



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# REMÉDIER AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS AU CANADA

Rapport du Comité permanent des transports, de  
l'infrastructure et des collectivités

Peter Schiefke, président

MARS 2023  
44<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION

---

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

#### **PERMISSION DU PRÉSIDENT**

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : [www.noscommunes.ca](http://www.noscommunes.ca)

**REMÉDIER AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE  
DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS  
AU CANADA**

**Rapport du Comité permanent  
des transports, de l'infrastructure et des  
collectivités**

**Le président  
Peter Schiefke**

**MARS 2023**

**44<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION**

## **AVIS AU LECTEUR**

### **Rapports de comités présentés à la Chambre des communes**

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

# **COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS**

## **PRÉSIDENT**

Peter Schiefke

## **VICE-PRÉSIDENTS**

Mark Strahl

Xavier Barsalou-Duval

## **MEMBRES**

Taylor Bachrach

Vance Badawey

George Chahal

Angelo Iacono

Annie Koutrakis

Chris Lewis

Leslyn Lewis

Dan Muys

Churence Rogers

## **AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ**

Chandra Arya

Terry Dowdall

Fayçal El-Khoury

Bernard Généreux

Matt Jeneroux

Pat Kelly

Brian Masse

Wilson Miao

Lianne Rood

Terry Sheehan

Jean Yip

## **GREFFIERS DU COMITÉ**

Carine Grand-Jean

Michael MacPherson

## **BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

### **Services d'information, d'éducation et de recherche parlementaires**

Dana Fan, analyste

Geneviève Gosselin, analyste

Alexandre Lafrenière, analyste

# **LE COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS**

a l'honneur de présenter son

## **NEUVIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié les pénuries de main-d'œuvre prévues dans le secteur des transports au Canada et a convenu de faire rapport de ce qui suit :



# TABLE DES MATIÈRES

---

SOMMAIRE.....	1
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	3
REMÉDIER AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS AU CANADA.....	7
Introduction.....	7
Problèmes communs à l'ensemble des secteurs des transports.....	8
Reconnaissance des métiers spécialisés.....	8
Programmes d'immigration et des travailleurs étrangers temporaires.....	9
Reconnaissance des titres étrangers.....	12
Diversification et maintien des effectifs.....	13
Transport routier.....	14
Obstacles à l'entrée dans la profession.....	15
Mettre fin à Driver Inc.....	16
Sécurité et conciliation travail-vie personnelle.....	17
Transport aérien.....	18
Ressources et soutien du gouvernement.....	18
Exigences découlant des règlements et des politiques.....	20
Délais administratifs.....	20
Transport ferroviaire.....	21
Conditions de travail.....	22
Perturbations liées aux relations de travail.....	23
Transport maritime.....	24
Sensibilisation au secteur maritime.....	25
La formation.....	26
Les chaînes d'approvisionnement et la main-d'œuvre.....	28
Goulots d'étranglement.....	28

Groupe de travail national sur la chaîne d’approvisionnement .....	30
Visibilité des données.....	31
Les apports de la technologie .....	32
Conclusion .....	33
ANNEXE A LISTE DES TÉMOINS .....	35
ANNEXE B LISTE DES MÉMOIRES.....	39
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT .....	41
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU BLOC QUÉBÉCOIS .....	43
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA.....	47

## SOMMAIRE

---

Dans le cadre de son étude sur les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des transports au Canada, les témoins reçus par le Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités de la Chambre des communes ont mis en évidence l'importance de l'impact de ces pénuries sur la fluidité de la chaîne d'approvisionnement. Parmi les préoccupations communes soulevées par les représentants des divers secteurs consultés se sont démarqués la reconnaissance des emplois en transport comme étant des métiers spécialisés, l'optimisation des divers processus permettant aux travailleurs étrangers de combler les postes vacants et le besoin de diversifier la main-d'œuvre et d'attirer des travailleurs issus de groupes sous-représentés.

En plus des enjeux communs et des départs à la retraite, des témoins ont indiqué que pour le transport routier, les pénuries de camionneurs s'expliquaient notamment par certaines barrières à l'entrée, comme le coût de la formation et l'accès à un programme de mentorat. Elles s'expliqueraient également par des considérations de sécurité, comme l'accès à des aires de repos adéquates, et par des considérations d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. En ce qui concerne le transport aérien, des témoins ont demandé un soutien financier accru pour la formation des nouveaux pilotes, l'amélioration des conditions de travail pour les différents secteurs d'emploi dans les aéroports et la réduction des délais pour l'obtention de documents délivrés par Transports Canada.

Pour le transport ferroviaire, des témoins ont soutenu que les conditions de travail, les niveaux de dotation en personnel et la gestion de la fatigue pourraient être améliorées. Des représentants du secteur agricole se sont montrés préoccupés par les conflits de travail entraînant des perturbations du service ferroviaire et ont demandé au gouvernement du Canada de travailler en collaboration avec les parties prenantes pour réduire le potentiel de perturbations du réseau. Pour le transport maritime, des témoins ont indiqué qu'il fallait promouvoir davantage les possibilités d'emplois dans le secteur auprès du public canadien et ont demandé l'appui du gouvernement du Canada concernant la formation pour en augmenter la capacité, hausser l'aide financière pour y accéder et en moderniser les méthodes.

Dans le cadre de cette étude, des témoins ont aussi encouragé le gouvernement du Canada à appuyer les mesures contenues dans le rapport final du Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement et ont recommandé la mise en place d'une stratégie nationale de la chaîne d'approvisionnement. Certains témoins ont également

indiqué que pour assurer une meilleure coordination entre les éléments de la chaîne, il fallait améliorer les connaissances en temps réel des goulots d'étranglement et des manques au niveau de la main-d'œuvre. Enfin, des témoins ont parlé des avantages que des technologies telles que l'automatisation et l'intelligence artificielle apporteront en termes de sécurité et d'efficacité, mais ont exprimé qu'elles ne sont pas une panacée pour les pénuries de main-d'œuvre actuelles et prévues dans le secteur des transports au Canada.

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

*À l'issue de leurs délibérations, les comités peuvent faire des recommandations à la Chambre des communes ou au gouvernement et les inclure dans leurs rapports. Les recommandations relatives à la présente étude se trouvent énumérées ci-après.*

### **Recommandation 1 — Classification nationale des professions**

**Que le gouvernement du Canada, tout en respectant les compétences provinciales, consulte les provinces pour mettre à jour plus souvent le système de classification nationale des professions afin de veiller à ce que les programmes d'immigration soient conformes aux demandes du marché du travail.**

### **Recommandation 2 — Travailleurs étrangers compétents**

**Que le gouvernement du Canada accélère le processus de traitement des visas et permis de travail pour les travailleurs étrangers et examine des moyens de simplifier la reconnaissance des certificats d'équivalence au sein des ministères fédéraux.**

### **Recommandation 3 — Éliminer l'arriéré des approbations**

**Que le gouvernement du Canada prenne des mesures immédiates pour accélérer le traitement de toutes les autorisations et certifications de Transports Canada afin de revenir aux délais de traitement antérieurs à la pandémie et éliminer le plus rapidement possible l'arriéré de candidats qui attendent d'entrer sur le marché du travail.**

### **Recommandation 4 — Éducation, formation et employabilité**

**Que le gouvernement du Canada collabore avec les provinces, les territoires et les intervenants concernés pour harmoniser les programmes de formation et de financement afin de soutenir les postes clés pour tous les modes de transports, et d'établir des programmes visant à uniformiser la désignation des professions et d'assurer leur transférabilité à travers le Canada.**

### **Recommandation 5 — Groupes sous-représentés**

Que le gouvernement du Canada facilite l'accès à des professions dans le secteur des transports en mettant l'accent sur les groupes sous-représentés, tels que les Autochtones, les femmes, les jeunes et les néo-Canadiens, en faisant la promotion et en élargissant les programmes existants et en introduisant des méthodes novatrices pour attirer de nouveaux travailleurs dans ce secteur.

### **Recommandation 6 — Élargir l'accès à la formation en ligne**

Que le gouvernement du Canada offre des options de formation virtuelle comme cela avait été fait pendant la pandémie de COVID-19 et annulé en décembre 2022.

### **Recommandation 7 — Classification des métiers spécialisés**

Que le gouvernement du Canada envisage fortement de mettre à jour le système de classification nationale des professions de manière à classer le camionnage comme un métier spécialisé.

### **Recommandation 8 — Améliorer la formation des conducteurs**

Que le gouvernement du Canada collabore avec les provinces, les territoires, l'industrie, les syndicats et les groupes communautaires pour élaborer des programmes visant à combler l'écart entre la formation des conducteurs professionnels débutants et l'aptitude à l'emploi.

### **Recommandation 9 — Obstacles à l'obtention de permis de conduire pour les autochtones**

Que Services aux Autochtones Canada et Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les partenaires provinciaux concernés, recensent les obstacles empêchant les membres des peuples autochtones d'obtenir leur permis de conduire et fassent le nécessaire pour éliminer ces obstacles afin que l'accès aux métiers dans le secteur des transports et dans les autres secteurs soit facilité.

### **Recommandation 10 — Soutien à la formation des pilotes de ligne**

Que le gouvernement du Canada, dans le respect des compétences provinciales et territoriales, collabore avec les syndicats de pilotes d'avion, l'industrie et les organismes communautaires pour élaborer des programmes de financement pour la formation des futurs pilotes de ligne, y compris un programme de prêts pour les étudiants.

### **Recommandation 11 — Améliorer les conditions de travail des agents de contrôle**

Que le gouvernement du Canada soutienne les agents de contrôle en collaborant avec l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien, les sous-traitants en matière d'emploi et les syndicats pour améliorer les conditions de travail et la rétention des agents de contrôle.

### **Recommandation 12 — Droits du successeur pour les travailleurs des aéroports**

Que le gouvernement du Canada considère fortement de modifier le Code canadien du travail de manière à garantir pleinement les droits du successeur afin que les travailleurs des aéroports puissent conserver leur emploi, leur salaire et leur convention collective quand un contrat est repris par un nouveau fournisseur.

### **Recommandation 13 — Aider les néo-Québécois et les néo-Canadiens dans le secteur maritime**

Que le gouvernement du Canada révise la législation afin de faciliter l'embauche de travailleurs étrangers ayant fait leurs études au pays, en particulier dans le secteur maritime.

### **Recommandation 14 — Besoins en infrastructure des collectivités situées aux portes d'entrée**

Que le gouvernement du Canada prenne en considération les besoins en infrastructure des collectivités situées aux portes d'entrée pour assurer une chaîne d'approvisionnement efficace et concurrentielle, y compris le besoin d'attirer des travailleurs.

**Recommandation 15 — Accroître la capacité d'apprentissage maritime**

**Que le gouvernement du Canada, tout en respectant les compétences provinciales et territoriales, travaille avec ses partenaires pour accroître la capacité d'apprentissage maritime au Canada et considère créer des centres d'apprentissage dans des régions stratégiques où des cours de niveau d'entrée et de perfectionnement pourraient être offerts.**



# REMÉDIER AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS AU CANADA

---

## INTRODUCTION

À l'heure actuelle, le secteur canadien des transports et de l'entreposage emploie près d'un million de personnes<sup>1</sup>. D'après les données de Statistique Canada, au deuxième trimestre de 2022, le taux de postes vacants dans le secteur était de 5,9 %, une hausse comparativement à 4,2 % pour la même période en 2021<sup>2</sup>. Nombreux sont les autres secteurs de l'économie canadienne qui dépendent des modes de transports et des personnes qui en assurent la gestion et le fonctionnement. Bien que les pénuries de main-d'œuvre dans le réseau des transports ne datent pas d'hier, elles demeurent critiques étant donné que les effets du vieillissement des effectifs continuent de se percuter tout au long des chaînes d'approvisionnement à l'échelle du pays.

Compte tenu du besoin urgent de pourvoir les postes vacants, d'assurer un flux constant de nouveaux entrants dans le secteur et, fondamentalement, de garantir le bien-être opérationnel du réseau canadien des transports dans les années à venir, le Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités de la Chambre des communes (le Comité) a adopté la motion suivante le 3 février 2022 :

Que, conformément à l'article 108(2) du Règlement, le Comité s'engage à entreprendre une étude axée sur les pénuries de main-d'œuvre actuelles et prévues dans le secteur des transports au Canada, par exemple les chauffeurs de camion, les marins, le personnel d'entretien, les formateurs/instructeurs et divers types d'ingénieurs et de techniciens dans le secteur de l'aviation; que l'étude identifierait les implications de telles pénuries et chercherait des solutions possibles pour atténuer les

---

1 Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0023-01 : Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles \(x 1 000\)](#) », base de données, consultée le 30 novembre 2022.

