



# Charte


des médiatrices culturelles  
et médiateurs culturels du Québec



# Charte

des médiatrices culturelles  
et médiateurs culturels du Québec

# Préambule


 De 2019 à 2021, une quarantaine de praticien·nes membres du groupe du Regroupement des médiatrices et médiateurs culturel·les du Québec (RMCQ)<sup>1</sup> ont pris part à des rencontres pour penser et élaborer ensemble une charte des médiatrices culturelles et médiateurs culturels du Québec. Le RMCQ a coordonné les travaux, la rédaction et la diffusion de cette charte. Il tient à rappeler d'abord quelques faits énoncés lors des consultations :

- Les médiateur·trices culturel·les œuvrent à la valorisation des arts et de la culture et, par conséquent, participent à la construction d'une citoyenneté culturelle.
- Les médiateur·trices culturel·les interviennent dans un champ d'action étendu et transversal, comprenant des pratiques diverses. Il apparaît donc important que la profession soit reconnue ainsi.
- Les médiateur·trices culturel·les favorisent, par leurs actions et leurs interventions, l'inclusion, l'accessibilité, la création de communautés et l'agentivité des individus.
- Par le partage de connaissances, de points de vue et de vécus, les pratiques de la médiation culturelle permettent le développement de liens sociaux riches.
- Le travail des médiateur·trices touche à plusieurs aspects de la vie artistique, sociale, créative, culturelle et politique, et ce, tant des individus que des communautés.
- La médiation culturelle joue un rôle important dans les relations de réciprocité entre les personnes œuvrant en culture et les autres citoyen·nes.
- La profession de médiateur·trice culturel·le demeure encore peu (re)connue des employeurs, des personnes œuvrant en culture et du grand public.
- La profession de médiateur·trice culturel·le requiert un vaste champ de connaissances et de compétences sociales, artistiques, organisationnelles et communicationnelles.
- La (re)connaissance du travail des médiateur·trices culturel·les est essentielle au rayonnement de la médiation et à la poursuite de ses objectifs. Cette reconnaissance globale de la profession (de la part des employeurs, des instances subventionnaires et de toutes les autres personnes œuvrant en culture) contribuerait à sa pérennité, à son développement et à son épanouissement. Elle permettrait également aux praticien·nes de profiter d'un pouvoir d'action plus concret.

## 1—

Le Regroupement des médiatrices et médiateurs culturel·les du Québec (RMCQ) est un organisme à but non lucratif incorporé en avril 2020. Actif depuis 2018, l'organisme a pour mission de rassembler les praticien·nes de la médiation culturelle du Québec afin de créer un réseau sur tout le territoire et de contribuer à la valorisation et à la reconnaissance de la profession par les instances publiques, les employeurs et les citoyen·nes. Le RMCQ a aussi comme objectif de tenter de répondre aux besoins de ses membres (actuel·les et éventuel·les) et de travailler à des chantiers liés à la médiation culturelle avec des partenaires.

# Les objectifs de la charte

 Cette charte vise à mettre en lumière la profession de médiateur·trice culturel·le, ses composantes, ses enjeux et son rôle vital dans l'écosystème culturel et artistique du Québec. Elle affirme en outre la nécessité pour les médiateur·trices culturel·les de défendre leur statut professionnel, de consolider leur mandat et de faire valoir leurs droits et responsabilités envers les instances subventionnaires, les employeurs, les publics et l'ensemble des citoyen·nes. Elle se décline en trois objectifs principaux :

**1**

**Contribuer à la reconnaissance et à la valorisation de la profession** de médiateur·trice culturel·le auprès des différentes parties prenantes de l'écosystème culturel et artistique québécois ;

**2**

Mettre de l'avant la nature contextuelle et complexe du travail de médiation, qui requiert des **approches multiples se développant sur le terrain, au cœur même de la pratique** ;

**3**

**Mettre en lumière les enjeux les plus fréquemment rencontrés** par les praticien·nes, notamment la précarité des conditions de travail et l'absence de statut professionnel<sup>2</sup>.

## 2—

Le RMCQ reconnaît que cette charte correspond surtout au profil des praticien·nes de la médiation culturelle qui exercent leur métier dans le Grand Montréal. Avec le partage et la diffusion de cette charte, il vise à rejoindre un plus large bassin de professionnel·les provenant des différentes régions administratives du Québec. Éventuellement, le contenu de ce document pourrait être mis à jour afin de tracer un portrait plus fidèle des enjeux de la profession à travers le territoire.

