
Les questions de perfectionnement des compétences dans le secteur des transports au Canada

Rapport de diagnostic
– Phase II : Activités de
l'industrie

Groupe d'étude sur les
compétences en transport du
CSPP

Mars 2008

Table des matières

Résumé général.....	1
Introduction.....	3
Secteur du transport aérien.....	6
Northern Air Transport Association	6
Association du transport aérien du Canada.....	6
Secteur de l'entretien et de la réparation des automobiles.....	9
Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada.....	9
Secteur du camionnage	12
Conseil canadien des ressources humaines en camionnage.....	12
Nova Scotia Trucking Human Resource Sector Council.....	14
Prince Edward Island Trucking Sector Council.....	15
Alberta Transportation Training and Development Association	15
Secteur du transport ferroviaire	17
Association des chemins de fer du Canada.....	17
Secteur de l'autobus/autocar	18
Conseil canadien du transport de passagers.....	18
Association canadienne du transport urbain	20
Secteur maritime	21
Chamber of Shipping of British Columbia	21
Fédération maritime du Canada	21
Logistique et chaîne d'approvisionnement	22
Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement	22
Association des transitaires internationaux canadiens	23

Chaîne d’approvisionnement et logistique Canada (CAL).....	24
Infrastructures de transport	26
Ingénieurs Canada (Conseil canadien des ingénieurs).....	26
Conseil sectoriel de la construction	27
Autres.....	31
Western Transportation Advisory Council (WESTAC).....	31
Face à l’avenir – Recommandations	32
Annexe A : Tableau sommaire – Activités entreprises par les associations du secteur des transports pour relever les principaux défis relatifs à l’offre de main-d’œuvre/ perfectionnement des compétences (cernés à la phase I de ce diagnostic).....	34
Annexe B : Hyperliens.....	42

Résumé

Ce rapport de diagnostic de phase II analyse les mesures prises par l'industrie pour relever les défis de perfectionnement des compétences afin de définir l'orientation optimale des activités futures pour maximiser l'efficacité et prévenir le dédoublement des efforts.

Ce rapport fait la synthèse des programmes et des politiques sur l'offre de main-d'œuvre et le perfectionnement des compétences de divers conseils nationaux et régionaux du secteur des transports, parmi lesquels : le Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada; le Conseil canadien de l'entretien des aéronefs; le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage; le Conseil sectoriel de la construction; le Conseil des ressources humaines dans l'automobile; le Conseil canadien du transport de passagers; l'Association canadienne du transport urbain; et le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement. Une analyse de situation est en instance dans le secteur maritime; toutefois, aucun conseil sectoriel n'a encore été créé. En outre, les conseils sectoriels provinciaux et/ou régionaux de certaines administrations ont été consultés (là où ils existaient), notamment les conseils sectoriels provinciaux du camionnage en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard et le Western Transportation Advisory Council.

La grande majorité des conseils sectoriels et des associations industrielles se sont employés à établir les tendances du marché du travail et à offrir des perspectives de perfectionnement des compétences. Ces activités ont été classées pour chaque conseil sectoriel/association industrielle comme suit : **recrutement et rétention; éducation et formation; normes nationales et agrément; et recherches.**

Face à l'avenir – Recommandations

D'emblée, il faut souligner que les modifications que l'on se propose d'apporter aux politiques et aux règlements sur le perfectionnement des compétences et l'offre de main-d'œuvre ne s'inscrivent peut-être pas dans le mandat des ministères des Transports. Pour s'attaquer à ces enjeux, les ministères des Transports du fédéral et des provinces/territoires doivent s'efforcer d'instaurer et d'entretenir un dialogue franc avec les ministères responsables de la main-d'œuvre, de l'éducation et de la formation dans leurs administrations respectives.

Transports Canada est en excellente posture pour se tenir en rapport avec Ressources humaines et Développement social Canada au sujet des questions de compétences et de main-d'œuvre qui ont un rapport avec les transports et pour coordonner les efforts concertés visant à relever les défis communs, le cas échéant. Parmi les activités où une collaboration entre le fédéral, les provinces et les territoires pourrait être bénéfique, mentionnons :

- améliorer la perception dans l'esprit du public en général du secteur des transports;

- promouvoir l'industrie auprès des groupes de travailleurs « non traditionnels » (c.-à-d. les femmes, les Autochtones, les immigrants, etc.);
- coordonner et échanger des pratiques optimales au sujet du recrutement et de la rétention entre les gouvernements provinciaux et territoriaux, les conseils sectoriels et d'autres associations industrielles compétentes. Pour y parvenir, sans doute faudra-t-il poursuivre l'initiative de Répertoire prise par le Groupe d'étude sur les compétences en transport;
- améliorer la perception dans l'esprit du public du gouvernement comme employeur de choix.

Les initiatives qui visent à relever ces défis doivent être menées avec le concours des conseils sectoriels et des associations industrielles, le cas échéant.

Transports Canada doit également poursuivre ses efforts en vue de maintenir un dialogue transparent avec les conseils sectoriels nationaux des transports et les associations industrielles.

L'une des principales difficultés cernées lors de la phase I de ce projet de diagnostic a trait à l'absence de financement pour la formation/enseignement supérieur dans le secteur des transports. Par exemple, dans certaines administrations, certains programmes de formation de l'industrie ne donnent pas droit à des prêts étudiants parrainés par le gouvernement, en raison de la durée du programme (c.-à-d. dans le secteur du camionnage). D'où la difficulté qu'éprouve l'industrie à recruter des candidats qualifiés pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. L'industrie a bien tenté de résoudre cette difficulté, mais une bonne part de ses efforts ne peuvent se faire qu'à une échelle restreinte, et il faut donc apporter des modifications aux politiques publiques pour résoudre la question.

En cas de problème, les gouvernements provinciaux et territoriaux doivent songer à des mesures en vue d'améliorer l'accès/l'existence de financement pour le perfectionnement des compétences des employés existants et des nouveaux candidats dans le secteur des transports. Il est toutefois important de signaler que la résolution de ce problème n'est pas du ressort des ministères provinciaux/territoriaux des Transports et qu'elle nécessitera des mesures de la part d'autres ministères responsables de l'éducation et de la formation.

Tous les ordres de gouvernement doivent être prêts à financer l'émergence d'un conseil sectoriel national dans le secteur de la marine qui recensera les problèmes de compétences et d'offre de main-d'œuvre et coordonnera les mesures dans ce secteur.

Introduction

En janvier 2007, le Groupe d'étude sur les compétences en transport du CSPP a publié un rapport de diagnostic sur les pénuries de main-d'œuvre, les compétences et la formation et les difficultés de recrutement et de rétention dans les secteurs suivants des transports : transport aérien, entretien et réparation des automobiles, camionnage, transport ferroviaire, transport par autobus/autocar, transport maritime et infrastructures de transport (y compris le secteur de la construction, le personnel professionnel et technique et la logistique).

Le rapport a révélé que la majorité des segments du secteur des transports sont confrontés à d'importantes pénuries de main-d'œuvre qualifiée aussi bien à court qu'à long terme. Dans la plupart des cas, le problème ne consiste pas tout bonnement à trouver suffisamment de corps sains pour faire le travail, mais bien à trouver suffisamment de travailleurs qualifiés pour pourvoir les postes (camionnage, logistique, réparations automobiles, transport ferroviaire) ou à trouver les bonnes ressources au bon endroit au bon moment (construction). En outre, les recherches illustrées dans le diagnostic révèlent les principales similitudes suivantes entre les modes en ce qui concerne les problèmes de ressources humaines et de perfectionnement des compétences :

- dans bien des cas, les programmes d'éducation et de perfectionnement des compétences ne répondent pas aux besoins de l'industrie, ce qui explique qu'un certain nombre de travailleurs ne puissent pas trouver d'emploi;
- le financement du perfectionnement des compétences est souvent un défi pour ceux et celles qui travaillent déjà dans le secteur des transports et pour les éventuels candidats;
- le secteur des transports doit rivaliser avec d'autres branches d'activités pour recruter de la main-d'œuvre qualifiée dans un bassin de main-d'œuvre réduit;
- le secteur des transports devra aller puiser dans des bassins de main-d'œuvre non traditionnels (femmes, Autochtones, immigrants, etc.) à mesure que les sources traditionnelles de main-d'œuvre continuent de s'étioler;
- l'image qui prédomine dans le secteur des transports est la difficulté qu'il y a à recruter et à retenir des effectifs qualifiés.

D'après ces données, le rapport contenait plusieurs recommandations de mesures à prendre par le Groupe d'étude et les différentes administrations. Les voici :

Le Groupe d'étude pourra vouloir envisager les mesures suivantes :

- élaborer un plan d'action pour relever les défis communs cernés par les segments du secteur des transports, notamment des mesures visant :
- à améliorer la perception du secteur des transports dans l'esprit du public;

- promouvoir l'industrie auprès des groupes de travailleurs « non traditionnels » (comme les femmes, les Autochtones, les immigrants, etc.);
- coordonner et échanger des pratiques optimales au sujet du recrutement et de la rétention avec les conseils sectoriels et d'autres organismes compétents du secteur des transports;
- améliorer la perception dans l'esprit du public du gouvernement comme employeur de choix;
- coordonner les futures mesures avec les intervenants des transports, y compris les conseils sectoriels.

En général, il se peut que les administrations souhaitent envisager les mesures suivantes :

- continuer à coordonner les initiatives de recherche/étude et les mises à jour, échanger des informations avec les conseils sectoriels, d'autres gouvernements et des entreprises de transport compétentes;
- examiner le financement disponible pour la formation/l'enseignement supérieur en ce qui concerne les programmes se rapportant aux transports;
- assurer le maintien d'une relation de travail étroite entre les initiatives relatives aux compétences dans le secteur des transports et les ententes fédérales-provinciales sur le développement du marché du travail (EDMT);
- maintenir un dialogue transparent sur le perfectionnement des compétences avec les conseils sectoriels provinciaux/territoriaux/régionaux et d'autres entreprises du secteur des transports;
- inciter et/ou aider les intervenants du secteur maritime à créer un Conseil sectoriel national des ressources humaines dans le secteur de la marine pour cerner les enjeux et coordonner les initiatives de RH dans ce secteur.

Pour permettre aux initiatives d'aller de l'avant, le Groupe d'étude a estimé qu'il était important de porter à la connaissance des ministres et des sous-ministres les activités entreprises par le secteur pour remédier aux problèmes existants et prévus de compétences dans le secteur des transports.

Ce rapport de diagnostic de phase II permettra d'établir les mesures qui sont ou ont été prises récemment par l'industrie pour remédier aux problèmes de perfectionnement des compétences afin de définir la meilleure orientation des activités futures pour maximiser leur efficacité et empêcher le dédoublement des efforts. Il permettra également de cerner les perspectives de mesures concrètes et concertées pour remédier à un ou deux problèmes de perfectionnement des compétences qui sont communs à tous les ministères fédéraux/provinciaux/territoriaux.