2 Statistique Canada, « [Tableau 14-10-0326-02 : Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées](#) », base de données, consultée le 5 décembre 2022.



problèmes qui en découlent; que le comité consacre un minimum de six réunions à cette étude<sup>3</sup>.

Du 5 octobre au 2 novembre 2022, le Comité a consacré six réunions à cette étude. Il a entendu 39 témoins et reçu huit mémoires. Les sections qui suivent résument les discussions qui ont eu lieu avec divers intervenants au sujet des pénuries de main-d'œuvre actuelles et prévues dans les secteurs du transport routier, aérien, maritime et ferroviaire.

## PROBLÈMES COMMUNS À L'ENSEMBLE DES SECTEURS DES TRANSPORTS

**« Nous devons faire savoir davantage aux Canadiens que les secteurs des métiers et des transports offrent des possibilités de carrière pour tout le monde. »**

[Sean Strickland](#)

Directeur exécutif, Syndicats des métiers de la construction du Canada

Dans le cadre de leurs témoignages, les représentants des divers secteurs ont parlé de préoccupations communes, notamment la reconnaissance des titres et la qualification des professionnels spécialisés, le maintien en poste des employés et le besoin d'en attirer de nouveaux dans chaque secteur, et la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée, accessible et inclusive.

## Reconnaissance des métiers spécialisés

Divers témoins ont indiqué que la reconnaissance de manière appropriée des métiers spécialisés dans les transports en facilite l'accès<sup>4</sup>. Dans son [mémoire](#), l'Association des

---

3 Chambre des communes, Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités (TRAN), [Procès-verbal](#), 3 février 2022.

4 TRAN, *Témoignages* : 44<sup>e</sup> parlement, 1<sup>re</sup> session : [Omar Burgan](#) (directeur des politiques et de la recherche, Teamsters Canada [Teamsters]); [Bruce Rodgers](#) (directeur exécutif, Association des transitaires internationaux canadiens [ATIC]); [Julia Kuzeljevich](#) (directrice, Politiques et communication, ATIC); [Michael Millian](#) (président, Association canadienne du camionnage d'entreprise [ACCE]); [John Corey](#) (président, Association canadienne de gestion du fret [ACGF]); [Sean Strickland](#) (directeur exécutif, Syndicats des métiers de la construction du Canada [SMCC]); [Louise Yako](#) (coprésidente, Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement [GTNCA]); [Jean Gattuso](#) (coprésident du groupe de travail, GTNCA); Association nationale des engraisseurs de bovins ([mémoire](#)); et Association des industries de l'automobile du Canada (AIA) ([mémoire](#)).

industries de l'automobile du Canada (AIA Canada) expose que les préjugés associés à ces métiers dissuadent les gens de même envisager une telle carrière. Quelques témoins ont proposé que le système de classification nationale des professions (CNP) soit mis à jour afin de fournir un meilleur accès à des renseignements sur les bassins de travailleurs et de valoriser les métiers dans les transports.

[Maguessa Morel-Laforce](#), directeur des Affaires gouvernementales et des intervenants à la Chambre de commerce maritime, était d'avis que la mise à jour de la CNP faciliterait l'accès aux renseignements sur l'industrie maritime. Offrant en exemple les ingénieurs, il a déclaré qu'il « est très difficile de surveiller le bassin de main-d'œuvre à l'heure actuelle » étant donné que le système n'est pas à jour. Il a ajouté que le problème se pose également lorsqu'il s'agit d'obtenir de l'information sur la mobilité des ingénieurs, précisant qu'il « est encore plus difficile de le faire [surveiller le bassin de main d'œuvre] en se fondant sur l'ancienne répartition ».

Au sujet du transport routier, [Michael Millian](#), président de l'Association canadienne du camionnage d'entreprise, a fait remarquer que pour mettre à jour la CNP, les gouvernements fédéral et provinciaux devront collaborer, et ce, afin d'en assurer la mise en œuvre et l'application uniformes à l'échelle du pays, comme c'est le cas pour les métiers désignés Sceau rouge<sup>5</sup>. [Angela Splinter](#), chef de la direction de HR Camionnage Canada, a ajouté que l'industrie du camionnage a son mot à dire lorsqu'il s'agit de reconnaître le camionnage comme un métier spécialisé et qu'il « faut que l'ensemble de l'industrie s'entende sur les normes professionnelles à mettre en place pour que le camionnage devienne un métier spécialisé ».

[Ian Gillespie](#), directeur des Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, a confirmé que la CNP passera sous peu à sa version la plus à jour, soit la CNP 2021, et que les classifications changent, ajoutant qu'« un certain nombre d'autres sont en train de devenir des professions plus spécialisées ».

---

5 Le Sceau rouge, lorsqu'apposé sur un certificat d'aptitude professionnelle provincial ou territorial, indique que les gens de métier ont démontré qu'ils possédaient les connaissances et les compétences requises pour pratiquer le métier en question partout au Canada. Sceau rouge, [Programme du Sceau rouge](#).



## Programmes d'immigration et des travailleurs étrangers temporaires

Des témoins ont indiqué que leur secteur se tourne vers les immigrants et les travailleurs étrangers temporaires pour aider à remédier aux pénuries de main-d'œuvre<sup>6</sup>. Par exemple, [Sean Strickland](#), directeur exécutif des Syndicats des métiers de la construction du Canada, a encouragé le gouvernement fédéral à mettre sur pied un volet d'immigration pour le secteur canadien de la construction en prenant pour modèle le Programme d'immigration au Canada atlantique<sup>7</sup>. Il était également favorable à l'ouverture du programme Entrée express aux camionneurs voulant présenter une demande d'immigration au Canada, estimant qu'il s'agissait là « [d'un] pas dans la bonne direction pour résoudre les pénuries de main-d'œuvre ».

[M. Gillespie](#) a déclaré que l'an dernier, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) comptait pour près des deux tiers des 5 000 travailleurs étrangers temporaires ayant reçu un permis de travail en vue de pourvoir des postes dans le secteur des transports. De plus, il a affirmé que :

[L]es emplois dans le secteur des transports peuvent être comblés par l'entremise du Programme de mobilité internationale, qui exempte les employeurs des exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires quand ils embauchent des étrangers dont le travail générera des avantages économiques plus étendus pour les Canadiens. Ce programme facilite, par exemple, l'accès au personnel des compagnies aériennes étrangères et au personnel d'entretien des chemins de fer. Il permet également d'embaucher plus rapidement des techniciens et des professionnels internationaux provenant de pays avec lesquels le Canada a conclu des accords commerciaux, notamment dans le cas de professions comme les ingénieurs, les pilotes et les marins hautement qualifiés.

Le Comité a toutefois reçu des témoignages remettant en question ce genre de programmes. Dans son [mémoire](#), le Council of Marine Carriers a expliqué que l'augmentation de l'immigration n'est pas une solution à l'échelle mondiale étant donné que « [l]a main-d'œuvre qualifiée que l'on veut faire venir par le biais des programmes d'immigration pour régler les problèmes dans notre pays, on doit aller la prendre dans

---

6 TRAN, *Témoignages* : [Rodgers](#) (ATIC); [Stephen Laskowski](#) (président, Alliance canadienne du camionnage [ACC]); [Erin Gowriluk](#) (directrice exécutive, Producteurs de grains du Canada [PGC]); [Serge Buy](#) (président-directeur général, Association canadienne des traversiers [ACT]); [Corey](#) (ACGF); [Strickland](#) (SMCC); [Gattuso](#) (GTNCA); [Ian Gillespie](#) (directeur, Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration [IRCC]); et [Andrew Brown](#) (sous-ministre adjoint principal, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social [EDSC]).

7 Gouvernement du Canada, [Programme d'immigration au Canada atlantique](#).

les bassins de travailleurs du transport maritime international qui s'occupent de nos exportations ». [Louise Yako](#), coprésidente du Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement a déclaré que le PTET « est conçu pour les pénuries temporaires ». Faisait écho à M<sup>me</sup> Yako, [Omar Burgan](#), directeur des politiques et de la recherche chez Teamsters Canada, a indiqué que le secteur des transports devrait considérer les « immigrants qui souhaitent obtenir leur citoyenneté » comme une solution plus viable. Dans son [mémoire](#), Unifor fait remarquer que « [c]ertains préconisent l'utilisation du Programme des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires pour contourner la convention collective et éroder les conditions de travail afin d'augmenter les profits », et a laissé entendre qu'« en accordant aux travailleuses et travailleurs migrants le statut de résident permanent dès leur arrivée », on peut alors assurer à ces personnes les mêmes droits et protections. [Kaylie Tiessen](#), représentante nationale du Service de la recherche d'Unifor, a également proposé que l'on surveille de plus près le PTET. Enfin, [Tim Perry](#), président d'Air Line Pilots Association Canada, a souligné que les droits à la négociation collective ne doivent pas être minés par les entreprises canadiennes qui font appel à des travailleurs étrangers temporaires, à des ententes de location avec équipages et à des partenariats inadéquats avec des exploitants étrangers.

Les témoins ont également soulevé la question des délais de traitement des demandes d'immigration par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). [Serge Buy](#), président-directeur général de l'Association canadienne des traversiers (ACT), a déclaré que ces délais empêchent les personnes ayant reçu une offre d'emploi d'assumer le poste en question. Dans la même veine, [Jean Gattuso](#), coprésident du Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement, a parlé des agriculteurs touchés par la lenteur du traitement des demandes relatives aux travailleurs étrangers temporaires. Selon [M. Morel-Laforce](#), c'est le manque de ressources qui fait en sorte que les délais de traitement sont excessifs. Ce dernier a fait remarquer qu'en réalité, « [m]ême si beaucoup de postes sur un navire sont classés prioritaires [...], cela prend plus de deux ans entre le moment où un candidat est sélectionné par une compagnie qui voudrait l'employer aujourd'hui et le moment où cette personne aura son droit de travail au Canada ». Favorable à des politiques menant à des changements, [John McKenna](#), président et chef de la direction de l'Association du transport aérien du Canada, a toutefois souligné qu'il est important de pouvoir les appliquer.

[Jean-Marc Gionet](#), directeur général responsable de l'Orientation du programme d'immigration au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, a rapporté que le traitement des demandes de permis de travail général par IRCC prend environ 116 jours, tandis que [Michael MacPhee](#), sous-ministre adjoint du Programme des travailleurs étrangers temporaires au ministère de l'Emploi et du Développement social, a indiqué que les études d'impact sur le marché du travail lié au PTET sont traitées dans un délai



de 31 jours ouvrables. [M. Gillespie](#) a informé le Comité qu'IRCC mettait en place des mesures pour régler les arriérés et améliorer les délais de traitement, notamment en embauchant plus de personnes pour traiter les demandes et en étudiant des solutions technologiques. Il a ajouté que le ministère s'attend à se rapprocher de ses normes de services d'ici le printemps 2023. Dans une réponse soumise plus tard au Comité, IRCC a précisé qu'en date du 31 octobre 2022, le nombre total de demandes traitées dans les délais établis par les normes de service était de 1,2 million sur un total de 2,2 millions<sup>8</sup>.

## Reconnaissance des titres étrangers

Les représentants des secteurs des transports aériens et maritimes ont insisté sur la nécessité de reconnaître davantage les titres étrangers afin de faciliter le recrutement à l'échelle internationale et de simplifier l'embauche de travailleurs qualifiés.

[Robert Donald](#), directeur général du Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale, a proposé que Transports Canada reconnaisse les ingénieurs de maintenance d'aéronefs formés à l'étranger en se fondant sur leurs compétences plutôt que sur les composantes des programmes de formation qu'ils ont suivis. Il a également demandé que deux codes de la CNP soient ajoutés à la liste des pénuries graves de main-d'œuvre – soit le 7315 pour les mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs et le 7244 pour les techniciens en avionique et en électronique – afin de rendre le processus d'embauche d'ingénieurs de maintenance d'aéronefs moins coûteux et plus rapide. Il a ajouté qu'en retour, les entreprises seraient en mesure d'embaucher autant d'apprentis que de travailleurs étrangers d'expérience. Il faut quatre ans pour former un ingénieur de maintenance d'aéronefs au Canada, soit deux fois plus longtemps que dans bien des pays. Des règlements désuets exigent que ces personnes suivent une formation sur les appareils ayant des ailes en toile et des structures de bois, ce qui élimine les ingénieurs de maintenance d'aéronefs étrangers qui n'ont pas suivi ce type de formation. En outre, un ingénieur de maintenance d'aéronefs autorisé par Transports Canada à travailler sur des avions canadiens en Allemagne n'est pas reconnu par Transports Canada pour travailler sur des avions de même modèle au Canada. [M. Donald](#) a recommandé « de remplacer cette approche bureaucratique méthodique par un système basé sur les compétences ».

