



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

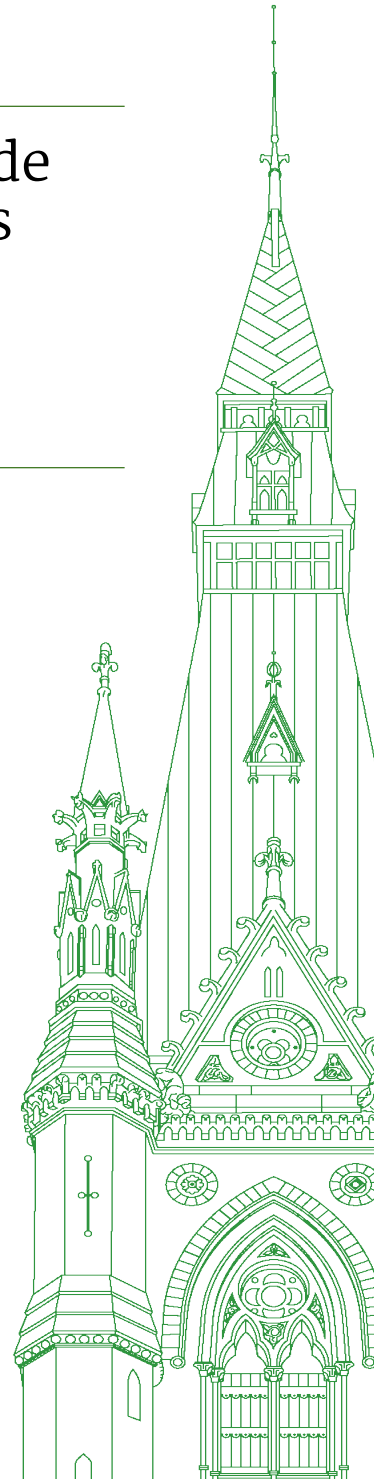
Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 033

Le lundi 17 octobre 2022

Président : M. Peter Schiefke



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

Le lundi 17 octobre 2022

• (1540)

[Français]

Le président (M. Peter Schiefke (Vaudreuil—Soulanges, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Je vous souhaite la bienvenue à la trente-troisième réunion du Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 3 février 2022, le Comité se réunit dans le cadre de son étude sur les pénuries de main-d'œuvre prévues dans le secteur des transports au Canada.

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride, conformément à l'ordre de la Chambre adopté le jeudi 25 novembre 2021. Les députés peuvent participer en personne ou par l'application Zoom.

[Traduction]

Chers collègues, nous recevons aujourd'hui des représentants de la Canadian Canola Growers Association: M. Dave Carey, vice-président des relations avec le gouvernement et l'industrie; et M. Steve Pratte, gestionnaire principal de la politique des transports et des biocarburants. M. Pratte témoigne par vidéoconférence. Nous accueillons également Mme Nadine Frost, directrice des politiques et des normes de l'industrie à Fertilisants Canada; Mme Erin Gowriuk, directrice exécutive des Producteurs de grains du Canada; et M. Michael Millian, président de l'Association canadienne du camionnage d'entreprise, qui témoigne par vidéoconférence. Nous recevons aussi deux représentants de HR Camionnage Canada: la cheffe de la direction, Mme Angela Splinter; et le responsable des programmes, M. Craig Faucette. Enfin, nous accueillons M. Luc Julien, représentant des employés du Syndicat des Métallos.

Nous allons entendre tout d'abord la déclaration préliminaire des représentants de la Canadian Canola Growers Association.

La parole est à vous pour cinq minutes.

M. Dave Carey (vice-président, Relations avec le gouvernement et l'industrie, Canadian Canola Growers Association): Je vous remercie de nous avoir invités à la réunion d'aujourd'hui. Je suis accompagné par mon collègue, Steve Pratte, qui est gestionnaire principal de la politique des transports et des biocarburants.

La Canadian Canola Growers Association est une organisation nationale qui représente 43 000 producteurs de canola au Canada sur des questions et des politiques qui ont une incidence sur la rentabilité de leur exploitation agricole. Le Canada produit, en moyenne, 20 millions de tonnes de canola par année et en exporte plus de 90 % sous trois formes: graine, huile et farine. Ces produits sont exportés vers plus de 50 pays. En 2021, les exportations de canola représentaient 13,7 milliards de dollars. Le Canada est le plus

grand producteur et exportateur de canola au monde et notre industrie fournit des emplois à 207 000 personnes au pays et contribue à l'économie canadienne à hauteur de 29,9 milliards de dollars par année.

Le transport du grain est l'un des nombreux facteurs commerciaux qui influent directement sur les prix offerts aux agriculteurs. Lorsque des problèmes surviennent dans la chaîne d'approvisionnement, les prix que les agriculteurs reçoivent pour leur récolte de grains peuvent chuter, même lorsque les prix des produits de base sont plus élevés sur le marché mondial. En période d'interruption prolongée du service ferroviaire, le pire scénario pour les agriculteurs, c'est que les élévateurs à grains se remplissent et que les compagnies céréalières cessent d'acheter du grain et d'accepter les livraisons. Cela peut se produire même si les agriculteurs détiennent un contrat de livraison, ce qui risque de nuire à leur capacité financière de maintenir leurs activités à flot. La chaîne d'approvisionnement du grain d'aujourd'hui se fonde sur la nécessité de disposer du bon grain au bon endroit et au bon moment. Beaucoup d'éléments entrent en jeu dans ce système complexe et la main-d'œuvre est le facteur de réussite fondamental.

Je vais maintenant parler de la question des pénuries de main-d'œuvre prévues dans le secteur des transports au Canada. Comme on l'a mentionné, le système de manutention et de transport du grain est un système logistique complexe à plusieurs acteurs qui inclut des camions, des points de collecte, des chemins de fer, des terminaux portuaires et des navires. Tous ces éléments sont nécessaires pour transporter le canola des Prairies, où il est cultivé, aux clients internationaux, où il est recherché.

Dans un système aussi complexe, au cours d'une année donnée, il se produira inévitablement des incidents et des événements qui auront des effets négatifs sur la fluidité et les délais d'exécution dans la chaîne d'approvisionnement. Les conditions météorologiques, les dommages aux infrastructures et d'autres événements imprévus échappent souvent à notre contrôle. Un élément sur lequel nous avons le contrôle, de manière générale, ce sont les conventions collectives dans les milieux de travail syndiqués. Dans le secteur du grain, il y a eu une période de stabilité relativement longue dans les milieux de travail syndiqués, notamment dans les terminaux portuaires.

Là où, dans notre chaîne d'approvisionnement, nous observons une situation d'instabilité continue, c'est du côté des compagnies de chemin de fer de catégorie I et de leur main-d'œuvre. Plus récemment, en mars 2022, un chemin de fer canadien de catégorie I était sur le point d'être en conflit de travail avec l'un de ses groupes de travailleurs. Au bout du compte, une 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.

Compte tenu de la situation géopolitique dans le monde et des premiers signes que la récolte de 2022 serait abondante au Canada, plusieurs groupes agricoles ont lancé la campagne Canada's Ready cet été pour attirer l'attention sur la nécessité que le canola et les autres grains produits au Canada soient acheminés efficacement vers les clients partout dans le monde. L'un des principes de cette campagne, c'est que le gouvernement doit établir un conseil du travail industrie-gouvernement pour suivre l'évolution des négociations des conventions collectives. Par exemple, 12 conventions collectives du CN et du CP viendront à échéance ou sont venues à échéance en 2022 seulement. Dans le rapport qu'il a publié récemment, le groupe de travail fédéral sur la chaîne d'approvisionnement indique clairement qu'il s'agit d'une question stratégique et recommande que le ministre du Travail convoque un tel organisme.

Je demanderais aux membres de ce comité de considérer ces conflits de travail du point de vue de nos clients et de nos concurrents internationaux. Au Canada, il y a déjà suffisamment de risques liés à des causes naturelles qui pèsent sur les chaînes d'approvisionnement au cours d'une année donnée. Il faut éviter de causer nous-mêmes des problèmes. Nous voulons produire davantage, accroître nos exportations et stimuler la croissance de notre économie. La main-d'œuvre nécessaire pour acheminer nos produits de la ferme au point d'exportation est essentielle. Le canola parcourt en moyenne 1 500 kilomètres par train, des exploitations agricoles jusqu'aux côtes.

Les questions de main-d'œuvre et de gestion relèvent naturellement de ces parties. Il s'agit d'un équilibre précaire qui est inscrit dans la loi et dans la jurisprudence. Il n'est pas dans l'intention de notre groupe d'agriculteurs de suggérer une solution à ces problèmes. Il s'agit plutôt de souligner les effets de deuxième et de troisième ordre qui découlent des problèmes de main-d'œuvre ferroviaire.

Pour ce qui est de l'avenir, nous voyons clairement une nouvelle hausse de la demande pour nos produits agricoles, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale. Au bout du compte, les agriculteurs ne seront pas en mesure de tirer parti des possibilités offertes par l'augmentation de la demande ou les accords commerciaux sans un système ferroviaire fiable auquel les expéditeurs de grain et nos clients dans le monde peuvent se fier.

Merci.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Carey.

C'est maintenant au tour de Mme Frost.

Madame Frost, vous disposez de cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. La parole est à vous.

Mme Nadine Frost (directrice, Politiques et des normes de l'industrie, Fertilisants Canada): Merci beaucoup.

Bonjour à tous. Je suis ravie d'avoir l'occasion de comparaître devant le Comité aujourd'hui. Je m'appelle Nadine Frost. Je représente Fertilisants Canada.

Au cas où vous ne le sauriez pas, Fertilisants Canada est l'association industrielle nationale qui représente les fabricants, les distributeurs et les détaillants d'engrais de partout au Canada, soit l'épine dorsale de l'économie agroalimentaire canadienne. Dans le secteur des engrais, nous contribuons pour environ 24 milliards de dollars par année à l'activité économique du Canada, et nos installations industrielles emploient plus de 76 000 personnes.

J'aimerais d'abord parler de façon plus générale de l'importance du transport des engrais au Canada, avant de passer à certains des défis qui se posent actuellement et que nous prévoyons concernant les répercussions des pénuries de main-d'œuvre sur la chaîne d'approvisionnement des engrais et le transport dans notre industrie.

L'industrie canadienne des engrais est axée sur les exportations et nous dépendons du transport sûr et efficace de nos produits vers les marchés nationaux et internationaux. Plus de 95 % de la potasse canadienne, qui provient de la Saskatchewan, est exportée vers les marchés internationaux, principalement par chemin de fer et par les ports de la Colombie-Britannique. Le Canada compte également neuf usines d'engrais azotés en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba et en Ontario. Environ 45 % de l'engrais azoté fabriqué au Canada est exporté aux États-Unis. Tous modes de transport confondus, plus de 36 millions de tonnes métriques d'engrais sont transportées au Canada chaque année, ce qui représente 63 milliards de tonnes-kilomètres d'activités de transport.

Notre industrie dépend principalement des chemins de fer pour le transport de ces grandes quantités d'engrais et nos produits comptent parmi les marchandises expédiées par train ayant le volume le plus important au Canada. Les entreprises canadiennes d'engrais ont connu de nombreux problèmes de service dans l'ensemble du secteur ferroviaire et bon nombre sont liés à la disponibilité des membres d'équipage et à la main-d'œuvre. Cela signifie que, dans notre secteur, il y a peu ou il n'y a pas de redondance en ce qui concerne la main-d'œuvre et de capacités pour gérer des situations qui ne sont pas habituelles dans le secteur ferroviaire.

Le transport des engrais vers les marchés agricoles est un système hautement intégré. Bien que 75 % des engrais, en volume, soient transportés par train, nos entreprises membres dépendent également du camionnage pour que leurs produits soient acheminés jusqu'à la dernière étape du parcours, de la distribution au détaillant et, finalement, jusqu'à la ferme. La période durant laquelle les volumes d'engrais transportés par camion sont les plus importants se situe entre les mois de mars et de mai, à l'approche de la saison de l'épandage d'engrais au printemps.

Les perturbations de la chaîne d'approvisionnement posent un sérieux défi à notre industrie et à la sécurité alimentaire, tant au Canada que sur les marchés d'exportation qui ont besoin des engrais canadiens ou des aliments cultivés au Canada. Pour les agriculteurs canadiens, l'achat et l'épandage d'engrais est un processus dans lequel le temps joue un rôle crucial. Pendant les périodes critiques d'épandage d'engrais, principalement au printemps et à l'automne — ces périodes déterminent en grande partie le déroulement de la récolte d'un agriculteur —, les retards ou les perturbations de l'accès aux engrais, même pendant quelques jours ou quelques semaines, peuvent avoir une incidence sur les produits essentiels dont les agriculteurs ont besoin pour cultiver des aliments au Canada et dans le monde. Par conséquent, les pénuries de main-d'œuvre qui empêchent un agriculteur d'avoir accès aux engrais ou d'expédier les aliments qu'il produit auront et ont des conséquences à long terme sur les coûts pour les agriculteurs et la sécurité alimentaire nationale et internationale.

Je pense qu'il est bien connu que les industries du camionnage au Canada et aux États-Unis font face à de graves pénuries de main-d'œuvre. Ces pénuries affectent gravement la capacité de l'industrie du camionnage à répondre aux besoins des expéditeurs, comme les entreprises d'engrais. L'un des principaux problèmes, c'est que le nombre de jeunes qui entrent dans le secteur diminue. Ce problème touche de façon disproportionnée l'industrie du camionnage, qui connaît un vieillissement de sa main-d'œuvre. Le manque de nouveaux venus dans ce secteur peut faire en sorte que la capacité de transporter des marchandises par camion sera très limitée à l'avenir, ce qui aura des répercussions sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. De plus, le transport de certains engrais, comme l'ammoniac anhydre, exige une formation spécialisée sur le transport de marchandises dangereuses.

Le Canada doit s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre dans la chaîne d'approvisionnement des transports, qui constitue d'ailleurs un appel urgent à l'action qu'a lancé le Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement dans son récent rapport. Nous demandons au gouvernement du Canada de donner suite à cette recommandation du Groupe de travail et de mettre en place une stratégie nationale de la chaîne d'approvisionnement qui puisse répondre aux pénuries de main-d'œuvre chroniques que l'on observe et que l'on prévoit dans le secteur des transports. Nous espérons que cela permettra aux chaînes d'approvisionnement d'avoir des redondances intégrées et d'être plus résistantes aux changements qui surviennent dans les marchés du travail.

Merci encore de m'avoir donné l'occasion de faire des observations au nom de Fertilisants Canada.

• (1550)

Le président: Merci beaucoup, madame Frost.

C'est maintenant au tour de Mme Gowriluk.

Madame Gowriluk, vous pouvez commencer votre déclaration préliminaire. Vous disposez de cinq minutes.

Mme Erin Gowriluk (directrice exécutive, Producteurs de grains du Canada): Monsieur le président, mesdames et messieurs, je vous remercie de me donner l'occasion de vous parler aujourd'hui d'un sujet qui est important pour les agriculteurs que notre association représente.

Je m'appelle Erin Gowriluk et je suis directrice exécutive des Producteurs de grains du Canada, une association nationale qui re-

présente les intérêts de 65 000 producteurs de grains, de légumineuses et d'oléagineux de toutes les provinces du pays.

Dépendamment du produit, environ 80 % des grains que nous cultivons au Canada sont destinés aux marchés étrangers. En tant que cinquième producteur agroalimentaire en importance dans le monde, le secteur agricole et agroalimentaire canadien offre un potentiel de croissance économique parmi les plus importants au pays.

