

PRÉSERVATION DU PATRIMOINE : AU TRAVAIL !



ACTES

Conférence de la fondation Héritage Canada
Du 18 au 21 septembre 2003
Winnipeg (Manitoba)

La fondation Héritage Canada est reconnaissante
du généreux appui offert par :

La province du Manitoba



Le British Council



Commanditaires

COHLMeyer
ARCHITECTS
LIMITED



The Marwest Group of Companies

Marwest Development

Marwest Construction

Marwest Management

General Contractor / Heritage Specialists



La fondation Héritage Canada

5, avenue Blackburn

Ottawa (Ontario) K1N 8A2 Canada

Téléphone : (613) 237-1066

Télécopieur : (613) 237-5987

Courriel : heritagecanada@heritagecanada.org

Site Web : www.heritagecanada.org

PRÉSERVATION DU PATRIMOINE : AU TRAVAIL!



ACTES

Conférence de la fondation Héritage Canada
Du 18 au 21 septembre 2003
Winnipeg (Manitoba)

PUBLIÉ PAR :

La fondation Héritage Canada
5, avenue Blackburn
Ottawa (Ontario) K1N 8A2 Canada

Téléphone : (613) 237-1066

Télécopieur : (613) 237-5987

Courriel : heritagecanada@heritagecanada.org

Site Web : www.heritagecanada.org

ISBN: 0-88814-213-7

© 2004 Fondation Héritage Canada

PRÉPARÉ PAR :

Sheila Ascroft

PLANIFICATION DE LA CONFÉRENCE

Douglas Franklin
Maggie Villeneuve

RÉDACTRICE

Carolyn Quinn

TRADUCTION

Pierre Cremer

Les opinions exprimées dans les résumés
des communications de la conférence
présentés ici ne sont pas nécessairement celles
de la fondation Héritage Canada.

S O M M A I R E

REMARQUES LIMINAIRES

Brian Anthony, directeur général, fondation Héritage Canada	2
Jim Bezanson, président du conseil d'administration de la fondation Héritage Canada et administrateur représentant le Nouveau-Brunswick	3
David McDowell, administrateur représentant le Manitoba, fondation Héritage Canada	3

DISCOURS-PROGRAMME

Bram Strain, directeur, Centre des ressources humaines Canada, Winnipeg-Selkirk Développement des ressources humaines Canada	4
---	---

SÉANCE 1 : Qui fait quoi en préservation du patrimoine?

Robert Shipley, professeur adjoint, École d'urbanisme, Université de Waterloo (Ontario)	6
---	---

SÉANCE 2 : Éducation et formation

Jean-Claude Marsan, professeur, Faculté de l'aménagement, Université de Montréal David Osborne, coordonnateur, Programme des métiers patrimoniaux, Institut du patrimoine, Collège Algonquin (Ontario) Robert Shipley, professeur adjoint, École d'urbanisme, Université de Waterloo (Ontario)	9
---	---

SÉANCE 3 : Initiative des endroits historiques : les ressources humaines de la nouvelle ère

Christina Cameron, directrice générale, Lieux historiques nationaux, Agence Parcs Canada	14
--	----

SÉANCE 4 : La parole est à l'industrie

J. Timothy Flood, président de John Flood and Sons (1961) Limited, Saint John (Nouveau-Brunswick) George Gritziotis, directeur général, Conseil sectoriel de la construction	19
---	----

SÉANCE 5 : Leçons de l'étranger : le Royaume-Uni

Paul Bonifacc, directeur des Ressources humaines et des Services juridiques, National Trust, Royaume-Uni.....	23
---	----

DÉJEUNER-CONFÉRENCE

L'hon. Diane McGifford, ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, province du Manitoba Raymond Simard, député de Saint-Bonifacc (Manitoba)	27
--	----

REMARQUES LIMINAIRES



Les prochaines générations de travailleurs doivent être formées dans le domaine de la préservation du patrimoine, sans quoi nous risquons de perdre encore plus de nos ressources du patrimoine bâti.

BRIAN ANTHONY,
directeur général,
fondation Héritage Canada

Je suis enchanté de vous accueillir à la conférence annuelle de la fondation Héritage Canada en cette année de notre 30^e anniversaire. Bien que nous retenions chaque année un nouvel endroit pour nos conférences, nous sommes toujours heureux de nous réunir à Winnipeg, au centre géographique du Canada.

Cette conférence marque une première pour la fondation Héritage Canada : c'est la première conférence consacrée au thème des ressources humaines nécessaires à la préservation des biens patrimoniaux. Au cours de la dernière année, la fondation a effectué des recherches et des sondages dans ce vaste domaine. Ses travaux ont mené à la publication du rapport *Les ressources humaines et la préservation des bâtiments patrimoniaux*.

Ce rapport novateur et la présente conférence sont des moyens de mieux comprendre ce que nous appelons « l'armée invisible » de la préservation du patrimoine : ces gens qui travaillent sur le terrain mais qui ne sont pas recensés dans le secteur du patrimoine. Ils sont répartis dans des catégories plus vastes. Nous en avons beaucoup à apprendre sur les professions et métiers pertinents à la préservation du patrimoine, pour ce qui est de l'éducation, de la formation et de la création d'emplois. Les prochaines générations de travailleurs doivent être formées dans le domaine de la préservation du patrimoine, sans quoi nous risquons de perdre encore plus de nos ressources du patrimoine bâti.

Les travaux de restauration et de réhabilitation de nos édifices du Parlement à Ottawa, qui forment peut-être un des plus importants sites patrimoniaux du Canada, démontrent bien le problème. Le chantier emploie de nombreux professionnels et ouvriers associés à la conservation du patrimoine. Selon les entrepreneurs qui y participent, les travailleurs étrangers recrutés pour le projet représentent 80 p. 100 des effectifs, contre seulement 20 p. 100 de Canadiens. C'est là un des petits problèmes auxquels nous espérons nous attaquer non seulement à cette conférence, mais aussi en poursuivant des discussions avec des représentants compétents de tous les ordres de gouvernement, en vue de mieux comprendre la nature et les besoins de la main-d'œuvre patrimoniale.

J'espère que cette conférence suscitera des discussions productives pour tous les délégués et pour tous les secteurs représentés.



JIM BEZANSON,

président du conseil d'administration de la fondation Héritage Canada et administrateur représentant le Nouveau-Brunswick

Je vous souhaite la bienvenue à la conférence annuelle d'Héritage Canada en cette année de notre 30^e anniversaire. La fondation s'est réunie à Saint-Boniface (Manitoba) en 1995 et nous sommes heureux d'être de nouveau ici. Comme vous, j'attends beaucoup de cette conférence. J'espère que ce que Brian a appelé « l'armée invisible » pourra devenir plus visible pour tous ceux qui s'occupent de préservation, qu'ils soient au gouvernement, dans les entreprises ou dans le grand public.

Depuis quelque 30 ans, la préservation du patrimoine est arrivée à maturité au Canada. Aujourd'hui, il y a au Canada une main-d'œuvre compétente dans le domaine et tous les acteurs doivent adopter une approche proactive de la planification des ressources humaines. Je suis particulièrement heureux d'accueillir nos partenaires dans ce projet : des représentants des gouvernements provinciaux, fédéral et municipaux; de l'industrie de la construction; des éducateurs; et du secteur bénévole. J'espère que cette conférence nous permettra de créer une nouvelle tribune durable en vue de renforcer la reconnaissance et le développement des ressources humaines dans la préservation du patrimoine.



DAVID MCDOWELL,

administrateur représentant le Manitoba, fondation Héritage Canada

C'est pour moi un grand plaisir de vous accueillir dans notre province et au 30^e anniversaire de notre fondation. On dit souvent que nous sommes au début de l'Ouest canadien, mais notre histoire et notre patrimoine sont réellement un microcosme de tout le Canada. Les gens sont venus de loin pour laisser leur marque ici, aux plus architectural et historique.

Si vous connaissez la différence entre une laquache aux yeux d'or et le Golden Boy de Winnipeg, alors vous savez que vous êtes dans la province où l'édifice de la législature a subi une magnifique restauration. Le Golden Boy a été redoré et remis à la place qui lui revient de droit, au sommet du dôme du bâtiment. Nous espérons que vous aurez l'occasion de le voir dans toute sa gloire. Nous savons également qu'en raison de nos antécédents historiques – les colons de Selkirk, les gens qui sont venus et qui ont construit la Bourse de Winnipeg, l'épopée de Louis Riel –, il y a ici énormément de choses à savoir, à apprendre et à célébrer sur notre patrimoine. Nous espérons que vous ferez la visite à pied du quartier de la Bourse. Prenez le temps de vous renseigner sur Winnipeg et sur le Manitoba – la porte d'entrée aux dernières meilleures terres de l'Ouest vantées par Laurier et le centre ferroviaire et commercial de l'Ouest canadien.

Je tiens à remercier les gens qui participent à cet événement, surtout les exposants qui vous aideront à mieux connaître notre province.

Je vous souhaite une conférence fructueuse.

Aujourd'hui, il y a au Canada une main-d'œuvre compétente dans le domaine et tous les acteurs doivent adopter une approche proactive de la planification des ressources humaines.

SUJET : Les stratégies de Développement des ressources humaines Canada



CONFÉRENCIER : BRAM STRAIN,

directeur, Centre des ressources humaines
Canada, Winnipeg-Selkirk
Développement des ressources humaines
Canada (DRHC)

Bram Strain a pris la parole au nom de George Skinner, directeur général régional, Région du Manitoba, DRHC, qui n'a pas pu assister à la conférence.

M. Strain a d'emblée précisé que DRHC est extrêmement intéressé aux orientations et aux idées qui ressortiront de cette conférence et souhaite coopérer avec Héritage Canada. Après tout, a-t-il fait valoir, les questions abordées à la conférence – qui fait quoi dans la conservation du patrimoine; quels sont les besoins en éducation et en formation; quels sont les rôles et responsabilités des bénévoles – sont aussi des enjeux importants pour DRHC et ses partenaires dans divers secteurs et régions partout au Canada. Aujourd'hui, une stratégie des ressources humaines est vitale pour combler la demande croissante de compétences et de services dans la conservation du patrimoine.

Les travailleurs spécialisés sont de plus en plus nombreux à prendre leur retraite, tandis que les jeunes optant pour les métiers sont moins nombreux, a noté M. Strain. En même temps, l'essor de la technologie et de l'économie du savoir fait en sorte que les compétences et l'apprentissage deviennent plus importants dans toute la société

canadienne. Par conséquent, DRHC constate des lacunes croissantes dans le marché du travail. La demande excède tout simplement l'offre. Ces tendances créent de nouveaux défis à relever en planification des ressources humaines. Il s'agit de trouver de nouvelles façons d'assurer des possibilités d'apprentissage et d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans l'économie d'aujourd'hui. Pour sa part, DRHC a produit un document de discussion, *Le savoir, clé de notre avenir – Le perfectionnement des compétences au Canada*, et organisé un sommet national sur l'innovation et l'apprentissage. À ce sommet, des intervenants et des experts de toutes les sphères de la société canadienne ont tenté de faire le point sur les défis que doit relever le pays en matière de ressources humaines et de discerner des pistes d'avenir pour le ministère.

Une orientation fondamentale consiste à promouvoir l'acquisition continue du savoir, qui est devenue une priorité de DRHC et du gouvernement fédéral. M. Strain a expliqué que dans le monde d'aujourd'hui, l'apprentissage ne se fait pas uniquement dans les écoles, mais est devenu partie intégrante de la culture du travail. Il ne suffit plus de compter sur les anciennes connaissances; tous les Canadiens doivent continuer d'apprendre et de se perfectionner tout au long de leur carrière, a-t-il dit.

Dans cette optique, DRHC a réaffecté plus de 25 millions de dollars pour augmenter l'appui aux stages d'apprentissage et aux métiers spécialisés afin d'améliorer les compétences essentielles, de mieux évaluer et reconnaître les apprentissages antérieurs et de mieux appuyer les projets des conseils sectoriels visant les compétences requises dans le marché du travail.

Le fait d'accorder une plus grande attention aux partenariats est une autre orientation qui est ressortie du sommet national. M. Strain a souligné que les partenariats sont essentiels parce qu'aucune entité, que ce soit dans le secteur public ou privé, ne peut à elle seule relever les défis en matière de perfectionnement des compétences au pays. En travaillant ensemble, les gouvernements de tous les paliers, les représentants, les employés et les employeurs

ainsi que les collèges et autres organisations offrant une formation technique augmentent les chances de succès. Une des meilleures façons d'arriver à des résultats est de miser sur les conseils sectoriels que le ministère a mis sur pied il y a quelques années.

Grâce aux conseils sectoriels, employés et employeurs travaillent ensemble pour formuler des stratégies de ressources humaines adaptées à leur industrie. Il y a aujourd'hui 26 conseils sectoriels, dont trois sont pertinents à la conservation du patrimoine : ceux de la culture, de la construction et de l'environnement. L'approche sectorielle peut aussi être précieuse pour les stages d'apprentissage, autant pour renforcer leur efficacité que pour encourager davantage de jeunes à choisir un métier. Le gouvernement fédéral a investi 12 millions de dollars dans le Forum canadien sur l'apprentissage et Compétences Canada, qui aide à promouvoir les métiers spécialisés comme choix de carrière gratifiant pour les jeunes. Le modèle des stages d'apprentissage combinant travail et acquisition de savoir en est un qui offre de nouvelles possibilités dépassant celles du modèle traditionnel.

M. Strain a présenté une vision des lieux de travail du futur qui seront des lieux d'apprentissage, au profit des employeurs comme des travailleurs. De plus, il faut souligner la valeur de l'inclusivité au lieu de travail. L'inclusivité, a-t-il dit, signifie de s'assurer qu'aucune des compétences disponibles au Canada n'est gaspillée.

DRHC souhaite favoriser l'inclusion de groupes de la société canadienne qui sont sous-représentés ou sous-utilisés dans le marché du travail, comme les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents. Les jeunes Autochtones forment le segment de la population canadienne qui connaît la plus forte croissance; il augmente deux fois plus rapidement que la moyenne nationale. Quelque 400 000 jeunes Autochtones arriveront dans le marché du travail au cours des 20 prochaines années. M. Strain a fait remarquer que c'est là à la fois un défi et une possibilité pour les Autochtones canadiens et pour le gouvernement fédéral. C'est pourquoi le budget de 2003 affectait 72 millions de dollars en vue d'offrir aux

Autochtones canadiens des possibilités de formation et d'emploi dans de grands projets partout au Canada.

DRHC discerne également des possibilités d'accueillir davantage de personnes handicapées au travail. Souvent, même si elles ont les compétences requises, elles sont confrontées à des obstacles qui les empêchent de participer pleinement, a indiqué M. Strain. Cependant, s'il est possible d'amener davantage de personnes qualifiées dans le marché du travail, l'investissement sera rentable économiquement et socialement.

Enfin, un milieu de travail plus inclusif accueillerait aussi davantage d'immigrants. Revenant sur l'information de Brian Anthony selon laquelle 80 p. 100 des travailleurs qui restaurent les édifices du Parlement sont des immigrants, M. Strain a souligné que le Canada jouit d'une réputation internationale à titre de société ouverte et accueillante, et que les immigrants peuvent aider à relever les défis démographiques confrontant le Canada.

En 1991, les immigrants récents représentaient 13 p. 100 de ce que l'on considère le segment fortement spécialisé de la main-d'œuvre. En 2001, la proportion avait grimpé à 24 p. 100. Cependant, il faut plus de temps pour que la rémunération des immigrants spécialisés n'atteigne le même niveau que celle de leurs homologues canadiens. Un des principaux obstacles a été la reconnaissance des agréments et qualifications obtenus à l'étranger. Le budget de 2003 réservait 41 millions de dollars sur deux ans en vue d'attirer et de mieux intégrer les immigrants spécialisés, a-t-il affirmé. Parmi les principales mesures prévues, il s'agira de coopérer avec les provinces et territoires, les organismes de réglementation, les industries et d'autres intervenants pour mettre au point un processus efficace de reconnaissance des agréments étrangers. M. Strain a encouragé les délégués à tenir compte du potentiel des travailleurs de ces groupes sous-représentés.

En ce qui concerne une autre précieuse ressource humaine, le milieu bénévole, DRHC estime qu'environ 6,5 millions de Canadiens

– 27 p. 100 de la population de 15 ans et plus – font du bénévolat. En 2000, les bénévoles ont produit un milliard d'heures de travail. De plus, quelque 900 000 travailleurs rémunérés – 8 p. 100 de la population active au Canada – participent au secteur bénévole. Ce nombre équivaut à l'ensemble des effectifs combinés des industries de la construction, de l'exploitation minière et du gaz. C'est là une importante partie de l'économie canadienne, a-t-il dit, et le gouvernement fédéral se soucie de la santé du secteur bénévole.

DRHC aide à s'attaquer à ces questions en participant au projet de recherche national en cours sous l'égide de l'Initiative fédérale sur le secteur bénévole. Le projet dressera un profil du secteur et de ses besoins en vue de renforcer ses capacités, a expliqué M. Strain aux délégués. Le secteur bénévole touche pratiquement tous les aspects de la société canadienne : la justice sociale; les droits de la personne; l'environnement; la santé communautaire; les arts; la culture; les sports; et la conservation du patrimoine – par le biais d'organismes comme Héritage Canada. Le gouvernement reconnaît que la société canadienne est enrichie par le travail de ces particuliers et de ces groupes, et souhaite renforcer le secteur.

La difficulté consiste à définir les caractéristiques de la main-d'œuvre pertinente à la préservation. L'étude d'Héritage Canada *Les ressources humaines et la préservation des bâtiments patrimoniaux* a souligné que c'est là une question clé. Si la demande à l'égard des compétences et des services des professionnels et des ouvriers de la préservation continue d'augmenter – ce qui semble probable –, DRHC et Héritage Canada auront des intérêts communs qui pourront servir à orienter l'action, a-t-il dit. Le rapport d'Héritage Canada a donné un bon point de départ à DRHC, a conclu M. Strain, et les discussions tenues à la conférence viendront encore préciser la situation.