Dans son [mémoire](#), l'Association canadienne des traversiers félicite Transports Canada d'avoir conclu des ententes de reconnaissance des titres de compétence maritimes avec la Norvège, la France, la Géorgie et l'Ukraine en vertu de la *Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille*. Elle

---

8 Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, réponse écrite au Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités de la Chambre des communes, 2 novembre 2022.

recommande la conclusion d'autres ententes avec des pays qui sont une source importante de main-d'œuvre, comme les Philippines, l'Indonésie et le Maroc. Elle demande également au gouvernement du Canada d'envisager de reconnaître, pour les fonctions d'officier de la marine et d'ingénieur naval, les titres de compétence des pays qui respectent les exigences de l'Organisation maritime internationale.

## Diversification et maintien des effectifs

Plusieurs témoins ont préconisé l'inclusion de personnes appartenant à des groupes sous-représentés, en particulier les Autochtones, les femmes et les jeunes, dans des postes liés aux transports<sup>9</sup>.

En ce qui concerne le camionnage, [Andrew Brown](#), sous-ministre adjoint principal de la Direction générale des compétences et de l'emploi au ministère de l'Emploi et du Développement social, s'est dit intéressé à en savoir plus sur les obstacles que les Autochtones peuvent rencontrer lorsqu'ils cherchent à entrer dans l'industrie et à obtenir un permis de camionnage, et a expliqué que des efforts sont en cours pour aider les membres des collectivités autochtones à participer au marché du travail.

[M<sup>me</sup> Splinter](#) a proposé que le Canada s'inspire des mesures mises en place dans d'autres pays pour remédier à la pénurie de chauffeurs de camion. À titre d'exemple, elle a parlé d'une initiative du Royaume-Uni visant à encourager les conductrices de véhicule de service de messagerie à passer à la conduite de grands routiers en les informant qu'elles pouvaient ainsi gagner un salaire plus élevé. Malgré les préoccupations que suscite le fait que les jeunes ne sont pas attirés par le métier de chauffeur, le Comité a entendu quelques idées en vue de promouvoir la profession auprès des jeunes à la recherche d'une carrière, notamment grâce à des incitatifs salariaux et des fonds pour la formation et les assurances<sup>10</sup>.

[Julian Roberts](#), président et chef de la direction de Pascan Aviation Inc., était d'avis que les jeunes d'aujourd'hui ne sont pas aussi intéressés à travailler dans le secteur du transport aérien, comparativement aux générations précédentes. Il a recommandé que

---

9 TRAN, *Témoignages* : [Millian](#) (ACCE); [Buy](#) (ACT); [Ken Veldman](#) (vice-président, Affaires publiques et développement durable, Administration portuaire de Prince Rupert [APPR]); [Kuzeljevich](#) (ATIC); [Burgan](#) (Teamsters); [Mariam Abou-Dib](#) (directrice exécutive, Affaires gouvernementales, Teamsters); [Angela Splinter](#) (chef de la direction, HR Camionnage Canada [HR Camionnage]); [Buy](#) (ACT); TRAN, *Témoignages* : 26 octobre 2022 ([Sean Strickland](#), SMCC); TRAN, *Témoignages* : 2 novembre 2022 ([Andrew Brown](#), EDSC); TRAN, *Témoignages* : 19 octobre 2022 ([Magueessa Morel-Laforce](#), directeur, Affaires gouvernementales et des intervenants, Chambre de commerce maritime [Chambre de commerce maritime]); Association des chemins de fer du Canada ([mémoire](#)); et AIA Canada ([mémoire](#)).

10 TRAN, *Témoignages* : [Splinter](#) (HR Camionnage) et [Millian](#) (ACCE).



des activités soient menées dans les écoles pour mieux élargir les connaissances des jeunes sur l'aviation. [Jeff Morrison](#), président et chef de la direction du Conseil national des lignes aériennes du Canada, a mentionné le programme Generation Aviation mis en place par le gouvernement britannique<sup>11</sup> en réponse à des préoccupations semblables et a invité le Comité à envisager la possibilité de mettre sur pied un tel programme pour le Canada.

[M. Buy](#) était d'avis qu'il faut s'adresser aux jeunes avant même qu'ils entreprennent leurs études secondaires. [Il](#) a également souligné que « [c]ertains de nos membres [Association canadienne des traversiers] ont des programmes conçus pour recruter des travailleurs autochtones » dans le secteur maritime et a mentionné une bourse d'études offerte par l'Association dans le but d'appuyer les jeunes femmes qui souhaitent faire carrière dans le domaine. [M. Morel-Laforce](#) a déclaré que l'industrie maritime « fait beaucoup de travail sur le terrain » auprès des groupes sous-représentés, soulignant les efforts de la Fondation de l'industrie maritime canadienne en ce sens.

Cependant, dans son [mémoire](#), AIA Canada a laissé entendre que la plupart des parents perçoivent le système d'éducation postsecondaire canadien comme hiérarchique et que leur point de vue « façonne les goûts et les attentes de leurs enfants ».

Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils pensaient de la création de crédits d'impôt visant à empêcher les travailleurs plus âgés de quitter leur domaine prématurément, les témoins ont exprimé des vues partagées. Certains étaient favorables à l'idée, tandis que d'autres ne croyaient pas qu'un tel incitatif donnerait les résultats recherchés, surtout parmi les personnes ayant passé l'âge normal de la retraite<sup>12</sup>.

---

11 Gouvernement du Royaume-Uni, [Generation Aviation Group](#).

12 TRAN, *Témoignages* : [Millian](#) (ACCE); [Julien](#) (représentant des employés, Syndicat des Métallos [Métallos]); [Morel-Laforce](#) (Chambre de commerce maritime); [Buy](#) (ACT); [Corey](#) (ACGF); [Yako](#) (GTNCA); et [Gattuso](#) (GTNCA).

## TRANSPORT ROUTIER

**« [O]n peut affirmer sans craindre de se tromper que presque tout ce dont nous avons besoin ou envie est transporté par camion à un moment donné – ou que le service est transporté par un camion – et livré par un camionneur professionnel. »**

Michael Millian

Président, Association canadienne du camionnage d'entreprise

Selon M<sup>me</sup> Splinter, chef de la direction de HR Camionnage Canada, le secteur du camionnage et de la logistique est le plus important catalyseur de reprise économique postpandémique au Canada; or, les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur ont une incidence directe sur plus de 850 milliards de dollars de biens destinés aux marchés nationaux et internationaux<sup>13</sup>. Les témoins ont indiqué qu'il y avait environ 30 000 postes de camionneurs vacants à la fin du mois de juin 2022, et qu'étant donné le pourcentage élevé de travailleurs âgés de plus de 55 ans, ce nombre devrait passer à environ 48 000 d'ici deux ans<sup>14</sup>.

Parmi les causes sous-jacentes de ces pénuries, il a été question, tout au long de l'étude des coûts élevés de l'entrée dans la profession, des pratiques illégales et des problèmes liés à la sécurité et à la conciliation travail-vie privée.

### Obstacles à l'entrée dans la profession

Selon M. Millian, les personnes qui souhaitent entreprendre une carrière dans l'industrie du camionnage doivent suivre une formation de base obligatoire coûtant plus de 8 000 \$. Il a recommandé au gouvernement d'« établir un modèle de financement accru et cohérent » pour aider les gens à devenir camionneurs. Il a laissé entendre que les personnes qui suivent une formation de camionneurs à l'aide de fonds obtenus dans le cadre de l'assurance-emploi ne tendent pas à rester dans le domaine, car « on les pousse vers l'industrie », alors que ce n'est pas nécessairement ce qu'elles veulent faire.

---

13 TRAN, *Témoignages* : Splinter (HR Camionnage); et HR Camionnage Canada (mémoire).

14 TRAN, *Témoignages* : Laskowski (ACC); Millian (ACCE); Splinter (HR Camionnage); Strickland, (SMCC); et HR Camionnage Canada (mémoire).



De plus, [M. Laskowski](#) a affirmé que ce n'est pas parce qu'une personne détient un permis pour conduire une semi-remorque qu'elle est prête à travailler dans l'industrie. Il a expliqué que contrairement à d'autres secteurs, l'industrie du camionnage n'a pas accès à des fonds pour des programmes d'apprentis. [M. Millian](#) a illustré la nécessité de mettre en place des normes uniformes d'intégration des nouveaux camionneurs :

Si vous suivez votre formation pour débutant en Ontario pour ensuite conduire un camion d'un bout à l'autre du Canada, [...] mais cela n'a absolument rien à voir avec les montagnes de la Colombie-Britannique. Quelle que soit la région du pays où vous obtenez votre permis, vous n'avez pas l'occasion de voir toutes les autres. Il nous faut un programme de mentorat de quatre à six semaines assorti de normes assurant l'uniformité. Il revient alors à l'entreprise d'encadrer les travailleurs ainsi embauchés pour parfaire leur formation.

[M<sup>me</sup> Splinter](#) a mentionné la solution de HR Camionnage Canada pour « combler les lacunes entre la formation de base et la préparation à l'emploi », précisant que l'organisation avait soumis au gouvernement fédéral une proposition afin d'obtenir son appui à l'égard de cette solution.

Outre les exigences de base, [Nadine Frost](#), directrice des Politiques et des normes de l'industrie à Fertilisants Canada, a indiqué que les camionneurs appelés à transporter des matières dangereuses, comme l'ammoniac anhydre, doivent suivre une formation spécialisée.

Enfin, [Bruce Rodgers](#), directeur exécutif de l'Association des transitaires internationaux canadiens, a indiqué qu'il n'est pas convaincu que l'on dispose de l'équipement nécessaire pour occuper et maintenir en poste une nouvelle vague de chauffeurs débutants.

## **Mettre fin à Driver Inc.**

Outre les départs à la retraite, les témoins ont invoqué une autre grande raison pour laquelle les gens quittent les entreprises de camionnage. Selon [Stephen Laskowski](#), président de l'Alliance canadienne du camionnage, « [c]es conducteurs ne quittent pas l'industrie; ils quittent une entreprise qui verse des salaires et qui respecte les normes du travail pour se tourner vers l'économie souterraine », qu'on appelle aussi Driver Inc. [Il](#) a précisé ce qui suit :

C'est ce qu'on appelle des sociétés de services aux particuliers, qui est un terme technique désignant en fait une tromperie de classification inexacte. Cette escroquerie permet aux compagnies de classer les camionneurs [...] afin d'éviter de leur payer des heures supplémentaires, de leur octroyer des congés ou de leur verser des

indemnités de départ. Ces compagnies sont ensuite dissoutes, ce qui leur évite de payer de l'impôt sur la masse salariale. Ce stratagème permet aussi aux compagnies et aux camionneurs d'éviter l'impôt sur le revenu.

[M. Millian](#) a critiqué les entreprises qui se livrent à cette pratique, qui « entache terriblement » l'image de l'industrie. Selon [M. Burgan](#) et lui, les entreprises qui respectent les normes et leurs employés sont pénalisés, car il est difficile pour elles de faire concurrence aux entreprises qui en font fi et qui demandent des tarifs plus bas. [M<sup>me</sup> Splinter](#) a signalé au Comité que ces entreprises créent des conditions non sécuritaires pour les travailleurs et font perdre au gouvernement des milliards de dollars en impôts.

[M. Laskowski](#) a fait valoir que l'approche recommandée par l'Alliance canadienne du camionnage ne nécessite pas l'adoption de mesures législatives, mais exige tout simplement que l'Agence du revenu du Canada applique les lois existantes relatives à la classification erronée des entreprises de services personnels dans le secteur du camionnage.

## Sécurité et conciliation travail-vie personnelle

[John Corey](#), président de l'Association canadienne de gestion du fret, a attribué le roulement élevé de personnel dans le secteur aux longues heures de travail, à la pression pour l'obtention de résultats, à de mauvaises conditions de repos sur la route, entre autres facteurs. Pour réduire l'attrition, certains témoins préconisaient le renforcement des normes de travail pour les chauffeurs, notamment en offrant au personnel un bon salaire, des avantages sociaux et un accès adéquat à des aires de repos<sup>15</sup>.

