



L'honorable Judy Sgro
Présidente
Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités
Chambre des communes

Par courriel : TRAN@parl.gc.ca

Témoignage de la Northern Air Transport Association devant le Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités sur les défis que doivent relever les écoles de pilotage au Canada

Madame,

Nous profitons de l'occasion pour remercier les membres du Comité d'avoir invité la Northern Air Transport Association (NATA) à participer à cette importante étude sur les ressources de formation au pilotage au Canada.

Les membres de la NATA représentent toutes les facettes des opérations aériennes dans le Nord et les régions éloignées, notamment le service régulier de passagers, les vols nolisés, les services d'hélicoptères et les opérations spéciales telles que la lutte contre les incendies et les évacuations médicales, qui ont acquis une renommée internationale.

La NATA a été créée il y a plus de quarante ans pour appuyer le développement économique dans le Nord et les régions éloignées du Canada. Les exploitants nordiques ont toujours fait face à des défis particuliers très différents de ceux du Sud du Canada en ce qui concerne l'aviation. Le recrutement, la formation et le maintien en poste d'un équipage de conduite adéquat, ainsi que du personnel de maintenance, sont un défi de tous les instants.

Nous avons appris que dans le cadre de son étude sur les écoles de pilotage au Canada, le Comité se penchera sur deux thèmes :

- i) cerner les défis auxquels font face les écoles de pilotage pour ce qui est de fournir des pilotes qualifiés à l'industrie;
- ii) établir si l'infrastructure disponible pour les écoles de vol répond aux besoins des écoles et des collectivités où elles évoluent.

Le mémoire ci-joint a été élaboré dans ce contexte avec la contribution de membres de la NATA afin d'exposer le point de vue de l'aviation du Nord et des régions éloignées sur les besoins en matière de main-d'œuvre et de compétences.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le directeur général,



Glenn Priestley

Mémoire présenté au Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités sur les défis que doivent relever les écoles de pilotage au Canada

**Northern Air Transport Association
Le 4 décembre 2018**

Nous profitons de l'occasion pour remercier les membres du Comité d'avoir invité la Northern Air Transport Association (NATA) à participer à cette importante étude sur les ressources de formation au pilotage au Canada.

La NATA a été créée il y a plus de quarante ans pour appuyer le développement économique dans le Nord et les régions éloignées du Canada. Les exploitants nordiques ont toujours fait face à des défis particuliers très différents de ceux du Sud du Canada en ce qui concerne l'aviation. Attirer, recruter et conserver un équipage de conduite adéquat, ainsi que du personnel de maintenance, sont un défi de tous les instants.

Nous avons appris que dans le cadre de son étude sur les écoles de pilotage au Canada, le Comité se penchera sur deux thèmes

- i) cerner les défis auxquels font face les écoles de pilotage pour ce qui est de fournir des pilotes qualifiés à l'industrie;
- ii) établir si l'infrastructure offerte aux écoles de vol répond aux besoins des écoles et des collectivités où elles évoluent.

Le présent mémoire a été rédigé dans ce contexte avec la contribution de membres de la NATA, en vue d'exposer le point de vue de l'aviation du Nord et des régions éloignées sur les besoins en matière de main-d'œuvre et de compétences.

Selon le modèle conventionnel du marché de l'aviation dans le Nord, des pilotes canadiens formés dans le Sud cherchaient ensuite un emploi en aviation dans le Nord du Canada. C'était souvent un emploi saisonnier qui exigeait que les pilotes reviennent ou soient remplacés. On disposait d'un niveau fonctionnel d'équipages de conduite et de personnel de maintenance travaillant à l'année et fournissant d'ordinaire un surplus de main-d'œuvre, ce qui permettait à un travailleur sur deux de se perfectionner pendant deux à cinq ans afin qu'il atteigne le niveau de compétence nécessaire selon les normes de l'industrie. Il était ensuite difficile de retenir ces travailleurs lorsqu'ils avaient acquis ce niveau de compétence. Ce défi est de plus en plus ardu pour des raisons connues et appuyées par des études. (Se reporter à l'[Étude sur les ressources humaines – les pilotes professionnels au Canada \(2001\)](#), à la mise à jour de 2003 et à l'[Étude sur les ressources humaines : les pilotes professionnels au](#)



Canada (2010), qui ont mené à l'élaboration d'un profil de compétences professionnelles et d'une norme de formation pour les pilotes professionnels.)