La majeure partie des informations dont il est question dans ce rapport proviennent d'associations industrielles et des conseils du secteur des transports. Les conseils sectoriels sont

des organismes appartenant à un secteur d'activité économique bien délimité (comme le camionnage) qui sont dirigés par un partenariat de représentants du milieu des affaires, du monde syndical, du milieu de l'enseignement, d'autres groupes professionnels et des pouvoirs publics. Ils s'emploient à recenser et étudier les difficultés actuelles et prévues dans le domaine des ressources humaines et des compétences et de l'apprentissage et à assurer la planification à long terme des ressources humaines et à élaborer des stratégies pour leurs secteurs respectifs. Les conseils sectoriels sont subventionnés par Ressources humaines et Développement social Canada en vertu du Programme des conseils sectoriels.

Parmi les conseils sectoriels nationaux qui ont un rapport avec les transports et dont il est question dans ce rapport, mentionnons : le Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada, le Conseil canadien de l'entretien des aéronefs, le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage, le Conseil sectoriel de la construction, le Conseil des ressources humaines dans l'automobile, le Conseil canadien du transport de passagers et le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement. Une analyse de situation est en instance dans le secteur maritime; toutefois, aucun conseil sectoriel n'a encore été créé. En outre, les conseils sectoriels provinciaux et/ou régionaux de certaines administrations ont été consultés (là où ils existaient), notamment les conseils sectoriels provinciaux du camionnage en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Secteur du transport aérien

Northern Air Transport Association

Recrutement et rétention

- La NATA songe à multiplier ses activités pour éduquer les jeunes sur les excellentes perspectives d'emploi qu'offrent les transporteurs du Grand Nord, en ciblant les étudiants qui souhaitent trouver du travail ou continuer à travailler dans le Nord.

Éducation et formation

- Compte tenu des pénuries croissantes de travailleurs qualifiés dans le secteur du transport aérien dans le Grand Nord, la NATA a reconnu que l'industrie devait collaborer plus activement avec les écoles de formation, les jeunes et les gouvernements territoriaux pour résoudre cette question et d'autres questions propres au Grand Nord.
- La NATA a récemment créé un comité chargé d'analyser les besoins et de collaborer avec les écoles de formation du Grand Nord, les gouvernements territoriaux et les associations membres (l'industrie) afin de trouver les meilleures solutions qui s'offrent aux difficultés auxquelles fait face l'industrie du transport aérien dans le Nord.

Association du transport aérien du Canada

Recrutement et rétention

- Apprendre à piloter – Page Web qui fournit des renseignements aux candidats qui souhaitent apprendre à piloter pour leurs loisirs ou pour entreprendre une carrière dans l'aviation. Le site énumère les écoles de formation au pilotage dans les provinces et les territoires, en plus de fournir des renseignements sur le choix d'une école de formation au pilotage.
- Guide d'information sur la carrière de pilote professionnel – L'ATAC a préparé ce document à l'intention de ceux et celles qui souhaitent entreprendre une carrière de pilote professionnel. Ce guide tient à fournir aux candidats que la question intéresse des renseignements exacts qui les aideront à planifier leur carrière, notamment en connaissant les perspectives professionnelles qui s'offrent aux pilotes canadiens. Le Catalogue des carrières professionnelles fournit également aux candidats que la question intéresse des renseignements sur les centres de formation au pilotage dans tout le Canada.

Recherches

- L'ATAC se livre à des recherches et à des analyses sur les ressources humaines dans le secteur de l'aviation pour offrir un bassin uniforme et de qualité supérieure de pilotes professionnels au Canada.
- Avec la collaboration du Conseil canadien de l'entretien des aéronefs, l'ATAC a publié un rapport intitulé « Follow-up to the Human Resource Study of Commercial Pilots in

Canada ». Ce rapport contient des données sur l'offre et la demande de pilotes au Canada et il contient les points de vue de l'industrie et des recommandations pour favoriser la croissance et la rentabilité économique du secteur. Parmi ces recommandations : le besoin d'évaluer et d'orienter les étudiants; une façon plus qualitative de recruter des pilotes; le besoin d'élaborer des programmes d'assurance de la qualité pour la formation des pilotes; et la nécessité de perfectionner et de retenir des instructeurs de vol de calibre supérieur. Parmi les étapes futures mentionnées dans ce rapport, mentionnons : la création d'un organisme national efficace regroupant tous les intervenants pour réaliser le projet (c.-à-d. un conseil sectoriel), la promotion d'une approche systémique du perfectionnement des compétences et du contrôle de qualité; et la constitution d'un comité consultatif permanent sur le contenu des programmes.

Conseil canadien de l'entretien des aéronefs

Recrutement et rétention

- Une main-d'œuvre qualifiée pour l'avenir (Programme de stages pour les jeunes [PSJ]) – Programme pour les jeunes qui vise à fournir des renseignements sur l'industrie et les possibilités de formation afin de stimuler l'intérêt pour les carrières dans le domaine de l'aviation et de l'aérospatiale.
- Pages du CCEA pour les jeunes – S'adressant aux jeunes, ce site Web offre des renseignements sur les professions dans le secteur de l'aviation, une liste des écoles qui dispensent le Programme d'orientation sur l'entretien des aéronefs et une liste des écoles de formation agréées par le CCEA pour des carrières dans l'aviation et l'aérospatiale.
- Le CCEA a signé un protocole d'entente avec la Ligue des cadets de l'Air du Canada (LCAC) en novembre 2005. La signature de ce protocole marque une étape importante dans la volonté des participants de collaborer ensemble pour inciter les jeunes à opter pour des carrières dans le secteur de l'aviation et de l'aérospatiale. Ce protocole signifie que le CCEA mettra les outils d'apprentissage et le Programme d'orientation sur l'entretien des aéronefs offerts par l'industrie à la disposition des Cadet de l'Aviation royale du Canada dans le cadre de ses cours de formation facultatifs.
- Objectif Carrière – Le CCEA octroie des subventions salariales aux employeurs du secteur de l'entretien des aéronefs et de la construction aérospatiale pour leur permettre de recruter des diplômés du supérieur.
- Le CCEA distribue des guides professionnels aux écoles, aux salons de l'emploi et aux escadrons des Cadets de l'Air ainsi que des brochures consacrées aux carrières dans l'entretien des aéronefs qui s'adressent aux femmes et aux Autochtones.

Éducation et formation

- Le Programme d'orientation sur l'entretien des aéronefs (POEA), qui fait partie du Programme de stages pour les jeunes du CCEA, offre aux étudiants une orientation universitaire et une expérience de travail dans l'entretien et la technologie des aéronefs. Le programme fixe des cheminements pour opérer la transition de l'école au monde du

travail dans l'industrie de l'aviation et de l'aérospatiale. Avec une vingtaine d'écoles disséminées à travers le Canada, environ 400 étudiants de la 9^e à la 12^e année s'inscrivent au programme chaque année. La Ligue des cadets de l'Air du Canada et ses plus de 25 000 cadets se sont également récemment inscrits au programme.

- Outil d'apprentissage multimédia interactif – Supplément Web du POEA, qui contient près de 60 heures de documents sur des sujets comme les structures, les pièces d'aéronef, les moteurs, la théorie du vol et bien plus encore.
- Le Programme de formation sur les systèmes de gestion de la sécurité (SGS) du CCEA est une solution de formation éminemment flexible et personnalisable. Le programme a été conçu par des sommités de l'industrie et il répond aux normes d'excellence les plus strictes dans le secteur de l'aéronautique. Le Programme de formation sur les SGS du CCEA permet aux clients de se concentrer sur les besoins de formation propres à leur entreprise, puisqu'il offre six ensembles interchangeables, notamment : les facteurs humains; les performances humaines; la gestion de la fatigue; la documentation; et le cours SGS 101.
- Système d'évaluation et de reconnaissance des acquis et des titres étrangers (SERATE) – Le CCEA a conçu une démarche systématique pour évaluer les compétences d'un candidat (connaissances et aptitudes) dans une profession donnée, peu importe que ces compétences aient été acquises par l'expérience ou l'instruction ou de manière structurée ou non structurée.

Normes nationales et agrément

- Le Conseil canadien de l'entretien des aéronefs est le seul organe d'agrément professionnel reconnu à l'échelle nationale et représentant l'industrie de l'aéronautique/aérospatiale. Moyennant la participation de membres de l'industrie, le CCEA élabore et publie des normes professionnelles nationales accompagnées de journaux de bord (pour l'agrément professionnel) et de cursus pour les établissements de formation supérieure. Le CCEA promeut la sécurité, le professionnalisme et la normalisation par le biais de communications nationales avec l'industrie; la formation sur les facteurs humains et les systèmes de gestion de la sécurité; l'agrément individuel dans 24 professions; et l'accréditation des programmes d'établissements de formation. Le CCEA s'occupe actuellement d'examiner et d'actualiser quinze (15) normes professionnelles et journaux de bord.
- Élaboration de normes professionnelles nationales dans le domaine de l'aviation et de l'aérospatiale – Le CCEA s'occupe actuellement d'élaborer des normes professionnelles pour les gestionnaires d'assurance de la qualité et les vérificateurs de qualité.

Recherches

- Élaboration d'une stratégie sur les ressources humaines dans le secteur aérospatial – Le CCEA s'occupe actuellement d'élaborer une stratégie nationale intégrée sur les ressources humaines pour le secteur aérospatial.

Secteur de l'entretien et de la réparation des automobiles

Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada

Recrutement et rétention

- SERAC pour les jeunes – Fournit aux étudiants, aux éducateurs et aux parents tous les faits qu'ils ont besoin de connaître au sujet de l'industrie canadienne de l'entretien et de la réparation des automobiles. La « Pochette de promotion professionnelle » comprend *The Automotive Repair and Service Reference Guide to Career Opportunities in Automotive Repair and Service*, dont le but est d'offrir aux étudiants et à ceux qui recherchent une carrière une initiation à l'industrie dans son ensemble et des précisions sur les perspectives professionnelles. Elle englobe également un *Educators Guide* qui propose des activités afin d'aider les éducateurs à illustrer les rapports entre le travail scolaire, le perfectionnement des compétences et les applications pratiques au travail. Enfin, un *Industry Presentation Guide* offre des outils et des stratégies pour venir en aide aux représentants de l'industrie lorsqu'ils donnent des communications pour sensibiliser les jeunes aux perspectives d'emploi dans ce secteur.
- L'avenir est grand ouvert – Pochette destinée aux jeunes, qui comprend une affiche faisant la promotion du site Web pour les jeunes du SERAC, une brochure qui donne un aperçu du site Web pour les jeunes du SERAC et d'autres documents que l'on trouve dans la Pochette de promotion professionnelle du SERAC, et un CD-ROM contenant tous les documents imprimés ci-dessus et certains éléments du site Web pour les jeunes du SERAC.