En plus de suggérer des augmentations salariales<sup>16</sup>, quelques témoins ont affirmé que les chauffeurs devraient être payés selon un taux horaire, et non selon un pourcentage ou au kilométrage, et ce, afin de mettre l'accent sur la sécurité<sup>17</sup>.

Les horaires originaux étaient un point de discorde. Par exemple, [M. Burgan](#) a parlé d'employeurs qui ont travaillé avec leur personnel et les syndicats pour établir un horaire qui proposait trois jours consécutifs de 12 heures suivis de quatre jours de congé. En revanche, [M. Laskowski](#) a déclaré qu'il faudra plus de chauffeurs si l'on fait preuve de

---

15 TRAN, *Témoignages* : [Burgan](#) (Teamsters); [Laskowski](#) (ACC); [Millian](#) (ACCE); [Corey](#) (ACGF); et [Strickland](#) (SMCC).

16 TRAN, *Témoignages* : [Burgan](#) (Teamsters).

17 TRAN, *Témoignages* : [Burgan](#) (Teamsters); [Millian](#) (ACCE); et [Corey](#) (ACGF).



souplesse en ce qui concerne les quarts et les heures de travail, surtout pour le transport sur de longues distances.

En ce qui concerne les aires de repos, quelques témoins ont insisté sur le fait qu'il n'y en a pas assez, surtout dans les régions nordiques du Canada, ce qui fait en sorte qu'il est difficile pour les chauffeurs d'obtenir un bon repas et de gérer leur fatigue sur la route<sup>18</sup>. Ils ont également souligné la nécessité de bonifier les installations en améliorant l'éclairage et l'accès aux douches pour les rendre plus adaptés et sécuritaires, surtout pour les femmes.

## TRANSPORT AÉRIEN

**« L'écosystème de l'aviation dépend de la disponibilité d'une main-d'œuvre importante, bien formée et compétente, et elle doit comprendre des professionnels en nombre suffisant pour répondre aux divers rôles que l'on trouve dans le secteur [...] de l'aviation. »**

[Jeff Morrison](#)

Président et chef de la direction, Conseil national des lignes aériennes du Canada

Dès le départ, [M. McKenna](#) a déclaré que les pénuries de pilotes professionnels, de personnel de cabine, de contrôleurs aériens et de personnel de maintenance d'aéronef avaient atteint « un niveau critique » et qu'il s'attendait à ce que cette situation perdure dans un avenir prévisible. [Robert Donald](#), directeur général du Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale, a présenté les résultats de la toute dernière étude d'information sur le marché du travail réalisée par son organisation. Selon cette étude, le transport aérien aura besoin de 31 800 nouveaux travailleurs – dont 7 574 pilotes et 5 203 mécaniciens – d'ici 2028, ce qui représente 58 % de la main-d'œuvre actuelle.

Les témoins ont informé le Comité que les intervenants du secteur du transport aérien sont aux prises avec des difficultés liées au soutien financier, aux obligations changeantes et aux délais de traitement des demandes par les ministères fédéraux, lorsqu'ils se confrontent déjà à des problèmes de dotation et cherchent à se préparer pour les pénuries de main-d'œuvre à venir.

---

18 TRAN, *Témoignages* : [Burgan](#) (Teamsters); et [Millian](#) (ACCE).

## Ressources et soutien du gouvernement

Alors que le secteur canadien de l'aviation continue de se remettre des effets de la pandémie de COVID-19, [M. McKenna](#) s'est dit reconnaissant envers Transports Canada pour avoir autorisé d'autres processus pour la formation et l'octroi de licences pendant la pandémie. Il a encouragé le ministère à intégrer au *Règlement de l'aviation canadien* cette option, et d'autres solutions de rechange éprouvées et acceptées par d'autres grands organismes de réglementation. En revanche, [M. Perry](#) a présenté la position de son association, selon laquelle « la situation actuelle relative à l'offre de pilotes a empiré en raison de l'incapacité du gouvernement de fournir aux compagnies aériennes durant la pandémie une aide financière directe et adaptée au secteur de l'aviation en temps opportun ».

Étant donné qu'il est très coûteux de devenir pilote<sup>19</sup>, quelques témoins ont exhorté le gouvernement à jouer un rôle actif dans la formation des pilotes de ligne, par exemple en mettant en place un programme de prêt garanti ou en offrant un soutien financier<sup>20</sup>.

[Luc Julien](#), représentant des employés du Syndicat des Métallos, a indiqué que dans les aéroports qu'il connaissait, peu de nouveaux employés restaient à long terme, principalement en raison des conditions salariales, des assurances, des régimes de retraite, des horaires tournants et des pressions subies au travail. [Il](#) a expliqué que les agents de contrôle sont employés par des sous-traitants, et non par l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA), ce qui fait en sorte que les agents de négociation peuvent seulement négocier avec ces sous-traitants, ce qui nuit « aux conditions de travail des agents de contrôle ». Il était d'avis que les représentants devraient pouvoir négocier avec l'ACSTA au nom des travailleurs. [Il](#) a également demandé au gouvernement du Canada d'offrir de meilleures conditions de travail aux agents de contrôle en fournissant à l'ACSTA les ressources nécessaires.

[M<sup>me</sup> Tiessen](#) a abordé la question du travail précaire et du renversement des contrats, ce qu'elle considère comme des pratiques inéquitables courantes dans le secteur aérien, lesquelles mènent à des pénuries de main-d'œuvre, par exemple pour ce qui est de la manutention des bagages, la manutention des fauteuils roulants et le service à la clientèle. Pour corriger la situation, elle a proposé des améliorations, telles que « l'instauration d'un salaire minimum vital dans les aéroports du pays [et] l'application

---

19 TRAN, *Témoignages* : [Julian Roberts](#) (président et chef de la direction, Pascan Aviation Inc. [Pascan]).

20 TRAN, *Témoignages* : [John McKenna](#) (président et chef de la direction, Association du transport aérien du Canada [ATAC]); et [Tim Perry](#) (président, Air Line Pilots Association Canada, Air Line Pilots Association International [ALPA]).



des droits du successeur dans leur intégralité afin de garantir que les travailleurs conservent leur emploi, leur salaire et leur convention collective ».

Tout en reconnaissant que l'aviation est sous réglementation fédérale, [Andrew Gibbons](#), vice-président des Affaires extérieures chez WestJet Airlines Ltd., a donné l'exemple d'un protocole d'entente qui est intervenu récemment entre la compagnie aérienne et le gouvernement de l'Alberta et qui prévoit « des investissements dans les programmes de formation liés au marché du travail, la formation des pilotes, les coûts punitifs du carburant d'aviation et le développement de notre économie touristique ». Il a également félicité le Canada pour avoir mis en place la Subvention salariale d'urgence du Canada, qui a permis à WestJet de garder un bon nombre de ses employés.

## Exigences découlant des règlements et des politiques

Comme l'a indiqué [M. Gibbons](#), « une série de mesures sanitaires en constante évolution et des fermetures ont fait perdre à notre industrie beaucoup d'employés talentueux de longue date ». Il a recommandé une structure où les responsabilités sont davantage partagées pour venir à bout des perturbations aériennes et a demandé au gouvernement d'assurer de la stabilité et de la transparence dans le cadre de celles-ci, notamment au moyen de critères et de paramètres clairs en ce qui concerne les restrictions qui pourraient être imposés aux transporteurs aériens.

[M. Roberts](#) et [Yani Gagnon](#), vice-président exécutif et copropriétaire de Pascan Aviation Inc., ont réitéré que les changements à la réglementation touchant la période de service et de vol pour les exploitants aériens visés par les sous-parties 703 et 704 du *Règlement de l'aviation canadien* exerceront une pression supplémentaire sur les petits transporteurs aériens<sup>21</sup>.

En ce qui concerne les contrôleurs aériens, [Ben Girard](#), vice-président et chef des opérations à Nav Canada, a informé le Comité que des professionnels qualifiés et des employés opérationnels syndiqués délivrent les programmes de formation relatifs aux services de la circulation aérienne, qui peuvent durer de deux à trois ans. Étant donné que les contrôleurs aériens qualifiés doivent suivre une nouvelle formation pour travailler dans une autre région du Canada, [il](#) a proposé que Transports Canada travaille en collaboration avec l'industrie pour moderniser les processus d'obtention de permis,

---

21 Voir : *Règlement modifiant le Règlement de l'aviation canadien (parties I, VI et VII – heures de travail des membres d'équipage de conduite et périodes de repos)*, DORS/2018-269, 7 décembre 2018, dans *Gazette du Canada*, Partie II, 12 décembre 2018.

de manière à ce que les personnes soient évaluées en fonction de leurs compétences, et non d'une région géographique.

## Délais administratifs

[M. McKenna](#) a exprimé son mécontentement à l'égard des délais de traitement des demandes par les ministères fédéraux et des niveaux de services offerts par la Direction générale de l'aviation civile de Transports Canada qui sont occasionnés par le manque d'ingénieurs et d'inspecteurs chevronnés. Bien que d'autres témoins aient confirmé que Transports Canada avait amélioré son processus de délivrance des certificats médicaux, ils ont néanmoins déclaré que ces retards font en sorte que les pilotes et l'équipement demeuraient au sol<sup>22</sup>. Dans le même ordre d'idées, [M. Morrison](#) a mentionné les retards dans le traitement des demandes de cartes d'identité des zones réglementées pour le personnel des transporteurs aériens, qui ne peut donc pas accéder aux lieux de travail.

## TRANSPORT FERROVIAIRE

**« Au bout du compte, les agriculteurs ne seront pas en mesure de tirer parti des possibilités offertes par l'augmentation de la demande [pour les produits agricoles canadiens] ou les accords commerciaux sans un système ferroviaire fiable auquel les expéditeurs de grain et nos clients dans le monde peuvent se fier. »**

[Dave Carey](#)

Vice-président, Relations avec le gouvernement et l'industrie,  
Canadian Canola Growers Association

Selon l'Association des chemins de fer du Canada (ASFC), les compagnies de chemins de fer emploient 33 000 personnes au Canada, en plus de supporter indirectement plus de 180 000 emplois. Dans son [mémoire](#), l'ASFC a indiqué que l'industrie faisait face à un taux de postes vacants supérieur à la moyenne historique et que la durée de ces vacances peut atteindre plus de 120 jours pour les postes de mécaniciens de locomotive et de cour de triage. Un autre enjeu soulevé est que près de 50 % des travailleurs du

---

22 TRAN, *Témoignages* : [Nick von Schoenberg](#) (président, Association canadienne du contrôle du trafic aérien [ACCTA]); [Perry](#) (ALPA); et [Jeff Morrison](#) (président et chef de la direction, Conseil national des lignes aériennes du Canada [CNLA]).



secteur seraient actuellement âgés entre 45 et 64 ans, ce qui laisse croire qu'une bonne partie de la main-d'œuvre prendra sa retraite dans les prochaines années. Au niveau du recrutement et de la rétention des employés, l'ASFC a fait savoir qu'il est particulièrement difficile de recruter des employés qualifiés dans les régions rurales et éloignées, et ce, même si, selon l'ASFC, les taux de compensation dans l'industrie sont enviables. Les enjeux de rétention s'expliqueraient notamment par le fait que plusieurs postes n'offrent pas des conditions permettant le niveau d'équilibre entre le travail et la vie personnelle souhaité par plusieurs travailleurs.

## Conditions de travail

En plus des éléments mentionnés par l'ASFC, comme le travail physique requis par certains postes, le fait qu'il faut parfois se déplacer dans des régions éloignées et qu'il s'agit d'un environnement qui opère 24 heures sur 24, 365 jours par année, des témoins ont aussi parlé d'autres éléments ayant un impact sur les conditions de travail des employés dans le secteur. Selon [M. Burgan](#), les employés du secteur ferroviaire subissent beaucoup de pression reliée, notamment, aux mesures disciplinaires imposées par certaines compagnies, au fait que certains doivent être disponibles en tout temps, à la présence de caméras installées en cabine dans les locomotives et aux risques associés à la sécurité. [M. Corey](#) a dit penser que les compagnies de chemins de fer pourraient en faire plus pour assurer la sécurité des travailleurs. Selon ce dernier, dans un objectif de réduction des dépenses, des compagnies ont tendance à mettre des travailleurs à pied lorsqu'il y a des baisses temporaires du volume de fret, ce qui accroît la pression sur les employés restants et compromet leur sécurité. Sur ce dernier point, l'ASFC affirme dans son [mémoire](#) que les chemins de fer du Canada sont parmi les plus sécuritaires au monde. Cela dit, elle recommande tout de même au gouvernement fédéral d'accélérer l'approbation et la mise en œuvre de nouvelles technologies afin d'améliorer la sécurité et la fiabilité du réseau.