S É A N C E 1 :

Qui fait quoi en préservation du patrimoine?

SUJET :

Au cours des 30 dernières années, une cohorte de travailleurs de la préservation du patrimoine est apparue au Canada. Qui sont-ils? Où sont-ils? Que font-ils?



CONFÉRENCIER : ROBERT SHIPLEY,

professeur adjoint, École d'urbanisme,
Université de Waterloo (Ontario)

Robert Shipley, qui est le nouveau titulaire de la chaire des ressources patrimoniales à l'Université de Waterloo, a commenté des aspects précis du rapport d'Héritage Canada *Les ressources humaines et la préservation des bâtiments patrimoniaux*. Il a ensuite présenté certaines recommandations fondées sur sa perspective en tant que chercheur et éducateur de longue date dans le domaine du patrimoine. En préparant son exposé, il a consulté Margaret Carter, conseillère en affaires patrimoniales établie à Ottawa, et Marc Denhez, militant de longue date et avocat de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations.

M. Shipley a structuré son exposé de la même façon que le rapport *Les ressources humaines*, résumé ses points saillants et offert des commentaires.

Ce que nous savons. Le milieu du patrimoine sait que la rénovation est une énorme industrie au Canada (27 milliards \$ par année), qu'il y a une rareté d'ouvriers dans le domaine et qu'il y a peu de programmes d'études et de formation au Canada pour préparer les gens à travailler dans la conservation du patrimoine. L'Association canadienne des constructeurs d'habitations

rapporte que 28,6 p. 100 de ses membres font état d'une pénurie de maçons et 23,8 p. 100, d'une pénurie de charpentiers. Les statistiques démontrent également que l'âge moyen des maçons au Canada est de 58 ans.

Ce que nous ne savons pas. M. Shipley a affirmé qu'il est nécessaire de déterminer combien de gens travaillent dans le domaine, comment ils s'occupent directement de patrimoine (par opposition aux autres aspects de leur travail) et quel est l'impact économique global de la conservation du patrimoine.

L'importance de la préservation. Les délégués ont appris qu'un rapport préparé par Margaret Carter pour le ministère du Patrimoine canadien il y a quelques années estimait que 20 p. 100 des bâtiments datant d'avant 1941 avaient été perdus sur une période de 30 ans. Les recherches de M. Shipley lui ont permis de constater que dans certaines collectivités en Ontario, jusqu'à 20 p. 100 des structures patrimoniales classées avaient été perdues. Il a souligné que c'est là un exemple extrême, mais qu'il témoigne de l'ampleur du problème confrontant le milieu du patrimoine.

Définir le patrimoine. Le rapport d'Héritage Canada souligne certaines des difficultés à définir le patrimoine bâti, et que les structures officiellement reconnues ou classées représentent un ensemble beaucoup trop petit pour être statistiquement significatif. D'après Marc Denhez, moins du tiers de 1 p. 100 des édifices sont officiellement reconnus comme étant historiques.

M. Shipley a affirmé que le patrimoine bâti du Canada doit être défini de façon à englober la plus grande part du vaste stock d'édifices qui donnent du caractère aux villes et villages du Canada. Ces structures constituent du reste un énorme actif du secteur privé puisqu'une sur 7 date d'avant la Seconde Guerre mondiale, une sur 14 d'avant la Première Guerre mondiale, et 750 000 sont des demeures centenaires.

Il a soutenu que la valeur réelle du patrimoine bâti pour l'économie pourrait être très différente si l'ensemble du stock d'édifices anciens était pris en compte dans les statistiques. On aurait ainsi

un portrait tout autre du nombre de personnes gagnant au moins en partie leur vie en travaillant sur des édifices anciens. Les politiques gouvernementales et les décisions locales sont largement fondées sur des perceptions de l'importance économique. M. Shipley a cité en exemple la façon dont les cinéastes reçoivent des incitatifs fiscaux pour tourner à Toronto des films prétendument situés à New York alors qu'il n'est pas possible d'obtenir un traitement fiscal semblable pour la préservation de l'environnement bâti qui fait partie du patrimoine culturel canadien. Il faut que cela change.

Vue d'ensemble de l'industrie. Le rapport d'Héritage Canada signale que la moitié de la construction qui se fait au Canada est de la rénovation plutôt que de la nouvelle construction. La rénovation exige davantage de main-d'œuvre et donc contribue davantage aux économies locales. Il est vital d'établir un système de classification rigoureusement défini de ces professions pour pouvoir influencer la politique gouvernementale. M. Shipley estime absurde qu'un architecte qui dresse les plans d'une rénovation est considéré comme faisant du travail culturel, mais que le charpentier, le plâtrier et le maçon qui effectuent le travail ne sont pas considérés comme participant à une activité culturelle. Cela aussi doit changer, a-t-il déclaré.

Les besoins à l'égard des métiers. Les pénuries d'ouvriers spécialisés sont bien établies et expliquées dans le rapport. Comme la crise n'est pas limitée au secteur de la rénovation mais existe aussi, par exemple, dans la fabrication automobile où l'on manque de machinistes, il suggère que les défenseurs du patrimoine pourraient et devraient s'associer à Honda et GM et à d'autres pour encourager davantage de jeunes à faire carrière dans les métiers. Bien qu'il en soit question à DRHC, il faut en faire davantage, a dit M. Shipley, reconnaissant que les travailleurs spécialisés importés devraient faire partie de la solution.

Les besoins et tendances à l'égard des professions. Le rapport *Les ressources humaines* mentionne l'influence qu'exercent les entrepreneurs sur l'entretien et la rénovation, et l'impact de leurs décisions. Citant l'exemple d'une maison

patrimoniale dont on a dû décaper les murs, le conférencier pose la question oratoire de savoir qui avait à l'origine conseillé aux propriétaires de faire peindre les murs. Il faut un effort d'éducation à plusieurs niveaux, a-t-il fait valoir.

M. Shipley a affirmé que la conservation patrimoniale n'est pas seulement affaire de plâtre et de mortier, mais concerne souvent l'achat de biens, ce qui met en cause la profession des agents d'immeubles. Il peut aussi y avoir des implications en ce qui concerne les hypothèques et les emprunts, ce qui touche les avocats et les banquiers. Il y a en outre des questions d'approbations d'emplacement, qui mettent en jeu urbanistes, promoteurs et conseillers municipaux. Enfin, il y a des problèmes de quincaillerie et de peinture, qui touchent des fabricants et des détaillants.

Les agents d'immeubles et les banquiers ont été cités parmi ceux qui ne comprennent pas la valeur des édifices plus anciens et le marché appréciable qui existe. Leurs attitudes et leur ignorance ont même des répercussions pour la sensibilisation à l'importance des ressources patrimoniales. En revanche, le fabricant de peinture Benjamin Moore, qui a créé une gamme de produits pour les demeures patrimoniales de Vancouver, a été loué pour son apport à la conservation du patrimoine bâti du Canada.

L'urbanisme et la promotion immobilière peuvent favoriser la réutilisation adaptée d'édifices du centre-ville ou l'étalement urbain. Un autre problème d'urbanisme mentionné par le conférencier concerne les paysages patrimoniaux. Pour la préservation des paysages, l'Ontario a des dispositions qui sont parmi les plus explicites, mais les règlements d'urbanisme peuvent malheureusement miner l'intendance du territoire.

Établissements d'enseignement. Le rapport accomplit une tâche importante en présentant une liste relativement exhaustive des programmes et cours en conservation du patrimoine. Cependant, le problème de fond est qu'il y en a si peu, a soutenu M. Shipley.

Cueillette et analyse de données. Quelles que soient les difficultés à recueillir des statistiques culturelles telles que décrites dans le rapport, il est

essentiel que cela se fasse, a déclaré M. Shipley. Encore une fois, il a suggéré que les défenseurs du patrimoine fassent comme d'autres factions de la société qui, en réclamant des ressources rares, privées ou publiques, fondent leurs arguments sur les retombées économiques de leurs projets.

Les délégués ont été invités à convaincre davantage de banquiers, d'urbanistes, de promoteurs immobiliers, de conseillers municipaux et d'agents d'immeubles, par exemple, qu'il est rentable et productif de s'occuper des édifices anciens, qu'ils peuvent ainsi obtenir un bon rendement de leur capital et qu'il est socialement progressif de le faire. Les débouchés pour les ouvriers spécialisés et les architectes patrimoniaux en découleront naturellement.

Recommandations. Il y a un besoin d'éducation pour les éducateurs en matière de patrimoine. Héritage Canada pourrait publier et tenir à jour la liste des programmes d'études et de formation en conservation du patrimoine, et inviter les éducateurs à sa conférence annuelle pour qu'ils puissent nouer des liens et coordonner des activités. En outre, Héritage Canada pourrait se joindre à d'autres organismes, comme le Conseil international des monuments et des sites (ICOMOS) et l'Association canadienne d'experts-conseils en patrimoine (ACECP), pour créer un organe d'agrément des cours et programmes en conservation du patrimoine. C'est ainsi que l'Institut canadien des urbanistes et les associations provinciales d'architectes établissent des normes et accréditent des programmes de formation dans leurs domaines.

Il serait nécessaire de sensibiliser les professions essentielles au domaine et les éduquer ou les aider à éduquer leurs membres. Les professions du bâtiment sont déjà très conscientes de leurs pénuries en main-d'œuvre spécialisée; par contre les banquiers, agents d'immeubles, architectes, urbanistes et politiciens sont moins conscients de leur rôle ou de leur influence.

Selon M. Shipley, deux éléments essentiels s'imposent pour les programmes d'études et de formation : du contenu et une infrastructure (des mécanismes de présentation). Toutes les professions et tous les métiers pertinents ont

une infrastructure pour diffuser de l'information à leurs membres; ce qui leur manque est un sens de l'importance que revêtent les questions de patrimoine et, plus encore, du contenu patrimonial pour leurs activités d'éducation. Il a recommandé qu'Héritage Canada propose des conférenciers pour les réunions professionnelles d'autres organismes, ou offre aux journaux professionnels des documents sur la conservation du patrimoine.

Héritage Canada pourrait également proposer du matériel pédagogique pour les programmes de perfectionnement continu qui existent pour la plupart des professions. (Cette idée s'agence bien avec le concept de l'apprentissage continu cher à DRHC, dont il a été question dans le discours-programme.) L'Institut canadien des urbanistes (ICU), par exemple, vient d'adopter un programme obligatoire d'apprentissage continu; et la conservation du patrimoine est clairement un élément de l'énoncé de valeurs de l'institut. Cependant, l'ICU manque de contenu de cours qui permettrait aux membres de parfaire leurs connaissances.

Une autre recommandation est qu'Héritage Canada entreprenne des démarches auprès d'organismes pour qu'ils tiennent compte du contenu et des études liés au patrimoine dans l'agrément des professionnels (p. ex., les chambres immobilières qui agréent leurs membres). Enfin, Héritage Canada, ICOMOS et l'ACECP pourraient coopérer en ce sens avec l'Association canadienne des constructeurs d'habitations et le Building Owners and Managers Institute ainsi que les syndicats pour coordonner la fourniture de matériel didactique adapté aux programmes d'apprentissage et autres programmes de formation.

Dans le domaine de la recherche, M. Shipley a recommandé qu'Héritage Canada continue de coopérer avec le gouvernement fédéral pour améliorer la cueillette de données et statistiques sur les travailleurs s'occupant de patrimoine. Cependant, a-t-il précisé, il faut une gamme d'autres types de recherche : par exemple, en matière d'architecture, face à des questions techniques telles que la charge au sol dans les édifices en bois; ou au plan économique, pour calculer le rendement du capital dans les projets

de réutilisation adaptée et cerner les facteurs de ce rendement. M. Shipley a dit aux délégués qu'il a cinq étudiants de cycles supérieurs faisant de la recherche sur des questions de conservation du patrimoine, et suggéré à Héritage Canada de dresser une liste assez vaste de questions qui pourraient donner des points de départ aux étudiants. Les questions de recherche devraient être classées en ordre de priorité et les plus importantes devraient donner accès à du financement. Par exemple, M. Shipley a suggéré que la Société canadienne d'hypothèques et de logement crée un fonds spécial pour la recherche sur la conservation du patrimoine.

Mais surtout, Héritage Canada devrait poursuivre son projet de stratégie nationale pour s'attaquer aux questions de développement des ressources humaines et établir une priorité entre elles, en coopération avec d'autres organismes.

DISCUSSION / QUESTIONS

Brian Anthony (directeur général, Héritage Canada) a fait remarquer qu'Héritage Canada coopère étroitement avec la Fédération canadienne des municipalités en vue de ses prochaines conférences; il s'attache à garantir qu'Héritage Canada soit présente à leur conférence de l'an prochain sur le développement durable. M. Anthony a également affirmé qu'il a coopéré avec l'Institut canadien des urbanistes et qu'Héritage Canada collaborera à son nouveau bulletin. Héritage Canada a également travaillé avec la Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie.

Harold Kalman (administrateur représentant la Colombie-Britannique, Héritage Canada) a parlé des grands problèmes et des solutions coûteuses qui peuvent être retenues lorsque des entrepreneurs mal renseignés recommandent des interventions telles que la peinture de la maçonnerie.

Nicholas Bawlf (architecte de Colombie-Britannique) s'est dit d'accord avec le commentaire de M. Shipley selon lequel de nombreux organismes professionnels imposent une formation continue. Cependant, plusieurs d'entre eux ne mentionnent guère l'éducation dans le domaine du patrimoine. Il a suggéré qu'Héritage

Canada communique avec ces associations provinciales et leur suggère de prévoir des cours sur la conservation patrimoniale des édifices.

Steve Barber (planificateur du patrimoine, ville de Victoria) a parlé des problèmes qu'il y a à tenter d'adapter le Code national du bâtiment aux édifices anciens. Il a fait valoir que certaines provinces ont prévu des dispositions traitant d'équivalences pour les édifices patrimoniaux, pour essayer d'atténuer les restrictions à la restauration. Selon lui, il reste du travail à faire dans ce domaine important.

Robert Shipley a répondu que l'Ontario a son propre code du bâtiment et qu'une de ses parties traite également d'équivalences. Il y a beaucoup d'information que les inspecteurs de bâtiments peuvent utiliser pour établir des équivalences. Il a donné l'exemple des cages d'escaliers de 36 pouces, par rapport aux 48 pouces qu'exige maintenant le code du bâtiment : dans le cas d'un édifice patrimonial, l'ancienne norme peut se substituer à la nouvelle. Le problème est que de nombreux inspecteurs ne connaissent pas cette disposition du code du bâtiment. Ce serait une bonne stratégie que d'offrir aux inspecteurs de bâtiments des ateliers pour les renseigner sur le recours aux équivalences.

Lyse Blanchet (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada) participe à un nouveau programme visant les aspects professionnels et techniques de la conservation du patrimoine, en plus d'être présidente du comité scientifique d'ICOMOS sur la formation et les études, et l'ingénieure de structure du programme de conservation du patrimoine. Elle dit avoir remarqué qu'au fil des ans, le Code national du bâtiment a suscité une importante réaction en ce qui concerne les structures existantes. Maintenant, il y a une norme de l'Organisation internationale de normalisation (ISO 13822) qui traite de la conception axée sur la fiabilité pour les structures existantes. Celle-ci pourrait apporter une réponse pour les structures patrimoniales. Elle a offert ses services à Héritage Canada dans le cadre de toute stratégie nationale sur la formation et les études.

Steve Barber (planificateur du patrimoine, ville de Victoria) s'est dit étonné que si peu de

représentants du milieu canadien du patrimoine aient participé à la conférence de Washington, D.C. parrainée par le Service des parcs nationaux sur les codes du bâtiment et la réhabilitation patrimoniale (il était un des trois à y être). Il a reçu un dossier plein de rapports américains, y compris un code de la réhabilitation de l'État du New Jersey qui, depuis cinq ans, a aidé à réduire de 30 à 40 p. 100 le coût de la réhabilitation dans l'État. Il a dit avoir proposé la même idée aux inspecteurs des bâtiments de Victoria, mais que ceux-ci n'étaient pas intéressés en raison de problèmes de responsabilité civile qui se posent au Canada.

Pamela Madoff (conseillère municipale, ville de Victoria) a parlé de l'effet du code du bâtiment sur les restaurations. Bien que Victoria ait un dossier relativement bon pour ce qui est de préserver et restaurer ses édifices anciens, elle pense que de restaurer un édifice sans recourir aux équivalences du code du bâtiment qui sont disponibles est presque pire que de ne rien faire. Une grande part de la structure de ces édifices est détruite pour suivre le code, surtout lorsque la question des contraintes sismiques est prise en compte.

M^{me} Madoff s'est dite d'accord avec M. Barber, que la responsabilité des municipalités est un problème. Elle a expliqué qu'en raison de la « responsabilité solidaire et conjointe », une municipalité peut devoir assumer la totalité des coûts de la responsabilité. Elle a affirmé que plusieurs administrations renoncent maintenant à offrir des inspections, pour éviter la responsabilité. Elle a recommandé qu'Héritage Canada examine les implications juridiques de la responsabilité solidaire et conjointe.

Robert Shipley a soutenu que ce problème peut être atténué en convainquant les gens que les édifices anciens sont éprouvés et validés et qu'ils seront encore là pendant des années. Il a suggéré que les vieilles technologies soient codifiées et utilisées.

David McDowell (administrateur représentant le Manitoba, Héritage Canada) a dit qu'Héritage Canada devrait s'efforcer de convaincre les banques et les compagnies d'assurance que les édifices patrimoniaux sont de bons investissements.

S É A N C E 2 :

Enseignement et formation

SUJET :

Quelle est la qualité de l'enseignement et de la formation que nous offrons à la prochaine génération de travailleurs de la préservation du patrimoine? Ces dernières années, des éducateurs ont mis au point des programmes innovateurs en architecture, en urbanisme et dans les métiers de la restauration du patrimoine.