Éducation et formation

- Le SERAC sur demande – Dispense une formation sur Internet, notamment des programmes techniques et axés sur les affaires, destinés au marché des pièces de rechange automobiles. Les cours de formation sont offerts sous forme de vidéos d'une durée de deux heures ou d'une instruction sur le Web. Tous les cours comportent des documents de formation supplémentaires, notamment des guides d'étude et des examens qui enrichissent l'expérience d'apprentissage. Les étudiants peuvent décider de s'inscrire à des centaines de programmes de formation selon un horaire qui convient le mieux à leurs besoins. Les programmes sont « à la demande »; ils peuvent être suivis à tout moment à l'atelier, à la maison ou là où l'étudiant souhaite s'instruire.
- SERACompétence – Outil Web d'évaluation des compétences conçu par le SERAC et lancé en novembre 2007. Cet outil d'évaluation permet aux propriétaires d'atelier et aux gestionnaires d'entretien d'évaluer facilement les compétences des nouvelles recrues et de préciser et de suivre les perspectives de perfectionnement des compétences qui s'offrent aux employés existants, tout en offrant aux employés l'occasion d'élaborer des plans de formation individuels. Les participants peuvent rapidement et efficacement évaluer leurs propres compétences professionnelles par rapport à des points de repère nationaux sur 34 professions clés du secteur automobile.

- Compétences essentielles – La promotion des compétences essentielles à l'école secondaire et au collège revêt beaucoup d'importance pour l'industrie automobile. Le SERAC collabore avec les collèges à l'intégration de l'acquisition des compétences essentielles dans les programmes collégiaux et, à compter de 2008, il lancera un projet pilote avec le concours d'une école secondaire de Toronto afin de promouvoir l'acquisition des compétences essentielles pour créer un bassin de futures ressources humaines qui possédera les compétences nécessaires pour épouser une carrière et y exceller dans l'industrie automobile.
- Le Programme de mentorat/encadrement au travail du SERAC apprend aux techniciens la façon d'échanger leurs compétences et leurs connaissances plus efficacement avec les apprentis. Accessible exclusivement par le Conseil du SERAC, le programme comporte huit cours portant sur les techniques appliquées en leadership, organisation, communications, mentorat, relations humaines, compétences professionnelles et épanouissement personnel.

Normes nationales et agrément

- Le Conseil national d'agrément du SERAC (CNAB) établit des normes d'excellence nationales de formation sur les groupes motopropulseurs prescrites par l'industrie comme points de repère universels sur la formation et l'enseignement supérieurs appliqués. Le principal objectif de la procédure d'agrément est d'aider les établissements qui dispensent un programme sur les groupes motopropulseurs à conquérir l'excellence dans leurs programmes d'éducation et de formation appliqués sur les groupes motopropulseurs. Cela se fait au moyen d'une procédure de vérification volontaire indépendante pilotée par l'industrie qui comporte des programmes d'études supérieures sur les groupes motopropulseurs fondés sur les normes nationales de rendement établies par le CNAB.
- Compétences essentielles – Les recherches du SERAC ont révélé qu'il existe un écart alarmant entre ce que le secteur de l'entretien et de la réparation des automobiles attend de son personnel et ce qu'il en obtient dans la réalité. Le SERAC a dressé des profils professionnels détaillés au sujet de 34 professions clés du secteur et il s'emploie à déterminer dans quelle mesure les compétences essentielles ou les capacités de lecture et d'écriture touchent ces professions. Ces profils constituent les normes fondamentales de l'industrie par rapport auxquelles les employés peuvent être évalués sur le plan des compétences qu'ils possèdent en regard des compétences exigées par l'industrie pour des professions clés.

Recherches

- Le SERAC mène des recherches sur une diversité de sujets se rapportant à l'emploi dans l'industrie de l'entretien et de la réparation des automobiles pour évaluer les besoins de l'industrie et les perceptions du public. Ces recherches, qui se déroulent sous forme d'envois postaux ou d'enquêtes téléphoniques, de groupes de discussion, de consultations avec l'industrie et de réunions des comités consultatifs de projet, fournissent au SERAC des directives stratégiques sur la manière d'actualiser les initiatives en cours et d'élaborer de nouveaux programmes pour répondre aux besoins de l'industrie en perpétuelle évolution.

- Entre novembre 2006 et janvier 2007, le Conseil du SERAC a mené des recherches pour comprendre la façon dont les employeurs et les employés perçoivent la formation dans le secteur de l'entretien et de la réparation des automobiles et pour évaluer les perceptions de l'industrie parmi la population générale du Canada. Trois cent cinquante employés, 350 employeurs et 2 047 foyers ont été interviewés.
- Projet de recherche sur les travailleurs mondialement qualifiés (2007) – Le SERAC a entrepris un projet de recherche pour déterminer le potentiel qu'offrent les travailleurs mondialement qualifiés pour remédier aux pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre qualifiée auxquelles fait face le secteur de l'entretien et de la réparation des automobiles.
- Étude sur les ressources humaines (2005) – Cette étude a été commandée pour délimiter l'équilibre entre l'offre et la demande actuelle de travailleurs qualifiés dans plusieurs secteurs clés de l'industrie et dans certaines catégories professionnelles présentant de l'intérêt; identifier les principaux défis des ressources humaines se rattachant au recrutement d'employés futurs et à la rétention des effectifs en place; et déterminer dans quelle mesure les programmes existants d'enseignement et de formation répondent aux besoins actuels de l'industrie en plus de déterminer les futurs besoins en matière d'éducation et de formation.

Secteur du camionnage

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage

Recrutement et rétention

- En 2007, le CCRHC inaugurera un site Web entièrement consacré aux carrières dans le secteur du camionnage. Ce site Web tiendra lieu de point d'accès aux renseignements sur les carrières dans le secteur du camionnage et il offrira aux utilisateurs des conseils, des renseignements, des profils professionnels, des cheminements de carrière et des directives pour ceux qui entendent faire carrière dans le secteur du camionnage.
- En 2006, le CCRHC a aidé à trouver 15 employés qui avaient droit à une subvention salariale en vertu de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) du Canada – initiative financée par le fédéral dont le but est d'aider les jeunes à acquérir les compétences et l'expérience professionnelles nécessaires. Le CCRHC s'attend à ce que le nombre de participants double en 2007 et il fournit des renseignements complets sur le programme, notamment sur les critères d'admissibilité, sur son site Web.
- Le CCRHC collabore avec l'industrie et le gouvernement pour tenter de relever certains des défis qui se rattachent au recrutement de routiers qui ont suivi leur formation à l'étranger grâce à son Initiative de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger (RCE). Les routiers qualifiés de l'étranger éprouvent des difficultés à cause des normes d'immigration en vigueur et des politiques qui ne reconnaissent pas la profession de chauffeur professionnel comme profession « qualifiée ». L'initiative RCE facilitera la reconnaissance des compétences étrangères et procurera des ressources qui aideront à offrir des perspectives d'emploi aux travailleurs étrangers dans l'industrie du camionnage. Au terme de cette initiative, l'industrie sera en mesure d'évaluer les compétences étrangères, ce qui, en définitive, jouera un rôle névralgique pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre.

Éducation et formation

- Le programme Apprendre la route a été à nouveau lancé en janvier 2006. Ce programme comporte huit semaines de formation théorique/pratique et quatre semaines d'expérience de travail surveillée par un entraîneur agréé par le CCRHC. Le programme comporte également 12 évaluations en ligne, des évaluations des compétences et un examen d'agrément final en ligne. Dans bien des provinces, c'est le seul programme de formation des routiers qui permet aux étudiants d'avoir droit à l'aide financière du gouvernement.
- Avec le concours du Nova Scotia Trucking Human Resource Sector Council, le CCRHC s'emploie à promouvoir la notion de compétences essentielles dans l'industrie du camionnage. L'objectif du partenariat est d'appuyer une formation qui respecte les normes nationales, en élaborant un protocole d'évaluation approuvé par les provinces et avalisé par l'industrie à l'aide de l'outil préalable à l'emploi intitulé Test of Workplace Essential Skills (TOWES). D'après les notes obtenues à cet examen, une aide de mise à niveau est apportée aux candidats qui en ont besoin, et ceux-ci sont réévalués à l'issue de

la formation suivie. Le CCRHC a fourni les documents nécessaires à l'évaluation et à la formation, alors que le THRSC a géré les activités de ce projet. Le CCRHC a préparé une série d'articles d'information sur les compétences essentielles dans l'industrie du camionnage et a également conçu une pochette promotionnelle pour prendre des initiatives de sensibilisation.

- Le cyberapprentissage du CCRHC continue d'attirer des participants; en 2006, le CCRHC a offert les cours suivants : Amélioration des qualités interpersonnelles pour les répartiteurs (44 participants); Amélioration des compétences professionnelles pour les répartiteurs (28 participants); et Cours de compétences commerciales pour les propriétaires-exploitants (24 participants).

Normes nationales et agrément

- Le CCRHC a élaboré des [Normes professionnelles nationales \(NPN\)](#) pour les professions suivantes : routier professionnel, régulateur, chauffeur-instructeur professionnel et professionnel de la sécurité des transports. Ces normes aident l'industrie à fixer et à atteindre les objectifs suivants : recrutement, perfectionnement et rétention d'effectifs qualifiés; garantie que les exigences professionnelles sont équitables; relèvement de la compétitivité et de la productivité; facilitation de la mobilité de la main-d'œuvre au Canada; détermination et diffusion des besoins en matière de RH et de formation; établissement de programmes d'instruction; mise à niveau des compétences des employés; élaboration de lignes directrices d'évaluation et de mesure; et élaboration de modalités d'accréditation et d'agrément.
- La procédure d'accréditation des établissements nationaux agréés par le CCRHC actuels et nouveaux a été finalisée en 2005 et adoptée en 2006. La nouvelle procédure recense et surveille les écoles qui dispensent des programmes de formation respectant les normes professionnelles nationales pour les chauffeurs professionnels débutants. Cette procédure évalue l'établissement de formation par rapport aux politiques et aux procédures d'accréditation. Le site Web du CCRHC fournit d'autres précisions sur la procédure et les politiques de même que sur les avantages qu'il y a à devenir un établissement agréé.

Recherches

- Les recherches menées dans le cadre de la deuxième phase de l'initiative *Le moteur de l'économie canadienne* sont presque terminées. On a procédé à un sondage auprès des employeurs pour établir le profil des routiers engagés, en actualisant les taux de roulement des routiers, les taux de départs à la retraite et les taux de postes à pourvoir. Les travaux jusqu'ici révèlent que l'industrie a enregistré une amélioration des taux de rétention des routiers et qu'un plus grand nombre de programmes de formation sont offerts aux routiers. Toutefois, la pénurie de routiers qualifiés continue d'être l'un des deux principaux problèmes qui se posent à la plupart des compagnies, en particulier celles qui exploitent des services sur grande distance. On s'occupe d'établir actuellement des estimations à jour sur le nombre de nouveaux routiers nécessaires chaque année pour répondre aux besoins de l'industrie.