# Des définitions et des pratiques plurielles

Les médiateur·trices culturel·les œuvrent dans une diversité de milieux : musées, salles de spectacle, théâtres, centres d'art, municipalités, organismes communautaires, écoles, bibliothèques, collectifs d'artistes, etc. Du patrimoine à la vie de quartier, en passant par les institutions d'enseignement et les lieux de diffusion, leur travail touche à de nombreux aspects de la réalité et de l'activité culturelles, et s'adresse à tous les publics possibles. De ce fait, les médiateur·trices ont un rôle incontournable et unique dans l'écosystème culturel et artistique québécois. La médiation culturelle comprend un large éventail de pratiques qui se déploient et fluctuent selon le contexte. Elle est multiple et flexible afin de s'adapter aux différents éléments culturels, aux lieux et surtout aux personnes impliquées dans ses actions. Or, malgré la pluralité de leurs approches, les médiateur·trices ont en commun la volonté de créer des liens avec les individus et des moments propices à la rencontre, au dialogue et à l'échange.

Les praticien·nes visent non seulement à outiller et à accompagner les publics dans leur rencontre avec des objets et manifestations culturel·les, mais aussi à faciliter l'autonomie, l'expression et la participation active des citoyen·nes à la vie culturelle. Les stratégies mises en œuvre pour y arriver varient selon les besoins des individus, les circonstances dans lesquelles les actions prennent place et les objectifs spécifiques de chaque intervention. Néanmoins, la notion d'accompagnement se trouve toujours au cœur de la pratique, qu'il s'agisse de publics néophytes ou expérimentés, jeunes ou âgés, immigrants ou résidents de longue date, et ce, quelles que soient leurs réalités socioéconomiques.

Selon les lieux de pratique et les conditions d'embauche, on retrouve divers titres pour qualifier le travail de médiation. animateur·trices, médiateur·trices artistiques/intellectuel·les/culturel·les/environnementaux·ales, agent·es de liaison, responsables du développement des publics, interprètes, guides, facilitateur·trices et éducateur·trices sont des termes régulièrement utilisés dans le milieu culturel. Ces appellations et la définition souvent floue qui leur est rattachée démontrent une méconnaissance généralisée ou une incompréhension du rôle et de l'importance de cette profession.

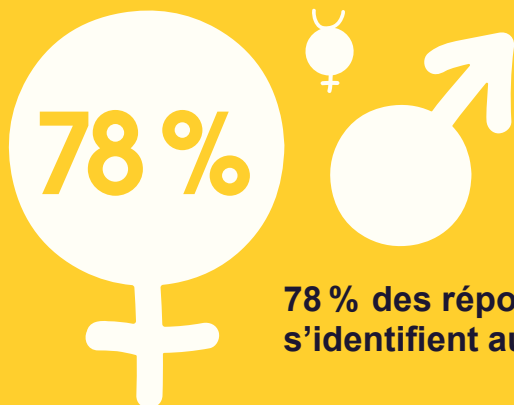
## Contextes

Cocréation, visites commentées, projets collectifs, discussions de groupe, échanges en ligne, animation d'ateliers, etc.

En classe, dans l'espace public, au musée, dans les centres et organismes communautaires, dans les bibliothèques, dans les salles de spectacle, dans les écoles, etc.

# Un portrait des médiateur·trices culturel·les

À l'hiver 2021, un sondage informel en ligne, mené auprès des abonné·es (n=71) de la page Facebook du RMCQ, a permis de dresser un portrait sommaire des praticien·nes au Québec. En raison de la rareté des données accessibles sur la profession, ces informations s'avèrent une source pertinente pour entamer un travail d'analyse quant au profil des médiateur·trices culturel·les.



## Employeurs

institutions culturelles

61 % sont à l'emploi d'institutions culturelles (musées, salles de spectacle, bibliothèques, etc.)

travailleur·euses autonomes

51 % ont le statut de travailleur·euses autonomes en totalité ou en partie

municipalités

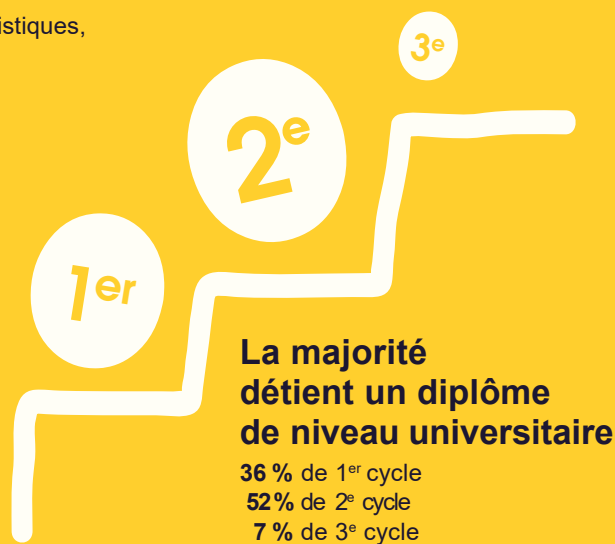
25 % travaillent pour des municipalités

artistes

21 % travaillent pour des compagnies artistiques, des artistes et/ou des collectifs