CONFÉRENCIERS :

JEAN-CLAUDE MARSAN,

architecte et urbaniste, professeur, Faculté de l'aménagement, Université de Montréal, responsable du programme de maîtrise en conservation de l'environnement bâti

DAVID OSBORNE,

coordonnateur, Programme des métiers patrimoniaux, Institut du patrimoine, Collège Algonquin (Ontario)

ROBERT SHIPLEY,

professeur adjoint, École d'urbanisme, Université de Waterloo (Ontario)

Jean-Claude Marsan a parlé de la Faculté de l'aménagement de l'Université de Montréal, la seule au Canada qui offre des programmes exhaustifs de cycles supérieurs dans la préservation du patrimoine bâti – y compris un programme de maîtrise et un programme de doctorat.

Le programme de maîtrise en conservation de l'environnement bâti (CEB) est un programme de 45 crédits offrant un choix entre deux chemine-ments. Le premier comporte des cours pour les étudiants privilégiant l'intervention et l'autre, une thèse pour ceux qui s'intéressent davantage à la recherche ou qui veulent obtenir un doctorat. Depuis sa création en 1988, le programme a produit environ 100 diplômés, dont la plupart travaillent maintenant à la fonction publique, dans des bureaux d'architectes ou d'urbanistes ou dans l'enseignement. En outre, certains sont devenus des travailleurs autonomes spécialisés dans les questions de patrimoine.



De gauche à droite : Jean-Claude Marsan, David Osborne, Robert Shipley.

Le P^r Marsan a indiqué que les étudiants peuvent aussi faire des études doctorales en préservation du patrimoine bâti. Le principal critère d'admission, outre des antécédents académiques satisfaisants, est la présentation d'un sujet de thèse qui pourra être développé sous la surveillance d'un ou de plusieurs professeurs. Des professeurs du Canada ou de l'étranger peuvent participer à ce type de mentorat. Par exemple, il y a quelques années, le P^r Marsan a supervisé un doctorat où il s'agissait d'étudier les contreforts de la cathédrale de Reims pour déterminer leur date de construction. La supervision de cette recherche a été possible uniquement parce qu'un professeur d'histoire de l'art a accepté d'être cosuperviseur.

Soulignant les 15 années d'expérience de la Faculté de l'aménagement dans la préservation du patrimoine bâti, le conférencier a exposé certaines des principales leçons apprises.

Sa première observation concerne l'ampleur de l'essor pris par le domaine de la préservation du patrimoine bâti. Au milieu des années 1980, lorsque le programme de maîtrise CEB a été lancé en partenariat avec Héritage Montréal, la connaissance du domaine n'était pas ce qu'elle est aujourd'hui. À l'époque, les programmes s'étaient inspirés des exemples réputés d'universités américaines et britanniques et visaient uniquement la préservation d'édifices. Le programme de CEB comprenait donc des cours

notamment sur la préservation de l'architecture publique, de l'architecture commerciale et de l'architecture résidentielle.

Le P^r Marsan a expliqué que cette façon de diviser les domaines des connaissances et des interventions en plusieurs sous-domaines relativement isolés s'est rapidement avérée insatisfaisante parce que le fait de préserver des édifices sans préserver leur site et leur environnement physique n'était guère logique d'un point de vue culturel. Le programme de 1988 a été sensiblement repensé en 1995, pour mettre l'accent sur la préservation de l'environnement bâti – y compris l'environnement construit : édifices, ouvrages de génie civil, sites et quartiers (sans oublier les morphologies urbaines, les quartiers de banlieue et les paysages culturels).

Le conférencier a ensuite reconnu diverses personnes qui ont acquis leur expérience sur le terrain mais qui ont contribué grandement à l'essor du programme universitaire. Deux anciens employés de Parcs Canada, Jacques Dalibard et Herb Stovel, sont devenus professeurs. Susan Buggie, après s'être retirée du service des endroits historiques de Parcs Canada, est devenue professeure agrégée à l'École d'architecture de paysage de la Faculté de l'aménagement et participe régulièrement au programme de CEB. Le P^r Marsan a indiqué que la Commissions des lieux et monuments historiques

du Canada avait révélé d'autres dimensions du patrimoine, comme la commémoration et la recherche de pointe dans des domaines comme les paysages culturels.

Le concept de patrimoine culturel évolue rapidement, a-t-il dit, et il importe que les programmes d'enseignement et de formation évoluent aussi. Une façon d'y voir est d'établir des liens et des partenariats avec des organismes qui sont aux avant-postes de cette évolution, comme Parcs Canada, le Conseil international des monuments et des sites (ICOMOS), le Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels (ICCROM) ou l'Association for the Preservation of Technology International (APTI).

Le P^r Marsan a expliqué que le concept de patrimoine bâti – qui visait à l'origine des monuments historiques jugés importants pour des motifs d'esthétique, de prestige et d'identité nationale – s'est graduellement élargi pour englober des valeurs symboliques, sociales, ethnologiques, environnementales, économiques et autres; puis les expressions créatives des productions vernaculaires, industrielles et modernes, en plus de leurs sites et quartiers. En somme, le patrimoine bâti englobe les paysages qui ont une importance. Selon lui, un tel changement a forcé les programmes de formation à adopter une approche interdisciplinaire. Il a recommandé que les établissements d'enseignement encouragent cette approche interdisciplinaire dans la mesure du possible et soient ouverts aux étudiants ayant des antécédents diversifiés.

La Faculté de l'aménagement, avec ses écoles d'architecture, d'architecture de paysage, de design industriel et d'urbanisme, est la faculté la plus vaste en son genre au Canada. Elle favorise les contacts interdisciplinaires en invitant des professeurs d'autres disciplines universitaires, comme l'histoire de l'art, l'archéologie, la géographie, et le génie, à superviser des thèses, des études dirigées et des travaux de recherche des étudiants.

Le fait d'admettre des étudiants avec des antécédents variés (le programme de CEB a admis des étudiants en architecture, en urbanisme, en

génie, en architecture paysagère, en histoire de l'art, en histoire, en archéologie, en droit et même en droit canonique) exige que chacun reçoive un enseignement de qualité au niveau de la maîtrise.

Ce problème a été résolu en élaborant une philosophie du programme qui cultive chez l'étudiant une attitude créative envers la préservation du patrimoine bâti, en puisant dans ses études de base. Deux types d'enseignement et de formation ont été adoptés dans cette optique : les études obligatoires et les études dirigées.

Les cinq cours obligatoires du programme de CEB sont conçus de façon à donner à tous une base de connaissances communes.

▢ Histoire des théories de la conservation : retrace l'évolution des concepts de patrimoine et de conservation du milieu bâti et naturel. Il présente également les conventions et organismes internationaux associés à la conservation.

■ Cadres de gestion en conservation : traite des juridictions internationale, nationale, provinciale, régionale et locale ainsi que des politiques, programmes, stratégies et mécanismes propres à la conservation du patrimoine bâti.

■ Tendances architecturales et urbaines : explique les liens entre les phases économiques du développement, les cultures et la morphologie urbaine. Il traite également des divers plans urbains, des archétypes urbains et des tendances architecturales.

■ Méthodologie d'évaluation d'un site : traite de l'organisation de la recherche et de la méthode en études du patrimoine dans un contexte interdisciplinaire. Les étudiants travaillent en équipe à la préparation de dossiers patrimoniaux (par exemple pour le quartier Westmount à Montréal) qui seront présentés à la Commission des lieux et monuments historiques du Canada pour obtenir la reconnaissance d'un quartier historique national.

■ Pratique professionnelle en conservation : invite des professionnels à présenter des projets importants, qui sont étudiés en

détail. Ce cours relie la théorie et la pratique dans le domaine de la préservation du patrimoine bâti.

Les études dirigées sont destinées aux étudiants qui ont acquis cette base de connaissances communes et qui ont pris leurs autres cours optionnels. Les études dirigées sont perçues comme la meilleure façon de donner aux étudiants une formation personnalisée en supplément de leur formation initiale. Elles comportent deux études de trois crédits et une étude de six crédits. Le P^r Marsan a expliqué que puisque les étudiants sont autorisés à choisir les sujets de leurs études dirigées (pourvu qu'il y ait un professeur pour les superviser), ils ont la possibilité de compléter leurs études initiales en fonction de leurs attentes en matière de préservation. Par conséquent, un étudiant en urbanisme privilégiera des sujets liés à la préservation urbaine, tandis qu'un étudiant en architecture s'intéressera davantage aux édifices.

Le programme encourage les étudiants à choisir des projets qui touchent des questions d'actualité. Le P^r Marsan a constaté que les projets existants sont plus éducatifs puisqu'ils mettent l'étudiant en contact avec des personnes engagées et l'exposent aussi bien aux possibilités qu'aux contraintes. Cette méthode, a-t-il dit, peut mener à des possibilités d'emploi tout en rendant service à la société. Plusieurs problèmes de préservation, à Montréal et à Québec, ont ainsi été examinés à peu de frais et, dans certains cas, les travaux ont servi de référence à des recherches plus poussées, voire des interventions. Il a cité l'exemple de Gabriel Malo, un étudiant qui s'intéressait à l'aspect patrimonial des stations de métro de Montréal. Il travaille aujourd'hui pour la Régie autonome des transports parisiens, une commission de transports d'État à Paris, où il est chargé de formuler une politique pour la promotion du caractère culturel de certaines stations de métro de Paris.

Le principal problème éducatif dans la supervision des études dirigées (qui prennent souvent la forme d'études patrimoniales) a trait aux grandes différences dans les préparatifs à la recherche, d'un étudiant à l'autre. Les études initiales de l'étudiant peuvent en être la cause

(un diplômé en architecture a moins de formation en recherche qu'un diplômé en histoire). Pour rectifier ce déséquilibre et éviter que les superviseurs aient à donner une formation en techniques de recherche, un séminaire a été prévu et lancé cette année (par Susan Bronson) à titre de projet pilote, pour aider les étudiants à mieux organiser leur recherche. Les étudiants pourront maintenant élaborer leurs rapports de recherche tout en participant aux activités du séminaire.

En discutant de la théorie et de la pratique de la préservation du patrimoine bâti, le Pr Marsan a affirmé que la plupart des étudiants du programme CEB choisissent le cheminement axé sur l'intervention. Il a ajouté que comme les contraintes du monde réel jouent un rôle important dans la préservation du patrimoine bâti, plusieurs des activités éducatives du programme mettent les étudiants en contact avec des intervenants et universitaires de l'extérieur.

En tant qu'administrateur du cours Pratique professionnelle en conservation, il invite chaque année des professionnels qui ont réalisé d'importants projets de conservation à rencontrer les étudiants. En outre, les étudiants présentent en classe des exposés sur la théorie, puis font du travail sur le terrain pour acquérir une expérience pratique. Parmi les projets sur le terrain réalisés l'automne dernier figurent l'aménagement du Quartier International de Montréal et du canal de Lachine ainsi que des projets architecturaux comme le recyclage de l'ancien bureau de poste central de la rue Peel (un des meilleurs exemples au pays d'un édifice à mur rideau) et la restauration de la bibliothèque du Parlement à Ottawa.

Un autre type d'activité éducative qui relie la théorie et la pratique est le cours technique du programme. Dans le cadre d'un accord conclu avec l'Ordre des architectes du Québec, qui encourage la formation continue de ses membres, le programme CEB comprend une composante de trois jours intensifs pour les professionnels. Ceci s'ajoute à ses cours sur la préservation de l'enveloppe des édifices, de la maçonnerie, des fenêtres et des toits. Ces professionnels enrichissent le contenu de ces cours techniques

en apportant aux étudiants un contact avec le monde réel qu'il serait autrement très difficile d'offrir en milieu universitaire.

Enfin, le stage pratique, bien qu'il ne soit pas obligatoire, demeure le complément recommandé à la formation du CEB. Cette composante vaut six crédits; l'école et le superviseur du stage au sein d'une entreprise publique ou privée doivent convenir des objectifs de formation. Non seulement les étudiants préfèrent-ils les stages payés, mais en outre, ceux-ci assurent un meilleur mentorat de la part du superviseur de stage. Avantage supplémentaire, le stage payé favorise l'emploi dans le domaine.

Le Pr Marsan a dit que la recherche est essentielle au développement de tout programme, mais surtout dans le domaine de la préservation du patrimoine bâti, qui évolue constamment. Chaque professeur doit effectuer de la recherche en parallèle avec son enseignement, et les étudiants y participent souvent. Dans la pratique toutefois, cette contribution n'est pas toujours une simulation adéquate, ce qui justifie d'autant plus la création d'un programme de formation professionnelle.

Pour développer encore la recherche dans ce domaine, le programme CEB a prévu une stratégie à deux volets. Le premier volet consistait à demander une chaire en vertu du Programme des chaires de recherche que le gouvernement fédéral a créé récemment. Le programme CEB a maintenant obtenu une chaire de recherche à la Faculté de l'aménagement, et prévoit désigner le titulaire en 2004.

Le second volet de la stratégie consistera entre autres à élaborer des sujets de recherche pertinents, puis à attirer des étudiants de niveau doctoral ou postdoctoral en acceptant et en rémunérant ceux qui acceptent de consacrer leur thèse ou leurs recherches aux sujets proposés.

Le Pr Marsan a terminé en affirmant que la préservation du patrimoine bâti est un domaine d'où les universités ont été pratiquement absentes jusqu'à récemment. La Faculté de l'aménagement de l'Université de Montréal a donc été une véritable pionnière au Canada

lorsqu'elle a créé son programme *Conservation de l'environnement bâti*.

David Osborne a ensuite parlé de l'Institut du patrimoine du Collège Algonquin à Perth (Ontario), qui enseigne les éléments de la charpenterie et de la maçonnerie patrimoniales depuis 1989. Lorsque le programme a été lancé, il a expliqué qu'il a reçu de l'aide de nombreuses personnes et surtout de Doug Franklin, d'Héritage Canada (qui siège toujours à son comité consultatif), d'Ann Faulkner, de l'Association pour la préservation et ses techniques, et de la Fondation du patrimoine ontarien. Le Collège Algonquin s'est employé à créer un programme différent de tout ce qui s'offrait au Canada à l'époque. Encore aujourd'hui, tandis que de nombreux collèges nord-américains enseignent la charpenterie, peu enseignent la maçonnerie et encore moins les éléments de la charpenterie et de la maçonnerie patrimoniales.

Le mot *patrimoine* souligne la différence dans l'approche du Collège Algonquin en matière de formation aux métiers, a dit M. Osborne. Les étudiants apprennent les compétences traditionnelles qui ont servi à la construction de bâtiments tout au long de l'histoire du Canada. Une formation pratique leur permet de construire des structures traditionnelles à charpente en bois d'œuvre semblables à celles des premiers pionniers. Les bâtiments traditionnels en bois rond sont construits en utilisant une hache à équarrir pour façonner les billots. Un bâtiment en bois rond a récemment été construit dans un parc provincial des environs. Les étudiants en charpenterie travaillent aussi à des détails fins dans le cadre de projets d'entrées, de portes ou de fenêtres.

Les étudiants en maçonnerie construisent en utilisant de la pierre et des briques, selon des méthodes traditionnelles ainsi qu'avec des mortiers traditionnels. Ils ont construit un four à chaux, puis recueilli de la pierre calcaire de la région qu'ils ont cuite pour fabriquer leur propre mortier de chaux. Dans le programme de maçonnerie, les étudiants débutent par la construction en briques et en blocs puisque cela les aide à acquérir une compétence élémentaire qui permet à certains d'entre eux de travailler

sur des chantiers modernes. On leur apprend ensuite des techniques plus traditionnelles comme la taille de pierres.

L'Institut du patrimoine offre une vaste perspective aux femmes autant qu'aux hommes souhaitant travailler dans le domaine de la conservation du patrimoine, et assure la promotion d'une vision claire de l'importance de la conservation du patrimoine dans le monde d'aujourd'hui. Le programme ne se contente pas d'examiner la justification traditionnelle sous-tendant la valeur historique et architecturale de l'environnement bâti du Canada, mais analyse également les avantages économiques, culturels et environnementaux de la conservation. Par exemple, la restauration crée de l'emploi tout en préservant la culture locale et en rehaussant la qualité de vie des résidents locaux ainsi que des visiteurs. M. Osborne a observé que les étudiants qui construisent des structures apprennent aussi la valeur des matériaux naturels et peuvent comprendre l'ampleur de la perte lorsque des matériaux existants sont rejetés ou envoyés à des sites d'enfouissement.

Les normes et lignes directrices de la conservation du patrimoine forment les assises du programme des métiers traditionnels et sont présentées au tout début de la première année. Elles sont imbriquées dans les aspects pratiques des cours tout au long du programme, plutôt que d'être traitées en isolation en tant qu'exercice théorique dans un cours séparé. Ces normes et lignes directrices constituent un cadre essentiel pour toute la formation pratique ainsi que les travaux théoriques du programme.

Une fois que l'enseignement et la formation internes sont complétés, l'objectif du programme consiste à offrir aux étudiants des possibilités d'appliquer leurs connaissances et leurs compétences dans la communauté. M. Osborne a fièrement affirmé que des étudiants se sont attaqués à des projets de restauration et de réhabilitation pour des groupes sans but lucratif, comme la restauration d'un pavillon agricole en bois rond des années 1850 à Almonte (Ontario). Il a dit que ce projet avait donné aux étudiants une formation pratique tout en aidant la communauté. Les étudiants ont étudié l'étendue des

dommages subis par l'édifice, puis déterminé ce qui pouvait être stabilisé et quels matériaux pouvaient être récupérés. Les étudiants ont remplacé la lisse basse et réparé ou reproduit la plus grande partie possible du parement extérieur (qui était caché sous du contreplaqué) et les cadres de fenêtres pourris.