L'agriculture canadienne est un exemple de réussite sur le plan de la productivité et de la croissance. En tant que moteur clé de notre économie, le secteur agricole et agroalimentaire contribue au PIB du Canada à hauteur de 142 milliards de dollars par année, ou représente 6,7 % du PIB du Canada. Nous employons environ 2,3 millions de personnes dans tout le pays.

Dans son rapport final qu'il a publié plus tôt ce mois-ci, le Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement indique que « le niveau de vie du Canada est directement lié à notre succès en matière de commerce international et, par conséquent, au rendement de notre système de transport ». Le système de transport du Canada est essentiel au secteur agricole. Les agriculteurs dépendent de ces voies de transport pour recevoir des intrants essentiels comme les engrais et livrer leurs produits sur le marché.

Dans un contexte de pénuries dans la chaîne d'approvisionnement et de risques géopolitiques accrus, la récolte de 2022 est la plus importante depuis une génération. Après la sécheresse dévastatrice de l'année dernière, nous sommes soulagés de constater un retour à un rendement moyen. La récolte de cette année devra être acheminée aux consommateurs pour préserver la sécurité alimentaire et le gagne-pain des agriculteurs canadiens, qui paient à des prix record le carburant et les intrants qu'ils utilisent pour sécher et expédier leur grain.

La demande de produits que les agriculteurs canadiens peuvent livrer est en hausse, mais nous ne pouvons en tirer parti que si nous faisons en sorte que notre propre système de transport soit efficace et fiable. Nous jouissons d'une solide réputation dans le monde en tant que fournisseurs de confiance d'aliments de qualité supérieure, mais notre bonne réputation est toujours conditionnelle à la capacité de la chaîne de valeur à livrer des produits si essentiels sur les marchés d'ici et du monde entier. Si l'on n'y remédie pas, il ne fait aucun doute que les pénuries de main-d'œuvre dans le système de transport du Canada auront de graves répercussions sur plusieurs secteurs et sur l'économie canadienne en général.

Je suis très heureuse que le Comité ait entrepris cette étude afin de connaître le point de vue des intervenants et de s'attaquer activement à ces problèmes, de faire en sorte que l'économie canadienne continue de tourner tandis que nous cherchons à nous remettre de la pandémie et d'atténuer les effets d'une récession imminente. Bien que je ne sois pas une spécialiste en matière de travail, je peux parler des répercussions que les pénuries auront sur les céréaliculteurs canadiens et appuyer les recommandations que d'autres organismes ont formulées.

Par exemple, dans son rapport final, le Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement indique que la pénurie actuelle de main-d'œuvre dans le secteur des transports au Canada continuera d'être un facteur limitant pour une chaîne d'approvisionnement fiable et efficace, à moins que des mesures drastiques ne soient prises. Le groupe de travail a demandé au gouvernement fédéral de s'attaquer sans délai à la pénurie de main-d'œuvre au Canada et a recommandé que les mesures suivantes soient prises: élaborer une stratégie de la chaîne d'approvisionnement des transports en matière de main-d'œuvre; élargir les programmes existants et examiner les façons d'attirer davantage de groupes sous-représentés dans le secteur; élargir le Programme des travailleurs étrangers temporaires, car il s'applique aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement des transports; et accélérer le traitement des demandes de statut de réfugié et d'immigration pour les personnes qui ont de l'expérience dans les entreprises liées à la chaîne d'approvisionnement des transports ou qui y seraient admissibles.

Il s'agit de mesures proactives que le gouvernement peut prendre afin de régler les problèmes liés à la main-d'œuvre dans le secteur des transports au Canada, maintenant et à l'avenir. Nous devons également trouver un moyen d'accroître la fiabilité et la résilience du système et de réduire et, en fin de compte, d'éliminer le nombre d'interruptions de services liées à des conflits de travail dont M. Carey a parlé.

Le rapport confirme une chose dont nos membres sont parfaitement conscients, à savoir que les arrêts de travail ont des effets néfastes sur l'économie nationale, les moyens de subsistance des gens et, en fin de compte, la réputation internationale du Canada en tant qu'expéditeur fiable. Il faut trouver rapidement une solution aux arrêts de travail qui découlent de conflits de travail, car les deux chemins de fer de catégorie I feront face à l'expiration de 12 conventions collectives au cours des deux prochaines années.

• (1555)

Bien que Grain Growers of Canada préconise depuis longtemps le recours à l'arbitrage exécutoire et aux lois de retour au travail comme outils permettant de s'assurer que les négociations entre les syndicats et la direction des chemins de fer ne puissent jamais nuire à la prestation des services, il est clair qu'une stratégie plus robuste est nécessaire. À ce titre, nous appuyons la recommandation également incluse dans le rapport du groupe de travail de créer un conseil d'experts relevant du ministre du Travail dont le travail consisterait à « 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... ».

Je suis heureuse d'avoir eu l'occasion de présenter des observations aux côtés de mes collègues ici présents. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, madame Gowriluk.

Nous passons ensuite à M. Millian.

Monsieur Millian, vous avez cinq minutes pour formuler vos observations liminaires.

M. Michael Millian (président, Association canadienne du camionnage d'entreprise): Bonjour, chers membres du Comité.

L'Association canadienne du camionnage d'entreprise tient à remercier le gouvernement du Canada d'avoir mis sur pied ce comité.

Nous vous sommes très reconnaissants de nous avoir invités à comparaître devant ce groupe pour parler des pénuries auxquelles le secteur du camionnage est aujourd'hui confronté.

Bien que le secteur des transports connaisse des pénuries dans de nombreux domaines, je me concentrerai aujourd'hui sur le métier de camionneur professionnel au Canada.

L'industrie canadienne du camionnage est essentielle pour notre économie. Selon Statistique Canada, en 2018, le camionnage transporte plus de 70 % de la valeur des marchandises au Canada, emploie plus de 300 000 conducteurs et a généré 39,55 milliards de dollars de revenus. Ces chiffres montrent à quel point ce secteur est vital pour notre économie, ainsi que pour l'approvisionnement en besoins et services essentiels nécessaires aux Canadiens.

Bien que de nombreuses personnes comprennent, je pense, que les camionneurs livrent des articles essentiels comme la nourriture, l'eau, les vêtements et les fournitures quotidiennes de nos foyers, je crois que la société dans son ensemble n'a pas pleinement conscience de tout ce que transportent les camionneurs. Les camions livrent le sang et les fournitures médicales dont les hôpitaux ont besoin. Ils livrent des médicaments et des vaccins à nos pharmacies et hôpitaux. Ils livrent du mazout de chauffage à nos foyers et à nos entreprises. Ils sont nécessaires à l'entretien et à la réparation des infrastructures essentielles, comme les réseaux électriques, les réseaux de télécommunications et les routes. Il ne s'agit là que de quelques exemples, mais on 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.

Les pénuries de main-d'œuvre auxquelles nous sommes actuellement confrontés mettent en danger notre reprise économique, ainsi que l'offre actuelle et future de ces biens et services. Un récent rapport d'information sur le marché du travail de HR Camionnage Canada met en évidence l'aggravation actuelle de la pénurie. À la fin du mois de juin, il y avait 28 210 postes vacants au Canada. Cela signifie que plus de 28 000 camions sont immobilisés parce qu'il n'y a personne pour les conduire. Le taux de vacance est de 9,2 %, ce qui est bien supérieur à la moyenne nationale de 5,2 %. Plus de 50 % des postes vacants sont affichés depuis plus de 90 jours, ce qui indique qu'il ne s'agit pas d'un problème de pics et de creux saisonniers. En outre, l'âge moyen des camionneurs est de plus de 51 ans, et 32 % d'entre eux ont plus de 55 ans. Ces chiffres indiquent clairement que la pénurie ne fera que s'aggraver à l'avenir si l'on ne s'y attaque pas.

S'il n'y a pas de solution miracle qui permette de remédier immédiatement à la pénurie de main-d'œuvre. Un certain nombre de mesures peuvent être prises pour commencer à y remédier à court et à moyen terme. Des mesures doivent être prises rapidement. Bien que nous sachions que la pénurie de main-d'œuvre est un problème qui touche l'ensemble du pays et que l'industrie est en concurrence avec de nombreux autres domaines pour la main-d'œuvre, nous devons agir pour donner la priorité au métier de camionneur, afin de garantir que notre fragile chaîne d'approvisionnement puisse fournir les services et les biens essentiels à notre nation tout en continuant de soutenir la reconstruction de notre économie.

Voici quelques-uns des éléments prioritaires qui devraient être mis en œuvre selon l'Association canadienne du camionnage d'entreprise.

Des financements doivent être débloqués pour l'offre de formations. Malheureusement, le poste de camionneur n'a pas encore été classé parmi les métiers spécialisés, ce qui signifie que la plupart des gens ne peuvent pas obtenir de subventions ou de prêts étudiants. En raison de l'introduction d'une formation d'entrée obligatoire dans tout le pays, le coût d'un programme de formation pour un conducteur de catégorie 1 dépasse les 8 000 \$. Ce coût constitue un obstacle pour de nombreuses personnes qui souhaiteraient intégrer l'industrie. Nous devons établir un modèle de financement accru et cohérent pour aider les gens à intégrer l'industrie.

L'une des solutions qui pourrait être mise en œuvre rapidement, et qui est mentionnée dans le rapport du groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement, est l'élargissement du programme de carrière accéléré de HR Camionnage Canada. En tant que signataire à l'appui de ce programme, nous sommes entièrement d'accord avec la recommandation du groupe de travail. Nous aimerions également que l'on poursuive les travaux visant à élever le métier de camionneur au rang de métier spécialisé. Nous devons en outre continuer de soutenir et d'accroître l'accès aux travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir les postes de camionneur, l'objectif étant de créer un cheminement vers la résidence permanente. Ce programme est important, car l'immigration est nécessaire pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre.

Il est cependant tout aussi essentiel de veiller à ce que le programme fasse l'objet d'une surveillance adéquate. Nous devons nous assurer que nous ne faisons appel qu'à des entreprises dont les antécédents en matière de sécurité sont avérés, qui ont des politiques et procédures écrites et une formation initiale et continue officielle, et qui respectent les normes de travail pertinentes. Nous devons évaluer correctement l'employeur qui souhaite faire venir un travailleur pour que le programme apporte une solution à long terme à l'industrie sans compromettre la sécurité routière. En 2019, un rapport d'enquête du *Globe and Mail* a montré que si l'on n'assure pas une surveillance adéquate, les conséquences pourraient être graves.

• (1600)

Nous devons rouvrir les centres de traitement rapide du côté canadien de la frontière. Ces centres ont été fermés en mars 2020 en réponse à la COVID-19. Ils ont été rouverts du côté américain de la frontière, mais ceux situés du côté canadien sont toujours fermés, sans qu'aucune date de réouverture ne soit annoncée.

Nous devons également trouver un moyen de réduire les délais de traitement actuels, car il y a un arriéré de 10 500 conducteurs qui attendent de passer leur entretien.

Le président: Il vous reste 10 secondes, monsieur Millian.

M. Michael Millian: D'accord. Je me contenterai de dire que nous devons également améliorer les installations des aires de repos pour les camionneurs et doter les toilettes d'un éclairage adéquat.

Sur ce, je vais conclure. Je remercie le Comité de m'avoir permis de m'adresser à lui aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Millian.

Nous avons ensuite Mme Splinter.

Madame Splinter, vous avez cinq minutes pour présenter vos observations liminaires.

• (1605)

Mme Angela Splinter (chef de la direction, HR Camionnage Canada): Merci, monsieur le président.

Bonjour, et merci à vous tous de m'avoir invitée à m'exprimer ici aujourd'hui.

HR Camionnage Canada est une organisation nationale sans but lucratif qui travaille en collaboration avec les intervenants des milieux du transport commercial, de l'administration publique, de la formation et de l'analyse économique, afin de veiller à ce que le réseau de transport de marchandises du Canada dispose de la main-d'œuvre qualifiée dont il a besoin pour répondre à la demande croissante. Nous offrons une gamme de programmes et de services en matière de ressources humaines, dont de la formation des conducteurs et divers incitatifs salariaux et programmes de subventions, qui sont tous fondés sur l'information que nous recueillons sur le marché du travail.

J'ai eu l'occasion de prendre connaissance de certains des témoignages présentés devant le Comité, et mes commentaires aujourd'hui iront dans le même sens, à la lumière des données sur le marché du travail concernant les pénuries et diverses considérations pour y remédier.

Le secteur du camionnage et de la logistique est le plus important catalyseur de reprise économique postpandémique au Canada. Selon nos données sur le marché du travail, au troisième trimestre de 2022, il y avait à peu près 320 000 conducteurs de camions au Canada, en comptant à la fois ceux qui sont pleinement employés et ceux qui cherchent activement du travail, dont 60 % travaillant directement dans le secteur du transport par camion et 40 % travaillant dans des industries comme la construction, l'agriculture — comme nous l'avons entendu aujourd'hui — l'extraction minière, pétrolière et gazière, la fabrication, le commerce de gros et de détail et d'autres encore.

Au cours du même trimestre, l'emploi des conducteurs de camions a augmenté de 11,8 %, ainsi il y a quelque 33 000 conducteurs de plus sur le marché du travail qu'au trimestre précédent. Pendant la même période, le nombre de conducteurs au chômage a diminué de moitié. Le faible taux de chômage chez les conducteurs signifie que les employeurs disposent d'un bassin beaucoup plus restreint de travailleurs expérimentés dans lequel ils peuvent puiser et qu'ils doivent donc chercher à embaucher, former et intégrer de nouveaux conducteurs, ce qui est un processus long et coûteux.

Le taux de chômage chez les conducteurs est de 2,1 %, comparativement à 5,3 % dans l'ensemble de la population active canadienne. Les données les plus récentes sur les postes vacants montrent, comme le disait M. Millian, qu'il y a quelque 20 110 postes vacants dans le secteur du transport par camion — code du SCIAN 484 —, ce qui correspond à un taux de vacance de 9,4 %. Ces postes vacants comprennent des emplois dans plus de 30 professions différentes, pour des conducteurs de camions, des mécaniciens, des répartiteurs, des expéditeurs et des réceptionnaires, des gestionnaires et des administrateurs, des travailleurs des TI et plus encore.

Pour la profession de conducteur de camion de transport en particulier — le poste 7511 de la CNP —, le taux de vacance est similaire, à 9,1 %, comme le disait M. Millian, et il y a 28 210 postes vacants au Canada. Cela représente 8 100 postes vacants de plus que dans l'ensemble du secteur du transport par camion. Comment cela est-il possible? D'après ce que nous avons entendu, c'est parce que la plupart des autres secteurs de l'économie canadienne dépendent des services fournis par les camionneurs, tant pour recevoir les marchandises nécessaires à la conduite de leurs affaires que pour acheminer leurs produits dans la chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, la pénurie de camionneurs a une incidence sur la capacité des autres secteurs à se remettre de la pandémie et à croître.

Même avant la pandémie, la pénurie de conducteurs menaçait la croissance. En 2020, HR Camionnage Canada estimait que la pénurie de conducteurs coûtait à l'industrie du transport par camion jusqu'à 3,1 milliards de dollars en pertes de revenus chaque année. D'autres secteurs souffrent également de la pénurie de conducteurs. Par exemple, l'Association des produits forestiers du Canada estime que la pénurie de conducteurs de camions coûte à son industrie environ 450 millions de dollars en pertes d'occasions d'affaires. En outre, la pénurie de conducteurs pourrait faire empirer l'inflation. S'il devient plus coûteux de transporter de la nourriture, du carburant, des fournitures médicales et d'autres marchandises par camion, il est probable que cela se répercute sur les coûts des marchandises.