## Tâches

- recherche
- conception de projets ou de contenu éducatif
- coordination de projets
- animation
- mobilisation des parties prenantes
- recherche de financement
- gestion d'équipe
- développement de partenariats
- évaluation des activités de médiation déployées



## LES RÔLES et missions de la médiation culturelle

- Faire rayonner les œuvres, les artistes et le patrimoine
- Faciliter l'accès à la connaissance par le biais de moyens appropriés
- Décloisonner les institutions
- Soutenir la vitalité des champs culturels et participer aux discours qui le construisent
- Favoriser l'inclusion sociale et l'agentivité des individus et des collectivités
- Participer à la construction d'une citoyenneté culturelle
- Contribuer à l'amélioration des contenus, dans le respect du cadre des institutions et de leurs mandats propres
- Mettre en relation les citoyen·nes et les personnes œuvrant dans les lieux culturels
- Permettre une diversification des points de vue
- S'adapter aux individus et aux collectivités
- Susciter l'adhésion et l'engagement des personnes participantes
- Aider à rendre accessibles les lieux, les pratiques et les objets culturel·les
- Générer des rencontres fécondes et des réflexions sur l'art, la culture, la société et la vie en commun
- Créer des collaborations et de nouveaux partenariats

Les données ont été recueillies lors d'une communauté de pratique sur le rôle des médiateur·trices, le 23 novembre 2020.

## Les rôles et les impacts

Les médiateur·trices culturel·les constituent des piliers du développement socioculturel. Malgré de multiples études et ouvrages démontrant l'importance de la médiation culturelle dans l'épanouissement sociétal, le rôle des praticien·nes demeure sous-estimé, voire incompris, par le milieu et les personnes qui y œuvrent. L'impact social des actions en médiation culturelle étant principalement qualitatif, il apparaît difficile d'en chiffrer les bienfaits et de les quantifier précisément dans l'immédiat. Pourtant, à travers le large spectre des activités et des projets élaborés, les praticien·nes jouent un rôle essentiel de **pont**, **d'ouverture**, de **mise en relation** et d'**accessibilité**.



## LES IMPACTS

et bienfaits des actions  
en médiation culturelle

- Favorise l'ouverture et le partage des idées
- Déploie un espace de dialogue entre les personnes, les communautés, les artistes et les citoyen·nes
- Permet une meilleure capacité de compréhension et d'analyse
- Stimule la curiosité et la créativité
- Développe la pensée critique et le sens de l'observation
- Renforce la confiance en soi, le sentiment d'appartenance et l'agentivité
- Contribue à une meilleure connaissance de soi et d'autrui
- Améliore l'habileté à s'exprimer en groupe (chez les jeunes, notamment)
- Suscite des moments de plaisir, de répit et de réflexion
- Assure une démocratie culturelle
  - Concourt au développement cognitif chez les plus jeunes
  - Participe à briser l'isolement
    - Provoque des réflexions sur les pratiques artistiques et culturelles, et en inspire de nouvelles

# Les compétences

La profession de médiateur·trice culturel·le exige un bagage de connaissances et d'expériences tant théoriques que pratiques. En plus de ce bagage indispensable à l'exercice de leurs fonctions, les médiateur·trices font appel à des savoir-faire, des savoir-être et des savoir-dire. Ces savoirs sous-tendent la profession et en façonnent la pratique.

## Des savoir-faire

Connaissance des publics et de leurs besoins

Connaissance des sujets abordés (par exemple, art, culture, architecture, littérature, etc.)

Compétences manuelles (par exemple, projets de création, manipulation d'objets, etc.)

