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	5

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les établissements employeurs, les personnes chargées de projet à l'action éducative et culturelle employées à temps plein consacrent de 20 à 47 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Les personnes à temps partiel y consacrent 100 % de ce temps.

Les emplois pour cette profession sont marqués par le travail saisonnier, le travail à temps partiel ou la combinaison de fonctions dans le cas du travail à temps plein.

Le recrutement envisagé est d'une personne à temps plein, recrutée à l'intérieur, de deux personnes à temps partiel recrutées à l'extérieur, de deux autres personnes à temps partiel recrutées indifféremment à l'intérieur ou à l'extérieur.

Perspectives d'évolution de la profession

En milieu muséal, les animatrices et animateurs ont été longtemps associés aux seuls programmes conçus pour les groupes scolaires; leur fonction reçoit une reconnaissance plus large depuis que la fonction éducative du musée a été mise au centre de ce qui constitue le service public.

Considérant la tendance d'ouverture au public annoncée dans les centres d'archives, on peut penser que les chargées et chargés de projet à l'action éducative et culturelle y trouveront un nouveau débouché.

La croissance du tourisme culturel laisse croire qu'il y aura une plus grande sollicitation de services d'animation éducative et culturelle de la part des entreprises du secteur du tourisme.

Constats et enjeux

Les chargées et chargés de projet à l'action éducative et culturelle participent au succès de la diffusion et de l'ouverture aux publics que les musées et centres d'exposition réalisent depuis une décennie. Cette profession n'exige pas de formation dans une discipline spécifique. Une formation universitaire dans un champ pertinent (histoire, éducation, etc.) et des habiletés ou une expérience d'animation permettent l'accès à l'emploi. Les emplois associés à cette profession sont marqués par le temps partiel et le travail saisonnier ou encore, par la combinaison de fonctions dans le cas des emplois à temps plein.

Chercheuse, chercheur

Fiche de profession

11**Axes d'intervention patrimoniale**

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	X

Groupe professionnel (CNP)

4169 Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales

Énoncé principal⁵⁶

Personne qui applique les concepts et les méthodes scientifiques lors de projets ou de programmes de recherche à caractère historique afin de développer la connaissance, de documenter un objet ou un thème, ou de faciliter la résolution de problèmes liés au patrimoine. Ces recherches peuvent relever de disciplines telles que l'histoire, l'ethnologie ou l'archéologie. Elles peuvent être menées au sein de l'administration publique, d'institutions publiques (universités et autres établissements d'enseignement et de recherche, musées et bibliothèques, conseils consultatifs, etc.), dans des maisons de préproduction de contenus culturels, dans des organismes et des entreprises avec des centres d'expertises.

Exemples d'appellations d'emploi

- Adjointe, adjoint au titulaire de la chaire
- Agente, agent de recherche
- Chercheuse, chercheur
- Responsable de laboratoire

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, la chercheuse ou le chercheur exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

En milieu universitaire

- Enseigne.
- Dirige et exécute des recherches dans un champ de spécialisation.
- Publie les résultats de ses recherches dans des livres ou des revues scientifiques.
- Participe à la formation de jeunes chercheurs.
- Fournit, s'il y a lieu, des services de consultation professionnelle au gouvernement, à des entreprises du secteur privé et à des particuliers.
- Procède à la recherche et à la gestion de subventions.

Dans d'autres milieux

- Procède à des inventaires ou les dirige.
- Dirige et exécute des recherches dans un champ de spécialisation.
- Communique les résultats de ses recherches au sein de son organisme ou entreprise.
- Fournit des avis professionnels aux gestionnaires de l'organisme ou de l'entreprise.
- Participe à la vulgarisation des résultats de ses recherches.

⁵⁶ Dictionnaire Septembre des métiers et professions ainsi que des descriptions d'emploi publiées en 2003.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Grade universitaire de premier cycle dans un domaine d'études pertinent, avec démonstration d'une aptitude à la recherche
- OU
- Maîtrise avec spécialisation pertinente

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les chercheuses et chercheurs en emploi dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Grade universitaire de premier cycle en aménagement du paysage, en anthropologie, en architecture, en design industriel ou en urbanisme
- Maîtrise en anthropologie

Formation offerte à l'embauche

Dans quelques cas, les chercheuses et chercheurs en emploi poursuivent leur formation universitaire et sont autorisés à mener des expériences à cette fin dans le laboratoire de l'employeur.

Cheminement de carrière

Poste d'entrée

Un emploi d'étudiant comme assistante ou assistant de recherche, ou encore, auxiliaire de recherche peut constituer une première étape vers une carrière de chercheuse ou chercheur.

Poste de responsabilité équivalente (en milieu universitaire)

- Chargée ou chargé de projet

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 4169
Personnes en emploi en 2001	1500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	43 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	9
Nombre d'employeurs	7
Personnes en emploi à temps plein en 2003	134
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	25 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	8
Travailleuses et travailleurs autonomes mandatés en 2003	n. p.
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	2,5 (été)

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les établissements employeurs, les chercheuses et chercheurs salariés consacrent de 50 à 90 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Le recrutement envisagé de deux à trois personnes se fera à l'intérieur de ces établissements, et à l'extérieur pour les emplois d'été. Dans plusieurs établissements, les chercheuses et chercheurs ont des formations différentes et travaillent dans des équipes multidisciplinaires.

Perspectives d'évolution de la profession

Les technologies de l'information et les nouvelles technologies physiques donnent de nouveaux outils pour effectuer le traitement de données et les diagnostics. L'approche multidisciplinaire se généralise dans l'appropriation scientifique des patrimoines. Le recrutement d'une nouvelle génération de professeurs d'université pourrait motiver les chercheurs professionnels à orienter leur carrière vers l'enseignement et la recherche universitaires. Le nombre de chercheuses et de chercheurs relevant de la fonction publique pourrait être influencé par le processus de modernisation de l'État. Par ailleurs, la demande de contenu dans le domaine de la télévision et de l'édition multimédia pourrait augmenter le recours à des chercheuses et chercheurs professionnels.

Constats et enjeux

Les chercheuses et chercheurs participent principalement à l'activité d'appropriation du patrimoine. Ces personnes contribuent aussi aux activités de sauvegarde, de diffusion et d'exploitation du patrimoine. Un grade universitaire de premier cycle est requis pour débiter dans la profession. Le domaine d'études varie. La formation initiale peut relever notamment des arts et lettres, des sciences humaines, des sciences sociales ou des sciences appliquées. Mais une spécialisation peut être requise et s'acquérir par des études sanctionnées par une maîtrise. Une activité patrimoniale croissante dans tous les domaines pourrait requérir plus de documentation et plus d'avis de la part de chercheuses et chercheurs spécialisés. Le nombre de travailleurs autonomes et le nombre d'entreprises de services pourraient eux aussi augmenter sous l'effet de la réorganisation des services publics et du processus de modernisation de l'État.

Conseillère, conseiller de l'administration publique

Fiche de profession

12

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	X

Groupes professionnels (CNP)

4166 Agents/agentes des programmes, recherchistes et experts en politiques de l'enseignement

4168 Agents/agentes de programmes de l'administration publique

Énoncé principal⁵⁷

Personne employée dans l'administration publique et qui exerce une fonction d'analyse, de conseil et de recherche dans un secteur ou un domaine professionnel tel que la culture, l'éducation, la langue, le patrimoine et les arts, dans le but de soutenir l'action d'un ministère, d'une agence gouvernementale ou d'un service municipal.

Exemples d'appellations d'emploi

- Agente, agent de programme
- Agente, agent de recherche et de planification socioéconomique
- Conseillère, conseiller en services éducatifs et culturels

Fonctions principales

De façon générale, pour l'ensemble des administrations publiques concernées⁵⁸

Les agents de programmes, recherchistes et experts-conseils en politiques entreprennent des recherches, rédigent des rapports et des politiques, et gèrent des programmes de soutien aux milieux desservis par ces politiques. Ils évaluent les programmes en cours et recommandent des améliorations. Ils déterminent la structure et les objectifs des nouveaux programmes. Ils effectuent des analyses statistiques en vue de déterminer les coûts et l'efficacité des politiques et des programmes. Ils s'assurent de la fourniture des services permanents prévus par les programmes. Ils élaborent le matériel d'information et d'autres ressources. Ils représentent leur employeur lors de rencontres et de réunions de travail avec les partenaires internes et externes.

Au sein de l'administration provinciale

Les conseillères et conseillers en patrimoine sont appelés à appliquer les connaissances, les outils et l'expérience de leur champ de spécialisation pour :

- conseiller les gestionnaires et les autorités du ministère de la Culture et des Communications dans la gestion de la Loi sur les biens culturels, en ce qui touche notamment les processus d'attribution d'un statut juridique, d'autorisation de travaux majeurs de conservation, de protection et de mise en valeur du patrimoine;
- appuyer le Ministère dans le développement de l'expertise ministérielle dans le champ de spécialisation concerné;
- analyser les demandes d'attribution de statut présentées par des municipalités, des organismes ou des citoyens, en évaluant la valeur patrimoniale des biens concernés, en établissant leurs caractéristiques intrinsèques et contextuelles, et en proposant des solutions ou des pistes d'action pertinentes pour la conservation, la protection et la mise en valeur du patrimoine.

⁵⁷ *Dictionnaire Septembre des métiers et professions* ainsi que des descriptions d'emploi publiées en 2003.

⁵⁸ Adaptation de la description du groupe 4166 de la CNP accessible à l'adresse suivante : www.emploiavenir.ca.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Grade universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente, avec démonstration d'une aptitude à la recherche

ET

- Réussite d'un concours de recrutement dans la fonction publique ou le secteur parapublic

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Capacité de rédaction
- Entregent
- Esprit d'analyse
- Esprit de synthèse
- Jugement
- Sens de l'éthique
- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Chargée ou chargé de projet
- Conseillère experte, conseiller expert

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 4166	CNP 4168
Personnes en emploi en 2001	3 500	1 500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	49 000 \$	49 000 \$
Taux de chômage en 2001	Faible	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Favorables	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Précisions

Profession non soumise à l'enquête téléphonique Didaction-DBSF.

Perspectives d'évolution de la profession

De façon générale, la fonction publique connaît un besoin de renouvellement causé par le départ pour la retraite d'un grand nombre d'employés de cette génération. Le projet d'une politique québécoise du patrimoine, les orientations gouvernementales quant à une modernisation de l'État ainsi que les restructurations municipales pourraient influencer sur l'évolution de cette profession.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'agente ou agent de programme et de conseillère ou conseiller en politiques publiques interviennent principalement dans les activités patrimoniales d'appropriation. Elles interviennent également dans les activités de sauvegarde, de diffusion et d'exploitation. Responsables de la mise en application des lois, des règlements et des programmes publics, elles orientent et accompagnent les intervenants lors des processus de reconnaissance et de gestion des ressources patrimoniales. Ces personnes ont généralement un grade universitaire de premier cycle dans une spécialisation en relation avec les mandats de l'unité administrative qui les emploie.

Les perspectives d'emploi pour les trois prochaines années sont jugées d'acceptables à favorables pour les groupes de base de la CNP où se classe la profession d'agente ou agent de programme et de conseillère ou conseiller en politiques publiques. Toutefois, le recrutement de nouvelles agentes et conseillères et de nouveaux agents et conseillers de ce groupe est conditionnel aux décisions gouvernementales nationales, provinciales et municipales.

Conservatrice, conservateur, chargée, chargé de projets aux expositions

Fiche de profession

13

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	

Groupe professionnel (CNP)

5112 Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices

Énoncé principal⁵⁹

Les conservatrices et conservateurs travaillent dans les musées ou dans tout autre établissement dépositaire de collections et assurent la conservation, l'entretien, la présentation et la diffusion de ces collections. Ces personnes sont généralement spécialisées dans une collection ou des objets d'art particuliers tels que les meubles, les armes, les livres, les peintures et les instruments de musique ou encore, dans un champ spécifique tel que l'architecture, l'archéologie ou l'audiovisuel. Elles rédigent des articles servant à la promotion des expositions et à la diffusion des connaissances artistiques, et font des recherches concernant l'histoire artistique.

Les chargées et chargés de projets aux expositions conçoivent, réalisent et supervisent les expositions et les événements de diffusion dans les musées, les centres d'interprétation, les centres d'archives, les lieux historiques, les économusées et toute autre institution muséale, en tenant compte du comportement des divers publics et des ressources technologiques.

Exemples d'appellations d'emploi

- Chargée, chargé de projet
- Conservatrice, conservateur
- Conservatrice adjointe, conservateur adjoint
- Conservatrice de musée, conservateur de musée
- Muséologue

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, la conservatrice ou le conservateur exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- élabore la politique d'acquisition ou veille à son application;
- recommande les acquisitions de peintures, de photographies, de sculptures, de documents et autres objets;
- fait des recherches concernant l'origine et l'histoire des objets;
- rédige des articles servant à la promotion des expositions et à la diffusion des connaissances;
- élabore des scénarios et des thèmes d'exposition, et organise des expositions;
- coordonne l'inventaire et l'entreposage des collections;
- coordonne ou réalise le montage des expositions;
- assure la conservation, la présentation et la diffusion des collections;
- supervise les adjoints à la conservation et les autres techniciens.

59 Dictionnaire Septembre des métiers et professions et CCDDP 2350-110 : Conservateur de musée.

Selon l'emploi occupé, la chargée ou le chargé de projets aux expositions exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- élabore, conçoit et organise des expositions et des événements en relation avec la mission de l'institution;
- effectue des recherches afin de trouver de l'information sur les thématiques et les collections qui y seront présentées;
- réalise ou participe à la réalisation d'affiches, de dépliants et de brochures, de visites autoguidées ou avec audioguide, de présentations multimédias, de sites Web, d'expositions ou de présentoirs;
- gère toutes les ressources humaines, matérielles et financières d'un projet selon le budget attribué.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Grade universitaire de premier cycle en histoire, en histoire de l'art, dans une autre science historique ou dans une discipline reliée aux collections conservées

OU

- Maîtrise en muséologie

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les conservatrices et conservateurs en emploi dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Grade universitaire de premier cycle en histoire de l'art
- Maîtrise en histoire de l'art ou en muséologie
- Doctorat en archéologie ou en cinématographie

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Créativité
- Capacité d'adaptation
- Entregent
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Facilité à vulgariser
- Leadership
- Minutie
- Ouverture d'esprit
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Chef d'équipe
- Conseillère experte ou conseiller expert
- Gestionnaire

Postes de responsabilité supérieure

- Conservatrice en chef, conservateur en chef
- Directeur d'établissement

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine (conservatrice, conservateur)

	Total
Nombre d'établissements considérés	7
Nombre d'employeurs	4
Personnes en emploi à temps plein en 2003	9
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	36 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	1
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	2
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les établissements employeurs, les conservatrices et conservateurs salariés consacrent 95 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Les deux travailleurs autonomes ont été mandatés par un seul des sept établissements considérés.

Perspectives d'évolution de la profession

Depuis l'implantation du programme d'études collégiales *Techniques de muséologie*, un personnel technique qualifié est devenu disponible pour les institutions muséales. Les conservatrices et conservateurs peuvent ainsi se consacrer à des fonctions de planification et de coordination, souvent associées au titre de conservatrice en chef ou conservateur en chef. Un effort de consolidation du champ disciplinaire de la muséologie est mené à travers le programme de muséologie sanctionné par une maîtrise, qui se donne conjointement à l'Université de Montréal et à l'Université du Québec à Montréal, et un futur programme international en muséologie annoncé par ce dernier établissement et qui mène à un doctorat. Des chargées et chargés de projets aux expositions sont reconnus internationalement et obtiennent des mandats hors Québec.

Ces conditions d'exercice pourraient être aussi modifiées par le processus de modernisation de l'État et des services publics, ainsi que par l'adoption éventuelle d'une politique du patrimoine.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession de conservatrice et conservateur ou de chargée et chargé de projets aux expositions participent principalement aux activités d'appropriation et de diffusion du patrimoine culturel. Le profil de formation exigé pour l'accès à cette profession n'est pas clairement déterminé : plusieurs cheminements peuvent y mener, notamment une maîtrise en muséologie. Les perspectives d'emploi pour cette profession sont limitées par le nombre d'établissements et leurs ressources financières restreintes.

Enseignante, enseignant en formation professionnelle et technique

Fiche de profession

14

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaire			X	

Groupe professionnel (CNP)

4131 Professeurs/professeures au niveau collégial et instructeurs/institutrices dans les écoles de formation professionnelle

Énoncé principal

Personnes qui enseignent dans les établissements publics et privés des ordres d'enseignement secondaire et collégial : centres de formation professionnelle des commissions scolaires, collèges ou cégeps, instituts techniques, écoles spécialisées, écoles-ateliers et autres types d'organismes. Les enseignantes et enseignants sont spécialisés dans une discipline. En patrimoine culturel, ils contribuent, notamment, à la formation des ouvrières et ouvriers spécialisés en restauration de maçonnerie ainsi que des techniciennes et techniciens en documentation, en muséologie, en architecture et aménagement et en interprétation du patrimoine.

Exemples d'appellations d'emploi

- Enseignante, enseignant
- Enseignante, enseignant en formation professionnelle
- Enseignante, enseignant en formation technique

Fonctions principales⁶⁰

Selon l'emploi occupé, l'enseignante ou l'enseignant en formation professionnelle et en formation technique réalise en tout ou en partie les tâches suivantes :

- enseigne en ayant recours à des exposés, des démonstrations, des discussions en groupe, des travaux pratiques, des ateliers, des études de cas, des travaux sur le terrain, des projets individuels ou en groupe et des séminaires;
- prépare le plan de cours et le matériel didactique;
- supervise les travaux pratiques et les stages;
- prépare, administre et corrige les examens ainsi que les travaux;
- participe à des comités traitant de questions pédagogiques.

Formation et expérience attendues par les employeurs

En formation professionnelle, la personne doit être titulaire d'un DEP, d'un DEC ou d'un baccalauréat (B.) dans un programme approprié et posséder une expérience de travail pertinente par rapport au secteur dans lequel elle est appelée à enseigner. De plus, elle doit s'inscrire au programme en enseignement professionnel sanctionné par un baccalauréat. En formation technique, il n'y a aucune réglementation à cet effet. Cependant, une formation et une expérience de travail pertinentes sont exigées. Aussi le programme en enseignement professionnel et technique conduisant à un baccalauréat est-il un atout.

60 EMPLOI-QUÉBEC, *Emploi-Avenir Québec*, [En ligne], [www.emploiavenir.ca].

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Capacité d'écoute
- Dynamisme
- Esprit d'analyse
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Facilité d'adaptation
- Leadership
- Patience
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Chargé de cours
- Coordonnatrice, coordonnateur de département

Postes de responsabilité supérieure

- Conseillère pédagogique, conseiller pédagogique
- Adjointe, adjointe à la direction
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 4131
Personnes en emploi en 2001	29 000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	47 000 \$
Taux de chômage en 2001	Faible
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Favorables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Perspectives d'évolution de la profession

Le vieillissement du corps professoral fait que les établissements d'enseignement collégial sont en recrutement d'une nouvelle génération d'enseignantes et enseignants. Toutefois, ce phénomène est tempéré par la décroissance prévue du nombre d'élèves que recevra le réseau collégial au cours des prochaines décennies. De son côté, le recrutement des enseignantes et enseignants pour la formation professionnelle au secondaire est parfois difficile dans certains métiers, en raison de la rémunération et du statut précaire en enseignement professionnel. Aussi, l'obligation de s'inscrire au programme en enseignement professionnel et technique sanctionné par un baccalauréat peut parfois être une contrainte à l'engagement.

Constats et enjeux

L'enseignante et l'enseignant en formation professionnelle et technique participent à l'appropriation sociale des métiers du patrimoine et exercent un rôle déterminant dans la formation de la relève. Les conditions d'accès à la profession et de son exercice ont des variantes selon qu'elle s'exerce à l'ordre d'enseignement secondaire ou collégial.

Ethnologue

Fiche de profession

15

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	

Groupe professionnel (CNP)

4169 Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales

Énoncé principal⁶¹

Personne spécialiste des sciences sociales qui étudie les cultures populaires, leur dynamique et leur évolution (notamment à travers leur conception du monde, leur mode de vie, leurs savoir-faire, leurs croyances et leurs pratiques) dans le but de connaître, de comprendre et d'expliquer les pratiques sociales et les faits de culture qui sont observables aujourd'hui et, le cas échéant, d'assurer leur transmission. L'ethnologue travaille au sein d'un laboratoire de recherche, dans des organismes publics ou dans des entreprises de services où s'effectuent des travaux de recherche.

Exemple d'appellation d'emploi

- Ethnologue

Fonctions principales

L'ethnologie est considérée, dans plusieurs classifications, comme l'une des branches de l'anthropologie. Selon l'emploi occupé, l'ethnologue réalise en tout ou en partie les tâches suivantes :

- définit les problématiques de recherche afin de répondre à des questions qui permettent de mieux comprendre certains phénomènes culturels, de mieux connaître l'histoire culturelle ou de saisir la dynamique de l'évolution sociale d'un groupe ou d'une communauté;
- effectue des recherches documentaires sur les cultures populaires, leur dynamique et leur évolution, à l'aide de travaux scientifiques, d'archives et de documents de toutes sortes;
- élabore les techniques et les méthodologies appropriées aux problèmes étudiés en fonction des caractéristiques particulières du groupe ou de la communauté à l'étude;
- mène des travaux d'observation et des enquêtes afin d'analyser des études de cas, des récits de vie, des récits de pratiques ou des entrevues;
- collabore avec des anthropologues, des sociologues, des historiens, des géographes, des archivistes et des muséologues afin de mieux connaître les groupes et les communautés étudiées sous leurs différents aspects;
- diffuse les résultats de recherches sous forme de rapports, d'articles, de publications, de conférences ou de rencontres de divers organismes;
- intervient comme conseiller ou comme médiateur auprès des groupes concernés, de leurs dirigeants ou des gouvernements, dans le cadre d'interventions sociales et culturelles de toutes sortes et notamment en matière de patrimoine;
- peut enseigner l'ethnologie.

Formation et expérience exigées par les employeurs

- Maîtrise en anthropologie avec spécialisation pertinente, notamment en ethnologie du Québec

61 Selon *Repères* (version 2.60).

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Parmi les établissements considérés, celui ayant des ethnologues à son service exige d'eux une maîtrise en anthropologie avec spécialisation en ethnologie et une expérience de cinq années à l'embauche.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Capacité d'écoute
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Esprit de synthèse
- Minutie
- Ouverture d'esprit
- Persévérance
- Sens de l'observation

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Chercheur en milieu universitaire

Postes de responsabilité supérieure

- Directeur de laboratoire, directeur de recherche
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 4169
Personnes en emploi en 2001	1500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	43 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	31
Nombre d'employeurs	1
Personnes en emploi à temps plein en 2003	1
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	35 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	0
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans le seul établissement employeur, l'ethnologue salarié consacre 100 % de son temps de travail à des activités patrimoniales.

Perspectives d'évolution de la profession

Au cours des années 1960 à 1990, le processus identitaire de la société québécoise s'est beaucoup appuyé sur une appropriation ethnologique de la vie rurale, du fait français en Amérique du Nord, des cultures amérindiennes et d'autres caractéristiques culturelles. Depuis, l'évolution urbaine, le déséquilibre démographique et le phénomène du métissage marquent beaucoup plus la société actuelle. L'étude, l'animation et la mise en valeur du patrimoine ethnologique ainsi que des pratiques culturelles traditionnelles populaires incombent aux ethnologues. Le développement des pratiques de définition des *terroirs* pourrait justifier une croissance d'emplois ou de mandats pour les ethnologues. Une personne spécialisée en ethnologie peut exercer une autre profession que celle d'ethnologue, par exemple agent de développement culturel, agent de programme ou professeur d'université. Dans l'ensemble, il faut noter que peu d'emplois sont aujourd'hui directement reliés à cette profession.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'ethnologue participent principalement aux activités patrimoniales d'appropriation. Traitée comme discipline indépendante et comme profession à part entière, l'ethnologie joue un rôle important dans le processus identitaire québécois. Le Québec s'est ainsi donné une expertise ethnologique encore active en milieu universitaire. Du côté du ministère de la Culture et des Communications du Québec, l'expertise ethnologique est surtout mobilisée par l'étude du patrimoine ethnologique ainsi que des pratiques culturelles traditionnelles et populaires. Toutefois, on ne peut pas associer un nombre significatif d'emplois à cette profession. Par ailleurs, les conditions de son exercice pourraient être modifiées par le processus de modernisation de l'État et des services publics ou encore, par l'adoption d'une politique du patrimoine.

Gestionnaire

Fiche de profession

16**Axes d'intervention patrimoniale**

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X	X	X	X
Secondaires				

Groupes professionnels (CNP)

Tous ceux touchant à la gestion et plus particulièrement :

- 0014 Cadres supérieurs/cadres supérieures – santé, enseignement, services communautaires et sociaux, et associations mutuelles
- 0212 Directeurs/directrices des services d'architecture et de sciences
- 0312 Administrateurs/administratrices en enseignement postsecondaire et en formation professionnelle
- 0412 Gestionnaire de la fonction publique – analyse économique, élaboration de politiques et administration de programmes
- 0413 Gestionnaire de la fonction publique – analyse économique, élaboration de politiques et administration de programmes d'enseignement
- 0511 Directeurs/directrices de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art
- 0711 Directeurs/directrices de la construction

Énoncé principal

La ou le gestionnaire exerçant en milieu patrimonial planifie, organise, dirige et contrôle les activités récurrentes ou ponctuelles ainsi que les services techniques d'une association, d'une unité de services, d'un organisme, d'un programme, d'une entreprise ou d'un projet. À cette fin, cette personne gère les ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles de l'organisation dont elle a la responsabilité. Elle s'assure du respect de la mission et de l'atteinte des objectifs caractéristiques de l'activité patrimoniale de son organisation en matière d'appropriation, de sauvegarde, de diffusion ou d'exploitation de la ressource patrimoniale.

Exemples d'appellations d'emploi

- Architecte en chef
- Chargé de mission
- Chef des collections
- Chef de division patrimoine et toponymie
- Coordonnateur à l'aménagement
- Conseillère-coordonnatrice ou conseiller-coordonnateur en patrimoine
- Conservatrice en chef, conservateur en chef
- Directrice ou directeur d'association
- Directrice ou directeur de l'aménagement et de l'architecture
- Directrice ou directeur de service
- Directrice ou directeur de département
- Directrice ou directeur du patrimoine
- Directrice ou directeur de bibliothèque
- Directrice ou directeur de musée
- Directrice ou directeur des archives
- Gestionnaire immobilier
- Responsable de la conservation
- Responsable du service éducatif et d'action culturelle

- Régisseur de site historique et de parc national
- Registraire des biens culturels

Fonctions principales

Les exemples qui suivent sont caractéristiques des tâches de la ou du gestionnaire en milieu patrimonial.

*Directrice ou directeur d'archives, de bibliothèque, de musée et de galerie d'art*⁶²

- Planifie, organise, dirige et supervise toutes les activités d'acquisition, de recherche, de sauvegarde et de diffusion des collections.
- Gère les ressources humaines, matérielles et informationnelles liées aux opérations et au développement de l'établissement.
- Représente l'établissement auprès de partenaires, de médias et de clientèles.

*Directrice ou directeur de département d'université*⁶³

Personne qui planifie, organise et coordonne les activités éducatives et de recherche d'un département dans une université. À cette fin, cette personne :

- établit les priorités et les orientations du département;
- veille à l'application des règlements et à la mise en place des programmes;
- participe à l'élaboration et à la gestion des budgets du département.

De plus, elle se préoccupe de respecter les normes, règlements et budgets afin d'assurer la qualité de l'enseignement.

*Dirigeante ou dirigeant d'association*⁶⁴

Planifie et dirige les activités, les opérations et les projets relatifs au recrutement, au service aux membres et au service à la communauté en exerçant les fonctions principales suivantes :

- administre les affaires de l'association;
- gère les ressources humaines de l'association;
- offre des services de l'association;
- gère le développement et les projets de l'association;
- joue un rôle de représentation et de concertation;
- évalue et contrôle.

*Directrice ou directeur de la construction*⁶⁵

- Dirige les projets de construction du début à la fin, conformément au calendrier d'exécution des travaux, au cahier des charges et au budget prévu.
- Prépare et soumet les prévisions budgétaires des projets de construction.
- Établit les calendriers d'exécution et les étapes à suivre, vérifie les progrès et rédige des rapports sur l'avancement des travaux pour les clients.
- Rédige les contrats et négocie les changements avec les architectes, les experts-conseils, les clients, les fournisseurs et les sous-traitants.
- Élabore et exécute les programmes de contrôle de la qualité.
- Représente l'entreprise sur des questions comme les services professionnels et la négociation des conventions collectives.
- Dirige l'achat de tous les matériaux de construction et l'acquisition des terrains.
- Embauche le personnel et supervise le travail des sous-traitants et des employés subalternes.

62 *Jobboom, 100 carrières de la culture.*

63 *Dictionnaire Septembre des métiers et professions.*

64 CQRHC et EQ 1999.

65 EMPLOI-QUÉBEC, *Emploi-Avenir Québec*, [En ligne], [www.emploiavenir.ca].

*Conservatrice en chef ou conservateur en chef de galerie d'art*⁶⁶

- Planifie et organise les travaux d'inspection et de conservation des tableaux et des objets d'art dans une galerie d'art.
- Peut donner des conférences et faire des démonstrations sur les procédés de conservation les plus nouveaux, aux membres d'autres établissements et organismes de même qu'à des collectionneurs privés.

*Directrice ou directeur d'expositions, musée [responsable des galeries d'exposition]*⁶⁷

- Dirige et coordonne le travail des employés chargés de la préparation et de la disposition du matériel d'exposition dans différents musées comme ceux d'histoire naturelle, d'histoire de l'homme, des sciences et de la technologie.

*Directrice ou directeur de la conservation-animation-éducation*⁶⁸

- Planifie, organise et dirige les activités du service, dont les programmes éducatifs, l'action culturelle, la conservation des vestiges et le développement, la gestion et la diffusion des collections et des projets spéciaux.
- Gère les ressources humaines, financières et matérielles inhérentes à ces activités.
- Participe à l'élaboration des plans d'action et des plans stratégiques de l'établissement (musée).
- Au besoin, représente l'établissement auprès d'organismes et de partenaires.
- Effectue d'autres tâches connexes.

*Responsable du service éducatif et de l'action culturelle*⁶⁹

- Élabore des programmes éducatifs destinés à la clientèle scolaire et à des publics variés.
- Conçoit, planifie et réalise des outils et des activités pédagogiques et d'animation.
- Évalue et renouvelle, au besoin, le contenu des visites guidées.
- Planifie, gère et organise les visites de groupes et les forfaits.
- Embauche les guides et supervise leur travail.
- Recherche de nouvelles clientèles.
- Offre des visites guidées aux diverses clientèles.
- Entretient des rapports avec le milieu de l'éducation.

*Directrice ou directeur de collections*⁷⁰

- Assure la gestion et la planification de collections d'objets conservés dans un musée ou un autre établissement.
- Coordonne le travail d'une équipe de personnes responsables de l'entreposage, de la restauration et de la préparation des objets pour les expositions.
- Assure le bon déroulement des activités d'acquisition, de conservation, de restauration et d'exposition.
- Représente l'institution auprès des clientèles.

