

LES ANNEXES

- « A » Étude socioéconomique sur l'état des MTC - bilan**
- « B » Réflexions d'architectes praticiens en patrimoine sur le rôle des TMTC**
- « C » Extinction des MTC : comment nous en sommes arrivés là**
- « D » Le marché du patrimoine bâti : constructions et emplois**
- « E » Recherches à réaliser ou à actualiser**
- « F » Structure de formation aux MTC - approche**

ANNEXE « A » - Étude socioéconomique sur les MTC - Bilan de recherche

Ce Bilan de recherche est tiré d'une étude socioéconomique réalisé en 1992 par Yves Lacourcière et intégrée à sa thèse de doctorat en ethnologie appliquée

Étude socioéconomique sur les MTC - Bilan de recherche

Ce **Bilan de recherche** est tiré d'une étude réalisé en 1992 et intégré à un projet de thèse de doctorat d'Yves Lacourcière.

Enquête auprès des entreprises de métiers traditionnels de la construction et de leurs travailleurs

Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous devons mieux cerner quelles étaient les ressources d'intervention en matière de conservation du patrimoine, connaître donc notre capacité nationale d'intervention sur notre patrimoine bâti.

Qui étaient-ils ? Où étaient-ils ? Quel était le portrait socio-économique de leurs entreprises, l'état de situation pour chacun des métiers?

Pour connaître ce secteur sur lequel n'existait que très peu de données, nous devons les recueillir nous-mêmes, entreprendre une enquête.

3.1 Approche méthodologique

Pour réaliser cette enquête, nous avons choisi la grande région de Québec et Chaudière-Appalaches (03-12) comme **région-pilote**, principalement parce qu'elle nous permettait de tester notre méthodologie en limitant les frais conséquemment aux contraintes budgétaires et que ce territoire est particulièrement riche en patrimoine bâti.

Sur l'ensemble du territoire du Québec, nous avons demandé aux organismes culturels, ceux du domaine de la construction, des métiers d'art et de la formation, au ministère de la Culture et des Communications, aux corporations professionnelles et aux associations de nous faire parvenir leurs listes de membres ou de sous-traitants. Voici la liste de ces organismes :

Organismes du domaine de la construction

- Association de la construction du Québec (ACQ)
- Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ)
- Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

Organismes culturels

- Commission des monuments et sites du Québec (CMSQ)
- Héritage Canada
- Héritage Montréal
- Ministère de la Culture et des Communications - Direction générale du patrimoine
- Société de Développement des entreprises culturelles (SODEC)
- Ville de Québec - Service de l'urbanisme
- Ville de Trois-Rivières - Service de l'urbanisme et de l'aménagement

Organismes de formation

- Centre de formation et de consultation en métiers d'art - Cégep de Limoilou
- Institut des métiers d'art - Cégep du Vieux Montréal

Organismes de métiers d'art

- Conseil des métiers d'art du Québec
-

Corporations professionnelles

- Association des producteurs de granit du Québec
- Ordre des architectes du Québec
- Ordre des ingénieurs du Québec
- Société des décorateurs ensembliers du Québec

Associations

- Amis et propriétaires de maisons anciennes du Québec

Autres

- Diocèse de Montréal
- Diocèse de Québec
- Diocèse de Trois-Rivières
- Annuaire téléphonique

Nous avons également rejoint les architectes, les designers et les entrepreneurs généraux susceptibles de travailler avec les travailleurs de métiers traditionnels du bâtiment afin de recueillir les noms de leurs sous-traitants dans ce domaine.

Tous ces intervenants nous ont permis de nous constituer une liste de base d'entreprises spécialisées en métiers traditionnels du bâtiment que nous avons

appelée **Liste unique préalable (LUP)**. Nous l'avons enrichie par le dépouillement des annuaires téléphoniques.

3.2 L'enquête

L'enquête proprement dite s'est déroulée en trois étapes :

- **une enquête téléphonique**, en vue de recueillir les informations nécessaires pour dresser un profil socio-économique des entreprises. Ces entreprises se validaient principalement en fonction de leur utilisation des techniques anciennes, de leurs réalisations en travaux fins de restauration ou d'ornementation et de l'exercice continu de leur métier.

Par la même occasion, nous demandions à nos interlocuteurs de nous référer d'autres travailleurs de métiers traditionnels du bâtiment qui pouvaient enrichir notre **LUP** de nouveaux noms. Si nous les avons déjà en banque, leur mention venait renforcer la notoriété des entreprises déjà référées.

- **une enquête postale** afin de compléter nos données statistiques, allégeant ainsi l'entrevue téléphonique des questions ouvertes.
- **une entrevue-terrain** où le travailleur de métiers traditionnels du bâtiment était rencontré dans son milieu afin de vérifier les informations que nous possédions déjà et on pouvait approfondir certains thèmes difficiles à aborder aux enquêtes téléphoniques et postales et sonder son intérêt face à un éventuel regroupement d'artisans de métiers traditionnels. Par la même occasion, nous lui laissions des questionnaires à distribuer à ses employés en vue de les identifier, connaître leur expérience et vérifier leurs attentes vis-à-vis un éventuel regroupement.

3.3 Évaluation

Suite aux résultats obtenus dans la région-pilote, nous avons évalué notre méthodologie et nos outils de cueillette de données avant de poursuivre notre enquête sur l'ensemble du territoire.

Concernant les sources, la seule modification a été de limiter nos appels aux entrepreneurs généraux déjà référés et reconnus comme ayant déjà une bonne expertise en restauration.

Quant aux outils de cueillette, nous les avons modifiés en fonction de la rentabilité et du climat du déroulement de l'entrevue téléphonique. C'est pourquoi nous avons réaménagé les questionnaires téléphonique et postal. Vous trouverez les détails de modifications apportées À l'**ANNEXE « G »**.

NOTE : Afin d'alléger la présentation, nous venons de résumer l'ensemble de l'approche méthodologique utilisée pour l'enquête socio-économique des artisans de métiers traditionnels. Pour ceux et celles qui désireraient plus de précisions, vous trouverez une **Approche méthodologique détaillée** à l'**ANNEXE « G »**.

3.4 Chronologie d'intervention sur le territoire d'investigation

Comme nous l'avons indiqué précédemment, la modification de l'approche méthodologique, de même que l'expérimentation d'une nouvelle approche dans la région où nous nous trouvions, nous fut dictée par des contraintes budgétaires. Nous avons toutefois tiré des avantages comme nous le mentionnions au point précédent.

Nous avons par la suite abordé la région de Trois-Rivières. Cette région de petite taille a permis à notre nouvelle équipe de chercheurs de se familiariser avec toutes les étapes de notre processus d'intervention.

Nous avons subséquemment abordé la grande région de Montréal (06, 13, 14, 15, 16), la région de l'Estrie, l'Outaouais, le Bas Saint-Laurent, la Gaspésie et la Saguenay-Lac-St-Jean.

3.5 Bilan administratif

Nous traiterons maintenant de l'aspect quantitatif de l'enquête.

Les sources

Outre les organismes (culturels, de formation, de l'industrie, etc.) qui ont mis leur liste à notre disposition et dont nous évaluons la rentabilité - en terme d'entreprises référées - au chapitre précédent, nous avons consulté d'autres « sources » pouvant alimenter notre **Liste unique préalable (LUP)** d'entreprises en métiers traditionnels.

Ainsi, nous avons consulté les architectes, les designers et les entrepreneurs généraux susceptibles d'engager ou de sous-contracter des entreprises en métiers traditionnels pour des travaux fins de restauration ou d'ornementation. C'est le bilan des appels effectués auprès de ces populations dont nous faisons état au Tableau 7 suivant.

La population-cible (entreprises spécialisées)

Voici, en détail, le classement des entreprises spécialisées rejointes lors des entrevues téléphoniques. Rappelons que ces entreprises se sont validées en fonction notamment de leur taux d'utilisation des techniques anciennes, de leurs interventions en restauration et de la pratique continue de leurs métiers. (Voir le **Tableau 8**)

TABLEAU 7
BILAN ADMINISTRATIF DES SOURCES

| | NOMBRE | VALIDE | | NON VALIDE | | NON |
|-------------------------------|--------|--------|----|------------|----|--------|
| | | NOMBRE | % | NOMBRE | % | NOMBRE |
| ARCHITECTES | 375 | 161 | 43 | 111 | 30 | 103 |
| Régions | | | | | | |
| ◆ Québec | 117 | 66 | 57 | 40 | 34 | 11 |
| ◆ Montréal | 128 | 52 | 40 | 33 | 26 | 44 |
| ◆ Autres | 129 | 43 | 33 | 38 | 30 | 48 |
| DESIGNERS | 136 | 37 | 27 | 62 | 46 | 37 |
| Régions | | | | | | |
| ◆ Québec | 48 | 23 | 48 | 19 | 40 | 6 |
| ◆ Montréal | 57 | 12 | 21 | 22 | 39 | 23 |
| ◆ Autres | 31 | 2 | 6 | 21 | 68 | 8 |
| ENTREPRENEURS GÉNÉRAUX | | 77 | 25 | 181 | 58 | 54 |
| Province | 312 | | | | | |

| | | | | | | |
|------------|-----|----|----|-----|----|----|
| Régions | | | | | | |
| ◆ Québec | 241 | 53 | 22 | 154 | 64 | 34 |
| ◆ Montréal | 31 | 13 | 42 | 8 | 26 | 10 |
| al | 40 | 11 | 28 | 19 | 47 | 10 |
| Autres | | | | | | |

TABLEAU 8
BILAN ADMINISTRATIF DE LA POPULATION-CIBLE

| Québec | Nombre | % |
|-----------------------|---------------|------------|
| Entreprises : valides | 237 | 28 |
| non valides | 355 | 41 |
| non effectives | 182 | 21 |
| d'appoint | 66 | 8 |
| retraité | 17 | 2 |
| TOTAL | 857 | 100 |

| Montréal | Nombre | % |
|-----------------------|---------------|------------|
| Entreprises : valides | 104 | 30 |
| non valides | 76 | 22 |
| non effectives | 109 | 32 |
| d'appoint | 53 | 15 |
| retraité | 4 | 1 |
| TOTAL | 346 | 100 |

| Régions autres | Nombre | % |
|-----------------------|---------------|------------|
| Entreprises : valides | 88 | 24 |
| non valides | 138 | 38 |
| non effectives | 82 | 22 |
| d'appoint | 53 | 14 |
| retraité | 7 | 2 |
| TOTAL | 368 | 100 |

| Province | Nombre | % |
|-----------------------|------------------|----------|
| Entreprises : valides | 429 ¹ | 27 |

¹ De ce nombre, 59 entreprises ayant plus de 10 employés ont été retirées pour fins statistiques, leur taille faussant la réalité socio-économique et structurelle.

| | | |
|----------------|--------------|------------|
| non valides | 569 | 36 |
| non effectives | 373 | 24 |
| d'appoint | 172 | 11 |
| retraité | 28 | 2 |
| TOTAL | 1 571 | 100 |

Nous retrouverons en **ANNEXE »H«**, par région et par métier, la liste des entreprises spécialisées que nous avons identifiées comme fournissant des prestations continues dans les métiers traditionnels du bâtiment.

Quant au sondage postal, le questionnaire a été acheminé à chaque entreprise préalablement « validée » à l'entrevue téléphonique, sauf à de rares exceptions qui ont refusé de recevoir le questionnaire postal.

TABLEAU 9
BILAN ADMINISTRATIF DES QUESTIONNAIRES POSTAUX

| Régions | Envoi | Retour | % |
|----------------|-------|------------------|----|
| Québec | 225 | 118 | 52 |
| Montréal | 104 | 54 | 9 |
| Régions autres | 90 | 38 | 42 |
| PROVINCE | 419 | 207 ² | 49 |

3.6 Analyse de la disproportion apparente du nombre d'entreprises de métiers traditionnels identifiées dans les grandes régions de Québec et de Montréal

La recherche visant à identifier les entreprises de métiers traditionnels pour les fins de l'enquête a fait ressortir ce qui peut sembler être une disproportion entre les régions de Québec et de Montréal.

En effet, comment se fait-il qu'à Montréal, où résident les trois quarts de la population de la province, le nombre d'entreprises en métiers traditionnels soit inférieur à celui de Québec où on retrouve plus de cinquante pour cent (50 %) des entreprises de toute la province ?

² De ce nombre, il faut enlever les questionnaires des vingt-six (26) entreprises de plus de 10 employés qui ne font pas partie des résultats. Nous n'avons traité que les questionnaires reçus à la date du début de traitement des données

Dans un premier temps, nous avons voulu comprendre cette disproportion en effectuant proportionnellement beaucoup plus d'entrevues-terrain dans la région de Montréal. Mais nous n'y avons pas trouvé d'explications.

Nous proposons ici un début d'analyse permettant d'expliquer cette situation :

L'aide gouvernementale

Les actions privilégiées posées par les institutions en faveur de la sauvegarde et de la mise en valeur du patrimoine bâti de la région de Québec peuvent avoir eu un impact déterminant sur le maintien des entreprises de métiers traditionnels du bâtiment dans cette région.