- Une autre initiative de recherche en cours a pour but de concevoir un *Guide des ressources humaines* pour les parcs de camions qui les aidera à adopter des pratiques optimales pour le recrutement et la rétention des routiers. Ce guide devrait aider les petites et moyennes entreprises à mener les multiples activités de ressources humaines qui contribuent à réduire les taux de roulement et à attirer de nouveaux routiers vers ce secteur.
- Conférence *Comblons l'écart* – A réuni des intervenants de l'industrie et des représentants du gouvernement en 2006 pour qu'ils conjuguent leurs forces afin d'évaluer les problèmes que pose la pénurie de routiers qualifiés et trouver des solutions possibles dans les domaines de la délivrance des permis, de l'agrément de la formation, du financement de la formation et de l'immigration.
- *Étude de faisabilité sur la constitution d'un Fonds de perfectionnement des compétences* pour l'industrie du camionnage (et éventuellement pour d'autres secteurs) – À l'invitation du Programme des conseils sectoriels de Ressources humaines et Développement social Canada, le CCRHC a organisé des groupes de discussion avec des transporteurs et procédé à des entrevues auprès de représentants des gouvernements provinciaux pour « tâter l'eau » au sujet de l'impact qu'un tel fonds pourrait avoir sur la pénurie de compétences dans ce secteur. Les résultats de l'étude et les impacts sur les politiques publiques sont attendus en 2007.
- L'*Initiative pilote de transition vers le marché du travail* devrait être terminée en 2007 et offrir un cadre aux travailleurs en cours de transition entre les secteurs de l'offre et les secteurs de la demande (c.-à-d. le camionnage). Ce projet devrait fournir certains instruments fondamentaux pour analyser les lacunes des professions qui se prêtent à une transition.

Nova Scotia Trucking Human Resource Sector Council

Recrutement et rétention

- Le THRSC a signé un protocole d'entente avec l'Atlantic Provinces Trucking Association (APTA) afin d'établir un partenariat pour répondre aux besoins de ressources humaines de l'industrie du camionnage dans le Canada atlantique.
- Le THRSC a signé un protocole d'entente avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord (Initiative de participation des effectifs autochtones) pour collaborer à l'établissement d'un partenariat visant à multiplier les possibilités d'emploi pour les Autochtones dans le secteur du camionnage.
- Le THRSC a organisé un atelier sur la diversité dans le cadre de ses efforts visant à remédier aux problèmes de recrutement et de rétention dans le secteur. L'atelier comportait une analyse des méthodes de recrutement des effectifs actuels.

Éducation et formation

- Le THRSC, moyennant l'aide de l'industrie régionale du camionnage, a pu élaborer des programmes d'agrément pour les professions suivantes : routier professionnel (semi-

remorque); routier professionnel (de camion porteur); technicien; technicien au service des pièces; et répartiteur.

- Comme nous l'avons déjà vu, le THRSC a établi un partenariat avec le CCRHC visant la mise en œuvre d'une épreuve TOWES comme instrument d'évaluation des candidats à un cours de formation de routier dans les deux écoles de ce type qui existent en Nouvelle-Écosse.
- Le THRSC a pris une initiative appelée *One Journey* avec le concours des ministères de l'Éducation et des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse et de l'industrie. Ce projet offre aux clients du ministère des Services communautaires la possibilité de se recycler pour faire carrière dans l'industrie du camionnage. Une séance d'orientation est organisée où les employeurs viennent parler des perspectives, laquelle est suivie d'une évaluation des compétences essentielles (TOWES) et d'une mise à niveau (au besoin), d'un atelier de préparation à l'emploi, du perfectionnement des compétences, de la formation et de l'expérience professionnelle. Le but ultime de ce programme est de permettre aux clients du ministère des Services communautaires d'opérer la transition vers un emploi à temps plein en tant que routier professionnel (de classe 1). L'initiative a remporté un vif succès et se poursuivra, notamment avec d'autres groupes (les immigrants en Nouvelle-Écosse, les personnes handicapées) et les régions.

Recherches

- Le THRSC s'occupe depuis deux ans d'élaborer des plans stratégiques pour attirer les travailleurs plus âgés et visés par l'équité en matière d'emploi vers des professions dans l'industrie du camionnage. Des stratégies novatrices ont été préparées pour chaque groupe ciblé et l'on a également pu voir que certaines personnes éprouvent un authentique intérêt pour une carrière dans l'industrie du camionnage. Des plans de communications ont été élaborés au sujet des deux initiatives et le lancement des stratégies est prévu à l'automne 2007.

Prince Edward Island Trucking Sector Council

Recrutement et rétention

- Le PEITSC affiche les perspectives d'emploi dans le secteur du camionnage sur son site Web. Il fournit également des renseignements professionnels et des données sur les personnes-ressources à la JVI Commercial Driving School à l'Î.-P.-É.

Alberta Transportation Training and Development Association

Recrutement et rétention

- Le Programme de certificat de routier professionnel du Collège de Red Deer, créé par l'entremise de TT&DA, sensibilise les gens aux carrières qui existent dans l'industrie du camionnage en faisant paraître des annonces dans les journaux et en montant des stands d'information dans les lieux publics, comme les centres commerciaux. En outre, des efforts considérables sont déployés pour présenter le programme lors des réunions des transporteurs individuels et des associations des transporteurs, non seulement pour les y

sensibiliser, mais également pour recruter des transporteurs désireux de participer au volet pratique du programme de formation.

Éducation et formation

- Le Programme de certificat de routier professionnel offert par le Collège de Red Deer a été conçu avec le concours de l'industrie du camionnage, du ministère des Infrastructures et des Transports de l'Alberta, du ministère de l'Enseignement supérieur de l'Alberta, de la Transportation Training and Development Association et du Conseil canadien des ressources humaines en camionnage, ainsi qu'avec des dirigeants communautaires locaux. Le programme a été mis sur pied en tenant compte du fait que l'industrie a besoin de routiers débutants qui possèdent une expérience de conducteur, qui comprennent l'industrie du camionnage et ses exigences et qui veulent entamer une carrière de longue durée.
- Les diplômés de ce programme d'une durée de trois mois ont la possibilité d'amorcer leur carrière auprès de transporteurs tenus en haute estime. Le programme offre aux étudiants une formation théorique et pratique ainsi que des directives et une expérience professionnelle rémunérée en plus de la possibilité de rester au sein de la même entreprise. Ce programme est actuellement offert à Red Deer, Calgary, Edmonton et Lethbridge.
- Le ministère des Infrastructures et des Transports de l'Alberta élabore actuellement un programme de reconnaissance des routiers professionnels qui figurera sur les permis de conduire des diplômés du programme.

Secteur du transport ferroviaire

Association des chemins de fer du Canada

Recrutement et rétention

- L'ACFC publie une brochure intitulée « Perspectives de carrière dans l'industrie canadienne du transport ferroviaire » qui contient des renseignements sur les possibilités d'emploi dans le secteur ferroviaire et souligne les programmes de formation avant l'emploi offerts par l'ACFC.
- L'ACFC a une page Web intitulée « Carrières », qui contient des offres d'emploi et des liens avec les sites Web sur les carrières chez les membres de l'ACFC, parmi lesquels le CN, le CFCP, RailAmerica et Cando.
- En décembre 2007, l'ACFC inaugurerait un nouveau site Web (www.careerontrack.ca) qui fera la promotion des perspectives de carrière dans l'industrie du transport ferroviaire. Ce sera le centre de coordination des efforts de marketing de l'ACFC, qui sera complété par des concours, des promotions, des communications à des salons de l'emploi, des conférences, etc.

Éducation et formation

- Institute of Railway Technology (IRT) – Appartenant à l'ACFC, l'Institut conçoit des programmes de formation pour des métiers bien précis dans le transport ferroviaire qui sont dispensés par des collèges communautaires. Les programmes de formation avant l'emploi de l'ACFC sont élaborés pour et par les compagnies membres de l'ACFC pour répondre à leurs besoins. Parmi ces programmes, il y a ceux de technicien contrôleur de la circulation ferroviaire, de technicien de la signalisation et des communications et de chef de train.
- Apprentissage – Les compagnies de chemin de fer comptent actuellement des employés faisant partie de corps de métiers reconnus par les provinces, comme ceux de mécanicien de moteurs diesel, de machiniste industriel, d'électricien industriel et de tôlier. Cette année, l'ACFC propose un programme d'apprentissage pour technicien de wagon de chemin de fer (mécanicien de wagon) en Ontario. L'Association songe également à offrir un programme d'apprentissage pour technicien de wagon de chemin de fer en C.-B. et en Alberta afin d'obtenir le « sceau rouge » pour bénéficier d'une reconnaissance nationale.

Recherches

- En 2002, grâce aux crédits octroyés par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), l'ACFC a réalisé et publié l'Étude sur les ressources humaines ferroviaires, qui examine les principaux enjeux qui touchent l'industrie, en particulier la démographie des effectifs et le perfectionnement des compétences. Après avoir parachevé cette étude, l'ACFC a établi des profils professionnels détaillés pour certains postes et s'en est servie pour élaborer des cursus de formation avant l'emploi dans les collèges.

Secteur de l'autobus/autocar

Conseil canadien du transport de passagers

Recrutement et rétention

- Le CCTP a adopté une approche ciblée de sensibilisation aux carrières pour attirer les jeunes, à savoir la tranche d'âge des 18 à 25 ans. La campagne a pour but de susciter l'intérêt des candidats qualifiés qui envisagent d'opérer un nouveau choix de carrière. Ce programme comporte des publicités dans les autobus, des spots publicitaires à la radio et à la télévision, des cahiers de documentation à l'usage des écoles, des affiches, des brochures et un site Web (www.driveabus.ca). Le site Web comporte des renseignements sur les employeurs (par région); des descriptions de travail et leurs avantages, parmi lesquels les conditions de travail, les types de machines/équipements; et les exigences en matière de formation et d'instruction.
- Le site Web du CCTP a une section intitulée « Sur la route » où l'on découvre des entrevues et des récits de conducteurs et de mécaniciens de tout le pays. Tout conducteur ou mécanicien peut soumettre son récit ou ses expériences par courriel. Les récits racontent en général ce que l'on peut escompter d'un certain poste (comme conducteur d'autobus scolaire) et les expériences des employeurs du secteur.
- Le CCTP a conçu un guide de pratiques optimales pour la planification, le recrutement et l'orientation des chauffeurs d'autobus qui s'intitule *Au Volant*. Ce guide se cristallise sur les éléments critiques nécessaires au recrutement des bons candidats et contient les renseignements dont les employeurs ont besoin pour adopter une optique à long terme sur leur organisation afin de prévoir et de réagir face aux forces concurrentielles émergentes de l'industrie et des clients. Il établit un lien direct entre les pratiques optimales de recrutement et les normes professionnelles nationales (NPN) et contient des précisions sur les outils nécessaires à la procédure de planification et à l'amélioration de l'efficacité de la planification; l'importance qu'il y a à se tenir au courant des changements d'ordre économique et démographique; l'importance qu'il y a à établir des exigences professionnelles; les techniques de sélection; et des interviews et des méthodes d'évaluation intelligemment conçues.
- Le CCTP a un nouveau programme en cours d'élaboration au sujet des pratiques optimales de planification de la relève et de mentorat.
- Le CCTP a des sites Web sur les « Chauffeurs et mécaniciens » et les « Gestionnaires et professionnels des RH » à l'intention des employés actuels de l'industrie. Chaque site comporte des récits intéressants, des boîtes à outils de pratiques optimales, des renseignements sur l'agrément et l'accréditation et offre la possibilité de rencontrer des collègues de travail (pour échanger des récits, des expériences, des photos, etc.).

