



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

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

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 036

Le lundi 31 octobre 2022

Président : M. Peter Schiefke



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

Le lundi 31 octobre 2022

• (1540)

[Français]

Le président (M. Peter Schiefke (Vaudreuil—Soulanges, Lib.)): J'ouvre maintenant la séance.

Je vous souhaite la bienvenue à la 36^e réunion du Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités.

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

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

[Traduction]

Nous accueillons aujourd'hui, de l'Association du transport aérien du Canada, John McKenna, président et chef de la direction; du Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale, Robert Donald, directeur général; du Conseil national des lignes aériennes du Canada, Jeff Morrison, président et chef de la direction; de NAV CANADA, Ben Girard, vice-président et chef de la direction de l'exploitation, et Jonathan Bagg, directeur des Relations avec les parties prenantes et l'industrie; de Pascan Aviation, Julian Roberts, président et chef de la direction, et Yani Gagnon, vice-président exécutif et copropriétaire; et de Unifor, Kaylie Tiessen, représentante nationale, Service de la recherche.

Nous allons maintenant commencer les observations liminaires avec l'Association du transport aérien du Canada.

Vous avez la parole pour cinq minutes.

M. John McKenna (président et chef de la direction, Association du transport aérien du Canada): Bonjour,

L'Association du transport aérien du Canada représente l'industrie du transport aérien commercial de notre pays depuis 1934. Nous représentons environ 175 membres qui oeuvrent à tous les niveaux de l'aviation commerciale et de la formation au pilotage dans toutes les régions du Canada. Nos membres comprennent de très grands transporteurs nationaux, transfrontaliers, et internationaux, des transporteurs régionaux, des organismes de formation au pilotage et l'industrie canadienne de soutien au transport aérien.

La pénurie de main-d'œuvre que connaît le secteur de l'aviation commerciale a atteint un stade critique. Bien que l'industrie s'efforce depuis de nombreuses années de répondre au mieux à ce problème en améliorant ses stratégies de recrutement, de formation et de maintien en poste, et en important du personnel aéronautique expérimenté grâce à l'immigration, cette pénurie toujours croissante a

été fortement exacerbée par les répercussions de la pandémie de COVID-19, en particulier lors de la phase de reprise des opérations.

[Français]

L'état actuel des choses, si des mesures appropriées et rapides ne sont pas mises en place par le gouvernement du Canada, empêchera non seulement le développement du transport aérien de se rétablir, mais mènera inévitablement et rapidement à sa détérioration. Cela aura une incidence dévastatrice sur les perspectives économiques globales du Canada, un pays misant sur l'exportation, dont toutes les industries dépendent de la disponibilité et de l'efficacité du transport des personnes et des marchandises.

Les régions nordiques et éloignées, pour lesquelles le transport aérien est un service essentiel, seront particulièrement vulnérables à l'instabilité du transport aérien en raison du manque de ressources.

[Traduction]

L'effectif des pilotes professionnels, du personnel de cabine, des contrôleurs aériens, de l'ensemble du personnel de maintenance des aéronefs et du personnel connexe a atteint un niveau critique, et cette situation devrait perdurer dans un avenir prévisible. En ce qui concerne le personnel de maintenance, il ne s'agit pas seulement des ingénieurs de maintenance des aéronefs agréés et du personnel d'ingénierie de conception, mais aussi de ce qu'on appelle les « métiers non qualifiés » comme les bagagistes, les chargeurs de fret, les ravitailleurs et les équipes de dégivrage.

Notre industrie est soumise à des délais sans précédent dans le traitement des demandes de service au sein de nombreux ministères fédéraux. Ce qui nécessitait auparavant 90 jours prend maintenant facilement deux à trois fois plus de temps, ce qui fait que des millions de dollars d'équipement restent inutilisés. Notre industrie est également durement touchée par les faibles niveaux de service dus au manque d'ingénieurs et d'inspecteurs chevronnés au sein de notre organisme de réglementation, la Direction générale de l'aviation civile de Transports Canada.