Formation et expérience attendues par les employeurs

Le niveau et la nature de la formation requise peuvent varier selon les secteurs, les organisations et les champs de responsabilité. De façon générale, l'exigence pour les gestionnaires en patrimoine culturel est l'une des suivantes :

- Grade universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente, notamment en histoire, en muséologie, en archivistique, en bibliothéconomie, en architecture ou en aménagement
ET
- Formation en gestion, notamment en gestion d'organisme culturel
OU

66 CCDP 2359.

67 CCDP 2150.

68 Offre d'emploi publiée en 2003 par une institution muséale.

69 Offre d'emploi publiée en 2003 par une institution muséale.

70 *Jobboom, 100 carrières de la culture.*

- Formation professionnelle ou technique dans une discipline pertinente, notamment en métiers d'art, en bâtiment, en architecture, en documentation, en muséologie ou en aménagement
ET
- Deux à cinq années d'expérience en patrimoine ou en gestion
Et, le cas échéant,
- Être membre d'un ordre professionnel désigné ou être titulaire d'un certificat de qualification ou d'un permis particulier.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les gestionnaires salariés en emploi dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- DEC technique (spécialisation non précisée)
- Certificat de premier cycle universitaire en gestion

Grade universitaire de premier cycle

- Administration
- Anthropologie
- Architecture
- Arts visuels
- Design
- Enseignement des arts
- Ethnologie
- Histoire
- Histoire de l'art
- Muséologie
- Musique
- Pédagogie
- Récréologie
- Sciences humaines
- Sociologie
- Tourisme
- Urbanisme

Diplôme universitaire de deuxième cycle en gestion (ENAP) (maîtrise)

- Administration
- Aménagement du territoire
- Archivistique
- Bibliothéconomie
- Éducation
- Littérature

Formation avec diplôme hors Québec ou à l'étranger

- Baccalauréat (discipline non précisée) (Europe)
- Diplôme supérieur d'une école nationale de restauration (Europe)
- Diplôme en histoire de l'art (École du Louvre)
- Maîtrise en restauration (Europe)

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Capacité de décision
- Créativité
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Leadership
- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Directrice ou directeur, chef d'équipe ou gestionnaire d'une autre unité

Postes de responsabilité supérieure

- Directrice générale ou directeur général
- Cadre supérieure ou cadre supérieur d'un niveau plus complexe

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP						
	0014	0212	0312	0412	0413	0511	0711
Personnes en emploi en 2001	1500	4500	2000	3000	800	1000	8000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	56 M	72 M	58 M	63 M	63 M	51 M	49 M
Taux de chômage en 2001	n. p.	Faible	Faible	Faible	Faible	Mod.	Faible
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	n. p.	Élevée	Mod.	Mod.	Mod.	Mod.	Faible
Perspectives professionnelles de 2002-2006	n. p.	Très fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Acc.	Acc.

Légende :

Acc. = acceptables; Fav. = favorables; M = revenu annuel moyen indiqué en milliers de dollars; Mod. = modéré(s) ou modérée(s); n. p. = non précisé(s) ou non précisée(s); Très fav. = très favorables.

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	105
Nombre d'employeurs	63
Personnes en emploi à temps plein en 2003	103
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	45 500 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	4
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	6
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	8

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les 63 établissements employeurs, les gestionnaires salariés consacrent de 45 à 70 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales.

Les six travailleurs autonomes ont été mandatés par trois établissements.

Les huit postes à pourvoir le seront par recrutement externe.

Perspectives d'évolution de la profession

Étant donné le nombre et la variété des organisations caractérisant le secteur du patrimoine culturel, la profession de gestionnaire y est exercée par un très grand nombre de personnes, dans des conditions de travail qui diffèrent significativement selon que l'organisme employeur est du secteur public, privé et sans but lucratif ou privé et à but lucratif.

La gestion du patrimoine comporte des risques de dommages irrémédiables aux biens patrimoniaux. Cela fait répéter aux personnes-clés rencontrées lors de notre étude que, dans le secteur du patrimoine, les gestionnaires devraient avoir une formation ou une expérience en patrimoine culturel avant de s'engager dans une formation en gestion. De plus, l'avis du milieu est que ces gestionnaires doivent démontrer une nette habileté à travailler avec des spécialistes, dont l'expertise est souvent pointue.

Par ailleurs, les ressources financières étant limitées, les gestionnaires du patrimoine doivent trouver des solutions innovantes pour soutenir et développer leur organisation, qu'il s'agisse par exemple de solutions administratives (ex. : tarification), de solutions technologiques (ex. : multimédia, numérisation), de solutions commerciales (ex. : développement de produits ou de publics) ou de solutions sectorielles (ex. : travail en réseau).

Constats et enjeux

Les gestionnaires sont présents dans toutes les facettes de l'activité patrimoniale et tous les types d'organisations qui les caractérisent. Les personnes qui exercent cette profession interviennent, selon le cas, en appropriation, en sauvegarde, en diffusion ou en exploitation du patrimoine culturel. Elles ont à relever un triple défi : administrer des organismes ou des organisations aux ressources décroissantes, maintenir l'expertise propre à la mission culturelle de leur organisation et garantir l'intégrité des biens patrimoniaux sous leur responsabilité. Le profil des gestionnaires du patrimoine combine le plus souvent une expérience de spécialiste et les talents d'un administrateur, avec un sens élevé de l'éthique. L'accès à la formation en gestion n'est pas d'égale accessibilité pour tout le monde : les personnes qui travaillent dans la fonction publique, dans le milieu municipal ou dans les grandes institutions éducatives et culturelles accèdent plus facilement aux activités de formation en emploi préparant aux fonctions de gestionnaire, notamment à l'ENAP par exemple. Cet accès est plus difficile pour les personnes au sein des nombreux organismes sans but lucratif actifs dans le secteur du patrimoine culturel.

Par ailleurs, les conditions d'exercice de la profession sont marquées par un phénomène qu'a révélé le traitement statistique du recensement de 2001 réalisé par l'Observatoire de la culture et des communications du Québec :

- La moyenne d'âge des directrices et directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art est de 45,5 ans (supérieure à la moyenne de 39 ans pour l'ensemble des travailleurs de la culture et des communications et la plus élevée de tous les groupes professionnels du secteur).

Ces conditions d'exercice pourraient aussi être modifiées par le processus de modernisation de l'État et des services publics ou encore, par l'adoption d'une politique du patrimoine.

Guide-interprète

Fiche de profession

17

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal			X	
Secondaire				X

Groupes professionnels (CNP)

5124 Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications (cette catégorie professionnelle inclut les guides-interprètes)

5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art (cette catégorie professionnelle inclut les Interprètes de musée et les interprètes du patrimoine)

Énoncé principal⁷¹

Le rôle de guide-interprète du patrimoine est d'interagir avec le public afin de susciter son intérêt, sa compréhension et son appréciation à l'égard d'un thème culturel, naturel ou historique. Le guide-interprète présente l'information en établissant des liens entre le sujet interprété et le cadre de référence du participant, qu'ils soient de nature culturelle, ethnique ou linguistique, par exemple.

Il peut exercer ses fonctions entre autres dans les parcs, les musées, les aquariums, les sites et lieux historiques, les jardins zoologiques, les usines ou les sites industriels, les centres d'interprétation, les jardins botaniques, les centres culturels, les lieux touristiques d'aventure et les réserves naturelles. Il peut également travailler au service d'entreprises qui offrent des voyages organisés.

Exemples d'appellations d'emploi

- Guide
- Guide-animatrice ou guide-animateur
- Guide-interprète

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, la ou le guide-interprète exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- prépare l'interprétation ou l'animation;
- accueille et dirige des groupes de visiteurs;
- transmet verbalement l'information facilitant la compréhension et l'expérience des thèmes d'un site ou d'une exposition guidée;
- veille au respect de la ressource patrimoniale visitée.

Dans les institutions muséales⁷², la guide-animatrice ou le guide-animateur (ou guide-interprète) est responsable de l'animation des projets conçus par le chargé ou la chargée de projet à l'action éducative et culturelle. Ses fonctions sont les suivantes :

- interprète et anime;
- informe le public et fait la promotion de l'institution;
- contribue à l'élaboration et à l'évaluation des projets liés à l'action éducative et culturelle;
- développe son expertise.

71 CCRHT et CQRHT.

72 SMQ 2000.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- DEC en techniques de tourisme

OU

Grade universitaire de premier cycle, notamment en

- Histoire
- Ethnologie
- Tourisme
- Éducation
- Communication
- Géographie

Mais les emplois de guide-interprète sont plus souvent saisonniers et sont alors confiés à des étudiantes et étudiants. Plusieurs employeurs exigent que les candidates et candidats aient terminé la première année de leur programme. Des qualités personnelles en communication et une expérience de travail avec le public sont généralement recherchées chez les personnes candidates.

Les Villes de Montréal et de Québec exigent de leurs guides touristiques accrédités une formation de guide touristique particulière.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les guides-interprètes salariés en emploi dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- DEC en formation préuniversitaire
- DEC en techniques de tourisme
- Baccalauréat en :
 - animation;
 - archéologie;
 - arts;
 - biologie;
 - communication;
 - éducation;
 - enseignement de l'histoire;
 - ethnologie;
 - géographie;
 - gestion de développement touristique;
 - histoire;
 - informatique;
 - langues;
 - littérature;
 - psychologie;
 - tourisme;
 - traduction.
- Maîtrise en études françaises

NOTE : Plusieurs guides-interprètes saisonniers sont des personnes étudiant dans ces programmes et ayant reçu un entraînement à la tâche de cinq à dix jours.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Créativité
- Dynamisme
- Entregent
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Chargée ou chargé de projet
- Conseillère experte ou conseiller expert

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP	CNP
	5124	5212
Personnes en emploi en 2001	8000	1500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	42 000 \$	26 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	16
Nombre d'employeurs	14
Personnes en emploi à temps plein en 2003	55
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	22 495 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	28
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	3
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	42

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les établissements employeurs, les guides-interprètes salariés consacrent plus de 90 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Sur les 55 personnes en emploi à temps plein en 2003, 49 avaient un emploi saisonnier. Le salaire moyen annuel indiqué est une projection pour un emploi à temps plein sur douze mois; dans les faits, la rémunération est le plus souvent à l'heure et varie de 7 \$ à 18 \$ pour les guides-interprètes débutants. Sur les 28 personnes en emploi à temps partiel en 2003, 7 avaient un emploi saisonnier. Les 3 travailleurs autonomes ont été mandatés par deux établissements. Le recrutement envisagé concerne 31 personnes à temps plein et 11 personnes à temps partiel, toutes devant faire l'objet d'un recrutement externe.

Perspectives d'évolution de la profession

Selon *Emploi-Avenir Québec*⁷³, les changements qui affecteront l'avenir des guides-interprètes de patrimoine sont, notamment :

- la venue de nouvelles technologies pour les présentations (comme la réalité virtuelle);
- le maintien des restrictions budgétaires;
- la croissance de l'écotourisme;
- les changements démographiques;
- un problème permanent relatif à l'élaboration de programmes à la hauteur des attentes accrues des clients, qui sont bien informés, plus raffinés et à la recherche d'expériences nouvelles et exceptionnelles.

On doit aussi ajouter à cette liste la croissance du tourisme culturel et noter que l'industrie du tourisme a déjà défini une norme de compétence pour les guides-interprètes.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession de guide-interprète participent aux activités de diffusion du patrimoine. La profession de guide-interprète existe dans de grandes institutions muséales et organisations municipales; cependant, dans la grande majorité des cas, il s'agit d'emplois d'étudiants. Les conditions de recrutement et de travail sont directement affectées par ces deux situations. Le travail à temps partiel et le travail saisonnier sont très fréquents pour les guides-interprètes. Mais un emploi de guide-interprète est un emploi d'entrée pour un cheminement de carrière en animation et éducation culturelles. L'exigence de formation pour des guides-interprètes dans le secteur du tourisme est définie, de façon générale, par une norme de compétence déterminée par le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme, mais l'exigence de formation pour des guides-interprètes dans le secteur du patrimoine culturel reste à préciser.

73 EMPLOI-QUÉBEC, *Emploi-Avenir Québec*, [En ligne], [www.emploiavenir.ca].

Historienne, historien

Fiche de profession

18**Axes d'intervention patrimoniale**

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	X

Groupe professionnel (CNP)

4169 Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, nca (cette catégorie professionnelle inclut les historiens/historiennes)

Énoncé principal

Personne qui applique des concepts et des méthodes scientifiques en vue de reconstituer et d'interpréter l'évolution sociale, économique et politique qui a marqué l'histoire d'une collectivité humaine au cours d'une période plus ou moins longue du passé. Elle peut également se consacrer à l'enseignement de l'histoire ou s'occuper de la conservation et de la mise en valeur de lieux, de documents ou d'objets historiques pour le compte d'un service gouvernemental, d'une société ou d'un musée voué à l'histoire.

Selon une étude réalisée par Réseau Histoire UQAM⁷⁴

Cette définition, plutôt exhaustive, [...] amalgame dangereusement plusieurs professions qui sont en fait distinctes : celle du chercheur, celle du professeur, celle de l'archiviste et celle du muséologue. [...] Dans les offres d'emploi consultées, le terme « historien(ne) » fait surtout référence au chercheur ou à la chercheuse spécialisé(e) en histoire.

Les employeurs étaient du secteur public (agences gouvernementales, municipalités) ou du secteur privé (paroisses, sociétés d'histoire). Il s'agit d'organismes dans le domaine de l'histoire ou encore, d'employeurs ayant un besoin ponctuel de consolidation de leur patrimoine historique (histoire locale à l'occasion d'un bicentenaire, mise en valeur de bâtiments historiques menacés, etc.).

Exemples d'appellations d'emploi

- Agente de recherche, agent de recherche
- Chercheuse, chercheur
- Conseillère, conseiller
- Historienne, historien
- Historienne de l'architecture, historien de l'architecture
- Historienne industrielle, historien industriel
- Historienne militaire, historien militaire
- Recherchiste
- Responsable des animations et des collections

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, l'historienne ou l'historien effectue en tout ou en partie les tâches suivantes :

- recueil de l'information dans des documents écrits ou cartographiques, par l'intermédiaire d'objets d'époque et de témoignages pouvant être obtenus de vive voix ou sur supports manuscrits, imprimés, audiovisuels ou numériques;
- en fait l'inventaire;

74 [En ligne], [www.reseauhisteire.uqam.ca/dossiers/histoire.html] (23 juillet 2003).

- en évalue l'authenticité et la valeur historique;
- met les faits en relation, en établit l'ordre chronologique, tente d'en expliquer les causes et les facteurs d'influence;
- présente le résultat de ses recherches sous une forme écrite ou orale (livre, article de revue, rapport de recherche, conférence, film documentaire, etc.).

L'enquête menée par le Réseau Histoire UQAM a établi que les historiennes ou historiens employés comme chercheuses ou chercheurs spécialistes sont appelés à effectuer les tâches suivantes :

- rédigent des études menant à la désignation de sites historiques (agences gouvernementales);
- fournissent des conseils relatifs à la conservation et à la mise en valeur du patrimoine (agences gouvernementales);
- collaborent à la mise sur pied d'expositions (musées);
- réalisent une monographie (municipalités, paroisses).

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Grade universitaire de premier cycle en études anciennes ou en histoire

Note : Une maîtrise en histoire peut être un atout pour obtenir un emploi d'historienne ou d'historien spécialiste.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les historiennes ou historiens salariés en emploi dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Baccalauréat en histoire
- Maîtrise en histoire
- Doctorat en histoire

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Capacité de rédaction
- Créativité
- Curiosité intellectuelle
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Minutie
- Persévérance
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Chargée ou chargé de projet
- Conseillère experte ou conseiller expert

Postes de responsabilité supérieure (en milieu universitaire et autres milieux)

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée	
	CNP 4169
Personnes en emploi en 2001	1 500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	43 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine	
	Total
Nombre d'établissements considérés	47
Nombre d'employeurs	4
Personnes en emploi à temps plein en 2003	7
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	34 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	1
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	6
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les établissements employeurs, les sept historiennes ou historiens salariés consacrent de 80 à 100 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Les six travailleurs autonomes ont été mandatés par cinq établissements.

Perspectives d'évolution de la profession

Les nouvelles technologies de l'information influent sur la nature et le travail des historiennes et historiens : l'accès aux sources documentaires peut être facilité par la numérisation des archives, la mise en relation des données est facilitée par l'utilisation simultanée de plusieurs bases de données, la présentation des résultats peut s'appuyer sur des documents multimédias. À la suite du document d'orientation *L'École québécoise*, le plan d'action annoncé par le ministère de l'Éducation du Québec confirmait le caractère obligatoire du programme *Histoire du Québec et du Canada* au secondaire, en l'insérant dans une séquence d'apprentissages formels en sciences humaines. L'effet collectif de cette mesure devrait accroître l'intérêt et la demande pour l'information historique. À court terme, cela permet aux historiennes et historiens d'envisager un emploi d'enseignante ou enseignant. Les historiennes et historiens chercheurs exercent souvent leurs fonctions comme travailleurs autonomes. Plusieurs font carrière dans les milieux de l'édition et des médias.

Constats et enjeux

La profession d'historienne ou historien est indissociable de l'appropriation du patrimoine culturel. En plus des carrières en enseignement, les historiennes et historiens peuvent aussi devenir chercheurs spécialistes, salariés d'un organisme ou travailleurs autonomes. Une formation universitaire de premier cycle en histoire ou en études anciennes est la seule voie d'accès à cette profession. L'intérêt collectif pour le fait historique, l'exploitation de l'histoire comme contenu de l'édition et des médias sont des phénomènes positifs pour le maintien et la création d'emplois d'historiennes chercheuses ou historiens chercheurs.

Historienne de l'art, historien de l'art

Fiche de profession

19**Axes d'intervention patrimoniale**

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	X

Groupe professionnel (CNP)

4169 Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, nca (cette catégorie professionnelle inclut les historiens de l'art/historiennes de l'art)

Énoncé principal

Personne qui, à titre de spécialiste des courants artistiques et des différentes formes d'art (peinture, sculpture, orfèvrerie, architecture, etc.) depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours, effectue des recherches pour approfondir la compréhension de l'art et la connaissance des œuvres dans un domaine particulier, s'occupe de la conservation et de la diffusion d'œuvres d'art pour le compte d'un musée, d'une société privée ou d'un service gouvernemental voué aux arts et à la culture, est responsable, dans une bibliothèque universitaire ou publique, de l'achat et du classement de divers types de documents sur l'art (livres d'art, documents visuels et audiovisuels) ou encore, agit comme critique d'art pour le compte d'un média.

Exemples d'appellations d'emploi

- Chercheuse, chercheur
- Historienne de l'art, historien de l'art
- Historienne de l'architecture, historien de l'architecture
- Musicologue
- Spécialiste en histoire de l'art

Fonctions principales

Une enquête⁷⁵ menée par le Réseau Histoire UQAM a établi que les historiennes ou historiens de l'art employés comme chercheuses ou chercheurs spécialistes sont appelés à effectuer les tâches suivantes :

- rédigent des études menant à la désignation de sites historiques (agences gouvernementales);
- fournissent des conseils relatifs à la conservation et à la mise en valeur du patrimoine (agences gouvernementales);
- collaborent à la mise sur pied d'expositions (musées);
- réalisent une monographie (municipalités, paroisses).

Si l'on applique à la définition de cette profession la même précision que celle apportée par le Réseau Histoire UQAM pour la définition de l'historienne ou l'historien, on ne retiendra ici que les tâches de la chercheuse ou du chercheur spécialiste en histoire de l'art :

- effectue des recherches pour approfondir la compréhension de l'art et la connaissance des œuvres dans un domaine particulier;
- participe comme conseillère ou conseiller à la réalisation de projets divers;
- rédige des textes sur l'art destinés à divers produits de diffusion (catalogues, livres, films, documentaires télévisés, CD-ROM, etc.).

75 [En ligne], [www.reseauhhistoire.uqam.ca/dossiers/histoire.html] (23 juillet 2003).

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Grade universitaire de premier cycle en histoire de l'art

Note : Une maîtrise en histoire de l'art peut être un atout pour obtenir un emploi de chercheuse ou de chercheur spécialiste.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Capacité de rédaction
- Créativité
- Curiosité intellectuelle
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Minutie
- Persévérance
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

En tant que chercheuse ou chercheur spécialiste, l'historienne de l'art ou l'historien de l'art peut envisager comme

Postes de responsabilité équivalente

- Chargé de projet
- Conseillère experte ou conseiller expert

Postes de responsabilité supérieure

- Expert-conseil
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 4169
Personnes en emploi en 2001	1 500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	43 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	31
Nombre d'employeurs	1
Personnes en emploi à temps plein en 2003	0
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	n. p.
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	2
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Aucune historienne de l'art ni historien de l'art n'étant des employés salariés dans les 31 établissements considérés, les données demeurent inconnues pour ces salariés.

Les deux travailleurs autonomes ont été mandatés par un de ces établissements.

Perspectives d'évolution de la profession

Les nouvelles technologies de l'information influent sur la nature et le travail des historiennes et historiens de l'art : l'accès aux sources documentaires peut être facilité par la numérisation des archives, la mise en relation des données est facilitée par l'utilisation simultanée de plusieurs bases de données, la présentation des résultats peut s'appuyer sur des documents multimédias.

Les nouvelles technologies physiques permettent aussi de raffiner les évaluations et les diagnostics à établir sur les biens patrimoniaux artistiques.

Le bassin de l'expertise requise au Québec est limité. En tant que chercheurs, les historiennes et historiens de l'art ont peu de possibilités de trouver un emploi salarié. En enseignement, les emplois sont nettement inférieurs au nombre de personnes diplômées dans la discipline. Les emplois comme professionnels ou gestionnaires dans le réseau des musées sont plus nombreux.

Constats et enjeux

La profession d'historienne ou historien de l'art est indissociable de l'appropriation du patrimoine artistique. Mais en dehors des carrières de professeur d'université, de conseiller ou de gestionnaire dans la fonction publique ou les institutions muséales, les historiennes et historiens de l'art peuvent difficilement faire carrière comme chercheurs spécialistes, salariés d'un organisme ou travailleurs autonomes. La formation universitaire de premier cycle en histoire de l'art est la voie d'accès à cette profession; mais elle correspond à une formation générale, et c'est par des études de deuxième cycle que se développe la spécialisation.

Ingénieure civile, ingénieur civil

Fiche de profession

20**Axes d'intervention patrimoniale**

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal		X		
Secondaires	X			X

Groupe professionnel (CNP)

2131 Ingénieurs civils/ingénieures civiles

Énoncé principal

Personne qui conçoit et dirige la construction de structures et d'infrastructures comme des ponts, des bâtiments, des barrages, des aéroports, des réseaux d'aqueduc et d'égouts ainsi que des réseaux routiers. Elle peut se spécialiser en construction, en environnement, en géotechnique, en hydraulique, en structure ou encore, en transport. Elle exerce sa profession dans un bureau privé de services conseil ou dans des ministères, municipalités ou autres organismes publics et sociétés d'État.

Les ingénieures civiles et ingénieurs civils intervenant en patrimoine culturel font généralement partie du personnel des institutions publiques. Ils agissent à titre de concepteurs ou de conseillers lors de projets visant ou impliquant la construction, la réhabilitation ou la rénovation de sites, de structures ou de bâtiments.

Exemples d'appellations d'emploi

- Ingénieure chargée de projet, ingénieur chargé de projet
- Ingénieure civile, ingénieur civil
- Ingénieure-conseil, ingénieur-conseil
- Ingénieure municipale, ingénieur municipal

Fonctions principales

Selon la Loi sur les ingénieurs (LRQ, c. I-9, section II, art. 3), l'exercice de la profession d'ingénieur consiste à faire, pour le compte d'autrui, l'un ou l'autre des actes suivants :

- donner des consultations et des avis;
- faire des mesurages, des tracés et des calculs, préparer des rapports, des études, des dessins, des plans, des devis et des cahiers de charges;
- inspecter ou surveiller les travaux.

Selon l'emploi occupé ou le mandat à réaliser, l'ingénieure civile ou l'ingénieur civil réalise en tout ou en partie les tâches suivantes :

- analyse la faisabilité du projet et évalue les coûts de la main-d'œuvre et des matériaux;
- étudie le projet (construction d'édifices, de réseaux routiers et ferroviaires, d'aéroports, etc.) et prépare les spécifications s'y rattachant;
- accumule et analyse les informations de base : données topographiques et géologiques, statistiques démographiques, environnement, débit et écoulement des eaux, matériaux de construction;
- conçoit des avant-projets de structures, d'infrastructures et de revêtements;
- évalue divers matériaux et en recommande l'usage ou le rejet;
- calcule et analyse ou inspecte les éléments de structure (poutres, charpentes en bois, en acier ou autres, fondations, etc.);

- établit des devis estimatifs en s'assurant que matériaux et services seront obtenus à des coûts avantageux;
- détermine les aspects techniques et esthétiques de l'ouvrage en collaboration avec des ingénieures et des ingénieurs en mécanique, en électricité, des architectes, des géologues et des spécialistes de l'environnement;
- dirige la préparation des plans détaillés et la rédaction des cahiers de charges à l'intention des entrepreneurs;
- soumet ces plans à la direction de son entreprise, au client et aux pouvoirs publics pour les faire approuver;
- visite le chantier, résout des problèmes sur place, s'assure que l'échéancier est respecté et certifie que l'ouvrage terminé est conforme aux plans et devis;
- donne des mandats à des sous-traitants et en supervise les travaux.

Formation et expérience attendues par les employeurs

Grade universitaire de premier cycle en génie ou en sciences de l'ingénierie

Être membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les ingénieures civiles et ingénieurs civils salariés en emploi dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Grade universitaire de premier cycle en génie ou en sciences de l'ingénierie
- Maîtrise en ingénierie

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Minutie
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Chargé de projet

Postes de responsabilité supérieure

- Ingénieur en chef
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP
Personnes en emploi en 2001	8000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	56 000 \$
Taux de chômage en 2001	Faible
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Élevée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Très favorables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine	
	Total
Nombre d'établissements considérés	32
Nombre d'employeurs	5
Personnes en emploi à temps plein en 2003	4
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	42 500 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	3
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	11
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	3

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les cinq établissements employeurs, les quatre salariés consacrent respectivement 5, 25, 50 et 75 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Les onze travailleurs autonomes ont été mandatés par trois établissements. Le recrutement envisagé de trois personnes sera interne dans un cas et externe dans les deux autres.

Perspectives d'évolution de la profession

Une pénurie de main-d'œuvre est constatée pour la catégorie professionnelle des ingénieures civiles et ingénieurs civils. Cette information doit être relativisée quand il s'agit de patrimoine culturel, car très peu d'ingénieurs civils travaillent directement dans ce secteur.

Dans le domaine du patrimoine culturel, les ingénieurs civils et les architectes auraient avantage à développer une sensibilité patrimoniale commune. On assiste, en Europe, à des recherches de solutions dans ce sens, notamment en offrant des tronc communs de formation. À titre de maître d'œuvre, l'ingénieur civil exerce une influence déterminante sur la philosophie du projet ou du chantier.

Les ouvrages de génie civil font eux-mêmes partie du patrimoine culturel et de plus en plus l'objet de travaux de conservation, comme le montre la restauration récente du canal Lachine.

Constats et enjeux

La profession d'ingénieur civil est encadrée par une loi, incluant la formation initiale menant à la profession. Selon les personnes-clés consultées lors de notre enquête, peu d'ingénieurs civils interviennent directement en patrimoine culturel, à moins que ce ne soit en tant que gestionnaire, et alors c'est généralement en appropriation ou en sauvegarde. L'absence d'une formation en patrimoine culturel dans la formation initiale des ingénieurs civils peut avoir des conséquences irrémédiables sur l'intégrité des biens patrimoniaux. Les enjeux de conservation et de restauration du patrimoine bâti invitent les ingénieurs civils à travailler de plus en plus de concert avec les architectes et d'autres spécialistes du patrimoine culturel.

Interprète du patrimoine

Fiche de profession

21

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal			X	
Secondaires	X			X

Groupe professionnel (CNP)

5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art (cette catégorie professionnelle inclut les interprètes de musée et les interprètes du patrimoine)

Énoncé principal

L'interprétation peut se définir en fonction d'un contact personnalisé avec des visiteurs, mais aussi des contenus d'interprétation eux-mêmes⁷⁶. L'interprète est la personne qui élabore les contenus à diffuser et les moyens à privilégier pour rendre compréhensibles, sensibles et attrayantes les diverses facettes d'une œuvre, d'un objet ou d'un ensemble d'objets, d'un bâtiment, d'un site ou de tout autre bien patrimonial ou pratique patrimoniale.

Exemples d'appellations d'emploi

- Interprète
- Interprète-médiateur de la culture populaire
- Planificatrice, planificateur en interprétation

Fonctions principales⁷⁷

Selon l'emploi occupé, l'interprète exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- définit les orientations, les thèmes et les objectifs des contenus d'interprétation;
- planifie la présentation didactique adaptée aux publics cibles et aux situations de communication envisagées;
- réalise ou participe à la réalisation des projets afin d'assurer l'élaboration d'expositions;
- participe à l'identification et à l'élaboration des produits et de séances d'interprétation, dont font partie les visites guidées;
- prépare des dossiers de référence et rédige les textes à diffuser;
- réalise des affiches, des dépliants et des brochures, des visites autoguidées ou avec audioguide, des présentations multimédias, des sites Web, des expositions ou des présentoirs, ou participe à leur réalisation;
- communique avec les visiteurs de l'institution ou de l'événement et avec le public par l'entremise des médias.

Formation et expérience attendues par les employeurs

Selon la taille de l'institution, l'exigence est l'un des diplômes suivants :

- Certificat de premier cycle dans une discipline pertinente, notamment en ethnologie, en histoire, en histoire de l'art ou en animation culturelle
- Baccalauréat dans une discipline pertinente, notamment en anthropologie, en histoire, en géographie, en histoire de l'art ou en communication

76 Voir, notamment : CCRHT et CQRHT 2000, *Guide interprète du patrimoine – Normes de compétences*.

82 Selon des offres d'emploi publiées en 2003 par des institutions muséales.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les interprètes salariés en emploi dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Grade universitaire de premier cycle en histoire ou en géographie

NOTE : Plusieurs personnes employées comme interprètes sont des étudiants en cours d'études dans un programme pertinent.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Créativité
- Dynamisme
- Entregent
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Leadership
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Chargée ou chargé de projet
- Adjointe ou adjoint au service à la clientèle

Postes de responsabilité supérieure

- Responsable des services à la clientèle
- Régisseur

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP
	5212
Personnes en emploi en 2001	1500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	26 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	16
Nombre d'employeurs	2
Personnes en emploi à temps plein en 2003	2
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	42 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	0
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les deux établissements employeurs, les deux salariés consacrent 50 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Le revenu annuel moyen d'emploi de l'interprète débutant est plus élevé dans les deux établissements employeurs que ce qui est établi comme moyenne (toutes expériences confondues) pour le groupe professionnel 5212 de la CNP. Cet écart s'explique par le cumul de fonctions et des responsabilités de gestion représentant 50 % de la tâche des interprètes.

Perspectives d'évolution de la profession

Les changements qui affecteront l'avenir des guides-interprètes⁷⁸ sont à prendre en considération pour les interprètes du patrimoine, notamment :

- la venue de nouvelles technologies pour les présentations (comme la réalité virtuelle);
- le maintien des restrictions budgétaires;
- la croissance de l'écotourisme;
- les changements démographiques;
- un problème permanent relatif à l'élaboration de programmes à la hauteur des attentes accrues des clients, qui sont bien informés, plus raffinés et à la recherche d'expériences nouvelles et exceptionnelles.

On doit aussi ajouter à cette liste la croissance du tourisme culturel.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'interprète du patrimoine participent directement à l'activité de diffusion.

La profession d'interprète du patrimoine existe dans certaines grandes institutions muséales. Cependant, en dehors de ces institutions, il s'agit souvent d'emplois d'étudiants.

L'exigence de formation des interprètes professionnels dans le secteur du patrimoine culturel correspond à un grade de formation universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente, notamment en anthropologie, en histoire ou en histoire de l'art.

78 EMPLOI QUÉBEC, *Emploi-Avenir Québec*, [En ligne], [www.emploiavenir.ca].

Ouvrière spécialisée, ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment

Fiche de profession

22

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal		X		
Secondaires	X		X	

Groupes professionnels (CNP)

- 7261 Tôliers/tôlières (cette catégorie professionnelle inclut les ferblantiers/ferblantières)
- 7264 Monteurs/monteuses de charpentes métalliques (cette catégorie professionnelle inclut les serruriers/serrurières de bâtiment)
- 7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières menuisières
- 7281 Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes (cette catégorie professionnelle inclut les tailleurs de pierre/tailleuses de pierre)
- 7283 Carreleurs/carreleuses
- 7284 Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs
- 7291 Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux
- 7292 Monteurs-mécaniciens/monteuses-mécaniciennes (cette catégorie professionnelle inclut les vitriers/vitrières)
- 7294 Peintres et décorateurs/décoratrices

Énoncé principal

Les métiers régis par la Commission de la construction du Québec ne comportent pas la mention de la spécialisation en restauration de bâtiment. Nous entendons par *ouvrière spécialisée, ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment* toute personne formée et qualifiée dans l'un des métiers de la construction et ayant acquis, de plus, par la formation ou l'apprentissage, une spécialisation en restauration de bâtiments anciens ou en traitement d'éléments architecturaux patrimoniaux. La personne peut être au service d'une entreprise de la construction ou travailler à son compte. Lors d'interventions sur les bâtiments publics et classés, l'ouvrière spécialisée ou l'ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment peut travailler sous la supervision d'un ingénieur ou d'un architecte responsable du chantier.