Ce soutien localisé a été bien démontré dans le numéro de CHIFFRE À L'APPUI (Volume 5, numéro 3) publié par le ministère des Affaires culturelles du Québec en décembre 1988. On y indique qu'entre 1984 et 1987, 78,2 % des bâtiments à caractère patrimonial qui ont reçu une aide financière du MAC étaient situés dans les arrondissements historiques de la grande région de Québec alors que 18,2 % seulement étaient localisés dans la grande région de Montréal.

De plus, on doit aussi compter avec les actions de Parcs Canada qui a mené de grands chantiers de restauration dans les parcs historiques nationaux de la région de Québec.

Le caractère multiethnique de la région de Montréal

Un autre facteur a également pu contribuer à accentuer la disproportion apparente enregistrée à l'issue de nos recherches.

Nous avons constaté qu'à l'exception de quelques-uns d'origine française, très peu d'artisans de métiers traditionnels appartenant à d'autres ethnies ont pu être répertoriés à partir des méthodes que nous avons utilisées. Nous croyons que des réseaux ethniques, relativement hermétiques (tel que nous avons pu le noter) existent, et ce, principalement dans la grande région de Montréal et qu'une méthodologie spécifiquement élaborée pour pénétrer ces réseaux pourrait avoir pour résultat d'accroître quelque peu le nombre d'entreprises répertoriées, notamment au cœur de la grande région de Montréal.

4.0 Résultats de l'enquête téléphonique et postale

4.1 Préambule

La présente enquête s'inscrit dans une démarche globale largement explicitée dans les chapitres précédents. Nous ne décrivons pas ici la réflexion qui a conduit à la conceptualisation des objectifs poursuivis par cette enquête et à l'élaboration du questionnaire. Nous ne reprendrons pas non plus tout le processus méthodologique ayant mené à la constitution de la population à étudier.

Mais nous voulons attirer l'attention sur certains points qui aideront le lecteur à mieux comprendre l'articulation de cette problématique de recherche complexe avec l'interprétation qu'on peut en tirer.

POPULATION RECENSÉE

De par leur nature même, les métiers traditionnels du bâtiment sont insérés dans un secteur d'activités économiques global où leur présence est plus ou moins marginalisée. De ce fait, il s'est révélé difficile d'une part, de rejoindre les entrepreneurs qui exercent des métiers traditionnels et d'autre part, de pouvoir évaluer avec exactitude le nombre de ceux qui n'ont pas été rejoints.

En résumé, retenons qu'un long travail de recherche auprès d'institutions, d'entrepreneurs, de firmes liées à la construction de même qu'auprès de travailleurs de métiers traditionnels a permis de rejoindre 1573 entreprises constituant la liste unique préalable (LUP) dont 429 ont été validées, c'est-à-dire ont été reconnues Entreprises en métiers traditionnels sur la base de critères qui avaient été précédemment établis.

LES RÉGIONS ÉTUDIÉES

Tous les entrepreneurs qui ont été rejoints et validés ont été questionnés. Étant donné la complexité du domaine abordé, son évolution particulière au cours des dernières décennies, et une rareté d'informations statistiques sociales, économiques et autres sur les artisans de métiers traditionnels du bâtiment au Québec, il nous est apparu pertinent de commencer l'opération de recensement de ces artisans, et même du questionnement de ceux-ci, dans une seule région, appelée région-pilote, qui permettait d'évaluer les méthodes et processus avant que ceux-ci ne soient étendus aux autres régions de la province. Québec a été choisi comme région-pilote en fonction d'avantages présentés plus tôt.

Les artisans de métiers traditionnels de la région de Montréal ont été recherchés et recensés selon la même méthodologie que ceux de la région de Québec. Ce qui pourrait apparaître comme une disproportion du nombre relatif d'artisans entre ces deux régions trouve cependant une explication :

1. dans le nombre d'actions posées en faveur de la sauvegarde et de la mise en valeur du patrimoine bâti dans ces deux régions (pouvant avoir eu un impact déterminant sur le maintien, ou non, des entreprises en métiers traditionnels dans ces deux régions);
2. dans le fait que les méthodes employées - quoique nombreuses et variées - afin de recenser les artisans en métiers traditionnels n'ont pas permis de pénétrer les réseaux ethniques existants principalement dans la région de Montréal, réseaux où on peut appréhender un certain nombre d'artisans.

Une segmentation des résultats obtenus dans chacune des régions permet de nuancer les résultats globaux et d'identifier les quelques différences qui apparaissent entre les régions.

Les entrepreneurs de 13 régions ont été interrogés, régions dont on trouvera la liste à l'**Annexe H**. Cependant, compte tenu du nombre relativement réduit d'entrepreneurs rejoints dans chacune des régions autres que Québec et Montréal, et d'une caractéristique commune à ces régions qui est d'être hors des deux principaux centres de la province, nous avons donc regroupé ces autres régions et, dans le cadre de notre analyse, nous les avons appelées Autres. Pour satisfaire à des besoins d'écriture et de compréhension, nous parlons souvent de trois régions, Québec, Montréal et Autres.

Quoique nous soyons conscients que tous les entrepreneurs en métiers traditionnels n'ont pas été rejoints, toujours pour des besoins de compréhension du texte, et considérant la présence d'entrepreneurs d'un nombre important de régions du Québec, nous nous sommes permis de nommer les résultats globaux, résultats « pour le Québec ». Nous sommes d'ailleurs persuadés que si, hypothétiquement, nous avions pu rejoindre tous les entrepreneurs en métiers traditionnels, reliés à la construction, du Québec - ce qui, il faut en convenir, est

à l'heure actuelle presque une utopie, - la majorité des résultats n'en eussent probablement pas été tellement différents.

LA DIMENSION DES ENTREPRISES

Enfin, quelques entreprises en métiers traditionnels, soit 59 (28 à Québec, 17 à Montréal et 14 dans les régions Autres) présentent un profil qui s'apparente peu à la grande majorité d'entre elles. Les introduire dans l'analyse aurait produit des résultats sans conformité avec la réalité. La majorité des entreprises en métiers traditionnels comptent moins de dix employés, mais quelques unes en comptent plusieurs dizaines.

Constituer un ensemble avec toutes les entreprises, et rechercher, par exemple, le nombre moyen d'employés par entreprises, aurait mené à des données qui ne ressembleraient à aucune ou très peu de ces entreprises. C'est pourquoi les présents résultats ne se rapportent-ils qu'aux entreprises de *dix employés et moins*, soit 370, que nous avons appelées les « petites entreprises ».

LE QUESTIONNAIRE

À l'exemple de la recherche et du recensement des entrepreneurs en métiers traditionnels qui se sont avérés si complexes, la problématique globale relative à ce secteur d'activités est pleine d'inconnu et de questions. Cela a eu deux conséquences majeures sur l'élaboration du questionnaire.

D'une part, les questions étant si nombreuses, nous ne pouvions toutes les poser au téléphone et ainsi provoquer une entrevue avec l'entrepreneur-répondant qui durerait une demi-heure, sinon davantage. Nous avons donc résolu d'administrer au téléphone les questions les plus importantes et de conserver les questions plus secondaires pour un questionnaire postal (car nous savions que nous aurions un taux de réponse moins élevé par questionnaire postal).

D'autre part, au fur et à mesure de l'évolution de notre réflexion sur les métiers traditionnels, par suite de nos interventions dans la région-pilote, nous avons été amenés à nous questionner sur de nouveaux aspects, ce qui nous a conduits à quelques changements et à quelques additions sur le questionnaire à administrer aux entrepreneurs. Étant donné que la région de Québec nous a servi de région « pilote », les changements et les additions apportés se sont

situés, dans le temps, après la cueillette des informations réalisée à Québec et avant celle effectuée dans les autres régions, incluant Montréal. Conséquemment, l'ensemble du questionnement a donc été réparti sur quatre versions de questionnaires, toutes valides, articulées les unes aux autres, dont nous présentons à l'**Annexe O**. Ces quatre versions sont :

- le questionnaire téléphonique de Québec (QT)
- le questionnaire postal de Québec (QP)
- le questionnaire téléphonique de Montréal et des régions Autres (QTAR)
- le questionnaire postal de Montréal et des régions Autres (QPAR)

Ceux qui répondaient au « postal » avaient nécessairement répondu au « téléphonique » auparavant. Le nombre de petits entrepreneurs qui ont répondu dans chaque cas est de 209 au téléphonique de Québec, 79 au postal de Québec, 161 au téléphonique de Montréal et des régions Autres et 61 au postal de Montréal et des régions Autres. Au total, 370 petits entrepreneurs validés ont été questionnés. (Voir tableau qui suit)

TABLEAU 10
Répartition des petites entreprises dans les différentes versions du questionnaire

| | Sondage téléphonique | | Sondage postal | |
|-------------------------|----------------------|------------|----------------|------------|
| | n | % | n | % |
| Province | 370 | 100 | 140 | 100 |
| Régions | | | | |
| Québec | 209 | 56.5 | 79 | 56.4 |
| Montréal | 87 | 23.5 | 29 | 20.7 |
| Régions Autres | 74 | 20.0 | 32 | 22.9 |
| Corps de métiers | | | | |
| Carrelage | 14 | 3.8 | 1 | 0.7 |
| Pierre | 5 | 1.3 | 1 | 0.7 |
| Maçonnerie | 55 | 14.9 | 25 | 17.9 |
| Menuiserie/charpenterie | 148 | 40.0 | 58 | 41.4 |
| Métallerie | 23 | 6.2 | 8 | 5.7 |
| Peinture spécialisée | 24 | 6.4 | 9 | 6.4 |
| Plâtrerie | 26 | 7.0 | 5 | 3.6 |
| Toiture | 31 | 8.4 | 17 | 12.1 |

| | | | | |
|--------------------|----|-----|----|-----|
| Verre | 33 | 8.9 | 11 | 7.9 |
| Métiers apparentés | 11 | 3.0 | 5 | 3.6 |

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Les résultats de l'enquête sont divisés en quatre chapitres principaux :

- données factuelles
- le marché
- la formation
- le domaine de la construction

Le premier présente des données factuelles sur les petites entreprises en métiers traditionnels au Québec. On y parle de l'entreprise, du propriétaire et des employés.

Le second chapitre aborde les questions de marché, soit l'état du marché commercial, la clientèle, la mise en marché et le marché du travail.

Le troisième chapitre concerne plus spécifiquement la formation. Il y est question de l'apprentissage, de la formation en entreprise, de la formation de l'artisan-propriétaire et de la formation technique dispensée à l'école.

On trouve dans le quatrième chapitre des données relatives au domaine de la construction. On y présente tout d'abord certaines informations relatives à la réglementation et aux affiliations syndicales des employés, suivies de l'opinion des entrepreneurs sur un éventuel regroupement des travailleurs en métiers traditionnels.

VALIDITÉ DES RÉSULTATS

Finalement, une fois établies les limites de la présente étude, il faut en reconnaître la valeur. Le domaine des métiers traditionnels du bâtiment est un secteur dont beaucoup d'aspects sont inconnus, sinon méconnus. La population qui le compose y a déjà peut-être été recensée par le passé mais toujours de façon partielle et le plus souvent régionale, sans coordination ou correspondance d'une région à l'autre.

La réalité de l'ensemble de tout ce secteur a-t-elle déjà été étudiée?

À notre connaissance, aucun document ne permet actuellement d'avoir une idée, même approximative, des données factuelles, économiques et sociales telles que celles que nous avons pu tirer de la présente enquête.

Comme nous l'avons dit précédemment, tous les entrepreneurs validés ont été interrogés. Nous ne sommes donc pas ici en présence d'un sondage et on ne peut parler de marge d'erreur au sens statistique du terme. Cependant, le fait que nous n'ayons, de toute évidence, pas rejoint tous les petits entrepreneurs en métiers traditionnels du bâtiment nous incite à inviter à la prudence dans l'interprétation de résultats, lorsque, dans certains cas, seulement deux ou trois personnes représentent une catégorie analysée.

Malgré ces réserves, nous sommes convaincus que la personne de jugement qui saura apporter les nuances qui s'imposent pourra trouver dans la présente étude des informations valides, pertinentes à de nombreuses prises de décisions, aussi importantes qu'elles puissent être. Compte tenu de la complexité du domaine étudié et d'un contexte qui rend difficile sinon improbable l'idée même de la reprise d'une enquête d'une telle ampleur avant de nombreuses années, la rigueur de notre approche nous convainc que le résultat de si nombreuses heures de travail et la collaboration de tant de travailleurs de métiers traditionnels a produit une étude et des informations qui, nous le souhaitons, deviendront « incontournables ».

4.2 Les faits saillants

CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Population étudiée dans l'enquête

Une recension élaborée dans treize (13) régions du Québec a permis de rejoindre 1573 entreprises dont 429 ont été validées, c'est-à-dire reconnues *entreprises en métiers traditionnels* du bâtiment sur la base de certains critères.