Éducation et formation

- *Les passagers ayant des besoins spéciaux* est un programme de formation et de perfectionnement des attitudes, conçu expressément dans le but de rehausser la

satisfaction des passagers, d'assurer le respect des règlements, d'augmenter le nombre d'utilisateurs et les bénéfices d'exploitation, d'améliorer les compétences liées à la prestation des services et, par conséquent, l'image de l'entreprise. Dans le cadre d'un atelier, les participants apprennent à communiquer de manière appropriée et sensible avec les passagers ayant des besoins spéciaux. Les participants qui ont pris part à cet atelier sont en mesure de fournir une aide physique tout en comprenant la situation et en respectant la dignité du passager. Au cours de l'atelier, les participants abordent une vaste gamme de déficiences, parmi lesquelles la mobilité réduite, les déficiences visuelles et auditives, les troubles d'apprentissage, les troubles psychologiques et psychiatriques et les crises d'épilepsie.

- Par le biais du CCTP et de Ressources naturelles Canada, l'industrie de l'autobus/autocar a joué un rôle dirigeant dans la gestion de l'énergie en introduisant le *Programme de formation Écoflotte*. Grâce à une combinaison d'encadrement et de formation sur la route, ce programme apporte la preuve de la façon dont un chauffeur peut nettement réduire sa consommation de carburant, ce qui a des effets favorables sur les charges d'exploitation et sur l'environnement.

Normes nationales et agrément

- Des Normes professionnelles nationales ont été élaborées par des professionnels de l'industrie et diffusées pour la première fois en juin 2000. Ces normes décrivent les connaissances, les compétences, les aptitudes et les attitudes nécessaires pour exercer un métier donné avec compétence. Elles peuvent constituer le fondement de la formation, de l'élaboration des programmes et de l'agrément des programmes de formation, de recrutement, d'amélioration du rendement, de perfectionnement professionnel et d'agrément des praticiens. En élaborant ces normes et en en faisant la promotion, l'industrie de l'autobus/autocar peut améliorer la prestation de ses services et ainsi rehausser sa rentabilité, le niveau de satisfaction au travail et les perspectives dans tous les secteurs.
- La *certification professionnelle* est un titre reconnu par l'industrie accordé à un candidat qui apporte la preuve de ses compétences. Par le biais d'une procédure officielle d'évaluation, un candidat doit prouver qu'il possède une maîtrise des connaissances, des compétences et des aptitudes définies dans les Normes professionnelles nationales et il doit respecter le *Code de déontologie*. Le CCTP estime que la certification est l'un des meilleurs moyens de promouvoir et de reconnaître des effectifs hautement qualifiés. Parmi les objectifs de la certification, il y a : remédier aux pénuries de main-d'œuvre et attirer de nouveaux travailleurs; contribuer à la mobilité de la main-d'œuvre et l'améliorer; améliorer la qualité du travail grâce à un rendement qui atteint ou dépasse même les normes nationales; reconnaître l'apprentissage et l'expérience préalables que l'on peut évaluer par rapport aux normes professionnelles; et promouvoir un programme de conduite pour reconnaître les professionnels compétents. Dans une étude de faisabilité réalisée en 2002, la grande majorité des employeurs interrogés ont avalisé le programme de certification professionnelle. Le CCTP a un site Web consacré à la reconnaissance professionnelle, notamment aux règles d'admissibilité, aux moyens de reconnaissance et aux modalités de demande.

- Le CCTP a également un *Programme d'accréditation* qui s'occupe de l'accréditation des programmes de formation destinés aux chauffeurs d'autobus professionnels. Il s'agit d'un programme de formation qui fait l'objet d'une évaluation officielle par une entité indépendante et qui est jugé conforme à toutes les exigences pratiques et scolaires qui figurent dans les Normes professionnelles nationales. Un répertoire des programmes accrédités de même que des précisions sur la procédure d'accréditation sont disponibles sur le site Web de l'*Accréditation* du CCTP.

Recherches

- En janvier 2007, le CCTP a publié une étude actualisée sur le secteur des ressources humaines intitulée *Allons de l'avant*. Cette étude mentionne que l'évolution des influences démographiques nationales, régionales et mondiales ainsi que des influences économiques, législatives, technologiques, concurrentielles et fiscales continue de présenter des défis qui obligent l'industrie à s'adapter, à innover et à investir, en particulier dans le domaine des ressources humaines.

Association canadienne du transport urbain

Recrutement et rétention

- Dès 2004, l'ACTU a adopté son programme de bourses du centenaire pour une période préliminaire de trois ans. Les cinq bourses annuelles du programme (d'une valeur de 2 000 \$ l'unité) sont octroyées à des étudiants à temps plein inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur reconnus, afin de sensibiliser les étudiants aux perspectives de carrière qui existent dans le secteur des transports en commun et d'alimenter la croissance et l'amélioration de ce secteur. Une bourse est offerte dans chaque région (Atlantique, Québec, Ontario, Prairies et Territoires et Colombie-Britannique). Les candidats doivent avoir la ferme intention de faire carrière dans les transports en commun. Les bénéficiaires des bourses reçoivent également un abonnement étudiant d'un an à l'ACTU, qui leur permet d'obtenir des rabais sur les conférences et les cours de formation, de recevoir deux fois par semaine des courriels *EXPRESSions* et de bénéficier d'un abonnement d'un an à la revue *FORUM* de l'ACTU. Depuis 2007, les candidats aux bourses ont la possibilité d'afficher leur curriculum vitae en ligne afin de permettre aux membres de l'ACTU qui envisagent de recruter de visionner en ligne leur curriculum vitae et leurs qualifications.

Éducation et formation

- Le Service de formation de l'ACTU offre un vaste éventail de cours publics et internes et a intégré des examens de la formation dans la structure globale de perfectionnement. La formation de l'ACTU est accessible aux réseaux de transport en commun de tout le Canada et du monde entier. Parmi les programmes sur mesure de l'ACTU, mentionnons : Examens du service de formation, Évaluations des formateurs et encadrement, Analyse des programmes et quantité d'autres programmes où il faut posséder un savoir-faire spécialisé dans la conception et l'élaboration des cursus. Parmi les autres programmes de formation, mentionnons celui de chauffeur intelligent et d'ambassadeur des transports en commun.

Secteur maritime

Chamber of Shipping of British Columbia

Recrutement et rétention

- Les perspectives d'emploi sont affichées sur le site Web de la Chamber of Shipping. Ceux et celles qui veulent faire carrière dans la navigation maritime peuvent également afficher leur curriculum vitae en ligne pour que les éventuels employeurs puissent les visionner.

Fédération maritime du Canada

Éducation et formation

- La Fédération propose des versions en classe et Internet du *Certificat en transport maritime* (avec le concours de l'Université Concordia) et des cours de formation d'une journée sur le transport des marchandises dangereuses.
- En 2006, la Fédération a tissé un partenariat avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime, Innovation Maritime, Sodes et les Armateurs du Saint-Laurent afin d'organiser un atelier d'un jour sur la gestion écologique des navires et les aspects pratiques à bord du respect des règlements, des lignes directrices et des pratiques optimales sur l'environnement.

Nota : Les intervenants du secteur maritime de tout le pays se livrent actuellement à un exercice en vue de créer un conseil sectoriel pour l'industrie du transport maritime. Une fois créé, ce conseil poursuivra les travaux sur les questions de perfectionnement des compétences et d'offre de main-d'œuvre dans l'industrie canadienne du transport maritime.

Logistique et chaîne d'approvisionnement

Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement

Recrutement et rétention

- Le site Web du CCSCA a une section intitulée « Informations sur les carrières et l'enseignement », qui contient des hyperliens vers les banques d'emplois, les conseillers en recherche et certains employeurs de l'industrie.

Éducation et formation

- Le CCSCA est sur le point de mener à terme un projet d'éducation/certification dont le but est d'évaluer l'utilité de la certification et des programmes d'éducation spécialisés. La phase I du projet a abouti à une banque de données sur les programmes d'enseignement supérieur actuellement offerts et les certificats délivrés par les associations industrielles. *Ce Répertoire des programmes et des cours du domaine de la chaîne d'approvisionnement* est consultable en ligne (sur le site Web du CCSCA) et contient des précisions sur les établissements d'enseignement/associations, les programmes/cours, les conditions préalables, les personnes-ressources et les codes et les fonctions des NPN.

Normes nationales et agrément

- Le CCSCA reconnaît qu'il occupe une position stratégique pour élaborer des normes nationales de certification et mettre ces données à la disposition des intervenants de l'industrie. Pour atteindre ce but, le projet d'enseignement/certification mentionné plus haut comportera un examen des bases de données existantes qui servent à cerner les possibilités de formation et d'éducation dans les professions liées à la chaîne d'approvisionnement, des recherches et des analyses des mécanismes actuels d'éducation et de certification et une procédure de consultation pour aider à savoir dans quelle mesure l'industrie et le milieu universitaire se prévalent actuellement de ces possibilités et y sont sensibilisés. De plus, le projet témoignera du niveau d'accord général en vue d'entreprendre la phase II du projet pour élaborer des normes de certification nationales pour l'industrie.

Recherches

- Une *Étude sur les ressources humaines stratégiques du secteur de la chaîne d'approvisionnement* a été réalisée par le *Comité canadien des compétences en logistique* en 2005 et elle faisait état des principales tendances sectorielles et des défis se rattachant aux ressources humaines. À la recommandation du rapport, le CCSCA a été créé pour entreprendre, entre autres activités, la mise en œuvre des recommandations restantes du rapport.
- Le CCSCA a lancé un projet de consultation sur le marché du travail pour déterminer de quelle façon le secteur de la chaîne d'approvisionnement devait structurer un système d'information sur le marché de l'emploi. L'étude sectorielle de 2005 a révélé le besoin de recueillir et de surveiller en permanence les données sur le marché du travail pour le

secteur de la chaîne d'approvisionnement afin de cerner et de comprendre les changements, les incidences et les tendances sectorielles. Ces renseignements pourront servir à fixer les priorités d'éléments comme la reconnaissance des titres étrangers, l'acquisition des compétences essentielles, l'élaboration de normes professionnelles et des activités de sensibilisation aux carrières. Cette initiative est essentielle pour relever avec efficacité les défis qui se posent au secteur dans les domaines du recrutement, de la rétention et du perfectionnement des ressources humaines. Le rapport IMT de la phase I a été publié en juillet 2007 et a révélé un fort besoin et un haut niveau d'intérêt de l'industrie pour l'élaboration d'un système d'information sur le marché du travail pour le secteur. Le financement du Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada a été sollicité pour un projet IMT de phase II qui fixera les éléments prioritaires d'un système IMT répondant aux besoins cernés par les intervenants du secteur durant la première phase du projet.

Association des transitaires internationaux canadiens

Recrutement et rétention

- Important vecteur de reconnaissance, l'ATIC parraine un Prix du Jeune Transitaire de l'année qui récompense ainsi une jeune personne de l'industrie qui possède l'instruction, les compétences, les connaissances et les attitudes nécessaires pour devenir un transitaire international exceptionnel de l'avenir. Ce prix prestigieux est un tremplin pour que les jeunes puissent jouir d'une certaine reconnaissance et d'un statut au sein d'une industrie canadienne des transitaires qu'il est impossible d'acquérir autrement sans avoir passé longtemps au sein de cette industrie. Le lauréat reçoit un prix en espèces de 1 500 \$ et devient le candidat du Canada au Prix du Jeune Transitaire international de l'année, commandité par le TT Club, la FIATA (Fédération internationale des associations de transitaires et assimilés) et l'IATA (Association du transport aérien international).