Exemples d'appellations d'emploi

Toute appellation de métier reconnue par la Commission de la construction du Québec et plus particulièrement :

- Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes
- Charpentiers-menuisiers/charpentières menuisières
- Couvreurs/couvreuses
- Ferblantiers/ferblantières
- Plâtriers/plâtrières
- Tailleurs de pierre/tailleuses de pierre
- Tôliers/tôlières
- Couvreur (ardoises, bardeaux)
- Maçon (maçonnerie traditionnelle)
- Plâtrier (moulures)

Fonctions principales

Les fonctions et tâches de l'ouvrière spécialisée, ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment varient selon son métier et la nature des problèmes à résoudre. De façon générale, ils réalisent les interventions prescrites par l'artisane ou l'artisan, l'architecte ou tout autre maître d'œuvre, selon les techniques caractéristiques de son métier, avec l'équipement et les matériaux appropriés.

De façon plus spécifique, les tâches de la briqueteuse-maçonne ou du briqueteur-maçon spécialisé en restauration de maçonnerie⁷⁹ sont les suivantes :

- procède au calcul, au dessin et à la fabrication de gabarits;
- procède à l'étalement;
- démonte les parements de maçonnerie;
- ancre et remonte les parements de maçonnerie;
- fait la réfection des joints et des éléments altérés d'un ouvrage de maçonnerie;
- ragrée les parements;
- remodèle les éléments de maçonnerie moulurés;
- procède au nettoyage et à la protection de surfaces de maçonnerie.

Formation et expérience attendues par les employeurs

L'exercice d'un métier régi de la construction exige un certificat de qualification. De plus, l'apprentissage des techniques de restauration de bâtiment est jugé nécessaire pour intervenir dans ce domaine. Pour les métiers relevant de la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (LRQ, c. R-20), les formations suivantes donnent accès au métier :

- Formation professionnelle sanctionnée par un diplôme d'études professionnelles (DEP) en briquetage-maçonnerie, carrelage, charpenterie-menuiserie, peinture de bâtiment, plâtrage ou pose de revêtements de toiture.
- Formation professionnelle sanctionnée par une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en restauration de maçonnerie.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Formation avec diplôme au Québec

- DEP en charpenterie-menuiserie
- DEP en ferblanterie-tôlerie
- DEP en briquetage-maçonnerie

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Dextérité
- Intérêt pour la culture
- Jugement
- Minutie
- Patience
- Persévérance
- Sens de l'éthique
- Sens de l'observation
- Souci du détail

79 Source : MEQ-ASP 5215.

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Artisan et artisan en métiers traditionnels du patrimoine bâti

Postes de responsabilité supérieure

- Contremaître
- Entrepreneur spécialisé

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP				
	7261	7271	7281	7284	7291
Personnes en emploi en 2001	2 500	22 000	3000	2 500	2000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	35 000 \$	29 000 \$	32 000 \$	29 000 \$	31 000 \$
Taux de chômage en 2001	Élevé	Élevé	Élevé	Modéré	Élevé
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Élevée	Élevée	Élevée	Élevée	Élevée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Accept.	Accept.	Favor.	Accept.	Accept.

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Les cinq groupes de la CNP retenus sont ceux des métiers confirmés lors du Sondage Didaction-DBSF en 2003 :

7261 Tôliers/tôlières (cette catégorie professionnelle inclut les ferblantiers/ferblantières)

7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières menuisières

7281 Briqueteurs-maçons/briqueuses-maçonnnes (cette catégorie professionnelle inclut les tailleurs de pierre/tailleuses de pierre)

7284 Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs

7291 Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	22
Nombre d'employeurs	12
Personnes en emploi à temps plein en 2003	188
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	37 500 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	102
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	78

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Les vingt-deux établissements considérés étaient reconnus pour des interventions en restauration de bâtiment. Dans les douze établissements employeurs, les ouvriers spécialisés salariés consacrent de 45 à 70 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Le revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant) établi dans le sondage est supérieur au revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000 (toutes expériences confondues) des groupes de la CNP. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet écart, notamment la forte demande de main-d'œuvre et la spécialisation (de l'entreprise ou de l'ouvrier avec expérience). Les 102 travailleurs autonomes ont été mandatés par deux établissements. Le recrutement envisagé de 78 personnes sera externe.

Perspectives d'évolution de la profession

Selon un état de la situation⁸⁰ produit par la Table métropolitaine de Montréal–Emploi–Québec sur la base des données de la Commission de la construction du Québec (CCQ), « sur le plan provincial, l'intensité de l'activité dans la construction résidentielle, couplée aux secteurs institutionnel et commercial qui restent vigoureux, accentue la difficulté de recrutement, surtout dans les régions de Montréal, de l'Estrie et de l'Outaouais ». « Selon la CCQ, en novembre 2004, l'industrie faisait face dans la grande région de Montréal à d'importantes difficultés de recrutement dans certains métiers », notamment ceux que nous associons à des interventions patrimoniales : briqueteurs-maçons, carreleurs, couvreurs, plâtriers, peintres, charpentiers-menuisiers. Les ressources mobilisées par les chantiers de constructions neuves sont moins disponibles pour le marché de la restauration. Un groupe assez restreint d'entreprises se présentent ou sont reconnues comme spécialisées en restauration, certaines sont artisanales, d'autres sont de grandes entreprises. Elles se côtoient entre autres sur le marché de la restauration du patrimoine religieux, soutenu par un programme d'aide financière gouvernementale. Dans le secteur domiciliaire, plusieurs propriétaires de maisons ou d'immeubles anciens préfèrent faire appel à des artisans en métiers traditionnels du bâtiment plutôt qu'à une entreprise spécialisée de l'industrie de la construction.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'ouvrière spécialisée, ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment participent aux activités de sauvegarde du patrimoine bâti. Dans l'industrie de la construction, la part faite à la restauration reste faible par rapport à l'ensemble de l'activité du secteur, particulièrement remarquée ces années-ci, ce qui entraîne une rareté de main-d'œuvre touchant notamment les métiers que nous associons à l'intervention de sauvegarde patrimoniale. Les programmes de soutien à la restauration du patrimoine religieux ou encore, le gain des professionnels des arts, des métiers d'art et de la restauration dans le droit d'accès aux chantiers de construction interpellent l'industrie de la construction. La vision de l'industrie de la construction et celle des artisanes restauratrices et des artisans restaurateurs dans le domaine des métiers traditionnels du bâtiment (voir la fiche de profession 7) restent distinctes. La première suppose l'application de techniques et de matériaux contemporains, au profit de la restauration du bâtiment, la deuxième vise à retrouver l'authenticité des techniques et des matériaux d'origine.

80 TABLE MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL–EMPLOI–QUÉBEC, *L'industrie de la construction dans la RMR de Montréal*, mise à jour le 13 mai 2005.

Professeure, professeur d'université

Fiche de profession

23

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaire			X	

Groupe professionnel (CNP)

4121 Professeurs/professeures d'université

Énoncé principal

Personne spécialiste d'une discipline ou d'un domaine qui enseigne dans un établissement d'enseignement universitaire (cours, séminaires, laboratoires). Elle peut se consacrer presque entièrement à la recherche et diriger à cette fin une équipe d'assistantes, assistants ou un groupe d'étudiantes, étudiants de deuxième ou de troisième cycle universitaire.

Dans le domaine du patrimoine culturel, les professeures et professeurs d'université contribuent à former les professionnels spécialistes de même que la relève des professeurs et chercheurs, dans différentes disciplines du patrimoine, notamment l'anthropologie, l'archéologie, l'architecture, la bibliothéconomie, l'ethnologie, l'histoire, la muséologie. Ils contribuent, par leur recherche, à accroître et à diffuser la connaissance du patrimoine sous toutes ses facettes. On leur demande parfois d'intervenir comme expertes ou experts.

Exemples d'appellations d'emploi

- Assistante ou assistant d'enseignement et de recherche
- Chargée ou chargé de cours
- Professeure agrégée, professeur agrégé
- Professeure chercheuse, professeur chercheur
- Professeure titulaire, professeur titulaire

Fonctions principales⁸¹

La professeure ou le professeur d'université :

- prépare ses cours et dirige les séances de travaux pratiques en laboratoire et les discussions de groupe;
- prépare, fait passer et corrige les examens, les travaux pratiques en laboratoire et les rapports;
- conseille les étudiants sur leurs choix de cours, d'études et de profession;
- dirige les programmes de recherche des étudiants diplômés et donne des conseils sur les questions concernant la recherche;
- fait de la recherche dans son champ de spécialisation et en publie les résultats;
- exécute, au besoin, différentes tâches administratives et siège au conseil du département ou de la faculté qui traite de questions comme l'élaboration de programmes et les conditions d'obtention des diplômes;
- représente son université à titre de conférencier et fournit des services de consultation professionnelle au gouvernement ainsi qu'à des entreprises du secteur privé;

81 EMPLOI-QUÉBEC, *Emploi-Avenir Québec*, [En ligne], [www.emploiavenir.ca].

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Doctorat dans une discipline pertinente, notamment en anthropologie, en archéologie, en architecture, en bibliothéconomie, en ethnologie, en histoire ou en muséologie
OU
- Maîtrise dans une discipline pertinente et études doctorales en cours, notamment en anthropologie, en archéologie, en architecture, en bibliothéconomie, en ethnologie, en histoire ou en muséologie

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les professeurs et professeurs d'université en emploi dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Doctorat en anthropologie ou en histoire
- Maîtrise en anthropologie, en architecture du paysage ou en urbanisme

Un établissement précise que plusieurs des enseignants et chargés de cours ont suivi une formation hors Québec (au Canada ou à l'étranger) dans leur domaine.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Capacité de rédaction
- Curiosité intellectuelle
- Dynamisme
- Esprit d'analyse
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Directeur de recherche
- Coordonnatrice ou coordonnateur

Postes de responsabilité supérieure

- Adjointe ou adjoint à la direction
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP
Personnes en emploi en 2001	4121
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	69 000 \$
Taux de chômage en 2001	Faible
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Favorables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	9
Nombre d'employeurs	6
Personnes en emploi à temps plein en 2003	30
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	n. p.
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	16
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les six établissements employeurs, les 30 professeuses ou professeurs salariés comprennent 20 professeurs réguliers et 10 professeurs contractuels. Ces 30 professeurs consacrent en moyenne 72 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Le revenu annuel moyen des professeurs débutants n'a pas été établi. Le seuil de débutant a été associé au statut de chargé de cours, qui reçoit en moyenne de 5 000 \$ à 6 000 \$ par charge de cours (45 h d'enseignement).

Perspectives d'évolution de la profession

Le facteur démographique fait qu'une génération de professeurs d'université atteint au même moment l'âge de la retraite. Les coupes et le gel de postes imposés au réseau universitaire au cours de la dernière décennie font qu'aucune relève n'est bien en place pour succéder à cette génération. Un meilleur soutien financier du réseau est attendu pour faciliter le recrutement. Cependant, on compte beaucoup de candidats potentiels parmi les diplômés actuels dans les disciplines concernées.

L'économie du savoir demande une main-d'œuvre de plus en plus formée et spécialisée. L'enseignement universitaire joue un rôle dans la préparation professionnelle et la formation continue de cette main-d'œuvre. La mondialisation est active dans les pratiques de formation et de mobilité des professeuses et professeurs d'université. Pour le secteur du patrimoine culturel, cela permet un enrichissement collectif de l'expertise et des occasions d'exportation du savoir-faire québécois. Dans les universités québécoises, les récentes créations de chaires et d'instituts consacrés à l'étude du patrimoine culturel sont susceptibles d'accroître la demande de spécialistes et d'offrir des possibilités d'emploi aux étudiantes et étudiants ainsi qu'aux personnes diplômées du troisième cycle universitaire.

Constats et enjeux

Les professeuses et professeurs d'université participent directement à l'appropriation et à la diffusion du savoir scientifique sur le patrimoine. Leur rôle est majeur pour la formation d'une relève d'experts en patrimoine.

La situation de l'emploi est favorisée par le départ pour la retraite d'une génération de professeurs, sans qu'il y ait eu engagement d'une relève. Dans le cas du patrimoine culturel, on note au Québec une rareté de personnes diplômées du troisième cycle universitaire. C'est probablement par la mobilité interprovinciale et internationale des candidates et candidats que seront pourvus les emplois.

Renseignements complémentaires

Dans le milieu universitaire québécois, les organismes de recherche suivants mènent des études spécialisées en patrimoine culturel :

- Centre interuniversitaire d'études sur les lettres, les arts et les traditions (CELAT)
- Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature et la culture québécoises (CRILQ)
- Chaire d'étude du patrimoine architectural et urbain (École d'architecture, Université Laval)
- Chaire de l'UNESCO en patrimoine culturel (Université Laval)
- Chaire de recherche du Canada sur le patrimoine urbain (Université du Québec à Montréal)
- Chaire Fernand-Dumond sur la culture (INRS-Urbanisation, Culture et Société)
- Chaire pour le développement de la recherche sur la culture d'expression française en Amérique du Nord (Université Laval)
- Institut du patrimoine (Université du Québec à Montréal) (annoncé pour 2004-2005)
- Institut du patrimoine culturel (Université Laval)

Par ailleurs, des recherches portent indirectement sur le patrimoine culturel dans les organismes suivants :

- Chaire en gestion des arts (École des hautes études commerciales, Université de Montréal)
- Chaire en paysage et environnement (École d'architecture de paysage, Université de Montréal)
- Chaire en tourisme (École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal)

Recherchiste

Fiche de profession

24

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal			X	
Secondaires	X			X

Groupe professionnel (CNP)

5124 Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications

Le code 5124 de la CNP regroupe une diversité de professions, dont celle d'agente, agent de recherche.

Énoncé principal

Dans le cadre patrimonial, personne qui s'occupe de rechercher, d'acquérir, de sélectionner et de préparer les données et les documents nécessaires à l'élaboration du contenu et à la préparation de dossiers, à des fins de communications administratives ou médiatiques.

Exemples d'appellations d'emploi

- Agente ou agent de développement culturel
- Agente ou agent de recherche
- Assistante ou assistant de recherche
- Coordonnateur à la recherche
- Recherchiste

Fonctions principales⁸²

Selon l'emploi occupé, la ou le recherchiste exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- consulte des spécialistes sur les sujets en cause, de la documentation imprimée ou audiovisuelle, des bases de données, des banques d'images ou de sons en vue de recueillir de l'information;
- prépare des résumés de recherche;
- rédige des textes à insérer dans des demandes de soutien technique ou financier;
- rédige des projets d'articles ou de documents informatifs destinés à des publics cibles;
- assemble des documents en vue de leur utilisation par l'équipe de gestion ou l'équipe de production;
- effectue parfois des démarches pour acquérir certains documents écrits, visuels ou sonores ou pour vérifier les droits existants sur des œuvres afin que des ententes d'utilisation soient prises s'il y a lieu.

Formation et expérience attendues par les employeurs

Grade universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente, notamment en journalisme, en communication, en relations publiques ou en histoire.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les recherchistes salariés en emploi dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Grade universitaire de premier cycle en anthropologie, en biologie, en géographie, en histoire ou en récréologie
- Maîtrise en développement régional

82 EMPLOI-QUÉBEC, *Emploi-Avenir Québec*, [En ligne], [www.emploiavenir.ca].

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Curiosité intellectuelle
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Esprit d'initiative
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Facilité d'adaptation
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Chargé de projet

Poste de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 5124
Personnes en emploi en 2001	8 000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	42 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	27
Nombre d'employeurs	7
Personnes en emploi à temps plein en 2003	23
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	33 300 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	12
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	2

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les sept établissements employeurs, les chercheurs salariés consacrent de 51 à 100 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Les douze travailleurs autonomes ont été mandatés par sept établissements. Le recrutement envisagé de deux personnes sera externe.

Perspectives d'évolution de la profession

L'intérêt pour le patrimoine culturel se manifeste comme une tendance dans le domaine de l'édition, des médias, de la publicité et du tourisme. La production et la diffusion d'information sur le patrimoine s'en trouvent accrues. La tâche des chercheurs est surtout liée à la production, au traitement et à la diffusion de l'information numérique.

Constats et enjeux

Les recherchistes participent principalement aux activités de diffusion et de plus en plus aux activités d'exploitation du patrimoine. Les perspectives d'emploi pour les trois prochaines années sont jugées acceptables pour le groupe de base de la CNP où se situe la profession d'agente ou agent de recherche. Cela devrait signifier une stabilité plutôt qu'une croissance de l'emploi. Cependant, la demande de contenus patrimoniaux pour l'édition, les médias et le tourisme laisse croire à une croissance de possibilités d'emploi pour les recherchistes dans le domaine particulier du patrimoine. La voie d'accès à la profession n'est pas unique. Peuvent y mener les disciplines de la communication et des relations publiques, mais aussi celles du patrimoine culturel, notamment les sciences historiques. La numérisation des contenus et de leurs supports influe sur les tâches des recherchistes et les habiletés attendues des candidates et candidats à cette profession.

Restaurateur, restauratrice

Fiche de profession

25**Axes d'intervention patrimoniale**

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal		X		
Secondaires	X		X	

Groupe professionnel (CNP)

5112 Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices

Énoncé principal⁸³

La restauratrice ou le restaurateur est une personne spécialiste qui traite les objets – œuvres d'art, documents d'archives, meubles, objets archéologiques et ethnologiques – dans le but d'arrêter leur dégradation ou bien de les restaurer. Elle peut agir comme experte-conseil auprès des institutions publiques et des collectionneurs privés. La restauratrice ou le restaurateur a la formation, les connaissances et l'expertise nécessaires pour effectuer diverses opérations à l'intérieur d'une spécialité généralement définie par le matériau (ex. : céramique, bois, métal, textile) ou une catégorie d'objets (ex. : meubles, peintures, sculptures).

Il convient de rappeler la clarification apportée en 2003 par le Centre de conservation du Québec quant à la spécificité du métier de restauratrice ou restaurateur par rapport à celui de l'artiste et de l'artisan :

« Le restaurateur partage avec le propriétaire de l'œuvre la responsabilité des décisions relatives à la conservation et à la restauration. Les opérations de conservation préventive, p. ex. le montage et l'encadrement des œuvres, peuvent être effectuées par des non-spécialistes. Cependant, les interventions de restauration relèvent seulement des restaurateurs. Le restaurateur est souvent confondu avec l'artisan ou l'artiste; comme eux, il possède une grande dextérité, il est minutieux et il utilise, dans certains cas, des techniques et des matériaux additionnels. Le travail du restaurateur est basé sur une approche scientifique et sur un code de déontologie. Il doit, entre autres, privilégier l'utilisation de produits et de matériaux stables, qui pourront être enlevés, si nécessaire. Afin de conserver des traces de son intervention, il consigne tous les traitements qu'il effectue. »

« Le respect de l'intégrité physique, esthétique et historique des objets est la priorité du restaurateur. Il ne fait pas de rénovation ou de réfection, et il ne leur apporte que les soins indispensables pour en assurer la conservation. »

Exemples d'appellations d'emploi

- Restauratrice, restaurateur
- Restauratrice professionnelle de biens patrimoniaux, restaurateur professionnel de biens patrimoniaux
- Restauratrice, restaurateur désigné selon un domaine de spécialisation (de tableaux, de sculptures, de meubles, d'éléments architecturaux, de mobilier, etc.)

83 Association canadienne des restaurateurs professionnels (ACRP) ainsi que CCQ 2003.

Fonctions principales⁸⁴

Selon l'emploi occupé, la restauratrice ou le restaurateur exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- procède à un examen détaillé de l'objet pour comprendre sa structure et la nature des altérations;
- consulte des textes anciens ou des documents récents pertinents sur l'historique de l'objet;
- procède ou fait procéder à des tests diagnostiques sur l'objet;
- établit le constat d'état des œuvres, incluant le diagnostic et une proposition de traitement;
- exécute le traitement ou en dirige l'exécution;
- produit une documentation écrite et photographique de son travail;
- documente l'état de l'objet avant et après traitement, ainsi que le traitement lui-même;
- suggère des méthodes pour exposer et entreposer les objets d'art des musées et des galeries d'art afin de les entretenir et de les préserver adéquatement;
- effectue des recherches concernant les nouvelles techniques de restauration et de conservation;
- donne des conseils au personnel des institutions muséales et aux collectionneurs particuliers;
- supervise les techniciennes et techniciens en restauration ainsi que les autres techniciennes et techniciens ou artisans et artisans en restauration.

Formation et expérience attendues par les employeurs

Formation de deuxième cycle universitaire dans une spécialité, notamment meubles, peintures, sculptures, textiles, œuvres sur papier.

Profil de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

La plupart des restauratrices et restaurateurs qui travaillent actuellement au Québec ont étudié dans des universités canadiennes, américaines ou européennes, notamment :

- (Belgique) La Cambre – École nationale supérieure des arts visuels (ENSA)
- (Canada) Queen's University – Art Conservation Program (Kingston, Ontario)
- (Canada) Sir Sandford Fleming College – Collections Conservation and Management (CCM)
- (France) Institut de formation des restaurateurs d'œuvres d'art (IFROA) – Formation supérieure des restaurateurs du patrimoine⁸⁵
- (France) Université Paris 1 Panthéon Sorbonne – Maîtrise des sciences et techniques en conservation et restauration des biens culturels
- (USA) New York University – The Institute of Fine Arts (IFA)
- (USA) Smithsonian Center for Materials Research and Education
- (USA) University of Delaware – Art Conservation Program
- (USA) University of Southampton – The Textile Conservation Center

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Curiosité intellectuelle
- Dextérité
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Esprit de synthèse
- Jugement
- Curiosité
- Minutie
- Patience
- Sens de l'éthique
- Sens de l'observation

⁸⁴ Association canadienne des restaurateurs professionnels (ACRP) ainsi que CCQ 2003.

⁸⁵ Diplôme de l'Institut de formation des restaurateurs d'œuvres d'art (France) offert en huit spécialités : arts du feu, arts graphiques, arts du métal, arts textiles, mobilier, peinture, sculpture, photographie.

- Sens de l'organisation
- Sens des responsabilités

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Chargée ou chargé de projet

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'atelier
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 5112
Personnes en emploi en 2001	350
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	32 000 \$
Taux de chômage en 2001	n. p.
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	n. p.
Perspectives professionnelles de 2002-2006	n. p.

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	9
Nombre d'employeurs	1
Personnes en emploi à temps plein en 2003	2
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	n. p.
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	2
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	0
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	1

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

- Dans le seul établissement employeur, les restauratrices et restaurateurs salariés consacrent de 90 à 100 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales.
- Le recrutement envisagé d'une seule personne sera externe.

Note : Le Centre de conservation du Québec ne figurait pas dans l'échantillon d'employeurs contactés pour la profession de restauratrice-restaurateur lors de l'enquête téléphonique Didaction-DBSF. Cet organisme a toutefois été consulté lors des entretiens de la phase exploratoire et des groupes de discussion thématique menés pour notre étude. Dans l'information diffusée sur son site en 2004, le Centre de conservation du Québec établit à 13 le nombre de restauratrices et restaurateurs à son service. Selon un document interne du ministère de la Culture et des Communications, la profession de restaurateur de biens patrimoniaux représente environ 60 personnes/année au Québec.

Perspectives d'évolution de la profession

En tant qu'institution nationale, le Centre de conservation du Québec (CCQ) est l'intervenant exclusif dans le domaine de la restauration des biens patrimoniaux de propriété publique ou recevant une aide gouvernementale. Le mémoire du CCQ déposé en 2000 à la Commission Arpin invite à conclure que le besoin d'expertise en restauration sera croissant au cours des prochaines années et que le nombre de restaurateurs au Québec ne suffira pas à répondre à ce besoin résultant d'une combinaison de facteurs, notamment :

- l'accroissement objectif du nombre d'établissements muséaux et de collections à conserver;
- le nombre relativement faible de restauratrices et de restaurateurs en emploi au Québec;
- le manque de relève dans les institutions;
- le choix des priorités en financement public.

En matière de restauration muséale, l'expertise requise peut être très pointue. Le recrutement d'une restauratrice ou d'un restaurateur peut se faire alors au niveau canadien ou international pour la réalisation de travaux circonscrits dans le temps. Les nouvelles technologies apportent une contribution marquée aux techniques de travail des restauratrices et restaurateurs, qu'il s'agisse, d'une part, de l'application des technologies de l'information (ex. : bases de données de plus en plus performantes) ou d'autre part, de l'utilisation de technologies physiques (ex. : laser) ou biologiques (ex. : enzymes) pour le diagnostic ou le traitement.

Constats et enjeux

La profession de restauratrice ou restaurateur est au cœur de l'intervention de sauvegarde en patrimoine culturel. Elle est éminemment cruciale pour la sauvegarde des collections publiques de biens mobiliers. Le très haut niveau d'expertise caractérisant cette profession passe par un cheminement de formation exigeant des connaissances scientifiques, des habiletés cliniques et une culture générale. Comme leurs collègues hors Québec, les restauratrices ou restaurateurs exerçant au Québec ont suivi un programme sanctionné par une maîtrise ou un diplôme de formation supérieure. Aucun programme de ce type n'existe au Québec pour former ces spécialistes.

En fait, étant donné la grande diversité des connaissances et compétences requises, la majorité des personnes-clés rencontrées au cours de nos travaux n'ont pas jugé souhaitable que des efforts soient consacrés à instaurer de tels programmes au Québec. En plus des coûts injustifiés à associer à une telle entreprise, le Québec y perdrait la richesse des échanges internationaux de savoir-faire résultant des institutions et pays divers de formation des restaurateurs et restauratrices exerçant ici. En contrepartie, il paraît incontournable de soutenir individuellement les personnes qui ont à assumer les coûts de leur formation hors Québec.

Spécialiste en ressources d'information

Fiche de profession

26

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	X

Groupes professionnels (CNP)

5113 Archivistes

2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de bases de données

Énoncé principal

La profession de spécialiste en ressources d'information dans les domaines des archives, de la bibliothéconomie et de la gestion documentaire est une profession émergente reflétant la convergence entre la profession d'archiviste et celle d'analyste et administrateur de base de données.

On la définit⁸⁶ comme un ensemble de compétences requises des professionnels et des techniciens œuvrant dans les domaines indiqués et constituant un profil commun, pour plusieurs raisons :

- par-delà les spécialités, les responsabilités et les tâches sont de plus en plus similaires et visent les mêmes finalités;
- peu importe le domaine d'expertise, tous assument un rôle de plus en plus critique afin d'assurer un accès rapide et efficace à l'information;
- tous sont affectés de la même manière par l'évolution de la technologie et les changements dans la façon dont l'information est créée et entreposée;
- enfin, tous travaillent avec les mêmes médias et doivent s'appuyer sur des programmes de formation similaires.

Exemples d'appellations d'emploi

- Professionnelle, professionnel en gestion de l'information
- Spécialiste de l'information numérique

Fonctions principales

Selon le profil de compétences élaboré par l'Alliance des bibliothèques, des archives, de la bibliothéconomie et de la gestion documentaire (ALARM), les principales fonctions caractéristiques de la ou du spécialiste des ressources de l'information seraient les suivantes⁸⁷ :

- crée et maintient des programmes et des services;
- acquiert des ressources d'information et en dispose;
- organise et décrit les ressources d'information;
- fournit des services de référence, de recherche et de consultation;
- fournit des services d'accès et de soutien;
- fournit des services informatiques;
- entrepose et protège les ressources d'information.

⁸⁶ Nous nous référons au premier effort de définition à l'initiative du comité Alliance des bibliothèques, des archives, de la bibliothéconomie et de la gestion documentaire (ALARM) et du Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) avec le soutien de Développement des ressources humaines Canada, en mai 2001.

⁸⁷ Les auteurs précisent que « ces compétences ne sont pas une description des compétences prioritaires » et que « chaque individu travaillant dans le domaine de la gestion des ressources d'information n'a pas à posséder toutes ces compétences, mais [pourra retrouver] parmi celles-ci celles qu'on exige de lui dans le cadre de son travail ».

Formation et expérience attendues par les employeurs

L'émergence de spécialistes en ressources d'information peut être associée au développement de la formation en sciences de l'information et plus particulièrement aux programmes en sciences de l'information menant à un diplôme de deuxième cycle ou à une maîtrise.

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée		
	CNP 5113	CNP 2172
Personnes en emploi en 2001	900	28 000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	35 000 \$	50 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré	Faible
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables	Favorables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Précisions

Aucune donnée n'a été recueillie lors du Sondage Didaction-DBSF sur la profession émergente de spécialiste en ressources d'information.

Perspectives d'évolution de la profession

Les technologies de l'information influent considérablement sur les domaines des archives, de la bibliothéconomie et de la gestion documentaire. Les professions dans ces domaines sont marquées de véritables mutations et de convergences.

Dans le domaine des archives et celui de la gestion documentaire, l'émergence de nouvelles professions se justifie non seulement par l'organisation du travail, mais aussi par les retombées culturelles et économiques de la production, du traitement et de la distribution de l'information. La profession de spécialiste des ressources d'information se caractérise alors par l'expertise technique opérationnelle (implantation et utilisation des systèmes) et l'expertise stratégique (statut et utilisation de l'information).

Selon Emploi Québec, l'analyse et l'administration des bases de données connaissent des besoins de main-d'œuvre attribuables, notamment :

- à l'intégration des systèmes informatiques, à l'impartition et à la création de lieux sécurisés pour les banques de données;
- à la nécessité pour les entreprises et les particuliers de retrouver l'information archivée;
- à l'utilisation accrue de bases de données;
- aux besoins dans la conception, l'actualisation, l'accessibilité et l'interrogation sécurisée des bases de données.

Pour sa part, dans une perspective de prestation technologique de services et après l'adoption, en 2003, de la Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information, le gouvernement du Québec⁸⁸ implantera, en mai 2004, le Cadre de référence gouvernemental en gestion intégrée des documents, impliquant des changements sensibles de culture organisationnelle et des façons de faire qui vont toucher chacun des producteurs et des utilisateurs de documents papier et technologiques.

88 Information disponible sur le site des Archives nationales du Québec : www.anq.gouv.qc.ca.

Constats et enjeux

La gestion de l'information est devenue un défi et un enjeu patrimonial, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Les personnes exerçant la profession de spécialiste des ressources de l'information participent à l'appropriation du patrimoine et contribuent à sa diffusion. L'évolution technologique et celle de l'organisation du travail permettent de croire en l'émergence d'une profession de spécialistes en ressources d'information, appelée à soutenir l'appropriation, la sauvegarde, la diffusion et l'exploitation des patrimoines documentaires, papier et technologiques. Le programme en sciences de l'information sanctionné par une maîtrise permet de se spécialiser en vue d'une carrière dans le domaine. Une analyse reste à faire pour distinguer clairement cette expertise « culturelle » de celle qui se développe à travers les programmes de gestion de l'information dispensés dans le secteur des sciences de l'administration.

Technicienne, technicien en aménagement du territoire

Fiche de profession

27

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	X

Groupes professionnels (CNP)

2255 Technologues et techniciens/techniciennes en cartographie et personnel assimilé

6463 Agents/agentes d'application des règlements municipaux et autres agents/agentes de réglementation, nca

Énoncé principal⁸⁹

Personne qui participe à l'élaboration de divers projets d'aménagement en vue d'assurer la meilleure utilisation possible de l'espace municipal et la meilleure qualité de vie possible aux citoyens dans ce milieu.

De façon générale⁹⁰, ces personnes travaillent dans un contexte de services à la population et accomplissent des tâches reliées à l'élaboration, à la révision et à la gestion courante des schémas d'aménagement et des plans d'urbanisme, ainsi qu'à l'application de la réglementation municipale visant l'urbanisme et l'aménagement du territoire.

Concernant le patrimoine culturel, ces personnes identifient les éléments patrimoniaux de leur territoire et contribuent à la recherche de solutions pour leur préservation et leur mise en valeur.