En ce qui concerne les causes sous-jacentes, nos recherches portent à croire que les préoccupations en matière de sécurité, les coûts élevés pour la formation initiale, la conciliation vie professionnelle/vie privée et les préoccupations environnementales sont quelques-unes des raisons à cela. Les départs à la retraite entrent en ligne de compte, comme nous l'avons entendu, puisque 35 % de nos camionneurs ont 55 ans ou plus, contre 22 % dans l'ensemble des secteurs. Notre industrie a également l'une des plus faibles représentations des femmes et des jeunes, chaque groupe représentant moins de 4 % de nos camionneurs.

Quelles sont les mesures à prendre pour remédier à la situation?

Tout d'abord, nos subventions à la formation des conducteurs et nos incitatifs salariaux contribuent à attirer davantage de jeunes dans le secteur et aident les employeurs à les intégrer et à les préparer à l'emploi. Il faut élargir l'accès à ce genre de programmes.

Deuxièmement, il faut mieux combler les lacunes entre la formation de base et la préparation à l'emploi. HR Camionnage Canada a fait une proposition au gouvernement fédéral en ce sens.

Troisièmement, nous croyons qu'il faut concevoir des outils pour aider les employeurs dans le recrutement et la rétention d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

• (1610)

Quatrièmement, nous constatons qu'il faut mieux soutenir et éduquer nos employeurs sous réglementation fédérale en leur imposant des exigences de conformité au Code canadien du travail de plus en plus prescriptives.

Cinquièmement, il faut continuer de recueillir de l'information sur le marché du travail afin d'aider les employeurs et les chercheurs d'emploi à prendre des décisions fondées sur des données probantes et d'éclairer les politiques gouvernementales et les investissements dans la formation professionnelle.

Notre pénurie de camionneurs est bien réelle et s'aggrave. Les pénuries s'aggravent dans d'autres professions clés également, ce qui constitue une menace pour la reprise économique. Nous avons besoin d'interventions importantes et immédiates pour nous assurer de disposer de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour soutenir une chaîne d'approvisionnement croissante, compétitive et durable.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, madame Splinter.

[Français]

Monsieur Julien, vous avez maintenant la parole pour cinq minutes.

M. Luc Julien (représentant des employés, Syndicat des Métallos): Je vous remercie, monsieur le président.

Je remercie également les membres du Comité de m'avoir invité à comparaître devant le Comité.

Je me nomme Luc Julien. Je suis représentant syndical pour le Syndicat des Métallos. Je représente plus de 900 agents de contrôle de l'aéroport de Montréal-Trudeau. Je suis aussi membre du comité de négociation des agents de contrôle de l'Est du Canada, qui représente 26 aéroports du Québec et des Maritimes et qui compte près de 2 000 agents. Nous sommes en négociations présentement. Le syndicat des Métallos représente les agents de contrôle dans plus de 42 aéroports partout au Canada.

Pour nous, la pénurie de main-d'œuvre est réelle et très préoccupante. L'été dernier, une pénurie d'agents de contrôle a notamment frappé les aéroports de Montréal, de Québec, d'Halifax et de Terre-Neuve. La situation était tellement critique que nous avons dû transférer des agents dans d'autres aéroports. Par exemple, des agents d'Halifax et de Montréal sont allés travailler à Québec. Actuellement, il manque encore beaucoup d'agents dans les différents aéroports, dont près d'une centaine à l'aéroport de Montréal-Trudeau.

Le sujet est encore d'actualité, car le problème n'est pas réglé.

À notre avis, le sous-financement de la main-d'œuvre par le gouvernement canadien est la principale cause de la pénurie d'agents de contrôle. Le gouvernement canadien donne à l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien, ou ACSTA, la responsabilité de la gestion des aéroports canadiens. Cette agence gouvernementale donne en sous-traitance aux entreprises de sécurité la gestion des agents de contrôle. Le système est conçu pour diminuer le coût de la main-d'œuvre.

À cause du manque de main-d'œuvre, les agents subissent de la pression de la part de leur employeur. De plus, la frustration du public rend la tâche de plus en plus difficile, ce qui fait en sorte que les agents quittent leur emploi ou s'absentent. Il est maintenant facile de trouver un autre travail avec de meilleures conditions de travail et beaucoup moins de stress. Nous perdons de plus en plus d'expertise.

Cet été, l'ACSTA a autorisé un programme de primes pour contrer l'absentéisme. Cela a été une catastrophe. Il y avait beaucoup de frustration chez les agents de contrôle. En effet, pour avoir accès à cette prime, les agents ne pouvaient pas s'absenter sous aucun prétexte, et ce, même pour prendre soin de leur enfant. S'ils le faisaient, ils perdaient la prime.

Nous sommes en négociations présentement. On offre aux agents de contrôle la moitié moins que l'inflation pour les augmentations salariales. Le gouvernement canadien doit intervenir. Il est le seul responsable de la sécurité des passagers, des citoyens canadiens et des travailleurs dans les aéroports. Les travailleurs se démobilisent, ils se découragent et la situation ne s'améliorera pas si rien n'est fait.

Le travail des agents de contrôle n'est pas ordinaire. Les employés sont constamment surveillés, une enquête de sécurité est exigée pour l'embauche et l'horaire rend la vie familiale difficile. En outre, il y a plus de pression de la part de l'employeur et le public s'impatiente en raison des longues files d'attente. Il ne faut pas oublier que ces personnes veillent à la sécurité de tous.

Il faut aussi parler des questions liées à la sécurité. Cette année, on a camouflé le manque de personnel. Les agents de contrôle sont la clé du travail. Du personnel administratif de l'ACSTA et des agences de sécurité occupait des postes de contrôle pour pallier l'absence d'agents. On a permis plus facilement aux nouveaux agents de faire certaines tâches, ce qui était une exception auparavant. On a demandé aux agents actuels de faire plus avec moins. On a notamment réduit le personnel à certains postes, ce qui a augmenté le stress, la fatigue et les risques d'erreur. Dans un aéroport, les risques d'erreur sont inacceptables.

Le gouvernement doit et peut agir pour freiner la pénurie de main-d'œuvre. Il est de son devoir de veiller à la sécurité des citoyens et des travailleurs. Il faut que le gouvernement canadien valorise le travail des agents de contrôle et qu'il donne à l'ACSTA les moyens nécessaires pour améliorer les conditions de travail.

Pour terminer, il est évident pour nous que la pénurie de main-d'œuvre s'accroîtra. Ce que nous avons vécu l'été dernier se répétera, notamment au congé des Fêtes, pendant la relâche et, ce qui est pire encore, l'été prochain.

Je vous remercie.

• (1615)

Le président: Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Nous offrirons à M. Muys l'occasion de poser la première série de questions.

Monsieur Muys, vous avez la parole. Vous avez six minutes.

M. Dan Muys (Flamborough—Glanbrook, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de nous avoir donné tant de matière à réflexion sur cette question.

J'aimerais prendre un instant pour souhaiter chaleureusement la bienvenue à mes nouveaux collègues au sein du Comité. J'ai hâte de travailler avec eux, comme nous tous, j'en suis certain.

Lors de la dernière réunion, nous avons entendu dire qu'il y avait environ 30 000 postes de camionneurs vacants. Nous venons d'entendre le chiffre de 21 210, donc je suppose que la réalité se situe quelque part entre les deux. On prévoit que la pénurie de camionneurs devrait atteindre les 50 000 au cours des prochaines années.

Ma question s'adresse à Mme Splinter et à M. Millian.

Vous avez présenté des recommandations, et le gouvernement a mis sur pied un groupe de travail national sur la chaîne d'approvi-

sionnement. Y a-t-il suffisamment d'urgence dans ce domaine? Comme vous l'avez souligné, ce problème a un effet bien réel sur la reprise économique.

Mme Angela Splinter: Oui, absolument, il y a d'urgence, comme nous l'avons dit. C'est le mot que vous avez utilisé.

M. Dan Muys: Y a-t-il suffisamment d'urgence pour que le gouvernement intervienne?

Mme Angela Splinter: Absolument. Comme je l'ai mentionné, nous nous attaquons au problème en offrant des subventions pour la formation des conducteurs et des subventions salariales, ce qui est utile, mais d'après les prévisions, le problème va continuer de s'aggraver au cours des cinq prochaines années.

M. Dan Muys: Il va y avoir une énorme pénurie qui va nuire à tous les secteurs de notre économie. Y a-t-il une chose que vous recommanderiez au gouvernement comme mesure immédiate pour faire face à la pénurie qui nous guette?

Mme Angela Splinter: Premièrement, je ne dirais pas qu'elle va nuire à la reprise économique. Elle lui nuit déjà. Nous le voyons.

Je ne pense pas qu'il y ait une solution simple à ce problème. Comme je l'ai mentionné, il faut attirer les jeunes vers la profession. Il y a des problèmes sur le plan de la formation, auxquels il faut remédier. Il y a des problèmes d'assurance quand nous embauchons des jeunes.

Il y a tout un éventail de solutions qu'il faudrait examiner. L'une d'elles consisterait à attirer davantage de Canadiens dans notre secteur, particulièrement des jeunes, et à attirer davantage de femmes vers la profession de conductrice de camion. Le programme des travailleurs étrangers temporaires, comme on l'a mentionné, serait une autre voie à explorer...

M. Dan Muys: Selon une étude réalisée par votre organisation, 27 % des conducteurs sont issus de communautés immigrantes. Compte tenu des arriérés massifs d'IRCC, que nous avons vu bon dir au cours de la dernière année, comment pouvons-nous nous attaquer à cela? Est-ce que ce sera suffisant?

Mme Angela Splinter: Non, ce ne sera pas suffisant en soi. Je pense qu'il faut envisager une pléthore de solutions différentes pour trouver plus de conducteurs, de toutes les façons possibles.

M. Dan Muys: Monsieur Millian, voulez-vous répondre à cela?

M. Michael Millian: Je suis d'accord avec Mme Splinter. Il faudra un éventail de solutions. Une seule ne suffira pas pour régler le problème. Je crois que la principale chose dont nous devons nous occuper rapidement est une chose que nous demandons depuis longtemps: nous avons besoin d'un financement permanent pour élargir l'accès à la formation.

Nous aimerions ultimement que la profession soit désignée métier spécialisé, ce qui ouvrirait toute une série de portes pour le financement de la formation, mais ce n'est pas demain la veille que nous obtiendrons ce statut. D'ici là, nous avons besoin d'un financement permanent de la formation, auquel les gens auraient accès, qui serait connu et dont le gouvernement ferait la promotion.

À l'heure actuelle, le meilleur moyen d'avoir accès à du financement, c'est dans le cadre de l'assurance-emploi, ce qui est bien, mais souvent, quand les gens sont déjà au chômage et qu'on les pousse vers l'industrie, ce n'est pas nécessairement par choix qu'ils y vont. Alors ils n'y restent pas de toute façon. Si le chômage est la principale voie d'accès à du financement pour la formation, cela ne permet pas nécessairement d'attirer les meilleurs candidats vers l'industrie.

M. Dan Muys: Vous avez mentionné les questions frontalières et le fait que des mesures ont été prises du côté américain de la frontière, mais pas du côté canadien. Est-ce que cela exacerbe le problème? Pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet?

M. Michael Millian: EXPRES est le Programme d'expéditions rapides et sécuritaires, et beaucoup de conducteurs, d'entreprises et d'expéditeurs y participent. Il permet d'accélérer les expéditions et leur dédouanement lorsqu'elles traversent la frontière.

En mars 2020, on a fermé les centres de traitement EXPRES des deux côtés de la frontière. Ce qui se passe maintenant, c'est que la période de validité des permis de ceux qui avaient déjà leur carte EXPRES a été prolongée, mais certaines personnes ont quitté l'industrie depuis. Lorsqu'on embauche de nouvelles personnes dans l'industrie, elles ont besoin d'une attestation EXPRES pour pouvoir transporter des véhicules automobiles. De même, un conducteur canadien ne peut pas traverser la frontière et transporter des marchandises dangereuses du côté américain sans carte EXPRES.

Comme les centres d'entrevue sont fermés depuis plus de deux ans et demi de ce côté-ci de la frontière, il y a une longue liste de conducteurs qui attendent de passer leur entrevue, ce qui signifie qu'ils ne peuvent pas traverser la frontière, que cela leur prend plus de temps ou qu'ils ne peuvent tout simplement pas transporter certains produits. Il s'agit d'un problème qui doit être résolu à court terme.

• (1620)

M. Dan Muys: Vraiment, le gouvernement doit agir beaucoup plus rapidement qu'il ne le fait actuellement à cet égard.

Il y a des représentants de quelques organisations agricoles qui sont ici — la Canola Growers Association, les Producteurs de grains du Canada et Fertilisants Canada —, et plusieurs ont souligné l'ampleur de la récolte de 2022. Le fait qu'il s'agisse de la plus importante depuis des générations est non négligeable.

Je veux poser une question sur l'incidence des coûts élevés du carburant, parce que cela a été mentionné. L'impact inflationniste de ce facteur a également été mentionné. Il y a aussi, bien sûr, la proposition du gouvernement de tripler la taxe sur le carbone.

J'aimerais connaître le point de vue des Producteurs de grains du Canada, de l'Association des producteurs de canola et de Fertilisants Canada. Quel effet tout cela va-t-il avoir, cela va-t-il exacerber la pénurie de main-d'œuvre que nous connaissons déjà et compromettre la récolte de 2022?

Le président: Malheureusement, monsieur Muys, votre temps est écoulé, mais vous aurez une autre occasion d'intervenir à la fin s'il nous reste du temps. J'encourage tous nos témoins à nous faire part de leurs réflexions à ce sujet.

Nous accueillons maintenant M. Badawey.

Monsieur Badawey, la parole est à vous pour six minutes.

M. Vance Badawey (Niagara-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je veux qu'il soit très clair dès le départ que ce que je vais essayer d'approfondir, c'est la question du bon gouvernement par rapport à la question de la bonne politique. Cela dit, j'ai bien aimé les questions posées par M. Muys. J'aimerais en parler davantage avec vous et, franchement, entendre les recommandations plus précises que vous tous, qui êtes dans le milieu, pourriez nous donner.

Comme vous le savez, vos témoignages d'aujourd'hui — pas ce que nous disons, mais ce que vous dites — seront transmis aux analystes et feront partie du rapport que nous présentons ensuite au ministre. Ce que j'ai besoin d'entendre, de votre part, ce sont des recommandations très concrètes que vous aimeriez voir figurer dans ce rapport.

Nous comprenons, à la lumière de nos études antérieures... Nous nous sommes penchés sur l'OTC en 2015, ce qui a mené au rapport Emerson. Nous avons examiné la stratégie des transports et de la logistique, et le Comité a produit deux rapports provisoires à ce sujet, en 2018 et en 2019. Nous venons également de terminer notre étude sur la modernisation des ports et de présenter notre rapport sur la chaîne d'approvisionnement. Bien sûr, on s'attend maintenant à ce qu'une stratégie soit mise en place sur la base de ce rapport.

Bien que nous ayons beaucoup entendu parler de camionnage aujourd'hui, nous sommes conscients qu'il ne s'agit pas que de camionnage. Cela touche tous les modes de transport. Vous voyez tous de nombreux défis dans vos secteurs respectifs. Le secteur maritime connaît les mêmes défis. Le secteur ferroviaire connaît les mêmes défis, tout comme le secteur aérien. Quiconque se rend dans un aéroport de nos jours le reconnaîtra.

C'est tout ce que je dirai. J'ai besoin maintenant d'entendre ce que vous avez à dire. Quelles sont les recommandations concrètes que vous voudriez voir dans ce rapport final?

Je commencerai par vous, monsieur Millian, parce que vous avez déjà formulé certaines recommandations et je veux vous donner l'occasion de nous en parler plus en détail. J'aimerais vous entendre tous si le temps le permet.