Éducation et formation

- L'ATIC propose un programme d'enseignement professionnel à ses membres sur le métier de transitaire. Trois niveaux sont proposés : certificat de transitaire international, certificat avancé de transitaire international et titre de transitaire professionnel.
- L'ATIC offre également des ateliers de perfectionnement professionnel dans les domaines suivants : les conditions de commerce de l'ATIC, les lettres de crédit, les rapports d'exportation, les termes du commerce international, le visage du transitaire et l'assurance fret.
- L'ATIC offre également des programmes dans le domaine des marchandises dangereuses (transport aérien des marchandises dangereuses, transport océanique des marchandises dangereuses) que l'on peut suivre en personne ou en ligne.
- L'ATIC a aussi élaboré des programmes de formation sur la sûreté du fret aérien afin de satisfaire aux exigences de Transports Canada : coordonnateur de la sûreté du fret, représentant autorisé du fret et sensibilisation générale.

- L'Association propose par ailleurs des programmes de droit aux non-juristes conçus pour l'industrie : le droit contractuel pour les non-juristes et le droit du fret aérien pour les non-juristes.

Normes nationales et agrément

- L'ATIC a établi un *titre professionnel de transitaire* en 2003 qui est un moyen de reconnaître, d'épauler et de renforcer le professionnalisme des membres de l'Association et de ceux et celles qui font partie du milieu des transitaires internationaux au Canada. On trouvera des précisions sur l'obtention de ce titre et les conditions de renouvellement à l'adresse : http://www.ciffa.com/become_pff.asp.

Chaîne d'approvisionnement et logistique Canada (CAL)

Recrutement et rétention

- CAL Canada affiche des renseignements sur les programmes de stages et d'alternance travail-études qui sont offerts par les établissements d'enseignement de tout le Canada. Le but est de faire connaître aux étudiants que cela intéresse les perspectives qu'offre cette industrie.
- Les perspectives de carrière sont affichées sur le site Web de CAL Canada et peuvent être consultées par les membres uniquement la première semaine où ces perspectives sont affichées. À l'issue de la première semaine, les offres d'emploi sont accessibles au public.
- Les chercheurs d'un emploi sont également invités à afficher leur curriculum vitae à l'intention des membres de CAL Canada.
- CAL Canada attribue le *Prix national Progistix* à l'étudiant qui présente le meilleur rapport original sur la logistique/gestion de la chaîne d'approvisionnement. Un lauréat est sélectionné dans chaque région et reçoit 500 \$. Le lauréat national est sélectionné parmi les premiers prix régionaux et il reçoit 2 500 \$ et une inscription gratuite à la conférence annuelle de CAL Canada. Tous les étudiants qui ont présenté une thèse universitaire bien documentée auront droit à une adhésion gratuite d'un an à CAL Canada.
- Un Prix de mentorat est également décerné chaque année par CAL Canada à celui ou celle qui a encadré, enseigné, conseillé, appuyé, orienté et aidé un autre individu à atteindre ses objectifs professionnels.
- Le prix David Long de service méritoire exceptionnel est attribué en reconnaissance d'un service exemplaire à CAL. Ce prix est décerné aux membres de CAL qui font preuve de qualités de dirigeant et d'un engagement remarquable envers CAL sur le plan professionnel. Les lauréats de ce prix doivent compter au minimum cinq ans de service et avoir été de farouches défenseurs de l'énoncé de mission de CAL. L'attribution du prix dépend de l'efficacité avec laquelle les candidats ont redoré le blason de CAL au sein de la profession de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique. Ces dirigeants exemplaires bénéficieront d'une « valeur ajoutée » grâce à leur vision et à leurs

compétences stratégiques dans les secteurs de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique.

- Le prix du *logisticien de l'année* est attribué en reconnaissance d'un leadership exemplaire dans les activités professionnelles. Les lauréats de ce prix sont sélectionnés en fonction de leurs qualités remarquables de dirigeant au sein de leur propre entreprise et de leur engagement personnel à l'égard des progrès de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique. Ces dirigeants exemplaires sont devenus des sommités grâce aux résultats qu'ils ont obtenus dans le cadre des pratiques optimales de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique et à la reconnaissance dont ils ont bénéficié les professions de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique.

Éducation et formation

- Pour l'heure, CAL Canada n'offre pas de cours directement mais invite les établissements d'enseignement professionnel à afficher des renseignements sur le site Web de CAL Canada sur les programmes d'enseignement qu'ils dispensent.

Normes nationales et agrément

- CAL Canada a un Comité national d'accréditation qui a pour mandat d'accréditer les établissements qui offrent des programmes d'études de qualité supérieure dans le domaine de la logistique. Ce comité :
 - formule et défend des normes d'accréditation rigoureuses pour les établissements qui dispensent des programmes de logistique et aide ces établissements à planifier et à dispenser leurs programmes d'enseignement, ce qui garantit le caractère actuel de l'enseignement sur la logistique;
 - actualise chaque année les critères et les normes d'accréditation des programmes;
 - établit des communications à l'intention des établissements d'enseignement conformément à son mandat;
 - veille à ce que la procédure d'accréditation soit au moins neutre sur le plan des recettes pour CAL.

Infrastructures de transport

Ingénieurs Canada (Conseil canadien des ingénieurs)

Recrutement et rétention

- Ingénieurs Canada soutient les initiatives prises par ses membres à l'occasion de la Semaine nationale du génie (SNG). Cette célébration annuelle du génie et des exploits des ingénieurs du Canada propose une pléthore d'activités qui s'adressent avant tout aux étudiants âgés de 8 à 14 ans. L'objectif de la SNG est de sensibiliser les gens à la profession d'ingénieur et aux perspectives qu'elle offre et de faire connaître les contributions du génie et des ingénieurs à la sécurité publique, à la santé, à la qualité de vie et au bien-être économique.

Éducation et formation

- Bien que le Conseil ne se livre pas directement à des activités d'éducation et de formation, Ingénieurs Canada donne la liste des programmes de génie accrédités par établissement et par titre de programme sur son site Web, en plus de dresser la liste des écoles de génie au Canada. Le Conseil publie le *Rapport sur les normes et les procédures d'accréditation du BCAPI*, qui fait état des critères et des procédures d'accréditation du Bureau canadien d'accréditation des programmes d'ingénierie.

Normes nationales et agrément

- Par le truchement du Bureau canadien d'accréditation des programmes d'ingénierie (BCAPI), Ingénieurs Canada accrédite les programmes universitaires de premier cycle en ingénierie du Canada qui respectent les normes de formation de la profession. Les diplômés de ces programmes sont réputés par la profession posséder les qualifications universitaires nécessaires pour devenir des ingénieurs professionnels au Canada.
- Le BCAPI joue par ailleurs un rôle clé dans les activités internationales d'Ingénieurs Canada en évaluant l'équivalence des systèmes d'accréditation d'autres pays par rapport au système canadien, et en surveillant les systèmes d'accréditation employés par les associations d'ingénieurs qui ont conclu des accords de reconnaissance mutuelle avec Ingénieurs Canada.
- Par le truchement du Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG), Ingénieurs Canada élabore des lignes directrices nationales sur les qualifications, les normes d'exercice et l'éthique que l'on escompte des ingénieurs professionnels. Le Conseil publie également le Programme d'examens d'Ingénieurs Canada et la Liste des établissements d'enseignement étrangers qui enseignent le génie, ainsi que les qualifications professionnelles.
- Le Programme d'évaluation des diplômes internationaux en génie (PEDIG) évalue les titres universitaires de ceux et celles qui ont fait leurs études en dehors du Canada, en comparant leur formation à celle des ingénieurs canadiens. Le PEDIG fournit aux

candidats des renseignements précieux sur la façon dont leur formation à l'étranger soutient la comparaison avec les études de génie au Canada. Le PEDIG permet aux candidats d'opérer un choix éclairé avant d'immigrer au Canada en tant que *travailleurs qualifiés* ou dans la catégorie du *regroupement familial*.

Recherches

- Étude sur le marché du travail dans le domaine de l'ingénierie et de la technologie – Ingénieurs Canada et le Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT) ont établi un partenariat avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) pour réaliser une étude de deux ans sur le marché du travail dans le secteur de l'ingénierie et de la technologie. L'objectif de cette étude est de recueillir et d'analyser des données sur le marché du travail pour éclairer la planification et l'intégration des diplômés étrangers en ingénierie, mieux comprendre l'évolution du travail et des ensembles de compétences exigés des ingénieurs aujourd'hui et à l'avenir, broser un tableau détaillé de l'offre et de la demande et répertorier les conséquences des diverses réalités économiques sur le marché du travail et les compétences.
- Ingénieurs Canada procède à une enquête annuelle sur les programmes universitaire de premier, deuxième et troisième cycle en ingénierie au Canada. Les données de l'enquête sont regroupées dans un rapport qui évalue les tendances des inscriptions au programme d'ingénierie et des diplômes conférés sur une période de cinq ans. Des recherches sur les inscriptions aux programmes d'ingénierie se sont déroulées sous diverses formes depuis les années 1970, ce qui permet de procéder à une analyse des tendances à long terme et d'établir des rapports. Les résultats des recherches soulignent la dynamique des inscriptions aux programmes d'ingénierie à temps partiel et à temps plein, illustrent la dynamique des inscriptions par discipline, sexe et établissement et calculent le nombre de grades de premier, de deuxième et de troisième cycle qui sont décernés chaque année.

Conseil sectoriel de la construction

Recrutement et rétention

- Le site Web « Carrières en construction » invite les chercheurs d'emploi à songer à une carrière dans la construction en leur offrant des renseignements fondamentaux sur le secteur. Le site Web établit le profil de 36 emplois dans le secteur de la construction pour que les chercheurs d'emploi puissent y trouver des renseignements sur la nature de l'emploi, les perspectives, les impératifs éducatifs et les échelles salariales.
- Campagne de sensibilisation à la carrière de chaudronnier (terminée) – Cette initiative analysait la façon dont les jeunes prennent des décisions professionnelles et ce qui influe sur ces décisions. L'objectif du projet était de redorer l'image du métier de chaudronnier et du métier d'apprenti en général et de mieux sensibiliser les gens au fait que les chaudronniers sont bien rémunérés, qu'ils peuvent s'instruire en cours d'emploi, qu'ils jouissent d'un milieu de travail flexible et qu'ils travaillent souvent dans un milieu qui offre d'intéressantes perspectives d'avancement professionnel.

- Programme de sensibilisation aux ferronniers autochtones (terminé) – À l’instar des autres métiers, compte tenu des départs prévus à la retraite au cours des dix prochaines années, il se peut que le Canada connaisse une pénurie de ferronniers qualifiés. En même temps, la population autochtone augmente à un rythme plus rapide que tout autre segment de la société canadienne – plus de 50 % ont moins de 15 ans.
 - Le CSC a collaboré à ce projet avec le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada et l’Association internationale des travailleurs de ponts, de fer structural et ornemental. Il s’est agi d’une initiative échelonnée sur deux ans visant à inciter les jeunes Autochtones à épouser le métier de ferronnier en leur offrant des perspectives dans le métier et en leur fournissant des modèles de mentor et de rôle.