Les 429 entreprises validées ont fait l'objet de l'enquête. Cependant, compte tenu de la présence de quelques entreprises (59) qui, de par leur dimension

importante, présentait un profil qui s'apparentait peu à celui de la grande majorité des entreprises de ce secteur, nous avons isolé les résultats les concernant, et les informations présentées ici ne concernent que les « petites entreprises » de 10 employés et moins, soit 370 entreprises.

Le questionnement a été réalisé auprès de tous les entrepreneurs en métiers traditionnels qui ont été validés. Dans une première phase, ils répondaient à un questionnaire téléphonique, et pour la quasi totalité d'entre eux, qui avaient accepté, un questionnaire postal qu'ils devaient compléter eux-mêmes leur était envoyé. L'évolution de la réflexion ayant mené des modifications sur certains aspects du questionnement, quelques questions n'ont été posées qu'aux entrepreneurs de Québec (première étape dans le temps, Québec étant une région-pilote) alors que d'autres questions n'ont été posées qu'à Montréal et dans les autres régions (sauf Québec).

Pour des fins statistiques de segmentation, les treize régions administratives recensées ont été regroupées en trois régions, Québec, Montréal et Autres.

Pour des fins de terminologie, nous nommons les résultats globaux : « résultats pour le Québec ».

LES PETITES ENTREPRISES EN MÉTIERS TRADITIONNELS

L'entreprise

- Le statut légal de l'entreprise

Au Québec, parmi les petites entreprises (PE) en métiers traditionnels :

- 43 % sont incorporées
- 30 % sont enregistrées
- 26 % ont un autre statut légal le plus souvent celui du *travailleur autonome*
- 1 % n'a pas répondu

- L'âge moyen des entreprises

Les PE en métiers traditionnels du Québec présentent une longévité assez remarquable, soit un âge moyen de 19,9 années.

- Les entreprises familiales (Montréal et les régions Autres seulement)

À Montréal et les régions Autres, 35 % des PE en métiers traditionnels sont des entreprises familiales.

- Taux d'usage des techniques anciennes

Pour l'ensemble des corps de métiers du Québec, le *taux d'usage des techniques anciennes* dans les TPE en métiers traditionnels est de 43,2 % du total de toutes les activités de ces entreprises.

- Taux d'activités reliées au patrimoine

Le taux des activités de production reliées au patrimoine dans les PE en métiers traditionnels au Québec est de :

- moins de 25 % dans 42 % des entreprises
- 25 % À 49 % dans 28 % des entreprises
- 50 % À 74 % dans 12 % des entreprises
- 75 % À 100 % dans 18 % des entreprises

- Type de propriété de l'entreprise

Parmi les PE en métiers traditionnels au Québec,

- 77 % ont un propriétaire unique
- 20 % sont la propriété de plusieurs associés
- 3 % n'ont pas fourni d'information

La PE en métiers traditionnels à plusieurs propriétaires compte en moyenne 2,6 associés.

- Situation d'occupation des lieux de production

Parmi les PE en métiers traditionnels au Québec :

- 65 % sont propriétaires des lieux de production, entreprise ou atelier

- 26 % sont locataires
- 1 % vivent les deux situations
- 8 % n'ont pas répondu

- Répartition des activités de production entre l'atelier et le chantier

Dans les PE en métiers traditionnels du Québec, les activités de production se répartissent ainsi :

- 53 % sur les chantiers
- 47 % en atelier

De par leur nature même, semble-t-il, les métiers déterminent le lieu où ils sont réalisés. Les métiers de la maçonnerie, plâtrerie, carrelage, peinture spécialisée et toiture sont le plus souvent exécutés sur les *chantiers* alors que les métiers de la métallerie, pierre, verre, menuiserie et « apparentés » sont le plus souvent exécutés en *atelier*.

Le propriétaire

- L'âge moyen du propriétaire

Au Québec, le propriétaire des PE en métiers traditionnels est âgé de 46,5 ans en moyenne.

- L'expérience du propriétaire

Les propriétaires de PE en métiers traditionnels du Québec comptent en moyenne 24,2 années d'expérience dans leur domaine.

- Le travail du conjoint ou de la conjointe dans l'entreprise

Au Québec, 38 % des PE en métiers traditionnels emploient dans l'entreprise le conjoint ou la conjointe du propriétaire.

Les tâches du conjoint sont reliées à :

- l'administration dans 93 % des entreprises concernées
- la production dans 23 % des entreprises concernées

la commercialisation dans 11 % des entreprises concernées
la conception dans 6 % des entreprises concernées

- Le travail des autres parents dans l'entreprise

Au Québec, 31 % des PE en métiers traditionnels emploient dans l'entreprise des personnes parentes avec le propriétaire autres que le conjoint.

Les tâches de ces personnes sont reliées à :

la production dans 71 % des entreprises concernées
l'administration dans 41 % des entreprises concernées
la conception dans 18 % des entreprises concernées
la commercialisation dans 14 % des entreprises concernées

Les employés

- Nombre et âge moyen des travailleurs permanents dans l'entreprise

Si on inclut le propriétaire, la PE en métiers traditionnels du Québec compte en moyenne 2,9 employés *permanents*, dont l'âge moyen est de 40,3 ans.

On remarque que 43 % des entreprises ont un travailleur permanent unique, soit le propriétaire.

- Nombre et âge moyen des employés occasionnels dans l'entreprise

Lorsqu'on considère toutes les PE en métiers traditionnels, même celles qui n'engagent pas d'employés occasionnels, la moyenne d'employés *occasionnels* engagés par les très petits entrepreneurs est de 1,2 personne.

Ces employés occasionnels sont *âgés* en moyenne de 30,5 ans.

- Nombre moyen d'apprentis et de professionnels

Dans les PE en métiers traditionnels du Québec, on trouve en moyenne 0,6 *apprenti* et 1,2 *professionnels*.

En tout, 79 % des entreprises n'ont, parmi leurs employés, aucun apprenti et 56 %, aucun professionnel.

LE MARCHÉ

L'état du marché commercial

- Étendue des marchés actuels

Dans les PE en métiers traditionnels du Québec, le *niveau* d'exécution des contrats est généralement :

| | |
|-------------------|---------------------------|
| local | pour 18 % des entreprises |
| régional | pour 43 % des entreprises |
| provincial | pour 27 % des entreprises |
| national | pour 11 % des entreprises |
| n'ont pas répondu | 1 % des entreprises |

- Intérêt par rapport À un élargissement de marché et raisons du non intérêt

Parmi les petites entrepreneurs en métiers traditionnels qui exécutent la majorité de leurs contrats au niveau local et régional, seraient *intéressés à soumissionner sur un territoire plus grand* si des contrats leur étaient offerts :

| | | |
|------|-----|----------------------------|
| 56 % | oui | certainement intéressés |
| 23 % | oui | peut-être intéressés |
| 19 % | non | ne seraient pas intéressés |
| 2 % | --- | n'ont pas répondu |

Les *raisons* invoquées pour motiver le non intérêt des petits entrepreneurs qui se sont dits non intéressés par un élargissement de leur marché sont :

personnelles : trop âgés, ne veulent pas s'éloigner de leur famille, sans raison

liées au travail : trop de gestion, pas assez d'employés, exigerait trop de suivi (dans la gestion de personnel et la qualité du travail), trop cher

(plus d'équipements, nourrir et loger les travailleurs, rabais dont ils ne disposeraient pas dans les autres régions)

- Opinion sur le marché de la restauration

En ce qui concerne le *marché de la restauration*, l'*opinion* des petits entrepreneurs en métiers traditionnels se répartit comme suit :

- 27 % l'évaluent à la *hausse*
- 19 % le disent *stable*
- 14 % l'évaluent à la *baisse*
- 9 % ne savent pas
- 31 % ne se sont pas prononcés

- Opinion sur le rôle des métiers traditionnels dans le domaine de la construction (Montréal et les régions Autres)

En ce qui a trait au *rôle des métiers traditionnels dans le domaine de la construction*, parmi les petits entrepreneurs en métiers traditionnels de la région de Montréal et des régions Autres :

- 75 % pensent que *oui* les métiers traditionnels ont un rôle à jouer
- 6 % pensent que *peut-être* ils ont un rôle à jouer
- 9 % pensent que les métiers traditionnels *n'ont plus* de rôle à jouer
- 1 % ne savent pas et
- 9 % ne se sont pas prononcés

La clientèle

- Répartition de la clientèle

Parmi les PE en métiers traditionnels du Québec :

- 89 % font affaires avec des particuliers
- 66 % font affaires avec des entrepreneurs en construction
- 50 % font affaires avec des firmes d'architectes, de designers, etc.

- 44 % font affaires avec les institutions
- 41 % font affaires avec des municipalités
- 32 % font affaires avec des gouvernements.

- Identification de la clientèle la plus importante

En ce qui concerne le *plus important type de client* (pour ce qui est du nombre de contrats), la répartition des petites entreprises en métiers traditionnels du Québec se lit comme suit :

- 59 % les *individus*
- 18 % les *entrepreneurs en construction*
- 10 % les *institutions*
- 5 % les *firmes* d'architectes, de designers, etc.
- 2 % les *municipalités*
- 1 % n'ont pas répondu.

- Donneurs d'ouvrage

Au Québec, lors de travaux de restauration, les petits entrepreneurs en métiers traditionnels *font généralement affaires avec* :

- le propriétaire et/ou son gestionnaire pour 49 % des entreprises
- l'entrepreneur général pour 14 % des entreprises
- les deux types également pour 34 % des entreprises
- n'ont pas répondu pour 3 % des entreprises.

- Répartition des interventions entre les divers types de bâtiments

Au Québec, si on considère les *interventions* de travail de l'ensemble des PE en métiers traditionnels :

- 52 % sont effectuées sur des bâtiments résidentiels
- 24 % sur des bâtiments institutionnels
- 19 % sur des bâtiments commerciaux
- 4 % sur des bâtiments industriels
- 1 % n'ont pas répondu.

La mise en marché

Utilisation de divers moyens de mise en marché

La proportion des PE en métiers traditionnels qui utilisent *divers moyens de mise en marché* (proposés dans le questionnaire) est la suivante :

- 95 % des entreprises se servent du *bouche à oreille*
- 79 % ont des *cartes d'affaires*
- 44 % sont inscrites dans les *pages jaunes de l'annuaire téléphonique*
- 16 % font imprimer des *annonces dans les revues ou les journaux*
- 16 % disposent de *dépliants*
- 2 % passent des *annonces à la radio et/ou à la télévision.*

- **Moyen de mise en marché le plus efficace**

En ce qui concerne les moyens de mise en marché présentés au point précédent, les opinions en ce qui concerne celui qui a été jugé *le plus efficace* se répartissent ainsi :

- 71 % le *bouche à oreille*
- 13 % les *pages jaunes* de l'annuaire de téléphone
- 8 % la *carte d'affaires*
- 3 % les *annonces à la radio et/ou à la télévision*
- 2 % les *annonces dans les revues et/ou les journaux*
- 1 % les *dépliants*
- 2 % n'ont pas répondu.

Le marché du travail

- **Opinion sur les pénuries de main-d'oeuvre dans les métiers traditionnels**

Parmi les petits entrepreneurs en métiers traditionnels, plusieurs ont remarqué une *pénurie de main-d'oeuvre* dans les métiers qu'ils exercent.

- 71 % ont remarqué une *pénurie dans leur métier*
- 28 % n'ont *pas vue de pénurie dans leur métier*
- 1 % n'a pas répondu à cette question.

Parmi les *qualifications* exigées de la main-d'oeuvre en production par les petits entrepreneurs en métiers traditionnels (d'après une liste initiale que nous leur avons proposée),

- 77 % ont retenu *l'expérience*
- 34 % des *cours de formation professionnelle ou technique*
- 29 % des *références*
- 10 % un *secondaire terminé*.

Invités à le faire, certains ont indiqué d'autres qualifications qu'ils exigent de leur main-d'œuvre :

- 21 % des qualités *intrinsèques* (amour du travail, amour du travail bien fait, débrouillardise, métier dans le sang)
- 2 % une *carte de compétence*.

LA FORMATION

L'apprentissage

- Connaissances et habiletés transmises par l'employeur (Région de Québec)

Dans la région de Québec, 65 % des petits entrepreneurs en métiers traditionnels ont déjà formé dans leur entreprise des travailleurs qui ont acquis la plus grande partie de leurs connaissances et habiletés chez eux.

- Nombre d'années pour accéder à un niveau de compétence - 1 (Région de Québec)

Les petits entrepreneurs en métiers traditionnels qui ont ainsi déjà formé dans leur entreprise des travailleurs qui ont acquis la plus grande partie de leurs connaissances et habiletés chez eux estiment à 4,5 le *nombre moyen d'années nécessaires avec ce type d'apprentissage, avant d'être un professionnel*.

La formation en entreprise

- Présence de formation dans l'entreprise (Montréal et les régions Autres)

Parmi les PE des régions de Montréal et Autres, de la *formation* (sous toutes les formes) a été dispensée dans 68 % des entreprises.