Selon [Mariam Abou-Dib](#), directrice exécutive, Affaires gouvernementales pour Teamsters Canada, malgré l'adoption de nouvelles règles concernant le temps de service et de repos des travailleurs ferroviaires au cours des dernières années, la gestion de la fatigue demeure un problème dans le secteur, exacerbé par les taux de vacance élevés. Elle a recommandé au ministère des Transports de mener une étude « très ciblée » sur la fatigue et les règlements qui s'y rapportent. Dans un même ordre d'idées, [M. Corey](#) a suggéré aux compagnies de chemins de fer d'adopter de meilleures conditions de travail, notamment en permettant à des travailleurs de faire moins d'heures, ce qui, selon ce dernier, « donnerait lieu à des conditions plus sécuritaires et à une main-d'œuvre plus heureuse et donc plus productive ». Selon [M. Burgan](#), le fait d'être membres d'un

syndicat permet aux travailleurs d'obtenir de meilleures conditions de travail grâce au processus de négociation collective.

## Perturbations reliées aux relations de travail

Des témoins du secteur agricole ont tenu à souligner l'importance du secteur ferroviaire pour s'approvisionner et pour transporter leurs marchandises<sup>23</sup>. À titre d'exemple, [M<sup>me</sup> Frost](#) a fait remarquer que les entreprises canadiennes d'engrais dépendent principalement des chemins de fer, soulignant que 75 % des engrais, en volume, sont transportés sur ces derniers. Les témoins ont aussi fait part de périodes d'instabilité et de récents problèmes vécus concernant le service offert par les compagnies de chemins de fer canadiennes. [Dave Carey](#), vice-président, Relations avec le gouvernement et l'industrie pour la Canadian Canola Growers Association, a indiqué que pour l'industrie du grain, une source d'instabilité pour sa chaîne d'approvisionnement est du côté des relations entre les transporteurs ferroviaires de catégorie I et leur main-d'œuvre<sup>24</sup>. Il a fait la remarque suivante au sujet d'un conflit de travail entre une de ces compagnies et un groupe de travailleurs en mars 2022 :

[U]ne fermeture a été évitée à la dernière minute, mais même la menace d'un conflit de travail a toujours des répercussions sur la fluidité de la chaîne d'approvisionnement. Avant les échéances syndicales, les chemins de fer commencent à réduire leurs activités, ce qui entraîne une vague de perturbations logistiques et de retards dans la chaîne d'approvisionnement. En novembre 2019, un autre chemin de fer de catégorie I a connu un conflit de travail qui a eu des répercussions sur les activités pendant toute une semaine et des effets qui se sont fait sentir pendant des mois.

Tout en mentionnant que douze conventions collectives pour des travailleurs du Canadien Pacifique (CP) et du Canadien National (CN) viendront à échéance ou sont venues à échéance en 2022, [M. Carey](#) a recommandé au gouvernement du Canada de mettre en place un conseil du travail de type industrie-gouvernement afin de suivre le déroulement de ces négociations et de s'assurer que le réseau ne subisse pas de perturbations. [Erin Gowriluk](#), directrice exécutive, Producteurs de grains du Canada, s'est aussi dite favorable à la création de ce conseil tel qu'il a été recommandé par le Groupe

---

23 TRAN, *Témoignages* : ANEB ([mémoire](#)); [Dave Carey](#) (vice-président, Relations avec le gouvernement et l'industrie, Canadian Canola Growers Association [CCGA]) et [Nadine Frost](#) (directrice, Politiques et normes de l'industrie, Fertilisants Canada).

24 Les transporteurs ferroviaires de catégorie I sont des compagnies de chemins de fer qui ont réalisé des recettes brutes d'au moins 250 millions de dollars pour la prestation de services ferroviaires au cours des deux dernières années civiles. [Règlement sur les renseignements relatifs au transport](#), DORS/96-334, art. 8.



de travail national sur la chaîne d’approvisionnement dans son rapport final en octobre 2022 au gouvernement fédéral :

Le ministre du Travail doit convoquer un conseil d’experts de toute urgence en vue d’élaborer un nouveau paradigme de relations de travail collaboratif qui permettrait de réduire le potentiel de lock-out, de grèves et de menaces de grèves qui mettent à risque le fonctionnement ou la fluidité de la chaîne d’approvisionnement nationale des transports<sup>25</sup>.

M<sup>me</sup> Gowriluk a également émis le souhait que le secteur agricole soit représenté au sein d’un tel conseil. Mentionnant l’effet néfaste des arrêts de travail sur l’économie canadienne, sur les moyens de subsistance de producteurs agricoles et sur la réputation internationale du Canada en tant qu’expéditeur fiable, elle s’est aussi dite favorable au recours à l’arbitrage exécutoire et aux lois de retour au travail afin de s’assurer que les processus de négociation « ne puissent jamais nuire à la prestation de service ». De son côté, l’Association nationale des engraisseurs de bovins (ANEB), a souligné dans son mémoire qu’une bonne partie des engraisseurs de bétail de l’Ouest canadien dépendent du réseau du CP pour s’approvisionner en céréales afin de nourrir les animaux, ce qui les rend vulnérables lors de perturbations au sein de ce réseau. Ainsi, l’ANEB a dit croire que, considérant cet état de dépendance, le gouvernement fédéral devrait déclarer le transport ferroviaire comme étant un service essentiel afin de garantir la présence de la main-d’œuvre nécessaire pour assurer l’approvisionnement en aliments pour les animaux.

---

25 Groupe de travail national sur la chaîne d’approvisionnement 2022, [Action. Collaboration. Transformation.](#), rapport final, octobre 2022, p. 33.

## TRANSPORT MARITIME

**« Aider à reconstituer la main-d'œuvre du secteur maritime bénéficiera en fin de compte à d'autres secteurs-clés de l'économie, comme l'agriculture, la construction, le secteur manufacturier, les ressources naturelles et le tourisme, qui dépendent fortement de l'accès au transport maritime pour les besoins de leur chaîne d'approvisionnement. »**

[Maguessa Morel-Laforce](#)

Directeur, Affaires gouvernementales et des intervenants,  
Chambre de commerce maritime

Selon la Fondation des carrières maritimes canadiennes (FCMC), le secteur maritime canadien comprend plus de 1 000 employeurs et emploie au-delà de 100 000 travailleurs spécialisés dans les secteurs privé et public. Dans son [mémoire](#), la FCMC explique que la main-d'œuvre maritime vieillit et qu'environ 43 % des marins canadiens devraient prendre leur retraite au cours des dix prochaines années. Il est estimé qu'il faudra embaucher environ 19 000 nouveaux travailleurs durant la même période. Selon [M. Buy](#), un sondage interne mené auprès des membres de l'ACT en 2019 a dévoilé que 55 à 62 % des employés occupant des postes de cadres supérieurs prendraient leur retraite d'ici cinq ans. [M. Buy](#) a indiqué que la situation est déjà critique, alors que « de plus en plus de traversées sont annulées en raison du manque de main-d'œuvre ».

### Sensibilisation au secteur maritime

Des témoins ont indiqué qu'un des principaux enjeux en termes de recrutement pour le secteur maritime est la méconnaissance du public canadien, en particulier des jeunes, des opportunités d'emplois dans le secteur et des salaires compétitifs qui y sont offerts<sup>26</sup>. Des témoins ont mentionné qu'il existe une initiative provenant de l'industrie, soit la campagne « Imagine marine » de la FCMC, qui vise à faire mieux connaître l'industrie. [M. Buy](#) a aussi indiqué que les exploitants eux-mêmes vont dans les écoles

---

26 TRAN, *Témoignages* : Fondation des carrières maritimes canadiennes [FCMF] ([mémoire](#)); Council of Marine Carriers ([mémoire](#)) et [Morel-Laforce](#) (Chambre de commerce maritime).



pour faire de la promotion auprès des jeunes<sup>27</sup>. Dans son [mémoire](#), le Council of Marine Carriers recommande au gouvernement du Canada, en partenariat avec l'industrie maritime et les gouvernements provinciaux et territoriaux, d'élaborer une stratégie nationale qui permettrait de faire la promotion des emplois dans le secteur maritime.

[Ken Veldman](#), vice-président, Affaires publiques et développement durable pour l'Administration portuaire de Prince Rupert, a fait remarquer que pour résoudre les problèmes de recrutement de la main-d'œuvre dans le secteur maritime, il faut également tenir compte des besoins en main-d'œuvre dans les collectivités qui accueilleront cette main-d'œuvre. Il a indiqué que le bassin de main-d'œuvre à Prince Rupert a atteint sa limite et que les employeurs locaux, incluant le port, ont de la difficulté à recruter à l'extérieur. Cette situation s'explique notamment par le fait que les municipalités locales ont du mal à répondre aux besoins en infrastructure, tant au niveau des logements, qu'en termes d'offres de services. Il a fait les recommandations suivantes au gouvernement du Canada :

[L]e gouvernement du Canada devrait envisager un rôle plus proactif en offrant une aide financière directe aux municipalités portuaires qui offrent une porte de commerce afin d'accroître les dépenses en capital pour l'infrastructure lorsque la capacité financière locale ne suffit pas. Il devrait aussi envisager d'accorder la priorité aux partenariats locaux dans les mêmes régions pour s'attaquer aux répercussions et aux problèmes de l'offre de main-d'œuvre qui surviennent lorsque des échanges commerciaux nationaux passent par des passerelles locales.

## La formation

Selon [M. Morel-Laforce](#), tous les postes sur les navires, tant les plus spécialisés que les moins sont dans une « situation critique » en termes de main-d'œuvre. Il a dit estimer qu'il peut prendre jusqu'à cinq mois pour former un marin et entre six et huit ans pour former des capitaines de navire. Les recommandations faites par les représentants du secteur maritime pour le gouvernement fédéral en matière de formation se regroupent dans les trois catégories suivantes :

- augmenter la capacité de formation;
- augmenter l'aide financière pour la formation;
- moderniser les méthodes de formation.

---

27      TRAN, *Témoignages* : [Morel-Laforce](#) (Chambre de commerce maritime); [Buy](#) (ACT) et Council of Marine Carriers ([mémoire](#)).

Dans son [mémoire](#), le Council of Marine Carriers se dit d'avis qu'il faut accroître l'accessibilité de la formation maritime au Canada, et ce, en augmentant le nombre d'institutions maritimes primaires et en mettant en place des centres d'apprentissage dans les régions éloignées afin d'offrir des cours de niveau d'entrée et de remise à niveau. Du même avis, la FCMC affirme dans son [mémoire](#) qu'il y a actuellement trop peu de centres ou de collèges de formation maritime au Canada, ce qui rend la formation peu accessible pour plusieurs communautés et pour les travailleurs qui souhaiteraient mettre à jour leurs compétences. En particulier, la FCMC indique qu'il faut augmenter la capacité pour la formation sur les fonctions d'urgence en mer (FUM), car, dans certains cas, les installations utilisées pour les FUM « ont atteint la limite de leur capacité d'expansion si on ne procède à aucun nouvel investissement ».

Selon [M. Morel-Laforce](#), le gouvernement du Canada ne fournit pas assez de financement aux institutions de formation et aux étudiants du domaine maritime. Il a demandé au gouvernement d'octroyer des fonds, de façon récurrente, pour soutenir la formation de nouveaux employés tant dans le secteur privé que pour la Garde côtière canadienne. De son côté, la FCMC demande également dans son [mémoire](#) de l'aide financière pour aider à financer les stages en mer et ainsi encourager les entreprises à accepter davantage de stagiaires. Durant son témoignage, [M. Brown](#) a parlé du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle qui a été mis en place dans le cadre du budget fédéral de 2021<sup>28</sup>. Il a expliqué qu'il s'agit d'un programme de 960 millions de dollars sur trois ans qui vise, notamment, à « permettre aux travailleurs de suivre des formations et de recycler leurs compétences ». Dans un même ordre d'idées, [Melanie Vanstone](#), directrice générale, Programmes multimodaux et sécurité routière pour le ministère des Transports, a présenté le Programme de formation dans le domaine maritime qui a été renouvelé dans le budget fédéral de 2022, dans le cadre du Plan de protection des océans, et qui vise à « réduire les obstacles à la formation maritime pour les groupes sous-représentés »<sup>29</sup>.