Exemples d'appellations d'emploi

- Aménagiste
- Inspectrice, inspecteur en bâtiment et environnement
- Inspectrice municipale, inspecteur municipal
- Technicienne, technicien en aménagement du territoire
- Technicienne, technicien en gestion du territoire
- Technicienne, technicien en environnement et aménagement du territoire

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, la technicienne ou le technicien en aménagement et urbanisme exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- produit des cartes et des plans;
- délivre des permis et des certificats;
- fait des inspections ponctuelles;
- fait une tournée d'inspection périodique;
- fait le suivi des infractions mineures;
- fait le suivi des infractions majeures;
- prépare des plans et devis;
- effectue la mise à jour cartographique et documentaire;
- fait des relevés de terrain;

89 *Dictionnaire Septembre des métiers et professions.*

90 MEQ, *Techniques d'aménagement du territoire – Rapport d'analyse de situation de travail*, document de travail, 1998.

- participe aux travaux du Comité consultatif d'urbanisme;
- géomatise l'information;
- produit des documents de présentations;
- fournit de l'information aux clientèles.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- DEC en techniques d'aménagement et d'urbanisme

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Formation avec diplôme au Québec

- DEC en techniques de la géomatique
- Baccalauréat en géographie ou en histoire
- Maîtrise en aménagement du territoire

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Créativité
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'initiative
- Minutie
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Inspectrice municipale ou inspecteur municipal

Poste de responsabilité supérieure

- Secrétaire général (milieu municipal régional)

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP 2255	CNP 6463
Personnes en emploi en 2001	900	1 000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	34 000 \$	36 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine	
	Total
Nombre d'établissements considérés	16
Nombre d'employeurs	2
Personnes en emploi à temps plein en 2003	3
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	30 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	0
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	1

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les deux établissements employeurs, les trois techniciennes et techniciens salariés consacrent plus de 33 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Le recrutement envisagé d'une seule personne sera externe.

Perspectives d'évolution de la profession

Les nouvelles technologies, notamment les systèmes GPS, sont déjà intégrées dans le contexte de travail des techniciens en aménagement et urbanisme. La restructuration municipale et régionale crée de l'incertitude quant à l'emploi du personnel municipal. Les fonctions d'inspection municipale peuvent être confiées à d'autres techniciens ou technologues, notamment en génie civil.

Constats et enjeux

La profession de technicienne ou technicien en aménagement et urbanisme est caractérisée par le soutien et le contrôle en matière d'aménagement et de gestion de territoires. Les personnes exerçant cette profession contribuent aux activités d'appropriation du patrimoine culturel. Le programme *Techniques d'aménagement et d'urbanisme* vise directement cette profession. Employeur presque exclusif des techniciennes et techniciens en aménagement et urbanisme, le milieu municipal connaît une succession de réorganisations qui rendent difficiles les analyses de perspectives d'emploi pour ce secteur.

Technicienne, technicien en architecture

Fiche de profession

28**Axes d'intervention patrimoniale**

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal		X		
Secondaires	X		X	

Groupe professionnel (CNP)

CNP 2251 Technologues et techniciens/techniciennes en architecture

Énoncé principal⁹¹

Personne qui, seule ou en collaboration avec des architectes ou des ingénieurs, effectue des recherches, trace des dessins, des maquettes, des devis, selon les contrats, et assure la surveillance de projets de construction. Elle veille à suivre les travaux et à bien connaître le Code du bâtiment, les règlements municipaux et les exigences en matière d'espace et d'implantation de projets de construction afin d'assurer la conformité des travaux avec les normes et les exigences établies.

Concernant le patrimoine culturel, les techniciennes et techniciens en architecture identifient les éléments patrimoniaux d'un ensemble bâti et contribuent à la recherche de solutions pour leur préservation et leur mise en valeur. Ils participent à l'analyse du milieu ancien dans lequel sera inséré un nouveau bâtiment.

Exemples d'appellations d'emploi

- Inspecteur en bâtiment
- Technicienne, technicien en architecture
- Technologue en architecture

Fonctions principales

Selon l'emploi occupé, la ou le technologue et la technicienne ou le technicien en architecture exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- analyse les plans;
- en fait des dessins clairs et précis et y ajoute des directives détaillées;
- estime les coûts et les délais des travaux;
- aide à l'élaboration des conceptions architecturales;
- analyse les codes du bâtiment, les règlements municipaux, les exigences en matière d'espace et d'implantation de même que d'autres rapports et documents techniques;
- établit, à la main ou à l'aide de la conception assistée par ordinateur (CAO), des dessins, des devis descriptifs et estimatifs ainsi que des bordereaux de quantités de matériaux à partir de dessins de conception et d'instructions;
- construit des maquettes architecturales et des plans de masse de présentation ainsi que des modèles virtuels, en trois dimensions, des dessins architecturaux;
- prépare des contrats et des documents de soumission;
- supervise, s'il y a lieu, d'autres dessinateurs, technologues et techniciens de l'équipe d'architecture;
- surveille, s'il y a lieu, des projets de construction et coordonne, contrôle et inspecte des travaux réalisés par des tiers.

91 *Dictionnaire Septembre des métiers et professions.*

Formation et expérience attendues par les employeurs

- DEC en technologie de l'architecture

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les technologues et techniciennes ou techniciens en architecture salariés en emploi dans les établissements considérés ont suivi la formation suivante :

Formation avec diplôme au Québec

- DEC en technologie de l'architecture

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Minutie
- Créativité
- Esprit de synthèse
- Sens de l'observation
- Esprit d'équipe
- Esprit d'analyse
- Esprit critique

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité équivalente

- Estimateur
- Inspecteur

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP
	2251
Personnes en emploi en 2001	1 500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	34 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Élevée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Favorables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	32
Nombre d'employeurs	1
Personnes en emploi à temps plein en 2003	2
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	25 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	24
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans le seul établissement employeur, les deux techniciennes ou techniciens salariés consacrent 25 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales.

Les vingt-quatre travailleurs autonomes ont été mandatés par deux établissements.

Constats et enjeux

En soutien aux architectes ou aux ingénieurs, les technologues et techniciennes ou techniciens en architecture peuvent contribuer à des activités d'appropriation ou de sauvegarde du patrimoine bâti. Dans les faits, les résultats de notre enquête montrent que peu de personnes exerçant cette profession sont associées aux activités en patrimoine culturel, même si le programme d'études en technologie de l'architecture sanctionné par en DEC comporte une composante en patrimoine culturel et malgré le code d'éthique qu'implique l'adhésion à l'Ordre des technologues professionnels du Québec.

Technicienne, technicien en documentation

Fiche de profession

29

Axes d'intervention patrimoniale

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	X

Groupe professionnel (CNP)

5211 Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les archives (cette catégorie professionnelle inclut les techniciens/techniciennes en documentation)

Énoncé principal

*De façon générale*⁹²

Personne spécialiste de l'information et de la documentation qui organise et gère, selon des méthodes rigoureuses, toutes les catégories de documents conservés dans les différents services documentaires d'organismes et d'institutions, dans les entreprises (documents administratifs) et dans les dépôts d'archives.

*En tant que bibliotechnicienne ou bibliotechnicien*⁹³

Personne qui effectue différentes tâches liées à l'acquisition, à la classification, à la conservation et à la diffusion de documents variés, dans un centre de documentation ou une bibliothèque. Elle s'occupe, entre autres, du catalogage, de la classification et de la conservation des documents. Elle renseigne également la clientèle sur l'utilisation des services documentaires et lui fournit des références, au besoin. Elle se préoccupe de l'efficacité des systèmes de traitement et de la diffusion de la documentation, et veille à effectuer la classification et le catalogage avec minutie et méthode afin d'assurer une gestion efficace et d'éviter la perte de documents.

*En tant qu'analyste des systèmes de classement*⁹⁴

Personne qui conçoit, organise et implante des systèmes de classification de documents administratifs dans les divers milieux et institutions en vue d'en faciliter le repérage, la consultation et d'établir un calendrier de conservation selon la valeur des documents. À cette fin, elle analyse les besoins, évalue les systèmes existants, fait l'inventaire sommaire et le tri des documents, conçoit et met en place un système amélioré de classification et forme le personnel aux nouvelles méthodes. Elle s'efforce de mettre sur pied un système de classification qui facilitera et accélérera la consultation afin de répondre aux besoins des usagers.

Exemples d'appellations d'emploi

- Agente, agent d'inventaire en patrimoine
- Bibliotechnicienne, bibliotechnicien
- Catalogueuse, catalogueur
- Commis aux archives
- Documentaliste
- Commis à la numérisation
- Technicienne, technicien à la conservation
- Technicienne, technicien au catalogage

92 MEQ, *Techniciennes et techniciens en documentation - Rapport d'analyse de situation de travail*, 1993.

93 *Dictionnaire Septembre des métiers et professions*.

94 *Dictionnaire Septembre des métiers et professions*.

- Technicienne, technicien aux expositions
- Technicienne, technicien en archivistique
- Technicienne, technicien en documentation
- Technicienne, technicien en gestion de documents et en archives
- Technicienne, technicien en information

Fonctions principales

Les techniciennes ou techniciens et les assistantes ou assistants dans les bibliothèques et les services d'archives exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

Les techniciens et assistants dans les bibliothèques :

- facilitent, aux usagers de la bibliothèque, l'accès aux livres, aux films, aux photographies, aux cartes, aux documents papier, aux documents électroniques et autre matériel de bibliothèque;
- cataloguent les nouvelles acquisitions de la bibliothèque, sous la direction d'un bibliothécaire;
- mettent en circulation les livres de la bibliothèque et autre matériel;
- effectuent des recherches de références au moyen de systèmes manuels et automatisés, et font des prêts interbibliothèques;
- aident les bibliothécaires à animer des visites et à offrir des programmes spécialisés, comme des programmes pour les enfants;
- enregistrent, s'il y a lieu, l'entrée et la sortie des livres et autre matériel pour la bibliothèque.

Les techniciens et assistants dans les services d'archives :

- participent à la réalisation des inventaires, des formulaires et des instruments de recherche;
- appliquent et mettent à jour des plans de classification et des calendriers de conservation;
- codifient et classent des documents d'archives;
- microfilment des documents d'archives;
- transfèrent des documents de l'état actif à l'état semi-actif ou à l'état de conservation permanente;
- épurent, trient, élaguent et échantillonnent des fonds d'archives;
- appliquent des normes et des politiques de conservation des documents d'archives;
- effectuent des recherches et du repérage dans les documents d'archives;
- participent à la formation et à l'aide aux usagers;
- assurent l'utilisation des systèmes informatiques appliqués aux documents.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- DEC en techniques de documentation

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les techniciennes et techniciens en documentation salariés dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- DEC en techniques de la documentation (la principale formation suivie)
- DEC (discipline non précisée)
- Certificat en gestion de documents
- Baccalauréat en multimédia
- Baccalauréat en histoire de l'art
- Maîtrise en histoire

Formation avec diplôme hors Québec ou à l'étranger

Formation collégiale en architecture (Manitoba)

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Esprit de synthèse
- Minutie
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Poste dans une autre unité ou division

Postes de responsabilité supérieure

- Archiviste
- Bibliothécaire
- Secrétaire de direction

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée	
	CNP
	5211
Personnes en emploi en 2001	4 000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	32 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine	
	Total
Nombre d'établissements considérés	52
Nombre d'employeurs	15
Personnes en emploi à temps plein en 2003	74
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	24 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	1
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	5
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	14

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les quinze établissements employeurs, les techniciennes et techniciens salariés consacrent plus de 95 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales. Les cinq travailleurs autonomes ont été mandatés par deux établissements. Le recrutement envisagé de quatorze personnes sera à la fois interne et externe.

Perspectives d'évolution de la profession

La numérisation des documents et l'implantation de nouvelles normes techniques influent sur le travail des techniciennes et techniciens en documentation. Les perspectives d'emploi semblent plus favorables dans les domaines de l'analyse de l'information que dans ceux du traitement documentaire.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession de technicienne ou technicien en documentation participent aux activités d'appropriation du patrimoine documentaire public et privé. La définition même de la documentation est modifiée par les applications des technologies numériques. Le programme en *Techniques de documentation* sanctionné par un DEC prépare directement à cette profession.

Technicienne, technicien en muséologie

Fiche de profession

30**Axes d'intervention patrimoniale**

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X		X	
Secondaires		X		X

Groupe professionnel (CNP)

5212 – Personnel technique des musées et des galeries d'art

Énoncé principal⁹⁵

Agent ou agente technique dans les institutions muséales dont la fonction est de monter, entretenir et démonter des expositions, de protéger et d'entretenir les biens culturels ainsi que de collaborer à la documentation des collections, en vue d'assurer la conservation et la présentation des biens culturels de la façon la plus sécuritaire possible. Dans les grands établissements, les techniciennes et techniciens en muséologie sont généralement spécialisés dans l'un des deux domaines suivants : le montage, l'entretien et le démontage des expositions; l'entretien, l'enregistrement et le catalogage des collections.

Exemples d'appellations d'emploi

- Technicienne, technicien en muséologie
- Responsable de galerie
- Chargé de projets d'exposition

Fonctions principales

Les tâches suivantes ont fait l'objet d'un consensus chez les personnes ayant participé, en 1993, à un atelier d'analyse de situation de travail des techniciennes et techniciens en muséologie :

- participe à l'aménagement d'un espace d'exposition;
- effectue le montage d'une exposition;
- assure le soutien technique au cours d'une exposition;
- démonte une exposition;
- entretient les collections;
- met les objets en réserve;
- enregistre et catalogue les objets culturels;
- installe et entretient les équipements.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- DEC en techniques de muséologie

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés*Formation avec diplôme au Québec*

- DEC en techniques de muséologie
- Baccalauréat (discipline non précisée)

95 Selon *Repères* (version 2.60) ainsi que MEQ, *Technicien et technicienne en muséologie – Rapport d'analyse de situation de travail*, 1993.

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Autonomie
- Créativité
- Esprit d'équipe
- Minutie
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Postes de responsabilité supérieure

Gestionnaire des collections

Chef des services techniques

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée

	CNP
	5212
Personnes en emploi en 2001	1 500
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	26 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine

	Total
Nombre d'établissements considérés	21
Nombre d'établissements employeurs pour cette profession	4
Personnes de la profession en emploi à temps plein en 2003	8
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	23 570 \$
Personnes de la profession en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes de la profession mandatés en 2003	0
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF)

Précisions

Dans les quatre établissements employeurs, huit techniciennes ou techniciens salariés consacrent de 90 à 100 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales.

Perspectives d'évolution de la profession

À l'exemple du succès des musées au cours de la décennie de 1990, le milieu des archives mise sur l'ouverture au public et la médiatisation pour assurer une plus grande reconnaissance et un meilleur financement de ses activités. Cela devrait favoriser les professions associées à la diffusion patrimoniale et, donc, les techniciennes et techniciens en muséologie.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession de technicienne ou technicien en muséologie participent aux activités de diffusion du patrimoine. Cette profession est bien implantée dans les milieux muséaux. Le programme *Techniques de muséologie*, sanctionné par un DEC, vise directement cette profession et donne satisfaction. Les tâches et les responsabilités des techniciennes et des techniciens en muséologie connaissent une évolution favorable, liée, notamment, aux pratiques de conservation préventive, à la demande de conservation de documents audiovisuels et à l'attribution, par les établissements, de tâches antérieurement associées aux emplois d'archiviste des collections.

Urbaniste

Fiche de profession

31**Axes d'intervention patrimoniale**

	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion	Exploitation
Principal	X			
Secondaires		X	X	

Groupe professionnel (CNP)

2153 Urbanistes et autres planificateurs/planificatrices des sols

Énoncé principal⁹⁶

Personne spécialiste de l'aménagement urbain et régional qui conçoit et propose des interventions sur l'espace, sous la forme de plans ou de projets visant une utilisation plus rationnelle des sols, des installations et des services connexes. Elle agit en vue d'assurer la qualité de vie ainsi que l'harmonisation des activités et des aménagements urbains au regard des besoins des citoyens et citoyennes, et en tenant compte des caractéristiques des milieux naturels ou bâtis. Dans le domaine municipal, elle est directement responsable de l'élaboration et du suivi des schémas d'aménagement et des plans d'urbanisme prévus par la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme.

Exemples d'appellations d'emploi

- Adjointe aménagiste, adjoint aménagiste
- Aménagiste
- Coordonnatrice, coordonnateur à l'aménagement
- Coordonnatrice, coordonnateur de la rénovation urbaine
- Directrice, directeur de l'aménagement urbain
- Planificatrice, planificateur urbain régional
- Responsable du service d'aménagement
- Responsable du zonage
- Urbaniste

Fonctions principales⁹⁷

Selon l'emploi occupé, l'urbaniste exerce en tout ou en partie les fonctions suivantes :

- réunit et collige les renseignements, et dresse les plans d'aménagement en vue de l'utilisation rationnelle du terrain et des dispositions géographiques des zones rurales et urbaines;
- recueille et analyse des données concernant les facteurs économiques, légaux, politiques, culturels, sociologiques, psychologiques et physiques, de même que les aspects géographiques et architecturaux et les problèmes de génie civil qui touchent l'aménagement;
- prépare des rapports graphiques et des exposés sur les données recueillies;
- consulte les dirigeants de la communauté, ceux qui détiennent l'autorité civile, les sociologues, les avocats et tous ceux qui s'occupent d'aménagement et de développement, afin d'établir le schéma d'aménagement, le plan d'urbanisme ainsi que la réglementation municipale sur l'urbanisme;
- consulte les citoyens sur les politiques et la mise en œuvre des projets;
- planifie et supervise la réalisation des projets;
- peut superviser et coordonner le travail des techniciens.

96 Selon *Repères* (version 2.60).

97 Selon le CCDP 2319-130.

Formation et expérience attendues par les employeurs

- Grade universitaire de premier cycle en urbanisme ou en études urbaines
OU
- Grade universitaire de premier cycle en histoire, en architecture, en archéologie, en anthropologie ou en sociologie
ET
- Maîtrise en urbanisme, en aménagement du territoire ou en planification urbaine et régionale.

Note : Être membre de l'Ordre des urbanistes du Québec peut être un atout, mais ce n'est pas une obligation.

Profil de formation de la main-d'œuvre dans les établissements considérés

Les urbanistes salariés dans les établissements considérés ont suivi l'une des formations suivantes :

Formation avec diplôme au Québec

- Baccalauréat en urbanisme
- Maîtrise en aménagement du territoire
- Maîtrise en environnement bâti
- Maîtrise en planification urbaine et régionale
- Maîtrise en urbanisme

Formation avec diplôme hors Québec ou à l'étranger

- Maîtrise (discipline non précisée) (Ontario)

Habilités et qualités personnelles recherchées

- Capacité d'écoute
- Capacité de persuasion
- Créativité
- Entregent
- Esprit critique
- Esprit d'analyse
- Esprit d'équipe
- Esprit de synthèse
- Facilité à communiquer
- Leadership
- Polyvalence
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation

Cheminement de carrière

Poste de responsabilité équivalente

- Chargé de projet

Postes de responsabilité supérieure

- Chef d'équipe
- Gestionnaire

Marché du travail et main-d'œuvre pour le ou les groupes de la CNP auxquels la profession est associée	
	CNP 2153
Personnes en emploi en 2001	1 000
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2000	46 000 \$
Taux de chômage en 2001	Modéré
Demande de main-d'œuvre de 2002-2006	Modérée
Perspectives professionnelles de 2002-2006	Acceptables

(Sources : Emploi Québec, *Emploi-Avenir Québec* et *Information sur le marché du travail*, 2003)

Marché du travail et main-d'œuvre pour la profession concernée dans les établissements du patrimoine	
	Total
Nombre d'établissements considérés	16
Nombre d'employeurs	5
Personnes en emploi à temps plein en 2003	22
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2003 (débutante ou débutant)	38 000 \$
Personnes en emploi à temps partiel en 2003	0
Travailleuses et travailleurs autonomes en 2003	1
Demande de main-d'œuvre de 2003-2005	0

(Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003)

Précisions

Dans les cinq établissements employeurs, les urbanistes salariés consacrent de 5 à 100 % de leur temps de travail à des activités patrimoniales.

Perspectives d'évolution de la profession⁹⁸

La pratique de l'urbanisme est essentiellement municipale. Elle a pris son essor avec la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme (LAU). Les changements législatifs sont donc à surveiller pour leur effet éventuel sur cette pratique. Malgré cet essor de l'urbanisme et une formation à la profession qui, selon les urbanistes, répond aux besoins, ces derniers trouvent que leur profession reste mal connue. Il faut noter d'ailleurs que l'ambiguïté se reflète dans le titre d'« aménagiste » utilisé parallèlement à celui d'« urbaniste ». Les perspectives d'avenir de la pratique de l'urbanisme au Québec sont liées notamment aux défis collectifs que posent les problématiques suivantes : maintien d'une qualité de vie élevée, développement durable, protection des ressources, vieillissement de la population, sécurité publique et lutte à la pauvreté. La complexité de ces problématiques confirme le contexte pluridisciplinaire dans lequel s'exerce le travail de l'urbaniste, ainsi que l'importance qu'y tient la consultation interne et externe.

Constats et enjeux

Les personnes exerçant la profession d'urbaniste jouent un rôle-clé dans les activités d'appropriation du patrimoine culturel. Le cadre légal de leur intervention et leur approche multidisciplinaire font, des urbanistes, des acteurs à l'égard du paysage naturel et culturel, en milieu urbain et rural. Les ministères, les villes, les municipalités et les municipalités régionales de comté sont les employeurs ou les clients des urbanistes. La formation initiale des urbanistes est jugée satisfaisante par les personnes exerçant en urbanisme. Cependant, il faut noter que plusieurs programmes mènent à la profession et que l'appartenance à l'Ordre des urbanistes n'est pas obligatoire. Les enjeux collectifs de l'aménagement du territoire et les orientations politiques sur l'organisation municipale influenceront sur la pratique de la profession d'urbaniste.

98 ORDRE DES URBANISTES DU QUÉBEC, COMITÉ URBANISME, AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET EMPLOI, *Portrait de la pratique en urbanisme et en aménagement du territoire*, mai 2003.

5.2 Tableaux synthèses sur les professions en patrimoine culturel

Dans la présente division, nous présentons quatre tableaux synthèses sur les professions du patrimoine culturel.

Le tableau 9 regroupe les 31 professions du patrimoine culturel par axe d'intervention principal; celle de gestionnaire est traitée à part, étant donné qu'elle peut se retrouver dans tous les axes. Les résultats montrent que 64 % des professions ont comme axe d'intervention principal l'appropriation, contre 20 % en sauvegarde et 16 % en diffusion.

Profession	Axe d'intervention principal		
	Appropriation	Sauvegarde	Diffusion
Agente et agent de développement culturel	●		
Anthropologue	●		
Archéologue	●		
Architecte		●	
Architecte paysagiste	●		
Archiviste	●		
Archiviste des collections	●		
Artisane restauratrice et artisan restaurateur		●	
Bibliothécaire	●		
Chargée et chargé de projet à l'action éducative et culturelle			●
Chercheuse et chercheur	●		
Conseillère et conseiller de l'administration publique	●		
Conservatrice et conservateur, chargée et chargé de projets aux expositions	●		
Enseignante et enseignant en formation professionnelle et technique	●		
Ethnologue	●		
Guide-interprète			●
Historienne et historien	●		
Historienne de l'art et historien de l'art	●		
Ingénieure civile et ingénieur civil		●	
Interprète du patrimoine			●
Ouvrière spécialisée et ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment		●	
Professeure et professeur d'université	●		
Recherchiste			●
Restauratrice et restaurateur		●	
Spécialiste en ressources d'information	●		
Technicienne et technicien en aménagement et urbanisme	●		
Technicienne et technicien en architecture		●	
Technicienne et technicien en documentation	●		
Technicienne et technicien en muséologie			●
Urbaniste	●		
Nombre total des professions (n = 30)	19 64 %	6 20 %	5 16 %
Gestionnaire (n = 1)	●	●	●

Le tableau 10 s'appuie sur les codes de la CNP retenus dans les tableaux *Marché du travail et main-d'œuvre* de chaque fiche descriptive de la section 5. Il fait le lien entre les 31 professions du patrimoine culturel et les grands groupes de la CNP auxquels elles sont associées. On observe que le personnel professionnel compte pour 45 %, le personnel technique et ouvrier pour 34 %, et le personnel de direction pour 21 %.

Codes de la CNP	Grands groupes de la CNP	Pourcentage des professions
00 à 07	Directeurs/directrices	21 %
21	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	15 %
41	Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion	18 %
51	Personnel professionnel des arts et de la culture	12 %
22	Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	6 %
52	Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs	10 %
72	Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	15 %
64	Personnel intermédiaire de la vente et des services	3 %

Le tableau 11 fait le bilan de l'estimation du nombre de postes à pourvoir par recrutement, entre 2003 et 2005, dans les 115 établissements du patrimoine considérés lors du sondage. L'information est traitée par axe d'intervention. Globalement, le nombre de postes relevés s'élève à 1 337, dont plus de la moitié se trouve principalement en sauvegarde. Le taux d'embauche prévu entre 2003 et 2005 s'élève à 12,9 %. Si l'on tient compte de la conjoncture économique et de la demande de remplacement due aux départs pour la retraite et aux décès, ce taux se situe entre faible et modéré.

C'est l'axe de la diffusion, regroupant 134 postes, qui offre les meilleures perspectives de recrutement, avec un taux d'embauche élevé de 36,6 %. Il faut cependant noter que ces perspectives sont surtout favorables pour des emplois généralement saisonniers. Par ailleurs, l'axe de la sauvegarde occupe le plus grand nombre de personnes, mais il obtient un taux d'embauche modéré de 13,6 %.

Axe d'intervention principal	Nombre de postes en 2003	Postes à pourvoir entre 2003 et 2005	Nombre d'établissements	Taux d'embauche* (%)
Appropriation	407	23	71	5,6
Sauvegarde	683	93	42	13,6
Diffusion	134	49	30	36,6
3 axes pour gestionnaire	113	8	73	7
Total	1 337	173	115	12,9

Source : Sondage Didaction-DBSF, 2003.

* Le taux d'embauche a été établi à partir de l'échelle d'Emploi-Québec selon quatre classes : nul ou négatif (égal ou inférieur à 0 %), faible (entre 0 et 12,9 %), modéré (entre 12,9 et 23,7 %), élevé (supérieur à 23,7 %).

5.3 Constats sur les professions en patrimoine culturel

- Globalement, le marché du travail en patrimoine culturel regroupe un ensemble de 31 professions, dont 64 % des personnes interviennent principalement en appropriation, contre 20 % en sauvegarde et 16 % en diffusion.
- Le patrimoine culturel mobilise plus de personnel professionnel (45 %) que de personnel technique et ouvrier (34 %) et une part relativement importante de gestionnaires (21 %).
- Dans les 115 établissements du patrimoine culturel considérés lors du sondage, le nombre de postes relevés s'élève à 1 337, dont plus de la moitié se trouve principalement en sauvegarde. Le taux d'embauche prévu entre 2003 et 2005 s'élève à 12,9 %. Si l'on tient compte de la conjoncture économique et de la demande de remplacement due aux départs pour la retraite et aux décès, et en référence à l'échelle d'interprétation d'Emploi-Québec, ce taux se situe entre faible et modéré.
- Dans ces établissements, c'est l'axe de la diffusion, regroupant 134 postes en 2003, qui offre les meilleures perspectives de recrutement, avec un taux d'embauche élevé de 36,6 %, mais il faut noter que ce sont le plus souvent des emplois saisonniers. L'axe de la sauvegarde occupe le plus grand nombre de personnes et obtient un taux d'embauche modéré de 13,6 %.
- Certaines professions, notamment celle d'archiviste, sont en mutation à cause de l'utilisation des technologies de l'information et de la croissance des documents numériques à traiter.
- Étant donné le rôle dominant des administrations publiques dans l'activité patrimoniale, les conditions d'exercice de plusieurs professions pourraient être modifiées par le processus de modernisation de l'État et des services publics.

6

L'offre de formation en patrimoine culturel

La définition du patrimoine culturel et la diversité des activités qu'il implique ont guidé notre repérage des programmes d'études préparant à l'intervention patrimoniale. Nous avons répertorié **102 programmes** d'études à partir des profils de formation de la main-d'œuvre en emploi cernés lors de notre sondage auprès de 115 établissements du patrimoine culturel ainsi que de la documentation et des experts consultés. Ils ont été classés sous deux catégories : les programmes *spécialisés*, qui contiennent des compétences ou des contenus spécifiques du patrimoine culturel, et les programmes *satellites*, qui n'en contiennent pas.

Dans la section 6, nous présentons les tableaux synthèses de ces programmes d'études en relation avec les 31 professions du patrimoine culturel et dégageons des constats généraux et particuliers. Précisons que le *Répertoire des fiches de formations spécialisées et satellites en patrimoine culturel* décrivant ces formations est présenté en complément de la présente étude. On y trouve une fiche descriptive détaillée pour chaque programme spécialisé, incluant les données sur l'effectif et la situation d'emploi des personnes diplômées, de même qu'une fiche descriptive sommaire pour chaque programme satellite.

6.1 Synthèse de l'offre de formation en patrimoine culturel

L'examen de l'offre de formation préparant à l'intervention patrimoniale a permis de mettre en lumière un grand nombre de programmes d'études. Cette offre de formation bénéficie de peu de visibilité dans les répertoires des établissements d'enseignement au Québec, et leur recension devient une contribution à une meilleure représentation de la formation en patrimoine culturel au Québec.

Les **57 programmes spécialisés** en patrimoine culturel répertoriés sont associés à quatre secteurs de formation professionnelle et technique : bâtiment et travaux publics (07), alimentation et tourisme (03), environnement et aménagement du territoire (08), et communication et documentation (13). Ils sont par ailleurs associés à quatre domaines ou champs d'études universitaires : sciences humaines, sciences de l'administration, arts et lettres, et sciences appliquées. La distribution des programmes entre les trois ordres d'enseignement reflète le besoin de former une main-d'œuvre spécialisée pour différentes catégories d'emploi : ouvrier, technicien, professionnel et gestionnaire, des secteurs public et privé.

Aux ordres d'enseignement secondaire et collégial, on dénombre huit programmes d'études spécialisés, dont un est sanctionné par une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), quatre par un diplôme d'études collégiales (DEC) et trois par une attestation d'études collégiales (AEC).

À l'ordre d'enseignement universitaire, en regroupant les programmes des établissements selon les catégories de diplômes, on dénombre 49 programmes d'études spécialisés. Au premier cycle, on compte 17 programmes courts conduisant à un certificat (C.), à une concentration (CONC.) ou à une mineure (MIN.), ainsi que 12 programmes longs menant à un baccalauréat (B.), soit celui avec majeure (MAJ.), la MAJ., le baccalauréat spécialisé (B. SPÉC.) et le diplôme de premier cycle (D.). Au deuxième cycle, on compte 6 programmes courts menant à un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) ou à un diplôme de deuxième cycle (DIPL.) et 14 programmes longs conduisant à une maîtrise (M.).

Ces formations spécialisées conduisent directement à l'exercice d'une profession en patrimoine culturel. Elles s'inscrivent comme des spécialités dans le cadre de programmes de formation initiale ou se situent en continuité⁹⁹ ou en complémentarité avec une formation initiale. Ce sont des formations liées aux sciences historiques¹⁰⁰ ou abordant le patrimoine culturel comme objet d'étude principal.

Les **44 programmes satellites** répertoriés sont aussi répartis aux trois ordres d'enseignement. Ces formations sont associées à cinq domaines ou champs d'études universitaires : communication, sciences appliquées, sciences humaines, sciences de l'administration, sciences de l'éducation, et à neuf secteurs de formation professionnelle et technique : administration (01), agriculture et pêches (02), alimentation et tourisme (03), arts (04), bois et matériaux connexes (05), bâtiment et travaux publics (07), alimentation et tourisme (03), environnement et aménagement du territoire (08), et métallurgie (16).

Aux ordres d'enseignement secondaire et collégial, on compte 19 programmes d'études satellites, dont 10 sont sanctionnés par un diplôme d'études professionnelles (DEP), 1 par une ASP, 6 par un DEC et 2 par une AEC.

À l'ordre d'enseignement universitaire, 25 programmes d'études satellites sont répertoriés, dont 7 conduisent à un B., 8 à un DESS et 10 à une M. Malgré le lien avec le patrimoine culturel des professions visées par les programmes satellites, aucun objectif, ni compétence, ni contenu lié au patrimoine culturel n'a été relevé dans le descriptif de ces programmes.

6.2 Tableaux synthèses sur l'offre de formation en patrimoine culturel

Le tableau 12 donne la vision d'ensemble de l'offre de formation spécialisée en patrimoine culturel, à l'automne 2004, en correspondance avec les 31 professions répertoriées.

99 Selon un document interne au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, la continuité se définit comme un « enchaînement systématique entre les programmes de deux ordres d'enseignement, de façon à éviter les dédoublements, à reconnaître les équivalences et à simplifier les cheminements entre les ordres d'enseignement, facilitant ainsi la poursuite d'études de niveau supérieur ».