- Nombre d'années pour accéder à un niveau de compétence - 2 (Montréal et les régions Autres)

Pour les petits entrepreneurs des régions de Montréal et Autres, le *nombre moyen d'années nécessaires avec de la formation (sous toute forme) avant de posséder un métier à un niveau de compétence reconnu* est de 5,4.

- Lieu de la formation dispensée par l'entreprise (Montréal et les régions Autres)

Le *lieu* où a été dispensée la formation par les petits entrepreneurs des régions de Montréal et Autres était :

- pour 85 % des entreprises en *entreprise/chantier*
 - pour 7 % des entreprises en *institution*
 - pour 5 % des entreprises les *deux options*
 - et 3 % des entreprises n'ont pas répondu.
- Niveau de la formation dispensée par l'entreprise (Montréal et les régions Autres)

Le *niveau* de formation dispensée par les petits entrepreneurs des régions de Montréal et Autres était :

- pour 71 % des entreprises débutant
 - pour 16 % des entreprises intermédiaire
 - pour 10 % des entreprises avancé
 - et 3 % des entreprises. n'ont pas répondu
- Intérêt de l'artisan-propriétaire à former des apprentis

Parmi l'ensemble des PE en métiers traditionnels du Québec :

- 36 % se sont dits *intéressés à prendre éventuellement un apprenti durant sa formation technique*
- 36 % seraient peut-être éventuellement intéressés
- 12 % ont dit ne pas être en mesure de s'exprimer sur cette question
- 15 % ont dit ne pas être intéressés à prendre un apprenti durant sa formation technique
- 1 % n'ont pas répondu.

La formation de l'artisan-propriétaire

Type de formation de l'artisan-propriétaire

Parmi l'ensemble des artisans-propriétaires des PE en métiers traditionnels au Québec,

- 50 % ont pris des *cours de formation professionnelle ou technique (avant 1969)*
- 36 % sont des *autodidactes*
- 25 % ont fait l'objet d'une formation *transmise par quelqu'un autre que le père*
- 22 % ont reçu une formation de leur *père*.

- Lieu de formation de l'artisan-propriétaire (Montréal et les régions Autres)

Parmi les artisans-propriétaires des régions de Montréal et Autres :

- 62 % ont acquis leur formation au niveau *local*
- 19 % au niveau *régional*
- 4 % au niveau *provincial*
- 9 % à *l'étranger*
- 6 % n'ont pas répondu.

La formation technique dispensée à l'école

- Opinion sur la formation technique dispensée à l'école

En ce qui regarde la *formation technique dispensée à l'école*, parmi les petits entrepreneurs en métiers traditionnels du Québec :

- 47 % croient que cette formation *ne prépare pas bien* les employés au travail qu'ils ont à effectuer
- 38 % croient que cette formation *prépare assez bien*
- 8 % croient que cette formation *prépare très bien*
- 3 % ont indiqué *ne pas savoir*
- 4 % n'ont pas répondu.

Raisons justifiant les réponses négatives

Pour les petits entrepreneurs qui croient que la formation dispensée à l'école ne prépare pas bien les employés au travail qu'ils ont à effectuer, la raison en est le *manque* de :

- 39 % formation et de formateurs spécialisés
- 31 % formation pratique
- 4 % pratique et théorique
- 3 % formation théorique
- 23 % n'ont pas donné de raison justifiant leur opinion.

LE DOMAINE DE LA CONSTRUCTION

Réglementation et affiliations

- Licence de la Régie du Bâtiment du Québec (R.B.Q. ex R.E.C.Q.)

Parmi les petits entrepreneurs en métiers traditionnels du Québec, 42 % ont indiqué *posséder une licence* de la Régie des entreprises de construction du Québec (devenue Régie du Bâtiment du Québec).

- Affiliations syndicales des employés

Parmi les PE en métiers traditionnels du Québec, 36 % ont une *main-d'œuvre affiliée à un syndicat* de l'industrie de la construction. (Avant 1969)

- Le poids relatif de chaque syndicat dans l'ensemble des entreprises

Dans l'ensemble des PE en métiers traditionnels du Québec, la présence relative des diverses affiliations syndicales (il y en a quelquefois deux dans des entreprises) se répartit comme suit :

Sur une présence totale estimée à 100 % :

- la FTQ représente 36 %
 - la CSN 28 %
 - la CSD 17 %
 - le Comité paritaire 11 %
 - la CPQMC 5 %
 - n'ont pas répondu 3 %
- Cartes de la C.C.Q. et emploi (Région de Québec)

Dans la région de Québec (la seule qui a été interrogée sur cette question), 66 % des petits entrepreneurs ont indiqué qu'il leur arrive d'être *empêchés d'engager un travailleur spécialisé qu'ils savent compétent parce que celui-ci n'a pas sa carte de la C.C.Q.*

On observe ici que cette situation est arrivée à 74 % des entrepreneurs qui exercent des métiers principalement exécutés sur les chantiers et à 17 % des entrepreneurs qui exercent des métiers principalement exécutés en atelier.

- Opinion sur la légalisation de l'accès des travailleurs aux chantiers (Région de Québec)

En ce qui concerne la *légalisation de l'accès* des travailleurs aux chantiers de construction et de rénovation, parmi les petits entrepreneurs de la région de Québec :

- 56 % croient qu'elle *devrait sûrement être réalisée*
- 14 % croient que *probablement devrait-elle être réalisée*
- 6 % n'ont pas *d'opinion* sur cette question
- 19 % ne croient pas qu'elle devrait être réalisée.

Regroupement professionnel de travailleurs en métiers traditionnels

- Intérêt par rapport à un regroupement éventuel

La question relative à l'intérêt manifesté par les entrepreneurs vis-à-vis un regroupement professionnel éventuel ayant posée de façon légèrement différente à Québec d'une part, et dans les régions de Montréal et Autres d'autre part, nous rapportons donc les résultats par région.

Dans la région de Québec, en tant qu'employeurs :

- 62 % des entrepreneurs seraient *intéressés* à un regroupement éventuel capable d'intervenir dans l'industrie de la construction
- 23 % seraient *peut-être intéressés*
- 5 % ne seraient *pas intéressés*
- 5 % ne pouvaient pas dire
- 5 % n'ont pas répondu.

Dans la région de Québec, en tant que travailleurs :

- 62 % des entrepreneurs seraient *intéressés* à un regroupement éventuel capable d'intervenir dans l'industrie de la construction
- 27 % seraient *peut-être intéressés*
- 5 % ne seraient *pas intéressés*
- 5 % ne pouvaient pas dire
- 1 % n'ont pas répondu.

Dans les régions de Montréal et Autres :

- 56 % des entrepreneurs seraient *intéressés* par une association éventuelle offrant plusieurs services (qui ont été présentés) et qui serait apte à intervenir dans l'industrie de la construction
- 40 % seraient *peut-être intéressés*
- 4 % se sont dits non-intéressés par une telle association.

5.0 Analyse descriptive des entrevues-terrain

Comme nous l'avons défini précédemment, le but des entrevues-terrain consistait à aller chercher des informations complémentaires à celles obtenues par les questionnaires téléphoniques et postaux. Nous désirions aussi aborder des sujets plus délicats difficiles à traiter sans qu'un climat de confiance soit établi au préalable.

5.1 Résultats administratifs

Entrevues-terrain

Les entrevues-terrain (126) ont été effectuées en trois périodes selon une planification qui les répartissait sur le territoire d'investigation en fonction du poids relatif des métiers, du marché et des régions. Nous retrouvons dans le **TABLEAU II** qui suit un portrait de cette répartition.

Les enquêteurs ont d'abord visité 14 entreprises de la région-pilote. À la lumière de l'expérience de ces premières entrevues-terrain, nous avons bâti le plan de rencontre que nous avons appliqué jusqu'à la fin.

Par la suite, les enquêtes (112) se sont poursuivies dans les régions de la Mauricie Bois-Francs, la grande région de Montréal et l'Estrie, avec une interruption pendant les vacances de la construction.

En étudiant le **TABLEAU 11**, on constatera que nous avons privilégié plus spécifiquement la grande région de Montréal, et apporté une attention particulière aux métiers les plus menacés : maçonnerie, de ferblanterie, de plâtrerie et de toiture.

TABLEAU 11

RÉPARTITION DES ENTREVUES-TERRAIN

| | Québec | Mauricie - Bois-Francs | Estrie | Montréal | TOTAL |
|---------|--------|------------------------|--------|----------|-------|
| Carrela | | 1 | | | 1 |

| | | | | | |
|-----------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| ge | | | | | |
| Pierre | | 2 | | 3 | 5 |
| Maçon | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 |
| nerie | | | | | |
| Menui | 25 | 6 | 7 | 21 | 59 |
| serie | | | | | |
| Métall | 4 | | | 9 | 13 |
| erie | | | | | |
| Peintur | | 1 | | 2 | 3 |
| e | | | | | |
| spéciali | | | | | |
| sée | | | | | |
| Plâtreri | 4 | 3 | | 5 | 12 |
| e | | | | | |
| Toiture | 2 | | 2 | 2 | 6 |
| Verre | 2 | 1 | | 3 | 6 |
| Métier | | 1 | | 5 | 6 |
| s | | | | | |
| appare | | | | | |
| ntés | | | | | |
| TOTAL | 43 | 171 | 11 | 55 | 126 |

Questionnaires aux employés

Des cent vingt-six (126) entreprises rencontrées, quatre-vingt-six (86) étaient des travailleurs autonomes et dix (10) employaient plus de dix (10) travailleurs. Nous avons distribué quatre-vingt-seize (96) questionnaires à 30 entreprises dont vingt-sept (27), soit 28 %, nous ont été retournés.

Deux raisons expliquent ce taux de retour un peu faible. D'abord, la compréhension de la notion d'employé par l'artisan de métiers traditionnels. Nous avons constaté que cette notion était interprétée selon la situation particulière de chacun. On confondait donc employé occasionnel, ouvrier, sous-entrepreneur, employé permanent, professionnel, apprenti, etc... Ceci nous amène à mentionner une certaine réserve quant au nombre d'employés déclarés lors de l'entrevue téléphonique.

Ensuite, le fait que nous ayons atteint chez plusieurs entrepreneurs leur seuil de tolérance suite à nos nombreuses sollicitations (téléphonique, postale et entrevue-terrain) pourrait expliquer l'intérêt moindre à faire suivre le questionnaire aux employés.

5.2 Résultats thématiques

Nous avons regroupé les informations recueillies en quatre grands thèmes :

- le métier
- la formation
- le marché du bâtiment
- attitudes ou réactions face à des structures de regroupement.

Le métier

Les entrepreneurs que nous avons rencontrés provenaient souvent de famille dont le père exerçait un métier manuel.

Ils considéraient que les métiers qui tendent le plus à disparaître sont ceux de la métallerie, du plâtre et de la maçonnerie, de la toiture (ferblanterie) et à l'intérieur de la grande famille du bois, la charpenterie.

Ils expliquent cette tendance vers la désuétude de ces métiers par l'apparition de matériaux pré-usinés, le remplacement de l'homme de métier par l'ouvrier au service d'une machine et par la sur-spécialisation des tâches.

Les entrepreneurs considèrent le marché comme étroit et sont généralement pessimistes face à l'avenir de leurs métiers. Ce pessimisme, ils l'expliquent par la trop grande réglementation du domaine de la construction et l'absence de reconnaissance de la spécificité de leur champ de pratique.

Ils soulignent aussi l'absence de relève, ayant comme principales causes :

- absence de système formation adéquat;
- avenir incertain du métier;
- absence de continuité dans le métier : les jeunes veulent savoir mais n'ont plus la patience d'apprendre.

Ils mentionnent aussi que les architectes connaissent mal toutes les possibilités que leur offrent les métiers traditionnels, donc ils prescrivent peu de travaux fins dans leurs plans et devis.

Ils estiment que certaines actions pourraient aider à mettre fin à cet état de situation :

- « La valorisation des métiers manuels ».
- « La reconnaissance de leurs métiers leur donnant libre accès au chantier ».
- « Que les architectes, les organismes et les autres intervenants exigent et vérifient l'emploi d'une main-d'œuvre qualifiée pour l'exécution des travaux relevant des métiers traditionnels ».

- « Il devrait y avoir une meilleure formation ». (urgent)
- « Encourager les jeunes qui s'intéressent au métier ».
- « Plus de visibilité dans les magazines de décoration ».
- « Créer une éthique professionnelle ».

La formation

Dans l'ensemble, la très grande majorité des entrepreneurs rencontrés sont des autodidactes, qu'ils aient appris jeunes ou qu'ils se soient recyclés par la suite en métiers traditionnels. Certains d'entre eux ont aussi appris au contact d'artisans chevronnés ou à travers différents stages de perfectionnement.

Un deuxième groupe, assez considérable, a reçu une formation transmise de père en fils, selon la tradition.