Éducation et formation

- Formation informatisée sur la sécurité dans la construction d’oléoducs (terminée) – Le CSC a collaboré avec la Fédération canadienne des associations de la sécurité dans la construction à l’élaboration d’un programme informatisé de formation sur la construction d’oléoducs. Ce programme a fait appel au savoir-faire de groupes de syndicats et d’employeurs ainsi que d’associations provinciales de la sécurité pour créer un programme de base uniforme qui est adapté aux besoins des différentes régions.
- Programme du Sceau d’or de cyberapprentissage (terminé) – Avec le concours de l’ACC, le CSC a donné de l’ampleur au programme du Sceau d’or en élaborant des cours uniformisés en ligne et en gérant la procédure de certification sur une plate-forme de cyberapprentissage.

Normes nationales et agrément

- Normes professionnelles nationales des conducteurs d’engins de construction (terminé) – Le CSC a collaboré avec le Canadian Operating Engineers Joint Apprenticeship and Training Council (COEJATC) à l’élaboration de normes professionnelles nationales régissant les conducteurs d’engins de construction afin d’accroître la mobilité interprovinciale des conducteurs d’engins de construction.
- Certification et accréditation des inspecteurs de maison privée et des agents du bâtiment (terminées) – Ce projet avait pour but d’adopter des normes professionnelles nationales et une formation uniforme des inspecteurs professionnels de maison privée et d’agents du bâtiment compte tenu de la demande croissante des consommateurs, des municipalités, des organismes provinciaux et d’autres intervenants (banques, secteur de l’immobilier et compagnies d’assurances). En particulier, on a analysé les programmes d’études et de formation existants pour cerner les lacunes dans les normes professionnelles nationales. Au cours de la réalisation de ce projet, on a établi des modèles de certification et d’accréditation.
- Le CSC et le Conseil canadien des directeurs de l’apprentissage ont organisé conjointement un Atelier sur la reconnaissance des titres étrangers dans l’industrie de la construction pour analyser les enjeux qui ont trait à la reconnaissance des titres et de

l'expérience des travailleurs qualifiés à l'étranger. Le projet a également analysé la façon dont les titres des travailleurs étrangers sont évalués dans les administrations de tout le Canada. L'atelier a apporté une contribution précieuse aux questions qui intéressent la mise en rapport des travailleurs formés à l'étranger et les carrières dans l'industrie du bâtiment.

Recherches

- Profil statistique (terminé) – À l'aide des sources de données existantes, le CSC a établi des profils de la main-d'œuvre au sujet d'environ 30 professions, parmi lesquelles les corps de métiers, les gestionnaires et les groupes connexes par province/territoire. Ces profils fournissent des données sur l'âge, le sexe, l'instruction, la catégorie de travailleur, la mobilité, la formation, le revenu, le statut d'immigration, la participation à la vie active et bien plus encore.
- Groupes de discussion de l'industrie (terminés) – Le CSC a organisé une série de groupes de discussion à travers le pays pour définir les besoins d'informations du côté de l'offre, présenter les plans du Programme d'information sur le marché de la construction et consulter l'industrie sur sa conception. Chacun des groupes de discussion a été planifié avec le concours de partenaires locaux du secteur (comme des associations industrielles, les professions provinciales du bâtiment, etc.).
- Mobilité de la main-d'œuvre (terminée) – L'étendue et les conséquences des migrations de travailleurs du bâtiment au Canada, aux États-Unis et dans d'autres pays sont un enjeu de taille pour l'industrie du bâtiment. Le CSC a étudié les modes de migration des travailleurs du bâtiment pour recenser les obstacles éventuels aux migrations internes et externes en ce qui concerne les besoins locaux de main-d'œuvre et a également contribué à évaluer le rôle des travailleurs du bâtiment temporaires ou étrangers.
- Capacité de prévision de la demande de main-d'œuvre (terminée) – Le CSC a contribué à élaborer un modèle prévisionnel pour prévoir la demande de main-d'œuvre dans l'industrie canadienne du bâtiment. Les groupes syndicaux, les entrepreneurs, les propriétaires, les évaluateurs, les organisations nationales et provinciales/territoriales et les gouvernements mettront à contribution ce modèle pour prévoir les tendances et les besoins du marché de l'emploi. De la sorte, ils pourront élaborer des stratégies de formation et de recrutement adaptées et prévoir les mouvements de main-d'œuvre entre les administrations.
- Offre de main-d'œuvre à venir dans l'industrie canadienne de la construction (terminée) – Cette étude propose un aperçu des perceptions, des programmes, des initiatives et des innovations en place pour les femmes, les nouveaux immigrants et les Autochtones, ainsi que des difficultés et des occasions qui s'offrent à eux lorsqu'ils cherchent à intégrer la main-d'œuvre dans le secteur de la construction au Canada.
- Impact de la technologie sur le marché de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction (terminée) – Cette étude analyse les grandes tendances des technologies de la construction et évalue leur impact probable sur le marché de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction. Les résultats ont contribué aux prévisions de l'emploi du CSC

sur le marché de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction et elles aideront également l'industrie à évaluer les conséquences des progrès technologiques sur les compétences exigées.

- Formation de la main-d'œuvre dans l'industrie canadienne de la construction : répondre aux besoins de l'industrie (terminée) – Alors que certains métiers et professions dans l'industrie de la construction sont bien servis par le système actuel de formation, d'autres sont vivement carencés, faute de programmes de formation et de possibilités de mise à niveau des compétences. Cette étude fait partie d'un système sur le marché du travail dont le but est de faciliter la planification des ressources humaines à long terme.
- Tendances en matière de gestion, de supervision et de mentorat dans l'industrie de la construction (terminée) – Cette étude a analysé les nouvelles tendances en matière de gestion, de supervision et de mentorat dans l'industrie de la construction afin de cerner les obstacles et les possibilités de progrès. L'étude a révélé que le mentorat revêt une importance vitale pour l'industrie; toutefois, le compagnon type n'est pas suffisamment préparé pour devenir mentor.
- Compétences essentielles (en cours) – L'objectif global de la stratégie sur les compétences essentielles est d'aider les effectifs de l'industrie de la construction à atteindre les niveaux de compétence essentiels nécessaires pour profiter pleinement des possibilités de formation et d'emploi. Le CSC procédera à un examen des ressources existantes et se prévaudra des possibilités de partenariat afin de mener des recherches sur les secteurs qui favoriseront l'acquisition de compétences essentielles dans l'industrie de la construction.

Autres

Western Transportation Advisory Council (WESTAC)

Recrutement et rétention

- WESTAC a une page Web de « renseignements sur les carrières », qui tient lieu de point d'entrée à la fois aux chercheurs d'emploi et aux employeurs qui y trouveront des renseignements sur les carrières dans les secteurs des transports et de la logistique. Ce site contient également un hyperlien avec les carrières dans les secteurs du camionnage et de la logistique dans les journaux provinciaux.
- « TranspoCity.ca » est un site Web qui s'adresse aux jeunes et qui leur fournit des renseignements sur les options professionnelles dans l'industrie des transports dans tous les secteurs et au niveau de l'éducation et de la formation. Ce site Web affiche des descriptions et des renseignements sur les carrières dans les domaines du transport aérien, maritime, ferroviaire, routier, de la logistique et des transports professionnels. Pour assurer le caractère actuel de TranspoCity, WESTAC continue d'y ajouter des profils de carrière (actuellement au nombre d'une cinquantaine) avec des entrevues filmées d'employés à l'œuvre. WESTAC fait la promotion du site Web au sein de la collectivité en participant à des salons de l'emploi, à des semaines de l'emploi et à des conférences de conseillers professionnels.
- Le site Web « TransportationCareers.ca » est un babillard qui assure le jumelage des employeurs et des employés en puissance dans tout un éventail de carrières dans les secteurs des transports et de la logistique.

Recherches

- En 2006, WESTAC a publié un document intitulé « Forecasting Surface Freight Demand ». Basé sur les expéditeurs et les importateurs qui dépendent du réseau de transport des marchandises, ce rapport de 80 pages précise les constats relatifs au fret conteneurisé et à six groupes de produits d'exportation (charbon, produits forestiers, grains, engrais et potasse, soufre et produits chimiques), et contient des prévisions sur dix ans sur les volumes de fret transportés par voie de surface dans l'Ouest du Canada. Le rapport souligne l'importance qu'il y a à attirer des gens suffisamment talentueux pour faire face à la croissance prévue des volumes de marchandises transportés par voie de surface.

Face à l'avenir – Recommandations

Les renseignements rassemblés dans ce rapport confortent l'idée que les gouvernements fédéral/provinciaux et territoriaux doivent assurer le soutien du secteur des transports pour relever les défis qui se rattachent aux compétences et à la main-d'œuvre.

Il se peut que les réformes prévues des politiques et des règlements sur le perfectionnement des compétences et l'offre de main-d'œuvre ne fassent pas partie du mandat des ministères des transports. Pour relever ces défis, les ministères des transports du fédéral et des provinces/territoires doivent s'efforcer d'instaurer et de maintenir un dialogue transparent avec les ministères responsables de l'éducation et de la formation dans leurs administrations respectives.

Dans la plupart des cas, les associations industrielles s'occupent activement de cerner et de relever les défis propres à leur secteur. Il faut tenir compte des recommandations suivantes en allant de l'avant.

- ***Face à l'avenir : Poursuivre la collaboration et la coordination à l'échelle nationale***

Transports Canada est particulièrement bien placé pour se tenir en rapport avec Ressources humaines et Développement social Canada au sujet des questions relatives aux compétences et à la main-d'œuvre dans le domaine des transports et pour coordonner les activités nationales concertées qui visent à relever les défis communs s'il y a lieu, notamment :

- améliorer la perception du secteur des transports dans l'esprit du public en général;
- promouvoir l'industrie auprès des groupes de travailleurs « non traditionnels » (c.-à-d. les femmes, les Autochtones, les immigrants, etc.);
- coordonner et échanger des pratiques optimales au sujet du recrutement et de la rétention entre les gouvernements provinciaux et territoriaux, les conseils sectoriels et d'autres associations industrielles compétentes. Pour y parvenir, sans doute faudra-t-il poursuivre l'initiative de Répertoire prise par le Groupe d'étude sur les compétences en transport;
- améliorer la perception dans l'esprit du public du gouvernement comme employeur de choix.

Les initiatives qui visent à relever ces défis doivent être menées avec le concours des conseils sectoriels et des associations industrielles, le cas échéant.

- ***Face à l'avenir : Instaurer et maintenir un dialogue transparent***

Les ministères provinciaux/territoriaux des transports doivent poursuivre leurs efforts en vue d'instaurer et de maintenir un dialogue transparent sur les questions relatives au perfectionnement des compétences et à la main-d'œuvre avec les conseils sectoriels provinciaux/territoriaux/régionaux et d'autres associations dans le domaine des transports.

Transports Canada ne doit pas non plus relâcher ses efforts en vue de maintenir un dialogue transparent avec les conseils sectoriels nationaux du secteur des transports et les associations industrielles.