Les étudiants en maçonnerie travaillent à un projet à Perth – la maison Ingevall – qui appartient à la Fondation du patrimoine ontarien. Ils y réparent le mur de pierre et une latrine attenante. Le projet le plus récent était l'église catholique St. Declan, sur la French Line dans le comté de Lanark. Construite dans les années 1890, la petite église accusait un penchant de 4 pouces. Lorsqu'une firme d'ingénieurs a déclaré que l'édifice n'était plus en état de service et qu'elle devait être démolie, la petite communauté de 15 familles était désespérée. Il en coûterait 85 000 \$ pour réparer l'église. M. Osborne a rappelé comment les étudiants des métiers patrimoniaux, en deux semaines d'efforts, ont remis l'édifice en état. Ils ont redressé l'ossature, ajouté du contreventement, redressé les poutres sablières et restauré toutes les fenêtres.

Les diplômés trouvent du travail dans une grande variété de domaines. Certains acceptent des emplois auprès d'entrepreneurs, petits ou grands, d'autres deviennent travailleurs autonomes et engagent souvent d'autres diplômés du Collège Algonquin. Certains font du travail à forfait pour des musées ou diverses divisions du ministère fédéral des Travaux publics. Chaque nouvelle cohorte de diplômés aide à faire valoir l'importance de la conservation du patrimoine national du Canada. M. Osborne a ensuite nommé certains diplômés : Jason Gibson dirige une entreprise spécialisée dans les ossatures en bois, où tous les employés sont des diplômés du Collège Algonquin; Tim Marshall est un diplômé en maçonnerie travaillant au sud d'Ottawa, à remettre en place et resculpter certains des détails d'une petite église; Mark Bell et Mary Hodgins entreprennent la restauration d'un porche à Almonte (Ontario); Nancy Clark s'occupe de l'écaillage sur l'édifice de l'Ouest de la Colline parlementaire, avant le rejointolement; Pat Murphy est à la tête d'une équipe de diplômés du Collège Algonquin construisant

un nouvel édifice doté de caractéristiques patrimoniales traditionnelles.

M. Osborne considère que le Collège Algonquin a de la chance de faire partie du milieu de l'enseignement en conservation du patrimoine. Au fil des ans, il a raffiné le programme d'études et a par conséquent connu un certain succès. Il a toutefois fait remarquer que le programme a ses limites. Les étudiants ne sont pas des maçons ou des charpentiers une fois qu'ils obtiennent leur diplôme, même s'ils ont les compétences nécessaires pour devenir de bons ouvriers spécialisés, avec le temps et de bons conseils. Il y a d'excellentes entreprises spécialisées dans la conservation du patrimoine qui emploient des maçons et des charpentiers auprès desquels les étudiants des métiers traditionnels pourraient apprendre énormément. D'autres entreprises ont d'excellents ouvriers qui ne comprennent toutefois pas le processus de la conservation. Il serait utile, a soutenu M. Osborne, de réunir les diplômés et ces employés.

Parmi les aspirations du programme des métiers traditionnels pour l'avenir figure la rédaction de lignes directrices quant à l'établissement d'un programme d'études pertinent à chaque métier. Un tel programme standardisé et bien conçu pourrait garantir que les ouvriers soient mieux formés et, dans un premier temps, pourrait ouvrir la voie à des changements positifs pour chacun des métiers individuels, a dit M. Osborne. Une autre aspiration est la création d'un centre de formation pour les ouvriers qualifiés qui doivent perfectionner leurs compétences et leurs connaissances en ce qui concerne la conservation du patrimoine. Chacun de ces projets exigerait un investissement en temps et en efforts de la part d'organisations intéressées. M. Osborne a ajouté que le Collège Algonquin aiderait quiconque voudrait ainsi élaborer le programme d'études ou créer un centre de formation. On peut le joindre à osborned@algonquincollege.com.

Robert Shipley a discuté des possibilités d'emploi dans le domaine du patrimoine. Actuellement, a-t-il dit, le marché du travail est limité pour les personnes qui veulent travailler comme des professionnels et gagner leur vie dans la conservation du patrimoine. Il a estimé qu'à peine

20 personnes au pays travaillent comme planificateurs du patrimoine communautaire et 24 de plus dans divers organes gouvernementaux, parcs ou ministères du patrimoine et de la culture. En examinant la liste des membres de l'Association canadienne d'experts-conseils en patrimoine, on constate qu'il n'y a qu'environ 100 d'entre eux qui travaillent au sein de firmes d'ingénieurs et d'architectes, ou avec des archéologues ou dans le domaine de la construction.

En ce qui concerne la formation, M. Shipley a dit qu'il n'y a dans les universités anglophones aucun programme spécial comme celui du Québec décrit par le Pr Marsan. Il existe bien d'autres programmes, comme celui en gestion des ressources patrimoniales à l'Université de Calgary, mais celui-ci prépare les étudiants à travailler non seulement dans le domaine du patrimoine bâti, mais également comme gestionnaires de parcs ou dans d'autres professions connexes. Il a dit que l'on accorde certes de l'attention au patrimoine dans les programmes d'architecture, mais peu en particulier au patrimoine bâti.

Encore une fois, dans des programmes tels que la géographie historique et la gestion culturelle à l'Université de Victoria, les étudiants sont préparés à travailler non seulement dans le domaine du patrimoine bâti, mais aussi bien comme gestionnaires de musées ou de compagnies d'opéra. De plus, il existe des programmes en histoire publique dans diverses universités. À l'Université de Waterloo, M. Shipley a essayé d'encourager les administrateurs du programme d'histoire publique à recommander que les étudiants prennent son cours en planification du patrimoine puisqu'il s'agit d'une combinaison logique.

Il a suggéré qu'Héritage Canada y aide en créant « un genre de culture » pour les gens qui travaillent dans le domaine du patrimoine. Au contraire par exemple de la dentisterie, où l'on peut terminer ses études et arriver dans une profession reconnue, le travailleur du patrimoine doit être multidisciplinaire, a-t-il dit.

M. Shipley a également parlé de la tension entre les travailleurs du patrimoine qui sont des

entrepreneurs (comme les experts-conseils et les ouvriers) et ceux qui occupent des postes reliés au patrimoine au gouvernement. Il a fait remarquer que la majorité des gens travaillant dans la conservation du patrimoine sont des « aventuriers » qui font ce qu'il faut pour gagner leur vie. Il a recommandé une plus grande coopération entre les programmes éducatifs traitant du patrimoine (les universités ne valent pas nécessairement mieux que les collèges), et il a préconisé que la formation théorique de l'université soit combinée à la formation pratique du collège.

Enfin, M. Shipley a recommandé que les éducateurs et d'autres intervenants du domaine du patrimoine se renseignent sur les programmes d'enseignement et de formation qui sont offerts partout au Canada, pour qu'ils puissent orienter les étudiants vers les possibilités les plus intéressantes.

DISCUSSION / QUESTIONS

John McAvity (directeur général de l'Association des musées canadiens) a demandé s'il n'y a pas un énorme besoin d'experts pour aider les propriétaires privés à restaurer leurs propriétés personnelles, et un besoin pour une forme d'agrément des programmes de formation, pour garantir que le public obtient les compétences pertinentes. Il a dit que la désinformation ou le manque d'information qui existe souvent dans l'industrie de la construction est un facteur important.

Harold Kalman (administrateur représentant la Colombie-Britannique, Héritage Canada) a répondu que l'agrément est une question sur laquelle de nombreuses organisations se penchent. L'Association canadienne d'experts-conseils en patrimoine s'y est attaqué il y a 15 ans mais a renoncé parce que, a-t-il dit, il était impossible d'agréer une gamme aussi vaste de professionnels, depuis les employés de musées et les urbanistes jusqu'aux historiens et archéologues. Il a ajouté que dans le cadre de l'Initiative des endroits historiques, les édifices enregistrés devront être conservés en fonction de normes et lignes directrices précises pour être certifiés

et ouvrir le droit à des crédits d'impôt. Comme ce programme d'agrément ne certifie pas des professionnels mais la qualité du travail effectué, ce sera peut-être un premier pas en vue d'une forme d'approbation. Il a suggéré qu'en prochaine étape, les particuliers en cause – architectes, maçons, charpentiers et autres – soient certifiés et qu'une forme de standardisation soit adoptée.

S É A N C E 3 :

Initiative des endroits historiques : les ressources humaines de la nouvelle ère

SUJET :

« Votre dentiste deviendra un travailleur du patrimoine » : l'Initiative des endroits historiques. Rendement de l'investissement plutôt que gestion de la ressource culturelle.



CONFÉRENCIÈRE : CHRISTINA CAMERON,

directrice générale, Lieux historiques nationaux, Agence Parcs Canada

M^{me} Cameron a expliqué le titre en soutenant que si l'Initiative des endroits historiques (IEH) peut être montée convenablement, les dentistes pourraient commencer à investir dans le patrimoine plutôt que seulement dans l'immobilier.

M^{me} Cameron a débuté en présentant un bref aperçu de l'Initiative des endroits historiques. Elle a ensuite passé en revue ceux qui travaillent dans le secteur du patrimoine (travailleurs patrimoniaux traditionnels), ceux qui pourraient y travailler à l'avenir (travailleurs patrimoniaux non traditionnels) et ceux qui travaillent au sein d'organismes non gouvernementaux (ONG) et du secteur bénévole. Elle a conclu en discutant de certains des défis et possibilités qui se présentent.

L'Initiative des endroits historiques a débuté en 1997 à titre de vaste initiative gouvernementale visant à protéger les endroits historiques et à favoriser une culture de la conservation. L'Initiative comporte deux axes principaux : fournir des outils pour encourager les Canadiens à conserver les endroits historiques, et protéger les endroits historiques relevant du fédéral.

Les raisons pour lesquelles l'Initiative des endroits historiques est nécessaire sont les suivantes :

- la perte, depuis 30 ans, de plus de 20 p. 100 du patrimoine bâti;
- des démolitions, incendies et défaillances structurelles qui ont récemment touché des lieux historiques nationaux (p. ex., l'hôtel du gouvernement à Battleford (Saskatchewan), les chevalets du chemin de fer de Kettle Valley dans le canyon Myra et l'église anglicane St. John à Lunenburg (Nouvelle-Écosse), récemment incendiés);
- l'absence chronique de coordination entre les ordres de gouvernement;
- l'absence de protection pour les ressources archéologiques des terres fédérales et la très faible protection qu'offre une politique à l'égard des édifices patrimoniaux fédéraux;
- le fait que le gouvernement fédéral n'ait pas rallié les partenaires potentiels dans la conservation du patrimoine.

Les principaux éléments de l'IEH concernent la coopération entre autorités pour permettre un effort national unifié; la mise en ordre des affaires fédérales vu qu'il y a 55 endroits historiques nationaux relevant de ministères fédéraux autres que Parcs Canada et qui n'ont absolument aucune protection; le ralliement des collectivités autochtones, qui ont des besoins différents en la matière mais qui sont très attachés aux lieux; l'encouragement des ONG et du secteur bénévole; et la création d'outils pour mobiliser les Canadiens.

Parmi les outils de l'IEH figurent le Répertoire canadien des endroits historiques, les normes et lignes directrices en matière de conservation, le processus de certification et les programmes d'aide financière.

Le Répertoire canadien des endroits historiques est un instrument en voie d'élaboration par tous les paliers de gouvernement. En mars dernier, a expliqué M^{me} Cameron, le ministre fédéral et les 13 ministres provinciaux et territoriaux responsables de la culture et du patrimoine ont appuyé l'IEH et ses outils à l'unanimité.

Le Répertoire déterminera quels endroits seront admissibles à des incitatifs financiers. Les éléments

clés du Répertoire seront les déclarations de l'importance et les éléments caractéristiques. Par conséquent, au moment de classer des endroits, leur valeur déterminera les interventions futures et les aspects qui seront certifiés. Ces renseignements seront publiés dans le site Web du Répertoire.

Les normes et lignes directrices nationales pour la conservation des endroits historiques constituent une référence nationale en matière de principes et de pratiques de conservation. Elles ont été élaborées par l'entremise d'un vaste groupe de travail national représentatif des secteurs public, privé et bénévole, puis mises à l'épreuve dans 42 projets pilotes; elles sont maintenant prêtes à être adoptées par les diverses administrations. M^{me} Cameron tente de les faire adopter officiellement à titre de normes pour les travaux de Parcs Canada. Essentiellement, elles forment une base d'évaluation des projets de conservation et des interventions qui s'imposent.

Le programme de certification des endroits historiques est le mécanisme de responsabilisation pour les programmes d'incitatifs financiers. Si ceux-ci sont éventuellement intégrés au cadre fiscal, ils seront administrés par le biais des déclarations de revenu. Une personne soumettrait à Revenu Canada un document de certification prouvant que les travaux de préservation ont été effectués et que le projet a respecté les normes applicables. Ce processus garantira que les projets de conservation respectent les exigences d'admissibilité et de conservation. Le même processus pourrait servir au programme d'incitatifs de 30 millions de dollars décrit plus loin.

Actuellement, deux incitatifs sont en place. Le premier est le programme de partage des coûts à l'égard des endroits historiques nationaux, qui est destiné aux propriétaires sans but lucratif d'endroits historiques nationaux. M^{me} Cameron a soutenu que c'est un excellent programme, mais que peu de fonds y sont affectés. Cependant, des fonds supplémentaires ont été demandés au gouvernement fédéral.

Le deuxième programme est nouveau : le Fonds pour favoriser les propriétés patrimoniales

commerciales. Les 30 millions de dollars annoncés dans le budget fédéral de 2003 serviront à « compenser les entreprises pour une partie des coûts engagés dans la restauration des édifices historiques ». Ce programme vise uniquement les biens à revenus appartenant à des sociétés du secteur privé. Pour être admissible, l'édifice doit figurer dans le Répertoire et son plan de conservation ainsi que les travaux doivent être certifiés par rapport aux normes.

En ce qui concerne les ressources humaines, M^{me} Cameron a dit que le domaine s'est en quelque sorte inventé. L'essor de la conservation de la ressource patrimoniale a débuté dans les années 1960, a-t-elle dit, avec la reconstruction de la forteresse de Louisbourg. Ce projet a amené de nombreux spécialistes au Canada. Les gouvernements ont ensuite commencé à acheter des biens patrimoniaux. Puis, la fondation Héritage Canada a été créée. Les gens qui ont participé au mouvement sont devenus les travailleurs patrimoniaux traditionnels. Aujourd'hui, il y a un bon effectif de professionnels, de techniciens et d'ouvriers qui interviennent régulièrement dans des travaux de conservation : historiens, archéologues, architectes, ingénieurs, conservateurs, curateurs, artistes paysagistes, urbanistes, maçons, plâtriers, charpentiers, menuisiers, artisans, entrepreneurs et fabricants.

Nonobstant l'hypothèse que de nombreux travailleurs patrimoniaux traditionnels sont sur le point de se retirer et de nous priver d'une mémoire organisationnelle, M^{me} Cameron a dit aux délégués que la relève est déjà en voie. Au sein de Parcs Canada par exemple, de jeunes historiens brillants ont récemment été engagés. Cependant, elle a avoué qu'il y a toujours lieu de s'inquiéter pour les aptitudes et connaissances qu'il ne sera pas facile de remplacer à mesure que les experts arrivent à la retraite. Les domaines vulnérables se situent dans la recherche historique, l'archéologie marine et la recherche sur la culture matérielle (56 % des employés ont plus de 50 ans). Les données sur ces trois groupes démontrent que parmi les 134 conservateurs et curateurs travaillant dans toutes les régions du Canada à l'emploi de Parcs Canada, 28 p. 100 auront droit à la retraite dans les cinq prochaines années;

parmi les 55 historiens, 53 p. 100; et parmi les 54 archéologues, 26 p. 100.

En ce qui concerne l'avenir, M^{me} Cameron a dit que la conservation du patrimoine pourrait dépendre d'investisseurs dont l'intérêt envers le patrimoine ne relève pas du bien public mais de la rentabilité. Le plan de l'Initiative des endroits historiques consiste à prévoir un stimulant économique dans les calculs de la conservation du patrimoine. Elle a dit qu'il ne suffit plus de dire que la conservation du patrimoine est une bonne chose ou la bonne chose à faire; cela n'a pas suscité suffisamment d'intérêt. Le stimulant économique créera un élan, et peut-être une certaine polarisation entre le bien public et les intérêts matériels.

Les changements qu'elle entrevoit comprennent une augmentation sensible de l'investissement dans les biens patrimoniaux par le secteur privé. Ce qui importe plus pour les défenseurs du patrimoine est que les valeurs patrimoniales seront contestées et négociées. Tout investisseur prudent voudra faire partie du processus d'examen menant à une déclaration de l'importance et à une détermination des éléments caractéristiques, a-t-elle dit. Il n'y aura plus de monopole de la sagesse et des connaissances en matière de patrimoine. Des jugements professionnels seront contestés et, compte tenu de l'ALENA, des experts américains pourront venir au Canada livrer concurrence aux tenants canadiens de la conservation. M^{me} Cameron a dit prévoir que les changements se produiront rapidement, en raison du modèle des incitatifs fiscaux existant aux États-Unis. Cependant, on ne sait pas à quelle vitesse le secteur privé canadien réagira.

M^{me} Cameron a expliqué qu'elle avait acquis cette conviction en partie en examinant le modèle américain de crédits d'impôt fédéral et son système de registre patrimonial et de certification. Son programme accordant un crédit d'impôt de 20 p. 100 pour les coûts certifiés est bien intégré avec les programmes des États et des localités. Il y a eu depuis 1976 plus de 30 milliards de dollars d'activité de réhabilitation. Ce programme, a-t-elle dit, a été promu auprès de gouvernements conservateurs et libéraux au moyen d'arguments liés à la stimulation de l'économie et à l'augmentation de l'emploi.

À l'avenir, a-t-elle ajouté, il semble qu'il y aura plus d'investisseurs que de spécialistes. Cela signifie qu'il y aura un différent genre de travailleur patrimonial sur le terrain. Ces travailleurs patrimoniaux non traditionnels qui interviennent dans le sort des endroits historiques sont par exemple des banquiers, des spécialistes des crédits d'impôt, des comptables, des avocats, des agents d'immeubles, des promoteurs immobiliers ou des entrepreneurs. Les signes de cette convergence d'intérêts sont déjà présents, a dit M^{me} Cameron, citant à preuve le Service national des parcs (NPS) des États-Unis.