Quant au troisième groupe, c'est d'abord par un apprentissage académique dans une école de métiers qu'ils ont été amenés à s'intéresser aux métiers traditionnels. Cependant, étant donné que la formation en institution était insuffisante, inadéquate, voire non pertinente, la plupart ont dû se spécialiser par eux-mêmes.

Ce constat négatif par rapport au système de formation professionnelle actuel dans le secteur des métiers traditionnels amène les artisans à se prononcer sur la

nécessité de mettre en place un processus de formation adéquat; il est, pour lui, très important de former des gens de métiers complets, polyvalents, autonomes et débrouillards.

« Un gars qui va à l'école et un gars qui va travailler n'ont pas la même attitude... »

Les artisans proposent donc une formation basée sur l'alternance travail-étude. Cette approche pédagogique nécessite la participation des entreprises afin d'accueillir les stagiaires et les apprentis. La très forte majorité des entreprises y sont favorables, mais à certaines conditions :

- qu'une aide financière ou autre soit accordée à l'entreprise;
- qu'un suivi du programme soit instauré; ex : carnet d'apprentissage;
- que le programme tienne compte de l'entreprise, c'est-à-dire : disponibilité, période d'activité, production, capacité, etc...;
- que les artisans puissent choisir leurs candidats.

Commentaires sur l'industrie de la construction

En ce qui concerne les organismes intervenant dans l'industrie de la construction, on peut traduire le sentiment des entrepreneurs rencontrés de la façon suivante :

- coûts trop élevés;
- bureaucratie excessive et lourde;
- beaucoup trop d'intervenants pour trop peu de compétences;
- excès de réglementation;
- carte de compétence ne signifie pas compétence mais uniquement permis de travail;
- carte de compétence trop spécialisée et non représentative de la réalité du métier;
- pas d'encouragement à la formation poussée qui est celle de l'artisan;
- destruction des métiers de compétence;
- non reconnaissance et perte des métiers traditionnels.

On insiste aussi sur le fait que le travailleur de métier traditionnel et l'ouvrier de la construction relèvent de compétences tout à fait différentes. On mentionne, entre autres, que ce dernier est spécialisé dans l'assemblage de matériaux usinés et standardisés, utilisant un outillage de plus en plus gros et perfectionné comparativement à l'artisan qui travaille sur le matériau brut pour lui donner une forme spécifique selon l'usage ou la demande du client, utilisant des outils généralement manuels et souvent, qu'il a lui-même fabriqués pour un usage très précis.

De plus, on mentionne que les chantiers de construction ne permettent pas l'apprentissage poussé de toutes les facettes du métier : on y valorise la quantité et non pas la qualité. Toutefois, les entrepreneurs consultés sont en faveur de la présence des organismes régulateurs sur les grands chantiers de construction.

Attitude face aux différentes structures organisationnelles

Ici encore, on constate, de façon quasi unanime, que les entreprises rencontrées sont en accord avec « l'idée » des regroupements corporatif et de commercialisation. Les principales remarques en regard de ces deux démarches sont :

Structure corporative

La valorisation

La reconnaissance du métier
(accessibilité au chantier)

La survie du métier

L'échange de connaissances

Le répertoire d'entreprises

La formation

Structure de commercialisation

La reconnaissance

La diffusion - mise en marché

La capacité de production et de prise
de contrats importants (effet
de synergie)

L'ouverture de nouveaux marchés

Toutefois, les structures à mettre en place, selon les artisans, devront rencontrer certaines recommandations ou conditions de base, entre autres :

Structure corporative

Structure de commercialisation

Devra sélectionner ses membres

Rémunérer selon la performance

Ne pas être en conflit avec les associations professionnelles

Ouvrir le marché

Qu'elle soit au service des artisans

Conserver à l'artisan sa liberté d'action et non l'inverse

Ne pas reproduire les problèmes de la CCQ

Une fois ces différents critères respectés, certaines interrogations demeurent malgré tout :

Structure corporative

Structure de commercialisation

Combien ça va me coûter?

Combien ça va me coûter?

Critères de sélection

Mode de fonctionnement

Comment ça va se financer?

Les nouveaux marchés potentiels?

Par qui?

Mes obligations?

Qu'advient-il de ceux qui ne sont pas dans la corporation?

Donc, il s'agira, tout au long de la mise en place de ces deux structures, de répondre rapidement à leurs interrogations par des propositions concrètes et appropriées.

Commentaires généraux

Les cent vingt-six (126) entreprises visitées nous apparaissent représentatives de l'ensemble des entreprises répertoriées (429). En effet, les commentaires recueillis lors de nos trente (30) dernières visites convergeaient et aucun nouveau commentaire ne fut recueilli.

En terminant, voici quelques commentaires généraux et unanimes sur la réalité que vivent les artisans présentement :

- « Un artisan ne peut plus vivre que de son métier; il doit faire aussi autre chose ».
- « Les jeunes n'ont plus la patience d'apprendre; ils veulent faire de l'argent rapidement ».
- « Le travailleur de métier traditionnel est plus proche de l'artisan que de l'ouvrier de la construction ».
- « Le produit de l'artisan est réservé à une élite ».
- « Il faudrait sensibiliser la population à tout ce qui touche les métiers traditionnels ».
- « Tout va mal dans l'industrie de la construction mais tout le monde fait semblant ».
- « Il devrait y avoir une table de concertation regroupant les principaux intervenants en restauration au Québec ».
- « A-t-on le droit, en tant que société, de se priver d'avoir le choix parmi les meilleurs travailleurs pour conserver son patrimoine? »

**ANNEXE « B » - Réflexions de praticiens en architecture sur le rôle des
TMTC en matière d'intervention sur le patrimoine**

Réflexions de praticiens en architecture sur le rôle des TMTC en matière d'intervention sur le patrimoine

Voici quelques réflexions d'architectes spécialistes en patrimoine tirées d'entrevues réalisées par la revue CONTINUITÉ. Elles peuvent aider à mieux comprendre la spécificité des **TMTC**.

« Pour un architecte, travailler avec un bon artisan (TMTC) est un peu comme remonter dans le temps, à une époque où les méthodes de construction étaient fort différentes. Cela demande un peu de lâcher-prise, mais permet d'obtenir des résultats hors de l'ordinaire »

*« L'architecte **Richard de la Riva** a été frappé par le contraste entre leur univers et celui des travailleurs de la construction. « C'est le choc entre deux mondes! », se souvient-il, comparant un système où tout se fait de gré à gré sur la base de liens de confiance, et un autre, où tout est fortement réglementé »*

*« Les artisans, dont le travail demande beaucoup de finesse, travaillent souvent dans de petites compagnies ou comme travailleurs autonomes, ajoute le cofondateur de la firme **Affleck de la Riva**. Il faut trouver des stratégies pour que leurs méthodes cadrent avec les contraintes de temps et la quantité de travail à abattre dans un projet à grande échelle. On apprend des trucs et on considère de nouvelles façons de faire. On découvre parfois des possibilités qu'on n'aurait pas pu imaginer. »*

*« Tous ces spécialistes (TMTC) perpétuent un savoir-faire aujourd'hui devenu rare. « Ils font le pont entre les époques », souligne **François Varin**, architecte et expert-conseil à la Fondation Rues principales, un organisme qui aide les municipalités, les commerçants ou les propriétaires de résidences ancestrales à entreprendre des démarches de revitalisation. « Leurs connaissances des méthodes de construction anciennes peuvent faciliter le travail de l'architecte. Ils comprennent bien le jeu des forces en action dans un bâtiment construit à une autre époque. » ‘*

*« Le savoir-faire des artisans a beau être très pointu, il ne coûte pas nécessairement plus cher, assure **François Varin**. Il cite le cas d'un couvent bâti en 1881 à Saint-Roch-de-l'Achigan, dans Lanaudière, qui a été complètement revampé et agrandi pour accueillir la mairie. « La municipalité voulait le sauver, mais avait l'impression que ça coûterait une fortune. Nous sommes intervenus pour faire une analyse du bâtiment. On a constaté que plusieurs éléments pouvaient être réparés par des artisans plutôt qu'être remplacés, ce qui faisait diminuer les coûts du projet. »*

*« Autre mythe à détruire : leur talent ne sied pas qu'aux travaux de restauration. « Dès qu'on sort de la construction standard, il faut avoir recours aux artisans, explique **François Varin**. Si je veux une cuisine avec un certain cachet dans une résidence, je vais avoir besoin d'eux. Même chose pour*

le restaurant qui recherche une ambiance particulière ou un édifice public qui veut avoir du panache »

*« La relation entre l'architecte et l'artisan, ce n'est pas une relation de patron à employé, mais bien une relation entre partenaires », affirme **François Varin** »*

*« C'est également l'avis de **Richard de la Riva**. « Les architectes ne peuvent prétendre faire du bon travail s'ils n'ont pas une relation de confiance avec les artisans », précise-t-il. Cette confiance doit se traduire par une communication régulière. « On doit avoir des contacts directs avec les artisans avant et pendant la réalisation d'un projet. Au début, ça nous permet de tester nos idées et de voir si le budget et les délais sont réalistes. Pendant la construction, ce dialogue nous permet de nous adapter en cas de problème. »*

*Ici, ces métiers (**MTC**) sont souvent mélangés avec les métiers de la construction. Des maçons se disent tailleurs de pierre, par exemple, sans réellement avoir la formation. Ça peut donner des résultats décevants. »*

*« L'architecte doit-il adapter ses devis lorsqu'il travaille avec des artisans? Pour le toit de l'hôtel de ville, **Richard de la Riva** s'est muni d'une solide documentation sur la ferblanterie pour réaliser ses dessins. « La finesse du détail révèle à l'artisan l'intensité du travail qui est attendu, explique-t-il. Des dessins schématiques et ambigus peuvent se traduire par une réalisation de moindre qualité. Un détail peut être interprété au moins cher ou au plus simple par l'artisan, alors qu'on veut tirer le maximum de ses capacités. »*

*« D'un autre côté, rien ne sert d'exagérer (en parlant du rôle de maître de chantier de l'architecte). Il faut respecter leur travail (**TMTC**), souligne l'architecte **Varin**. L'architecte n'a pas à réinventer les façons de faire ou à rappeler précisément comment faire les choses : les artisans compétents savent très bien comment arriver au résultat souhaité. Ce sont eux les spécialistes après tout! »*

ANNEXE « C » - Extinction des MTC : Comment nous en sommes arrivés là

Comment nous en sommes arrivés là

La différence fondamentale entre ces deux façons de pratiquer le métier, celle des **TMTC** et celle des **TMIC**, s'exprime par deux mots : *artisanat* et *industrialisation*. Et l'industrialisation poursuit inexorablement le même objectif : 1) tendre à l'élimination de la partie main-d'œuvre dans le coût du produit fini et 2) remplacer la matière première « traditionnelle » par des matériaux synthétiques de moins en moins dispendieux et déjà « moulés » à une utilisation industrielle standardisée.

Exposé sommairement, le processus de l'industrialisation dans le secteur de la construction a commencé par la standardisation de certains matériaux (Ex. 2 X 4, 4 X 8, etc.), ce qui a permis la spécialisation des tâches et augmenter la rapidité de leur assemblage. Ces matériaux usinés ont ensuite été assemblés en modules (Ex. Fermes de toiture), toujours en usine, et ces modules deviennent de plus en plus des unités complètement intégrées (structure, électricité, plomberie, finition, meubles intégrés). Des chercheurs de plusieurs pays³ « prévoient que 43 à 50 % des emplois des pays industrialisés, de l'avocat au chauffeur routier, du médecin au manutentionnaire » en passant par l'employé de banque *auront disparus d'ici les 10 à 15 prochaines années en raison de « l'automatisation intégrée »*.

Il ne faudrait pas croire que « l'automatisation intégrée » (lire « les robots ») épargnera le secteur de la construction. Ils auront remplacé des centaines de milliers de travailleurs en usine qui fabriquent les matériaux, les modules et les unités, ceux-là mêmes qui chassent un nombre croissant de **TMIC** des chantiers... et qui avaient poussé les **TMTC** vers la sortie. Et ceux qui croient qu'il s'agit de science-fiction auraient intérêt à bien s'informer.

Dans le cas des métiers du patrimoine, la manière industrielle de produire est, par essence, incapable de faire ce que fait naturellement celle des artisans (**MTC**), s'agissant de refaire au plus près des éléments uniques spécifiés à leur fonction et de les assembler d'une façon qui n'a plus cours aujourd'hui. Les modes industriels de construction sont inadéquats et inappropriés en ce qui concerne le maintien et la conservation du patrimoine du bâti en général; leur utilisation dans ce petit créneau ne peut être que destructeur d'authenticité.

Au Québec, en plus d'avoir été entraînés dans la spirale de l'industrialisation, le déclin des **MTC** a été accéléré par la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la*

³ Parmi les chercheurs qui travaillent sur l'automatisation, mentionnons Bernard Steigler, *La société automatique*, Fayard, 2015

main-d'œuvre (1969) instituait les **Commissions des formations professionnelles**⁴. Entre autre, cette législation spécifiait que tous les travailleurs qui souhaitaient intégrer l'**ICQ** devraient obtenir une formation théorique de base (**DEP**) pour exercer un des métiers industriels défini par l'**ICQ**.