100 Dans le cadre de cette étude, les sciences historiques incluent l'archéologie, l'archivistique, l'ethnologie, les études anciennes, l'histoire, l'histoire de l'art, la muséologie ainsi que l'anthropologie.

Tableau 12 Les programmes d'études spécialisés et les diplômes associés aux professions en patrimoine culturel

Professions	Programmes et diplômes			
	Secondaire	Collégial	Université	
			Premier cycle	Deuxième cycle
Agent et agente de développement culturel			Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession	DIPL. en animation du patri. hist. et culturel local et régional M. en tourisme culturel
Anthropologue			B., MAJ., B. SPÉC., C., MIN. en anthropologie C. en études autoch. B. en études plur. en anthrop. et ethno.	M. en anthropologie
Archéologue			B., CONC. en études anciennes CONC. en études médiévales B., C., MIN. en archéologie C., MIN. en études classiques B., MAJ., B. SPÉC. en humanités gréco-latines et arché. class.	M. en archéologie M. en études anciennes
Architecte				M. en architecture DESS en connaissance et sauvegarde de l'architecture moderne
Architecture de paysage			MIN. en design des jardins B. en architecture paysagiste	M. en aménagement (<i>Conservation de l'environnement bâti</i>)
Archiviste			C. en gestion des documents et des archives C. en archivistique	M. en sciences de l'information (<i>Archivistique</i>)
Archiviste de collections			B. Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.	DESS en muséologie M. en muséologie
Artisane restauratrice et artisan restaurateur	Aucune formation spécialisée en patrimoine n'est répertoriée pour cette profession.			
Bibliothécaire				M. en sciences de l'information (<i>Bibliothéconomie</i>)
Chargée et chargé de projet à l'action éducative et culturelle				M. en loisir, culture et tourisme
Chercheuse et chercheur			Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.	Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.
Conseillère et conseiller de l'administration publique			Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.	Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.
Conservatrice et conservateur, chargée et chargé de projets aux expositions			Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.	DESS en muséologie M. en muséologie
Enseignante et enseignant en formation professionnelle et technique			Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.	Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.
Ethnologue			C., D. en ethnologie du Québec C., MIN. en études autochtones C., MIN. en études québécoises B., MAJ. en études pluridisciplinaires en anthropologie et ethnologie	M. en ethnologie des francophones en Amérique du Nord M. en anthropologie M. en études québécoises
Gestionnaire			Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.	Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.

Tableau 12 Les programmes d'études spécialisés et les diplômes associés aux professions en patrimoine culturel

Professions	Programmes et diplômes			
	Secondaire	Collégial	Premier cycle	Université Deuxième cycle
Guide-interprète		AEC en guide touristique AEC en guide touristique de Montréal		
Historienne et historien			CONC. en études anciennes C., CONC., MIN. en histoire B., MAJ., B. SPÉC. en histoire B. en études pluridisciplinaires en sciences historiques et études patrimoniales	DIPL. en histoire M. en histoire M. en études anciennes
Historienne de l'art et historien de l'art			C., MIN. en histoire de l'art B., MAJ., D. en histoire de l'art	M. en histoire de l'art
Ingénieure civile et ingénieur civil	Aucune formation spécialisée en patrimoine n'est répertoriée pour cette profession.			
Interprète du patrimoine		AEC en aménagement et interprétation du patrimoine DEC en techniques du milieu naturel (<i>Aménagement et interprétation du patrimoine</i>)	Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.	Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.
Ouvrière spécialisée et ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment	ASP en restauration de maçonnerie			
Professeure et professeur d'université				Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.
Recherchiste			Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.	Plusieurs programmes d'études mènent à cette profession.
Restauratrice et restaurateur	Aucune formation spécialisée ou satellite en patrimoine n'est répertoriée pour cette profession.			
Spécialiste en ressources d'information			C. en gestion de l'information numérique	M. en sciences de l'information (<i>Gestion de l'information électronique, Gestion stratégique de l'information</i>)
Technicienne et technicien en aménagement et urbanisme	Aucune formation spécialisée en patrimoine n'est répertoriée pour cette profession.			
Technicienne et technicien en architecture		DEC en technologie de l'architecture		
Technicienne et technicien en documentation		DEC en technique de la documentation		
Technicienne et technicien en muséologie		DEC en techniques de muséologie		
Urbaniste			MIN. en urbanisme MIN. en patrimoine urbain B. en urbanisme	M. en urbanisme M. en aménagement (<i>Conservation de l'environnement bâti</i>)

Ordre d'enseignement universitaire <i>Premier cycle</i>	B., MAJ., B. SPÉC.	Baccalauréat, Baccalauréat avec Majeure, Majeure, Baccalauréat spécialisé, Diplôme de premier cycle
	C., CONC., MIN.	Certificat, Concentration, Mineure
Ordre d'enseignement universitaire <i>Deuxième cycle</i>	DESS, DIPL.	Diplôme d'études supérieures spécialisées ou Diplôme de deuxième cycle
	M.	Maîtrise

Ordre d'enseignement secondaire	ASP	Attestation de spécialisation professionnelle
Ordre d'enseignement collégial	AEC	Attestation d'études collégiales
	DEC	Diplôme d'études collégiales

Les tableaux 13 à 17 présentent les programmes d'études spécialisés et satellites par établissement d'enseignement, secteur de formation, domaine ou champ d'études.

Les tableaux 13 et 14 font ressortir qu'il n'existe aucune formation spécialisée au Québec préparant à l'exercice des professions d'artisane restauratrice et d'artisan restaurateur en métiers d'art du patrimoine et en métiers traditionnels du bâtiment, ni à celle de restauratrice ou restaurateur. Aussi, on note qu'un seul programme de spécialisation en restauration de maçonnerie est offert pour les ouvrières et les ouvriers.

En formation professionnelle et technique, à l'exception du programme *Techniques de la documentation* (DEC) qui est offert dans sept établissements, on observe que la formation spécialisée en patrimoine culturel se donne dans un seul établissement. De plus, on note que les trois programmes menant à une AEC sont offerts dans une dynamique de développement régional.

À l'ordre d'enseignement universitaire, on remarque que la formation spécialisée est concentrée dans les établissements des régions de Montréal et de Québec. Quelques formations font l'objet d'une offre généralisée : *Histoire*, *Histoire de l'art* et *Humanités gréco-latines et archéologie classique*. En outre, on note que trois programmes sont offerts dans une dynamique de développement régional. L'approche pluridisciplinaire est privilégiée dans les formations suivantes : *Études pluridisciplinaires en anthropologie et ethnologie* (B.), *Études pluridisciplinaires en sciences historiques et études patrimoniales* (B.), *Études québécoises* (programmes de premier et de deuxième cycle), *Loisir, culture et tourisme* (M.) et *Connaissance et sauvegarde de l'architecture contemporaine* (DESS).

Programmes		Établissement																		
		CS de Montréal*	Cégep André-Laurendeau	Cégep de Chicoutimi	Cégep de Jonquières	Cégep de Lévis-Lauzon	Cégep de Rimouski	Cégep de Saint-Félicien	Cégep de Saint-Laurent	Cégep de Trois-Rivières	Cégep du Vieux Montréal	Cégep Montmorency	Cégep F.-X. Garneau	Cégep de Maisonneuve	Cégep de l'Outaouais	Cégep John-Abbott	Collège Lionel Groulx	Collège Mérici	Vanier College	ITHQ
03 Alimentation et tourisme																				
AEC	Guide touristique (Ville de Québec)																			
AEC	Guide touristique de Montréal																			
07 Bâtiment et travaux publics																				
DEC 210.A0	Technologie de l'architecture		•	•		•	•		•	•	•	•							•	
ASP 5215	Restauration de maçonnerie	•																		
08 Environnement et aménagement du territoire																				
DEC 147.A0	Techniques du milieu naturel (option Aménagement et interprétation du patrimoine)								•											
AEC CLT.04	Aménagement et interprétation du patrimoine								•											
13 Communication et documentation																				
DEC 393.A0	Techniques de la documentation				•					•			•	•	•	•	•			
DEC 570.B0	Techniques de muséologie											•								

* Commission scolaire de Montréal

Ordre d'enseignement secondaire	ASP	Attestation de spécialisation professionnelle
Ordre d'enseignement collégial	AEC	Attestation d'études collégiales
	DEC	Diplôme d'études collégiales

Tableau 14 Programmes d'études spécialisés en patrimoine culturel par établissement d'enseignement universitaire

Programme		Établissement													
		U. Bishop's	U. Concordia	U. Laval	U. McGill	U. Montréal	U. de Sherbrooke	UQAC	UQAM	UQO	UQAR	UQAT	UQTR	ETS	INRS
Arts et lettres															
CONC.	Études anciennes								•						
M.	Études anciennes			•		•									
C.	Études autochtones			•											
MIN.	Études classiques			•					•						
CONC.	Études médiévales								•						
B., MAJ.	Humanités gréco-latines et archéologie classique	•	•	•	•	•									
CONC., MIN.	Histoire de l'art			•		•			•						
B., MAJ., D.	Histoire de l'art		•	•	•	•			•						
M.	Histoire de l'art		•	•	•	•			•						
DESS	Muséologie			•											
M.	Muséologie					•			•						
M.	Musicologie			•		•									
Sciences appliquées															
M.	Aménagement (Conservation de l'environnement bâti)					•									
M.	Architecture (Conservation de l'environnement bâti)			•		•									
B.	Architecture de paysage					•									
DESS	Connaissance et sauvegarde de l'architecture moderne								•						
MIN.	Design des jardins					•									
MIN.	Patrimoine urbain								•						
MIN.	Urbanisme					•									
B., MAJ.	Urbanisme			•		•			•		•	•	•		
M.	Urbanisme				•	•			•						•
Sciences humaines															
DIPL	Animation du patrimoine historique culturel local et régional			•											
C., MIN.	Anthropologie			•	•	•									
B., MAJ.	Anthropologie		•	•	•	•									
M.	Anthropologie		•	•	•	•									
C., MIN.	Archéologie			•	•			•							
B.	Archéologie			•	•										
M.	Archéologie			•											
C.	Ethnologie du Québec			•											
D.	Ethnologie du Québec			•											
M.	Ethnologie des francophones en Amérique du Nord			•											
B.	Études pluridisciplinaires en anthropologie et ethnologie			•											
B.	Études pluridisciplinaires en sciences historiques et études patrimoniales			•											
MAJ.	Études québécoises				•										
CONC. MIN.	Études québécoises					•									
M.	Études québécoises												•		
CONC. MIN.	Histoire			•		•	•	•	•						
B., MAJ.	Histoire	•	•	•	•	•	•	•	•		•		•		
DIPL.	Histoire			•		•	•	•	•						
M.	Histoire		•	•	•	•	•	•	•						
M.	Loisir, culture et tourisme												•		
DESS	Tourisme culturel			•											
MIN.	Pratiques et interventions culturelles										•				
Sciences de l'administration															
C.	Archivistique			•		•									
C.	Gestion des documents et des archives							•	•						
C.	Gestion de l'information numérique					•									
DESS	Analyse socioéconomique de la réhabilitation des infrastructures urbaines														•
M.	Sciences de l'information				•	•									

Ordre d'enseignement universitaire <i>Premier cycle</i>	B., MAJ. B. spéc., D.	Baccalauréat, Baccalauréat avec majeure, Baccalauréat spécialisé, Diplôme de premier cycle
	C., CONC., MIN.	Certificat, Concentration, Mineure

Ordre d'enseignement universitaire <i>Deuxième cycle</i>	DESS, DIPL. M.	Diplôme d'études supérieures spécialisées, Diplôme de deuxième cycle
		Maîtrise

Tableau 15 Programmes d'études satellites en patrimoine culturel par établissement d'enseignement secondaire

Programmes	Commissions scolaires																											
	CS Crie	CS de Kamouraska-Rivière-du-Loup	CS de la Beauce-Etchemin	CS de la Capitale	CS De La Jonquière	CS de la Pointe-de-l'Île	CS de Laval	CS de la Région-de-Sherbrooke	CS de Montréal	CS de Rouyn-Noranda	CS de Saint-Hyacinthe	CS des Affluents	CS des Grandes-Seigneuries	CS des Hauts-Cantons	CS des Îles	CS des Navigateurs	CS des Trois-Lacs	CS des Patriotes	CS des Phares	CS des Portages-de-l'Outaouais	CS du Chemin-du-Roy	CS du Fer	CS du Fleuve-et-des-Lacs	CS du Pénitencier	CS English-Montreal	CS Marie-Victorin	CS Marguerite-Bourgeoys	CS René-Lévesque
01 Administration, commerce et informatique																												
ASP 5163				•		•		•									•	•			•					•		
04 Arts																												
DEP 5178										•				•														
05 Bois et matériaux connexes																												
DEP 5030 (5530)*	•			•				•	•				•						•	•		•		•			•	
DEP 5142 (5642)				•					•			•						•						•				
07 Bâtiment et travaux publics																												
DEP 5108	•			•	•		•	•	•			•							•	•	•			•		•		
DEP 5112				•					•																	•		
DEP 1428 (1928)	•	•	•	•	•		•	•	•			•		•						•	•	•				•		•
DEP 5116 (5616)				•	•				•																			
DEP 5286 (5613)	•			•	•				•																			
DEP 5032				•			•																					
16 Métallurgie																												
DEP 5161						•																						

* Les numéros de programmes entre parenthèses correspondent aux versions anglophones.

** Les programmes *Serrurerie de bâtiment* (DEP 5161) et *Assemblage de structures métalliques* (DEP 5020) ont été fusionnés dans le programme *Fabrication de structures métalliques et de métaux ouvrés* en voie d'approbation

Ordre d'enseignement secondaire	ASP	Attestation de spécialisation professionnelle
	DEP	Diplôme d'études professionnelles

Tableau 16 Programmes d'études satellites en patrimoine culturel par établissement d'enseignement collégial

Programmes	Établissement																													
	Cégep d'Ahuntsic	Cégep André-Laurendeau	Cégep Marie-Victorin	Cégep de Baie-Comeau	Cégep Beauce-Appalaches	Cégep de Chicoutimi	Cégep de Granby-Haute-Yamaska	Cégep de Jonquière	Cégep de Lévis-Lauzon	Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	Cégep de Limoilou	Cégep de Matane	Cégep de Rosemont	Cégep de Sherbrooke	Cégep de Saint-Félicien	Cégep de Saint-Laurent	Cégep de Trois-Rivières	Cégep de Victoriaville	Cégep du Vieux Montréal	Cégep régional de Lanaudière	Cégep de l'Outaouais	Collège Lafleche	Collège LaSalle	Cégep Montmorency	Collège Mérici (incl. Multicollege de l'Ouest du QC)	College Dawson	Vanier College	ITA	ITHQ	
01 Administration, commerce et informatique																														
AEC LCA.1V Gestion et animation d'activités culturelles																														
02 Agriculture et pêches																														
DEC 153.C0 Paysage et commercialisation en horticulture																														
03 Alimentation et tourisme																														
DEC 414.A0 Techniques de tourisme																														
04 Arts																														
DEC 573.A0 Techniques de métiers d'art																														
05 Bois et matériaux connexes																														
DEC 233.B0 Techniques du meuble et d'ébénisterie																														
07 Bâtiment et travaux publics																														
DEC 221.B0 Technologie du génie civil	•	•		•	•	•			•	•			•			•			•	•				•		•				
AEC EEC.06 Construction et rénovation de bâtiments	•																													
08 Environnement et aménagement du territoire																														
DEC.222.A0 Techniques d'aménagement et d'urbanisme								•				•	•																	

Ordre d'enseignement collégial	AEC	Attestation d'études collégiales
	DEC	Diplôme d'études collégiales

Tableau 17 Programmes d'études satellites en patrimoine culturel par établissement d'enseignement universitaire

Programmes	Établissement															
	U. Bishop	U. Concordia	U. Laval	U. McGill	U. de Montréal	É. polytechnique	U. de Sherbrooke	UQAC	UQAM	UQO	UQAR	UQAT	UQTR	ENAP	ETS	INRS
Communication																
M. Communication									•							
Sciences appliquées																
M. Aménagement					•											
M. Aménagement du territoire et développement régional			•													
B. Architecture - Design architectural			•	•	•											
M. Architecture			•	•	•											
DESS Analyse socioéconomique de la réhabilitation des infrastructures urbaines																•
DESS Engineering Building		•														
B. Génie de la construction															•	
M. Génie de la construction															•	
B. Génie du bâtiment		•														
B. Génie civil		•	•	•		•	•	•								
DESS Génie civil						•										
M. Génie civil		•	•	•		•	•									
DESS Génie des infrastructures urbaines			•													
DESS Territoires et environnement					•											
Sciences humaines																
B. Animation et recherche culturelles									•							
Sciences administratives																
DESS Administration publique															•	
DESS Administration publique régionale											•				•	
M. Analyse et gestion urbaines															•	
M. Développement régional										•	•	•				
M. Études et interventions régionales								•								
DESS Gestion des organismes culturels					•											
B. Gestion du tourisme et de l'hôtellerie									•							
M. Gestion et planification du tourisme									•							
Sciences de l'éducation																
B. Enseignement en formation professionnelle et technique			•	•			•	•	•							

Ordre d'enseignement universitaire <i>Premier cycle</i>	B.	Baccalauréat
Ordre d'enseignement universitaire <i>Deuxième cycle</i>	DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
	M.	Maîtrise

6.3 Constats sur l'offre de formation en patrimoine culturel

Constats généraux

- Les formations en patrimoine culturel souffrent d'un manque de visibilité dans les répertoires des établissements de formation. Leur recension devient une contribution à une meilleure représentation de l'offre de formation en relation avec les professions du patrimoine culturel.
- Une panoplie de formations conduit à l'exercice des 31 professions du patrimoine culturel, soit : 57 programmes d'études spécialisés et 44 programmes d'études dits satellites.
- Les formations les plus nombreuses sont celles qui visent des professions en appropriation et en diffusion; l'axe de la sauvegarde est le seul qui implique des formations de l'ordre d'enseignement secondaire, du secteur de formation Bâtiment et travaux publics.

Constats particuliers aux programmes d'études spécialisés

- La moitié des 57 formations spécialisées sont des *programmes longs* qui s'inscrivent comme des spécialités dans le cadre d'une formation initiale menant à un diplôme d'études collégiales (DEC), à un baccalauréat (B.), à un diplôme de premier cycle (D.) ou à une maîtrise (M.). On compte quatre programmes menant à un DEC, 10 à un B. (incluant le B. avec majeure, la majeure et le B. spécialisé), 2 à un D. et 14 à une M. La proportion relativement importante de maîtrises montre que l'intervention patrimoniale exige un haut niveau de spécialisation.
- L'autre moitié des formations spécialisées est constituée de *programmes courts* et révèle qu'une bonne part se situe en complémentarité ou en continuité avec une formation initiale.
- Ces programmes courts permettent aux personnes d'évoluer dans leurs projets d'études, dans différents domaines, et de choisir en cours de route de poursuivre une spécialisation en patrimoine culturel. Toutefois, cette offre de formation ne donne pas au milieu du patrimoine culturel la référence institutionnelle d'un parcours de spécialisation explicite.
- Il n'existe pas au Québec de formation spécialisée pour préparer à l'exercice des professions d'artisans restauratrices et d'artisans restaurateurs en métiers d'art du patrimoine et en métiers traditionnels du patrimoine bâti ni à celle de restauratrices et restaurateurs.
- Un seul programme de spécialisation en restauration de maçonnerie est offert et il vise les ouvrières briqueteuses-maçonnaires et les ouvriers briqueteurs-maçons.
- L'approche pluridisciplinaire est privilégiée pour certains programmes d'études spécialisés préparant à l'intervention patrimoniale; pour d'autres, la spécialisation se présente comme une expérience de rencontre interprofessionnelle.
- Globalement, l'offre de formation spécialisée en patrimoine culturel est grandement accessible sur le plan géographique.

Constats particuliers aux programmes d'études satellites

- 44 programmes d'études satellites forment des travailleuses et travailleurs appelés à intervenir directement ou comme collaborateurs en patrimoine culturel. Ces formations ne contiennent aucune compétence ni contenu patrimonial spécifiques; il s'agit là d'une carence de formation importante.
- En formation professionnelle et technique, on compte 19 programmes d'études satellites, dont 10 sanctionnés par un DEP, 1 par une ASP, 6 par un DEC et 2 par une AEC. La moitié de ces formations sont associées à des professions du bâtiment et des travaux publics, incluant la gestion d'une entreprise spécialisée de la construction et la serrurerie de bâtiment.
- À l'université, on dénombre 25 programmes d'études satellites, dont 7 menant à un B., 10 à une M. et 8 à un DESS. Plus du tiers de ces formations satellites sont associées à des professions du bâtiment et des travaux publics, incluant l'analyse socioéconomique de la réhabilitation des infrastructures urbaines.
- Au premier cycle, ni la formation des ingénieures civiles et ingénieurs civils ni celle des architectes ne comportent un contenu patrimonial spécial.
- Au deuxième cycle, un seul programme d'études répertorié permet aux architectes de se spécialiser en patrimoine culturel; il s'agit de la concentration *Conservation de l'environnement bâti* du programme *Architecture* sanctionné par une M. Pour les ingénieures civiles et ingénieurs civils, aucun programme en ingénierie sanctionné par une M. n'offre la possibilité de se spécialiser en intervention patrimoniale. Toutefois, les titulaires du B. peuvent choisir de poursuivre leurs études en gestion, par exemple dans le programme *Gestion des infrastructures urbaines* ou encore, dans la concentration *Conservation de l'environnement bâti*, du programme *Aménagement* sanctionné par une M.
- La formation de gestionnaires appelés à exercer des activités patrimoniales d'appropriation ou de diffusion dans les domaines de l'administration publique, du développement régional, des organismes culturels et du tourisme ne comporte pas de contenu patrimonial.

7 Adéquation entre la formation et le marché du travail en patrimoine culturel

Cette section met en relation les programmes d'études offerts et les professions exercées en patrimoine culturel, afin d'établir leur adéquation en vue de la révision et du développement de l'offre de formation. Cette mise en relation s'appuie sur les constats établis dans les sections précédentes. Après avoir rappelé les caractéristiques essentielles du marché du travail en patrimoine culturel, nous procéderons d'abord à une analyse de l'adéquation entre les programmes d'études spécialisés et le marché du travail, selon les axes d'intervention patrimoniale et les ordres d'enseignement; la formation des gestionnaires sera traitée de façon spécifique. Ensuite, nous examinerons l'adéquation entre la formation satellite et le marché du travail. Enfin, nous traiterons de la continuité de la formation entre les ordres d'enseignement et de l'harmonisation des programmes d'études.

Il convient de rappeler que notre analyse est fondée sur l'état de la situation constaté lors de notre étude, et que les données les plus récentes étaient alors celles de l'année 2003.

7.1 Rappel des caractéristiques essentielles du marché du travail

Au terme de notre étude, nous retiendrons que « le patrimoine est un bien irremplaçable qui a notamment une valeur culturelle, sociale, historique et esthétique unique¹⁰¹ ».

Notons par ailleurs que la dynamique du champ d'activité du patrimoine culturel est caractérisée par :

- trois ordres de l'administration publique (fédéral, provincial, municipal) dont les ressources répondent au double mandat d'administrer les biens culturels publics et les programmes de soutien à l'activité patrimoniale;
- des producteurs et des diffuseurs de la connaissance scientifique sur le patrimoine;
- des spécialistes de l'intervention de conservation et de restauration de l'objet patrimonial mobilier et immobilier;
- des spécialistes de la mise en valeur des espaces publics et des paysages;
- des initiatives corporatives ou personnelles de collections de biens patrimoniaux;
- de nombreux organismes réunissant, sur une base individuelle ou collective, les personnes œuvrant bénévolement à la défense et à la promotion du patrimoine;
- un engouement du public pour le patrimoine culturel.

L'histoire identitaire de la société québécoise et les enjeux de la diversité culturelle dans un contexte de mondialisation maintiennent et renforcent les motivations politiques, culturelles et économiques à l'égard du patrimoine culturel. L'activité d'appropriation reste forte et large. Le cycle du temps rend irrémédiables la multiplication des collections publiques et privées, de même que la croissance des besoins de sauvegarde. La scolarisation de la société, le vieillissement de la population ainsi que la recherche marquée d'une meilleure qualité de vie augmentent la demande d'expériences culturelles, y compris l'appréciation du patrimoine. L'activité de diffusion répond à une demande croissante de contenus culturels à caractère historique et patrimonial.

101 KLEIO HERITAGE CONSULTANTS, *Code professionnel et déontologie : le patrimoine est un bien irremplaçable*, [En ligne], [<http://222.heritageconsultants.be/deco-FR.htm>], France, p. 3.

Les nouvelles technologies offrent des applications déjà implantées ou pressenties dans chaque axe d'intervention : les technologies de l'information apportent leur soutien à la collecte, au traitement et à l'exploitation des informations, permettant ainsi des avancées nouvelles de connaissances sur le patrimoine culturel; les technologies physiques ou biologiques permettent de raffiner considérablement les pratiques diagnostiques; de nouveaux produits offrent des choix d'intervention sur les objets patrimoniaux; les applications multimédias permettent un développement sans précédent de la diffusion du patrimoine. Il faut cependant nuancer l'impact direct des nouvelles technologies sur les pratiques patrimoniales. Dans l'ensemble, les applications technologiques sont le plus souvent menées par des entreprises de services qui communiquent ou transfèrent le résultat de leur mandat (test diagnostique, production multimédia, relevé par GPS, solution informatique, etc.) à leur client utilisateur, un établissement du patrimoine culturel. Un domaine fait exception, celui des archives : dans ce cas, les technologies de l'information sont à l'origine d'une véritable mutation.

Dans les 115 établissements du patrimoine culturel considérés lors du sondage effectué en 2003, le nombre de postes relevés s'élevait alors à 1 337, dont plus de la moitié se trouvait en sauvegarde. Le taux d'embauche prévu entre 2003 et 2005 s'élevait à 12,9 %. Si l'on tient compte de la conjoncture économique et de la demande de remplacement due aux départs pour la retraite et aux décès, ce taux se situait entre faible et modéré.

Quelques domaines du patrimoine culturel s'annoncent plus actifs et sont susceptibles de connaître les meilleures perspectives d'emploi.

Dans l'axe de l'appropriation,

- les initiatives de développement régional et celles de développement urbain mobiliseront les professions liées à l'aménagement du territoire et à l'urbanisme, et celles du développement de l'offre en tourisme culturel;
- la courbe générationnelle justifiera le remplacement de spécialistes du patrimoine culturel dans l'enseignement et la recherche universitaires.

Dans l'axe de la sauvegarde,

- le soutien financier apporté à la restauration du patrimoine religieux a généré des besoins de spécialistes : restaurateurs, artisans restaurateurs en métiers d'art, artisans restaurateurs en métiers traditionnels du bâtiment sont en demande;
- les collections publiques et privées nécessitant la conservation préventive et la restauration de biens mobiliers ne peuvent qu'augmenter maintenant la demande de spécialistes en restauration;
- le développement urbain intégrant le patrimoine bâti se faisant plus marqué, il y a place à l'initiative pour des architectes du patrimoine et des gestionnaires de projet sensibilisés au patrimoine de l'environnement bâti.

Dans l'axe de la diffusion,

- la sensibilisation et le développement des publics du loisir éducatif et du tourisme culturel sont croissants et cela mobilise les professions de l'animation et de l'interprétation.

De plus, étant donné le rôle dominant des administrations publiques dans l'activité patrimoniale, il faut noter que trois facteurs pourraient influencer sur les perspectives d'emploi. Ainsi, les modalités de modernisation de l'État québécois, la politique gouvernementale de régionalisation et les suites de la réorganisation municipale sont à prendre en considération. De son côté, une politique du patrimoine deviendrait un facteur structurant.

Par ailleurs, une rupture générationnelle a réduit la possibilité de transmission des savoir-faire spécialisés en patrimoine par les pairs. Aussi, le départ pour la retraite de spécialistes du patrimoine issus de la génération du baby-boom constitue un défi pour la reconstitution de l'effectif spécialisé dans les établissements et les entreprises du patrimoine, de même que pour le groupe des travailleuses et travailleurs autonomes.

7.2 Adéquation de la formation spécialisée

D'un point de vue général, la variété et le nombre de programmes d'études spécialisés recensés semblent en adéquation avec les besoins du marché du travail en patrimoine culturel. En effet, une offre de 57 programmes d'études spécialisés répartis dans les trois ordres d'enseignement permet de former différentes catégories d'emploi : du personnel ouvrier, technique et professionnel ainsi que des gestionnaires. Cependant, une forte proportion de cette offre spécialisée est faite par l'université, où le nombre important de programmes sanctionnés par une maîtrise démontre que l'intervention patrimoniale exige un haut niveau de spécialisation.

Force nous est de constater que la formation universitaire en patrimoine culturel est caractérisée par une offre à la carte, qui laisse aux individus, ou à chaque université, la responsabilité d'agencer diverses formations dans des ensembles cohérents en vue de préparer à l'exercice des professions du patrimoine.

On doit noter le paradoxe d'un tel dispositif qui donne une grande latitude aux parcours de formation, qui compte des centres d'expertises locales (écoles, chaires, instituts), mais qui ne donne pas au milieu du patrimoine culturel une référence institutionnelle explicite. L'émergence d'une telle référence institutionnelle est souhaitée par le milieu du patrimoine culturel, sans qu'il y ait consensus sur la modalité à privilégier, soit : la mise en réseau accréditée des établissements actifs dans le modèle actuel ou la création d'un établissement de type Institut national à vocation explicite de formation spécialisée en patrimoine culturel, avec mandats de recherche et d'animation interprofessionnelle. Dans les deux cas, l'objectif fondamental est de confier à un noyau institutionnel, collectif ou unique, la gestion d'une politique de la formation des spécialistes du patrimoine culturel et de leurs collaborateurs.

En outre, plusieurs programmes d'études universitaires formant des professionnelles et professionnels ainsi que des gestionnaires appelés à exercer des activités patrimoniales d'appropriation ou de diffusion ne comportent pas de contenus patrimoniaux particuliers. En effet, à l'exception du programme *Études pluridisciplinaires en sciences historiques et études patrimoniales* sanctionné par un baccalauréat, les formations de premier cycle liées aux sciences historiques, telles que l'archéologie, l'archivistique, l'ethnologie, les études anciennes, l'histoire, l'histoire de l'art, la muséologie et l'anthropologie, ont pour objet de faire acquérir des connaissances ou des compétences patrimoniales générales, mais elles ne visent pas la transmission du savoir-faire spécialisé, nécessaire à l'intervention patrimoniale en ce qui a trait à la sauvegarde et à la mise en valeur. Il en est de même pour les formations en gestion (administration publique, développement régional, gestion d'organismes culturels, tourisme) et celles liées à l'enseignement professionnel et technique. Il est important de rappeler ici que l'intervention de professionnelles et professionnels ainsi que de gestionnaires de projet non qualifiés risque d'endommager et même de détruire le patrimoine culturel.

Par ailleurs, la collaboration interprofessionnelle requise sur le terrain est favorisée par l'approche multidisciplinaire et interprofessionnelle de quelques programmes d'études spécialisés, soit deux programmes sanctionnés par un baccalauréat : *Études pluridisciplinaires en anthropologie et ethnologie* et *Études pluridisciplinaires en sciences historiques et études patrimoniales*, et deux autres sanctionnés par une maîtrise : *Aménagement (concentration Conservation de l'environnement bâti)* et *Sciences de l'information*.

Enfin, en dehors des institutions nationales, aucun système de qualification propre au patrimoine culturel ne permet la reconnaissance officielle de l'expertise acquise en patrimoine culturel. On fait donc face à une situation paradoxale où il y a un besoin de spécialistes, mais une absence de reconnaissance professionnelle qui permettrait d'assurer la qualité des interventions patrimoniales, qu'il s'agisse de l'expertise corporative ou individuelle. Deux variables prennent une valeur symbolique majeure : l'expertise acquise au travail, impliquant une reconnaissance par les pairs, et celle acquise par la formation spécialisée.

7.2.1 Adéquation selon l'axe de l'appropriation

L'axe de l'appropriation est celui de l'acte de reconnaissance des biens patrimoniaux, du développement de la connaissance scientifique sur le patrimoine et de l'organisation des services publics et communautaires pour la mise en valeur des pratiques patrimoniales. Ce vaste champ de l'appropriation comporte donc de multiples facettes sectorielles, et les ressources qu'il mobilise sont les plus nombreuses, les plus dispersées sur le territoire et les plus multidisciplinaires.