Le NPS, a-t-elle poursuivi, offre de bons renseignements sur les incitatifs fiscaux fédéraux ainsi que, en partenariat avec le Service intérieur du revenu, des programmes de formation pour promoteurs immobiliers axés sur l'aspect économique de l'aménagement historique. Certains modules de formation touchent le capital du promoteur et de l'investisseur; la structuration des transactions et les crédits d'impôt; les affaires législatives; les partenariats public-privé; et les nouvelles possibilités. Par exemple, le NPS a tenu à Miami une conférence réservée aux investisseurs, au sujet de nouvelles possibilités liées aux édifices d'après 1940 de Miami Beach. L'approche axée sur l'investissement est une façon différente de penser à la conservation du patrimoine par rapport au point de vue traditionnel du Canada, a-t-elle fait remarquer.

En ce qui concerne l'impact potentiel des ONG et du secteur bénévole, M^{me} Cameron a dit qu'ils pourraient jouer un rôle crucial en intervenant dans l'établissement de liens dans les communautés et en y facilitant les choses, ainsi que dans la quête de consensus entre investisseurs et défenseurs du patrimoine. Ils pourraient également participer à la formation (puisque'ils peuvent avoir un meilleur accès à certains des autres groupes d'investisseurs) et aux démarches en vue d'éliminer les obstacles juridiques et réglementaires.

Ensuite, M^{me} Cameron a discuté de la façon dont le National Trust for Historic Preservation des États-Unis, un groupe semblable à la fondation Héritage Canada, tente de combler les lacunes. Son site Web contient de l'information

sur les servitudes, l'aide financière et les politiques gouvernementales et juridiques. Le Trust publie également, par l'entremise de son service juridique, la publication *Preservation Law Reporter* (depuis 1982) qui suit les affaires juridiques et leur effet sur les questions de certification et de code du bâtiment. Il offre en outre, en partenariat avec l'association américaine du Barreau, de la formation sur les lois touchant la préservation, le droit fiscal, le droit de l'immobilier et les questions associées aux litiges. Elle a ajouté qu'Héritage Canada n'a pas actuellement de service juridique, mais pourrait éventuellement en avoir besoin.

M^{me} Cameron est revenue au sujet du perfectionnement des connaissances en affirmant que les travailleurs patrimoniaux traditionnels pourraient avoir à se perfectionner pour relever les défis et satisfaire aux normes de la certification. Ils devront acquérir de nouvelles compétences (facilitation, négociation et communication) et de nouvelles connaissances (régimes fiscaux et réglementaires). C'est en même temps une occasion pour les travailleurs du secteur privé et de l'industrie de la construction de se perfectionner.

Le milieu du patrimoine, avec tout son savoir-faire, peut véritablement jouer un rôle de premier plan pour ce qui est d'influencer ceux qui interviennent ou investissent à l'égard des endroits historiques, a-t-elle insisté, pourvu que la volonté de faire passer la conservation du patrimoine dans le domaine grand public soit soigneusement planifiée. Elle a mis les délégués au défi de tendre la main à de nouveaux partenaires et de concilier le bien patrimonial et le mobile du profit. Cependant, l'inconvénient est que le contrôle du patrimoine devra être partagé, et les défenseurs du patrimoine devront justifier leurs points de vue professionnels par rapport aux normes et lignes directrices.

En conclusion, M^{me} Cameron a dit que la conservation du patrimoine va passer dans le domaine grand public et que le milieu du patrimoine aura besoin de compétences et de connaissances perfectionnées pour influencer des partenaires dynamiques dans les activités touchant le patrimoine. En somme, a-t-elle dit aux délégués, votre dentiste sera un travailleur patrimonial.

DISCUSSION / QUESTIONS

Pamela Madoff (conseillère municipale, ville de Victoria) a demandé si les municipalités seraient considérées comme des entités sans but lucratif en tant que propriétaires de biens patrimoniaux, dans le Répertoire national, et donc admissibles à une aide financière.

M^{me} Cameron a répondu que Parcs Canada a déjà conclu des accords de partage des coûts avec des municipalités. Les nouveaux incitatifs de l'IEH ont été ciblés pour les biens immobiliers produisant des revenus, tandis que les accords de partage des coûts visent ceux qui ne le font pas. Elle a dit que 70 à 80 accords de partage des coûts à l'égard d'endroits historiques nationaux ont été établis avec des municipalités.

Steve Barber (planificateur du patrimoine, ville de Victoria) a fait remarquer que M^{me} Cameron semblait extrêmement optimiste et a demandé si elle savait quelque chose que les délégués ignoraient.

M^{me} Cameron a dit que la raison de son optimisme est qu'il y a eu tant de progrès à l'égard de l'IEH. En plus du fait que tous les gouvernements se sont conciliés pour créer le Répertoire, il y a maintenant des registraires provinciaux qui travaillent au logiciel et des gens qui s'efforcent de satisfaire aux normes de documentation pour commencer à remplir le Répertoire. Les normes de conservation sont également prêtes. En résumé, les devoirs ont été faits en ce qui concerne le patrimoine, mais il faudra appliquer de la pression politique pour que les gouvernements investissent dans la conservation.

Nick Bawlf (architecte, Victoria) a demandé si les biens patrimoniaux fédéraux comprenaient les biens appartenant à la Défense nationale, parce qu'il y a à Victoria plusieurs établissements de défense qui contiennent des édifices patrimoniaux, comme le chantier naval d'Esquimalt.

M^{me} Cameron l'a informé que les édifices de la Défense nationale relèvent bel et bien de ce régime. Elle a expliqué que la situation pour le ministère de la Défense nationale et tout autre ministère est que s'il y a un endroit historique

national sur leur propriété, il n'y a aucune restriction. S'il s'agit d'un édifice patrimonial « reconnu » ou d'un niveau inférieur, les normes et lignes directrices applicables aux édifices patrimoniaux fédéraux doivent être respectées. Si le ministère possède un édifice patrimonial fédéral « classé » ou d'un niveau supérieur, certaines mesures doivent être prises, comme l'examen des plans, avant que des changements puissent y être apportés, mais il n'y a aucune restriction. Mme Cameron a dit que c'est là une des lacunes en cause lorsqu'elle parle de « mettre de l'ordre dans la maison fédérale ».

Allan Parish (Heritage Trust of Nova Scotia) voulait savoir quand et comment les 30 millions de dollars mentionnés dans le budget de 2003 seraient distribués.

M^{me} Cameron a expliqué que les critères du Fonds pour favoriser les propriétés patrimoniales commerciales sont en cours d'élaboration et devront être présentés au Conseil du Trésor pour que l'argent soit accessible. Elle espère lancer le premier appel de propositions au printemps 2004, mais les conditions doivent d'abord être approuvées par le Conseil du Trésor. Elle a expliqué que si quelqu'un possède un bien immobilier produisant des revenus qui est admissible au Répertoire, alors une fois que le programme d'incitatifs sera lancé, il pourra présenter une proposition pour obtenir des fonds.

Odile Roy (conseillère municipale, Québec) a dit qu'elle trouvait encourageant pour le mouvement de la conservation que le gouvernement fédéral prévoie des fonds pour les biens patrimoniaux. Elle a ajouté que le mouvement de conservation du patrimoine doit ressembler davantage au mouvement environnementaliste et souligner ses avantages économiques.

Harold Kalman (administrateur représentant la Colombie-Britannique, Héritage Canada) a dit penser que les prédictions de M^{me} Cameron étaient superbes, bien que ce soit seulement avec du recul que l'on saura si elle a raison ou tort. Malheureusement, comme le nouveau programme d'incitatifs vise uniquement les biens produisant des revenus et appartenant à des sociétés, ce n'est qu'une goutte dans un seau d'eau; il

craint que seulement quelque 2 p. 100 du stock d'édifices enregistrés à Saint John ne serait admissible. Il a également demandé quand il pourrait y avoir une nouvelle *Loi sur les endroits historiques*.

M^{me} Cameron a répondu que si le programme connaît du succès, ce 2 p. 100 augmentera. Elle prévoit que des gens qui ne se sont jamais intéressés aux biens patrimoniaux se manifesteront et demanderont des désignations. Elle pense en outre que l'ensemble du processus de désignation changera.

Harold Kalman a souligné que cela ne concernerait toujours que le secteur commercial.

M^{me} Cameron a reconnu que le fédéral ne peut de toute façon pas joindre les petits propriétaires individuels, à moins qu'ils ne détiennent un bien d'une importance nationale. Il y a des programmes provinciaux et municipaux, comme à Victoria, qui offrent des incitatifs intéressants. Mme Cameron a dit qu'elle ne savait pas quand il y aurait une nouvelle *Loi sur les endroits historiques*, mais a estimé qu'il pourrait falloir encore 18 mois.

Harold Kalman a demandé s'il serait possible d'entretenir le mouvement sans la *Loi*.

M^{me} Cameron a rassuré les délégués qu'une loi n'est pas nécessaire pour que le Répertoire canadien des endroits historiques fonctionne car des décisions de politiques y suffiront. Elle a affirmé que les normes et lignes directrices pourraient aussi être adoptées de la même façon.

Julie MacDonald (experte-conseil en patrimoine, Vancouver) a demandé si le Répertoire ferait partie d'une base de données ou s'il serait une base de données en soi. Elle a rapporté que les municipalités disent aux experts-conseils en patrimoine qu'aucune base de données n'a été conçue.

M^{me} Cameron a affirmé que oui, le logiciel de la base de données existe et que tout est en bonne voie.

Kristen Verin-Treusch (Muddy Waters Walking Tours, Winnipeg) a demandé ce qu'Héritage Canada et d'autres organismes font pour diffuser

de l'information auprès des étudiants de premier cycle et les encourager à acquérir de la formation pour travailler dans le patrimoine. Elle souhaitait savoir où les étudiants pourraient trouver de l'information sur les carrières possibles dans le patrimoine.

M^{me} Cameron a répondu que récemment, alors que Parcs Canada recherchait de nouveaux historiens, l'agence a placé des annonces dans son site Web pendant trois jours et reçu plus de 300 candidatures.

Brian Anthony (directeur général, Héritage Canada) a expliqué certaines des activités pédagogiques actuelles ou projetées de la fondation Héritage Canada. Chaque année, Héritage Canada publie une trousse pédagogique conçue pour les écoles primaires, et en distribue quelque 40 000 exemplaires partout au pays. Il y a également dans le site Web d'Héritage Canada une page pour les jeunes qui offre une visite autoguidée de la même information. Ces initiatives aident à sensibiliser les jeunes dès les premiers stades de leurs études.

Il a ajouté que depuis des années, d'une façon limitée, Héritage Canada recrute des étudiants de premier cycle ou de cycles supérieurs pour faire des stages coop et des stages pratiques, et même du bénévolat au sein d'Héritage Canada. Il y a actuellement deux étudiants, un qui est rémunéré et un bénévole, aux bureaux d'Héritage Canada à Ottawa. Un troisième étudiant, un Parisien étudiant à l'Université d'Ottawa qui a trouvé Héritage Canada sur le Web, commencera aussi bientôt à faire du bénévolat.

Maintenant qu'Héritage Canada dispose d'une liste des cours de formation et programmes d'enseignement en patrimoine, la fondation s'emploie à créer une interaction entre les corps professoraux et les travailleurs du domaine du patrimoine. M. Anthony a indiqué que c'était une autre façon de créer des débouchés.

Enfin, Héritage Canada administre une part appréciable des fonds de Jeunesse Canada au travail, soit environ 5 millions de dollars au cours des quelques dernières années. Cette année, Héritage Canada a fait travailler 90 jeunes Canadiens dans des organismes et institutions

voués au patrimoine partout au Canada, dans des emplois reliés à leurs projets de carrière. Si Héritage Canada n'avait que la moitié des montants qu'exigerait la demande, elle pourrait dépenser deux, trois ou quatre fois autant que les fonds de Jeunesse Canada au travail. La demande est forte, a-t-il dit, de la part aussi bien des jeunes que des institutions. Il y a en la matière de grandes possibilités d'élargir les activités d'Héritage Canada au niveau postsecondaire et au-delà. Cette conférence est certainement une indication de la volonté d'Héritage Canada de le faire.

Trudy Cowan (administratrice représentant l'Alberta, Héritage Canada) a exprimé sa préoccupation envers les divers paliers administratifs qui protègent ou non les édifices. Au palier national, a-t-elle dit, il n'y a pas de protection pour les endroits historiques nationaux désignés, sauf les gares ferroviaires patrimoniales. Il y a des tentatives d'obtenir de la protection pour les phares maritimes, et éventuellement pour les élévateurs à grain en raison des problèmes d'attributions quant à cette catégorie particulière d'édifices. Elle a demandé si les gares ferroviaires (qui ont une protection mais sont encore la propriété d'entreprises ferroviaires à but lucratif) seraient dans le Répertoire et admissibles à des incitatifs fiscaux.

M^{me} Cameron a dit que le système du Répertoire canadien permet à chaque administration de soumettre des biens qui satisfont aux normes en matière de documentation et qui ont été désignés par une autorité compétente en vertu d'un processus de désignation reconnu. Comme la *Loi sur la protection des gares ferroviaires patrimoniales* a accordé des désignations fédérales aux gares, le gouvernement fédéral les inscrira au Répertoire. Si les gares inscrites au Répertoire appartiennent à des intérêts privés, elles seront admissibles, a-t-elle dit.

M^{me} Cameron a ajouté que pour le partage des coûts pour les édifices patrimoniaux sans but lucratif, les conditions du programme ont été renouvelées. Cela signifie que tout endroit historique national qui n'appartient pas au fédéral est admissible à un des quatre genres d'appui reliés à la conservation, à l'aménagement et à

l'interprétation. Tout ce qui manque, a-t-elle dit, est que le Conseil du Trésor affecte de l'argent au programme.

Gordon Nelson (administrateur représentant l'Ontario, Héritage Canada) a dit que les endroits historiques ne sont pas seulement des édifices, mais aussi des paysages culturels, et il a demandé si le Répertoire prévoirait quelque chose pour les paysages. Il a dit qu'aux États-Unis, il y a des paysages patrimoniaux nationaux dans la législation.

M^{me} Cameron a affirmé qu'en effet, le terme figurant dans le Répertoire canadien des endroits historiques est délibérément défini de façon large pour englober des paysages culturels ainsi que des sites archéologiques. Elle a également dit que le programme d'incitatifs est prévu pour des biens culturels, pas des édifices.

Jim Bezanson (président et administrateur représentant le Nouveau-Brunswick, Héritage Canada) a demandé si le programme serait élargi au-delà des propriétaires de biens qui sont des sociétés.

M^{me} Cameron a dit que ce ne serait pas fait dans l'immédiat puisque le programme débute à peine et qu'il importe de voir clairement comment il fonctionnera. D'abord, il faut faire la preuve que le programme est efficace; ensuite, il sera possible de présenter les arguments en faveur de son élargissement.

John McAvity (directeur général, Association des musées canadiens) a félicité M^{me} Cameron pour sa persévérance et sa passion pour le patrimoine. Il a ensuite demandé s'il y avait une différence entre l'admissibilité à une désignation dans le Répertoire et l'admissibilité à des incitatifs financiers.

M^{me} Cameron a expliqué que le Répertoire est distinct de tout programme d'appui financier en particulier. Cependant, un bien doit figurer dans le Répertoire pour être admissible à certains incitatifs. Le Répertoire recensera d'abord tous les biens qui sont déjà désignés (environ 20 000), ce qui pourrait exiger quatre ou cinq ans. Entre-temps, de nouveaux biens seront désignés, a-t-elle dit.

S É A N C E 4 :

La parole est à l'industrie

SUJET : Préparer la main-d'œuvre de demain



CONFÉRENCIERS: J. TIMOTHY FLOOD,

président, John Flood and Sons (1961) Limited,
Saint John, Nouveau-Brunswick



GEORGE GRIZIOTIS,

directeur général, Conseil sectoriel de la
construction

Timothy Flood, qui est coprésident pour le patronat au Conseil sectoriel de la construction et à l'Alliance nationale des relations de travail dans le secteur de la construction, est aussi le président du comité des ressources humaines de l'Association canadienne de la construction. Il a parlé aux délégués en tant que représentant du secteur syndiqué de l'industrie de la construction.

M. Flood a donné des renseignements généraux sur l'industrie de la construction, affirmant que c'est au Canada un des secteurs les plus vastes et représentant la plus grande valeur. Il vaut plus

de 130 milliards de dollars, soit environ 13 p. 100 du produit intérieur brut de la nation. L'industrie emploie une grande variété de technologies dans trois grands sous-secteurs : la construction résidentielle; la construction non résidentielle; et les travaux de génie. Il a expliqué que les trois sont très distincts, réagissent à des forces de marché et des demandes différentes, utilisent des techniques et matériaux différents, et emploient des mains-d'œuvre différentes.

La construction résidentielle comprend des logements allant de la maison unifamiliale aux grands immeubles à appartements. La construction institutionnelle, commerciale et industrielle englobe tous les édifices qui ne sont pas résidentiels, comme les installations médicales ou éducatives, les bureaux, les magasins, les hôtels, les usines et les entrepôts. Les travaux de génie, le troisième marché, comprend toute la construction autre que les édifices, y compris routes, égouts, ponts, barrages, chemins de fer, ports, aéroports, pipelines et installations de l'industrie pétrolière et gazière.

L'industrie de la construction, tout en étant très importante, est très fragmentée. Elle est surtout composée de petites entreprises indépendantes, locales ou régionales, largement dispersées. L'industrie compte plus de 20 000 entrepreneurs généraux et plus de 108 000 entrepreneurs spécialisés, dont 80 p. 100 ont un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 \$. Environ 90 p. 100 d'entre eux emploient moins de 20 travailleurs.

Le marché de la construction est extrêmement cyclique, exposé aux fluctuations importantes et imprévisibles de la demande. Cependant, l'industrie s'est adaptée de façon à pouvoir fonctionner efficacement dans un environnement soumis à ces variations cycliques extrêmes.