Capacité à animer des discussions

Techniques d'animation adaptées

Habilité à créer des liens et des partenariats

Capacité à concevoir, à développer et à gérer des projets :

- Gestion d'équipes et de ressources humaines (collègues, bénévoles, stagiaires, etc.)
- Planification et suivi de budgets et de ressources financières et matérielles
- Recherche de financement
- Rédaction de demandes de soutien et de bilans
- Coordination des communications en lien avec les projets

## Des savoir-être

Bienveillance

Patience

Dynamisme

Ouverture

Entregent

Respect

Empathie

Adaptabilité

Sensibilité

Discernement

Écoute active

et attentive

## Des savoir-dire

Aptitudes communicationnelles élevées

Habilité à vulgariser

Diplomatie

Capacité à adapter son discours, mais aussi sa voix, son langage (parlé et corporel) et sa diction selon les besoins de chaque situation

Connaissance de plusieurs langues, langages et nomenclatures

# Une posture éthique

En raison de leur position de proximité avec les publics, les médiateur·trices occupent **une place privilégiée et délicate dans l'écosystème culturel**. Les publics avec lesquels ils et elles travaillent sont multiples et leurs besoins varient grandement selon les individus, les communautés et les contextes. Les praticien·nes ont à connaître ces publics pluriels et à les aborder avec sensibilité. **Ils et elles doivent faire preuve d'adaptabilité, de flexibilité, d'écoute et d'ouverture, non seulement pendant l'animation des activités, mais également lors des étapes d'élaboration préalables, soit celles de la recherche, de la conception et de la mise en œuvre.** Être au fait des approches adéquates pour favoriser l'inclusion et le respect des personnes marginalisées, utiliser des terminologies appropriées et comprendre les réalités quotidiennes et enjeux sociaux des individus rejoins ou à rejoindre à travers les actions en médiation constituent aussi des aspects essentiels de la profession.

Une réflexion quant à sa propre posture de médiateur·trice apparaît par ailleurs nécessaire afin d'assurer des rapports horizontaux, d'égalité et d'équité, avec les personnes rencontrées et impliquées. **L'humilité et la souplesse se trouvent au cœur du travail des médiateur·trices qui, à tout moment, pour le bien des publics, s'avèrent capables d'ajuster leurs méthodes et de questionner leurs a priori.** De cette posture éthique découle une médiation inclusive et respectueuse.

## La place des médiateur·trices culturel·les dans l'institution

Les médiateur·trices culturel·les se trouvent au premier plan de la relation entre l'institution et les publics. Ils et elles agissent à titre de porte-paroles de l'institution, notamment via le partage de ses contenus culturels. Ils et elles doivent donc être partie prenante du développement stratégique des activités culturelles et éducatives, de la programmation et des communications de l'organisation afin d'optimiser l'impact de leur travail sur les publics. Le caractère temporaire du mandat qui leur est souvent attribué (« par projet » ou « sur appel ») n'est pas sans conséquence sur la structure, le développement et la pérennité de l'institution. Il dévalorise par ailleurs la profession, sa portée et sa pertinence. **À cet égard, une réflexion soutenue et continue quant au rôle des médiateur·trices culturel·les, à leur mise à contribution, ainsi qu'à leur relation avec les différents départements de l'institution, s'avère nécessaire.** La pérennité des postes de ces praticien·nes et un financement récurrent des projets et activités de médiation ne peuvent qu'être bénéfiques, et ce, pour l'ensemble du milieu culturel.

# Manifeste pour une reconnaissance de la profession



Cette charte a pour objectif de mettre en lumière la profession et le rôle fondamental de médiateur·trice culturel·le dans l'écosystème.

Or, ce rôle est souvent peu reconnu, mal compris, voire dévalorisé. Il apparaît donc primordial de faire état de la situation de précarité et d'instabilité vécue par les praticien·nes au moment d'écrire ces lignes. Cette situation, bien que commune dans le milieu artistique, ne doit pas être banalisée. Une valorisation et une considération sérieuse s'imposent afin que les médiateur·trices puissent aspirer à de meilleures conditions d'emploi et déployer pleinement leurs actions au service des citoyen·nes et de toutes les parties prenantes de l'écosystème culturel québécois.