M. Michael Millian: Je vous remercie de votre question.

Comme je viens de le dire, nous avons besoin de financement. Il faut en élargir l'accès. Il faut que ce financement soit ciblé. Nous en avons besoin maintenant. Il faut permettre aux gens de faire leur entrée dans l'industrie du camionnage, et beaucoup n'ont pas les moyens d'y arriver sans un financement ciblé et accessible pour acquérir la formation nécessaire. C'est la première clé.

Il faut aussi régler le problème de l'assurance. Mme Splinter en a parlé un peu. Le problème se pose particulièrement dans les provinces où l'assurance n'est pas financée par le gouvernement. Prenons mon propre exemple. J'ai joint l'industrie du transport comme camionneur professionnel à l'âge de 18 ans, il y a 33 ans. C'était une toute petite entreprise de camionnage dans une région agricole, qui possédait 10 camions. Ce ne serait pas possible aujourd'hui. Ce ne serait pas possible en Ontario aujourd'hui, tout simplement parce qu'on ne peut pas obtenir d'assurance.

Beaucoup de gens reçoivent une formation, dans certains cas pour travailler dans une petite entreprise familiale, puis n'arrivent pas à obtenir d'assurance pour y travailler. Ils finissent alors par se tourner vers un grand transporteur et se lancer dans le transport de longue distance. C'est très bien, mais tout le monde ne veut pas faire du long courrier, et nous perdons ces candidats dès le départ. S'il faut attendre qu'ils aient 25, 26 ou 27 ans, ils auront déjà fait un choix de carrière. Il faut être en mesure de leur donner accès à cette industrie dès 18 ans, et beaucoup d'entre eux y entreront par une entreprise familiale. Cette voie est actuellement bloquée à cause de problèmes d'assurance.

Je ne veux pas prendre le temps de tout le monde, donc ce sont les deux principales recommandations que je mettrais en place pour former les gens et leur permettre d'avoir accès à des emplois.

• (1625)

M. Vance Badawey: Merci, monsieur Millian.

Allez-y, monsieur Carey.

M. Dave Carey: Je pense que la première serait d'établir un conseil du travail industrie-gouvernement, comme indiqué dans le rapport, où le milieu de l'agriculture serait fortement représenté.

La deuxième, avant que je demande à mon collègue Steve Pratte d'intervenir, serait d'exiger davantage de données actuelles et une plus grande transparence de la part des chemins de fer. À l'heure actuelle, nous devons nous procurer nous-mêmes les données, donc c'est essentiel pour maintenir notre réputation internationale.

Peut-être que Steve Pratte, notre expert ferroviaire, en aura une autre à vous donner.

M. Steve Pratte (gestionnaire principal, Politique des transports et des biocarburants, Canadian Canola Growers Association): Je pense que vous avez nommé les principales, monsieur Carey.

M. Vance Badawey: Merci.

Allez-y, madame Gowriluk.

Mme Erin Gowriluk: Je poursuivrai dans le sens des commentaires de M. Carey pour souligner que l'établissement d'un conseil d'experts sous la direction du ministre du Travail est vraiment une priorité pour notre secteur, et que l'industrie agricole devrait être adéquatement représentée au sein d'un tel conseil. J'ajouterais que le secteur agricole d'une façon plus générale souscrit aux recommandations formulées dans le rapport du groupe de travail. J'estime qu'il convient d'envisager ces recommandations avec le plus grand sérieux et d'y donner suite de toute urgence.

M. Vance Badawey: Merci.

Nous vous écoutons, madame Splinter.

Mme Angela Splinter: Comme on l'a déjà indiqué, le rapport du Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement soulignait que le programme Career Expressway du Conseil canadien des ressources humaines en camionnage pouvait permettre d'intégrer dès maintenant de nouveaux camionneurs à notre industrie. À ce titre, on peut notamment avoir recours à la Stratégie emploi et compétences jeunesse.

Il nous est possible d'avoir accès à des fonds. Le coût de la formation est le principal obstacle pouvant empêcher un jeune de devenir camionneur. Comme M. Millian le mentionnait, ces coûts peuvent atteindre 10 000 \$. Les jeunes n'ont pas d'autres moyens d'avoir accès à de telles sommes, et nous assumons ces coûts dans

le cadre de ce programme. Nous offrons ensuite un incitatif financier à l'employeur au moyen d'une subvention salariale. Nous aidons ainsi l'employeur à accueillir un nouveau camionneur. Il faut que ce programme soit élargi.

M. Vance Badawey: Merci.

Oui, monsieur Faucette.

M. Craig Faucette (responsable des programmes, HR Camionnage Canada): Je n'ai rien à ajouter aux commentaires de Mme Splinter.

M. Vance Badawey: Merci.

Nous vous écoutons, monsieur Julien.

[Français]

M. Luc Julien: Le gouvernement du Canada doit donner les moyens à l'ACSTA d'améliorer immédiatement les conditions de travail des agents de contrôle.

[Traduction]

M. Vance Badawey: Merci.

Oui, madame Frost.

Mme Nadine Frost: Je vais reprendre à mon compte les commentaires de M. Carey et de Mme Gowriluk quant à la nécessité de mettre en oeuvre les recommandations en matière de main-d'œuvre formulées par le Groupe de travail national sur la chaîne d'approvisionnement. Ce rapport est le fruit d'un travail considérable, mais tout cela ne servira à rien si l'on ne s'en inspire pas pour élaborer une stratégie. Il faudra ainsi, au niveau du ministre des Transports et dans l'ensemble de l'organisation, s'assurer que les recommandations sont véritablement suivies, surtout compte tenu du caractère urgent de quelques-uns de ces problèmes. Il s'agit de reconnaître que l'on n'est pas en train de prévoir une pénurie de main-d'œuvre. La situation est déjà problématique et on prévoit qu'elle va s'aggraver.

M. Vance Badawey: Merci, madame Frost.

Merci à tous pour vos témoignages.

Le président: Merci, monsieur Badawey.

[Français]

Monsieur Barsalou-Duval, vous avez la parole pour six minutes.

M. Xavier Barsalou-Duval (Pierre-Boucher—Les Patriotes—Verchères, BQ): Je vous remercie, monsieur le président.

Je vais d'abord m'adresser à M. Luc Julien, du Syndicat des Métallos.

Monsieur Julien, je vous ai écouté avec beaucoup d'intérêt lorsque vous avez dit que le recours à des sous-traitants pouvait contribuer à la diminution des conditions de travail et que cela pouvait faire en sorte qu'il y ait moins d'intérêt pour les postes d'agent de contrôle offerts par l'ACSTA dans les aéroports. Présentement, il est évident que cela ne fonctionne pas.

Quels sont les changements qu'il faudrait apporter au système pour qu'il soit fonctionnel, selon vous?

M. Luc Julien: 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.

M. Xavier Barsalou-Duval: Les agents de contrôle sont-ils tous syndiqués?

M. Luc Julien: À ma connaissance, ils sont tous syndiqués auprès de divers syndicats.

M. Xavier Barsalou-Duval: Cela peut aussi être un problème. Si je comprends bien, il y a un paquet de syndicats qui, eux, doivent s'adresser à l'employeur, qui n'est pas l'ACSTA, parce que celle-ci agit à titre de donneur d'ouvrage en ayant recours à des sous-traitants. Cela rend le dialogue impossible.

Est-ce exact?

• (1630)

M. Luc Julien: Oui, c'est effectivement cela.

Ce qui complique aussi les choses, c'est qu'il y a trois agences, au Canada, auxquelles l'ACSTA a recours à titre de donneur d'ouvrage, soit Allied Universal Security Services, Securitas et Garda-World.

Heureusement, cette année, nous avons réussi à regrouper les agents de contrôle de l'Est du Canada, ce qui représente 26 aéroports. C'est la voie que nous tentons d'emprunter pour tous les agents de contrôle représentés par le Syndicat des Métallos dans 42 aéroports au Canada.

La tâche est assurément compliquée, parce qu'il y a divers employeurs à différents endroits et c'est toujours avec le sous-traitant que nous négocions.

M. Xavier Barsalou-Duval: Les conditions de travail varient-elles beaucoup d'un aéroport à l'autre ou d'une agence à l'autre?

Cela peut-il aussi avoir des répercussions sur le travail qui se fait?

M. Luc Julien: C'est plutôt le rapport de force avec les sous-traitants qui pose un problème. Auparavant, il y avait un modèle établi, c'est-à-dire que, dans les petits aéroports, les salaires étaient comparables, et dans les grands, les salaires étaient un peu plus élevés.

Peu importe l'endroit où l'on travaille, vous comprendrez qu'à Montréal, la compétition est forte et que l'on s'arrache les travailleurs. J'imagine qu'il y a des gens qui accepteraient un salaire moindre pour travailler ailleurs qu'à l'aéroport de Montréal-Trudeau tellement il est compliqué de s'y rendre.

Les salaires sont comparables partout au Canada. Le problème, c'est que l'on cible un endroit et que l'on tente d'imposer les mêmes conditions de travail ailleurs. Selon moi, cela n'a pas de sens, car les défis économiques sont différents d'une province à l'autre.

M. Xavier Barsalou-Duval: Je vous remercie.

Par ailleurs, nous avons tous vu les reportages de cet été qui montraient le chaos dans les aéroports. C'était l'enfer. Vous avez dit que cela n'était pas réglé.

J'ai moi-même eu l'occasion d'aller à l'étranger la semaine dernière et j'ai constaté la même chose. Les files étaient encore longues. Ce n'était peut-être pas aussi cauchemardesque que ce que nous avons vu dans le passé, mais la situation n'est toujours pas réglée.

Le gouvernement pourrait-il prendre des mesures à court terme afin d'atténuer le problème?

Au Canada, je voyais les gens rouler des yeux dans la file, alors que, dans d'autres pays, il n'y avait plus de problème. Tout se passait très rapidement, que ce soit en Finlande, en France ou ailleurs dans l'Union européenne.

Pourquoi sommes-nous aux prises avec les mêmes problèmes que cet été?

M. Luc Julien: Il faut investir immédiatement pour améliorer les conditions de travail. Le problème ne consiste pas seulement à attirer de nouveaux travailleurs, mais aussi à éviter de perdre l'expertise que nous avons actuellement. Si vous voyez des files, c'est parce que nous avons perdu des gens d'expérience.

La première étape serait donc d'investir dans l'amélioration des conditions de travail. Le gouvernement peut le faire par l'entremise de l'ACSTA.

Il faudrait aussi valoriser le travail d'agent. Les agents ne sont pas juste des gens qui manipulent des bagages. Ils doivent être reconnus par le gouvernement pendant tout le processus et toute la durée des conventions collectives, pas seulement pendant les négociations.

Le public devrait être sensibilisé au fait que les agents travaillent pour le compte du gouvernement. Ces derniers ne sont pas responsables des files d'attente. Les conditions de travail des agents dans les aéroports s'en trouveraient beaucoup améliorées.

M. Xavier Barsalou-Duval: Seriez-vous d'accord pour dire que les gens qui travaillent dans un aéroport relevant du gouvernement assurent la sécurité de toute la population?

À mon sens, le travail des agents de contrôle présente toutes les caractéristiques d'un travail qui devrait être accompli par un employé de l'État. Comment expliquez-vous que ce ne soit pas le cas?

N'y a-t-il pas certaines conséquences à cela pour la sécurité du public, notamment en ce qui concerne la formation? Le secteur privé n'a peut-être pas le même genre de normes pour la formation.

Le président: Malheureusement, nous n'avons pas le temps d'écouter la réponse.

Vous aurez un autre tour de parole, qui sera de deux minutes et demie, monsieur Barsalou-Duval.

Je vous remercie.

[Traduction]

Nous passons maintenant à M. Bachrach.

À vous la parole pour les six prochaines minutes.

M. Taylor Bachrach (Skeena—Bulkley Valley, NPD): Merci, monsieur le président, et merci à tous nos témoins.

Je vais moi aussi poser mes questions à M. Julien. Je veux d'abord et avant tout reconnaître la contribution de vos membres et de tous les agents de contrôle au Canada et les remercier du travail qu'ils ont accompli dans des conditions extrêmement difficiles au cours des deux dernières années.

À entendre le ministre des Transports, on serait porté à croire que tous les problèmes sont réglés et que les choses se sont grandement améliorées dans nos aéroports. Je comprends de votre témoignage aujourd'hui que vous n'êtes pas de cet avis et que cela ne correspond pas à la réalité que vos membres vivent au quotidien. Pouvez-vous nous dire pour quelles raisons la situation n'est pas revenue à la normale dans nos aéroports?

• (1635)

[Français]

M. Luc Julien: Au printemps, j'ai été surpris d'entendre dire que les retards dans les aéroports étaient dus au fait que les gens avaient perdu l'habitude de voyager. Le problème, c'est surtout le manque de main-d'œuvre, et il n'est pas réglé.

La période actuelle n'est pas favorable aux voyages. À Montréal, il manque une centaine d'employés. Ailleurs au Canada, on entend dire que du personnel a été embauché et que tout ira mieux, mais c'est une illusion. Nous n'avons aucune garantie que les gens embauchés dans une période plus calme pourront supporter la pression du temps des Fêtes, de la relâche ou de l'été prochain.

Dans certains aéroports, on pense que le problème est réglé. Or, c'est selon moi une illusion de penser que l'on peut régler le problème en remplaçant des employés qui possèdent cinq ou dix ans d'expérience par de nouveaux employés.

Si rien n'est fait, le problème va s'accroître d'année en année, parce que les gens partis pour accepter de meilleures conditions ailleurs étaient capables de travailler plus efficacement, en raison de leur expertise, que leurs nouveaux remplaçants.

[Traduction]

M. Taylor Bachrach: Monsieur Julien, des agents de sécurité m'ont notamment dit que les postes d'agents de contrôle de sécurité dans les aéroports étaient autrefois très convoités, mais que les choses ont changé depuis. Il y a désormais d'autres emplois dans les aéroports qui sont plus attrayants et qui exposent moins leurs titulaires aux facteurs de stress que vous avez mentionnés. Est-ce que vos membres vous disent un peu la même chose?

[Français]

M. Luc Julien: Effectivement, la concurrence est très forte pour ce qui est du personnel qualifié.

Les employés doivent travailler selon un horaire tournant, sept jours par semaine. Le salaire offert est de moins en moins intéressant. Les gens du public sont souvent impatients, avec raison, quand il y a une file d'attente. Les employés sont constamment observés et soumis à des tests, puisqu'une erreur peut entraîner de graves conséquences pour tout le monde. Tout cela fait en sorte qu'un agent est de plus en plus stressé à l'idée d'aller travailler. Si l'on ajoute à cela le manque de main d'œuvre, ce n'est pas étonnant qu'un agent craigne de faire des erreurs. Il y a même des gens qui quittent leur emploi pour un autre dont le salaire est moindre, voire comparable. En effet, ils trouvent plus facile de travailler du lundi au vendredi, sans devoir constamment répondre de leurs actes.

Nous sommes en concurrence non seulement sur le marché lié à l'activité aéroportuaire, mais aussi sur le marché des bons emplois. Les employeurs d'ailleurs viennent forcément chercher les gens de chez nous qui sont compétents. Par conséquent, nous devons alors recommencer le cycle de formation avec les nouveaux travailleurs.

La situation est certainement très préoccupante. Il ne faut pas oublier que ces agents assurent la sécurité des Canadiens. Selon moi, le fait de mettre la priorité sur cela avant que des choses malheureuses ne se produisent relève d'une décision politique. Je ne dis pas qu'il en arrivera, mais si l'on sous-finance ce secteur et que l'on va toujours plus vite, il y a forcément plus de risques que des événements malheureux surviennent.