M. Flood a insisté sur le fait que la construction a une très forte présence locale. C'est une activité rattachée à des lieux précis, exigeant une gestion présente sur le terrain et une bonne connaissance des conditions et de la réglementation locales en matière de main-d'œuvre. Des barrières non tarifaires ont également renforcé cette nécessité de régionalisation.

Statistiquement, l'industrie canadienne appartient presque à 100 p. 100 à des intérêts canadiens. Dans l'ensemble, elle emploie 944 000 travailleurs, selon la plus récente enquête mensuelle sur la population active. Cela représente un peu plus de 6 p. 100 de l'emploi total au Canada. Parmi ces travailleurs, 59 p. 100 sont concentrés dans les métiers de la construction, puis 17 p. 100 travaillent en gestion et 9 p. 100, dans l'administration.

Les taux de syndicalisation de l'industrie varient selon la province et le secteur. Entre les provinces, le taux général peut être aussi bas que 25 p. 100, en Colombie-Britannique, et aussi haut que 100 p. 100, au Québec. La syndicalisation est plus forte dans le secteur ICI (institutionnel, commercial et industriel) que dans le secteur résidentiel. En dehors du Québec et de la ville de Toronto, le secteur résidentiel est presque entièrement non syndiqué.

Les syndicats de la construction sont pour la plupart d'envergure internationale, présents surtout aux États-Unis et au Canada. M. Flood a affirmé qu'étant donné la structure, les caractéristiques et la volatilité de la construction – et, plus encore, la taille de la majorité des entrepreneurs dans l'industrie –, il est déraisonnable de s'attendre à ce que les entreprises individuelles créent d'importants programmes de formation aux métiers. De fait, la majorité des entrepreneurs à l'extérieur du secteur syndiqué n'offrent que peu ou pas de formation.

Cependant, la formation est d'une importance cruciale dans le secteur syndiqué de l'industrie de la construction, a poursuivi M. Flood. Dans le secteur syndiqué, les entrepreneurs et les syndicats ont formé des partenariats pour traiter de nombreux dossiers auxquels les entrepreneurs ne peuvent pas s'attaquer (y compris des régimes d'avantages sociaux et de pension multi-employeurs). Le secteur syndiqué comprend depuis longtemps que le fonctionnement efficace de l'industrie canadienne de la construction dépend fortement d'une offre stable de main-d'œuvre compétente, productive, sûre et efficace qui est mobile aux plans géographique et professionnel.

Selon M. Flood, le programme de formation et de perfectionnement de l'industrie de la construction pourrait servir de modèle pour d'autres industries. Des estimations rapportées dans un récent recensement des centres de formation des syndicats indiquent que plus de 58 000 travailleurs se sont inscrits dans plus de 200 centres de formation à 2 800 cours en 2001-2002. Cette formation est appuyée par 1 400 employés et instructeurs, et elle est reliée aux programmes d'apprentissage partout au Canada. Quelque 88 000 apprentis sont inscrits dans le système; ils sont soit à l'école ou au travail, a-t-il expliqué.

Ce système de formation représente un avantage stratégique de premier plan pour le secteur syndiqué, et il est la plus importante source de formation pour les travailleurs spécialisés de la construction, a affirmé M. Flood. Il est un chef de file dans la gestion de la main-d'œuvre qualifiée de la construction au Canada, et un partenaire essentiel du gouvernement pour la formulation de politiques dans le domaine. En particulier, le partenariat entre le milieu syndical et le patronat est le plus important élément pour résoudre les grands problèmes de pénurie de compétences.

M. Flood a dit que l'industrie canadienne croit aux économies d'échelle qui découlent de son association avec les syndicats internationaux de la construction. Par exemple, le centre de formation des formateurs de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, a des installations de 22 millions de dollars, un budget annuel de 100 millions de dollars pour la formation, 1 500 instructeurs à temps complet et 250 programmes offerts partout en Amérique du Nord.

Le recensement des centres de formation des syndicats estime que la formation par stages d'apprentissage est divisée à parts égales entre les cours de perfectionnement pour apprentis et la portion régulière en salle de classe des programmes provinciaux. Ces estimations démontrent qu'au moins un tiers de la main-d'œuvre syndiquée de la construction est inscrite à de la formation. Ces résultats, comme l'a souligné M. Flood, indiquent que malgré l'opinion répandue, le secteur syndiqué de la construction est un chef de file de la formation au Canada.

Par exemple, le document *Atteindre l'excellence – Investir dans les gens, le savoir et les possibilités*, publié par Industrie Canada dans le cadre de son initiative visant l'innovation, signalait que le Canada accuse un retard par rapport à d'autres pays pour ce qui est de la proportion d'adultes recevant de la formation parrainée par les employeurs. Cependant, le recensement des centres de formation des syndicats démontre que le secteur syndiqué de la construction a des statistiques au moins aussi bonnes que les statistiques d'ensemble du Canada en la matière, et qu'il offre un important leadership non seulement pour les autres secteurs de l'industrie de la construction, mais également pour d'autres industries.

Sur les 2 800 cours et programmes relevés dans le recensement, un tiers ont été décrits comme étant de la formation aux métiers centrée sur des séances à court terme au sujet de nouveaux matériaux et méthodes d'équipement. Ensuite, 25 p. 100 des cours sont des stages d'apprentissage – soit des stages courts pour rehausser le programme provincial régulier, soit des stages plus longs exigeant des séances en salle de classe à chaque étape du programme. La troisième plus grande catégorie de formation est celle de la santé et de la sécurité, dont relève 17 p. 100 de la formation offerte. Les résultats du sondage et de recherches connexes indiquent que c'est là seulement une partie de l'ensemble de formation en santé et sécurité accessible aux travailleurs de la construction. Il y a également de nombreux cours, dont certains sont obligatoires, offerts par des organismes provinciaux qui sont souvent affiliés à la Commission des accidents du travail.

Le recensement indiquait que 66 p. 100 des programmes de formation duraient moins d'une semaine. Les autres cours, qui durent de 2 à 10 semaines, comprennent les séances en salle de classe des programmes d'apprentissage. M. Flood a dit que l'accent placé sur la formation à court terme est différent de ce qui se voit dans les collèges communautaires (où les possibilités de formation portent généralement sur des programmes plus longs) et vise davantage les personnes sortant des écoles secondaires que la main-d'œuvre existante. Il y a une forte prédilection pour la

formation pratique; seulement un tiers des programmes de formation sont limités à des sujets théoriques, tandis que 40 p. 100 des cours consacrent plus de la moitié du temps disponible à une formation pratique au travail. La moitié des occasions de formation sont offertes en salle de classe, et 40 p. 100 répartissent le temps entre la salle de classe, l'atelier et d'autres activités pratiques. Un autre 10 p. 100 de la formation est offerte sur ordinateur. Il a précisé que l'objectif de reproduire les circonstances que l'on trouve sur le chantier est une priorité dans les investissements consacrés aux installations et à l'équipement. Pour l'ensemble du Canada, ces investissements s'élèvent à environ 100 millions de dollars jusqu'à présent.

Bien que M. Flood n'ait pas pu donner de chiffres sur les montants dépensés en formation dans le secteur syndiqué au Canada, il a dit que le message essentiel est que la formation peut être offerte de plusieurs façons. Des combinaisons d'installations et d'équipement très différentes sont nécessaires pour reproduire les conditions de travail de chaque métier, a-t-il expliqué. Cependant, il y a une certaine stabilité dans le financement provenant de fiducies vouées à la formation alimentées par des contributions horaires à la formation. Ces contributions sont appliquées dans la plupart des métiers et des centres de formation, le taux variant de 10 à 45 cents l'heure, avec une moyenne de 22 cents l'heure pour l'industrie. Au Québec, le taux de contribution est de 20 cents.

L'information sur le marché de la main-d'œuvre disponible grâce à la Commission de la construction du Québec révèle qu'en 2001, environ 91 millions d'heures ont été déclarées dans la province. Cela signifie qu'environ 18,2 millions de dollars du secteur syndiqué ont été mis à la disposition de la formation uniquement dans cette province, a-t-il dit.

M. Flood a expliqué que comme la formation est une initiative conjointe de l'employeur et des syndicats, il n'est pas surprenant qu'une bonne partie de la formation soit conçue pour combler les besoins des entrepreneurs qui emploient des travailleurs syndiqués. Dès lors, il y a énormément de formation qui vise à familiariser les

travailleurs avec des nouveautés dans les matériaux, les méthodes et les technologies.

Les Canadiens, a-t-il dit, vivent dans une époque de changement rapide. Pour que les entreprises canadiennes demeurent à la fine pointe, elles ont besoin des installations les plus modernes et les plus efficaces. Les travailleurs syndiqués de la plus grande industrie de la nation et les entrepreneurs qui les emploient doivent disposer des compétences requises pour recourir aux plus récentes innovations dans les méthodes de construction, les matériaux et les technologies. Il s'est dit convaincu que le partenariat en matière de formation dans les métiers aide à fournir ces compétences.

M. Flood a reconnu le besoin d'artisans spécialisés dans le domaine de la préservation du patrimoine bâti. Pour aider à préserver les édifices menacés du Canada, il a dit qu'il faut compter lourdement non seulement sur les professions de la préservation, mais aussi sur des maîtres ouvriers qui connaissent intimement un métier particulier et ont des années d'expérience. Il y a une inquiétude quant au fait qu'il soit difficile de trouver des ouvriers d'expérience pour certains travaux précis, et il a reconnu que le secteur syndiqué de la construction n'a pas investi énormément dans cet aspect de la construction résidentielle.

Le rapport d'Héritage Canada indique que 128 000 propriétés résidentielles ont besoin d'entretien continu, ce qui suppose qu'il y a une demande non comblée de travailleurs avec des compétences patrimoniales tant dans les métiers que dans les professions, a dit M. Flood. Comme ce secteur s'en remet presque entièrement aux collèges communautaires et aux deniers publics pour offrir et financer la formation, il a dit qu'il ne faut pas s'étonner que le rapport n'identifie que deux collèges communautaires au pays qui peuvent offrir une formation de qualité dans ce domaine. En outre, a-t-il dit, la formation offerte dans le secteur syndiqué vise principalement à combler les besoins des entrepreneurs qui la financent. En toute logique donc, cette formation est axée davantage sur les nouveaux matériaux et les nouvelles technologies requises dans le secteur ICI et moins

sur le travail associé au patrimoine bâti, qui est surtout résidentiel.

M. Flood croit que la formation en apprentissage au Canada doit être de l'apprentissage pur. La formation relative au patrimoine bâti sera un complément important à la formation en apprentissage conventionnelle. Il a mis en garde les délégués à l'égard de promoteurs de programmes d'apprentissage qui mènent à un appauvrissement des compétences dans les métiers. La façon de produire les ouvriers les plus compétents consiste à veiller à ce qu'ils soient formés dans toute la gamme des métiers, a-t-il soutenu.

En plus de la formation, a dit M. Flood, la mobilité d'une telle main-d'œuvre formée devrait être favorisée. La certification des métiers peut être très utile pour appuyer le travail interprovincial. La mobilité des travailleurs aiderait à pallier les problèmes d'offre de main-d'œuvre. Il a suggéré des mesures telles que des dispositions fiscales spéciales tant pour les employés que pour les employeurs, des programmes d'aide à la mobilité qui aideraient à défrayer les coûts de réinstallation temporaire des employés, une formation de base commune, l'élimination des restrictions interprovinciales et la facilitation des déplacements nord-sud des travailleurs. Le secteur syndiqué appuie les initiatives qui permettent la conservation des compétences, la certification et un programme de mentorat au lieu de travail, où se fait 80 p. 100 du perfectionnement des compétences, a-t-il dit. Il a ajouté qu'il y a des comités syndicaux de formation et d'apprentissage conjoints qui sont capables d'offrir le genre de formation requis.

Il existe d'autres questions reliées aux pénuries de compétences, qui ne peuvent pas nécessairement être résolues au niveau du centre de formation. Plusieurs d'entre elles exigent une démarche plus vaste à l'échelle de l'industrie. Par exemple, M. Flood a affirmé que le secteur syndiqué est depuis longtemps conscient de la nécessité de promouvoir les métiers de la construction comme choix de carrière, et de s'attaquer à d'autres problèmes de ressources humaines dans l'industrie. Les métiers sont de bonnes carrières, offrant des emplois bien rémunérés.

Les bons ouvriers deviennent des entrepreneurs, mais les jeunes brillants doivent d'abord être orientés dans cette direction, a-t-il dit.

En 2000, le partenariat syndicats-patronat a créé une tribune appropriée pour s'attaquer à certains problèmes de l'industrie. Avec une aide financière de Développement des ressources humaines Canada et 100 000 \$ recueillis uniquement dans le secteur syndiqué, le Conseil sectoriel de la construction est né. Le travail du Conseil s'est développé rapidement et il devient véritablement une organisation qui entreprend du travail pour le compte de toute l'industrie de la construction – tant syndiquée que non syndiquée.

M. Flood a invité Héritage Canada, le milieu du patrimoine bâti et l'Association canadienne des constructeurs d'habitations à coopérer avec le Conseil sectoriel de la construction pour cerner les besoins à l'égard du patrimoine bâti ainsi que les démarches et les programmes nécessaires pour les combler.

George Gritziotis, directeur général du Conseil sectoriel de la construction (CSC), a dit que les questions soulevées dans le rapport d'Héritage Canada *Les ressources humaines* (D'où viendront les travailleurs nécessaires à la restauration du patrimoine partout au Canada? Comment ces métiers peuvent-ils être valorisés auprès des jeunes?) sont les mêmes que celles dont s'occupe le CSC. C'est pourquoi le CSC s'est positionné presque comme le service de ressources humaines de l'industrie et qu'il fait la promotion de métiers tels que chaudronnier, ingénieur des opérations ou tôlier, et pourrait faire de même pour les métiers spécialisés liés à la restauration des édifices patrimoniaux.

Il est difficile de trouver les bons travailleurs pour ces métiers, a admis M. Gritziotis. La nature hautement technique du travail patrimonial signifie qu'une grande proportion des peintres et des charpentiers viennent de l'étranger pour faire le travail. Il a reconnu que le Canada ne dispose pas d'énormément de travailleurs qualifiés venant d'ici, dont les compétences pourraient être transférées à une génération future. Les pénuries ne sont particulières à aucun groupe donné et présentent à

l'ensemble de l'industrie de la construction un défi à relever.

Avant la création du Conseil sectoriel de la construction, les propriétaires d'entreprises, les syndicats, les entrepreneurs non syndiqués et les propriétaires privés et publics d'édifices ont été consultés pour préciser les problèmes à résoudre dans le marché du travail. Plusieurs de ces problèmes correspondent aux préoccupations d'Héritage Canada : main-d'œuvre vieillissante; pénuries ou surplus de main-d'œuvre selon les cycles du marché; nécessité de déplacer aisément les travailleurs n'importe où au pays (avec des ensembles de compétences reconnus ou une certification nationale); et coordination avec les provinces dont les programmes de formation en apprentissage perfectionnent ces compétences. Il a dit que du point de vue des politiques, le programme de formation en apprentissage doit répondre aux besoins de l'industrie, y compris en ce qui concerne les travailleurs de la restauration du patrimoine.

Une autre question qu'a mentionnée M. Gritzotis est la perception négative des métiers et la difficulté qui en découle pour attirer et retenir les jeunes. Il a dit trouver ironique que depuis quelques années, les jeunes se sont rués sur la haute technologie comme choix de carrière alors que le secteur s'est dégonflé. En même temps, l'industrie de la construction était en plein essor, mais a peine à convaincre les collègues communautaires de prévoir les cours appropriés. De nombreuses universités proposent un M.B.A. en haute technologie, mais il n'existe pas de M.B.A. en construction.

M. Gritzotis a dit que l'industrie de la construction a besoin de compétences hautement spécialisées autant que l'industrie de la TI, citant en exemple la complexité de la conception et de la construction du Pont de la Confédération menant à l'Île-du-Prince-Édouard. L'industrie de la construction s'est aussi efforcée de convaincre le gouvernement de considérer la construction d'une perspective nationale, mais il n'y a toujours pas à Industrie Canada de politique traitant de l'économie de la construction par opposition à l'économie du savoir. En revanche, il a admis que l'industrie n'a pas eu

beaucoup de succès pour ce qui est d'attirer et de retenir les jeunes, et elle sait que ses stratégies de recrutement ne sont pas très efficaces.

Le conférencier a ensuite énuméré les cinq priorités stratégiques du Conseil sectoriel de la construction :

- promouvoir la formation en apprentissage;
- favoriser le cheminement de carrière et la formation de la main-d'œuvre;
- élargir les partenariats;
- améliorer le recrutement et le maintien en fonction des jeunes;
- offrir une meilleure information sur le marché du travail et coordonner des recherches.

Le Conseil, a-t-il expliqué, tient à devenir un chef de file pour ce qui est de fournir de l'information sur le marché du travail, de l'information sur les carrières, des technologies d'apprentissage, des normes et du perfectionnement. Il a dit qu'en offrant une meilleure information et de meilleures données de recherche sur la demande de main-d'œuvre spécialisée, l'industrie et les gouvernements pourront mieux cerner les besoins en ressources humaines en s'appuyant sur des données objectives. Cela leur permettra de créer des solutions ciblées, de cerner les produits et services nécessaires et de soutenir la formulation de politiques touchant le marché du travail.

Le programme d'information sur le marché du travail est au cœur du plan de travail du CSC, a-t-il dit. Il examine les prévisions de l'offre et de la demande de main-d'œuvre pour chaque métier, secteur et région, ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre et les conditions des marchés du travail locaux. Il effectuera de la recherche et des analyses sur les besoins futurs en main-d'œuvre, l'incidence de la technologie sur les compétences, l'infrastructure de la formation et les tendances en gestion. Il a aussi l'intention d'examiner les importantes répercussions de l'économie au noir pour les ressources humaines.