C'est à ce moment que débuta ce que nous nommons la *Période transitoire des droits acquis* pour les travailleurs des métiers de la construction, soit les décennies comprises entre 1969 et aujourd'hui. Cette étape a débutée par l'octroi de cartes de compétence à tous les travailleurs de la construction de l'époque, **TMTC** et **TMIC**, cartes attestant sous certaines conditions minimales, de leurs droits acquis pour intervenir en chantier dans la compétence correspondant au mieux à celle d'un des métiers « industriels » portés sur la liste des métiers de la construction que la **CCQ** avait adoptée dans la foulée de cette nouvelle approche.

La chronique de la fin annoncée des **MTC** venait de s'accélérer.

Les **MTC** n'ont pas été considérés lors de la définition des métiers, ni lors de la mise en place du système de formation de base mis en place, les mettant *de facto* à l'écart de la construction. Les **TMTC** devaient donc pratiquer leurs métiers sous l'appellation d'un des 26⁵ métiers « industriels » reconnus, appellation qui ne correspond pas à leur métier selon la définition de ceux-ci et la pratique qu'ils en font.

Pendant cette période, les **TMTC** sont passés graduellement de la tolérance à l'interdit en chantier, au fur et à mesure qu'arrivaient sur le marché les nouveaux « apprentis » qui avaient complété leur formation initiale (**DEP**). Sans reconnaissance légale, les **TMTC** n'avaient pas accès à un système de formation structuré essentiel à leur pérennité, tel celui instauré dans l'**ICQ** pour les **MIC**. Leurs métiers s'appauvrissent et ceux qui les pratiquent ont été souvent réduits à travailler en économie souterraine.

Nous ne considérons pas plus utile de discuter pour établir ce dernier point que de démontrer que les instruments classiques de musique à cordes ont besoin des savoir-faire du métier de luthier pour continuer d'exister.

⁴ Louis Delagrave. Histoire des relations de travail dans la construction au Québec. Les Presses de l'Université Laval, 2009, p.17 « En 1969, dans le but d'uniformiser la formation professionnelle à l'échelle de la province, le gouvernement abolira les Commissions d'apprentissage en adoptant la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre*. Les Comités paritaires seront dépossédés de leurs centres d'apprentissage qui seront transféré aux Commissions de formation professionnelle. Les résultats seront catastrophiques ». Louis Delagrave. Histoire des relations de travail dans la construction au Québec. 2009, p. 17

⁵ 25 métiers maintenant.

Peu à peu, en 50 ans, on en est arrivé progressivement, de circonstance en circonstance, elles-mêmes provoquées par d'autres aléas, à créer un étrange mélange des genres qui « ont poussé » vers la sortie, sans le dire ni apparemment le vouloir, les **TMTC** qui ont construit et maintenu le bâti traditionnel du Québec depuis quatre siècles. À leur suite, le patrimoine prendra inexorablement le même chemin, le sort du geste posé étant lié à celui de l'objet construit. Les **TMTC** qui constituaient la quasi-totalité de la main-d'œuvre de la construction jusqu'en 1945, étaient encore en nombre suffisant, en 1969, pour répondre aux besoins du marché du patrimoine architectural et du bâti traditionnel dans son ensemble (15 000 – 18 000⁶).

À partir de 1969, basé sur une bonne connaissance de leurs membres, les services de placement des syndicats pouvaient toujours diriger des travailleurs des MTC (possédant des cartes de compétence d'un métier industriel de la construction!) vers les entrepreneurs qui en faisaient la demande. N'ayant pas de relève formée, plus le temps passait, plus leur nombre (**TMIC**) diminuait du fait de l'attrition.

Puis arriva le moment où les services de placement syndicaux n'étaient plus capables de répondre aux entrepreneurs : « Pour ta job du bâti traditionnel, je vais t'envoyer monsieur Tremblay avec deux de ses chums. Ils connaissent ça ». Monsieur Tremblay avait laissé le métier en raison de son âge avancé. Les gens vieillissent et disparaissent, c'est dans l'ordre des choses... et c'est ce qui est lentement arrivé aux travailleurs des **MTC**, de 1969 à maintenant (46 ans). Ils ont fini par disparaître sans que personne (syndicat/patronat) ne l'ait voulu, sciemment voulu, du moins rien ne transparait dans les comptes rendus que nous avons pu consulter.

De ce qui précède découle une autre situation anecdotique qui se répète de plus en plus depuis deux décennies : un architecte connaissant le bâti traditionnel prescrit certains travaux pour des interventions sur un bâtiment à valeur patrimoniale en spécifiant que ceux-ci devront être réalisés par des travailleurs possédant les compétences nécessaires. Les entrepreneurs généraux préparent leur proposition en demandant des soumissions pour une grande partie des travaux à réaliser... et un d'entre eux obtient le contrat. Les travaux débutent et, chemin faisant, l'entrepreneur général constate que le placement syndical n'arrive pas à trouver des travailleurs compétents pour réaliser les travaux « traditionnels » prescrits. Il appelle l'architecte et l'informe de son problème. Finalement, sous la pression du temps qui passe et les menaces de couts reliés aux

⁶ En l'absence quasi complète d'informations statistiques sur les **MTC**, nous avons extrapolés les données de Statistique Canada à partir d'une courbe décroissante débutant au début du XXe siècle jusqu'à celles que nous avons recueillies (1992) lors de nos travaux déjà cités.

ralentissements des travaux, l'architecte accepte de modifier ses plans et devis afin que les travaux puissent être réalisés par des travailleurs qui n'ont pas les compétences nécessaires en **MTC**... et voilà encore d'autres éléments du patrimoine bâti qui disparaissent! Une fois détruit, c'en est fini pour une partie de notre héritage disparu pour toujours : le patrimoine bâti n'est pas une richesse renouvelable.

La mise à l'écart des **MTC** des chantiers de construction ne semble pas le fait d'une volonté politique mais plutôt qu'il s'agit d'une omission résultant d'un concours de circonstances continu et insidieux.

Nous avons deux raisons de considérer cette hypothèse.

La première, est qu'en 1994, lorsque nous avons entrepris des négociations avec le principal syndicat de la construction, la FTQ-construction, le directeur général, Yves Paré, nous a fait une proposition de principe pour les intégrer dans son syndicat. Ce sont les circonstances du moment qui ont fait que ses membres n'ont pas voulu donner suite à cette offre : sur 105 000 membres de la CCQ à l'époque, 40 000 étaient en chômage. Il ne fut jamais question de problème de principe, de politique ou de règle pour motiver leur refus. Ils ont tout bonnement répondu laconiquement : « *Lorsque la tarte est petite, on ne la partage pas* ».

La seconde, est que nous n'avons pas trouvé, ni dans les documents consultés, ni dans les témoignages recueillis, de mention concernant l'intégration des **MTC** dans l'**ICQ**, ni pour, ni contre.

ANNEXE « D » - Le marché du patrimoine bâti : constructions et emplois

ÉVALUATION DU MARCHÉ DU BÂTI TRADITIONNEL ET DE L'EMPLOI DES MTC QUI LUI EST RELIÉ

MISE EN GARDE. En l'absence de données directes disponibles, nous proposons une évaluation du marché potentiel de l'emploi dans le créneau du maintien, de la restauration, de la réhabilitation et de la conservation du bâti traditionnel au Québec.

En 2001, Statistique Canada établit à **450 230** le nombre de d'habitations anciennes construites avant 1945 et le **MCC**, en 1991, estimait⁷ à **349 000** celles construites avant 1941.

Les bâtiments protégés

Le *Répertoire du patrimoine culturel du Québec* compte près de 40 000 enregistrements et **30 715** immeubles protégés sont de ce nombre. Nous ne connaissons pas le nombre de bâtiments classé par le gouvernement fédéral et les gouvernements municipaux.

Les bâtiments non-protégés

En 2005, l'**APMAQ**, financée par le *Bureau d'assurance du Canada*, a mandaté le *Département Conseil en assurances et services financiers du Cégep de Sainte-Foy* pour évaluer le marché des habitations anciennes (traditionnelles) du Québec aux fins de trouver des solutions aux difficultés rencontrées par ses membres en matière d'assurance. Pour ces travaux, le Conseil a choisi d'utiliser les données de 1945 publiées par Statistique Canada concernant les habitations en raison de la fiabilité de la source d'information (recensement).

On aura noté que ces données, tant celles de Statistiques Canada que celles du MCC, ne prennent pas en compte d'autres catégories de bâtiments traditionnels (industriel - institutionnel- commercial) que ceux à vocation résidentielle construits avant 1945. Pour étendre ces données à toutes les catégories de bâtiments traditionnels, on pourrait être tenté d'interpréter d'autres données publiées aussi par le **MCC**⁸ mais le programme qui vient en aide au patrimoine religieux semble provoquer des distorsions trop importantes.

⁷ Inventaire fait par interprétation photogrammétrique aérienne (à valider)

⁸ Du total des immeubles, 9 705 ou 31,6 % sont catégorisés *religieux*, 17 041 ou 55,5 % sont à *vocation résidentielle* et 3 969 ou 12,9 % sont catégorisés *autres* (industriel, commercial, institutionnel et autres).

Pour tenir compte de toutes les catégories de bâtiments, nous suggérons d’augmenter les données de Statistique Canada de 15% (450 000 +15% =517 500), ce qui nous apparait conservateur. **Le nombre total de bâtiments anciens de toutes catégories à considérer serait de (517 500 +30 700) 548 200 bâtiments.**

Afin de considérer les dates de cueillettes des données de Statistique Canada (2001) et de toutes sortes d’évènements qui se sont produits et que nous ne savons pas évaluer (incendies, destructions intempestives ou aux fins de constructions d’infrastructures dans les centres-villes, modifications irrespectueuses de bâtiments à valeur patrimoniale, vétusté trop avancée rendant les bâtiments irrécupérables...), nous réduirons le nombre de 548 200 de 15 %.

Nous utiliserons **le nombre de 465 970 bâtiments** comme **marché potentiel existants** de bâtiments anciens non-protégés de toutes catégories construits avec des matériaux traditionnels et selon des techniques anciennes et celui des habitations.

3.1 Évaluation du marché de la main-d’œuvre (MTB)

Comme nous l’avons mentionné plus haut, il conviendra de valider les hypothèses qui suivent.

1^{ière} hypothèse.

Nombre de bâtiments à valeur patrimoniale

De ce nombre, nous considérerons que 20 % sont des bâtiments autres que résidentiels.

| Catégorie | Résidences. | Autre | TOTAL |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| Protégé | 17 047 | 13670 | 30 717 |
| Non protégé | 347 402 | 86 851 | 434 253 |
| | 364 449 | 100 521 | 465 970 |

2^{ième} hypothèse. Travaux attribuables annuellement aux TMTC

Bâtiments protégés à vocation résidentielle

Le Répertoire du patrimoine culturel du Québec compte près de 40 000 dont 30 717 enregistrements au total répartis comme suit : 9 705 ou 31,6 % sont catégorisés *religieux*, 17 041 ou 55,5 % sont à *vocation résidentielle* et 3 969 ou 12,9 % sont catégorisés *autres* (commercial, institutionnel, industriels et autres ouvrages).