Rappelons que nous associons à l'appropriation le rôle d'intervenants des organismes publics et associatifs qui soutiennent, encadrent et défendent l'activité patrimoniale, et celui des organismes d'enseignement, de recherche et de développement qui contribuent à l'avancement des connaissances et au développement des pratiques patrimoniales. L'appropriation se réalise par la voie de la régulation (politiques et règlements, normes professionnelles, sectorielles, territoriales ou internationales), la formation (transmission des modèles de connaissance et des modèles de pratiques, développement disciplinaire, applications technologiques) et le développement local, économique ou communautaire des ressources (organisations, programmes, gestion).

Les conditions de travail y sont très diverses, dans la mesure où les emplois de la fonction publique y côtoient ceux du milieu municipal ou ceux de grandes entreprises de services ou encore, ceux d'organismes sans but lucratif. La diversité des conditions de travail tient aussi au fait que les emplois concernés relèvent de plusieurs niveaux de compétences professionnelles : ouvrier, technicien, professionnel, gestionnaire. Elle tient enfin à la diversité des statuts d'emploi : emploi salarié, travail autonome, sous-traitance, à temps plein ou à temps partiel, emplois réguliers ou saisonniers, emplois subventionnés.

La fonction d'appropriation est majeure pour quatre enjeux : l'analyse, l'orientation stratégique, la connaissance et la mobilisation liées au patrimoine culturel. Trois catégories de groupes professionnels sont principalement à considérer : les conseillères ou conseillers de l'administration publique (fédérale, provinciale, municipale), les gestionnaires d'organismes publics et associatifs, les personnes exerçant des emplois dans l'enseignement et la recherche, et les personnes exerçant l'une des professions régies par la loi et appelées à se prononcer comme expertes ou experts.

L'appropriation est l'axe principal d'intervention pour dix-neuf professions du patrimoine culturel. Nous examinons ci-après l'adéquation des programmes d'études spécialisés préparant à l'exercice de ces professions.

Ordre d'enseignement secondaire

Aucune des professions caractérisées par l'appropriation n'est liée à la formation professionnelle à l'ordre d'enseignement secondaire.

Ordre d'enseignement collégial (DEC)

La profession de technicienne et technicien en documentation est explicitement visée par le programme d'études *Techniques de la documentation* menant à un DEC, du secteur de formation 13 : Communication et documentation. Ce programme répond au besoin de compétences spécialisées en patrimoine documentaire et, même s'il accuse depuis cinq ans une baisse régulière d'effectifs, il répond adéquatement au besoin de main-d'œuvre.

La profession de technicienne et technicien en aménagement et urbanisme est explicitement visée par le programme d'études *Techniques d'aménagement et d'urbanisme* menant à un DEC, du secteur de formation 08 : Environnement et aménagement du territoire. Nous n'avons pas retenu ce programme parmi les programmes spécialisés, car même s'il met l'accent sur la collaboration de ces techniciennes et techniciens avec les architectes, les ingénieurs et les urbanistes il ne comporte pas d'objectif ni de sensibilisation spécifique en patrimoine culturel.

Ordre d'enseignement universitaire

Premier cycle (B.)

Les quatre professions suivantes : anthropologue, archéologue, ethnologue et historienne ou historien sont desservies par un programme en sciences historiques menant à un baccalauréat, soit respectivement : *Anthropologie* (incluant l'*Ethnologie*), *Humanités gréco-latines et archéologie classique*, *Histoire*. Offerts dans plusieurs établissements, ces programmes assurent une accessibilité au domaine d'études directement lié au patrimoine culturel et répondent au besoin de compétences générales.

De plus, deux programmes sanctionnés par un baccalauréat sont centrés plus explicitement sur le phénomène patrimonial, tout en préconisant une approche pluridisciplinaire : *Études pluridisciplinaires en anthropologie et ethnologie* et *Études pluridisciplinaires en sciences historiques et études patrimoniales*. Il s'agit d'une adaptation de l'offre de formation aux pratiques pluridisciplinaires croissantes en patrimoine culturel.

Les programmes en sciences historiques sanctionnés par un baccalauréat sont par ailleurs un tremplin pour l'admission aux programmes conduisant à une maîtrise offerts dans chaque spécialité considérée ici, dont l'obtention est généralement requise pour compléter un parcours de formation, dans ces catégories de profession.

Relevant du domaine des arts mais convergeant vers les sciences historiques, la profession d'historienne de l'art ou historien de l'art est desservie de la même façon par le programme *Histoire de l'art* sanctionné par un baccalauréat, qui sert également de tremplin vers des études en vue de l'obtention d'une maîtrise généralement requise pour compléter un parcours de formation dans ce domaine.

Pour leur part, les professions d'architecte paysagiste et d'urbaniste ont pour voie d'accès un programme menant à un baccalauréat.

Le programme *Architecture paysagiste* qui conduit à un baccalauréat est celui reconnu par l'association professionnelle et il répond aux attentes. Les objectifs visent, entre autres, la protection et la valorisation des paysages, de même que la mise en valeur des aspects culturels du paysage.

L'ordre professionnel des urbanistes accepte plusieurs parcours d'accès à la profession, incluant le programme *Urbanisme* menant à un baccalauréat. Dans ce programme, les objectifs visent, entre autres, les stratégies de protection, de conservation, de revitalisation, de mise en valeur du patrimoine architectural et de l'environnement, ainsi que les analyses d'impacts de projets urbains. Le placement des diplômés ne semble pas aller de soi et il faut noter que plus de 40 % d'entre eux poursuivaient des études au moment de l'enquête *Relance* réalisée en janvier 2003.

Quatre professions contribuant à l'avancement et à la diffusion de la connaissance et des services en patrimoine culturel sont desservies par des programmes universitaires de type générique. La formation requise pour accéder à ces professions est généralement une formation universitaire de premier cycle dans un domaine d'études pertinent (chercheuse ou chercheur, conseillère ou conseiller de l'administration publique, professeure ou professeur d'université) ou dans un programme de formation des maîtres avec connaissances préalables en patrimoine culturel (enseignante ou enseignant en formation professionnelle et technique).

En ce qui a trait aux professions de conservatrice et conservateur, de même que de chargée et chargé de projets aux expositions, plusieurs parcours de formation sont possibles. Une formation universitaire de premier cycle dans un domaine d'études pertinent (notamment en histoire de l'art) permet généralement l'accès à cette profession. Une continuité du parcours de formation vers des études de deuxième cycle en muséologie est à considérer pour avancer dans la profession.

On constate que le programme de quatre ans sanctionné par un baccalauréat, obligatoire pour accéder à la profession d'ingénieure civile et ingénieur civil n'a ni objectif ni contenu directement liés au patrimoine

culturel. Sous l'angle de l'appropriation, le milieu patrimonial souligne les responsabilités qui peuvent incomber aux ingénieurs en tant que gestionnaires de projet et souhaite une initiation au patrimoine culturel au sein de leur programme de formation initiale.

Comme les formations universitaires de premier cycle répertoriées dans notre étude visent à offrir une formation de base dans un domaine d'études plus qu'une spécialisation professionnelle en patrimoine culturel, le parcours individuel sur le marché du travail semble la seule voie pour acquérir la spécialisation nécessaire pour intervenir dans ce domaine. Or, nous constatons que le phénomène de rupture générationnelle réduit la possibilité de transmission du savoir-faire spécialisé en patrimoine par les pairs.

Deuxième cycle (M.)

Les candidates et candidats aux professions d'archiviste, de bibliothécaire et de spécialiste en ressources d'information doivent obtenir une maîtrise en sciences de l'information, dont les trois options *Archivistique*, *Bibliothéconomie* et *Gestion de l'information numérique* visent explicitement ces professions. Ce programme d'études et ses concentrations se démarquent par leur prise en considération des mutations technologiques de l'information et de l'émergence des nouvelles compétences requises. Il faut noter que l'admission à ce programme est possible pour les titulaires d'un diplôme de premier cycle, sans restriction de domaine d'études¹⁰², ce qui favorise l'expérience pluridisciplinaire et interprofessionnelle.

La plupart des professions liées à l'appropriation ont un seuil d'entrée correspondant à un baccalauréat, mais une pleine reconnaissance associée à la recherche menant au diplôme de maîtrise. Nous avons dit plus haut que c'est le cas des professions suivantes : anthropologue, archéologue, ethnologue, historienne ou historien et historienne de l'art ou historien de l'art.

Les urbanistes peuvent faire valoir la maîtrise en urbanisme ou celle en études urbaines comme qualification à l'entrée dans la profession ou comme étape de spécialisation après avoir accédé à la profession avec un baccalauréat dans leur domaine.

Par ailleurs, dans le cas des professions d'architecte paysagiste et d'urbaniste, un programme sanctionné par une maîtrise offre la possibilité d'une spécialisation explicite en patrimoine culturel : la concentration *Conservation de l'environnement bâti* du programme *Aménagement* répond au besoin de spécialisation des compétences tout en favorisant l'expérience interprofessionnelle.

La profession d'agente et agent de développement culturel n'est pas définie avec précision et elle n'est associée à aucun programme régulier d'études universitaires. Cependant, quatre programmes courts permettent de se préparer à une telle profession, soit : *Études autochtones* (certificat), *Pratiques et interventions culturelles* (mineure) ainsi que les deux volets du microprogramme de deuxième cycle *Animation du patrimoine historique et culturel local et régional* et *Tourisme culturel* (DESS). Ce sont des programmes soumis à des modes de financement précaires, puisque l'admission tient compte directement de la situation de la personne candidate ou du milieu de travail visé. L'adéquation de la formation et du marché du travail entre le microprogramme *Animation du patrimoine historique et culturel local et régional* et le programme de soutien Villes et villages d'art et de patrimoine (VVAP) se démarque en ce qui a trait à la planification de l'offre en tourisme culturel régional. Il faut aussi noter que la réussite aux deux volets de ce microprogramme permet l'admission au programme *Aménagement du territoire et développement régional* conduisant à une maîtrise.

7.2.2 Adéquation selon l'axe de la sauvegarde

Le bassin de biens patrimoniaux connaît une croissance constante et aussi, une diversification. Il en découle que le besoin de spécialistes de la conservation, de la restauration et de la mise en valeur du patrimoine devrait connaître lui aussi une croissance.

Rappelons que nous associons à la **sauvegarde** le rôle des intervenants de terrain (organismes publics, groupes de pression, professionnels, collectivités territoriales, artisans, artistes, conservateurs, entreprises, travailleurs de la construction et ceux de l'aménagement) dont l'activité principale est définie

102 La qualité du dossier universitaire est par ailleurs déterminante.

par une action directe sur les objets ou les ensembles d'objets du patrimoine, en vue de les conserver ou de les restaurer. Cet axe d'intervention a donc une portée stratégique cruciale quant à la conservation des biens patrimoniaux et à leur mise en valeur, et il impose une gestion rigoureuse des expertises requises. Le Québec n'a pas intégré l'acquisition de compétences liées à la sauvegarde et à la mise en valeur du patrimoine dans les programmes d'études.

L'intervention de sauvegarde est en grande partie orchestrée par l'État, mandataire du patrimoine public, et elle relève en grande partie d'institutions nationales ayant la charge de la conservation, de la restauration et de la mise en valeur des biens patrimoniaux mobiliers et immobiliers. Le diagnostic est crucial dans la chaîne des décisions de sauvegarde. Le Centre de conservation du Québec se distingue pour ce qui est de l'expertise publique en restauration des biens mobiliers. Or, il n'existe aucune formation universitaire au Québec préparant à l'exercice de la profession de restauratrice et restaurateur. Du côté de la sauvegarde du patrimoine immobilier, ni la formation des ingénieures civiles et ingénieurs civils ni celle des architectes ne comportent un contenu patrimonial spécial au premier cycle, même si les titulaires d'un baccalauréat en ces domaines sont susceptibles d'intervenir comme spécialistes ou gestionnaires de projets en sauvegarde et mise en valeur des bâtiments patrimoniaux. Les ordres professionnels régissant notamment les professions d'architecte, d'ingénieur et de technologues n'établissent pas de normes ni ne formulent de directives pour l'exercice d'activités patrimoniales.

Les emplois associés à l'axe de la sauvegarde sont spécialisés, quels que soient la nature du bien patrimonial et le niveau de compétences professionnelles¹⁰³ où se classe la catégorie d'emploi mobilisée par l'intervention : ouvrier, technicien, professionnel ou gestionnaire. Comme dans l'axe de l'appropriation, les conditions de travail dans celui de la sauvegarde sont très diverses, dans la mesure où les emplois de la fonction publique y côtoient ceux du milieu municipal, de grandes entreprises de services, de très petites entreprises artisanales et d'organismes sans but lucratif. La diversité des conditions de travail tient aussi au fait que les emplois concernés relèvent de plusieurs niveaux de compétences professionnelles. Elle tient enfin à la diversité des statuts d'emploi, : emploi salarié ou travail autonome, et à la fréquence du mode de gestion par mandats ou projets.

La sauvegarde est l'axe principal d'intervention pour huit professions du patrimoine culturel. Nous examinons ci-après l'adéquation des programmes d'études spécialisés préparant à l'exercice de ces professions.

Ordre d'enseignement secondaire (ASP)

Le programme scolaire qui donne accès à la profession d'ouvrière spécialisée et ouvrier spécialisé en restauration de bâtiment est celui de *Restauration de maçonnerie* menant à une ASP, du secteur de formation 7 : Bâtiment et travaux publics, offert par un seul établissement. Il répond au besoin de compétences spécialisées, et la totalité des diplômés en emploi occupent un poste lié à leur formation. Mais il se donne dans un seul établissement montréalais, et les admissions sont limitées à un groupe, ce qui semble réduit par rapport à l'activité constatée en restauration du patrimoine bâti. Les ouvrières et ouvriers spécialisés en restauration de bâtiment dans d'autres métiers de la construction que la maçonnerie n'ont pas de programme de spécialisation équivalent. Cette absence crée un écart par rapport aux besoins de compétences en restauration du patrimoine bâti. Mais la demande de main-d'œuvre pour chacun des métiers et les besoins de formation restent à préciser.

Ordre d'enseignement collégial (DEC)

La profession de technicienne et technicien en architecture est directement visée par le programme d'études *Technologie de l'architecture* menant à un DEC, du secteur de formation 8 : Bâtiment et travaux publics. Ce programme répond au souhait d'une sensibilisation à l'égard du patrimoine architectural exprimé par le milieu patrimonial. Le taux de placement des diplômés de ce programme et le peu de présence de cette profession lors de notre enquête auprès des employeurs patrimoniaux montrent une inadéquation entre cette profession et le marché du travail en patrimoine culturel.

103 Au sens de la *Classification nationale des professions* (CNP).

L'absence de formation spécialisée en restauration pour les artisanes restauratrices et artisans restaurateurs en métiers d'art du patrimoine et en métiers traditionnels du patrimoine bâti est un des maillons manquants de l'offre de formation. Cela pourrait devenir la cause indirecte d'impacts irrémédiables lors des interventions de sauvegarde des biens patrimoniaux publics et privés. Le phénomène de rupture générationnelle est souligné dans le cas des artisanes ou artisans spécialisés en métiers traditionnels du patrimoine bâti. Or, l'on peut considérer que le besoin d'intervention en matière de sauvegarde et de mise en valeur du patrimoine ira en croissant au cours de la prochaine décennie. En patrimoine religieux, les travaux à réaliser sur les biens culturels mobiliers – œuvres d'art, meubles – concernent les tableaux, les décors peints, les sculptures, le mobilier, les objets de textile, les estampes et l'orfèvrerie. Du côté du patrimoine religieux bâti, les travaux ont trait aux couvertures de toits, aux vitraux, au métal d'ornementation, à l'ébénisterie et à la facture d'orgues. Par ailleurs, la conservation et la restauration des livres rares et des documents de collection mobilisent les artisanes et artisans en reliure.

Ordre d'enseignement universitaire

Premier cycle (B.)

L'ordre professionnel des architectes impose un parcours de formation incluant le baccalauréat et la maîtrise en architecture pour accéder à la profession. Le programme menant au baccalauréat met l'accent sur l'analyse et la conception. En ce sens, l'offre de formation ne répond pas à tous les souhaits du milieu, qui voudrait une sensibilisation obligatoire au patrimoine culturel lors de la formation initiale.

Deuxième cycle (M.)

Un seul programme permet aux architectes de se spécialiser en patrimoine culturel; il s'agit de la concentration *Conservation de l'environnement bâti* du programme *Architecture* sanctionné par une maîtrise. Ce programme favorise le développement de compétences spécialisées en architecture du patrimoine et initie à l'expérience interprofessionnelle.

Sur le plan quantitatif, le volume d'activité en patrimoine immobilier ne s'avère pas suffisamment porteur pour encourager des carrières exclusivement menées dans ce domaine, mais les développements en patrimoine urbain et en patrimoine religieux requièrent de plus en plus d'expertise. Malgré sa pertinence, cette offre de formation spécialisée ne répond pas à toutes les attentes du milieu du patrimoine culturel. Considérant la probabilité de leur intervention en appropriation du patrimoine culturel, le milieu souhaite une sensibilisation systématique de tous les futurs architectes dès le début de leurs études, ce que le programme menant au baccalauréat ne fait pas, laissant à chaque candidate ou candidat le choix de s'orienter, ou non, vers le patrimoine culturel.

En ce qui a trait aux ingénieures civiles et ingénieurs civils, aucun programme en ingénierie sanctionné par une maîtrise ne permet de se spécialiser en intervention patrimoniale. Toutefois, les bacheliers peuvent choisir de poursuivre leurs études en gestion, par exemple en gestion des infrastructures urbaines, ou encore, en s'inscrivant dans la concentration *Conservation de l'environnement bâti* du programme *Aménagement* qui conduit à une maîtrise.

Dans le contexte du patrimoine mobilier conservé par des institutions nationales, cette responsabilité incombe aux restauratrices et restaurateurs. Or, la formation préparant à l'exercice de cette profession n'existe pas au Québec. Après une formation initiale dans un domaine pertinent, la personne intéressée à faire des études spécialisées en restauration du patrimoine culturel doit être prête à les poursuivre hors Québec. Cette situation n'est pas dénoncée par le milieu, qui reconnaît l'impossibilité, pour le Québec, de supporter le financement d'une formation aussi spécialisée pour des besoins quantitatifs relativement modestes, le plus souvent tributaires de mandats ou de projets circonscrits dans le temps et, surtout, très diversifiés. Mais le milieu fait consensus pour demander que ce cheminement de spécialisation hors Québec soit appuyé par un programme d'aide financière adéquat. Du point de vue quantitatif, l'accroissement des collections et l'évaluation de celles existantes tendent à confirmer un besoin de restaurateurs ou restauratrices, mais avec deux nuances : l'une tient au fait que la variété des biens à restaurer nécessite une pluralité d'expertises ponctuelles, la deuxième, à celui que plusieurs personnes ayant reçu la formation de restauratrice ou restaurateur sont déjà en attente de mandats.

7.2.3 Adéquation selon l'axe de la diffusion

Rappelons que nous associons à la diffusion le rôle des intervenants des organismes publics et associatifs, de l'entreprise privée et des organismes culturels qui mènent des activités de production, de présentation et de mise en valeur (animation, édition) dans une perspective éducative et culturelle.

Ce rôle est directement associé aux institutions muséales, aux centres d'interprétation et aux événements culturels. La médiation établie entre les divers publics et les divers biens patrimoniaux mobilise les professions de la muséologie : techniciennes et techniciens en muséologie, conservatrices et conservateurs, chargées et chargés de projets aux expositions. Le contenu à médiatiser est orienté par le travail des interprètes du patrimoine. Les chercheurs peuvent contribuer à sa diffusion.

L'accompagnement des publics cibles est assuré, sur le mode éducatif, par les chargées ou chargés de projet à l'action éducative et culturelle et, sur le mode du tourisme culturel, par des guides-interprètes ou des guides touristiques.

La diffusion est l'axe principal d'intervention pour sept professions du patrimoine culturel. Nous examinons ci-dessous l'adéquation des programmes d'études spécialisés préparant à l'exercice de ces professions.

Ordre d'enseignement secondaire

Aucune profession liée à la diffusion ne relève d'un programme d'études de l'ordre d'enseignement secondaire.

Ordre d'enseignement collégial (DEC et AEC)

La profession de technicienne et technicien en muséologie est explicitement visée par le programme d'études *Techniques de la muséologie* menant à un DEC, du secteur de formation 13 : Communication et documentation, offert par un seul établissement. Ce programme répond principalement au besoin de compétences spécialisées en diffusion muséale. Par ailleurs, mentionnons que des besoins de formation spécialisée sont signalés par le milieu du travail en ce qui a trait à la conservation préventive. Le programme accuse, depuis cinq ans, une baisse régulière d'effectifs, et le nombre annuel d'inscriptions est inférieur au seuil visé. Pourtant, le taux de placement des personnes diplômées reste faible et laisse croire à un surplus par rapport aux besoins de main-d'œuvre.

La profession de guide-interprète est explicitement visée par le programme d'études *Techniques du milieu naturel* (option *Aménagement et interprétation du patrimoine*) menant à un DEC, du secteur 8 : Environnement et aménagement du territoire, offert par un seul établissement. Il s'agit là de la réponse au besoin de compétences dans le cas de la mise en valeur du paysage. Mais le faible nombre d'inscriptions et le taux irrégulier de placement des diplômés de l'option *Aménagement et interprétation du patrimoine* laissent croire à un surplus par rapport aux besoins de main-d'œuvre, qui sont locaux et principalement saisonniers.

La profession de guide-interprète en milieu municipal est soumise à un permis conditionnel à une formation préalable. Les programmes courts à l'ordre d'enseignement collégial menant à une AEC, soit *Guide touristique (Montréal)* *Guide touristique (Québec)*, ont été élaborés spécifiquement pour répondre à ce besoin. Ces deux programmes d'établissement sont liés au secteur de formation 03 : Alimentation et tourisme.

La profession de guide-interprète profite aussi du programme d'études *Aménagement et interprétation du patrimoine* menant à une AEC. Il s'agit d'un programme d'établissement dérivé de l'option *Aménagement et interprétation du patrimoine* du programme d'études *Techniques du milieu naturel* menant à un DEC, du secteur 8 : Environnement et aménagement du territoire.

Ordre d'enseignement universitaire

Premier cycle (B.)

La profession de chargée et chargé de projet à l'action éducative et culturelle n'est associée à aucun programme d'études précis. Après une formation préalable dans un domaine d'études pertinent, plusieurs parcours de formation sont possibles. Le programme *Animation et recherches culturelles* sanctionné par un baccalauréat répond en partie au besoin, mais ne vise pas réellement l'intervention patrimoniale. Le programme *Loisir, culture et tourisme* qui conduit à une maîtrise répond lui aussi en partie au besoin, mais ne vise pas spécifiquement le patrimoine culturel. Par ailleurs, le programme collégial *Gestion et animation d'activités culturelles* menant à une AEC peut aussi répondre en partie au besoin, défini régionalement.

La profession d'interprète du patrimoine ne bénéficie clairement d'aucun programme d'études spécialisé. Il y a en effet un écart entre la définition de l'interprète centrée sur la vulgarisation du contenu et celle du guide-interprète centrée sur l'accompagnement de clients. Le milieu du travail ne paraît pas reconnaître nettement de statut aux interprètes du patrimoine. Des études universitaires de premier cycle dans divers domaines permettent d'exercer la profession.

La profession de chercheuse ne doit pas être confondue avec celle de chercheur. Associée à l'axe de la diffusion, la fonction des chercheuses est une fonction de communication. Des études universitaires de premier cycle dans divers domaines permettent d'exercer cette profession.

Deuxième cycle (M.)

La profession de muséologue n'est pas reconnue au Québec. Le programme *Muséologie* qui conduit à une maîtrise est ouvert à des candidates et candidats venant de tous domaines d'études de premier cycle et s'orientant vers une profession de la diffusion muséale, notamment celles de conservatrice, conservateur, de chargée, chargé de projets aux expositions et de gestionnaire. La demande d'expériences patrimoniales dans le domaine du loisir éducatif et du tourisme culturel devrait générer une demande et une offre croissantes de projets muséologiques en patrimoine culturel. Mais le nombre d'établissements est limité et il donne la mesure du besoin de main-d'œuvre, à moins d'envisager une carrière hors Québec.

7.2.4 Adéquation de la formation des gestionnaires

La profession de gestionnaire est présente dans tous les axes d'intervention patrimoniale. Aucun programme d'études spécialisé ne vise directement la gestion du patrimoine culturel. Il faut le souligner dans le cas des formations en administration publique, en développement régional, en gestion d'organismes culturels et en tourisme. La formation continue joue un rôle essentiel pour le cheminement professionnel des gestionnaires.

La chaîne de décisions relève principalement des gestionnaires de biens patrimoniaux et des gestionnaires de programmes de protection du patrimoine. Le milieu culturel considère souhaitable que la personne gestionnaire ait d'abord fait ses preuves comme professionnelle experte ou professionnel expert, ou bien qu'elle ait une habileté reconnue pour travailler avec des professionnelles expertes ou professionnels experts. Ces postes de gestionnaires de service ou de gestionnaires de projet sont le plus souvent confiés à des architectes ou à des ingénieurs civils, ou bien à des personnes occupant des postes professionnels dans les établissements du patrimoine ou dans l'administration publique. Du point de vue quantitatif, le facteur de la rupture générationnelle fait en sorte que des emplois sont libérés par les départs pour la retraite.

7.3 Adéquation de la formation satellite

Les programmes d'études dits *satellites* forment des travailleuses et des travailleurs appelés à exercer des activités patrimoniales, mais ne contiennent aucune compétence ni contenu spécifique en patrimoine culturel. Il s'agit là d'une carence de formation importante. Quarante-cinq programmes d'études satellites ont été répertoriés à partir des profils de formation de la main-d'œuvre en emploi cernés lors de l'enquête et dans la documentation consultée.

Les formations satellites sont associées à cinq domaines ou champs d'études universitaires : communication, sciences appliquées, sciences humaines, sciences de l'administration et sciences de l'éducation, ainsi qu'à neuf secteurs de formation professionnelle et technique : administration (01), agriculture et pêches (02), alimentation et tourisme (03), arts (04), bois et matériaux connexes (05), bâtiment et travaux publics (07), alimentation et tourisme (03), environnement et aménagement du territoire (08), et métallurgie (16).

Aux ordres d'enseignement secondaire et collégial, on compte dix-neuf programmes d'études satellites. La moitié de ces formations sont associées à des professions du bâtiment et des travaux publics, incluant la gestion d'une entreprise spécialisée de la construction et la serrurerie de bâtiment. À l'ordre d'enseignement universitaire, on dénombre vingt-six formations satellites. Plus du tiers de ces formations sont associées à des professions du bâtiment et des travaux publics, incluant l'analyse socioéconomique de la réhabilitation des infrastructures urbaines. Les programmes courts du premier cycle universitaire de cette étape de recherche ne sont pas inclus dans la présente étude, étant donné qu'aucun de ceux-ci n'a été nommé par les employeurs.

7.4 Continuité de la formation entre les ordres d'enseignement et harmonisation des programmes d'études

L'offre de formation spécialisée se révèle diversifiée et abondante, mais elle souffre d'un manque d'articulation et de continuité entre les ordres d'enseignement et entre les programmes d'études. Globalement, on peut dire que la formation en patrimoine culturel est caractérisée par une offre à la carte, faite d'une multitude de programmes longs et de programmes courts, qui donnent autant de voies d'accès à des professions dans le domaine du patrimoine culturel. Ces outils facilitent les initiatives individuelles de spécialisation, mais ne reflètent pas un modèle cohérent et reconnu de la formation en patrimoine culturel.

En formation professionnelle, une seule voie offre une continuité entre une formation initiale et une spécialisation en patrimoine, soit entre le programme *Maçonnerie-briquelage*, qui mène à un DEP, et *Restauration de maçonnerie*, sanctionné par une ASP.

En formation technique, aucun cheminement en continuité ne permet d'agencer une formation initiale conduisant à l'exercice d'un métier technique (DEC) et un perfectionnement permettant de se spécialiser en patrimoine culturel (AEC). Soulignons l'absence de formation spécialisée pour les artisanes restauratrices et artisans restaurateurs en métiers d'art du patrimoine et en métiers traditionnels du patrimoine bâti.

Par ailleurs, un seul cas de continuité de formation est relevé entre les programmes d'études techniques (DEC) au collégial et les programmes universitaires (B.). En effet, l'admission au programme *Architecture de paysage* conduisant à un baccalauréat vise les personnes titulaires d'un DEC en techniques d'aménagement et d'urbanisme, en technologie de l'architecture ou en technologie du génie civil.

Par contre, il existe une continuité de formation pour les sciences historiques, qui va de la formation préuniversitaire jusqu'aux programmes d'études universitaires de deuxième cycle, en vue de préparer à l'exercice des professions d'anthropologue, d'archéologue, de chercheur, d'ethnologue, d'historien, d'historien de l'art et de professeur d'université.

Il est intéressant de signaler également que le faible nombre de programmes sanctionnés par un baccalauréat visant à former des spécialistes du patrimoine crée un manque de continuité entre les programmes d'études techniques au collégial et les programmes visant le développement d'une formation spécialisée conduisant à une maîtrise.

De plus, le cas de la formation menant à la profession d'archiviste doit être commenté. Sur le marché du travail, cette profession est en effet définie de deux façons : ou bien comme une spécialité à l'intérieur de la profession d'historienne ou historien, ou bien comme une profession en soi. Dans cette même logique, deux cheminement de formation sont offerts : la formation universitaire de premier et de deuxième cycle en histoire et la formation universitaire de deuxième cycle en sciences de l'information, avec une spécialisation comme archiviste (M.). Cette dernière correspond à l'exigence de formation reconnue par l'Association professionnelle des archivistes du Québec.

Dans les autres formations universitaires liées au patrimoine, le manque de continuité ou d'articulation des différentes formations initiales et spécialisées laisse place à une pluralité d'agencements de programmes courts qui constitue une plateforme « à la carte ». La mise en forme de la formation spécialisée en patrimoine culturel est laissée à la libre initiative individuelle et passe par le choix d'une concentration.

La spécialisation en patrimoine culturel peut également se présenter comme une expérience de rencontre interprofessionnelle. Il faut noter le cas particulier de la concentration *Conservation de l'environnement bâti* commune au programme en architecture et à celui en Aménagement, tous deux sanctionnés par une maîtrise et offerts à l'Université de Montréal, une concentration qui est aussi ouverte aux urbanistes ou à d'autres groupes professionnels. La rencontre interprofessionnelle est également observée pour les études universitaires de deuxième cycle en muséologie et les programmes sanctionnés par une maîtrise menant aux professions d'archiviste, de bibliothécaire et de spécialiste en ressources d'information.

8 Enjeux et recommandations

Après avoir dégagé les grands constats de l'étude au regard du marché du travail et de la formation en patrimoine culturel, nous exposons, dans les pages qui suivent, les enjeux majeurs qui découlent de notre analyse. Nous émettons des recommandations relatives aux sujets suivants : la reconnaissance professionnelle, le transfert du savoir-faire, le développement de la formation spécialisée en patrimoine culturel et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation ainsi que l'acquisition d'une vision intégrée du développement de la main-d'œuvre et de la formation.

8.1 Reconnaissance professionnelle

Constats

« Le patrimoine est un bien irremplaçable qui a notamment une valeur culturelle, sociale, historique et esthétique unique¹⁰⁴. »

L'intervention patrimoniale a des impacts directs sur l'intégrité des biens patrimoniaux.

Un ensemble de lois, de règlements et de politiques encadre l'intervention patrimoniale.

L'exercice des 31 professions en patrimoine culturel répertoriées dans la présente étude nécessite des compétences spécialisées.

Il n'y a pas, au Québec, de répertoire des spécialistes du patrimoine culturel.

Les ordres professionnels régissant notamment les professions d'architecte, d'ingénieur et de technologues n'établissent pas de normes et ne formulent pas de directives pour l'exercice d'activités patrimoniales.

Enjeu

Développer la reconnaissance professionnelle pour assurer la qualité des interventions patrimoniales.