[Français]

Afin de rétablir le système de transport aérien au Canada à la suite de la pandémie et devant la problématique actuelle de la main-d'œuvre, nous avons besoin d'une aide gouvernementale sérieuse, et nous en avons besoin maintenant, pas dans un avenir éloigné.

Cette aide peut prendre diverses formes. Pour réussir, des solutions innovantes basées sur la rationalisation de la réglementation et des méthodes alternatives efficaces utilisant les dernières technologies de formation sont essentielles. Le Canada doit rapidement rattraper les autres grands systèmes de réglementation tels que la Federal Aviation Administration, ou FAA, des États-Unis, la Civil Aviation Authority, ou CAA, du Royaume-Uni et l'European Union Aviation Safety Agency, ou EASA, de l'Europe dans ces domaines.

[Traduction]

L'un des avantages de la pandémie a été l'autorisation accordée par la Direction générale de l'aviation civile de Transports Canada de recourir à des exemptions de processus alternatifs équivalents pour la formation et l'octroi de licences, ce dont nous sommes très reconnaissants. L'Association du transport aérien du Canada encourage la Direction générale de l'aviation civile de Transports Canada à intégrer de toute urgence ces options et d'autres solutions de rechange éprouvées et acceptées par les autres organismes de réglementation majeurs au Règlement de l'aviation canadien. Le Canada pourra ainsi soutenir adéquatement son industrie lorsque le besoin s'en fera sentir, et le fera d'une façon efficace tant pour l'organisme de réglementation que pour l'industrie. Ces mesures permettraient d'assurer la sécurité et l'efficacité du système de transport aérien, dont le Canada est si dépendant, et notre pays pourrait ainsi en être fier.

Enfin, le Canada exhorte depuis longtemps le gouvernement du Canada à participer à la création d'un programme de prêts garantis par le gouvernement fédéral pour soutenir la formation de la prochaine génération de pilotes professionnels. L'accès au financement a été identifié comme l'un des principaux obstacles à l'entrée dans ce secteur pour les jeunes qui envisagent une carrière de pilote. Étant donné que la profession de pilote professionnel jouit quasiment du plein emploi, les risques auxquels le gouvernement s'exposerait en offrant ce programme de prêts si nécessaire pour aider à former la prochaine génération de pilotes seraient pratiquement nuls, en particulier en ces temps de hausse des taux d'intérêt.

L'Association du transport aérien du Canada et ses membres sont prêts à continuer de collaborer avec la Direction générale de l'aviation civile de Transports Canada à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces améliorations requises le plus rapidement possible.

• (1545)

[Français]

Je répondrai avec plaisir à vos questions lorsque mes collègues auront livré leur présentation.

[Traduction]

Merci.

[Français]

Le président: Merci beaucoup, monsieur McKenna.

[Traduction]

Nous passons maintenant au Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale.

Vous avez cinq minutes pour prononcer vos observations limitées.

M. Robert Donald (directeur général, Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale): Bonjour,

Le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale est un organisme national de partenariat à but non lucratif qui collabore avec l'industrie, les syndicats, les éducateurs et le gouvernement. Il est le seul organisme national qui se consacre exclusivement au marché du travail et à la main-d'œuvre de l'industrie aérospatiale.

Les deux points dont j'aimerais vous parler cet après-midi sont la grave pénurie de main-d'œuvre que vient d'évoquer John McKenna et la nécessité d'améliorer le système d'accès aux travailleurs étrangers.

Pour ce qui est de la grave pénurie de compétences actuelle, certains d'entre vous connaissent l'étude d'information sur le marché du travail réalisée par le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatial en 2018. Cette étude documente la grave pénurie de compétences que connaît ce secteur. Il s'agit du rapport le plus largement cité sur le sujet. À l'époque, l'étude prévoyait que 55 000 nouveaux travailleurs seraient nécessaires d'ici 2025. Le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatial a récemment achevé une nouvelle étude, qui sera publiée sous peu. Les nouvelles prévisions font état de la nécessité de 58 000 travailleurs d'ici 2028. De ce nombre, le transport aérien requiert environ 31 800 personnes, soit 58 % de la main-d'œuvre actuelle. Les activités de soutien au transport aérien nécessitent 13 200 personnes, soit 50 % de la main-d'œuvre actuelle. La fabrication aérospatiale requiert 13 100 personnes, soit 25 % de la main-d'œuvre actuelle. Sur les 31 000 personnes nécessaires, 7 574 sont des pilotes et 5 203 des mécaniciens spécialisés dans les aéronefs.