Hypothèses

| | |
|--------------------------------|-------------------|
| Interventions par unité | \$100 000 |
| Interventions annuelles | Sur 15 ans |

17 047 X 100 000 \$/unité /15 ans = **\$ 113 646 666 / an**

Bâtiments protégés à vocations autre que résidentielles
Hypothèses

| | |
|--------------------------------|-------------------|
| Interventions par unité | \$300 000 |
| Interventions annuelles | Sur 15 ans |

13 670 X 300 000 \$/unité /15 ans = **\$ 273 400 000 / an**

Bâtiments non-protégés à vocation résidentielle
Hypothèses

| | |
|--------------------------------|-------------------|
| Interventions par unité | \$75 000 |
| Interventions annuelles | Sur 15 ans |

347 402 X 75 000\$/ unité /15 ans = **\$ 1 737 010 000 / an**

Bâtiments non-protégés à vocation autre que résidentielle
Hypothèses

| | |
|--------------------------------|-------------------|
| Interventions par unité | \$100 000 |
| Interventions annuelles | Sur 15 ans |

86 851 X 100 000 \$ /par unité /15 ans = **\$ 579 000 000 / an**

| |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>TOTAL DES INTERVENTIONS POTENTIELLES ANNUELLES SUR LE PATRIMOINE BÂTI = \$ 2 696 000 000 /an</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

3.2 Évaluation du marché de la main-d'œuvre (TMTC)

3^{ième} hypothèse. Travaux attribuables aux MTC

Les travaux sur l'enveloppe du bâtiment traditionnel représentent 80 % des coûts d'interventions. 70 % de ces travaux (incluant ceux de plâtrerie réalisables à l'année) relèvent du champ de pratique des **TMTC** (données de 1993). Nous posons l'hypothèse

que 70 % des interventions annuelles sur le patrimoine bâti relèvent des compétences des TMTC.

$$\$ 2\,696\,000\,000 \times 70\% = \$ 1\,887\,200\,000$$

**TOTAL D'INTERVENTIONS POTENTIELLES ANNUELLES MOYENNES SUR RELEVANT
DU CHAMP DE PRATIQUE DES TRAVAILLEURS DES MÉTIERS TRADITIONNELS DE LA
CONSTRUCTION =
\$ 1 887 000 000 /AN**

4^{ième} hypothèse. Nombre d'emplois attribuables aux TMTC

Le salaire horaire facturé du **TMTC** (salaire de base + charges + profit + divers) est évalué à \$100/heure et un nous faisons l'hypothèse qu'il travaille 1 000 hrs/an = \$ 100 000/année

$$\$ 1\,887\,000\,000 / \$100\,000/\text{année} = \underline{18\,870 \text{ emplois-an}} \text{ potentiels}$$

**LE MARCHÉ POTENTIEL DE L'EMPLOI RELEVANT DU CHAMP DE PRATIQUE DES
TRAVAILLEURS DES MÉTIERS TRADITIONNELS DE LA CONSTRUCTION EST DE 18 000
EMPLOIS-AN.**

ANNEXE « E » - ÉTUDES À RÉALISER OU À METTRE À JOUR

ÉTUDES À RÉALISER OU À METTRE À JOUR

Nous manquons d'informations actualisés ou nouvelles à recueillir sur le créneau du bâti traditionnel pour la définition, notamment, d'un système de formation dédié aux **MTC**.





Le **Code d'incidence** montré ci bas indique les secteurs où la **CCQ** aura besoin de ces données pour prendre des décisions telles le dispositif de formation, le nombre et le profil d'étudiants à recruter, l'encadrement des apprentis en chantier et leur rémunération, le champ de pratique réservé aux **MTC**, les lieux et les équipements des Centres de formation, les intentions des propriétaires de bâtis traditionnels et le type de travaux qu'ils entendent réaliser, sur quelle période, etc.

Formation  **Marché du bâti**  **Marché de l'emploi**  **Juridiction** 

Voici une liste non-exhaustive d'études manquantes, insuffisantes ou à actualiser pour être en mesure de donner suite à une volonté de reconnaissance et de pérennisation des « spécialités **MTC** » :

- **Mise à jour de des données socioéconomiques sur les MTC**

On retrouvera en **Annexe « A »** les résultats d'une enquête exhaustive sur les **MTC** que nous avons menée en 1992 (23 ans). Plusieurs des données recueillies alors mériteraient d'être actualisées aux fins des présentes.

Incidence des données à recueillir sur :    




- **Marché du bâti traditionnel**

Nous possédons quelques données sur le créneau des **MTC (Voir Annexe « A »)** mais elles sont incomplètes aux fins de la présente et/ou trop âgées.

Incidence des données à recueillir sur :   

- **Définition des MTC retenus**

La définition des métiers est la base-même de la structuration des formations à mettre en place. Nous avons accès à un réseau qui permettrait de progresser rapidement sur ce sujet.

Incidence des données à recueillir sur :   


- **Évaluation des acquis**

On aura besoin d'évaluer les connaissances et les compétences réelles des **TMTC** en activité dans le créneau du bâti traditionnel en fonction de la définition de leurs métiers.

Sachant qu'ils n'ont pas eu accès à un système de formation structurée depuis 46 ans, leurs connaissances sont surtout « terrain » et acquises au gré des rencontres, donc variant de l'un à l'autre.


Incidence des données recueillies sur : 

- **Définition des contenus de formation de la spécialité**

Incidence des données à recueillir sur: 

- **Évaluation du marché de l'emploi pour chaque métier concerné**

On devra connaître les besoins et les intentions des propriétaires privés et publics de bâtiments traditionnels quant aux types de travaux qu'ils souhaitent réaliser ainsi que des budgets annuels qu'ils planifient leur consacrer sur une période longue (15 ans).

Incidence des données à recueillir sur: 

- **Approche pour la définition d'un dispositif de formation par alternance**

Compte tenu de son utilisation répandue dans les pays européens pour la formation aux **MTC** et dans bien d'autres secteurs, métiers qui sont à la source des nôtres, et aussi de la pratique particulière des **MTC** (nombre élevé de savoir-faire et de tour-de-main), une réflexion sur le dispositif de formation par alternance (Centre de formation-atelier / apprentissage en chantier) pourrait s'avérer intéressante comme choix de dispositif à utiliser pour la formation en *spécialité*.

Les informations tirées de ces travaux pourraient ne pas être utilisables immédiatement mais présenter de l'intérêt dans un second temps. Le projet actuel de la **CCQ** représente une opportunité intéressante en raison de sa taille limitée.

ANNEXE « F » - STRUCTURE DE FORMATION – APPROCHE

LA FORMATION « SPÉCIALITÉ » AUX MTC

Si la RECONNAISSANCE des **TMT** par la structure de l'**ICQ** est la pierre d'assise de la survie et de la pérennité des **MTC**, la FORMATION en est la clé de voute.

Nos connaissances dans cette spécialité qu'est la formation sont empiriques et ont été acquises dans un contexte pluridisciplinaire de coordination et de gestion. Ce sont donc des *observations* que le lecteur retrouvera dans ce chapitre. Les suggestions ou recommandations devront venir de professionnels de ce secteur sans lequel rien n'est possible.

Nous avons eu l'opportunité d'être en contact avec différents systèmes de formation aux **MTC**, sur place, en France, en Belgique et en Italie. La plupart utilisaient l'alternance « centre de formation »/chantier comme dispositif de transfert de connaissances. Celui de la France a particulièrement retenu notre attention en raison de son approche structurée, longuement éprouvé, reconnu et uniformisé sur l'ensemble de son territoire national⁹. De plus, les **MTC** en usage au Québec sont d'origine et de tradition française de même qu'une partie importante de notre bâti traditionnel.

Il ne s'agit pas de suggérer ces façons de faire dans leur intégralité. Nous ne sommes pas « pareils », bien « qu'apparentés ». Nos cultures ont suivi des chemins différents depuis 2½ siècles... et nos façons de faire de même. Notre système de régir le secteur de la construction le montre bien. Les solutions que nous utiliserons pour assurer la pérennité des MTC au Québec devront correspondre à nos réalités. Mais plusieurs points de concordance nous rapprochent et nous invitent à ne pas réinventer la roue en tout.

Nous proposons de comparer succinctement les systèmes de formation français et québécois dans leurs cursus respectifs « *Formation bâtiments anciens* » (France) à celui « *Restauration de maçonnerie* » du Québec (ASP). Notons que le même type d'approche existe aussi en France pour les autres métiers qui retiennent l'attention de la **CCQ** présentement. Nous utiliserons le métier de maçon lorsque nous illustrerons nos propos par un exemple. Les autres formations aux **MTC** que la **CCQ** considère présentement

⁹ En France, il y a plusieurs filières de formation aux métiers traditionnels de la construction : le *Compagnonnage*, celle dite *Parmi les meilleurs ouvriers de France* et la *filière nationale*. Les deux premières se dispensent en alternance. Les trois sont bien reconnues et font l'objet de concours uniformisés nationaux. Nous avons surtout été mis en contact avec celle des Compagnons du devoir du tour de France et c'est donc celle que nous connaissons le mieux ; notre exemple comparatif provient de cette dernière.

(charpentier - menuisier - plâtrier - ferblantier/couvreur) seront bien servies par l'exemple de ce métier.

En France comme au Québec, les étudiants qui souhaitent faire carrière dans l'Industrie de la construction doivent passer par une formation initiale pour acquérir les connaissances élémentaires du métier qu'ils ont choisi d'exercer. La formation initiale française étant assez semblable à celle dispensée au Québec, les spécialistes auront le soin de faire d'éventuels raccords entre la formation théorique initiale et celle de la « spécialisation » à mettre en place.

1. L'OBJECTIF DE FORMATION

Le spécialiste en formation doit décider du niveau de compétence que sa clientèle étudiante doit atteindre. Selon la taxonomie de Bloom [1) Connaître, 2) Comprendre, 3) Appliquer 4) Analyser 5) Créer (Synthétiser-évaluer), le dernier niveau doit être visé en formation aux métiers traditionnels de la construction. Comme nous l'avons mentionné précédemment, le TMTC conçoit son travail.

L'architecte et l'ingénieur, à qui ce rôle échoit dans le domaine de la construction, n'a pas reçu de formation suffisante pour spécifier adéquatement des interventions de maintien, de réhabilitation, de restauration et de conservation du patrimoine bâti. On peut comparer leur processus d'acquisition de leurs connaissances à celles de maintenant pour les **TMTC**. Les architectes qui interviennent dans le champ du bâti ancien entretiennent des relations de confiance avec des **TMTC** et les consultent pour ce type de travaux. Écoutons **François Varin**, architecte et expert-conseil à la *Fondation Rues principales* : « L'architecte n'a pas à réinventer les façons de faire ou à rappeler précisément comment faire les choses : les artisans compétents savent très bien comment arriver au résultat souhaité. Ce sont eux les spécialistes après tout! ».

2. LES CLIENTÈLES

Nous suggérons la grille qui suit pour la sélection des travailleurs qui voudraient acquérir la spécialisation **MTC**.

A. Les travailleurs possédant les connaissances et les savoir-faire selon la définition d'un métier traditionnel

Des travailleurs, fort peu nombreux, possédant les connaissances et les savoir-faire des **MTC** correspondront à la définition à ces métiers, pourront être reconnus par la **CCQ**. Ils seront en grande majorité issus des milieux ethniques, surtout européens,

et auront reçu une formation structurée dans leur pays d'origine. D'autres, encore plus rares, seront autodidactes.

Ces « compagnons » pourraient au départ encadrer les « apprentis » en atelier (centres d'apprentissage) et en chantiers pour attester de l'acquisition des savoir-faire que ces derniers y auront acquis. Certains pourraient éventuellement dispenser de la formation initiale.

B. Travailleurs aux acquis reconnus possédant un pourcentage important des savoir-faire d'un métier traditionnel selon la définition du métier

Ces travailleurs posséderont surtout des savoir-faire acquis en chantier et seront âgés. Ils pourraient constituer une part de l'équipe d'encadrement en atelier et en chantier.

Ceux de plus de 40 ans ayant travaillé essentiellement sur le bâti traditionnels (**50% et + ?**) pourraient recevoir une carte de compétence en vertu de « droit acquis » tel que cela s'est pratiqué lors de la promulgation de la *Loi sur la qualification et la formation de la main-d'œuvre* (1969). Les autres devront compléter la formation manquante pour correspondre à la définition de leur **MTC**.

C'est parmi ces deux premières catégories que le système pourra recruter des **TMTC** compétents pour diriger les ateliers des centres de formation et encadrer les apprentis en chantier. Il nous faut savoir rapidement s'ils sont assez nombreux, si un nombre suffisant d'entre eux accepteront ces charges et s'il leur sera prescrit quelques formations, telle la pédagogie.

C. Travailleurs des métiers de la construction possédant déjà un ASP-patrimoine dans les métiers sélectionnés. Ex. ASP - Restauration de la maçonnerie pour les maçons.

Ces travailleurs devront suivre les cours qui, éventuellement, ne faisaient pas parti du DEP lors de leur formation, ceux du cursus de la « spécialisation » (éventuellement) et compléter une période d'apprentissage contrôlée en regard de cette « spécialisation ».

D. Travailleurs de la construction ayant complété leur DEP.

Ces travailleurs devront suivre les cours qui ne faisaient pas parti du DEP (éventuellement) lors de leur passage et compléter une période d'apprentissage contrôlée.

3. LE CONTINGEMENT

Le nombre d'étudiants « spécialisés » à former sera déterminé, notamment, par l'étude de marché mentionnée au Chapitre 5 ainsi que par le champ de pratique accordé à la « spécialité ».

Notre étude de 1992 a montré que les **TMTC** interrogés étaient favorables (70%) à une formation structurée spécifique aux **MTC**. Mais, comme nos questionnaires sur ce sujet ne précisait ni le contenu, ni la durée de cette formation et que les **TMTC** interrogés étaient majoritairement propriétaires de leur entreprise (77 % +), il n'est pas acquis que leurs réponses auraient été les mêmes si ces données avaient été mentionnées dans leurs aspects qualitatifs (contenus théoriques et apprentissage) et quantitatifs (durée 1 an ou 2 ans?).

Il est prévisible que des candidats aux motivations insuffisantes hésiteront avant d'entreprendre une formation plus longue, plus exigeante, pour finalement ne pouvoir accéder qu'à une petite part supplémentaire du marché de la construction.