Dans la grande majorité des cas, le médiateur·trice travaille dans des conditions précaires, avec peu de ressources mises à sa disposition et une reconnaissance professionnelle mitigée :

## ● CONDITIONS SALARIALES PRÉCAIRES

Pas de permanence : contrat, pige, cachet, statut de travailleur·euse autonome

Rémunération en dessous de 20 \$/heure (parfois même au salaire minimum)

Poste souvent remplacé par du bénévolat ou des stages (peu ou pas rémunérés)

Peu ou pas de possibilité d'avancement, même après de longues périodes d'emploi

## ● CONDITIONS D'EMPLOI INSTABLES

Ouverture de poste en fonction des subventions ou des dons privés

Mandat à court ou à moyen terme seulement

Emploi à temps partiel ou sur appel, peu d'heures de travail assurées par l'employeur

Travail de soir ou de fin de semaine, horaires changeants

Postes coupés en premier durant les périodes de resserrement budgétaire

## ● MANQUE DE RESSOURCES

Budgets insuffisants

Heures de travail pour la recherche et la conception d'activités non payées

Peu ou pas de matériel accessible et de locaux disponibles

## ● MANQUE DE RECONNAISSANCE

Poste souvent considéré comme technique et non professionnel

Exclusion du processus de planification de politiques culturelles et de la programmation des activités culturelles et éducatives

Objectifs et actions régulièrement confondu·es avec les visées marketing ou promotionnelles

Travail de recherche, de conception et de production non crédité

## Revendications

Nous, les médiatrices culturelles et médiateurs culturels du Québec, réitérons que le travail de médiation est central dans le développement culturel et artistique de notre société. Dans une ère de grands changements, marquée par une quête constante d'innovation, les impacts de ce travail sont nombreux et bénéfiques pour le développement de qualités et de valeurs essentielles à notre avenir commun.

Nous demandons que notre profession soit reconnue à sa juste valeur. Le travail des médiateur·trices n'est pas un exercice périphérique. Il n'est pas une autre facette du marketing ni une manœuvre de relation publique ou encore un substitut aux communications des institutions.

Nous demandons que le statut professionnel des médiateur·trices soit mis de l'avant, en s'appuyant sur une sécurité d'emploi et des salaires cohérents en fonction de l'expérience, des formations et des diplômes des praticien·nes.

Nous demandons que notre expertise soit valorisée et, par extension, l'importance d'accueillir sans discrimination TOUS les publics dans les espaces culturels, ainsi que la nécessité de nos actions auprès de ceux-ci.

Nous demandons que les enjeux avec lesquels nous composons quotidiennement soient compris des employeurs et partenaires. La médiation n'a pas une forme unique ; elle est contextuelle. Chaque projet, chaque lieu, chaque communauté, chaque public, chaque œuvre, chaque rencontre exige une approche singulière. Afin d'exercer pleinement et efficacement leur métier, les médiateur·trices doivent disposer de ressources essentielles (temps de recherche et de conception suffisant, ressources matérielles adéquates, espaces propices, rémunération appropriée, visibilité des activités) et de la confiance de toutes les parties prenantes de l'écosystème culturel.

## Quelle solution ?

**Concrètement, nous croyons que la pérennisation du financement de la médiation culturelle et des emplois qui la concernent représente la meilleure solution face aux problématiques soulevées.** Il est primordial que les postes en médiation soient permanents, qu'ils figurent dans l'organigramme des institutions culturelles et qu'ils soient pourvus d'une description de tâches et de responsabilités reflétant bien la réalité et la diversité des pratiques. L'augmentation des salaires est évidemment un enjeu de taille. La majorité des médiateur·trices culturel·les possèdent un diplôme universitaire. Toutefois, leur rémunération prend rarement en compte leur formation et leur expérience. En outre, le travail de terrain est injustement sous-évalué et le taux salarial s'avère trop souvent établi en fonction de l'animation auprès des publics, au détriment de l'imposant travail préalable de recherche, de conception, de production et de mise en œuvre des projets et activités. La solution s'incarne dans une pensée plus complexe de la profession, qui ne se limite pas à l'animation et l'encadrement d'un groupe, mais qui en comprend les enjeux et qui la valorise, et ce, afin de répondre efficacement à la demande et aux besoins en médiation culturelle.

## Note

Dans la rédaction de ce document, le RMCQ a souhaité utiliser une écriture inclusive. Nous avons conscience que certaines personnes pourraient ne pas se reconnaître dans la forme ou le contenu actuel. Nous sommes disposé·es à recevoir toutes propositions d'amélioration que nous pourrions y apporter. N'hésitez pas à nous contacter.

## Crédits

Révision : Ariane Fontaine  
Graphisme : Sophie Ouch

Merci à toutes les personnes qui ont collaboré à l'élaboration de ce document.



Références disponibles sur le site Web du Regroupement des médiatrices et médiateurs culturels du Québec (RMCQ).

Un projet soutenu financièrement par :



BIBLIOTHÈQUE  
NATIONALE  
ARCHIVES  
NATIONALES  
GRANDE  
BIBLIOTHÈQUE



POUR LES JEUNES  
DE TOUS ÂGES