- ***Face à l'avenir : Financement de la formation – Une difficulté de taille***


L'une des principales difficultés cernées lors de la phase I de ce projet d'analyse a trait à l'absence de financement pour la formation/enseignement supérieur dans le secteur des transports. Par exemple, dans certaines administrations, certains programmes de formation de l'industrie ne donnent pas droit à des prêts étudiants parrainés par le gouvernement, en raison de la durée du programme (c.-à-d. dans le secteur du camionnage). D'où la difficulté qu'éprouve l'industrie à recruter des candidats qualifiés pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. L'industrie a bien tenté de résoudre cette difficulté, mais une bonne part de ses efforts ne peuvent se faire qu'à une échelle restreinte, et il faut donc apporter des modifications aux politiques publiques pour résoudre la question.

En cas de problème, les gouvernements provinciaux et territoriaux doivent songer à des mesures en vue d'améliorer l'accès/l'existence de financement pour le perfectionnement des compétences des employés existants et des nouveaux candidats dans le secteur des transports. Il est toutefois important de signaler que la résolution de ce problème n'est pas du ressort des ministères provinciaux/territoriaux des transports et qu'elle nécessitera des mesures de la part d'autres ministères responsables de l'éducation et de la formation.

- ***Face à l'avenir : Soutenir le secteur maritime***

Le gouvernement à tous les échelons doit être prêt à financer l'émergence d'un conseil sectoriel national dans le secteur de la marine qui recensera les problèmes de compétences et d'offre de main-d'œuvre et coordonnera les mesures dans ce secteur.

Annexe A : Tableau sommaire – Activités entreprises par les associations du secteur des transports pour relever les principaux défis relatifs à l’offre de main-d’œuvre/perfectionnement des compétences (cernés à la phase I de ce diagnostic)

Lorsqu’une association industrielle a entrepris des activités pour relever un défi important relatif à l’offre de main-d’œuvre et/ou au perfectionnement des compétences (mentionné dans le rapport de diagnostic – phase I), cela est indiqué par ce symbole . Le tableau mentionne également les associations industrielles et les conseils sectoriels qui ont réalisé des recherches sur le marché de l’emploi. Pour d’autres renseignements, vous trouverez les sites Web de chaque association et conseil sectoriel à la fin de ce document.

Mesures en vue d’élaborer/maintenir des programmes de formation des compétences et d’éducation pour répondre aux besoins de l’industrie :

- Élaboration, avec le concours des intervenants de l’industrie, de programmes d’éducation et de perfectionnement des compétences propres à l’industrie;
- Actualisation des programmes d’éducation et de perfectionnement des compétences propres à l’industrie;
- Offre de programmes d’éducation et de perfectionnement des compétences propres à l’industrie (cyberapprentissage, séminaires, cours, etc.);
- Programmes de stages pour les jeunes;
- Programmes de mentorat et d’encadrement;
- Programmes d’apprentissage;
- Outils d’évaluation des compétences/programmes de perfectionnement des compétences essentielles pour les nouveaux venus.

Mesures visant à faciliter l'accès à des fonds pour le perfectionnement des compétences des employés existants et des nouveaux candidats :

- Programmes visant le financement (complet ou partiel) de la formation des employés existants et des éventuels nouveaux candidats;
- Programmes de bourses pour les étudiants qui poursuivent des études dans des disciplines apparentées aux transports;
- Participation à des activités pour résoudre les problèmes de financement des programmes d'éducation et de perfectionnement des compétences dans le secteur des transports;

Mesures visant à améliorer la compétitivité de l'industrie pour la main-d'œuvre qualifiée :










- Initiatives de recrutement et de rétention;
- Outils/boîtes à outils pour la planification des RH;
- Activités visant à promouvoir l'industrie;
- Guides/brochures/autres documents d'information sur les carrières à diffuser;
- Participation à des salons de l'emploi;
- Subventions salariales pour les employeurs;
- Promotion en ligne de l'industrie, des employeurs et des perspectives d'emploi;
- Reconnaissance des employés (par des prix).

Mesures visant à aller puiser dans les bassins de main-d'œuvre non traditionnels (femmes, Autochtones, immigrants) :






- Reconnaissance des titres et des compétences acquis à l'étranger;
- Promotion des emplois et de l'industrie auprès des bassins de main-d'œuvre non traditionnels;
- Partenariats avec des organismes représentant les bassins de main-d'œuvre non traditionnels.

Mesures visant à redorer le blason de l'industrie des transports :















- Pochettes promotionnelles des carrières et de l'industrie;
- Élaboration de normes professionnelles nationales (NPN);
- Programmes d'accréditation (des programmes de formation liés à l'industrie);
- Programmes de reconnaissance professionnelle/de certification;
- Autres activités promotionnelles.










Associations par industrie	Principaux défis relatifs à l'offre de main-d'œuvre/perfectionnement des compétences (cernés dans le diagnostic – phase I)					
	<i>Mesures en vue d'élaborer/maintenir des programmes de perfectionnement des compétences et d'éducation pour répondre aux besoins de l'industrie</i>	<i>Mesures visant à faciliter l'accès à des fonds pour le perfectionnement des compétences des employés existants et des nouveaux candidats</i>	<i>Mesures visant à améliorer la compétitivité de l'industrie pour la main-d'œuvre qualifiée</i>	<i>Mesures visant à aller puiser dans les bassins de main-d'œuvre non traditionnels (femmes, Autochtones, immigrants)</i>	<i>Mesures visant à redorer le blason de l'industrie des transports</i>	<i>Recherches sur le marché de l'emploi</i>
TRANSPORT AÉRIEN						
Northern Air Transport Association						Recherches pour cerner les besoins et les pratiques optimales propres au Grand Nord
Association du transport aérien du Canada						
Conseil canadien de l'entretien des aéronefs						











SECTEUR DE L'ENTRETIEN ET DE LA RÉPARATION DES AUTOMOBILES












	<i>Mesures en vue d'élaborer/maintenir des programmes de perfectionnement des compétences et d'éducation pour répondre aux besoins de l'industrie</i>	<i>Mesures visant à faciliter l'accès à des fonds pour le perfectionnement des compétences des employés existants et des nouveaux candidats</i>	<i>Mesures visant à améliorer la compétitivité de l'industrie pour la main-d'œuvre qualifiée</i>	<i>Mesures visant à aller puiser dans les bassins de main-d'œuvre non traditionnels (femmes, Autochtones, immigrants)</i>	<i>Mesures visant à redorer le blason de l'industrie des transports</i>	<i>Recherches sur le marché de l'emploi</i>
Secteur de l'entretien et de la réparation automobiles du Canada						

CAMIONNAGE

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage						
Nova Scotia Trucking Human Resource Sector Council						
Prince Edward Island Trucking Sector Council						
Red Deer College (certificat de routier professionnel)						

TRANSPORT FERROVIAIRE						
	<i>Mesures en vue d'élaborer/maintenir des programmes de perfectionnement des compétences et d'éducation pour répondre aux besoins de l'industrie</i>	<i>Mesures visant à faciliter l'accès à des fonds pour le perfectionnement des compétences des employés existants et des nouveaux candidats</i>	<i>Mesures visant à améliorer la compétitivité de l'industrie pour la main-d'œuvre qualifiée</i>	<i>Mesures visant à aller puiser dans les bassins de main-d'œuvre non traditionnels (femmes, Autochtones, immigrants)</i>	<i>Mesures visant à redorer le blason de l'industrie des transports</i>	<i>Recherches sur le marché de l'emploi</i>
Association des chemins de fer du Canada						
SECTEUR DE L'AUTOBUS/AUTOCAR						
Conseil canadien du transport de passagers						
Association canadienne du transport urbain						

TRANSPORT MARITIME						
	<i>Mesures en vue d'élaborer/maintenir des programmes de perfectionnement des compétences et d'éducation pour répondre aux besoins de l'industrie</i>	<i>Mesures visant à faciliter l'accès à des fonds pour le perfectionnement des compétences des employés existants et des nouveaux candidats</i>	<i>Mesures visant à améliorer la compétitivité de l'industrie pour la main-d'œuvre qualifiée</i>	<i>Mesures visant à aller puiser dans les bassins de main-d'œuvre non traditionnels (femmes, Autochtones, immigrants)</i>	<i>Mesures visant à redorer le blason de l'industrie des transports</i>	<i>Recherches sur le marché de l'emploi</i>
Chamber of Shipping of British Columbia						
Fédération maritime du Canada						
LOGISTIQUE ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT						
Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement						
Association canadienne des transitaires internationaux						
Chaîne d'approvisionnement et logistique Canada						

INFRASTRUCTURES DE TRANSPORT						
	<i>Mesures en vue d'élaborer/maintenir des programmes de perfectionnement des compétences et d'éducation pour répondre aux besoins de l'industrie</i>	<i>Mesures visant à faciliter l'accès à des fonds pour le perfectionnement des compétences des employés existants et des nouveaux candidats</i>	<i>Mesures visant à améliorer la compétitivité de l'industrie pour la main-d'œuvre qualifiée</i>	<i>Mesures visant à aller puiser dans les bassins de main-d'œuvre non traditionnels (femmes, Autochtones, immigrants)</i>	<i>Mesures visant à redorer le blason de l'industrie des transports</i>	<i>Recherches sur le marché de l'emploi</i>
Ingénieurs Canada						
Conseil sectoriel de la construction						
AUTRES						
Western Transportation Advisory Council						Recherches prévisionnelles sur l'industrie

Annexe B : Hyperliens

TRANSPORT AÉRIEN

Northern Air Transport Association	http://www.nata-yzf.ca/
Association du transport aérien du Canada	http://www.atac.ca
Conseil canadien de l'entretien des aéronefs	http://www.camc.ca

ENTRETIEN ET RÉPARATION DES AUTOMOBILES

Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada	http://www.cars-council.ca
---	---

CAMIONNAGE

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage	http://www.cthrc.com
Nova Scotia Trucking Human Resource Sector Council	http://www.bulldogcomputers.ca/thrsc/public/default.htm
Prince Edward Island Trucking Sector Council	http://www.peitsc.ca/
Red Deer College (Programme de certificat de routier professionnel)	http://www.rdc.ab.ca/trades/professional_driver/

TRANSPORT FERROVIAIRE

Association des chemins de fer du Canada	http://www.railcan.ca/
--	---

SECTEUR DE L'AUTOBUS/AUTOCAR

Conseil canadien du transport de passagers

<http://www.buscouncil.ca>

Association canadienne du transport urbain

<http://www.cutaactu.on.ca/>

TRANSPORT MARITIME

Chamber of Shipping of British Columbia

www.chamber-of-shipping.com/

Fédération maritime du Canada

<http://www.shipfed.ca/>

LOGISTIQUE ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement

<http://www.supplychaincanada.org/en/>

Association canadienne des transitaires internationaux

<http://www.ciffa.com/>

Chaîne d'approvisionnement et logistique Canada

<http://www.sclcanada.org/>

INFRASTRUCTURES DE TRANSPORT

Ingénieurs Canada

<http://www.engineerscanada.ca/>

Conseil sectoriel de la construction

<http://www.csc-ca.org/>

AUTRES

Western Transportation Advisory Council

<http://www.westac.com/>