Le premier enjeu abordé par cette étude est l'établissement des défis auxquels font face les écoles de pilotage pour fournir des pilotes qualifiés à l'industrie.

Les exploitants du Nord et des régions éloignées utilisent principalement des aéronefs à turbomoteur, souvent sur des pistes courtes et non pavées. Certains exploitants offrent aussi leurs services aériens au moyen d'aéronefs munis de flotteurs ou de skis. Les évacuations médicales, la lutte contre les incendies et les levés aériens sont des exemples d'opérations spéciales. Pour effectuer ces missions, les pilotes doivent être hautement qualifiés et posséder les compétences exigées par la tâche. Peu d'écoles de pilotage au Canada offrent ce genre de formation préparatoire aux conditions d'exploitation qui prévalent dans le Nord.

Les exploitants membres de la NATA indiquent qu'il leur faut plus de temps pour fournir la formation nécessaire aux pilotes novices afin qu'ils satisfassent aux exigences de qualification des pilotes faisant partie d'un équipage de conduite conforme au *Règlement de l'aviation canadien*. Les exploitants expriment des inquiétudes relativement au manque de connaissances et d'habiletés de base des nouveaux pilotes, qui auraient dû être acquises au cours de la formation de pilote professionnel.

La NATA est d'avis qu'il faudrait reconnaître la formation professionnelle administrée par l'employeur en tant qu'élément nécessaire à la sécurité au travail et l'appuyer par divers incitatifs qui encourageront l'employeur à perfectionner les compétences et les connaissances de leurs nouveaux pilotes à un niveau suffisant.

La nouvelle réalité est que les instructeurs de vol et les examinateurs ne fournissent plus une expérience opérationnelle et pédagogique aussi complète qu'avant. La NATA a soumis une série de questions et de préoccupations à Transports Canada à propos des difficultés auxquelles font face les écoles de pilotage pour maintenir en poste leurs instructeurs et leurs examinateurs qualifiés, compte tenu de la demande actuelle de pilotes.

La NATA désire collaborer avec l'organisme de réglementation pour trouver des solutions. Par exemple, la réglementation en vigueur sur la formation au pilotage est trop restrictive. Il existe plus qu'assez d'unités de formation au pilotage au Canada. Ce qui manque, c'est suffisamment d'instructeurs possédant une expérience pertinente parce qu'il est difficile pour les pilotes en exercice, ou à la retraite, de contribuer à un programme de formation au pilotage.

Il est important de souligner que, bien qu'on dispose d'une norme nationale de délivrance des licences de pilote professionnel, il n'existe pas de norme de formation des pilotes professionnels. Cela donne de la latitude pour la prestation d'une formation respectant la norme de délivrance des licences. La NATA croit qu'on devrait établir des normes sectorielles et étendre à toute l'industrie



toute norme visant à améliorer les compétences des travailleurs de l'aviation, et que l'organisme de réglementation devrait appuyer ces normes. Il faudrait établir un financement incitatif à l'intention des entreprises en vue d'appuyer l'observation par l'industrie d'une norme professionnelle visant l'administration d'une formation axée sur les compétences.

Le second volet proposé dans le cadre de l'étude est d'établir si l'infrastructure offerte aux écoles de vol répond aux besoins des écoles et des collectivités où elles évoluent.

Tel qu'il a été indiqué précédemment, selon l'avis des exploitants nordiques, elle n'y répond pas. La formation au Canada vise principalement à fournir des pilotes à l'industrie du Sud. Il y a dans le Sud du Canada d'excellents programmes qui fournissent des pilotes diplômés pour les postes de pilote débutant. En raison de l'environnement opérationnel en évolution et des compétences spécialisées requises, cela ne fonctionne pas pour les exploitants du Nord et des régions éloignées.