Dans son [mémoire](#), l'ACT a fait remarquer qu'une autre façon pour le gouvernement du Canada de soutenir la formation dans le secteur maritime, en particulier pour les travailleurs saisonniers, serait de modifier les règles de l'assurance-emploi afin de permettre à ceux-ci de suivre des formations sans risquer de ne pas accumuler les heures de travail nécessaires pour éviter d'être pénalisés dans leurs prestations d'assurance-emploi.

---

28      Emploi et Développement social Canada, [À propos du Programme d'appui aux solutions sectorielles pour la main-d'œuvre](#).

29      Transports Canada, [Renouveler le Programme de formation dans le domaine maritime](#).



Des témoins ont dit croire qu'une utilisation accrue des nouvelles technologies, telles que la réalité virtuelle, l'intelligence artificielle ou l'apprentissage en ligne, dans la formation du personnel maritime pourrait permettre de le former plus rapidement tout en accroissant l'accessibilité et l'abordabilité de la formation<sup>30</sup>. Dans son [mémoire](#), l'ACT demande au gouvernement du Canada de permettre aux instituts maritimes d'offrir l'apprentissage en ligne pour certains cours. L'ACT soutient également que certains règlements régissant l'équipage des traversiers datent de plusieurs décennies et son président-directeur général, [M. Buy](#), s'est dit d'avis que les nouvelles technologies pourraient permettre de réduire le nombre de membres d'équipage et donc pallier, en partie, les pénuries de main-d'œuvre. Tout comme le Council of Marine Carriers, l'ACT demande à Transports Canada d'entamer des consultations avec les parties prenantes du secteur maritime afin de revoir et de moderniser les règlements régissant l'équipage sur les navires.

## LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT ET LA MAIN-D'ŒUVRE

**« Les pénuries de main-d'œuvre constituent un problème urgent dans tous les secteurs. Nous avons constaté que lorsque le secteur des transports ne fonctionne pas correctement, les produits ne se rendent pas jusqu'aux consommateurs, les matériaux ne se rendent pas jusqu'aux producteurs, et les répercussions subséquentes touchent tous les Canadiens. »**

[Louise Yako](#)

Coprésidente du groupe de travail,  
Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement

Des témoins ont expliqué au Comité que la chaîne d'approvisionnement du Canada est très intégrée et que des perturbations, liées à des enjeux de main-d'œuvre ou non, dans un des maillons de la chaîne, a de profonds impacts sur les autres<sup>31</sup>. Par exemple, [M. Carey](#) a dit que les grains sont transportés par camion de la ferme à l'élévateur, pour ensuite être transportés en train jusqu'au port et ensuite par bateau jusqu'à destination.

30 TRAN, *Témoignages* : Council of Marine Carriers ([mémoire](#)); FCMC ([mémoire](#)) et ACT ([mémoire](#)).

31 TRAN, *Témoignages* : [Carey](#) (CCGA); [Frost](#) (Fertilisants Canada); [Gowriluk](#) (Producteurs de grains du Canada), [Yako](#) (GTNCA); [Strickland](#) (SMCC), [HR Camionnage Canada](#) (mémoire) et [Morel-Laforce](#) (Chambre de commerce maritime).

Dans un même ordre d'idées, [M<sup>me</sup> Gowriluk](#) a réitéré qu'un système de transport fiable et efficace est vital pour les agriculteurs au Canada puisque s'ils ne sont pas en mesure d'expédier leurs grains vers des marchés intérieurs ou extérieurs, ils ne sont pas rémunérés. Dans son [mémoire](#), l'ANEBC a rappelé que les agriculteurs canadiens « font concurrence à l'échelle mondiale et [qu'ils] ont besoin que les gouvernements maintiennent un environnement commercial propice à la réussite ». L'ANEBC a soutenu que cela passe notamment par la résolution de la pénurie de main-d'œuvre chez les camionneurs et aussi par des investissements dans les infrastructures de transport, telles que les routes et les infrastructures de transfert et d'entreposage ferroviaires.

## Goulots d'étranglement

Des témoins ont identifié certains goulots d'étranglement qui ont actuellement un impact sur la fluidité de la chaîne d'approvisionnement. Parmi ceux-ci, [M. Morel-Laforce](#) a déploré le fait qu'uniquement 50 % de la capacité de la Voie maritime du Saint-Laurent est utilisée actuellement. Bien qu'il soit d'avis qu'une augmentation de la capacité pourrait être entravée par un manque de main-d'œuvre disponible pour travailler sur les navires, [il](#) considère qu'une utilisation accrue de la voie maritime permettrait de « réduire la pression sur les autres modes de transport ».

[M. Rodgers](#) a parlé des longues files d'attente que les camionneurs qui vont chercher les conteneurs dans les gares de triage et les ports doivent endurer. Selon ce dernier, la congestion est telle que certains conducteurs peuvent attendre jusqu'à sept heures avant de pouvoir entrer dans les gares ou les terminaux. [M. Corey](#) a indiqué que les temps d'attente peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs, comme un manque d'efficacité à la gare intermodale ou encore un problème au niveau des services ferroviaires. C'est pourquoi il a dit considérer qu'une meilleure coordination entre les différentes parties de la chaîne d'approvisionnement est nécessaire. Selon [M. Rodgers](#), ces événements rendent difficile le recrutement de nouveaux conducteurs. Ainsi, [Julia Kuzeljevich](#), directrice, Politiques et communication, ATIC, s'est dite d'avis que la pénurie de main-d'œuvre dans la chaîne d'approvisionnement s'explique en partie par les « frustrations générées par la chaîne d'approvisionnement même ». [M. Rodgers](#) a ajouté que la première recommandation de l'ATIC pour le gouvernement fédéral afin de pallier les enjeux de main-d'œuvre dans les transports est de s'attaquer aux goulots d'étranglement.

[M. Millian](#) a parlé du Programme Expéditions rapides et sécuritaires (EXPRES) qui permet d'accélérer la circulation des expéditions entre la frontière canadienne et



américaine<sup>32</sup>. Il a soutenu que les centres d'entrevue du côté canadien sont fermés depuis mars 2020, ce qui fait en sorte que les nouveaux conducteurs n'arrivent pas à obtenir une attestation EXPRES. Ainsi, ces conducteurs attendent plus longtemps à la frontière américaine et ne peuvent pas transporter de marchandises dangereuses aux États-Unis. [M. Millian](#) a précisé que les fonctionnaires qui conduisent les entrevues du côté canadien sont des Américains et qu'il faut trouver un moyen de les ramener au Canada afin de reprendre les entrevues. Dans un même ordre d'idées, [M. Morrison](#) a parlé d'un arriéré de « plus de 350 000 » demandes pour obtenir une carte NEXUS, une attestation qui permet d'accélérer le passage transfrontalier des voyageurs à faible risque<sup>33</sup>.

## Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement

Des témoins ont encouragé le gouvernement fédéral à appuyer l'ensemble des recommandations contenues dans le rapport final du Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement<sup>34</sup>. Ils ont appelé le gouvernement fédéral à mettre en place la stratégie nationale de la chaîne d'approvisionnement recommandée par le groupe, afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre dans le secteur des transports. Également de cet avis, [M. Rodgers](#) a indiqué que selon l'ATIC, le Canada « dispose d'un fonds national pour les corridors commerciaux, mais [ne dispose] pas de stratégie nationale sur les corridors commerciaux »<sup>35</sup>. [Il](#) a réitéré que la composante de la main-d'œuvre doit aller de pair avec les investissements dans les infrastructures.

Soulignant à leur tour l'importance d'une chaîne d'approvisionnement fiable et efficace pour le bien-être économique du Canada, [M<sup>me</sup> Yako](#) et [M. Gattuso](#) ont préconisé la collaboration entre les secteurs public et privé afin de mieux comprendre les enjeux de main-d'œuvre actuels et futurs dans les domaines reliés à la chaîne d'approvisionnement et de trouver des solutions pour y remédier. [M<sup>me</sup> Yako](#) a aussi indiqué que pour assurer une meilleure coordination entre les différents ministères fédéraux qui sont impliqués dans les opérations de la chaîne d'approvisionnement, le groupe de travail a recommandé l'établissement d'un Bureau de la chaîne d'approvisionnement. Elle a ajouté que l'objectif est « d'instaurer une plus grande efficacité dans la façon dont les

---

32 Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), [À propos du programme Expéditions rapides et sécuritaires](#).

33 ASFC, [NEXUS : Programme de voyageurs de confiance pour les voyages par voie aérienne, terrestre et maritime](#).

34 TRAN, *Témoignages* : [Frost](#) (Fertilisants Canada); [Gowriluk](#) (Producteurs de grains du Canada); [Carey](#) (CCGA); et [Veldman](#) (APPR).

35 Transports Canada, [Fonds national sur les corridors commerciaux](#).

règlements qui touchent les chaînes d'approvisionnement sont élaborés, surveillés et gérés ». [M. Gattuso](#) a soutenu qu'un des rôles du Bureau serait de s'assurer que les ministères fédéraux en question aient des indicateurs de rendement clés qui seraient axés sur la chaîne d'approvisionnement. Des témoins se sont dit favorables à la création de ce bureau ou encore à la désignation d'un grand responsable de la chaîne d'approvisionnement<sup>36</sup>, mais [M. Buy](#) a émis la réserve qu'il manque déjà de la main-d'œuvre dans les ministères et qu'il n'était pas convaincu « qu'il soit judicieux d'ajouter une autre couche de bureaucratie ».

Durant son témoignage, [M. Gattuso](#) a présenté certaines des recommandations faites au gouvernement fédéral dans le rapport final du groupe de travail. Il a mentionné les recommandations suivantes afin de pallier spécifiquement les enjeux de main d'œuvre :

- créer une stratégie de main-d'œuvre de la chaîne d'approvisionnement des transports;
- élargir les programmes existants pour la main-d'œuvre et travailler à attirer des travailleurs provenant des groupes sous-représentés;
- élargir le PTET pour qu'il s'applique aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement des transports;
- accélérer le traitement des demandes d'immigration et d'asile pour les travailleurs qui seraient aptes à travailler dans les domaines reliés à la chaîne d'approvisionnement;
- soutenir les organismes et les entreprises qui aident les nouveaux arrivants à s'adapter aux milieux de travail au Canada.

## Visibilité des données

Afin d'améliorer la coordination de l'ensemble des éléments de la chaîne d'approvisionnement, [M. Corey](#) a affirmé que la collecte de données juste à temps était très importante afin que les expéditeurs, de même que les exploitants des éléments de la chaîne d'approvisionnement, soient en mesure de prendre des décisions basées sur ce qu'il se passe dans l'immédiat. [Nick von Schoenberg](#), président de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, a fait la remarque suivante : « Nous ne pouvons pas nous attaquer aux goulots d'étranglement dans le système si nous ne pouvons pas

---

36 TRAN, *Témoignages* : [Corey](#) (ACGF); [Morel-Laforce](#) (Chambre de commerce maritime); et [Buy](#) (ACT).



déterminer où ils se trouvent. » [M. Morel-Laforce](#) a d'ailleurs insisté sur le fait que dans son rapport, le groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement a souligné « la nécessité d'une plus grande mise en commun des données »<sup>37</sup>. Selon [M. Corey](#), plus doit être fait afin d'attirer des travailleurs dans la gestion de données, car il y a beaucoup de possibilités pour des postes hautement qualifiés dans le domaine de la chaîne d'approvisionnement.

En plus d'améliorer la collecte de données afin d'avoir une meilleure connaissance des goulots d'étranglement, des témoins ont aussi appelé à renforcer la collecte de données concernant la main-d'œuvre<sup>38</sup>. Selon [M. Morel-Laforce](#), les données sur la main-d'œuvre dans le secteur maritime sont rares et celles qui existent ne sont pas à jour. À ce sujet, la FCMC a recommandé dans son [mémoire](#) que les organismes gouvernementaux et l'industrie maritime travaillent en partenariat afin d'établir une méthode standardisée de collecte de données sur la main-d'œuvre pour l'ensemble du secteur maritime.