[Traduction]

M. Taylor Bachrach: Si je ne m'abuse, le gouvernement fédéral a versé 300 millions de dollars à l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA) pour l'aider à traverser la pandémie. L'ACSTA a utilisé une partie de ces fonds pour verser cette prime visant à contrer l'absentéisme pendant l'été dont vous avez parlé. D'autres pays ont adopté des approches différentes pour régler la situation dans leurs aéroports.

Comment selon vous aurait-on pu utiliser plus efficacement ces fonds publics pour que les choses s'améliorent dans nos aéroports?

[Français]

M. Luc Julien: Les représentants des salariés n'ont pas participé aux négociations quant à la prime accordée par l'ACSTA.

Le Syndicat des Métallos représente 42 aéroports. La prime a été imposée de façon unilatérale. On aurait pu utiliser cet argent pour négocier des mesures plus équitables et pour inciter les gens à demeurer à leur poste pendant l'été. Je crois sincèrement que l'argent qui était sur la table aurait pu servir à négocier une entente beaucoup plus équitable avec tous les acteurs du milieu, c'est-à-dire avec les compagnies privées, l'ACSTA et le Syndicat des Métallos. Or cela a été un désastre total.

Si un employé devait se rendre à l'hôpital avec son enfant, il perdrait sa prime d'assiduité. Dans le programme, il est prévu que même les absences autorisées font perdre à l'employé cette prime. Cela est complètement inacceptable, et nous n'avons pas l'intention de vivre un autre été en ayant le même type d'investissement.

• (1640)

[Traduction]

M. Taylor Bachrach: Pour ce qui est de la reddition de comptes, il est notamment difficile de déterminer qui est en définitive responsable. Étant donné le grand nombre d'intervenants qui se blâment tous les uns les autres, il est plutôt ardu de savoir à quel niveau il faut apporter des changements.

Aux fins du rapport que nous allons produire et des recommandations que nous allons y formuler, pouvez-vous nous dire quelles mesures précises vous suggérez au gouvernement en vue d'améliorer les conditions de travail des agents de contrôle de sécurité? Comment devrait-on s'y prendre?

[Français]

M. Luc Julien: Dans le contexte actuel, le gouvernement doit donner aux représentants des travailleurs un accès à l'ACSTA. C'est à cette dernière que le gouvernement du Canada a donné le mandat d'investir dans les aéroports et la sécurité.

Les demandes que nous faisons ont essentiellement trait à l'argent, car c'est ce qui touche nos agents le plus rapidement. Cependant, il serait possible de faire une multitude de choses pour mieux organiser le travail, pour mieux concilier le travail et la famille et pour rendre le travail plus intéressant. Présentement, nous nous butons aux agences — et je dis cela sans les blâmer — qui, elles, reçoivent leur mandat de l'ACSTA.

Premièrement, le gouvernement doit donner à l'ACSTA les moyens de régler le problème lié aux conventions collectives.

Deuxièmement, il faut faire un travail de fond pour améliorer les conditions de travail, au sens large, et l'ambiance au travail. Il faut reconnaître la grande utilité des agents.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Julien.

[Traduction]

Merci beaucoup, monsieur Bachrach.

Nous allons maintenant entendre M. Strahl auquel je veux d'abord et avant tout souhaiter la bienvenue à l'occasion de sa première séance au comité des transports.

Vous avez la parole pour les cinq prochaines minutes.

M. Mark Strahl (Chilliwack—Hope, PCC): Merci beaucoup. Je vais me lancer sans plus tarder.

En novembre dernier, mes collectivités de Chilliwack et de Hope ont découvert assez abruptement, après avoir été frappées par des inondations et des coulées de boue, l'importance de la chaîne d'approvisionnement, de l'industrie du camionnage, du transport ferroviaire et de tout le reste en se retrouvant en quelques jours à peine avec des tablettes vides et des stations d'essence complètement à sec. On ne se rend compte de la nécessité absolue de toutes ces choses et de notre dépendance à l'égard de la chaîne d'approvisionnement que lorsqu'on en est totalement privé. Nous tenons d'ailleurs à remercier tous ceux qui ont fait le nécessaire en coulisses pour approvisionner nos collectivités.

Comme on a essayé de nous le faire valoir aujourd'hui, le problème est notamment attribuable au fait que l'on ne considère pas le secteur du camionnage comme étant prioritaire. Pour dire les choses bien franchement, je crois qu'il y a un certain préjugé à l'encontre de ce secteur, et les gens ne sont pas encouragés à y chercher de l'emploi, même si, comme nous avons pu l'entendre, de nombreux postes vont être à pourvoir. Quiconque choisit ce secteur pourra bénéficier d'un bon emploi pour le reste de sa carrière.

Monsieur Millian, vous avez indiqué qu'il est nécessaire de considérer les chauffeurs professionnels comme étant des gens de métier spécialisés. Qui doit établir qu'il en est ainsi? Est-ce le gouvernement fédéral ou les institutions provinciales? Quelle instance doit procéder à cette déclaration de telle sorte qu'un financement accru et des débouchés supplémentaires deviennent accessibles aux chauffeurs professionnels?

M. Michael Millian: Je vais essayer de répondre en demandant à Angela Splinter de RH Camionnage Canada d'intervenir si jamais je fais fausse route. C'est l'un de ses domaines de spécialité.

Je pense que cela relève des provinces. Lorsqu'il existe un code de la Classification nationale des professions, cela peut se faire à l'échelon fédéral, mais les provinces ont aussi un rôle à jouer. Comme nous le constatons sans cesse dans le cas d'un programme touchant l'ensemble du pays, et ce, même si les provinces sont char-

gées de sa mise en oeuvre, il est toujours préférable que le gouvernement fédéral et toutes les provinces conjuguent leurs efforts au sein d'un comité pour établir les codes requis afin de s'assurer que le travail s'effectue de la même manière, peu importe l'endroit où l'on se trouve au Canada. C'est comme si l'on considérait qu'il s'agit d'un métier désigné Sceau rouge, à l'instar de celui de mécanicien, et qu'on établissait un modèle pour la formation des apprentis.

M. Mark Strahl: Ai-je raison de croire qu'un problème similaire se poserait avec la question des assurances que vous avez soulevée? Est-ce que cela pourrait relever également du fédéral et des provinces? Est-ce que les gouvernements provinciaux devraient s'en mêler?

M. Michael Millian: Oui, et ils sont déjà à la recherche de solutions. Dans bien des provinces, l'assurance est fournie par des entreprises privées, et c'est ce qui devient vraiment problématique.

Si le régime d'assurance est financé par le gouvernement comme c'est le cas en Saskatchewan, au Manitoba et en Colombie-Britannique, les choses sont nettement plus simples. Il y a cependant beaucoup plus de tension sur les autres marchés où la concurrence est forte, et c'est là que le problème se pose. Je comprends très bien la position des compagnies d'assurances qui ne sont pas là pour perdre de l'argent. Notre secteur est cependant touché à un point tel qu'il est devenu pratiquement impossible d'intégrer un jeune travailleur à l'industrie.

Nous voyons pendant ce temps-là notre main-d'œuvre qui ne cesse d'avancer en âge. Si les nouveaux camionneurs qui arrivent ont déjà 40 ou 50 ans, cela ne contribue guère à diminuer la moyenne d'âge de nos effectifs. Il faut que nous puissions accueillir des travailleurs plus jeunes.

• (1645)

M. Mark Strahl: Je vais maintenant m'adresser à Mme Splinter.

Je voudrais que l'on parle de la formation des camionneurs. Dans les offres d'emploi affichées, on peut notamment exiger du candidat qu'il ait accumulé deux ans, voire cinq ans d'expérience comme chauffeur ou qu'il ait déjà traversé des régions montagneuses dans des conditions hivernales.

Comment faites-vous le nécessaire pour qu'un chauffeur puisse obtenir son permis de classe 1 et accéder à un emploi en vue de régler une partie du problème dont nous traitons aujourd'hui? Ce n'est pas simplement un bout de papier dénué de toute valeur. Une personne ne peut pas acquérir de l'expérience s'il lui est impossible de prendre le volant. Comment devons-nous nous y prendre?

Mme Angela Splinter: Le simple fait d'obtenir votre permis de conduire commercial ne signifie pas que vous êtes prêts à prendre le volant d'une remorque de 53 pieds sur l'autoroute — sans même parler des couloirs de montagne et du transport des matières dangereuses. Vous n'avez pas encore tous les outils. Nous devons vous permettre de les acquérir.

Pour revenir à ce que disait M. Millian, la formation des débutants relève des provinces. Nous recherchons une certaine uniformité à ce niveau d'apprentissage. Un nouveau chauffeur se joignant à une flotte avec son permis de conduire commercial doit être accompagné pendant au moins quelques mois par un chauffeur chevronné pour acquérir l'expérience nécessaire. Nous avons besoin de cohérence. Il faut la contribution de tous les intervenants concernés, y compris les fournisseurs d'assurance.

Pour répondre à votre question quant à savoir qui peut déterminer si le camionnage doit être considéré comme un métier spécialisé, je dirais que l'industrie doit aussi avoir son mot à dire. Nous devons faire partie de la solution. 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.

M. Mark Strahl: Merci.

Le président: Merci beaucoup, madame Splinter et monsieur Strahl.

Nous passons maintenant à M. Chahal.

Vous avez cinq minutes.

M. George Chahal (Calgary Skyview, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci à ceux qui font leurs premières armes au sein de notre comité. Je me réjouis à la perspective de travailler avec vous.

Merci à tous les témoins que nous accueillons aujourd'hui.

Je vais commencer avec des questions concernant l'immigration et les mesures que nous prenons en la matière au gouvernement fédéral, et traiter plus particulièrement de ce que nous devrions faire pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des transports.

Nous devons accueillir de nouveaux travailleurs. Un de mes collègues a souligné que les nouveaux arrivants au Canada comptent pour 27 % des nouveaux camionneurs. Pouvez-vous d'abord me dire si ce chiffre est conforme à la réalité? Que pouvons-nous faire pour vous permettre d'avoir accès à un plus grand nombre de travailleurs?

J'aimerais d'abord vous entendre à ce sujet, madame Splinter.

Mme Angela Splinter: Ce pourcentage est exact. La proportion de néo-Canadiens travaillant dans notre secteur est supérieure à celle enregistrée dans l'ensemble de la population active. Il s'agit de gens ayant acquis de l'expérience à l'étranger avant de venir s'installer au Canada. Nous devons nous assurer que ces camionneurs puissent travailler dans un environnement sûr au service d'un employeur de bonne réputation. Je pense que nous avons encore du pain sur la planche à ce chapitre.

Je ne sais pas si vous voulez parler du Programme des travailleurs étrangers temporaires, mais cela fait partie des avenues envisagées par notre industrie pour accueillir un plus grand nombre de travailleurs. Il ne fait aucun doute dans l'immédiat que nous réussissons bien à intégrer les nouveaux arrivants au Canada.

M. George Chahal: J'aimerais justement savoir à ce sujet comment nous pourrions tabler sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour façonner une solution aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Que recommanderiez-vous pour l'intégration de travailleurs par cette voie en tenant compte des considérations liées à la sécurité et à la nécessité de leur offrir une formation adéquate?

Mme Angela Splinter: Nous avons produit un rapport, en 2017, si je ne m'abuse — et M. Faucette pourra me corriger si je me trompe d'année — formulant des recommandations sur les ajustements à apporter au Programme des travailleurs étrangers temporaires pour mieux répondre aux besoins de notre industrie.

La formation peut être problématique. Toute personne arrivant sur le marché du travail doit encore se soumettre à la formation

obligatoire pour les débutants. Pendant tout le temps nécessaire à cette formation, il lui est impossible de travailler.

Nous pourrions également faciliter davantage l'intégration de ces nouveaux arrivants à nos collectivités. La voie d'accès à la résidence permanente revêt aussi une importance capitale. Il faut en outre sensibiliser les employeurs quant aux moyens à mettre en oeuvre pour intégrer plus rapidement et plus efficacement ces nouveaux venus à leur milieu de travail.

M. George Chahal: Merci.

Monsieur Millian, je vais maintenant m'adresser à vous.

Nous avons beaucoup parlé de l'harmonisation de la formation, des titres ou des programmes comme le Sceau rouge à la grandeur du pays. Est-ce que c'est un aspect qui est problématique au Canada? Devrions-nous nous pencher sur la question dans le secteur des transports pour nous assurer qu'il y a harmonisation dans l'ensemble du pays et peut-être aussi même avec les États-Unis?

• (1650)

M. Michael Millian: Oui, et il y a deux aspects distincts à considérer pour ce qui est de la formation. Il y a d'abord la formation obligatoire pour les débutants qui doit être d'au moins 103,5 heures conformément à une entente conclue par la totalité des provinces et des territoires. Nous n'en sommes pas encore là partout au Canada, mais on s'en approche. Je crois que c'est la Colombie-Britannique qui a le minimum le plus élevé avec 141 heures. Certaines dispositions ont été prises concernant la formation des débutants, mais il convient vraiment de faire une distinction entre la formation dispensée avant l'obtention du permis et celle qui vient par la suite, un peu comme le soulignait Mme Splinter. La formation obligatoire des débutants vous donne accès à un permis qui vous permet de prendre le volant et, il faut l'espérer, de trouver un emploi. Il faut maintenant faire le nécessaire pour le programme Sceau rouge ou la formation faisant suite à l'obtention du permis.

Il faut effectivement établir une norme pour assurer l'uniformité. Si vous suivez votre formation pour débutant en Ontario pour ensuite conduire un camion d'un bout à l'autre du Canada, vous devez le faire sans n'avoir jamais emprunté une route de montagne pendant votre apprentissage initial. Il y a de très bonnes côtes dans le Nord de l'Ontario, 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.

C'est ce que font actuellement de nombreuses entreprises de qualité. Le problème c'est qu'il y a aussi toutes sortes d'entreprises qui n'en font pas autant et se contentent de jeter certains de ces travailleurs pour ainsi dire dans la fosse aux lions en négligeant de faire appliquer les normes établies et d'exercer une supervision suffisante. C'est ce que nous pouvons observer également avec les travailleurs étrangers temporaires. Dans certains cas, ces travailleurs sont carrément victimes d'exploitation.

Nous avons besoin de ces travailleurs, mais il faut également qu'ils soient traités équitablement par de bonnes entreprises qui leur offrent une formation adéquate. Certains de ces travailleurs sont exploités dès leur arrivée au pays. On ne leur dispense pas une formation suffisante. Ils ne contribuent pas à alléger nos pénuries de main-d'œuvre, car ils deviennent vite désillusionnés et quittent l'industrie. Nous devons veiller à bien intégrer ces gens-là à notre pays et à notre industrie. Il faut pour ce faire assurer de façon systématique leur formation lorsqu'ils sont débutants et une fois qu'ils ont obtenu leur permis.

M. George Chahal: Comment régler la question de l'assurance? C'est problématique pour l'industrie dans l'ensemble du pays, parce que c'est de compétence provinciale. Les modes de fonctionnement diffèrent d'une région à l'autre. Quelles mesures souhaiteriez-vous nous voir prendre à l'échelle nationale afin qu'il soit plus facile pour les camionneurs de contracter les assurances nécessaires pour pouvoir prendre le volant?

Le président: Si vous voulez bien répondre en 15 secondes, monsieur Millian.