En matière d'information sur les carrières, le but consiste à améliorer l'image de l'industrie de la construction et de promouvoir les métiers de la construction comme carrière intéressante,

a expliqué M. Gritzotis. Ceci sera accompli en reconnaissant les pénuries par métier et par région au moyen du programme Information sur le marché du travail, puis en coopérant avec les principaux regroupements de métiers de la construction pour mettre au point une stratégie d'information visant des publics cibles. Par exemple, il y a actuellement une campagne pour intéresser les jeunes Autochtones au métier de ferronnier car la demande excédera bientôt l'offre. Même si le taux de décrochement scolaire des Autochtones est élevé, le métier de ferronnier a longtemps été prisé parmi les Autochtones, a-t-il dit, notant que les jeunes Autochtones forment aussi le segment connaissant la plus forte croissance au sein du bassin de main-d'œuvre du Canada.

Le CSC entend aussi promouvoir les technologies de l'apprentissage car elles peuvent réduire la durée et le coût de la formation tout en garantissant que la formation est constamment disponible et accessible de partout au Canada. De plus, elles aideront à rehausser la qualité de la formation et élimineront de doublement des efforts consacrés à la formation. L'industrie utilise déjà un programme informatisé de formation en santé et sécurité dans la construction de pipelines, et des plates-formes d'apprentissage virtuel sont disponibles pour des programmes de certification et d'accréditation par l'entremise de l'Association canadienne de la construction.

Enfin, dans le domaine des normes et du perfectionnement professionnel, les buts seraient de rehausser la mobilité des travailleurs, d'éliminer les obstacles à la mobilité et de promouvoir la certification Sceau rouge (normes nationales). Pour réaliser ces buts, a déclaré M. Gritzotis, le Conseil sectoriel de la construction a l'intention de coopérer avec des groupes de la construction, des conseils sectoriels, le Forum canadien sur l'apprentissage et des ministères gouvernementaux.

S É A N C E 5 :

Leçons de l'étranger : le Royaume-Uni

SUJET :

Comment, au Royaume-Uni, le National Trust a évolué pour s'attaquer aux problèmes de ressources humaines.



CONFÉRENCIER : PAUL BONIFACE,

directeur des Ressources humaines et des Services juridiques, National Trust, Royaume-Uni

Paul Boniface a donné un aperçu des défis que doit relever le National Trust au Royaume-Uni en ce qui concerne la gestion du patrimoine et les ressources humaines. Il a ensuite décrit le vaste programme de changement qu'a entrepris le National Trust pour se préparer à l'avenir.

En termes généraux, a-t-il dit, le National Trust gère le patrimoine en se positionnant entre le secteur public et les organismes sans but lucratif. Il incombe au gouvernement de fixer l'orientation philosophique. Le gouvernement actuel a publié le document *The Meaning and Value of Heritage* (la signification et la valeur du patrimoine), qui était le premier énoncé important sur l'avenir du patrimoine au Royaume-Uni. Depuis lors, des documents supplémentaires ont souligné l'importance des ressources humaines.

Le gouvernement est également la principale source de financement. Dans le cadre du National Lottery Fund, il y a un fonds réservé au patrimoine qui est une source importante pour plusieurs des activités du National Trust. Cependant, il semble que ce fonds pour le patrimoine pourrait être mis à la disposition d'autres organismes valables dans d'autres secteurs.

Le National Trust coopère aussi étroitement avec English Heritage pour trouver des sources de fonds pour des projets particuliers, en plus d'avoir son propre portefeuille de biens. Le Trust est le plus grand des organismes britanniques de bienfaisance voués à la conservation.

M. Boniface a expliqué que même si le National Trust est en plein essor en tant qu'organisation, il doit affronter une concurrence non seulement d'English Heritage ou d'autres organismes privés, mais aussi du temps en soi. Comme les gens travaillent de plus longues heures, ils n'ont pas le temps de visiter les propriétés patrimoniales, a-t-il dit. En outre, les endroits patrimoniaux doivent affronter la concurrence du temps que passent les gens sur Internet, à des manifestations sportives et à d'autres activités culturelles. En outre, il y a la question de la concurrence face à l'argent, compte tenu des autres priorités gouvernementales comme la santé et l'éducation. Lorsque les choses vont mal, le financement gouvernemental du National Trust s'amenuise.

En tant qu'organisme vert, le National Trust se préoccupe de la durabilité de la croissance économique sur une île qui est de plus en plus encombrée. Il est très difficile de trouver des employés dans certaines spécialités. Par exemple, il y a actuellement des pénuries d'experts en bâtiments et d'experts en gestion du milieu rural. Bien qu'il puisse s'en trouver, en tant qu'organisme sans but lucratif, le National Trust n'a pas les moyens de les embaucher.

La difficulté de déterminer le nombre de personnes qui travaillent dans le secteur du patrimoine a été un élément catalyseur au sein du National Trust, le poussant à recueillir lui-même des statistiques afin de mieux comprendre où se situent les pénuries et où on peut prévoir qu'elles se situeront à l'avenir.

Le gouvernement britannique a des projets visant à augmenter l'emploi dans certains domaines, surtout pour les jeunes. Cependant, plusieurs de ces programmes ne sont pas suffisamment élaborés pour combler les besoins particuliers dans la gestion du patrimoine, a dit M. Boniface. Le National Trust a maintenant un plan quinquennal sur la main-d'œuvre, qui servira à déterminer quelles

compétences seront requises – qu'il s'agisse de maçons ou de couvreurs en chaume. Cette information pourra ensuite être présentée au gouvernement, pour influencer ses programmes de développement des ressources humaines en ce qui concerne certaines professions, a-t-il expliqué.

CONTEXTE

M. Boniface a dit aux délégués que l'histoire du National Trust en est un marquée par la réussite et une croissance remarquable. Trois visionnaires victoriens ayant des antécédents dans la mouvance sociale chrétienne ont créé le National Trust en 1895. Un des fondateurs voulait garantir la préservation des endroits publics au profit des pauvres. La *National Trust Act* a été adoptée par le Parlement en 1907 et son énoncé de mission continue d'être à la fois pratique et pertinent, a-t-il déclaré.

Le National Trust a acheté son premier bien patrimonial au début du 20^e siècle pour à peine 10 £. Le National Trust possède aujourd'hui 200 maisons et jardins historiques et près de 50 ensembles industriels. Il est également le deuxième plus grand propriétaire terrien au Royaume-Uni, détenant notamment 600 milles (1 000 km) de littoral. Le Trust dispose du pouvoir d'inaliénabilité – un pouvoir unique en son genre, a précisé M. Boniface. Si un terrain, un édifice ou un autre bien lui est légué, le National Trust peut le déclarer inaliénable. Cela signifie qu'il est entièrement protégé à moins que le Parlement ne change la loi à l'égard d'un bien donné. Ce pouvoir est inestimable, mais il est utilisé avec parcimonie, a-t-il insisté.

Le Trust emploie presque 4 400 employés à l'année longue et 4 000 de plus les mois d'été. Fait remarquable, il y a également plus de 40 000 bénévoles qui appuient le travail du National Trust, ce qui équivaut d'après les calculs de M. Boniface à l'équivalent d'environ 1 500 employés à temps complet. Il a dit que le National Trust compte non moins de 3,2 millions de membres, soit davantage que la population du pays de Galles. Cependant, et précisément pour cette raison, le National Trust est constamment surveillé par le public, de sorte que la façon dont il traite son personnel et ses bénévoles est très importante.

Le National Trust comporte une section de la conservation, une section des biens historiques, des experts en gestion du milieu rural, des forestiers, des conservateurs, des curateurs, des archéologues, un petit groupe de spécialistes de l'environnement, du personnel administratif et maintenant un groupe de stagiaires apprenant aux côtés de ce personnel. Environ les deux tiers des employés travaillent dans la gestion opérationnelle des propriétés. M. Boniface a affirmé qu'une grande partie de son temps est consacrée à tenter de resserrer les liens entre le personnel opérationnel et les spécialistes.

Le revenu du National Trust s'élève à environ 3,4 millions de livres, ce qui est à peine le seuil de rentabilité. Malgré ses succès, M. Boniface a dit qu'en 2000, son personnel était de plus en plus frustré en raison des lenteurs de son processus décisionnel et de son approche autocentrée de la conservation. En entamant le 21^e siècle, le National Trust a compris qu'il continuait de faire ce qu'il faisait en 1895, mais simplement mieux et à une plus grande échelle.

Les pressions s'exerçant sur le National Trust sont différentes aujourd'hui, a-t-il dit. Il y a des problèmes économiques très difficiles au sein de l'industrie agricole, les terres sont menacées, il y a de l'encombrement et de la pollution dans le pays et le National Trust pourrait faire un meilleur usage de son pouvoir. Il a admis que le point de vue prédominant parmi les employés et les cadres du Trust était qu'il fallait du changement pour rehausser l'efficacité interne et l'impact externe de l'organisation.

Le National Trust a donc examiné son travail de base et s'est demandé s'il faisait ce qui était nécessaire. Avec les membres de son conseil d'administration et son personnel, il a fixé de nouvelles priorités. L'activité principale, qui doit se poursuivre, est la gestion du portefeuille de biens patrimoniaux. Il a également reconnu le besoin de services de conservation, de services à la clientèle (auparavant appelés services aux adhérents) et de services généraux (ressources humaines, services juridiques, technologie de l'information, finances).

Parmi les nouvelles priorités figuraient l'aptitude d'influencer des instances extérieures – surtout

les ministres du gouvernement et les hauts fonctionnaires – en ce qui concerne des questions telles que la politique agricole, le développement des transports et les communications avec les médias, ainsi que l'aptitude de produire des énoncés de principe sur des questions particulières.

CHANGEMENTS

Un des principaux changements entrepris par le Trust a été de se restructurer en trois territoires administrant 11 régions. Le nombre de régions a été réduit des 15 qu'elles étaient auparavant, de façon à ce que les limites coïncident avec celles des gouvernements locaux. En plus d'influencer le gouvernement national, a dit M. Boniface, il faut influencer les gouvernements locaux.

Le deuxième élément essentiel du programme de changement, a-t-il poursuivi, a été la création de la Direction de la conservation. Cette nouveauté a réuni les fonctions précédemment séparées du soin de l'intérieur des édifices historiques et des propriétés, qui concernait principalement le paysagement extérieur. Le maintien de la distinction entre environnement bâti et environnement naturel a été jugé inutile. La nouvelle direction veille à ce que les centaines de biens du National Trust reçoivent des services de plus en plus intégrés de la part de ses experts en conservation.

Le Trust a aussi réorganisé ses services à la clientèle et créé une nouvelle fonction s'occupant de politiques et de stratégie, qui sera davantage tournée vers l'extérieur. Il a dit que la nouvelle structure au sommet est très différente de ce qu'elle était avant, lorsqu'elle était beaucoup moins représentative des régions.

Dans la seconde phase du programme de changement, le National Trust s'est concentré sur les ressources humaines et la façon de redéfinir les emplois et répartir son personnel en fonction de ces grands changements. Il en a résulté des changements radicaux dans la gestion des ressources humaines du National Trust, qui ont été mis au point par son propre personnel. Deux cents nouvelles descriptions de travail ont été rédigées pour plus de 1 300 employés, dont plusieurs ont adopté des rôles complètement nouveaux. Par exemple, il a dit qu'il y a

maintenant des gens s'occupant de politiques dans chaque région, pour influencer le gouvernement local, et des bureaux de subventions qui recherchent des sources locales de financement. Il y a également des gens qui travaillent au recrutement de donateurs; ils font partie des services à la clientèle et ils recherchent des donateurs potentiels au sein de leur région.

Un grand changement a été la création de possibilités de formation et d'éducation pour le personnel professionnel – pour satisfaire au besoin d'épanouissement personnel, mais aussi pour garantir que le National Trust dispose des compétences dont il aura besoin à l'avenir. Dans le cadre de son plan quinquennal, des propositions sont à l'étude en ce qui concerne l'éducation et la formation.

Le National Trust offre déjà son propre programme de trois ans de formation en apprentissage, pour les jardiniers et les gardes forestiers, parce qu'il est considéré comme l'endroit par excellence où obtenir de la formation et être employé. L'image de marque du National Trust attire de bons candidats. Lors d'une récente campagne de recrutement de jardiniers, 600 candidats se sont présentés pour 20 postes. Le problème, a dit M. Boniface, est maintenant de retenir les jardiniers une fois qu'ils sont formés, parce qu'ils ont de solides qualités obtenues auprès d'une organisation réputée. Cependant, cette responsabilité est une bonne chose pour le National Trust et un atout pour la nation.

L'organisation essaie aussi de nouvelles méthodes pour pallier les pénuries de compétences, au-delà de l'apprentissage. De nombreux nouveaux emplois ont été définis de sorte que les rôles traditionnels ne sont plus rattachés à un surcroît de tâches administratives. Le National Trust a également essayé divers régimes de rémunération, de façon à obtenir la souplesse requise pour engager des travailleurs dans certaines régions du Royaume-Uni, étant donné qu'il doit faire concurrence au secteur privé.

De plus, M. Boniface a dit que le National Trust a adopté ce qu'il appelle une stratégie de main-d'œuvre durable, en appliquant le concept de

la durabilité à la gestion des ressources humaines. Reconnaisant qu'en tant qu'organisme de bienfaisance, l'organisation ne pourrait jamais payer de forts salaires aux employés, il a fait remarquer qu'il peut offrir d'autres avantages, comme des horaires de travail plus souples, différents régimes de quarts de travail et un travail plus important. En trouvant un juste équilibre entre activités liées ou non au travail, il pourra mieux recruter et conserver son personnel. M. Boniface a dit que le National Trust est tout autant une affaire de personnes qu'une affaire de biens, et que le fait de se concentrer sur les ressources humaines est essentiel pour atteindre l'excellence dans la conservation.

La prochaine étape, a-t-il dit aux délégués, consistera à consolider cette nouvelle structure. Des examens se succéderont au cours des quelques prochaines années pour cerner ce qui fonctionne et ce qui doit être raffiné. Il a dit que le National Trust insiste également sur le changement comportemental, pour ce qui est de la façon dont l'organisation fonctionne au jour le jour. Il a lancé un programme appelé One Trust – Working Better Together (un seul Trust – pour travailler mieux ensemble), dans lequel une série de valeurs sont soulignées à la lumière de l'énoncé de mission initial de 1895. En somme, il s'agit de moins se soucier du risque et d'être tolérant envers les anticonformistes et l'excentricité au sein du Trust, et de s'enorgueillir de tout ce qui se fait dans l'organisation. Dans le cadre de ce programme, chaque employé a passé du temps à discuter avec ses collègues, y compris jardiniers et préposés à l'entretien des terrains ou gardes et aménagistes forestiers, au sujet de la façon de projeter le succès du National Trust au 21^e siècle. La difficulté, a-t-il dit, consiste à préserver tout ce que le National Trust représente de bien tout en le changeant. Il a reconnu que le changement des quelques dernières années a été difficile par moments, mais il a affirmé que l'organisation a maintenant entamé une période de stabilité. Les avantages attendus commencent à demeurer à se concrétiser, ses revenus s'améliorant et son indice de conservation affichant des tendances positives.

DISCUSSION / QUESTIONS

George Chalker (administrateur représentant Terre-Neuve-et-Labrador, Héritage Canada) a demandé à M. Boniface d'expliquer les cours que le National Trust offre au public.

Paul Boniface a dit que l'organisation invite les gens à ses cours de maître dans des domaines particuliers de la conservation, à titre de service éducatif. Il a ajouté qu'il y a également des vacances au travail, où les participants sont amenés à ses propriétés partout au Royaume-Uni pour y vivre dans des conditions rustiques et exécuter des travaux tels que l'aménagement de sentiers.

Nicole Verin-Treusch (Muddy Water Tours, Winnipeg) a demandé des précisions sur la différence entre le National Trust et l'organisme d'Écosse.

Paul Boniface a expliqué que pour des raisons historiques, le National Trust of Scotland est une entité distincte, mais que le National Trust (du Royaume-Uni) coopère étroitement avec lui. Chacun est représenté au conseil d'administration de l'autre. En Écosse, le portefeuille de propriétés comprend davantage des terrains que des bâtiments, a-t-il ajouté.

David Dueck (nouvel administrateur représentant le Manitoba, Héritage Canada) a demandé à quel point le rôle des administrateurs était important au National Trust, et s'ils dictaient les programmes.

Paul Boniface a répondu que la réorganisation du personnel a entraîné un examen du rôle des administrateurs, qui a été effectué par des bénévoles experts indépendants en régie d'entreprise. Le résultat est que la structure actuelle changera puisqu'elle est très complexe et pas nécessairement très efficace. Actuellement, il y a 52 administrateurs et il est difficile de mettre tout le monde d'accord. La moitié des administrateurs sont élus à l'assemblée générale annuelle; des organes précis tels que la Victorian Society ou la Ramblers Association nomment l'autre moitié. L'examen a recommandé un organe de direction fortenuement réduit

de 12 personnes, avec un groupe plus important, se réunissant moins souvent, qui serait « la conscience » du National Trust. Il a dit que ce changement serait mis en œuvre en 2005.

Robert Shipley (Université de Waterloo) a demandé si un organisme patrimonial national pouvait être efficace sans être propriétaire de biens ou sans avoir le contrôle de biens, et si le conférencier avait des conseils pour Héritage Canada.

Paul Boniface a reconnu que le National Trust avait de l'influence et de la notoriété à cause de ses propriétés. Pourtant, il y a des organismes analogues qui n'ont pas de biens et qui se positionnent comme groupes de pression face au gouvernement. M. Boniface a dit penser qu'Héritage Canada pourrait avantageusement s'orienter en ce sens. Cependant, il a souligné que cela exigerait des lobbyistes professionnels et des gens capables de formuler des politiques, qui pourraient se constituer des réseaux et se faire entendre aux tribunes pertinentes. Il faudrait également des programmes professionnels de financement, et des professionnels s'occupant d'aménagement du patrimoine et de marketing.