Pour s'assurer d'une main-d'œuvre qualifiée, bon nombre des exploitants aériens membres de la NATA établissent des partenariats avec les fournisseurs de formation au pilotage et parrainent des candidats choisis afin qu'ils poursuivent leur carrière. Par exemple, à Whitehorse, un exploitant aérien membre de la NATA offre aussi une formation complète au pilotage dans le cadre d'un programme collégial menant à un diplôme en aviation. Il faut mieux reconnaître l'octroi de crédits au titre de l'expérience en aviation pour les étudiants qui sont formés à proximité d'opérations aériennes réelles. Cela comprend les partenariats avec les exploitants nordiques offrant un mentorat et un soutien à la formation en cours d'emploi pour les étudiants et les travailleurs vivant dans le Nord.

Il faut obtenir une meilleure reconnaissance des programmes d'apprentissage parrainés par les employeurs pour le perfectionnement des ressources humaines du Nord et des régions éloignées comme solution de rechange au modèle traditionnel du marché du travail (migration sud-nord-sud), qui est menacé.

La NATA est d'avis qu'il faut instituer un comité officiel de la main-d'œuvre et des compétences de l'aviation pour le Nord et les régions éloignées, qui regroupera les intervenants régionaux et notamment les fournisseurs de services, les organismes de réglementation et des représentants territoriaux et qui aura pour tâche d'effectuer une évaluation des besoins de l'aviation dans le but d'élaborer une stratégie de la main-d'œuvre et des compétence pour le Nord et les régions éloignées du Canada.

Le 2 octobre, à l'occasion du Forum sur la pénurie de main-d'œuvre en aviation organisé par Transports Canada, le ministre des Transports a parlé du défi d'intéresser la prochaine génération de travailleurs de l'aviation, et en particulier les groupes non traditionnels tels que les femmes, les Autochtones et les autres minorités visibles sous-représentées. Le Forum a porté principalement sur la pénurie d'équipages de conduite dans le Sud et des solutions possibles.



Il est important de le souligner, les intervenants du secteur de l'aviation dans le Nord et les régions éloignées connaissent une pénurie de personnel dans toutes les professions liées à l'aviation. Il faut cependant tenir compte de divers obstacles dans l'élaboration d'un programme susceptible d'intéresser, de former et de maintenir en poste des jeunes du Nord dans les professions liées à l'aviation.

Tout programme de perfectionnement des compétences doit s'adapter aux particularités géographiques et culturelles. Tel qu'il a été exposé dans le cadre du Forum sur la pénurie de main-d'œuvre en aviation, il est difficile pour les étudiants de quitter leur foyer et leur collectivité pour aller étudier dans une école éloignée pendant une longue période. La voie est ouverte à davantage de mentorat et de formation, parrainés par l'industrie et financés par le gouvernement, et adaptés aux besoins culturels particuliers et aux exigences spécifiques de perfectionnement des compétences des entreprises.

La principale préoccupation est l'accès au financement des frais de scolarité. Il devrait y avoir plus de possibilités de parrainage par l'aviation dans le Nord. On a besoin de nouveaux incitatifs permettant de sélectionner des résidents du Nord en vue d'une formation en compétences associées à des emplois particuliers de l'aviation, en partenariat avec les employeurs et les établissements d'enseignement nordiques.

Le gouvernement fédéral devrait modifier les règles fiscales relatives à la déduction des frais de scolarité afin qu'elles couvrent les vols aériens, la formation de perfectionnement des compétences techniques et l'expérience de travail. Il faudrait réviser le statut fiscal de la déduction des régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) en vue d'améliorer les incitatifs offerts aux cotisants.

La hausse des coûts de la formation que les exploitants aériens assurent à leurs recrues constitue une autre préoccupation. Un incitatif fiscal devrait être consenti pour que les employeurs offrent un programme complet de perfectionnement des compétences à leurs nouveaux employés. Il est important de signaler que l'organisme de réglementation met de l'avant bon nombre d'initiatives qui amélioreront la qualité et l'étendue de la formation que les travailleurs de l'aviation doivent suivre. Cela alourdit la charge de travail des services de formation des exploitants aériens du Nord, qui subissent aussi la pression de la pénurie de personnel.