Nous recommandons

- que le MCC invite les comités sectoriels de main-d'œuvre et la Commission de la construction du Québec (CCQ), ainsi que l'Office des professions du Québec, les associations et les ordres professionnels ainsi que les ministères sectoriels visés, à ajuster ou à établir des codes de déontologie ou à préciser des champs de pratique pour les professions du patrimoine culturel qui n'en sont pas pourvus;
- que la CCQ et les comités sectoriels de main-d'œuvre, en particulier le Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), définissent des référentiels de professions précisant, notamment, les activités spécialisées du patrimoine culturel ainsi que la formation, la qualification ou le diplôme requis pour exercer ces professions, et ce, en s'appuyant sur les fiches de professions élaborées dans la présente étude et sur le *Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec* de l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ);

104 KLEIO HERITAGE CONSULTANTS, *Code professionnel et déontologie : Le patrimoine est un bien irremplaçable*, [En ligne], [<http://www.heritageconsultants.be/deco-FR.htm>], France, p. 3.

- que ces partenaires considèrent la possibilité d'établir des répertoires de spécialistes du patrimoine culturel et fassent la promotion de cette expertise collective auprès des employeurs, des entreprises, des clients et du grand public.

8.2 Transfert du savoir-faire

Constats

La qualification des spécialistes du patrimoine culturel peut comprendre une formation professionnelle, technique ou universitaire, des compétences acquises à travers l'expérience, ou les deux.

Les mesures d'incitation au départ et le gel de l'embauche survenus à la fin des années 90 dans les secteurs public et parapublic, ainsi que la disparition de certaines unités administratives dédiées à la sauvegarde du patrimoine, tant au gouvernement fédéral que provincial, ont entraîné une rupture générationnelle qui a réduit la possibilité de transmission du savoir-faire spécialisé en patrimoine par les pairs.

Par ailleurs, les experts du patrimoine dans les bureaux de services-conseils ainsi que les artisans et artisans spécialistes des métiers d'art du patrimoine et des techniques anciennes de restauration du patrimoine bâti sont porteurs d'un savoir-faire qui se transmet souvent à l'intérieur d'une relation individualisée entre personnes chevronnées et débutantes, durant la réalisation de chaque projet.

Les modifications d'ordre démographique qui entraînent le départ pour la retraite de spécialistes du patrimoine issus de la génération du baby-boom constituent un défi pour la reconstitution de l'effectif spécialisé dans les établissements et les entreprises du patrimoine, ainsi que pour le groupe des travailleuses et travailleurs autonomes.

La rupture générationnelle associée aux porteuses et porteurs de traditions ne permet plus la transmission de savoirs et de savoir-faire aux jeunes générations.

Enjeux

Assurer le transfert du savoir-faire patrimonial à la relève de spécialistes.

Assurer la transmission sociale de l'héritage immatériel des savoir-faire traditionnels.

Nous recommandons

- que le MCC précise, en collaboration avec Emploi-Québec, les comités sectoriels de main-d'œuvre et la CCQ, les besoins de dotation et de recrutement pour la relève des spécialistes du patrimoine aux secteurs public et privé, et planifie la façon de combler ces besoins, notamment par le recrutement à l'étranger;
- que ces partenaires mettent en place, à court terme, des mesures de transfert du savoir-faire, notamment le compagnonnage, le tutorat par les pairs et le mentorat;
- que le MCC maintienne son action de valorisation et de conservation du patrimoine matériel et immatériel notamment, la poursuite d'un inventaire des pratiques traditionnelles.

8.3 Développement de la formation professionnelle et technique spécialisée en patrimoine et actions de sensibilisation

Constats

En formation professionnelle et technique, les principaux besoins de formation spécialisée signalés par le milieu du travail ont trait à la sauvegarde (conservation et restauration), dans les domaines des métiers d'art du patrimoine, des métiers traditionnels du patrimoine bâti, des métiers de la restauration de bâtiment et de la conservation préventive (muséologie).

Il n'existe pas, au collégial, de programmes d'études spécialisées pour former les artisanes et artisans en métiers d'art du patrimoine et en métiers traditionnels du patrimoine bâti.

Au secondaire, on relève un seul programme d'études spécialisées en patrimoine menant à une ASP, soit *Restauration de maçonnerie*.

Les dix-neuf programmes d'études professionnelles et techniques dits *satellites* qui forment des travailleuses et des travailleurs appelés à exercer des activités patrimoniales ne contiennent pas de compétences en patrimoine culturel.

La moitié des formations satellites répertoriées sont associées à des professions du bâtiment et des travaux publics, incluant la gestion d'une entreprise spécialisée de la construction et la serrurerie de bâtiment.

L'intervention d'ouvrières et ouvriers, de techniciennes et techniciens ainsi que d'artisanes et artisans non qualifiés risque d'endommager ou même de détruire le patrimoine culturel.

Le développement de la formation professionnelle et technique et les actions de sensibilisation s'inscrivent notamment, dans le cadre de l'Entente pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture, entre le MCC et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), ainsi que du Protocole d'entente Culture-Éducation, entre le MCC et le MELS.

Enjeux

Perfectionner des ouvrières et ouvriers, des techniciennes et techniciens, ainsi que des artisanes et artisans pour l'exercice d'activités liées à la sauvegarde du patrimoine culturel.

Sensibiliser au patrimoine culturel le personnel enseignant et la population scolaire des centres de formation professionnelle et des cégeps ainsi que les travailleuses et travailleurs associés aux formations satellites.

Nous recommandons

- que, d'une part, les conseils régionaux de la culture et la CCQ établissent les besoins régionaux de perfectionnement en restauration pour les artisanes et artisans en métiers d'art du patrimoine et en métiers traditionnels du patrimoine bâti ainsi que pour les ouvrières et ouvriers en construction et que, d'autre part, la Société des musées québécois précise les besoins de formation en conservation préventive pour les techniciennes et techniciens en muséologie;

- que le CQRHC et la CCQ évaluent, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et Emploi-Québec, et à la lumière des besoins régionaux qui seront établis, différentes solutions en matière de perfectionnement afin de tenir compte de la faible population scolaire et des besoins particuliers des régions, par exemple les programmes d'apprentissage en milieu de travail, les activités de perfectionnement de la CCQ, le compagnonnage, le tutorat par les pairs ou le mentorat et les stages;
- que les établissements d'enseignement intéressés examinent, en collaboration avec le MELS, le CQRHC et la CCQ, et à la lumière des besoins régionaux qui seront établis, la pertinence et la faisabilité de mettre en œuvre des programmes de perfectionnement en patrimoine culturel qui s'inscriraient dans la continuité des programmes *Techniques de métiers d'art* conduisant à un Diplôme d'études collégiales (DEC) et de ceux qui existent dans le domaine de la construction et qui sont sanctionnés par un Diplôme d'études professionnelles (DEP), programmes qui pourraient mener à une Attestation d'études collégiales (AEC) ou à une Attestation d'études professionnelles (AEP);
- que le MELS établisse en collaboration avec les partenaires de la culture et de l'éducation la pertinence d'actualiser le programme *Muséologie* menant à un DEC;
- que les partenaires identifient les maîtres artisans et maîtres artisans spécialistes des métiers d'art du patrimoine et des métiers traditionnels du patrimoine bâti ainsi que les ouvrières et ouvriers spécialistes de la restauration de bâtiment qui pourraient collaborer au perfectionnement;
- que le MCC et ses partenaires culturels, en collaboration avec le MELS et son réseau (établissements d'enseignement, fédérations), mettent en œuvre différentes actions de sensibilisation au patrimoine. Parmi les hypothèses à examiner se trouvent l'organisation de forums, d'ateliers et de conférences ainsi que l'élaboration d'outils de sensibilisation;
- que le MELS examine, lors de l'actualisation des formations satellites associées à la sauvegarde d'objets et de bâtiments patrimoniaux¹⁰⁵, et en collaboration avec les établissements d'enseignement, la possibilité d'ajouter une dimension qui a trait à la sensibilisation au patrimoine, que ce soit dans les énoncés de compétence, les éléments de compétence, les contextes de réalisation ou les critères de performance;
- que les établissements d'enseignement intéressés conçoivent des activités d'apprentissage et des outils pédagogiques en patrimoine ainsi que des activités de perfectionnement pour les enseignantes et enseignants, actions associées aux formations professionnelles et techniques satellites.

8.4 Développement de la formation universitaire spécialisée en patrimoine et actions de sensibilisation

Constats

Plusieurs programmes d'études universitaires comportant une composante de formation spécialisée en patrimoine culturel manquent de visibilité dans les répertoires des universités.

Les formations universitaires en patrimoine culturel s'inscrivent comme des spécialités dans le cadre de programmes de formation initiale ou constituent une continuité ou une complémentarité par rapport à une formation initiale; elles sont principalement associées à l'appropriation et à la diffusion du patrimoine.

¹⁰⁵ DEP *Briquetage-maçonnerie* (5108), DEP *Carrelage* (5112), DEP *Charpenterie-menuiserie* (1428), DEP *Peinture en bâtiment* (5116), DEP *Plâtrage* (5286), DEP *Pose de revêtement de toiture* (5032), DEC *Technologie du génie civil* (221.02) DEC *Techniques du meuble et d'ébénisterie* (233.B0), DEC *Techniques de métiers d'art* (573.A0).

Une forte proportion des formations qui comportent une composante de formation spécialisée en patrimoine culturel sont des programmes courts de premier cycle (Certificat, Concentration, Mineure) et des programmes de deuxième cycle (Diplôme d'études supérieures spécialisées, Diplôme de deuxième cycle, Maîtrise).

La formation universitaire en patrimoine culturel est caractérisée par une offre à la carte, qui laisse aux individus, ou à chaque université, la responsabilité d'agencer diverses formations dans des ensembles cohérents en vue de préparer à l'exercice des professions du patrimoine.

À l'exception du programme *Études pluridisciplinaires en sciences historiques et études patrimoniales*, sanctionné par un baccalauréat, les formations de premier cycle liées aux sciences historiques telles que l'archéologie, l'archivistique, l'ethnologie, les études anciennes, l'histoire, l'histoire de l'art, la muséologie et l'anthropologie ont pour objet de faire acquérir des connaissances ou des compétences patrimoniales générales, mais ne visent pas la transmission du savoir-faire spécialisé, nécessaire à l'intervention patrimoniale en ce qui a trait à la sauvegarde et à la mise en valeur.

Concernant la sauvegarde du patrimoine mobilier, il n'existe aucune formation universitaire.

Du côté de la sauvegarde du patrimoine immobilier, au premier cycle, ni la formation des ingénieurs civiles et ingénieurs civils ni celle des architectes ne comportent un contenu patrimonial spécial, même si les titulaires d'un baccalauréat en ces domaines sont susceptibles d'intervenir comme spécialistes ou gestionnaires de projets en sauvegarde et mise en valeur des bâtiments patrimoniaux.

Le Québec n'a pas intégré l'acquisition de compétences liées à la sauvegarde et à la mise en valeur du patrimoine dans les programmes d'études.

Par ailleurs, plusieurs programmes d'études universitaires formant des professionnelles et professionnels ainsi que des gestionnaires appelés à exercer des activités patrimoniales d'appropriation ou de diffusion ne comportent pas de contenus patrimoniaux particuliers. Il faut surtout le souligner dans le cas des formations en gestion (administration publique, développement régional, gestion d'organismes culturels, tourisme) et de celles liées à l'enseignement professionnel et technique.

L'intervention des professionnelles et professionnels ainsi que des gestionnaires de projets non qualifiés risque d'endommager ou même de détruire le patrimoine culturel.

Les universités sont des établissements autonomes au regard de l'élaboration et de la révision des programmes d'études ainsi que de l'organisation de la formation.

Enjeux

Former du personnel professionnel spécialiste du patrimoine culturel, en particulier pour les professions liées aux sciences historiques et à la sauvegarde du patrimoine.

Former des gestionnaires qualifiés pour diriger des travaux et prendre des décisions éclairées en matière de patrimoine culturel.

Assurer une meilleure visibilité et une articulation des parcours universitaires dans une logique de continuité des études et de reconnaissance des profils de formations spécialisées sur le marché du travail.

Sensibiliser le personnel enseignant des universités au patrimoine, de même que la population étudiante ainsi que les travailleuses et travailleurs associés aux formations satellites

Nous recommandons

- que le MELS soumette le présent rapport à la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), qui pourra éventuellement proposer aux universités des actions à mener au regard des enjeux soulevés.

8.5 Vision intégrée du développement de la main-d'œuvre et de la formation

Constats

Le rôle de l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) s'avère majeur pour développer une vue d'ensemble du marché du travail et de la main-d'œuvre en patrimoine culturel. Un système de classification, mis en place en 2004, ordonne et décrit les activités des établissements du patrimoine, y compris celles des travailleuses et travailleurs indépendants. D'autres travaux porteront sur les professions, et des statistiques seront produites ultérieurement.

Une appropriation collective du patrimoine et une concertation des intervenantes et intervenants sont nécessaires pour traiter efficacement les nombreux enjeux liés à la reconnaissance professionnelle, au transfert du savoir-faire, à la formation spécialisée et à la sensibilisation.

L'offre de formation spécialisée en patrimoine culturel est abondante et diversifiée, mais notre analyse révèle un manque d'articulation et de continuité de formation entre les ordres d'enseignement et les programmes d'études.

L'établissement du partenariat nécessaire pour le développement d'une vision intégrée du développement de la main-d'œuvre et de la formation s'appuie notamment, sur l'Entente pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture, entre le MCC et le MESS, ainsi que sur le Protocole d'entente Culture-Éducation, entre le MCC et le MELS.

Enjeu

Favoriser l'acquisition d'une vision commune des enjeux du développement de la main-d'œuvre ainsi que de la formation en patrimoine culturel et partager les responsabilités.

Nous recommandons

- que le MCC tienne un forum pour les partenaires de la culture et de l'éducation et leurs réseaux ainsi que les ministères sectoriels intervenant à titre de gestionnaires de biens, l'Office des professions du Québec, les associations et les ordres professionnels visés afin de leur donner l'occasion de s'approprier collectivement les enjeux du développement de la main-d'œuvre et de la formation en patrimoine culturel et d'organiser le partenariat;
- que les établissements d'enseignement intéressés établissent la pertinence et la faisabilité d'une mise au point des modes d'organisation de la formation favorisant une mise en commun de l'expertise collective;
- que les établissements d'enseignement intéressés agencent et articulent diverses formations initiales et spécialisées dans une logique de continuité entre les ordres d'enseignement et les programmes d'études, à la lumière des référentiels de professions et des besoins régionaux de perfectionnement qui seront établis par les partenaires du marché du travail.

ANNEXES

ANNEXE 1

Liste des établissements du patrimoine culturel ayant fait l'objet d'une consultation, incluant les organisations, les entreprises, les compagnies ainsi que les travailleurs autonomes

Numéro	Employeur le plus récent des personnes-clés rencontrées	Étape ¹⁰⁶	Région administrative
1	Université de Montréal, Faculté d'aménagement	A	06- Montréal
2	UQAM	A	06- Montréal
3	Héritage Montréal	A	06- Montréal
4	Rues principales	A	03- Québec
5	Commission de la Capitale nationale	A	03- Québec
6	Conseil des métiers d'art du Québec	A	06- Montréal
7	Commission de la construction du Québec	A	06- Montréal
8	Société des entreprises Économusées	A	03- Québec
9	SODEC immobilier	A	03- Québec
10	Université Laval, Archéologie	A	03- Québec
11	Cabinet d'architectes	A	06- Montréal
12	Pierres vives (patrimoine religieux)	A	06- Montréal
13	Parcs Canada (région de Québec)	A	03- Québec
14	Ville de Québec	A	03- Québec
15	Le Valet de cœur	A	03- Québec
16	Revue <i>Continuité</i>	A	03- Québec
17	Société immobilière du Québec	B	03- Québec
18	Fournier, Gersovitz, Moss, architectes	B	06- Montréal
19	Architecte	B	03- Québec
20	Toitures Tôle-Bec inc.	B	13- Laval
21	Module Construction inc.	B	06- Montréal
22	Travailleur autonome : artisan ébéniste	B	06- Montréal
23	Travailleur autonome : artisan ébéniste	B	17- Laurentides
24	Travailleur autonome : artisan verrier	B	14- Lanaudière
25	Arkeos	B	06- Montréal
26	Bibliothèque nationale du Québec, Sauvegarde des collections	B	06- Montréal
27	Ville de Montréal (Architecture du paysage)	B	06- Montréal
28	Parcs Canada, région Ouest	B	03- Québec
29	Commission des biens culturels	B	03- Québec
30	Société du Vieux-Port de Montréal	B	
31	Archives nationales du Québec, Systèmes informatiques et numériques	B	03- Québec
32	Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothéconomie et technologie de l'information	B	06- Montréal
33	Centre de conservation du Québec (nouvelles technologies)	B	03- Québec
34	Ministère de la Culture et des Communications, Direction du patrimoine (inventaire)	B	03- Québec
35	UQAM, École de design	B	06- Montréal
36	Musée de la Civilisation, Service de technologies	B	03- Québec
37	Travailleur autonome : artisan relieur d'art	B	06- Montréal
38	Travailleur autonome : artisan ciseleur	B	06- Montréal
39	Travailleur autonome : artisan ébéniste	B	06- Montréal
40	Travailleur autonome : restaurateur d'art	B	06- Montréal

106 Entrevues exploratoires (A), groupes de discussion (B), enquête téléphonique (C).

Numéro	Employeur le plus récent des personnes-clés rencontrées	Étape	Région administrative
41	Encadrements Marcel inc.	B	06- Montréal
42	Centre de conservation du Québec : restaurateurs (2)	B	03- Québec
43	Économusée Jules Saint-Michel	C	06- Montréal
44	La Tranchefile	C	06- Montréal
45	Le Musée du bronze d'Inverness	C	17- Centre-du-Québec
46	Dolléans inc.	C	06- Montréal
47	Les artisans du vitrail	C	03- Québec
48	Ateliers Ville-Marie inc.	C	06- Montréal
49	Musée Stewart	C	06- Montréal
50	Musée de Lachine	C	06- Montréal
51	Gérard Bourguay Antiquaire	C	03- Québec
52	Société d'histoire du Lac-Saint-Jean	C	02- Saguenay–Lac-Saint-Jean
53	Centre d'histoire de Montréal	C	06- Montréal
54	Économusée La Papeterie Saint-Gilles	C	03- Québec
55	Archives nationales du Québec	C	03- Québec
56	Travailleur autonome : artisan ébéniste	C	06- Montréal
57	Travailleur autonome : peintre artisan	C	04- Mauricie
58	Travailleur autonome : artisan ébéniste	C	16- Montérégie
59	Travailleur autonome : artisan ébéniste	C	(450)
60	Travailleur autonome : artisan menuisier charpentier	C	12- Chaudière-Appalaches
61	Pierres vivantes	C	06- Montréal
62	La pierre de lune (verrier)	C	06- Montréal
63	Économusée La Forge à Pic-à-Sault (forgeron)	C	03- Québec
64	Maçonnerie LMR	C	06- Montréal
65	Le Valet de coeur (ébéniste)	C	03- Québec
66	Travailleur autonome : artisan maçon	C	13- Laval
67	Travailleur autonome : artisan menuisier ébéniste	C	03- Québec
68	Bergeron Gagnon inc.	C	03- Québec
69	Marc Bouchard (architecte)		03- Québec
70	Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)		03- Québec
71	Beaupré Michaud architectes		06- Montréal
72	Fernando Pellicer architecte		06- Montréal
73	Commission de la Capitale nationale du Québec		03- Québec
74	Bibliothèque nationale du Québec	C	06- Montréal
75	Centre de conservation du Québec	C	03- Québec
76	MRC Île-d'Orléans	C	03- Québec
77	Centre des archives nationales du Québec, régions 08 et 10	C	08- Abitibi-Témiscamingue
78	Centre des archives nationales du Québec, régions 04 et 17	C	04- Mauricie
79	Centre des archives nationales du Québec, région 07	C	07- Outaouais
80	MRC Asbestos	C	05- Estrie
81	Hydro-Québec (patrimoine archéologique)	C	14- Lanaudière
82	CLD d'Asbestos	C	05- Estrie
83	Cinémathèque québécoise	C	06- Montréal
84	Commission de toponymie	C	03- Québec
85	Ministère de la Culture et des Communications, Direction du patrimoine	C	03- Québec

Numéro	Employeur le plus récent des personnes-clés rencontrées	Étape	Région administrative
86	MRC du Haut-Saint-François, CLD	C	05- Estrie
87	Centre des archives nationales du Québec, région 09	C	09- Côte-Nord
88	Ville de Montréal, Support technique et expertise patrimoniale	C	06- Montréal
89	Archives nationales du Québec, Direction du conseil et de l'action régionale	C	03- Québec
90	Musée de la Civilisation, Service des archives	C	03- Québec
91	Ville de Sherbrooke (Bibliothèque)	C	05- Estrie
92	Ministère des Transports du Québec (archéologue)	C	03- Québec
93	CLD de Saint-Jean-Port-Joli	C	12- Chaudière-Appalaches
94	MRC de Portneuf	C	03- Québec
95	MRC Le Domaine-du-Roi	C	02- Saguenay-Lac-Saint-Jean
96	MRC Montmorency	C	17- Centre-du-Québec
97	MRC de Lotbinière, Service culture et urbanisme	C	12- Chaudière-Appalaches
98	MRC Pontiac, Service aménagement et urbanisme	C	16- Montérégie
99	Ministère des Affaires municipales, Direction de l'aménagement et du développement local	C	03- Québec
100	Ministère de la Culture et des Communications, Direction régionale de l'Estrie	C	05- Estrie
101	Ministère de la Culture et des Communications, Direction régionale de la Chaudière-Appalaches	C	12- Chaudière-Appalaches
102	Ministère de la Culture et des Communications, Direction régionale de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	C	11- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
103	Ministère de la Culture et des Communications, Direction régionale du Bas-Saint-Laurent	C	01- Bas-Saint-Laurent
104	Ministère de la Culture et des Communications, Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	C	08- Abitibi-Témiscamingue
105	Ville du Mont-Saint-Hilaire	C	16- Montérégie
106	Musée des Beaux-Arts de Montréal, Direction de la conservation	C	06- Montréal
107	Centre régional d'archives de Lanaudière	C	14- Lanaudière
108	Fédération des familles souches québécoises	C	06- Montréal
109	Archéo-8	C	08- Abitibi-Témiscamingue
110	Conseil québécois du patrimoine vivant	C	03- Québec
111	Société d'histoire et d'archéologie du Témiscouata	C	01- Bas-Saint-Laurent
112	Société d'histoire régionale de Chibougamau	C	10- Nord-du-Québec
113	Société pour la promotion de la danse traditionnelle québécoise	C	06- Montréal
114	Société internationale des entreprises Économusées	C	03- Québec
115	Association des archivistes du Québec	C	03- Québec
116	Héritage Montréal	C	06- Montréal
117	Villes et villages d'art et de patrimoine	C	03- Québec
118	Fédération des sociétés d'histoire du Québec	C	06- Montréal
119	Institut d'histoire de l'Amérique française	C	06- Montréal
120	Fondation Rues principales	C	03- Québec
121	Association québécoise des loisirs folkloriques	C	06- Montréal
122	Phonothèque québécoise	C	06- Montréal

Numéro	Employeur le plus récent des personnes-clés rencontrées	Étape	Région administrative
123	Chaire en paysage et environnement (Université de Montréal)	C	06- Montréal
124	Osthéothèque de Montréal	C	06- Montréal
125	Chaire Unesco en patrimoine culturel (Université Laval)	C	03- Québec
126	Université du Québec à Chicoutimi, Laboratoire d'archéologie	C	02- Saguenay–Lac-Saint-Jean
127	Institut sur le patrimoine culturel (IPAC) (Université Laval)	C	03- Québec
128	École d'architecture et de paysage (Université de Montréal)	C	06- Montréal
129	Centre d'interprétation du patrimoine du village de Deschambault	C	03- Québec
130	Économusée Les Moulins de l'Île-aux-Coudres	C	03- Québec
131	Lieu historique national du Canada des Forges-du-Saint-Maurice	C	04- Mauricie
132	Lieu historique national du Canada du Canal-de-Lachine	C	06- Montréal
133	Villa Bagatelle et Maison des Jésuites	C	03- Québec
134	Ancien Palais de Justice de Kamouraska	C	01- Bas-Saint-Laurent
135	Fort Ingall	C	01- Bas-Saint-Laurent
136	Lieu historique national du Canada de Coteau-du-Lac	C	16- Montérégie
137	Maison Alphonse-Desjardins	C	12- Chaudière-Appalaches
138	Lieu historique national du Canada de la Bataille-de - Châteauguay	C	16- Montérégie
139	Lieu historique national du Canada de la Caserne-de-Carillon	C	15- Laurentides
140	Musée d'art de Joliette	C	14- Lanaudière
141	Lieu historique national du Canada de Sir-Wilfrid-Laurier	C	14- Lanaudière
142	Lieu historique national du Canada du Manoir-Papineau	C	07- Outaouais
143	Domaine Mackensie-King	C	07- Outaouais
144	Béland et Lapointe	C	03- Québec
145	Giguère et fils inc.	C	03- Québec
146	Menuiserie Pouliot D.	C	03- Québec
147	R. Martin Itée (ferblantier-couvreur)	C	03- Québec
148	Maçonnerie Gilles Ouellet inc.	C	03- Québec
149	Sauvé L. M. inc.	C	06- Montréal
150	D. R. Grenier (couvreur)	C	03- Québec
151	J. Corbeil et fils (couvreur)	C	14- Lanaudière
152	Constructions A. N. Mauricie	C	06- Montréal

ANNEXE 2

Guide d'entrevues exploratoires

DATE
RÉPONDANT
FONCTION
ORGANISATION
CHAMP
COORDONNÉES TÉLÉCOMMUNICATIONS

Introduction

À la suite des travaux du Groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec (Groupe-conseil Arpin), le MCCQ et le MELS ont convenu de réaliser un « portrait du secteur de formation ». Il s'agit d'une étude de planification visant à évaluer l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation.

Dans la première phase des travaux, Didaction a le mandat d'examiner plus particulièrement les caractéristiques et les enjeux des divers sous-secteurs du patrimoine culturel, ainsi que les professions et métiers pour lesquels devraient être révisés ou développés des programmes de formation.

Ce travail de recherche s'appuie sur une analyse documentaire et sur la consultation d'une vingtaine de personnes-clés représentatives du milieu. Vous faites partie de ces personnes représentatives dont la liste a été établie avec l'aide d'un comité d'experts.

Merci de répondre à nos questions.

Première partie - Votre situation de personne-clé

1. Permettez-moi d'abord de vous demander de définir votre horizon patrimonial, celui qui a pu inciter un groupe d'experts à proposer cette rencontre. Quel type de relation avez-vous avec le patrimoine culturel (PC)?

Activité :

- a) une activité professionnelle
- b) une activité militante
- c) une activité personnelle d'amateur

Intervention :

- d) politique
- e) administrative
- f) scientifique
- g) technique
- h) d'affaires

Activités du répondant liées au patrimoine culturel

Proportion	0 %	25 %	50 %	75 %	100 %
Années d'expérience					
Statut					
Intervention					
Domaine					
Milieux					

Analyse et développement sectoriel (activité politique, journalistique, associative, administrative)

Recherche et formation (champ, discipline, département, faculté, ordre d'enseignement et programme, clientèles professionnelles ou culture générale)

Activité liée à la sauvegarde (application de technologies, mandat, chantier, exploration, inventaire, classement, désignation, réparation, protection, conservation, réhabilitation)

Activité liée à la mise en valeur (éducative, commerciale, touristique, production d'objets ou de matériel : communication, produits dérivés, offre de services d'animation culturelle : expositions, événements, circuits)

Deuxième partie – Le secteur et ses ressources

2. En matière de patrimoine culturel, le Québec a-t-il les ressources humaines qui correspondent à ses besoins actuels et futurs?

Domaines du patrimoine
Volets du patrimoine
Volume du patrimoine
Interventions requises
Distribution territoriale
Organisation du travail
Processus de responsabilité
Chaînes d'emplois
Marché du travail

Réponses quantitatives/réponses qualitatives

Disponibilité des expertises
Croissance des besoins
Phénomène générationnel
Vision sociale
Vision économique
Mondialisation
Échelle du bassin patrimonial

3. Estimez-vous significative (importante) la question des ressources humaines au regard du patrimoine culturel (culture, valeurs, économie)?

- Le nombre de personnes travaillant dans ce secteur est-il socialement significatif?
- Les types d'expertises mobilisées par ce secteur sont-elles socialement reconnues?
- Les organisations de ce secteur composent-elles un réseau bien marqué et dynamique?
- Les métiers et professions sont-ils bien répertoriés?
- Connaît-on les besoins de main-d'œuvre?

4. Doit-on considérer que certains champs du PC sont plus forts et d'autres plus fragiles? Lesquels et selon quels facteurs?

- Analyse sectorielle, sauvegarde, mise en valeur
- Ressources gouvernementales nationales, provinciales, régionales, municipales
- Proportion des ressources publiques et des ressources privées
- Nombre d'acteurs
- Exigences et potentiel

5. Les expertises et les ressources sont-elles suffisantes et appropriées pour satisfaire aux besoins actuels et prévisibles en PC?

Troisième partie – Le développement des ressources humaines

6. Quels défis et quels enjeux se posent, selon vous, pour le développement des ressources humaines du patrimoine culturel?
7. Selon ce que vous percevez dans votre activité, le système d'éducation du Québec prépare-t-il adéquatement les ressources humaines nécessaires au développement, à la conservation et à la mise en valeur du patrimoine culturel?
8. Au regard de la formation des ressources humaines,
 - Sur quels acquis peut-on miser?
 - Quels manques sont à combler?
 - Quelles mutations faut-il envisager?
9. Si l'on considère les programmes offerts aux ordres d'enseignement secondaire, collégial et universitaire,
Si l'on considère la formation initiale et la formation continue,
Si l'on considère les programmes réguliers et les programmes d'appoint,
l'offre de formation couvre-t-elle les besoins correspondant au « bassin patrimonial », en particulier :
 - Aux chaînes d'emplois (trop de chefs, pas assez d'Indiens?) (surplus et pénuries)
 - Aux champs et aux domaines du PC (matériel/immatériel, bâti, paysage, archéologique/artistique/ethnologique, etc.)?
 - Aux marchés du travail en PC (employeurs, marché, capacités financières)?
 - Aux dynamiques régionales (rural/urbain) (historique) (gestion des territoires)?
 - Aux tendances (approches, pratiques, technologies)?
 - Aux standards internationaux?
10. Y a-t-il des formations manquantes aux ordres d'enseignement secondaire, collégial ou universitaire?
11. Y a-t-il des inadéquations entre les programmes et les besoins?
12. L'organisation de la formation correspond-elle adéquatement à la synergie du secteur?
 - Synergie du secteur du PC (dynamiques, potentiels et capacités) (champs, réseau, acteurs) (économie)
 - Rapport théorie/pratique
 - Recherche/application
 - École/milieu
 - Formation/cheminement de carrière en PC
 - Capacité d'emploi du milieu
 - Conditions réelles de travail
13. Quelle place le système d'éducation doit-il faire aux pratiques traditionnelles et aux pratiques innovantes dans la formation des ressources humaines en PC?
14. Dans une approche de partenariat entre les divers intervenants, quelle devrait être la logique du partage des responsabilités au regard des besoins de formation en PC?
 - MELS vs MCCQ
 - MELS et MCCQ vs autres ministères
 - MELS : secondaire et collégial vs universités
 - MCCQ et son réseau d'institutions et d'organismes

- Institutions fédérales
- Associations sectorielles ou professionnelles

15. En matière de développement des ressources humaines en PC :

- Peut-on répondre à tout?
- Que doit-on prioriser?
- Comment atteindre le maximum?

Quatrième partie – Les compétences

16. Existe-t-il un profil type disposant favorablement à travailler en PC?

Doit-on croire que les personnes travaillant en PC ont un bagage commun de qualités professionnelles?

	Analyse et développement sectoriel	Sauvegarde Conservation	Mise en valeur Exploitation
Connaissances, savoirs			
Habiletés cognitives			
Habiletés techniques			
Aptitudes, qualités personnelles			
	Champs du PC		
	Niveaux de responsabilité (rôles)		
	Public/privé		

17. Peut-on reconnaître et décrire des cheminements types de carrière en patrimoine culturel?

- Formation et qualification (formation initiale, reconnaissance officielle)
- Emploi d'entrée dans la carrière (emplois d'étudiants, emplois d'été, postes de stagiaires)
- Succession type de postes occupés
- Mobilité organisationnelle (verticale, horizontale)
- Outils de développement (association professionnelle, concours, formation continue, échanges internationaux, etc.)