## Les apports de la technologie

Durant son témoignage, [M. Gattuso](#) a affirmé que peu importe les progrès qui seront réalisés grâce à l'intégration de l'intelligence artificielle et de l'automatisation, l'ensemble de l'industrie considère que « la main-d'œuvre restera un facteur limitant pour une chaîne d'approvisionnement fiable et efficace ». Il a également émis des doutes quant à la possibilité un jour de voir des camions de 43 pieds entièrement autonomes sur les routes. [M<sup>me</sup> Vanstone](#) a dit que le ministère des Transports était bien au fait que la nature des emplois dans les domaines de la chaîne d'approvisionnement sera appelée à évoluer et que l'intégration des technologies va demander des compétences de plus en plus avancées et a affirmé que le ministère prenait des mesures pour soutenir cet effort.

Selon [M. Laskowski](#), l'apport le plus important de la technologie dans le secteur du camionnage est au niveau de la sécurité, citant comme exemple le guidage routier. Bien qu'il soit d'avis que « la technologie ne remplacera pas les camionneurs », il a dit considérer que celle-ci « pourrait attirer davantage de personnes, car les camions seront plus fiables sur la route ». D'un avis similaire, [M. Millian](#) a dit préférer utiliser les termes « aide à la conduite » plutôt que « conduite autonome » et s'est dit d'avis que l'industrie

---

37 Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement 2022, [Action. Collaboration. Transformation.](#), rapport final, octobre 2022, p. 25 à 27.

38 TRAN, *Témoignages* : [Buy](#) (ACT); [Morel-Laforce](#) (Chambre de commerce maritime); ACT ([mémoire](#)); FCMC ([mémoire](#)); [Splinter](#) (HR Camionnage Canada); et HR Camionnage Canada ([mémoire](#)).

devrait se servir des avancées technologiques dans les camions pour faire la promotion du travail de camionneur, notamment auprès des jeunes.

M. Morrison a observé que la technologie peut améliorer l'expérience de voyage dans le secteur aérien et a cité la manutention de bagages, de même que les douanes et la sécurité, comme étant des secteurs où la technologie s'est avérée utile pour augmenter l'efficacité du « système de voyage ». Il a dit croire que la technologie devrait être davantage utilisée dans les aéroports et a soutenu que la biométrie « pourrait jouer un rôle dans la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre ». M. Girard, vice-président et chef de la direction de l'exploitation de NAV CANADA, a indiqué que NAV CANADA mettait en place beaucoup d'éléments sur le plan technologique et a cité comme exemple les opérations basées sur la trajectoire, qui rendent à la fois le travail des contrôleurs aériens plus intéressant et permettent « d'accroître la sûreté et l'efficacité ». Au sujet de l'intégration de nouvelles technologies dans le secteur aérien, M<sup>me</sup> Tiessen a préconisé une plus grande consultation au préalable des travailleurs, tout comme M. von Schoenberg, qui a soutenu que celles-ci étaient prometteuses, mais a souhaité que les « facteurs humains » soient davantage pris en considération.

## CONCLUSION

Au cours de l'étude, le Comité a entendu divers intervenants du secteur des transports aborder les défis actuels et futurs auxquels ils sont confrontés en matière de main-d'œuvre. Bien qu'il y ait des particularités pour chaque mode de transport, beaucoup ont fait des suggestions similaires concernant la nécessité de diversifier la main-d'œuvre, de faire de la promotion auprès des jeunes, d'améliorer les conditions de travail, d'accroître l'aide financière à la formation, de reconnaître les emplois dans le secteur du transport comme des métiers spécialisés et d'optimiser les divers processus permettant aux travailleurs étrangers de pourvoir les postes vacants. Afin d'améliorer l'efficacité et la fiabilité de la chaîne d'approvisionnement, certains témoins ont préconisé une plus grande coordination entre les diverses parties prenantes et ont mis l'accent sur la collecte de données qui permettrait en temps réel d'identifier les goulots d'étranglement et les besoins en matière de main-d'œuvre.



## ANNEXE A

# LISTE DES TÉMOINS

Le tableau ci-dessous présente les témoins qui ont comparu devant le Comité lors des réunions se rapportant au présent rapport. Les transcriptions de toutes les séances publiques reliées à ce rapport sont affichées sur la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Organismes et individus	Date	Réunion
<b>Alliance canadienne du camionnage</b> Stephen Laskowski, président Geoffrey Wood, vice-président principal, Politique	2022/10/05	32
<b>Association des transitaires internationaux canadiens</b> Bruce Rodgers, directeur exécutif Julia Kuzeljevich, directrice, Politiques et communication	2022/10/05	32
<b>Teamsters Canada</b> Mariam Abou-Dib, directrice exécutive, Affaires gouvernementales Omar Burgan, directeur des politiques et de la recherche	2022/10/05	32
<b>Association canadienne du camionnage d'entreprise</b> Michael Millian, président	2022/10/17	33
<b>Canadian Canola Growers Association</b> Dave Carey, vice-président, Relations avec le gouvernement et l'industrie Steve Pratte, gestionnaire principal, Politique des transports et des biocarburants	2022/10/17	33
<b>Fertilisants Canada</b> Nadine Frost, directrice des politiques et des normes de l'industrie	2022/10/17	33
<b>HR Camionnage Canada</b> Angela Splinter, chef de la direction Craig Faucette, responsable des programmes	2022/10/17	33

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<b>Producteurs de grains du Canada</b> Erin Gowriluk, directrice exécutive	2022/10/17	33
<b>Syndicat des Métallos</b> Luc Julien, représentant des employés	2022/10/17	33
<b>Association canadienne de gestion du fret</b> John Corey, président	2022/10/19	34
<b>Association canadienne des traversiers</b> Serge Buy, président-directeur général	2022/10/19	34
<b>Chambre de commerce maritime</b> Maguessa Morel-Laforce, directeur, Affaires gouvernementales et des intervenants	2022/10/19	34
<b>Administration portuaire de Prince Rupert</b> Ken Veldman, vice-président, Affaires publiques et développement durable	2022/10/26	35
<b>Air Line Pilots Association International</b> Tim Perry, président, Air Line Pilots Association Canada	2022/10/26	35
<b>Association canadienne du contrôle du trafic aérien</b> Nick von Schoenberg, président Benoit Vachon, vice-président, Région du St-Laurent	2022/10/26	35
<b>Syndicats des métiers de la construction du Canada</b> Sean Strickland, directeur exécutif	2022/10/26	35
<b>WestJet Airlines Ltd.</b> Andrew Gibbons, vice-président, Affaires extérieures	2022/10/26	35
<b>Association du transport aérien du Canada</b> John McKenna, président et chef de la direction	2022/10/31	36
<b>Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale</b> Robert Donald, directeur général	2022/10/31	36
<b>Conseil national des lignes aériennes du Canada</b> Jeff Morrison, président et chef de la direction	2022/10/31	36

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<p><b>NAV CANADA</b></p> <p>Jonathan Bagg, directeur, Relations avec l'industrie et les parties prenantes</p> <p>Ben Girard, vice-président et chef de la direction de l'exploitation</p>	2022/10/31	36
<p><b>Pascan Aviation inc.</b></p> <p>Yani Gagnon, vice-président exécutif et co-propriétaire</p> <p>Julian Roberts, président et chef de la direction</p>	2022/10/31	36
<p><b>Unifor</b></p> <p>Kaylie Tiessen, représentante nationale, Service de la recherche</p>	2022/10/31	36
<p><b>Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement</b></p> <p>Louise Yako, coprésidente du groupe de travail</p> <p>Jean Gattuso, coprésident du groupe de travail</p>	2022/11/02	37
<p><b>Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration</b></p> <p>Ian Gillespie, directeur, Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires</p> <p>Jean-Marc Gionet, directeur général, Orientation du programme d'immigration</p>	2022/11/02	37
<p><b>Ministère de l'Emploi et du Développement social</b></p> <p>Andrew Brown, sous-ministre adjoint principal, Direction générale des compétences et de l'emploi</p> <p>Brian Hickey, directeur général, Programme des travailleurs étrangers temporaires</p> <p>Michael MacPhee, sous-ministre adjoint, Programme des travailleurs étrangers temporaires</p>	2022/11/02	37
<p><b>Ministère des Transports</b></p> <p>Melanie Vanstone, directrice générale, Programmes multimodaux et sécurité routière</p>	2022/11/02	37



## **ANNEXE B**

# **LISTE DES MÉMOIRES**

---

Ce qui suit est une liste alphabétique des organisations et des personnes qui ont présenté au Comité des mémoires reliés au présent rapport. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [page Web du Comité sur cette étude](#).

**Association canadienne des traversiers**

**Association des chemins de fer du Canada**

**Association des industries de l'automobile du Canada**

**Association nationale des engraisseurs de bovins**

**Council of Marine Carriers**

**Fondation des carrières maritimes canadiennes**

**HR Camionnage Canada**

**Unifor**



# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents ([réunions n<sup>os</sup> 32 à 37, 53 et 54](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,  
Peter Schiefke





## **Opinion complémentaire**

### **Rapport sur la pénurie de main-d'œuvre dans les transports**

Par le bureau de Xavier Barsalou-Duval

Présenté au Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités

Le 23 février 2023

## **Introduction**

Tout d'abord, le Bloc Québécois salue les membres du Comité ainsi que le personnel du comité pour le professionnalisme dont ils ont fait preuve et le travail qu'ils ont accompli au cours de cette étude et remercie tous les témoins et citoyens qui ont nourri le débat sur la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des transports. Nos chaînes logistiques dépendent des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses qui acheminent à la sueur de leur front les marchandises que nous et nos industries consommons chaque jour. Reconnaître leur apport inestimable et reconnaître les méthodes pour rendre leurs emplois plus attrayants est une partie importante de ce rapport.

Cependant, il est aussi important de reconnaître l'agentivité des provinces dans la recherche de solutions sur la pénurie de main-d'œuvre. Le Bloc Québécois se bat jour après jour pour s'assurer que les compétences des provinces soient respectées et que les efforts du gouvernement fédéral soient concentrés sur les compétences qui lui sont dédiées. Il est donc essentiel de souligner qu'une partie des recommandations du rapport auraient comme effet collatéral une érosion de la compétence exclusive des provinces en ce qui a trait à la formation de la main-d'œuvre.

## **Les compétences exclusives**

La constitution canadienne adoptée en 1982 est le fruit d'une entente entre le gouvernement fédéral et neuf provinces canadiennes. Le Québec, peu importe le gouvernement qui le dirige, n'a jamais apposé sa signature sous le document. La loi constitutionnelle s'applique tout de même sur son territoire et il est attendu que le gouvernement fédéral respecte la séparation des compétences entre les paliers de gouvernement.

L'éducation est une compétence clairement définie comme relevant des gouvernements provinciaux. La question est tranchée sans ambiguïté par la Cour suprême. Il est de l'avis du Bloc Québécois que les recommandations 4, 8 et 15 de ce rapport visent à empiéter sur la compétence exclusive provinciale en éducation. La recommandation 10 de son côté est rédigée de manière à concerner la question de l'éducation, mais à demander une intervention selon le pouvoir fédéral de dépenser, reconnue comme légitime à plusieurs reprises par la Cour suprême. La recommandation 4 par exemple se lit comme suit :

« Que le gouvernement du Canada collabore avec les provinces, les territoires et les intervenants concernés pour harmoniser les programmes de formation et de financement afin de soutenir les postes clés pour tous les modes de transports, et d'établir des programmes visant à uniformiser la désignation des professions et d'assurer leur transférabilité à travers le Canada. »

La réalité du travail dans chacune des provinces, tout particulièrement au Québec, est différente d'ailleurs au Canada. Retirer l'agentivité aux provinces dans la formation de leur main-d'œuvre créerait une main-d'œuvre moins bien adaptée à la réalité du terrain sur lequel elle est appelée à travailler. Il est donc de l'avis du Bloc Québécois que cette recommandation ne pourrait pas être mise en place dans le respect des compétences exclusives des provinces, comme elle demande des interventions directes dans les cursus éducatifs professionnels.