M. Michael Millian: Comme l'indiquait Mme Splinter, il serait notamment bénéfique d'inclure des représentants du secteur de l'assurance au sein du comité proposé. Dans bien des cas, une compagnie va accepter d'assurer un jeune camionneur s'il est à l'emploi d'une entreprise ayant mis en place des politiques et des procédures très claires pour la formation après l'obtention du permis. Une grande partie des entreprises de plus grande taille ont accès à cette couverture d'assurance, mais c'est plus difficile pour les entreprises de moins grande envergure. Si nous établissions une norme en la matière, la couverture serait accessible dans l'ensemble de l'industrie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Chahal.

Merci beaucoup, monsieur Millian.

[Français]

Monsieur Barsalou-Duval, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

M. Xavier Barsalou-Duval: Je vous remercie, monsieur le président.

Monsieur Julien, je vous ai posé une série de questions tout à l'heure, mais j'aurais aimé que vous me parliez de la pénurie de main-d'œuvre. La question s'adresse aussi à M. Millian.

On parle beaucoup de la difficulté à retenir les travailleurs et de départs à la retraite pour expliquer la pénurie de main-d'œuvre.

De votre point de vue, le fait d'accorder davantage de crédits d'impôt aux travailleurs expérimentés pour que ce soit attrayant pour eux, sur le plan financier, de rester sur le marché du travail pourrait-il faire partie de la solution?

M. Luc Julien: Il est certain que les gens qui travaillent à l'aéroport actuellement n'ont pas un gros régime de retraite. Cela pourrait les inciter à rester au travail, mais il faut que les avantages l'emportent sur les inconvénients.

Vous comprendrez que si le travail est trop difficile, les gens vont partir, même si on leur donne un crédit d'impôt.

M. Xavier Barsalou-Duval: Je vous remercie.

Monsieur Millian, je ne sais pas si vous avez bien compris la question. Du côté des camionneurs, est-ce une mesure qui pourrait aider votre secteur?

[Traduction]

M. Michael Millian: Je veux juste m'assurer d'avoir bien compris la question. Vous parlez d'un crédit d'impôt qui viserait à garder plus longtemps à notre emploi les camionneurs plus âgés, plutôt que de simplement les voir partir à la retraite. Est-ce bien ce que vous voulez savoir?

[Français]

M. Xavier Barsalou-Duval: Oui, c'est cela.

[Traduction]

M. Michael Millian: Chaque fois qu'on peut donner un avantage à une personne, cela peut contribuer à la garder un peu plus longtemps. Je ne sais pas si ce serait une solution à long terme pour résoudre notre pénurie et je ne sais pas combien de personnes cela permettrait de garder à court terme, car je pense qu'une fois que ces gens ont atteint l'âge de la retraite, ils travaillent probablement parce qu'ils le veulent ou parce qu'ils en ont besoin. S'ils en ont besoin, peut-être que le crédit d'impôt les retiendra, mais s'ils veulent être là, ils le seront de toute façon.

Au bout du compte, chaque fois qu'on peut leur permettre de garder un peu plus d'argent pour eux, cela aide, mais je ne pense pas que cela aurait une grande incidence sur le nombre d'employés qui resteraient en poste à ce stade.

● (1655)

[Français]

M. Xavier Barsalou-Duval: Je vous remercie.

Madame Splinter, vous avez dit tout à l'heure que vous facilitez le processus de recrutement de travailleurs étrangers, notamment dans l'industrie du camionnage.

Les délais de traitement sont-ils un problème? Des employeurs disent souvent être découragés par la lenteur du processus.

Avez-vous des commentaires à ce sujet?

[Traduction]

Mme Angela Splinter: Je suis tout à fait d'accord. Les délais de traitement représentent une préoccupation, car il faut beaucoup de temps. Ces employeurs ont investi dans la recherche de conducteurs. Ils sont même allés à l'étranger pour les rencontrer. Ce processus peut prendre jusqu'à un an et, au bout du compte, ils perdent le conducteur. Ils perdent aussi de l'argent dans les efforts de recrutement.

[Français]

Le président: Il reste 15 secondes.

M. Xavier Barsalou-Duval: Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

La parole est maintenant à M. Bachrach.

Monsieur Bachrach, vous avez la parole. Vous avez deux minutes et demie.

M. Taylor Bachrach: Je vous remercie, monsieur le président.

Monsieur Julien, le gouvernement fédéral s'est surtout efforcé d'attirer et d'embaucher de nouveaux agents de sécurité dans les aéroports. Vous l'avez d'ailleurs mentionné dans votre déclaration préliminaire.

Vous avez également précisé qu'il sera difficile de retenir les bons employés si nous ne réglons pas la question des conditions de travail dans nos aéroports. Vos membres, en particulier ceux qui ont été embauchés plus récemment, vous disent-ils que c'est déjà une préoccupation, c'est-à-dire qu'il sera difficile de retenir les travailleurs qui ont été embauchés au cours des derniers mois pendant la pandémie?

[Français]

M. Luc Julien: Oui, c'est le cas actuellement.

Je ne connais pas précisément le taux de rétention de la main-d'œuvre, mais je sais qu'il faudrait engager plusieurs employés pour obtenir un bassin suffisant de travailleurs dans quelques mois.

Si nous engageons 30 personnes, il serait surprenant qu'elles soient toutes encore là dans six mois. Ce n'est pas la situation dans les aéroports que je connais. Il faut engager beaucoup d'employés pour nous assurer d'en retenir quelques-uns à long terme.

[Traduction]

M. Taylor Bachrach: Parmi les conditions de travail qui sont préoccupantes, selon vous, laquelle préoccupe le plus vos membres? Est-ce la rémunération? Est-ce la proportion de nouveaux travailleurs par rapport aux travailleurs expérimentés? Est-ce que ce sont certaines des préoccupations que nous avons entendues au sujet de l'accès aux pauses pendant la journée? Quelle est la préoccupation principale en ce qui concerne les conditions de travail?

[Français]

M. Luc Julien: À part les conditions salariales, les assurances et le régime de retraite, il s'agit surtout de la pression qu'ils doivent subir et des horaires tournants, qui varient selon les besoins opérationnels. Dans ces conditions, il n'est pas facile pour bien des agents de concilier le travail et la famille. Il y aurait beaucoup à faire en ce qui concerne les horaires.

De plus, les pauses sont limitées. Les aéroports étant grands, il faudrait faciliter les pauses. Cela représente un problème important pour les membres.

[Traduction]

M. Taylor Bachrach: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bachrach.

La parole est maintenant à Mme Lewis.

J'aimerais également vous souhaiter la bienvenue au Comité. Vous avez la parole pour cinq minutes.

Mme Leslyn Lewis (Haldimand—Norfolk, PCC): Je vous remercie, monsieur le président. Ma première question s'adresse à Mme Frost.

Est-il exact que votre industrie fournit environ 12 % de l'approvisionnement mondial en engrais et que le Canada est le plus grand exportateur de potasse? Si c'est exact, existe-t-il des politiques gouvernementales en matière d'agriculture, de main-d'œuvre et de transport qui empêchent le Canada de répondre à ses propres besoins en engrais et d'exporter son produit à l'étranger?

Mme Nadine Frost: Je vous remercie beaucoup de votre question.

Vous avez bien fait vos recherches, madame Lewis. Le Canada est un important fournisseur mondial d'engrais, et il représente 12 % de l'approvisionnement mondial. Une grande partie de ce volume est constituée d'engrais potassiques, qui sont extraits dans la province de la Saskatchewan. Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire, le Canada exporte 95 % des engrais potassiques. Nous sommes le premier exportateur d'engrais potassiques et de nombreux pays dépendent donc du Canada pour cet important intrant agricole.

Pour répondre à la deuxième partie de votre question, je pense qu'en ce qui concerne l'étude sur laquelle travaille votre comité, les engrais ne sont pas très utiles dans un entrepôt. Ils doivent être acheminés dans les champs pour être utiles. C'est important et essentiel, tant pour les agriculteurs canadiens que pour les agriculteurs du monde entier qui dépendent des fournisseurs canadiens à cet égard.

Je pense que notre industrie dépend réellement de la fiabilité de notre réseau de transport, qui lui-même dépend en grande partie de la main-d'œuvre et de l'accès à la main-d'œuvre, afin de pouvoir acheminer ces marchandises vers les marchés au Canada et à l'étranger.

Je vous remercie donc d'avoir souligné l'importance de cet enjeu.

• (1700)

Mme Leslyn Lewis: À votre avis, quelles seront les répercussions financières sur l'industrie des engrais si vous n'êtes pas en mesure de mettre le produit sur le marché? À combien estimeriez-vous la perte financière, si vous deviez la quantifier?

Mme Nadine Frost: Je ne pense pas pouvoir vous donner un chiffre unique, car cela dépend vraiment du moment.

Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire, chaque année, les engrais sont appliqués à certaines périodes déterminantes au printemps et à l'automne. Ainsi, s'il y a des perturbations dans la chaîne d'approvisionnement au printemps ou à l'automne ou à l'approche de ces saisons, elles auront un impact disproportionné non seulement sur le plan économique, mais aussi sur les utilisateurs en aval de nos produits.

L'incidence sur les exportations d'engrais est d'une nature un peu plus linéaire. Par exemple, s'il y a une perturbation dans le transport ferroviaire, nous pouvons calculer le nombre de jours ou de semaines pendant lesquelles ces perturbations ont un impact sur la capacité de transporter les marchandises vers les marchés d'exportation. Nous avons déjà mené des analyses et des évaluations lors de perturbations précédentes dans le transport ferroviaire et dans la chaîne d'approvisionnement. Par exemple, si une grève d'un jour a une incidence sur le service d'une compagnie de chemin de fer de catégorie I, cela ne se traduira pas par une incidence d'un jour sur les utilisateurs du chemin de fer. Les perturbations se feront plutôt sentir pendant une à deux semaines, car comme l'ont mentionné d'autres experts qui comparaissent aujourd'hui, les perturbations ne commencent pas le jour où la grève est déclenchée. Elles commencent deux semaines à l'avance, lorsque le service est réduit et que des produits sont retirés des chemins de fer.

Mme Leslyn Lewis: Cela peut toutefois entraîner des répercussions financières importantes.

Mme Nadine Frost: Oui, certainement. Il est difficile de donner un chiffre précis, car cela dépend beaucoup de la situation, mais les répercussions financières pourraient être énormes.

Mme Leslyn Lewis: Je vous remercie.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Splinter.

Vous avez parlé de la pénurie de main-d'œuvre chez les conducteurs de camions. S'agit-il d'une lacune de 2 000, 5 000 ou 20 000 conducteurs? Quel est le nombre de conducteurs de camions dont vous avez besoin pour combler cette lacune?

Mme Angela Splinter: À l'heure actuelle, il y a plus de 28 000 postes vacants dans ce secteur. En date d'aujourd'hui, il nous manque autant de camionneurs.

Mme Leslyn Lewis: Avez-vous dit 28 000 postes?

Mme Angela Splinter: Oui. Plus précisément, il y a 28 210 postes vacants actuellement.

Comme on l'a mentionné plus tôt, le problème, c'est que ces postes vacants sont affichés depuis 90 jours ou plus, ce qui signifie que nous sommes constamment en train de recruter, et même si nous obtenons un conducteur, nous avons toujours du retard. Nous ne progressons pas dans la résolution de cette pénurie.

Les prévisions liées aux pénuries ont été formulées dans le cadre des recherches d'information sur le marché du travail que nous avons menées en 2019, et elles ont été formulées avant la pandémie de COVID-19. Nous envisageons maintenant de mettre à jour ces informations en fonction des données du recensement, qui seront publiées en novembre, afin d'obtenir un chiffre plus précis.

Monsieur Faucette, avez-vous quelque chose à ajouter au sujet de certaines de ces prévisions?

Mme Leslyn Lewis: J'ai posé cette question parce que nous parlions des pénuries prévues...

Le président: Je suis désolé, madame Lewis, mais malheureusement, votre temps est écoulé.

Je vous remercie, madame Splinter.

M. Chris Lewis (Essex, PCC): Ces cinq minutes sont passées rapidement.

Le président: Eh bien, vous avez eu cinq minutes et 10 secondes.

M. Chris Lewis: Je vous taquinais.

Une voix: Cinq minutes sont vite passées.

Le président: En effet, cela passe vite.

Monsieur Iacono, vous êtes l'intervenant suivant. Vous avez la parole. Vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Angelo Iacono (Alfred-Pellan, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être ici aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à Mme Frost.

Madame Frost, dans quelle mesure une plus grande automatisation et des améliorations technologiques peuvent-elles jouer un rôle dans la résolution des problèmes créés par les pénuries de main-d'œuvre?

[Traduction]

Le président: Quelqu'un aimerait-il répondre à cette question?

M. Angelo Iacono: J'ai adressé ma question à Mme Frost.

Mme Nadine Frost: En ce qui concerne l'avenir du secteur des transports et du rôle de l'automatisation à cet égard, je pense qu'il revient aux intervenants de la chaîne d'approvisionnement de décider comment intégrer cette technologie à leur main-d'œuvre. Je m'en remettrais donc à l'expertise des personnes qui travaillent dans les secteurs du camionnage et du transport ferroviaire.

Je pense que dans le secteur des engrais, on se préoccupe surtout du niveau de service reçu des intervenants de la chaîne d'approvisionnement, mais aussi de la fiabilité et de la redondance du système. Si l'automatisation peut soutenir cela d'une manière sûre et efficace, je pense que ce sera quelque chose à envisager pour l'avenir.

• (1705)

[Français]

M. Angelo Iacono: Je vous remercie.

Madame Splinter, pouvez-vous nous dire s'il y a des programmes, au Canada ou à l'étranger, qui ont permis de régler le problème des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des transports et qui pourraient servir de modèles?

[Traduction]

Mme Angela Splinter: Oui. Je pense que le Canada est dans une situation unique lorsqu'il s'agit de remédier à cette pénurie, mais je peux vous donner un exemple dans lequel on a réussi à attirer plus de femmes dans l'industrie du camionnage. Au Royaume-Uni, le nombre de femmes qui deviennent conductrices de véhicule de service de messageries a augmenté pendant la pandémie, ce qui a manifestement permis de répondre à cette demande. Il s'agit d'une journée de travail de 9 heures à 17 heures, ce qui est un horaire très commode. Le secteur a donc utilisé cette initiative pour attirer davantage de femmes en les encourageant et en leur faisant savoir qu'elles pouvaient gagner un salaire plus élevé si elles passaient ensuite à la conduite de grands routiers.

C'est un exemple d'initiative internationale. Je pense que c'est un point intéressant que nous devrions examiner de plus près pour cerner d'autres pratiques exemplaires novatrices dont nous pourrions nous inspirer.

[Français]

M. Angelo Iacono: Je vous remercie.

Ma dernière question s'adresse à M. Millian.

M. Millian, dans quelle mesure la situation au Canada et celle qui a cours aux États-Unis sont-elles similaires en ce qui a trait aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des transports?

[Traduction]

M. Michael Millian: Je vous remercie de votre question. Je n'ai pas les chiffres exacts sous la main pour la pénurie aux États-Unis, mais je crois que les derniers chiffres publiés faisaient état d'une pénurie d'environ 300 000 conducteurs. Il ne faut pas oublier que nous avons 30 000 conducteurs et qu'il y en a, je crois, un peu plus de trois millions aux États-Unis, mais en effet, les Américains font face aux mêmes types de pénuries que le Canada dans la communauté et l'industrie du camionnage.

[Français]

M. Angelo Iacono: Je vous remercie.

Y a-t-il d'autres témoins qui voudraient ajouter des commentaires?

[Traduction]

Le président: Madame Splinter, vous avez la parole.

Mme Angela Splinter: C'est une question intéressante. La pénurie est plus importante aux États-Unis, simplement en termes d'échelle. Nous avons observé que ces pénuries sont vues de façon différente aux États-Unis, c'est-à-dire que le roulement du personnel semble être une pratique commerciale acceptable là-bas, tandis que ce n'est pas le cas au Canada. Les Américains considèrent simplement que cela fait partie des coûts d'exploitation, ce qui, à mon avis, engendre d'autres répercussions.