Steve Barber (planificateur du patrimoine, ville de Victoria) a dit qu'il y avait récemment eu des changements au niveau des assurances au Canada, de sorte que des demeures classées bien patrimonial sont devenues impossibles à assurer. Il a demandé quelle est la situation au Royaume-Uni.

Paul Boniface a répondu qu'au National Trust, les bâtiments sont assurés, mais non leur contenu. Il a dit que les coûts d'assurance ont augmenté à quelque 500 000 £ durant la dernière année. Il n'y a jusqu'à présent pas eu de difficulté à obtenir de l'assurance pour les biens patrimoniaux, mais le Trust compte dans ses effectifs des experts en assurances qui veillent à la protection des ses propriétés.

Gordon Nelson (administrateur représentant l'Ontario, Héritage Canada) a demandé quelles possibilités étaient offertes aux jeunes en matière de bénévolat et de formation.

Paul Boniface a dit que le bénévolat est considéré comme un service offert par le National

Trust et consiste surtout à faire travailler des gens à des propriétés de leur localité plutôt que de contribuer à l'organisation nationale. Il y a de nombreuses possibilités de formation pour les bénévoles, a-t-il dit, mais il n'y a pas assez de jeunes parmi les bénévoles. La plupart ont plus de 65 ans. Cependant, il y a davantage de jeunes dans le personnel et le National Trust tente de joindre les groupes plus jeunes par des initiatives de marketing direct. M. Boniface a dit qu'il ne pouvait pas répondre à la question convenablement parce que le National Trust n'en a pas encore fait suffisamment pour créer un cadre dans ce domaine.

Pamela Madoff (conseillère municipale, ville de Victoria) a demandé si le recensement ou la désignation d'un bien patrimonial au Royaume-Uni exige la permission du propriétaire, et quel palier de gouvernement a la responsabilité de répertorier un bien patrimonial.

Paul Boniface a affirmé que le propriétaire n'a aucun choix. Le recensement est effectué par l'entremise d'English Heritage, qui détient la responsabilité déléguée du gouvernement de décider du statut.

Alau Parrish (Heritage Trust of Nova Scotia) a demandé dans quelle proportion des biens patrimoniaux il est permis de loger et si les revenus qui en découlent compensent les coûts d'entretien de la propriété.

Paul Boniface a admis que les revenus ne compensent assurément pas les coûts. Il a dit que la proportion des propriétés où il est possible de loger est relativement faible – quelques pièces dans un château, par exemple. Cependant, il y a au sein du National Trust une entreprise distincte qui loue quelque 300 chalets de vacances sur des propriétés de Cornwall. Cette activité est autofinancée.

David McDowell (administrateur sortant représentant le Manitoba, Héritage Canada) a demandé si le National Trust avait réussi à faire ajouter des sujets supplémentaires dans le programme d'études des écoles publiques britanniques.

Paul Boniface a dit que c'est en fait le contraire. Le National Trust n'a pas encore l'influence qui lui permettrait de modifier le programme d'études. Cependant, il aide à l'exécution des éléments qui s'y trouvent déjà; plusieurs de ses propriétés patrimoniales ont des agents d'éducation qui communiquent avec les écoles pour organiser des visites des sites.

Wendy Molnar (Cultural Visions Consulting, Winnipeg) a demandé dans quelle mesure le personnel du National Trust avait adhéré aux changements.

Paul Boniface a admis que cela n'a pas été facile puisque environ 200 emplois ont été éliminés, surtout dans les régions. De plus, 1 300 employés ont dû passer par un processus de sélection pour conserver leur poste. Actuellement, les gens sont positifs envers le changement.

Keith Knox (Comité consultatif municipal du patrimoine de Regina) a demandé des renseignements sur les 49 sites industriels, en particulier si le National Trust s'intéressait uniquement aux édifices ou à la poursuite des opérations à ces sites.

Paul Boniface a dit que c'est surtout les édifices qui importent, même s'il y a un moulin dans le Yorkshire qui sera exploité.

Keith Knox a demandé si de nombreuses propriétés étaient données au National Trust et, le cas échéant, s'il en découle des avantages fiscaux.

Paul Boniface a répondu qu'à partir des années 1930, il y avait un énorme avantage fiscal. Il a expliqué que l'aristocratie terrienne se retrouvait avec d'énormes passifs à l'égard de certaines maisons et qu'il y avait un programme selon lequel on pouvait donner une maison au ministère des Finances, qui renonçait alors aux droits de succession. Le ministère des Finances donnait ensuite la propriété au National Trust. Les relations avec les familles donatrices sont différentes dans chaque cas. Dans certains cas, elles continuent d'habiter la propriété ou peuvent y demeurer quelques mois par année. Aujourd'hui, les donateurs ont encore droit à un avantage fiscal, mais pas aussi important que dans le passé.



CONFÉRENCIÈRE : L'HON. DIANE MCGIFFORD,

ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle (Manitoba), a prononcé l'allocution suivante.

Bonjour aux délégués et aux invités spéciaux.

J'ai l'honneur de vous transmettre les salutations du ministre de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme du Manitoba Eric Robinson. Au nom du ministre Robinson, je remercie la fondation Héritage Canada d'avoir choisi le Manitoba pour la tenue de sa conférence annuelle de 2003. Le ministre Robinson m'a priée de vous demander de l'excuser de ne pouvoir être présent. Il est extrêmement heureux que son ministère puisse contribuer aux coûts de déjeuner d'aujourd'hui et il vous souhaite une conférence annuelle extrêmement réussie.

Vous avez choisi un endroit magnifique pour votre conférence, dans l'historique hôtel Fort Garry. J'espère que vous apprécierez votre séjour ici. J'espère également que vous profiterez des possibilités qui s'offrent à vous durant cette conférence de participer aux visites qui ont été prévues à votre programme. Vous découvrirez des endroits intéressants.

Nous, les Manitobains, sommes fiers de notre histoire et de nos endroits historiques, et nous apprécions chaque occasion de recevoir des visiteurs. Il pourrait vous intéresser de savoir qu'en 1979, le Manitoba est devenu une des premières provinces du Canada à créer un ministère consacré à la culture et au patrimoine. C'est en cette année que le gouvernement a créé le ministère des Affaires culturelles et des Ressources historiques.

Son successeur, le ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme, propose une gamme de programmes et services étroitement interreliés qui en fait certainement un des ministères gouvernementaux les plus diversifiés. Dans les grandes lignes, la liste comprend la préservation et l'interprétation du patrimoine, les archives et les dossiers du gouvernement, les arts et les loisirs, les bibliothèques, les communications gouvernementales et le tourisme.

Je vous explique ceci uniquement pour exprimer l'idée qu'au Manitoba, nous comprenons très bien l'importance intrinsèque et économique de la conservation de notre patrimoine culturel. Par exemple, les Archives du Manitoba conservent et protègent toutes sortes de renseignements consignés provenant des gouvernements provincial et locaux, des tribunaux, des instances scolaires, des entreprises, des particuliers et de plusieurs genres d'organisations. Elles ont aussi une responsabilité particulière à l'égard d'un des plus grands trésors de notre nation, les Archives de la Compagnie de la Baie d'Hudson.

Nous sommes particulièrement fiers du travail accompli par notre Direction des ressources historiques. Celle-ci joue un rôle dans la préservation de nombreux aspects de l'histoire de notre province. Elle a notamment comme buts les éléments suivants :

- favoriser la protection des trésors patrimoniaux du Manitoba;
- célébrer le patrimoine comme fondement de la culture et de la créativité;
- encourager l'initiative des communautés en matière de patrimoine, ainsi que les possibilités de participation des bénévoles;
- garantir l'accès du public à l'information sur les découvertes et données de recherche récentes;
- démontrer la viabilité économique des ressources patrimoniales du Manitoba.

La *Loi sur les richesses du patrimoine (1986)* crée le cadre juridique des activités de la Direction des ressources historiques.

La *Loi* prévoit l'autorité du ministre de nommer le Conseil manitobain du patrimoine. Le Conseil

regroupe des citoyens de tous les horizons, qui sont choisis en raison de leur intérêt et de leurs connaissances en matière de patrimoine. Le Conseil formule des recommandations au ministre en ce qui concerne la désignation, la préservation, la protection, la commémoration et l'interprétation des endroits, gens, événements et édifices d'importance historique au Manitoba.

Les services offerts en vertu de la *Loi* sont notamment : la protection; les conseils en matière de subventions; la formation d'animateurs, la sensibilisation et la promotion; et l'aménagement de sites patrimoniaux.

Un exemple d'initiative importante du ministère est l'accord sur cinq ans conclu en 2001 avec Hydro-Manitoba et les Premières nations du Nord pour atténuer l'incidence du détournement de la rivière Churchill sur des lieux de sépulture archéologiques dans le Nord du Manitoba.

Je suis fier de rapporter que la Direction des ressources historiques du ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme coopère actuellement avec le ministère du Patrimoine canadien à une initiative qui pourrait sensiblement rehausser la conservation des endroits historiques au Manitoba.

La nouvelle Initiative des endroits historiques du gouvernement fédéral produira les résultats suivants :

- ajout au Répertoire national de tous les endroits patrimoniaux désignés par les provinces et les municipalités;
- adoption de normes et lignes directrices pour la conservation des endroits historiques;
- création d'un processus de certification qui pourra servir à des programmes fédéraux d'incitatifs fiscaux;
- information du public au sujet des initiatives visant les endroits historiques.

Sept autres provinces canadiennes participent à l'Initiative des endroits historiques, et nous croyons qu'elle profitera grandement à la conservation des sites historiques du Manitoba dans les années à venir.

Nos ancêtres sont venus au Manitoba de partout au monde et ont apporté avec eux de nombreux cadeaux qui ont fait de notre province un endroit doté d'un patrimoine et d'une culture riches et variés. Il nous incombe de conserver ces cadeaux et de les transmettre à nos descendants, pour qu'ils puissent apprendre du passé et y puiser leur propre sagesse. Je parle au nom de tous les Manitobains et de mes collègues au gouvernement lorsque je vous remercie de nouveau d'avoir choisi le Manitoba pour cette merveilleuse réunion. Que cette conférence vous soit à tous propice à la réflexion et productive.

DÉJEUNER - CONFÉRENCE



CONFÉRENCIER : RAYMOND SIMARD,

député de Saint-Boniface (Manitoba), a prononcé l'allocution suivante.

Au nom de mes collègues le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Ralph Goodale et le ministre des Anciens Combattants Ray Pagtakhan, je suis fier de vous accueillir à la conférence annuelle de la fondation Héritage Canada.

Je voudrais d'abord féliciter la fondation Héritage Canada alors que vous célébrez votre 30^e anniversaire. Depuis vos débuts comme organisation à but non lucratif à charte fédérale créée par l'honorable Jean Chrétien, vous avez mûri en vue de promouvoir et garantir la préservation d'édifices patrimoniaux et d'endroits historiques partout au Canada.

De fait, au cours des trois dernières décennies, vous avez constaté l'émergence d'une main-d'œuvre de professionnels et ouvriers du patrimoine bâti; le thème des ressources humaines retenu pour votre conférence prouve votre détermination à assurer la viabilité à long terme du domaine de la préservation. Cet important jalon coïncide avec d'importants faits nouveaux dans le mouvement de conservation du patrimoine canadien, en particulier l'Initiative des endroits historiques qui propose des mesures législatives devant rehausser la protection des endroits historiques nationaux désignés. C'est une nouvelle époque stimulante qui s'ouvre au Canada.

Comme vous le savez certainement, le ministre Goodale a clairement indiqué qu'une de ses

priorités est d'aider « à préserver la culture canadienne et à mettre en valeur l'identité des communautés par la conservation et la gestion des édifices patrimoniaux partout au Canada » et à travailler « étroitement avec les provinces, les territoires et les municipalités pour préserver la culture et le patrimoine du Canada ».

Par l'entremise de sa Politique de bon voisinage par exemple, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) s'est engagé à appliquer des principes de « bon voisinage » dans les projets touchant le patrimoine relevant d'autres administrations. La politique est simple : les édifices et sites patrimoniaux ainsi que les autres propriétés sont la représentation tangible et la présence du gouvernement du Canada dans de nombreuses collectivités. TPSGC tient à gérer ces propriétés non seulement de façon à respecter les exigences et attentes de ses ministères clients mais aussi, dans la mesure du possible, de façon à faire suite aux espoirs et aspirations de ces collectivités.

En plus de sa contribution à la culture, la conservation du patrimoine appuie la politique de développement durable de TPSGC parce qu'elle produit des stratégies et des technologies permettant de réutiliser des édifices existants et d'en améliorer le rendement. Je sais que la fondation Héritage Canada a réalisé de grands progrès pour ce qui est de faire le lien entre la conservation du patrimoine et le développement durable, et je vous félicite de vos efforts.

Le thème de votre conférence de cette année est particulièrement intéressant et pertinent aux yeux de TPSGC, et ce, à plusieurs égards. Par-dessus tout, en tant que gardien de biens patrimoniaux, TPSGC détient 178 édifices patrimoniaux désignés par le fédéral, dont 34 sont des endroits historiques nationaux. Ces propriétés représentent une variété de types de construction et d'époques – depuis la bibliothèque du Parlement qui date du 19^e siècle à l'édifice de l'Office national du film à Montréal, construit dans les années 1950. TPSGC sait que son aptitude à protéger ce précieux patrimoine national dépend de la disponibilité de connaissances spécialisées sur les matériaux, les techniques et les solutions,

ainsi que de pratiques novatrices d'achat et de gestion de projet.

De telles pratiques exigent la coopération. Dans le cas de la bibliothèque du Parlement, par exemple, l'équipe de projet chargée des travaux de réhabilitation coopère étroitement avec divers experts du Bureau d'examen des édifices fédéraux du patrimoine (BEEFP) pour veiller à ce que l'intégrité de cet édifice historique soit préservée.

En fin de compte, l'étendue de l'enseignement et de la formation offerts au Canada en conservation du patrimoine – et la disponibilité d'une main-d'œuvre spécialisée pour réparer, réhabiliter, gérer et améliorer ces édifices et sites – a d'importantes répercussions pour TPSGC. Par conséquent, TPSGC tient à participer à des discussions avec des associations professionnelles et avec l'industrie pour cerner les tendances et faire partie de la solution.

TPSGC est également intéressé au thème de votre conférence en raison du rôle qu'il joue comme fournisseur de services à d'autres ministères qui gèrent et utilisent des édifices et lieux patrimoniaux pour exécuter leurs programmes. TPSGC est le seul ministère du gouvernement fédéral doté d'une capacité interne consacrée à la prestation de services de conservation du patrimoine. Son équipe nationale de service à la clientèle dans les domaines du patrimoine et de l'environnement regroupe des gens ayant des compétences particulières dans l'architecture du patrimoine, le génie, l'architecture paysagère et l'histoire du design, qui coopèrent avec le secteur privé et l'industrie pour veiller à ce que les biens culturels bénéficient des méthodes et des traitements dont ils ont besoin. Cette expertise de la conservation appuie le BEEFP et a ouvert la voie à des travaux partout au Canada et à l'étranger pour le compte de Parcs Canada, TPSGC et Anciens Combattants Canada.

TPSGC a reconnu l'importance qu'il y a à examiner les besoins de ses propres plans de relève en ce qui concerne ces services spécialisés. Le ministère est également conscient de la nécessité de trouver des façons d'assurer la capacité du secteur privé de satisfaire à des besoins

changeants; en outre, il tient à ce que les avantages et désavantages possibles de la certification et de l'accréditation des professionnels et des ouvriers travaillant à des édifices patrimoniaux soient bien compris. Encore une fois, TPSGC est déterminé à participer à des discussions avec les associations professionnelles et l'industrie pour arriver à des solutions pratiques à ces défis.

Les enjeux sont très grands. Comme la fondation Héritage Canada elle-même l'a souligné dans son rapport *Les ressources humaines*, si nous ne comblons pas la demande de travailleurs compétents, le stock d'édifices patrimoniaux du Canada, que l'on estime compter 1,7 millions de bâtiments d'avant 1920, sera gravement réduit.

Il vous intéressera de savoir que TPSGC a lancé une nouvelle initiative pour créer des outils qui permettront de garantir que le patrimoine soit une considération prioritaire dans l'intendance des propriétés de TPSGC et de relever le profil de TPSGC comme chef de file dans la conservation de biens culturels.

Parmi les buts, il s'agit de fixer des normes de TPSGC pour la documentation, la gestion et l'amélioration des édifices patrimoniaux; la mise au point de stratégies d'investissement fondées sur des données réelles quant au coût du patrimoine; et la conciliation des initiatives de TPSGC en matière de développement durable et des principes de conservation du patrimoine. TPSGC considère la fondation Héritage Canada comme un partenaire important dans ces initiatives, et nous applaudissons à votre choix de la notion « d'intendance » comme thème pour votre conférence de l'an prochain.

Je suis heureux de rapporter que TPSGC et Anciens Combattants Canada collaborent actuellement à un projet d'intérêt pour tous les Canadiens : le Projet de restauration des monuments commémoratifs canadiens des champs de bataille, un projet de cinq ans et 30 millions de dollars visant à réparer, restaurer et réhabiliter les sites commémoratifs du Canada en France et en Belgique.

Treize sites commémoratifs – qui ont maintenant en moyenne 75 ans – seront rénovés. Le travail

a débuté officiellement à l'automne 2001 et l'on prévoit qu'il sera terminé en 2006. Il est séparé en quatre domaines, la restauration du monument commémoratif de Vimy – désigné endroit historique national en 1997 – étant la principale priorité.

Le projet de restauration de ces monuments permettra de conserver les symboles matériels des accomplissements et des sacrifices des Canadiens durant la Grande Guerre. De tels projets soulignent clairement l'importance du mandat collectif des deux ministères, qui consiste à protéger l'héritage culturel et les endroits patrimoniaux tout en aidant tous les Canadiens à les apprécier et les comprendre.

Je vous félicite du travail qu'accomplit la fondation Héritage Canada et je vous souhaite de continuer sur la voie du succès dans les efforts exemplaires que vous déployez pour protéger et célébrer notre patrimoine bâti.

NOTES