## Cannibalisation de la main-d'œuvre

Les recommandations du rapport qui touchent la formation de la main-d'œuvre visent à aider les travailleurs qui habitent dans une province qui dispose d'un surplus de main-d'œuvre à pouvoir trouver un emploi dans une province qui souffre d'un déficit de main-d'œuvre. On permettrait ainsi au travailleur de trouver un emploi, réduisant les dépenses en service social de la province d'origine et accroissant les revenus de taxation de la province d'arrivée. Cependant, on voit peu de variabilité dans les taux de chômage des provinces de plus d'un million d'habitants. Il n'existe pas de bassin de travailleurs au chômage qui pourraient venir pourvoir les emplois disponibles ailleurs. Les témoins entendus pendant l'étude en comité ont plutôt évoqué la reconnaissance des titres de compétence internationaux :

Provinces	Taux de chômage (01/2023)
Ontario	5,2%
Québec	3,9%
Colombie-Britannique	4,4%
Alberta	6%
Manitoba	4,2%
Saskatchewan	4,3%

« Elle [l'Association canadienne des Traversiers] demande également au gouvernement du Canada d'envisager de reconnaître, pour les fonctions d'officier de la marine et d'ingénieur naval, les titres de compétence des pays qui respectent les exigences de l'Organisation maritime internationale. »

Le bassin de travailleurs disponible se trouve en effet à l'extérieur de nos frontières, et c'est plutôt sur la reconnaissance de leurs compétences que le gouvernement fédéral devrait se concentrer pour permettre une réduction temporaire de la pression sur le bassin de main-d'œuvre.

## Conclusion

La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des transports met en péril nos chaînes d'approvisionnement et la qualité de vie des travailleurs du secteur, il est important d'y apporter des solutions sérieuses qui respectent le cadre juridique québécois et canadien. Demander au gouvernement fédéral d'agir sur la formation de la main-d'œuvre serait non seulement anticonstitutionnel, mais aussi contre-productif. Les études économiques montrent aussi qu'à moyen ou à long terme, l'immigration ne réduit pas le nombre d'emplois disponibles dans une économie. Il est donc important d'aller plus loin dans la réflexion et inclure des incitatifs à l'accroissement de la productivité comme l'automatisation et la formation continue pour réduire le nombre d'heures de travail nécessaires à l'acheminement de nos biens. Il est aussi important de considérer des allègements fiscaux pour inciter les travailleurs qui le désirent à demeurer sur le marché du travail plus longtemps avant la retraite.



## RAPPORT COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA

### *Pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des transports*

Le Nouveau Parti démocratique appuie les conclusions et les recommandations du rapport majoritaire, qui décrit en détail les problèmes auxquels le secteur des transports du Canada est confronté lorsqu'il s'agit d'attirer et de conserver des employés. Il s'agit notamment d'améliorer les conditions de travail des employés dans l'ensemble du secteur des transports, d'éliminer les obstacles à l'entrée, en particulier pour les personnes appartenant à des groupes marginalisés, et d'accélérer le traitement de l'immigration et la reconnaissance des titres de compétences des travailleurs étrangers qui entrent dans le secteur des transports.

Cette opinion complémentaire fait référence à des témoignages supplémentaires de l'étude afin de mettre en évidence des questions et des solutions non incluses dans le rapport final. En particulier, 1) l'abolition de "Driver Inc." ; 2) la reconnaissance des préoccupations en matière de sécurité comme raison de la faible rétention des employés dans le secteur ferroviaire ; 3) et l'amélioration des conditions de négociation collective pour les agents de contrôle des aéroports. En outre, nous partageons l'opinion selon laquelle les recommandations du rapport concernant les changements de contrat pour les travailleurs d'aéroport et le financement fédéral des municipalités portuaires devraient être beaucoup plus fortes.

#### **Driver Inc.**

Le Comité a entendu quatre témoins qui ont demandé au gouvernement de mettre fin au problème de l'industrie du camionnage connu sous le nom familier de " Driver Inc. ". Ces témoins étaient Stephen Laskowski, président de l'Alliance canadienne du camionnage ; Michael Millian, président du Conseil canadien du camionnage privé ; Omar Burgan, directeur des politiques et de la recherche de Teamsters Canada ; et Angela Splinter, PDG de Trucking HR Canada. " Driver Inc. " oblige ou encourage les camionneurs à se constituer en société, ce qui permet aux entreprises de contourner les normes du travail, de refuser aux employés les heures supplémentaires, les indemnités de vacances et les indemnités de départ, et d'éviter de payer l'impôt sur le revenu ou les taxes fédérales. Comme le comité l'a entendu de la part de plusieurs témoins, cette pratique peut signifier que les chauffeurs sont privés d'un salaire, d'avantages sociaux et de conditions de travail équitables, et elle a donc un effet négatif sur la rétention des employés dans le secteur.

Comme l'a souligné M. Laskowski dans son témoignage, l'Agence du revenu du Canada dispose déjà de lois contre les entreprises de services personnels mal classées dans le secteur du camionnage. Le Nouveau Parti démocratique recommande à l'Agence du revenu du Canada d'accroître la surveillance de la conformité des entreprises de services personnels dans le secteur du camionnage et de renforcer

l'application des lois contre les pratiques de classification erronée afin de protéger les conducteurs et d'accroître la rétention des travailleurs dans le secteur du camionnage.

### **Sécurité ferroviaire**

Bien que le rapport du Comité reconnaisse que le secteur ferroviaire pourrait faire davantage pour améliorer la sécurité des travailleurs du rail, il ne reconnaît pas adéquatement l'effet que les normes de sécurité laxistes ont sur la rétention des employés. Comme on l'a entendu dans le témoignage de John Corey, président de l'Association canadienne de gestion du fret, les cheminots quittent l'industrie parce qu'ils craignent pour leur sécurité au travail. Dans son témoignage, M. Corey a déclaré

*" Les deux compagnies de chemin de fer canadiennes, le CN et le CP, vantent souvent leurs bilans en matière de sécurité, mais en réalité, je pense qu'elles pourraient en faire beaucoup plus pour assurer la sécurité au travail. Ce sont les employés qui portent le plus gros du fardeau. Comme vous l'avez souligné, nombreux sont ceux qui se joignent au secteur ferroviaire parce qu'ils pensent que c'est un bon milieu de travail, mais qui finissent par découvrir que ce n'est peut-être pas le cas. Je le répète, les priorités des compagnies de chemin de fer sont les ratios d'exploitation et les résultats trimestriels. Par conséquent, elles cherchent avant tout à réduire leurs dépenses, et il arrive souvent qu'elles mettent des travailleurs à pied pour atteindre leurs objectifs rapidement. Il s'agit d'une approche à très courte vue qui a des répercussions à long terme : non seulement elle nuit aux résultats de la compagnie de chemin de fer, mais encore elle compromet la sécurité des employés.."*

### **Agents de contrôle des aéroports**

Tout au long de l'étude, le comité a entendu des témoins préoccupés par la façon dont les conditions de travail des agents de contrôle des aéroports, notamment les conditions salariales, les assurances, les régimes de retraite, les horaires rotatifs et la pression subie au travail, entraînent des taux élevés de roulement du personnel. Les agents de contrôle sont le plus souvent employés par des entrepreneurs plutôt que directement par l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien, l'organisme responsable en dernier ressort de la sûreté des aéroports. Les conventions collectives des agents de contrôle sont négociées avec le contractant, qui demande ensuite son mandat à l'ACSTA. Le fait que les entrepreneurs servent d'intermédiaires de cette façon est trop complexe et entraîne de moins bonnes conditions de travail pour les agents de contrôle. Comme en témoigne Luc Julien, délégué du personnel du Syndicat des Métallos :

*"Dans un monde idéal, les agents de contrôle seraient des employés du gouvernement du Canada, ce qui améliorerait considérablement leurs"*

*conditions de travail. Si ce choix politique n'est pas fait, il faudrait, du moins, permettre aux représentants des travailleurs de négocier leurs conditions de travail avec l'ACSTA. Présentement, nous devons négocier avec un sous-traitant, qui, à son tour, demande à l'ACSTA de lui faire part de son mandat par la suite. Comme vous le savez, dans nos négociations actuelles, nous n'avons pas accès à l'ACSTA. Nous ne pouvons pas lui parler, nous discutons seulement avec des sous-traitants. Cela nuit, selon moi, aux conditions de travail des agents de contrôle."*

Bien que le rapport du comité comprenne une recommandation pour que le gouvernement soutienne les travailleurs en travaillant avec l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien, les sous-traitants en matière d'emploi et les syndicats afin d'améliorer les conditions de travail, la recommandation n'aborde pas la question du témoignage, qui demande directement que l'ACSTA soit incluse dans les négociations de la convention collective avec les agents de contrôle. Le Nouveau Parti démocratique recommande que le gouvernement permette que les négociations de la convention collective incluent l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien, les sous-traitants en matière d'emploi et les syndicats afin d'améliorer les conditions de travail et la rétention des agents de sûreté.

### **Conversion de contrats**

Kaylie Tiessen, représentante nationale, département de la recherche pour Unifor, a abordé dans son témoignage un problème d'emploi pour les travailleurs des aéroports. De nombreuses compagnies aériennes confient à des fournisseurs tiers des postes tels que la manutention des bagages, la manutention des fauteuils roulants et le service à la clientèle. La pratique courante dans l'industrie est que ces contrats sont changés (ou retournés) à de nouveaux fournisseurs à quelques années d'intervalle. Le gouvernement fédéral a mis en place une réglementation visant à garantir que les travailleurs conservent leur rémunération lorsque leurs contrats sont repris par de nouveaux fournisseurs. Cependant, il n'existe aucune réglementation garantissant que les travailleurs conservent leur emploi auprès des nouveaux fournisseurs, ou protégeant les avantages sociaux et autres droits des travailleurs - même si le travail reste le même.

Bien que le rapport du comité comprenne une recommandation pour que le gouvernement du Canada envisage de modifier le *Code canadien du travail* afin de mettre en œuvre les pleins droits du successeur, la position du Nouveau Parti démocratique est qu'un langage plus fort, recommandant au gouvernement de garantir les pleins droits du successeur pour les travailleurs des aéroports lorsque leurs contrats sont transférés à un nouveau fournisseur, est justifié. En agissant ainsi, le gouvernement améliorera le recrutement et la rétention des employés en leur offrant des conditions de travail plus stables.

### **Investissement dans les infrastructures des communautés portuaires**

Les ports du Canada sont essentiels à la solidité de la chaîne d'approvisionnement, mais l'expansion rapide de la main-d'œuvre dans les grands ports qui sont soutenus par de plus petites municipalités a exercé une pression excessive sur l'infrastructure de ces municipalités, ce qui a eu une incidence sur le recrutement de la main-d'œuvre.

Ken Veldman, vice-président des affaires publiques et de la durabilité à l'Administration portuaire de Prince Rupert, a déclaré au comité que la main-d'œuvre de Prince Rupert est employée au maximum, mais que le port a du mal à recruter ailleurs parce que la municipalité locale ne peut pas répondre aux besoins d'infrastructure en matière de logement et de services publics. Cette situation risque de contribuer à la pénurie de main-d'œuvre dans des ports comme celui de Prince Rupert.

Bien que le rapport du comité recommande au gouvernement de tenir compte des besoins des collectivités de la porte d'entrée, il ne donne aucune indication sur la façon dont le gouvernement devrait répondre à ces besoins. Comme l'a recommandé M. Veldman, le gouvernement du Canada devrait fournir un financement direct aux petites municipalités de la porte d'entrée afin d'améliorer l'infrastructure nécessaire pour accueillir une main-d'œuvre croissante.

Le Nouveau parti démocratique exhorte le gouvernement, et tous les parlementaires, à prendre des mesures décisives pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des transports en améliorant les droits de négociation collective, les conditions de travail et les règlements de sécurité afin d'améliorer la rétention des travailleurs, ainsi qu'en éliminant les obstacles à l'entrée pour attirer les travailleurs dans le secteur.

### **Recommandation 1**

**Que le gouvernement du Canada augmente la surveillance de la conformité des entreprises de services personnels dans le secteur du camionnage et mette en œuvre des mesures d'application contre les pratiques de classification erronée.**

### **Recommandation 2**

**Que le gouvernement du Canada modifie le Code canadien du travail pour mettre en œuvre tous les droits du successeur, en veillant à ce que les travailleurs des aéroports conservent leur emploi, leur salaire et leurs conventions collectives lorsqu'un contrat est transféré à un nouveau fournisseur.**

### **Recommandation 3**

**Que le gouvernement du Canada soutienne les agents de contrôle en permettant la négociation de conventions collectives incluant l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien, le sous-traitant en matière d'emploi et les syndicats afin d'améliorer les conditions de travail et la rétention des agents de contrôle.**

### **Recommandation 4**

**Que le gouvernement du Canada crée un programme de financement pour fournir une aide financière directe aux municipalités portuaires afin d'accroître l'infrastructure des immobilisations et de soutenir l'expansion de la main-d'œuvre.**