Encore une fois, nous avons des employeurs qui se soucient du bien-être de leurs travailleurs et qui souhaitent réduire le taux de roulement du personnel. Je pense donc qu'il a des occasions de travailler avec eux.

[Français]

M. Angelo Iacono: Je vous remercie.

Je n'ai plus de questions, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Iacono.

[Traduction]

La parole est maintenant à M. Lewis.

Monsieur Lewis, vous avez la parole. Bienvenue au Comité, car c'est la première fois que vous participez à notre comité. Vous avez cinq minutes.

M. Chris Lewis: Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Chers collègues du Comité, je suis ravi d'être ici.

J'écoute les délibérations d'aujourd'hui avec grand intérêt, car je faisais partie du Comité permanent du commerce international. Ironiquement, nous venons de terminer une étude sur ArriveCAN et nous étions au beau milieu d'une étude sur les conteneurs d'expédition, ou plutôt le manque de conteneurs. La semaine dernière, je suis allé à Taïwan avec M. Iacono, et nous avons visité le port de Taipei. Je soulève ce point parce que toutes ces questions sont liées à une seule et unique chose, à savoir la main-d'œuvre et les métiers spécialisés. Bien entendu, puisque je suis porte-parole de l'opposition pour les questions touchant le travail, vous avez maintenant toute mon attention. Je sais que nous avons beaucoup de travail à faire dans ce domaine.

Je présume que ma première question s'adresse à Mme Splinter.

Combien de temps faut-il pour qu'une personne soit formée de manière à pouvoir conduire n'importe où au Canada, y compris dans les Rocheuses, par exemple?

Mme Angela Splinter: Eh bien, cela varie. D'une part, la formation de base a des exigences différentes dans chaque province, mais en moyenne, comme M. Millian l'a mentionné, il faut compter de 100 à 110 heures pour obtenir un permis de conduire commercial.

Ensuite, il y a un programme d'intégration. Une fois qu'une personne a obtenu son permis de conduire commercial, chaque employeur a son propre programme d'intégration, qui est approuvé par

l'assureur avec qui il fait affaire. Ces programmes durent de quatre à six semaines, et certains peuvent même durer jusqu'à trois mois. Nous tentons donc d'uniformiser, en quelque sorte, la formation au niveau professionnel.

Lorsque je dis que les durées de formation varient, il faut également se rappeler que certaines entreprises n'ont pas de programmes d'intégration ou d'orientation. Elles permettent donc à une personne titulaire d'un permis de conduire commercial de commencer à travailler immédiatement, et c'est manifestement préoccupant. C'est la raison pour laquelle nous tentons d'uniformiser la formation professionnelle, afin qu'elle soit la même pour tous et que les assurances la soutiennent.

L'autre facteur que j'aimerais mentionner, c'est que cette intégration varie d'une entreprise à l'autre. Ainsi, si une personne travaille pour une entreprise et qu'elle a suivi son programme d'orientation et d'intégration, lorsqu'elle décide de travailler pour une autre entreprise, elle est de retour à la case départ. C'est une autre préoccupation, car cela a des répercussions directes sur la productivité.

• (1710)

M. Chris Lewis: Je vous remercie de votre réponse. Je présume que ce que vous me dites, c'est qu'il n'y a pas de norme.

Mme Angela Splinter: C'est exact.

M. Chris Lewis: Il n'y a pas de norme canadienne. Si une telle norme existait, y aurait-il suffisamment d'écoles pour former ces gens?

Mme Angela Splinter: Oui.

M. Chris Lewis: Il y aurait suffisamment d'écoles.

Mme Angela Splinter: Il y a des écoles de formation. Certaines sont meilleures que d'autres, mais en ce moment, nous observons souvent que des entreprises de camionnage s'associent avec certaines écoles de formation ou qu'elles mettent sur pied leur propre programme de formation à l'interne. Elles conçoivent leurs propres programmes et forment leurs employés à l'interne.

M. Chris Lewis: Je vous remercie, madame Splinter.

Monsieur le président, par votre entremise, à M. Julien, les syndicats contribuent-ils au recrutement et au maintien de niveaux d'emploi suffisants? Comment un syndicat peut-il aider un employeur à éviter de manquer de personnel?

[Français]

M. Luc Julien: L'élément important qui permet aux syndicats d'accompagner les employeurs, c'est le fait que nous connaissons les besoins des gens.

Il y a bien sûr l'aspect financier, mais il y a aussi celui de la qualité de vie. Les syndicats sont souvent mobilisés lorsque les gens ont des problèmes dans leur milieu de travail. Par conséquent, si nous travaillons collectivement, soit les employeurs et les syndicats, pour améliorer non seulement les avantages sociaux, mais aussi l'accueil des nouveaux employés, la formation, les horaires et les vacances, par exemple, cela permettra non seulement d'attirer de nouvelles personnes, mais aussi de les garder au fil des années.

[Traduction]

M. Chris Lewis: Je vous remercie beaucoup, monsieur Julien.

Par votre entremise, monsieur le président, à M. Millian — il me reste 55 secondes, monsieur —, que peut-on faire pour recruter des jeunes dans l'industrie du transport? Est-ce que le recrutement d'un plus grand nombre de jeunes Canadiens serait suffisant pour obtenir la main-d'œuvre nécessaire? Nous avons entendu dire que nous devrions notamment cibler les femmes. Y a-t-il d'autres groupes que nous devrions cibler?

Vous avez 35 secondes pour répondre à la question.

M. Michael Millian: Je vous remercie de votre question.

Dans le cas des jeunes, nous pouvons nous assurer qu'ils comprennent que cette industrie offre un parcours de carrière durable et qu'ils seront en mesure de trouver un emploi une fois leur formation terminée. À l'heure actuelle, un grand nombre d'entre eux, même s'ils savent qu'un tel parcours de carrière existe, ne suivent pas la formation à l'âge de 18 ans, parce qu'ils savent qu'il est peu probable qu'ils soient embauchés.

En ce qui concerne les autres groupes que nous pourrions cibler, outre les femmes, qui ne représentent que 3 % de notre main-d'œuvre, les groupes autochtones et les autres groupes sous-représentés dans notre industrie sont certainement des groupes que nous devrions cibler et encourager à entrer dans l'industrie.

M. Chris Lewis: Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Lewis.

La parole est maintenant à M. Rogers. Monsieur Rogers, vous avez cinq minutes.

M. Churence Rogers (Bonavista—Burin—Trinity, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue à tous nos invités. À leur arrivée, je leur ai dit à quel point le retour au présentiel faisait plaisir. Que de temps écoulé depuis la dernière présence d'autant d'invités au bout de la table!

Je me focaliserai sur le camionnage et les camionneurs. Vous savez, bien sûr, que parce que Terre-Neuve ne possède pas de chemins de fer et qu'elle est entourée d'eau, ses habitants dépendent beaucoup du transport maritime, du transport aérien et du camionnage pour leur approvisionnement. Dans la première année de la pandémie, par exemple, ils ont constaté leur utilité pour la fourniture ininterrompue de l'île en denrées et en fournitures médicales. Ils ont davantage remarqué les camionneurs et leur importance dans la province et l'effort supplémentaire qu'ils mettaient à accomplir leur tâche.

Vu la pénurie actuelle — d'au moins 30 000 personnes — comment le secteur des transports promeut-il les carrières dans ces domaines? Que pourrait-il améliorer?

Je veux d'abord entendre Mme Splinter, puis, peut-être, M. Millian.

Mme Angela Splinter: Merci.

Pour répondre à cette question, nous avons voulu connaître l'opinion des milléniaux sur notre secteur et savoir ce qui les y attirerait. Nous avons ainsi appris l'existence d'un bassin de candidats attirés par le camionnage et la logistique, un bassin que nous avons besoin de mieux rejoindre.

À cette fin, nous envisageons de passer par un moyen où ils sont les plus à l'aise, les médias sociaux. L'Alliance canadienne du camionnage entame une campagne pour parfaire son image de ma-

nière à répondre à ces questions en les rejoignant et en soulignant les thèmes qui, nous le savons, trouveront un accueil favorable, grâce à la promotion de postes qui pourraient leur offrir une vie personnelle et professionnelle mieux équilibrée et la liberté sur la route. Nous pourrions également répondre d'avance à certaines de leurs préoccupations relativement à notre impact sur l'environnement. Nous nous efforçons vraiment de mieux les rejoindre. C'est un exemple parmi d'autres.

Comme je l'ai dit sur le recrutement, nous savons aussi que le coût de la formation est un obstacle. Comme la recherche nous l'a appris, nous perdons ce bassin de jeunes candidats au profit d'autres secteurs comme la construction et des métiers ayant les mêmes centres d'intérêt, parce que, dans la construction, par exemple, ils pourraient commencer à travailler dès demain sans se heurter à la barrière des coûts de formation comme dans notre secteur.

Nous entreprenons une nouvelle recherche pour trouver des facteurs d'attraction pour les femmes qui permettraient d'en recruter plus. J'ai donné un exemple de femmes attirées par la conduite de véhicules de service de messageries. Nous avons vu une importante société de messageries adopter ce modèle. Elle attire peu de femmes, mais l'opération donne des résultats. Nous devons continuer à étudier ces façons de faire.

Il faut également préciser que, avec les jeunes et les femmes, nous devons dégonfler dès le début le mythe selon lequel les camions se conduisent eux-mêmes. C'est vraiment un mythe. Nous devons le casser et confirmer à tous que le camionnage est un métier qui ne disparaîtra pas avant longtemps. Impossible de dire exactement quand, parce que la technologie peut, bien sûr, y faire irruption, mais c'est certainement un métier viable à long terme.

• (1715)

M. Churence Rogers: Merci beaucoup. Vous avez répondu à un certain nombre de mes questions.

Monsieur Millian, que répondez-vous?

M. Michael Millian: Oui. Merci.

Je ne répéterai pas ces propos, pour ne pas faire perdre...

Suis-je le seul à entendre un gros effet d'écho?

Le président: Monsieur Rogers, pourriez-vous, s'il vous plaît, fermer votre microphone? Ça résoudra peut-être le problème.

Monsieur Millian, voulez-vous essayer si l'écho est encore là?

M. Michael Millian: Oui. C'est beaucoup mieux. C'est parfait.

Pour gagner du temps, je ne répéterai pas ce que Mme Splinter a dit. Je suis absolument d'accord avec elle.

Le gouvernement devrait faire deux ou trois choses pour nous. Depuis des années, le secteur s'inquiète du nombre insuffisant d'endroits où les camionneurs qui sillonnent le pays pourraient se garer en toute sécurité. C'est pour eux une question de sécurité, faute de pouvoir trouver des endroits pour le faire et bien se reposer. Le gouvernement doit se concerter pour fournir les infrastructures nécessaires.

Quant à nous, que pouvons-nous faire? D'abord, nous faire connaître plus tôt dans les écoles. N'attendons pas que les élèves aient 17 ou 18 ans: beaucoup ont déjà choisi un plan de carrière. C'est dans les écoles primaires et les premières classes du secondaire que nous devons faire connaître les bons côtés du métier et le plan de carrière. Ça peut favoriser les discussions entre les élèves et leurs parents. C'est notamment ce que nous pouvons faire.

Nous pouvons aussi modifier notre structure de rémunération. Nous devons adopter le salaire horaire et mettre fin à la rémunération au pourcentage ou au kilomètre ou au mille. Des modèles plus cohérents dans les secteurs attireraient davantage la relève.

Mme Splinter a fait allusion au financement. Nous en avons certainement besoin. Sur la question de la conduite autonome, je suis absolument d'accord avec elle. Nous devons nous en servir pour faciliter le recrutement des jeunes. Je préfère d'ailleurs parler d'« aide à la conduite ». Les jeunes sont férus de technologie. Pas question, pour eux, de passer 10 heures par jour derrière un pare-brise, mais si on leur dit que, dans le véhicule davantage automatisé, ils ressemblent plutôt à un pilote d'avion — pas maintenant, mais plus tard — et que leurs tâches seront variées, ils seront peut-être plus attirés. D'après moi, il faut commencer à en parler plus souvent et plus ouvertement.

Le président: Messieurs, je vous remercie.

La parole est à M. Barsalou-Duval.

[Français]

Monsieur Barsalou-Duval, vous disposez de deux minutes et demie.

M. Xavier Barsalou-Duval: Merci, monsieur le président.

Monsieur Julien, je vous ai beaucoup entendu dire, tout à l'heure, que les gens que vous représentiez étaient sous pression ou trouvaient qu'ils avaient une lourde charge de travail, et que cela diminuait leur qualité de vie. Vous disiez que cela rendait ce genre d'emploi moins attrayant.

Y a-t-il de nouvelles technologies qui permettraient de faciliter le travail de ces gens et, ainsi, de les garder plus longtemps?

• (1720)

M. Luc Julien: Beaucoup de technologies ont déjà été ajoutées dans les aéroports, comme les détecteurs à balayage corporel, entre autres. Cependant, il reste que la vérification finale est faite par des humains qui posent des questions à d'autres humains. Alors, bien que la technologie puisse faciliter le travail des agents de contrôle, je ne pense pas qu'elle puisse les remplacer, car tout est une question de jugement.

M. Xavier Barsalou-Duval: Je poserai la même question à Mme Splinter.

Pensez-vous que des améliorations technologiques pourraient faciliter la vie des travailleurs dans le domaine du camionnage?

[Traduction]

Mme Angela Splinter: Absolument, et c'a déjà commencé. Comme M. Millian l'a dit, l'aide à la conduite se répand. Apparues pendant la COVID, les techniques de commande non tactile ne cessent de s'améliorer. Tout ce qui facilite le métier de camionneur et en favorise la productivité et celle du camionneur profite à nous tous.

[Français]

M. Xavier Barsalou-Duval: Dans le cas de certains emplois, il y a une tâche précise, mais il y a aussi tellement de tâches connexes qu'on finit par perdre du temps, qu'on ne consacre pas à sa tâche principale. Les camionneurs, par exemple, pourraient passer plus de temps à conduire qu'à accomplir d'autres tâches.

Y a-t-il des exemples de tâches de ce genre qui les touchent?

Dans ce cas-ci, peut-être que M. Millian serait le mieux placé pour répondre.

[Traduction]

M. Michael Millian: La distraction au volant est un problème dans la société. Nous le savons tous. Elle en deviendra un aussi dans le camionnage.

Les camionneurs sont des professionnels, mieux formés et à qui on a montré à comprendre les risques, mais ils font partie de la société. Nous aurions tort de croire qu'ils sont toujours à l'abri de la distraction.

Bien que moins répandue que chez les automobilistes, la distraction reste un problème. Des techniques aident à la combattre. Des caméras dirigées vers l'avant et vers l'habitacle n'entrent en jeu qu'en cas de problème, mais elles permettent de déterminer les moments où les tâches du conducteur ne sont pas focalisées sur la route. Dix heures par jour de vigilance au volant, c'est très difficile. Les automobilistes peuvent le comprendre. Des techniques peuvent certainement nous aider.

La conduite est une tâche, la principale du conducteur et, de par sa nature, elle est le plus susceptible de favoriser la distraction.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Millian. Malheureusement, le temps est écoulé.

Monsieur Bachrach, vous disposez de deux minutes et demie.

M. Taylor Bachrach: Merci, monsieur le président.

Monsieur Julien, pour mettre le point final à mes questions, nous sommes en octobre, et le ministre affirme que tout est sur les rails, mais on n'a pas tout à fait remédié à la situation que vous décrivez. Comment percevez-vous les six ou douze mois à venir si rien n'est fait?