18. Quel devrait être le cheminement type de formation à privilégier pour le développement des compétences en PC?

- Formation en PC après une première formation (générale ou professionnelle?)
- Formation en PC en filière inter-ordres d'enseignement (quels devraient être les seuils et les niveaux?)
- Quelle place devrait être donnée aux fondements? (Lesquels?)
- Quelle combinaison privilégier entre polyvalence, multidisciplinarité, spécialisation?

19. Y a-t-il des filières à développer en continuité ou en complémentarité?

- Accueil, surveillance et maintenance
- Technique
- Scientifique
- Administrative
- Publics et clientèles

Pour finir

Pouvez-vous nous suggérer

- des documents (études, rapports) (ouvrages, articles) (répertoires)
- des bases de données
- des personnes-clés
- des associations ou comités
- des sites Internet

dont la consultation enrichirait notre analyse?

MERCI DE VOTRE COLLABORATION

ANNEXE 3

Grille d'animation des groupes de discussion

GROUPE DE DISCUSSION n° 1

MERCREDI 2 AVRIL, 18 H

RESTAURATION-CONSERVATION DE BÂTIMENT

OBJECTIF GÉNÉRAL

Examiner, avec les divers types d'acteurs du patrimoine immobilier, les bases de la spécialisation en restauration-conservation de bâtiment.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Dresser l'état de la situation : bassin patrimonial et activité actuelle et prévisible en restauration-conservation de bâtiment.

Dresser l'état de la situation : dynamiques des professions liées au bâtiment patrimonial et à sa restauration-conservation.

Identifier les fondements et les indicateurs d'une spécialisation en patrimoine bâti.

Décrire les enjeux liés à l'intervention professionnelle (philosophie, professions, compétences, formation).

PARTICIPATION

Huit personnes présentes

Professions

Architecte

Artisan

Entrepreneur en construction

Gestionnaire au secteur public

GROUPE N° 1	TEMPS	OUTIL anim.	OUTIL collecte
RESTAURATION ET CONSERVATION DE BÂTIMENT			
THÈMES DE L'ANIMATION			
Dans le Québec actuel et prévisible, comment se décrit le marché de la conservation et restauration immobilières? Spécificité Activité et évolution prévisible (sous-secteurs) Principaux enjeux	15		
Quelles sont les composantes du système des professions intervenant en patrimoine bâti? Métiers et professions : reconnus/non reconnus Pratique industrielle, pratique artisanale Métiers patrimoniaux	25		X
Quelles sont les caractéristiques d'un chantier patrimonial? Spécificité : culturelle, administrative, technique Multidisciplinarité Multiprofessionnalisme Chaînes de décisions Facteurs de succès	20	X	
Au regard des points précédents, examinons comment se présentent la reconnaissance et le développement des compétences pour l'intervention en patrimoine bâti :			
Quel est l'état des ressources actuelles? (quantitatif/qualitatif) (gestionnaires, professionnels, techniciens, ouvriers, artisans) (selon les segments du marché, les types de travaux)	25	X	
Quelles sont les compétences spécifiques à développer? (selon la structure d'emploi et les professions)	30		X
Peut-on distinguer des compétences patrimoniales transversales?	20	X	
Quelles conclusions se dégagent quant aux contenus et aux conditions de formation? (selon la structure d'emploi et les professions) (initiale, spécialisée, continue) (orientation, contenu, organisation)	15		X
Références en vue du sondage téléphonique Documentation Répertoire Contacts échantillon			
TOTAL	150		

GROUPE DE DISCUSSION n° 2
JEUDI 3 AVRIL, 18 H

FONCTIONS DE TRAVAIL EN RESTAURATION-CONSERVATION

OBJECTIF GÉNÉRAL

Examiner, avec les intervenants en patrimoine, la spécificité des fonctions scientifiques et des fonctions techniques en restauration.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Valider les catégories de professions retenues pour l'axe de la sauvegarde.

Décrire les fonctions de restauration et de conservation selon un rapport scientifique ou un rapport technique au bien patrimonial.

Identifier les besoins spécifiques du Québec relativement aux ressources humaines en restauration-conservation.

Préciser les indicateurs permettant d'orienter la formation préparant aux fonctions de travail en restauration-conservation.

PARTICIPATION

Huit personnes présentes

Professions

Agent commercial
Artisan restaurateur
Restaurateur en pratique publique
Restaurateur en pratique privée

GROUPE N° 2	TEMPS	OUTIL anim.	OUTIL collecte
FONCTIONS DE TRAVAIL EN RESTAURATION-CONSERVATION			
THÈMES DE L'ANIMATION			
Quelle est l'évolution prévisible des besoins et de l'organisation du travail? État des besoins (mobiliers, immobiliers) (villes, régions) (collections) État des ressources (acteurs) (spécialités) (quantitatif) (qualitatif) Champs de responsabilités sur le terrain	15		
Quelles sont les philosophies d'intervention actuelles et anticipées quant à la restauration-conservation? Conservation préventive Contexte international Nouvelles technologies Législation Économie	15		
Peut-on reconnaître une fonction technique de travail en restauration-conservation? Technicien, technicienne en conservation Intervention technique en restauration (Qui? Quoi? Comment?) Marché de l'emploi	30		X
Peut-on distinguer les compétences types en restauration-conservation? Fonction scientifique Fonction technique	30		X
Quelles orientations s'en dégagent pour la formation initiale et la formation continue? Exigence de spécialisation (processus, contenu de la formation) Disponibilité de la formation Organisation de la formation Reconnaissance de la formation	20	X	
Références en vue du sondage téléphonique Documentation Répertoires Contacts échantillon	10		X
TOTAL	150		

GROUPE DE DISCUSSION n° 3
VENDREDI 4 AVRIL, 8 H 30

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET PATRIMOINE

OBJECTIF GÉNÉRAL

Examiner, avec les spécialistes multidisciplinaires de divers sous-secteurs, l'influence prévisible des développements technologiques sur les pratiques patrimoniales.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Identifier les vecteurs de changement technologique les plus influents : les technologies, les matériaux, les techniques.

Dresser l'état de la situation des initiatives technologiques en R&D – patrimoine au Québec.

Dresser l'état de la situation de la pénétration des changements technologiques pour le Québec.

Identifier les conditions de réussite des virages technologiques anticipés.

Identifier les effets prévisibles sur le bassin des ressources patrimoniales (financement, services, entreprises, métiers et professions, compétences, formation).

PARTICIPATION

Six personnes présentes

Professions

Conseiller de l'administration publique
Professeur universitaire
Responsable de services spécialisés en institutions culturelles
Restaurateur en pratique publique

GROUPE N° 3	TEMPS	OUTIL anim.	OUTIL collecte
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET PATRIMOINE			
THÈMES DE L'ANIMATION			
Peut-on distinguer les principales technologies appliquées ou anticipées en patrimoine culturel? Liées aux nouveaux matériaux, aux constituants physico-chimiques et aux capacités de diagnostic Liées aux nouvelles technologies de l'information, comme support à la démarche et aux méthodes	20	X	X
Au Québec, y a-t-il une production et des transferts technologiques en patrimoine culturel? Pratiques (appropriation, sauvegarde, diffusion, exploitation) Acteurs (recherche universitaire) (recherche industrielle) (État) Autonomies et dépendances du Québec	25	X	
Quels sont les domaines et professions du patrimoine affectés (ou en voie de l'être) par le changement technologique? Champs du patrimoine Axes d'intervention Disparitions, mutations, émergences de professions	25	X	
L'intégration des nouvelles technologies va-t-elle générer un effet de spécialisation des fonctions de travail? Scientifiques culturelles Culturelles scientifiques	20		
Au regard des nouvelles pratiques « technologiques » en patrimoine culturel, quelles sont les compétences existantes et quelles sont les compétences à développer? Selon les types d'intervenants Selon les catégories de professions	25	X	
Quelles conclusions s'en dégagent pour la formation initiale et la formation continue? Orientation : intervenants à former Contenu : préalables scientifiques et culturels Organisation : immobilisations, formation hors Québec	25	X	X
Références en vue du sondage téléphonique Documentation Répertoire Contacts échantillon	15		
TOTAL	150		

GROUPE DE DISCUSSION n° 4
MERCREDI 9 AVRIL, 18 H

VISION PROSPECTIVE DES GESTIONNAIRES DU PATRIMOINE

OBJECTIF GÉNÉRAL

Examiner, avec les gestionnaires cibles, les tendances, les mutations et les émergences à anticiper dans les pratiques du patrimoine.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Identifier les phénomènes (physiques, sociaux, législatifs, économiques, technologiques).

Décrire leurs effets sur l'organisation du travail (acteurs-clés, marchés, ressources, emplois).

Décrire leurs effets sur l'intervention professionnelle (philosophie, professions, compétences, formation).

PARTICIPATION

Sept personnes présentes

Professions

Entrepreneur privé

Gestionnaire de l'administration publique fédérale, provinciale et municipale

Gestionnaire d'établissement du patrimoine

Président d'organismes public de consultation

GROUPE N° 4 PROSPECTIVE – GESTIONNAIRES	TEMPS	OUTIL anim.	OUTIL collecte
THÈMES DE L'ANIMATION			
Si l'on considère le Québec et son futur prévisible, comment décrivez-vous notre bassin patrimonial et comment voyez-vous son évolution? ACTIF vs RESSOURCES (matériel/immatériel) (villes/régions) (vivant)	15	X	
Quels phénomènes et quelles tendances vont le plus influencer sur l'intervention patrimoniale professionnelle? Nouvelles philosophies de gestion Nouvelles philosophies d'intervention Nouvelles technologies Normes internationales	15	X	
Quels seront les acteurs-clés dans l'avenir prévisible de l'intervention patrimoniale? L'État, le secteur privé, le secteur communautaire Sur les plans local, régional, national, international Appropriation, conservation, diffusion, exploitation Professions : généralistes, spécialistes, superspécialistes	15	X	
Au regard des points précédents, examinons comment se présentent la reconnaissance et le développement des compétences pour l'intervention en patrimoine culturel : Quelle estimation faites-vous de l'évolution des postes et des emplois? (quantitatif, qualitatif) (gestionnaires, professionnels, techniciens, ouvriers) (employeurs, conditions de travail : salariés, sous-traitance, etc.)	30		X
Quelles sont les compétences existantes et celles à développer chez les futurs intervenants? (champs de compétences) (nature et spécificité des compétences) (seuil de compétences)	30		X
Quelles conclusions s'en dégagent pour la formation initiale et pour la formation continue? Orientation : quel équilibre doit-on viser entre le faible nombre d'emplois et le haut niveau de spécialisation requis? Contenu : corpus patrimoine? Spécialisations à garantir au Québec? Organisation : apprentissage, internat, hors Québec?	15	X	
Références en vue du sondage téléphonique Documentation Répertoire Contacts échantillon			X
Total	150		

ANNEXE 4

Questionnaire d'enquête téléphonique (Didaction-DBSF)

Sous-groupe 5 : EMPLOYEURS DU TOURISME ET DE LA CULTURE (15 répondants visés)

Introduction

Bonjour! Pourrais-je parler à la personne responsable du personnel (soit le directeur de l'établissement, le directeur des ressources humaines, le chef d'équipe, etc.)?

Bonjour, Mon nom est ..., du Groupe DBSF. Nous réalisons une étude pour le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec et le ministère de la Culture et des Communications en vue d'obtenir de l'information sur les professions exercées en patrimoine culturel :

- *Agents de développement en tourisme culturel*
- *Animateurs du patrimoine*
- *Chargés de projet à l'action éducative et culturelle*
- *Guides-interprètes du patrimoine*
- *Interprètes du patrimoine*
- *Muséologues*
- *Techniciens en muséologie*
- *Gestionnaires*

Votre contribution à cette étude serait très appréciée. L'information que vous nous transmettez sera traitée de façon confidentielle. Pourriez-vous nous accorder environ 20 minutes, soit maintenant ou à un moment qui vous conviendra davantage?

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Nom de l'établissement : _____
Nom du répondant : _____
Fonction du répondant : _____
N° de téléphone : _____

SECTION 2 : DONNÉES QUALITATIVES

Bloc 1 : Données quantitatives

1. Au cours des douze derniers mois, votre établissement employait-il des AGENTS DE DÉVELOPPEMENT CULTUREL salariés pour exercer des tâches liées au patrimoine culturel?

Oui _____ (passez à la question 2)
Non _____ (passez à la question 8)

2. Combien de ceux-ci...
- a) Sont des salariés à temps plein (30 heures et plus par semaine)? _____ employés
- Si différent de 0, 1) Quel pourcentage moyen de leur temps consacrent-ils à des activités ou interventions patrimoniales? _____ %
- b) Sont des salariés à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)? _____ employés
- Si différent de 0, 1) Quel pourcentage moyen de leur temps consacrent-ils à des activités ou interventions patrimoniales? _____ %

Bloc 2 : Données quantitatives

*Interviewer : Nous nous intéressons maintenant à vos **agents de développement culturel**, mais seulement ceux qui sont salariés dans votre établissement (qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel) et qui exercent des tâches liées à l'activité patrimoniale.*

3. Quels sont les **titres d'emploi** que vous donnez aux personnes exerçant cette profession (AGENT DU DÉVELOPPEMENT CULTUREL)?
- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____
- f) _____
4. Quelles sont vos **exigences minimales** lorsque vous engagez des AGENTS DE DÉVELOPPEMENT CULTUREL pour ce qui est :
- a) De la formation :
- 1) Secondaire (précisez) : _____
- 2) Collégiale (précisez) : _____
- 3) Universitaire (précisez) : _____
- 4) Autre (précisez) : _____
- b) Des années d'expérience : _____ années
5. Quelle(s) **formation(s) spécialisée(s)** ont reçue(s) vos AGENTS DE DÉVELOPPEMENT CULTUREL actuellement en emploi?
- a) Une formation avec **diplôme au Québec**?
- Oui _____ Non _____
- Si oui, veuillez préciser le niveau et le diplôme :
- 1) Diplôme de formation secondaire : _____
- 2) Diplôme de formation collégiale : _____
- 3) Diplôme de formation universitaire : _____

b) Une formation avec **diplôme hors Québec** ou à l'étranger?

Oui _____ Non _____

Si oui, veuillez préciser :

1) Le diplôme : _____

2) Le lieu de formation : _____

c) Quelle est la durée de la formation **spécialisée donnée par le milieu du travail**?

1) Entraînement à la tâche? _____ jours

2) Apprentissage/compagnonnage? _____ jours

3) Stage/internat/résidence? _____ jours

4) *Autre*? Précisez a) Type : _____ jours

b) Durée : _____ jours

6. Quel est le **revenu annuel minimum d'un agent de développement culturel salarié à temps plein** (1^{er} échelon)? _____\$/année

7. Si on considère les possibilités de cheminement des **agents de développement culturel** au cours des deux prochaines années

a) Postes de responsabilité équivalente : _____

b) Postes de responsabilité supérieure : _____

8. Comptez-vous engager des **agents de développement culturel** au cours des deux prochaines années?

a) Pour des postes salariés à temps complet (30 heures et plus par semaine)?

Oui _____ Si oui, 1) Combien? _____

2) Ces personnes seront-elles recrutées

• À l'intérieur? _____

• À l'extérieur? _____

• À l'intérieur et à l'extérieur? _____

9. Au cours des *douze derniers mois*, avec combien d'AGENTS DE DÉVELOPPEMENT CULTUREL *travailleurs autonomes*, votre établissement a-t-il fait affaire pour les activités ou interventions patrimoniales? _____

Ensuite, reprendre les mêmes questions 1 à 9 pour les autres professions

Dans quelle région administrative du Québec votre établissement est-il situé?

Bas Saint-Laurent (région 01)

Saguenay-Lac-Saint-Jean (région 02)

Québec (région 03)

Mauricie (région 04)

Etrie-Cantons-de-l'Est (région 05)

Montréal (région 06)

Outaouais (région 07)

Abitibi-Témiscamingue (région 08)

Côte-Nord (région 09)

Nord-du-Québec (région 10)

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (région 11)

Chaudière-Appalaches (Beauce) (région 12)

Laval (région 13)

Lanaudière (région 14)

Laurentides (région 15)

Montérégie (région 16)

Centre-du-Québec (région 17)

BIBLIOGRAPHIE

ALLIANCE DES BIBLIOTHÈQUES, DES ARCHIVES, DE LA BIBLIOTHÉCONOMIE ET DE LA GESTION DOCUMENTAIRE (ALARM). *Profil de compétences : spécialistes en gestion de ressources d'information dans les domaines des archives, de la bibliothéconomie et de la gestion documentaire : une analyse intersectorielle des compétences requises dans ces domaines*, Ottawa, Conseil des ressources humaines du secteur culturel, 2002, 142 p.

ASSOCIATION CANADIENNE DES SOCIOLOGUES ET ANTHROPOLOGUES DE LANGUE FRANÇAISE. Bulletin d'information, vol. 25, n° 1 – février 2003 [www.acsalf.ca].

100 carrières de la culture, Les Éditions Jobboom, avril 2002, 204 pages.

CENTRE DE CONSERVATION DU QUÉBEC. *Restaurateur*, en ligne [www.ccq.mcc.gouv.qc.ca/institution/restaurateur.htm].

CENTRE DE CONSERVATION DU QUÉBEC. [sans titre] Mémoire présenté au groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec, février 2000, 15 pages.

CONSEIL DES MÉTIERS D'ART DU QUÉBEC. *Les artisans et artisanes professionnels en métiers d'art du Québec, Répertoire*, 1994, 190 pages.

CONSEIL DES MÉTIERS D'ART DU QUÉBEC. *Rapport d'activités 2000* [en ligne].

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE (PRÉPARÉ PAR LA SOCIÉTÉ ÉDU CONSEIL INC.). *L'exercice de la profession de dirigeante ou dirigeant d'association - Résultats d'une analyse de la situation*, décembre 1999, 29 pages et annexes.

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN TOURISME. *Normes de compétence nationales. Guide - interprète du patrimoine – 2^e édition*, en ligne [www.cqrht.qc.ca/CQRHTWeb/fr/public/commun/normes/contenu/normes_HEI.jsp].

CONSEIL DES MÉTIERS D'ART DU QUÉBEC (PRÉPARÉ PAR DIDACTION). *Métiers d'art et bâtiment, Tome 1 – Répertoires et repères*, 1995 (non publié).

CULTURE ET PATRIMOINE QUÉBEC ET INTERNATIONAL. *Les besoins et les activités actuelles de formation en patrimoine au Québec*, mars 2001, 29 pages.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DU CANADA (DRHC). *L'information sur l'évolution des professions au Québec (scénario 2002-2006)*, Direction Analyse socio-économique et évaluation du ministère, région du Québec, *Emploi-Avenir Québec*, en ligne [www.qc.hrdc-drhc.gc.ca/emploi-avenir/AccueilMain.asp].

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DU CANADA (DRHC). *Classification nationale des professions (CNP)*, en ligne [<http://23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>].

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DU CANADA (DRHC). *Classification canadienne descriptive des professions (CCDP)*, en ligne [<http://23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>].

Dictionnaire Septembre des métiers et des professions, Septembre éditeur, en ligne [<http://dico.monemploi.com>].

Dossier spécial Les métiers d'art du bâtiment, Magazine *Les métiers d'art du Québec*, vol. 14, n° 1, juin 2001, pp. 5-31.

EMPLOI QUÉBEC. DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE À LA PLANIFICATION ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI. DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. DIRECTIONS RÉGIONALES DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT. *Information sur le marché du travail*, en ligne [<http://imt.emploiquebec.net>].

EMPLOI QUÉBEC. DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE À LA PLANIFICATION ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI. DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. DIRECTIONS RÉGIONALES DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT. *Perspectives professionnelles (années 2002-2006)*, en ligne [<http://imt.emploiquebec.net>].

FONDATION DU PATRIMOINE RELIGIEUX DU QUÉBEC. *Bilan de l'intervention 1995-2001 – Programme de soutien à la restauration du patrimoine religieux*, Fondation du patrimoine religieux du Québec et Culture et Communications Québec, 2002, 73 pages et annexes.

FORUM QUÉBÉCOIS DU PATRIMOINE. GROUPE DE RÉFLEXION SUR LE PATRIMOINE AU QUÉBEC. *VERS UNE DÉMARCHE COMMUNE EN PATRIMOINE* [MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU GROUPE-CONSEIL SUR LA POLITIQUE DU PATRIMOINE CULTUREL DU QUÉBEC], NOVEMBRE 1998, 21 PAGES.

Guide Choisir, Septembre éditeur, éditions annuelles.

GROUPE-CONSEIL SUR LA POLITIQUE CULTURELLE DU QUÉBEC. *Une politique de la culture et des arts*. Proposition présentée à Mme Liza Frulla-Hébert, ministre des Affaires culturelles du Québec, gouvernement du Québec, juin 1991, 323 pages.

GROUPE-CONSEIL SUR LA POLITIQUE DU PATRIMOINE CULTUREL DU QUÉBEC. *Notre patrimoine, un présent du passé*. Proposition présentée à Mme Agnès Maltais, ministre de la Culture et des Communications, gouvernement du Québec, novembre 2000, 240 pages.

GROUPE D'ÉTUDES SUR LES RESSOURCES HUMAINES POUR LES ARTS VISUELS ET LES MÉTIERS D'ART. *Œuvres en progression, les arts visuels et les métiers d'art : enjeux en matière de ressources humaines*, Développement des ressources humaines Canada, 1991, 97 pages.

LAMBERT, Phyllis. [sans titre] Mémoire présenté au groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec, avril 2000, 13 pages.

Les métiers du patrimoine et de la culture, Métiers et formations, France, 2003.

ORDRE DES URBANISTES DU QUÉBEC. Mémoire déposé au groupe-conseil sur la politique du patrimoine culturel au Québec, mars 2000.

ORDRE DES URBANISTES DU QUÉBEC. COMITÉ URBANISME, AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET EMPLOI. *Portrait de la pratique en urbanisme et en aménagement du territoire*, mai 2003.

PARCS CANADA. *Cadre d'intervention sur le patrimoine culturel, Québec*, présentation au groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel au Québec, janvier 2000, 60 pages.

RÉSEAU HISTOIRE UQAM. *Enquête auprès des diplômés* en ligne www.reseauhistoire.uqam.ca/dossiers/histoire.html (consulté le 03-07-23).

ROY, Odile. *La formation en architecture de conservation – Bilan des acquis d'ici et d'ailleurs*, ICOMOS Canada Bulletin, vol. 6, no. 2, 1997.

SOCIÉTÉ GRICS. SYSTÈME INFORMATISÉ DE DONNÉES EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE. *Repères*, version 2.60, 1998 (mise à jour du 10 janvier 2003).

SOCIÉTÉ DES MUSÉES QUÉBÉCOIS et SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Bibliothécaires de musée*, 1997.

TABLE MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL – EMPLOI QUÉBEC. *L'industrie de la construction dans la RMR de Montréal*, mise à jour le 13 mai 2005.

Techniques innovantes dans la restauration des monuments historiques, *Culture et recherche*, n° 79-80, juillet-octobre 2000, page 18.

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. *Mémoire présenté au groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel*, avril 2000, 17 pages.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES. *Vers une politique du patrimoine au Québec*, mémoire présenté au groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec, Trois-Rivières, mars 2000, 15 pages.

VILLE DE MONTRÉAL. [sans titre] *Mémoire présenté au groupe-conseil sur la Politique du patrimoine culturel du Québec*, Montréal, avril 2000, 12 pages.

Gouvernement du Québec

LOIS ET RÈGLEMENTS DU QUÉBEC :

Loi sur les biens culturels du Québec (L.R.Q. c. B-4)

Loi sur les biens culturels du Québec (Règlement R.Q.c. B-4, r.3.1)

Loi sur les archives (L.R.Q., c. A-21.1)

Loi sur la Bibliothèque nationale du Québec (L.R.Q., c. B-2.1)

Loi sur le Musée des beaux-arts de Montréal (L.R.Q., c. M-42)

Loi sur les musées nationaux (L.R.Q., c. M-44)

Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction (2001. c.79)

Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'Information (2001, c. 32)

Loi sur la Grande bibliothèque du Québec (L.R.Q., c. G-3)

Loi concernant la Bibliothèque nationale du Québec et modifiant diverses dispositions législatives (2001, c.11)

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Les dépenses publiques en matière de culture au Québec en 2001-2002. Portrait statistique*, Direction de la recherche et de la statistique, avril 2004, 7 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Les dépenses publiques au titre de la culture au Québec et au Canada 1998-1999*, Direction de l'action stratégique, de la recherche et de la statistique, octobre 2001, 94 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Portrait statistique des institutions muséales du Québec 1998 - Résultats d'enquête*, Direction de l'action stratégique, de la recherche et de la statistique, 2000, 52 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *La population active expérimentée des secteurs de la culture et des communications au Québec. Données du recensement de 1996*, Direction de la recherche et de la statistique, septembre 1999, 87 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Impact économique du secteur de la culture et des communications*, Direction de la recherche, de l'évaluation, des statistiques et de la bibliothèque, novembre 1996, 95 pages.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. *Programmes de soutien au patrimoine*, en ligne [www.mcc.gouv.qc.ca/programme/programme.htm].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Portrait du secteur de formation « Environnement et aménagement du territoire »*. *Rapport de recherche sur la délimitation du secteur de formation et l'analyse des fonctions de travail*, Direction générale de la formation professionnelle et technique, juin 1995, 278 pages.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Techniques d'aménagement du territoire – Rapport d'analyse de situation de travail (document de travail)*, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1998.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Techniciennes et techniciens en documentation – Rapport d'analyse de situation de travail*, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1993.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Technicien et technicienne en muséologie – Rapport d'analyse de situation de travail*, Direction générale de la formation professionnelle et technique, 1993.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Guide de réalisation des études de planification*, Direction générale des programmes et du développement. Secteur de la formation professionnelle et technique, juin 1995, 278 pages.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Inforoute de la formation professionnelle et technique*, en ligne [www2.inforoutefpt.org].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Modèle d'adéquation formation-emploi*, Direction de la planification et du développement, en ligne [www3.inforoutefpt.org/adequation].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Table de la carte des enseignements de la formation professionnelle et technique*, Direction de la planification et du développement.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Déclaration des clientèles de la formation professionnelle (fichier DCFP) – lecture du mois d'août*, selon le traitement de la Direction de la planification et du développement.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Banque d'information collégiale (BIC)*, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, (selon le traitement de la Direction de la planification et du développement).

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Enquêtes La Relance*, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, en ligne [www.MELS.gouv.qc.ca/Relance/Secondaire/RelSec.htm] [www.MELS.gouv.qc.ca/Relance/Collegial/RelCol.] [www.MELS.gouv.qc.ca/Relance/Université/RelUni.htm].

OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC. *Système de classification des établissements de la culture et des communications du Québec, Version 1.0*, Mars 2002, en ligne [www.stat.gouv.qc.ca/observatoire].

OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC. *Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec (2004)*, en ligne [www.stat.gouv.qc.ca/observatoire].

OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC. *Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, Édition*, en ligne [www.stat.gouv.qc.ca/observatoire].

OBSERVATOIRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DU QUÉBEC. *Statistiques en bref*, n°4, février 2004, en ligne [www.stat.gouv.qc.ca/observatoire].

RÉPERTOIRES DES PROGRAMMES D'ÉTUDES

Répertoire électronique des programmes d'études en formation professionnelle et en formation technique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport [en ligne www.inforoutefpt.org]

Répertoire électronique des programmes d'études en formation professionnelle et en formation technique des établissements ne relevant pas du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport :

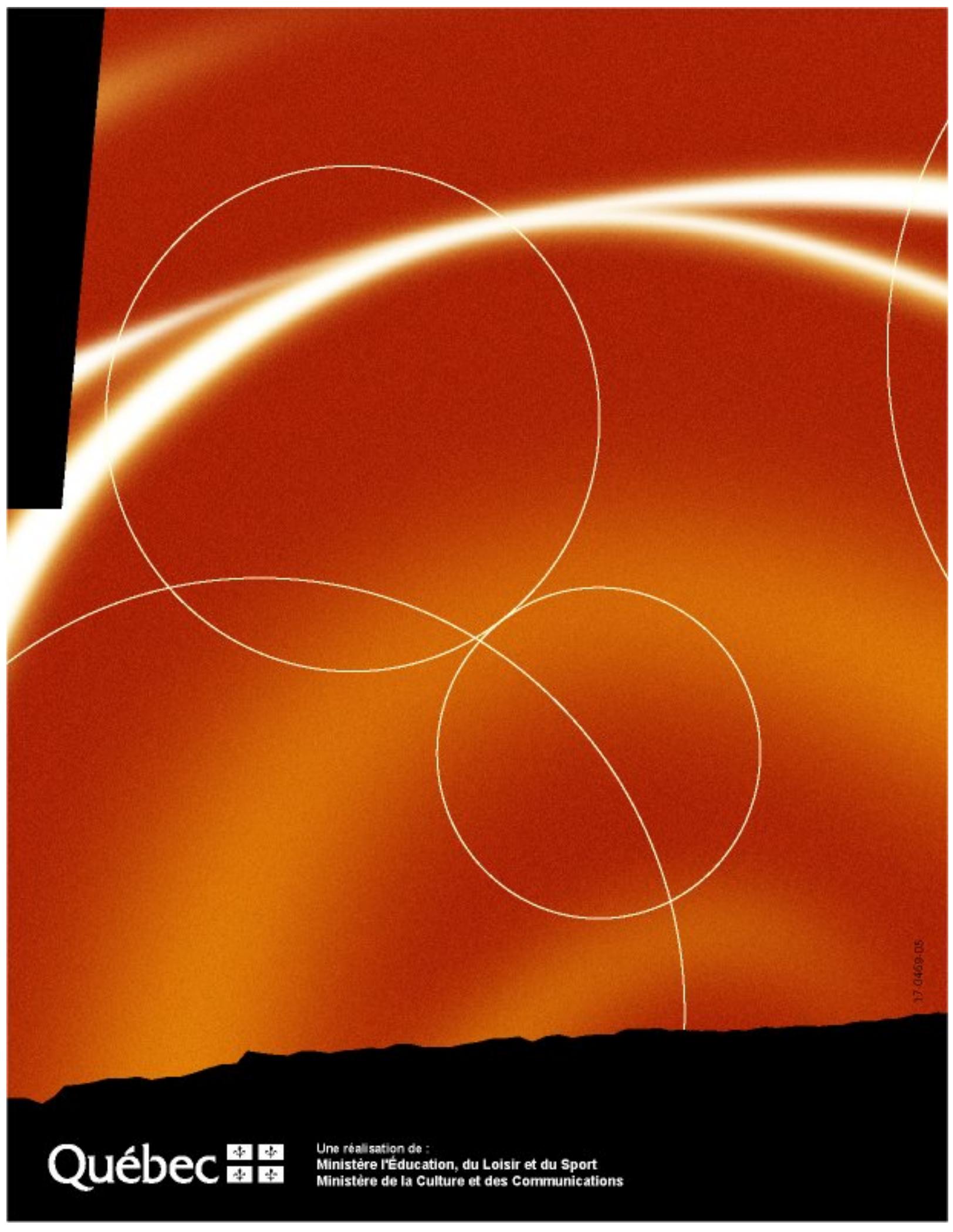
- Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

Répertoire électronique des programmes des établissements :

- Université Concordia;
- Université Laval et ses écoles et organismes affiliés;
- Université de Montréal et ses écoles affiliées École des Hautes Études Commerciales (HEC), École Polytechnique (Polytechnique), École de bibliothéconomie et des sciences de l'information (EBSI);
- Université McGill et son école affiliée Graduate School of Library and Information Sciences (GSLIS);
- Université de Sherbrooke;
- Université du Québec (UQ) et ses constituantes : Université du Québec à Montréal (UQAM), Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), Université du Québec à Rimouski (UQAR), Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), Université du Québec dans l'Outaouais (UQO), École nationale d'administration publique (ENAP), École de technologie supérieure (ETS).

Le site ou les publications des organismes d'encadrement et de valorisation des métiers et professions, notamment :

- ordres professionnels : Ordre des architectes du Québec, Ordre des ingénieurs du Québec, Ordre des urbanistes du Québec;
- associations professionnelles : Association des archivistes du Québec, Association professionnelle des bibliothécaires du Québec;
- organismes et comités sectoriels : Comité sectoriel des ressources humaines en culture, Comité sectoriel des ressources humaines en tourisme, Héritage Montréal, ICOMOS Canada, Société des musées québécois;
- institutions nationales : Archives nationales du Québec, Bibliothèque nationale du Québec, Centre de conservation du Québec.



Québec



Une réalisation de :
Ministère l'Éducation, du Loisir et du Sport
Ministère de la Culture et des Communications