L'effet éventuellement bénéfique d'une demande plus faible pour ces spécialités serait de sélectionner les candidats possédant la meilleure motivation et la meilleure attitude. Compte tenu de la pratique bien particulière de ces métiers et de l'implication qu'ils commandent, le problème ne se posera peut-être pas en termes de contingentement mais plutôt en sera un de pénurie de candidatures pour remplir les quotas de postes déterminés par le marché.

4. LA FORMATION THÉORIQUE

Un spécialiste de la formation pourrait estimer que des cours complémentaires pourraient être ajoutés à la spécialisation à la formation initiale¹⁰ ou à la spécialisation du métier traditionnel, notamment en *communication graphique* (géométrie descriptive, dessin d'architecture, dessin technique, dessin à main levée...)¹¹, en intégration au travail (monde de la construction, intégration au chantier, éthique, respect de

¹⁰ Notons qu'en France, que sur les 875 heures prévues sur deux années, environ 400 heures sont attribuées au métier, 475 hrs à l'enseignement général et un nombre d'heure que nous ne connaissons pas en atelier. Le reste du temps se passe en apprentissage *contrôlé* en entreprise.

¹¹ Les architectes du Québec reçoivent très peu de formation en bâti ancien. Lorsqu'ils rencontrent un problème technique sur le bâti traditionnel, notamment d'assemblage, ils font généralement appel à un **TMTC** qu'ils jugent compétent afin de les « conseiller » dans la solution à apporter. Nous employons le terme « conseiller » car, en matière de construction, l'ingénieur, l'architecte et l'entrepreneur général ont la responsabilité conjointe légale des interventions en chantier.

l'environnement...), formation générale ¹² (histoire et évolution du métier, considérations pratiques sur les Chartes et conventions internationales et/ou particularités du patrimoine québécois...), en fonction du niveau de qualification et de compétence souhaitées pour le **TMTC** « spécialisé ».

5. LA FORMATION EN CHANTIER

Nous touchons ici un point majeur et sensible en ce qui concerne les **MTC**. Comme nous en avons discuté précédemment au point **3.1**, *l'industrialisation* tend, par principe, à remplacer les fonctions occupées par l'homme dans la fabrication d'un produit; plus *l'industrialisation* se rapproche de son but, plus le métier passe « *d'artisanal* » à « *industriel* ». On fait faire à la machine tout ce qui est possible de lui faire faire et on adapte par la suite la main d'œuvre et les matériaux aux possibilités de la machine, toujours en processus d'optimisation.

Mais il y a des métiers qui demandent trop de savoir-faire et de savoir-penser pour que *l'industrialisation* puisse les remplacer de façon satisfaisante; il s'agit là de la caractéristique première des **MTC**. Ces métiers qui sont pratiqués par ceux qui veulent consacrer leur vie à comprendre un matériau traditionnel (bois, pierre, fer, chaux) afin de le « domestiquer » demandent trop de connaissances, de tours de main « humains » et de capacité d'adaptation pour être *industrialisés*. De plus, leurs tâches menant à la réalisation du produit fini sont difficiles à scinder, sont multiples et demandent de la créativité. Le **TMTC** doit « créer » son travail : voilà un point déterminant auquel se bute *l'industrialisation* en ce qui concerne ces métiers.

La formation en chantier de l'apprenti aux **MTC**, son apprentissage, doit faire l'objet de la plus grande attention. Ce n'est qu'en situation réelle de production qu'un compagnon (tuteur) pourra juger en chantier d'un degré suffisant d'acquisition des tours de main par l'apprenti pour chacune des compétences à acquérir qui sera décrites dans la définition du métier.

Au Québec

Aucun apprentissage en chantier n'est spécifié pour cette spécialisation **ASP-5215**. Si on ajoute que la période d'apprentissage prescrite après le **DEP** n'est pas contrôlée si ce n'est le nombre d'heures rémunérées en chantier est comptabilisé, nous affirmons que cette façon de faire ne peut convenir aux **MTC**.

¹² Nous ne comprenons pas bien pourquoi les étudiants des **MTC** ne reçoivent pas plus de formation en culture générale (histoire, géographie...) dans la mesure où une part de leurs métiers comporte de la conception.

Nous avons rencontré deux compagnons briqueteurs-maçons ayant reçu cet ASP. Mis en situation de réaliser un travail en continuité de leur formation, ils se sont dits incapables de le réaliser. Voici en exemple symptomatique qui mériterait d'être étudié.

En France

On compte généralement 6 semaines d'apprentissage *contrôlé* en chantier pour chaque deux semaines de formation théorique : un ratio étude/apprentissage de 1/3.

6. LA GESTION DE L'APPRENTISSAGE EN CHANTIER

Au Québec

L'apprentissage en chantier est sous la responsabilité de la **CCQ** et n'est pas sanctionné par le **MEQ**. Cet apprentissage long n'est pas contrôlé.

Aucun apprentissage n'est spécifié pour cette spécialisation (Programme d'étude ASP-5215). Les cinq compétences visées par la formation ne font l'objet d'aucune période d'apprentissage en chantier pour chaque compétence à acquérir. Mais même si une période adéquate d'apprentissage était déterminée pour l'obtention du titre de compagnon « spécialisé », elle ne serait pas appropriée étant donné qu'au Québec, l'apprentissage n'est pas contrôlé.

Cette façon de faire ne convient pas pour la formation aux **métiers traditionnels de la construction**. Ces métiers comportent trop de gestes et de tour-de-main à comprendre et à saisir, tant pour façonner des éléments que pour les assembler. Seul le chantier permet cet apprentissage du savoir-faire et du savoir-penser, seul lieu où ce transfert peut se faire d'un « homme à un autre homme ».

En France

En France, et généralement ailleurs en Europe de l'ouest et du nord, l'apprentissage est géré et contrôlé en tous lieux, de l'atelier du centre d'apprentissage (maître de stage) au chantier (tuteur), à tous les niveaux et tout au long du parcours de l'étudiant, de la formation initiale au perfectionnement le plus élevé.

« Concernant le suivi du jeune, nous utilisons, en formation initiale, un carnet de liaison entre le maître de stage (formateur en centre) et le maître d'apprentissage (tuteur en entreprise). Il sert à créer un échange écrit sur les activités et le comportement du jeune durant sa formation. Ensuite pour l'ensemble de nos formations, nous utilisons un outil numérique qui permet de valider les compétences du jeune au fur et à mesure de ses acquisitions. »

« L'acquisition des compétences peut être validée par le Maître de stage lorsque c'est en centre de formation mais également en entreprise par le maître d'apprentissage lorsque c'est en entreprise. »

« Le maître de stage est tenu de se rendre régulièrement en entreprise pour rencontrer le tuteur du jeune. Nous organisons également une journée de rencontre dans l'année entre le jeune (+ les parents), les formateurs et l'entreprise. »

« Les tuteurs en entreprise ont l'obligation de suivre une formation (quelques heures) pour que l'entreprise perçoive une aide financière pour l'accueil d'un apprenti. »

« Les maîtres de stages sont recrutés pour leurs compétences d'Homme de métier. La formation qu'ils reçoivent est basée sur la pédagogie. Ce sont donc des maçons qui deviennent formateurs et non des formateurs qui enseignent la maçonnerie. »¹³

7. TABLEAUX COMPARATIFS

Dans cette partie, nous proposons une analyse comparative sommaire des formations données en France et au Québec pour le *métier traditionnel* de maçon spécialisé en *maintien, réhabilitation, conservation et restauration du patrimoine bâti*¹⁴.

Les tableaux qui suivent comparent les cours et l'apprentissage des systèmes québécois et français en ce qui concerne les formations théoriques et en chantier préparant l'étudiant maçon à intervenir sur le bâti traditionnel (de base).

Au Québec - ASP en « Restauration de maçonnerie »¹⁵

| THÉORIE et PRATIQUE en Centre | HRS (H) |
|---------------------------------------------------|---------|
| Notions de restauration de maçonnerie | 30 |
| Méthode de calcul-dessein-fabrication de gabarits | 45 |
| Techniques d'étalement | 30 |
| Démontage de parement de | 60 |

¹³ Mathieu Hercé-Lamore, directeur, l'Institut de la maçonnerie des Compagnons du devoir du Tour de France

¹⁴ Les différents types d'interventions sur le patrimoine architectural.

¹⁵ Cette formation de perfectionnement de base se donne en France (2 ans) à la suite de deux ans de formation initiale de connaissance de base du métier choisi par l'élève. Cette étape est plutôt considérée comme une sensibilisation ou une initiation au métier

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| maçonnerie | |
| Ancrage et remontage de par. de maçonnerie | 120 |
| Réfection des joints et des éléments altérés | 90 |
| Ragréage de parements et remodelage d'éléments de maçonnerie moulurée | 90 |
| Techniques de nettoyage et de protection de surfaces | 30 |
| DURÉE TOTALE | 495 |
| APPRENTISSAGE | |
| Période d'apprentissage | non |
| Contrôle de l'apprentissage en chantier | non |

En France - Maçon du bâti ancien ¹⁶

| THÉORIE et PRATIQUE en Centre | HRS (H) |
|--------------------------------------------------------------------|---------|
| Maçonnerie de moellons et pierre de taille | 70 |
| Créer des ouvertures dans des murs existants | 35 |
| Remplacer un élément de maçonnerie | 35 |
| Réaliser un sol en dallage | 35 |
| Réaliser les opérations de montage et démontage d'un échafaudage | 21 |
| Enduire un ouvrage de maçonnerie avec un mortier traditionnel | 35 |
| Rejointoyer des maçonneries | 14 |
| Réaliser des coffrages en bois | 35 |
| Ferrailler et couler le béton des éléments de structure simples en | 35 |

| | |
|-------------------------|------------|
| béton armé | |
| DURÉE TOTALE | 315 |
| APPRENTISSAGE | |
| Période d'apprentissage | oui |
| Contrôle | oui |

C'est le format proposé par les Compagnons du Devoir. D'autres centres de formation peuvent aussi l'offrir dans d'autres formats (formation permanente de plusieurs semaines à suivre, alternance avec un nombre de semaine différent). Cette formation peut se dérouler à la suite de la formation initiale. Elle peut bien entendu être suivie plus tard dans la vie professionnelle.

Elle se déroule sur une année, en alternance, comprenant 10 semaines de 35h, selon le format 2 semaines en Centre de formation et 6 semaines d'apprentissage *contrôlé* en chantier.

8. NIVEAU DE RECONNAISSANCE DE LA FORMATION

Au Québec

La reconnaissance de la formation donnée au **TMTC** « spécialisé » est un **DEP +** une mention (?) de la spécialisation. Celle donnée par les **Écoles de métiers d'art du Québec (CFCMA, IMA...)** à leurs gradués (bijoutier – ébéniste – céramiste...) est de niveau collégial, pour des métiers qui ne demandent certainement pas plus, sinon moins de connaissances et de savoir-faire que ceux des **MTC**. Pourquoi donnerions-nous moins de formation et moins de reconnaissance aux travailleurs qui ont pour métier de préserver notre héritage architectural qu'à ceux qui fabriquent des objets d'art? La question est posée.

En France

Bien qu'il soit complexe de comparer les systèmes de formations aux **MTC** dispensées dans des pays différents, nous évaluons que la reconnaissance donnée au **TMTC** issue d'une spécialisation en France (Ex. Maçons du bâti ancien) est comparable à celle décernée à la fin de notre niveau collégial. Le même niveau d'ailleurs que le Québec et la France reconnaissent aux finissants des **Écoles de Métiers d'Art**.

9. CONSIDÉRATIONS SUR L'ALTERNANCE ET LES MTC

Si nous avons choisi d'effleurer le sujet de l'*alternance* dans ce mémoire, c'est que ce dispositif de formation alliant technique et théorique dispensés en alternance en centre de formation et en apprentissage du métier en milieu réel de production s'applique particulièrement bien aux **MTC** si on se fie à son utilisation généralisé en Europe.

L'alternance possède d'autres vertus, notamment celle de faire entrer graduellement l'apprenti dans le monde du travail.

«... mais (c'est) aussi une intégration de l'étudiant dans la vie active. A cette dimension de transmission du métier, il est intéressant d'apporter aussi un intérêt en ce qui concerne l'évolution de l'apprenti non seulement dans son métier, mais aussi par son métier. »

« La prise d'autonomie dans la vie de tous les jours est en partie facilitée par le contexte dans lequel le jeune évolue, c'est-à-dire comme un salarié d'entreprise en contrat de formation. Cela leur permet entre autre de devenir autonome financièrement et donc de se détacher de la dépendance matériel des parents.¹⁷ »

Nous ne sommes pas capables de prendre la mesure de l'impact que pourrait avoir l'utilisation du dispositif de l'alternance pour la formation aux **MTC** sur les structures en place. Mais, il serait intéressant d'y réfléchir en termes d'un éventuel projet-pilote, ceci étant mentionné sans insister, en tenant compte de notre remarque au début du point **4.3**.

¹⁷ Mathieu Hercé-Lamore, directeur, l'Institut de la maçonnerie des Compagnons du devoir du Tour de France