[Français]

M. Luc Julien: À mon avis, si on ne donne pas un coup de barre dans les négociations sur les conditions de travail de l'ensemble des agents de contrôle au Canada, on va presque certainement revivre le même scénario que l'été dernier, car les conditions sont les mêmes. Il y avait une raison qui expliquait la pénurie de main-d'œuvre qu'on a connue l'été dernier. Elle demeure la même aujourd'hui et, si rien ne change, elle sera la même au cours des prochains mois.

[Traduction]

M. Taylor Bachrach: Monsieur le président, comme la réunion tire à sa fin, je questionnerai rapidement les deux représentants du camionnage.

À notre dernière réunion, un bon nombre de témoins de votre secteur ont révélé l'existence d'un stratagème qu'ils appelaient « Driver Inc. », par lequel les compagnies de camionnage obligeaient les nouveaux conducteurs à constituer leurs propres petites sociétés. Ça fait perdre son lustre au métier.

Vous n'en avez pas parlé dans vos déclarations et vos témoignages. Êtes-vous également préoccupés par cette tentative, appelons-la comme ça, des compagnies pour se décharger de certaines de leurs responsabilités en matière de rémunération et d'avantages sociaux?

Mme Angela Splinter: Oui, absolument. Il faut mettre fin à Driver Inc. C'est une cause de graves inquiétudes dans notre secteur.

Je crois que vous en avez déjà entendu parler ainsi que de certaines des conséquences pour les compagnies légitimes de camionnage. Le Comité doit noter les milliards de dollars que l'évasion fiscale fait perdre au fisc.

De plus, ces travailleurs sont menacés dans leurs droits. Leur milieu de travail n'est pas sûr. Ils ne sont pas assurés et ils n'ont accès à aucun programme social, faute d'y avoir cotisé. Enfin, du point de vue du capital humain, c'est très inquiétant.

• (1725)

M. Taylor Bachrach: Merci.

Je crois que M. Millian voulait intervenir très brièvement.

Le président: En 15 secondes, s'il vous plaît.

M. Michael Millian: Je suis absolument d'accord. Le problème est majeur. C'est de la prédation aux dépens de personnes qui comprennent mal les conséquences fiscales de cette aventure, l'impossibilité de prendre des vacances et, en cas de blessure, celle de recevoir des prestations de l'assurance-emploi.

De plus, le non-respect des lois permet à ces compagnies de passer leurs prix et de profiter d'un avantage concurrentiel qui menace même l'existence de celles qui respectent la loi, ce qui entache terriblement l'image du secteur.

Le président: Merci, messieurs.

Monsieur Strahl, vous disposez de cinq minutes.

M. Mark Strahl: Merci beaucoup.

Revenons à la question des expéditions rapides et « sécuritaires », dites aussi EXPRES, qu'a soulevée M. Millian. Je reviens du site Web de l'Agence des services frontaliers du Canada, où paraît l'avertissement suivant sur les entrevues NEXUS et EXPRES:

Les entrevues ont repris dans les centres d'inscription aux États-Unis. Les centres d'inscription NEXUS et EXPRES au Canada restent fermés. Tous les demandeurs qui souhaitent prendre rendez-vous pour une entrevue pourront le faire auprès du centre d'inscription américain le plus proche au moyen du portail des voyageurs fiables.

Il y a longtemps que ces centres devraient être opérationnels.

Madame Splinter, monsieur Millian, appuieriez-vous la recommandation adressée par les conservateurs au gouvernement pour qu'il rappelle au travail le personnel des centres d'inscription pour la conduite des entrevues en personne et la prestation de services au public au Canada et ne pas l'obliger à aller faire ce travail aux États-Unis?

M. Michael Millian: Oui, mais je tiens à préciser un détail important. Les fonctionnaires qui font les entrevues au Canada sont américains. Le problème est entre le Canada et les États-Unis, et la

solution consiste à trouver un moyen pour ramener ici les fonctionnaires américains.

À un poste frontalier, l'entrevue, pour un Canadien allant aux États-Unis, se fait aux États-Unis. Pour l'Américain arrivant au Canada, c'est l'inverse et les agents américains sont au Canada. Un blocage en haut lieu empêche ces agents à venir faire leur travail au Canada.

M. Mark Strahl: Très bien.

Madame Splinter, ce programme présente-t-il pour vous les mêmes difficultés et préoccupations?

Mme Angela Splinter: Les questions frontalières n'ont aucun retentissement sur nos tâches. Je me contenterai seulement de dire qu'il faut tout faire pour résorber les problèmes et éliminer les goulots d'étranglement.

M. Mark Strahl: Je m'adresse maintenant aux représentants du secteur agricole, qui attendent patiemment depuis longtemps.

On m'a dit que le Chemin de fer Canadien Pacifique n'a tenu que 61 % de ses engagements concernant les wagons-trémies, dans la semaine ayant précédé le jour de l'Action de grâces. Est-ce attribuable à un conflit de travail? Dans le coin où j'habite, ce n'était certainement pas la météo. Vous a-t-on expliqué les causes de cet écart, et en quoi ce chiffre vous inquiète-t-il, vu le temps stable et plus chaud que la moyenne qu'il a fait, du moins en Colombie-Britannique? Que vous raconte-t-on à ce sujet? Est-ce que ça vous inquiète?

Nous avons entendu dire que 12 conventions collectives arrivaient à échéance — 8 d'ici la fin de l'année, si j'ai bien compris. Pouvez-vous nous en dire plus? Ce nombre était sensiblement moins élevé que celui de la semaine précédente, et je me demandais si le syndicat y était pour quelque chose?

M. Dave Carey: M. Pratte complétera ma réponse.

Le CP transporte la moitié de tout le grain des Prairies jusqu'au port de Vancouver, principalement en octobre, novembre et décembre. Le signal est donc inquiétant.

M. Pratte possède peut-être plus de détails sur la cause, parce que, à ce que je sache, il a fait beau et il n'y a pas eu de conflit de travail.

M. Steve Pratte: Effectivement. Pour ceux d'entre nous qui, dans le secteur, surveillent et analysent la question, on ne peut incriminer de cause précise. Ce rendement moins qu'optimal, qui dure maintenant depuis quatre semaines, en laisse plusieurs perplexes, mais, chose sûre, comme vous l'avez remarqué, depuis quatre semaines le service du transporteur est assez décevant. Alors que nous abordons la période de pointe du transport de la marchandise, ça commence à être déroutant et à retenir davantage l'attention.

M. Mark Strahl: Visiblement, les compagnies et les syndicats travaillent toujours en sens contraire. Visiblement aussi, plus la date d'échéance de la convention collective approche, plus le syndicat renforce sa position, et la compagnie n'est pas encouragée à négocier avec lui, sinon presque avant la fin.

À quel point êtes-vous optimistes? Par quels signes les deux parties montrent-elles qu'elles comprennent les répercussions catastrophiques qu'un arrêt de travail aurait sur l'économie canadienne et ses chaînes d'approvisionnement? Leurs positions sont-elles rapprochées? À quoi s'attend-on, vu que l'échéance de ces conventions est censée arriver à la fin de l'année?

• (1730)

M. Dave Carey: Nous craignons qu'il y ait davantage d'instabilité dans le secteur de la main-d'oeuvre. Comme on l'a souligné, ce n'est pas à la date de l'arrêt de travail que les problèmes commencent; on commence à réduire les activités une semaine environ avant cette date. On peut mettre un mois à se remettre d'une diminution de la capacité ferroviaire qui dure une semaine.

Je vais demander à M. Pratte s'il a une réponse plus précise à vous donner, mais je peux vous dire que, lorsqu'il y en a autant, cela me préoccupe. Nous voudrions bien sûr qu'on augmente la durée des contrats de travail afin d'accroître la stabilité, car nous exportons environ 60 % de l'offre mondiale de canola.

L'Australie est notre plus important concurrent dans la région indo-pacifique. Ce pays bénéficie d'un énorme avantage géographique par rapport à nous, et ces problèmes, qu'il s'agisse des blocages des voies ferrées ou des pénuries de main-d'oeuvre, ont considérablement terni notre réputation internationale en tant qu'exportateur.

M. Pratte, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Steve Pratte: Chaque année, un certain nombre de ces contrats viennent à échéance. Il est rare que la situation aboutisse à des moyens de pression. Au cours des 50 à 60 dernières années, on a eu recours à des lois de retour au travail à quelques occasions, la plus récente étant en 2012. Il est certain, encore une fois, que nous en arrivons à ce point...

En ce qui a trait aux répercussions, comme nous en avons parlé durant notre exposé, les conséquences de deuxième et troisième ordre ne sont bonnes pour personne ni pour le pays dans son ensemble. Je le répète, c'est un domaine dans lequel nous avons le pouvoir d'agir en tant qu'êtres humains et en tant que personnes. Nous devons réfléchir à des moyens de respecter la loi tout en maintenant notre réputation auprès non seulement de nos expéditeurs, mais aussi de nos clients à l'étranger.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Pratte.

Merci beaucoup, monsieur Strahl.

Le dernier intervenant est M. El-Khoury.

Monsieur El-Khoury, la parole est à vous pour cinq minutes.

[Français]

M. Fayçal El-Khoury (Laval—Les Îles, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue à nos estimés témoins. Je les remercie d'avoir accepté de venir témoigner devant notre comité, de répondre à nos questions et de nous donner des recommandations.

Ma première question s'adresse à M. Pratte.

Monsieur Pratte, comment pouvons-nous inciter davantage les groupes démographiques sous-représentés à poursuivre une carrière dans le secteur des transports?

Qu'est-ce qui les décourage de le faire, et qu'est-ce que l'on devrait changer pour les attirer dans ce domaine?

[Traduction]

M. Steve Pratte: Je pense que cette question s'adresse à moi.

J'estime qu'elle est en dehors de mon domaine d'expertise, alors...

M. Fayçal El-Khoury: D'accord.

Quelqu'un peut-il répondre à la question, s'il vous plaît? Je peux la répéter en anglais si c'est nécessaire.

Mme Angela Splinter: Non, j'ai bien compris. Vous demandez comment nous pouvons mieux réussir à attirer des membres de groupes sous-représentés dans le secteur des transports, à savoir des femmes, des jeunes et des minorités visibles.

Nous avons fait passablement de travail dans ce domaine. J'ai mentionné plus tôt certaines de nos recherches auprès des jeunes et d'autres initiatives que nous pouvons entreprendre en ce qui concerne les femmes.

Les recherches que nous avons menées portent précisément sur notre secteur, alors, je pense qu'il vaudrait la peine d'interroger d'autres secteurs, car ils pourraient avoir des idées différentes à proposer, mais en ce qui nous concerne, nous continuons d'être confrontés à des difficultés permanentes et à des problèmes de perception perpétuels. Je pense que nous devons nous y attaquer de front, et c'est ce que nous comptons faire, comme je l'ai mentionné, dans le cadre de notre campagne visant à changer l'image de notre secteur et d'autres initiatives.

M. Fayçal El-Khoury: Madame Gowriluk, durant votre exposé, vous avez dit que le système de transport est essentiel pour le secteur de l'agriculture. Est-ce que les transports aériens, terrestres et maritimes sont essentiels de la même façon? Nous savons que le Canada est un très grand exportateur. J'aimerais que vous nous parliez des autres effets, comme ceux du transport maritime et du transport aérien.

Par ailleurs, vous avez dit que vous avez besoin d'une stratégie robuste pour vous attaquer au problème. Pouvez-vous expliquer ce que vous entendez exactement par stratégie robuste? J'aimerais en savoir davantage à ce sujet afin de mieux comprendre.

• (1735)

Mme Erin Gowriluk: Pour répondre à votre première question sur le caractère essentiel du système de transport, je peux vous dire que les agriculteurs canadiens sont rémunérés lorsqu'ils expédient leurs grains. S'ils sont incapables d'expédier leurs grains vers des marchés intérieurs et étrangers, ils ne sont pas rémunérés, alors, c'est pourquoi le système de transport est vital pour les agriculteurs et l'économie des régions rurales au Canada.

En ce qui a trait à la solution que constitue une stratégie robuste, je ne suis pas en mesure de vous décrire précisément en quoi consisterait une telle stratégie, mais je pense que le rapport final du groupe de travail comportait une excellente recommandation, à savoir la mise sur pied d'un comité d'experts qui ferait rapport au ministre du Travail.

Je pense que le secteur de l'agriculture devrait compter au moins un représentant au sein de ce comité pour éclairer la conversation, car je pense au point qu'a fait valoir M. Pratte, à savoir que nous ne pouvons pas continuer à nous pencher sur ces arrêts de travail un par un alors qu'au cours d'une période de deux ans, nous en avons connu une douzaine. Nous avons besoin d'un changement fondamental de paradigme, comme on le mentionne dans le rapport, quant à la façon dont nous gérons ces arrêts de travail.

Je crois que nous devons faire appel à des experts — je ne sais pas si j'en ferais partie — pour réfléchir plus stratégiquement à la façon de gérer ces problèmes, car en nous y attaquant un à la fois et en en subissant les conséquences... Je crois que c'est M. Carey qui a dit que, chaque fois qu'il y a ne serait-ce que la menace d'un arrêt de travail, l'économie canadienne commence à être paralysée en raison des mesures prises pour se préparer à cet arrêt de travail.

Il faut agir, et ce, le plus tôt possible, à mon avis.

M. Fayçal El-Khoury: Monsieur Carey, avez-vous quelque chose à ajouter aux propos de Mme Gowriluk?

M. Dave Carey: Je suis entièrement d'accord avec elle. Tout est intégré. Nous avons besoin de camions pour transporter les grains de la ferme à l'élévateur. Nous avons besoin de trains pour transporter les grains de l'élévateur au port, et ensuite, nous avons besoin de navires pour transporter les grains à destination.

Quant à ce que nous devrions faire, comme votre collègue M. Badawey l'a dit au début, il existe des dizaines de très bons rapports. Celui-ci est le plus récent. Ils ne doivent pas se retrouver sur une tablette; il faut mettre en œuvre les recommandations qu'ils contiennent. De son côté, le groupe de travail sur la chaîne d'approvisionnement a formulé dans son rapport un bon nombre d'excellentes recommandations émanant d'experts de la chaîne d'approvisionnement.

J'espère que l'étude du Comité et d'autres permettront de commencer à passer à l'action. En ce qui a trait à notre secteur agricole, il s'agirait d'une occasion en or d'augmenter ses exportations, pour contribuer à nourrir la planète en cette période d'insécurité mondiale, mais notre capacité d'expédition est restreinte. Dans le secteur agricole, nous visons une augmentation de 2 à 3 % des rendements d'une année à l'autre.

Pour ce qui est du long terme, allons-nous être en mesure d'expédier davantage dans l'avenir? Je pense que cette situation nous place tous dans une position précaire. Nous devons commencer à agir. Il existe de nombreux rapports qui contiennent de bonnes recommandations, mais, pour y donner suite, il faut du leadership et une reddition de comptes.

M. Fayçal El-Khoury: Merci...

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur El-Khoury. Malheureusement, votre temps est écoulé.

M. Fayçal El-Khoury: Déjà?

Le président: Oui, je sais, le temps passe rapidement.

Merci beaucoup, M. Carey.

Au nom du Comité, je tiens à remercier tous les témoins pour leurs témoignages aujourd'hui et leur contribution à cette étude très importante sur la vigueur et l'avenir de l'économie canadienne à court et à moyen termes.

Sur ce, je vous souhaite à tous une excellente soirée. La séance est levée.

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 des communes.

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 :
<https://www.noscommunes.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the Copyright Act. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the Copyright Act.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>