On doit assurer un appui à la promotion de l'aviation et des solutions de normalisation des compétences particulières du secteur. Il faut des programmes de financement encourageant les employeurs à mettre sur pied un programme de mentorat d'entreprise et à parrainer les initiatives de sensibilisation à une carrière dans l'aviation menées par les écoles publiques locales.

Vous trouverez en pièce jointe de la présente la Résolution n° 2018-5 de la NATA, qui se lit ainsi :
« Que le gouvernement fédéral collabore avec la NATA en vue d'établir un comité de l'infrastructure,



de la main-d'œuvre et du perfectionnement des compétences du secteur de l'aviation dans le Nord et les régions éloignées, composé d'exploitants aériens et d'exploitants aéroportuaires ainsi que de représentants des organismes gouvernementaux concernés et des organisations affiliées [TRADUCTION] ».

Vous trouverez aussi un résumé et un document de référence proposant des analyses de trois marchés du travail territoriaux appuyant les observations exposées dans ce mémoire. L'information sur les besoins réduits en matière d'équipage de conduite établit la nécessité de réaliser une analyse démographique plus poussée du secteur de l'aviation dans le Nord et les régions éloignées.

En conclusion, le 43^e congrès de l'aviation du Nord et des régions éloignées de la NATA aura lieu du 28 avril au 1^{er} mai 2019 à Yellowknife.

La discussion importante sur l'infrastructure de l'aviation dans le Nord et les régions éloignées se poursuivra à l'occasion d'un atelier prévu sur le développement des aéroports, ainsi que par l'attention accordée au recrutement d'une main-d'œuvre de l'aviation issue du Nord, et plus diversifiée.

Au vu du calendrier de votre étude, je souhaite vous inviter, au nom de la NATA, à assister à notre congrès, qui se voudrait le bon moment pour le Comité de tenir une réunion de mise à jour régionale sur cette importante question.

Je vous remercie.

Le directeur général,
Glenn Priestley



Résolution n° 2018-5

Partenariat du gouvernement fédéral/Transports Canada et de la NATA en vue d'élaborer des stratégies de recrutement, de formation et de maintien en poste des nouveaux travailleurs tenant compte des particularités du Nord

Attendu qu'une pénurie nationale d'équipages de conduite expérimentés a été constatée, qui concerne aussi les exploitants aériens du Nord et des régions éloignées;

Attendu qu'il existe aussi une demande de personnel dans le Nord et les régions éloignées du Canada pour toutes les professions associées à l'aviation, y compris la maintenance et les activités aéroportuaires;

Attendu que les communications entre les intervenants de l'industrie et les divers décideurs qui interviennent dans le perfectionnement des ressources humaines sont contradictoires en ce qui concerne la qualité et la quantité des travailleurs de l'aviation requis;

Attendu qu'il est nécessaire d'établir des pratiques exemplaires en matière de perfectionnement des ressources humaines ainsi que des normes professionnelles de l'industrie en vue d'élaborer des stratégies de recrutement, de formation et de maintien en poste des nouveaux travailleurs tenant compte des particularités du Nord;

Il est par conséquent résolu :

Que le gouvernement fédéral collabore avec la NATA en vue de mettre sur pied un comité de l'infrastructure, de la main-d'œuvre et du perfectionnement des compétences dans le secteur de l'aviation dans le Nord et les régions éloignées, composé d'exploitants aériens et d'exploitants aéroportuaires ainsi que de représentants des organismes gouvernementaux concernés et des organisations affiliées.

Proposé à la 42^e assemblée générale annuelle de la NATA à Whitehorse, le 26 avril 2018 [TRADUCTION].



Les prévisions du marché du travail et les évaluations des besoins ci-après illustrent le potentiel et les défis associés à l'établissement d'une main-d'œuvre de l'aviation dans le Nord du Canada.

[The Northwest Territories Labour Market Forecast and Needs Assessment 2016](#)

(Prévisions du marché du travail et évaluation des besoins des Territoires du Nord-Ouest, 2016)

Les résultats indiquent qu'il existe de grandes disparités entre les sous-populations autochtones et non autochtones dans l'ensemble du marché du travail des T.N.-O., ainsi qu'entre les régions et entre les talents locaux et les travailleurs migrants.

Malgré la population relativement jeune des T.N.-O., on prévoit que l'apport de la cohorte des 25-29 ans à la population active diminuera, passant de 30,6 % en 2014 à 26,6 %¹ en 2030. Simultanément, la représentation de la population de 65 ans et plus passera à plus du double pendant la période des prévisions, passant de 6,5 % en 2014 à 14 % de la population en 2030. Le vieillissement de la population augmentera la pression exercée sur les gouvernements et les familles en matière de sécurité sociale, de services de santé, de logement et de transport.

CNP 2271 – Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien; 213 pilotes actifs; 278 prévus d'ici 2020; 292 d'ici 2025; et 307 d'ici 2030, pour une moyenne de 276.

Analyse du marché du travail au Yukon : <http://www.education.gov.yk.ca/publications.html>

« Plusieurs répondants ont aussi indiqué que des membres de la population active faisaient face à des difficultés pour ce qui est de parfaire leurs compétences dans le cadre des programmes de formation. On qualifiait de trop restrictif l'accès aux programmes de financement. Pour bon nombre de programmes, le candidat devait recevoir des prestations d'assurance-emploi, ce qui est décourageant pour les personnes désireuses d'améliorer leurs compétences en cours d'emploi. Les fournisseurs de services ont souligné que le financement des programmes de formation et des services d'emploi a tendance à se faire de manière fragmentaire et instable. L'inscription aux programmes constituait aussi un défi. Certains fournisseurs de services ont dû se résigner à donner une formation générale, car la demande de cours spécialisés était faible. Les fournisseurs de services ont aussi trouvé difficile d'amener les apprenants à poursuivre les programmes de formation jusqu'à la fin. Les employeurs ont indiqué qu'ils étaient incapables d'offrir des programmes de formation en raison du manque de ressources. Les représentants syndicaux ont indiqué que les travailleurs de métier devaient sortir du territoire pour perfectionner leurs compétences, car le Yukon n'offre pas ces programmes

¹ Statistique Canada, [Tableau : 13-10-0418-01 \(anciennement CANSIM 102-4505\)](#); Chapitre 4 | Le Conference Board du Canada; www.e-library.ca.



particuliers. Les jeunes professionnels ont indiqué que leurs employeurs n'offraient pas de programmes de perfectionnement et de mentorat aux jeunes [TRADUCTION]. »

Analyse du marché du travail au Nunavut : <http://nationtalk.ca/story/nti-welcomes-release-of-the-nunavut-inuit-labour-force-analysis>

L'extrait suivant illustre l'importance de respecter les croyances culturelles dans la conception et la prestation des programmes de perfectionnement des compétences.

L'**Inuit Qaujimagatuqangit (IQ)** est un concept central de la culture inuite.

IQ est une expression Inuktitut désignant un système de croyances et de connaissances caractéristique de la culture inuite.

Il se traduit par « **ce que les Inuits ont toujours su vrai** » et a aussi été assimilé à « savoir traditionnel inuit », « institutions traditionnelles inuites » et même « technologie traditionnelle inuite ».

Huit principes, ou valeurs sociétales, sont au cœur de l'IQ.

Ces principes ont été adoptés par le gouvernement du Nunavut et sont associés au comportement qu'on attend des individus (c.-à-d., comment vivre sa vie comme un Inuit).

- Inuuqatigiitsiarniq : Respecter les autres, les relations et se soucier des gens.
- Tunnganarnik : Favoriser les bons esprits en se montrant ouvert, accueillant et inclusif.
- Pijitsirniq : Servir sa famille ou la collectivité et en assurer la subsistance.
- Aajiqatigiinni : Arriver à des décisions par la discussion et le consensus.
- **Pilimmaksarniq/Pijariuqsarniq** : Perfectionner ses compétences par l'observation, le mentorat, la pratique et l'effort.
- Piliriqatigiinni/Ikajuqtigiinni : Travailler de concert aux causes communes.
- Qanuqtuurniq : Se montrer innovateur et débrouillard.
- Avatittinnik Kamatsiarniq : Respecter la terre, les animaux et l'environnement et en prendre soin.