Le transport aérien connaîtra une forte demande de remplacement et l'offre de nouveaux arrivants sera insuffisante. Les départs à la retraite engendreront 38 % de la demande de remplacement. Le reste sera attribuable à la croissance. On prévoit que 5 000 personnes rejoindront l'industrie, ce qui représentera moins de 20 % des 31 000 personnes nécessaires, de sorte que nous devrons trouver 26 800 travailleurs dans d'autres industries ou d'autres administrations. L'Organisation de l'aviation civile internationale, Boeing et l'Association du transport aérien international indiquent tous que les pénuries sont mondiales, de sorte que le recrutement dans d'autres administrations restera difficile, tout comme dans d'autres secteurs.

J'aimerais également vous parler de la simplification du processus d'embauche de techniciens d'entretien d'aéronefs étrangers. Toutes les entreprises canadiennes préfèrent embaucher au Canada pour des raisons évidentes; toutefois, comme nous l'avons mentionné, le Canada ne peut pas produire suffisamment de travailleurs, de sorte que les entreprises sont souvent obligées d'embaucher des travailleurs étrangers. Ce processus est long et coûteux. L'ajout de deux codes de la CNP à la liste des pénuries graves de main-d'œuvre constituerait une étape importante pour rendre le processus moins coûteux et plus rapide pour une partie essentielle de l'industrie. Ces codes de la CNP sont le code 7315 pour les mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs et le code 7244 pour les techniciens en avionique et en électronique. Toutes les entreprises doivent disposer à la fois de travailleurs expérimentés et d'apprentis. L'embauche de 20 travailleurs étrangers expérimentés permet à une entreprise d'embaucher 20 apprentis supplémentaires.

L'autre point important concerne la reconnaissance par Transports Canada des ingénieurs de maintenance d'aéronefs formés à l'étranger. Selon un rapport récent du CAMAQ au Québec, Transports Canada refuse 99 % des demandes d'ingénieurs de maintenance d'aéronefs titulaires d'une licence délivrée par d'autres administrations, comme l'Agence européenne de la sécurité aérienne ou la Federal Aviation Administration. Bien que leur expérience soit reconnue, certains éléments de leur formation académique sont considérés comme insuffisants, car les organismes de réglementation étrangers ont des exigences différentes en matière de formation académique. Un ingénieur de maintenance d'aéronefs agréé qui a travaillé pour une grande compagnie aérienne, disons en Allemagne, pendant 20 ans est autorisé par Transports Canada à travailler sur des avions canadiens dans cette administration. Cependant, lorsqu'il vient au Canada, il n'y est pas reconnu par Transports Canada comme un ingénieur de maintenance d'aéronefs parce qu'il y a 20 ans, lorsqu'il a étudié à Francfort, il n'a pas suivi exactement le même programme que celui exigé des collègues canadiens par Transports Canada. Il serait important de remplacer cette approche bureaucratique méthodique par un système basé sur les compétences.

Merci, monsieur le président. Je me ferai un plaisir de répondre aux questions lorsque les autres témoins auront terminé leurs observations.

• (1550)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Donald.

Nous passons maintenant au Conseil national des lignes aériennes du Canada.

Vous avez cinq minutes pour prononcer vos remarques liminaires.

M. Jeff Morrison (président et chef de la direction, Conseil national des lignes aériennes du Canada): Merci, monsieur le président.

Bonjour. Je remercie le Comité de me donner l'occasion de me présenter devant lui aujourd'hui.

Je m'appelle Jeff Morrison. Je suis le président et chef de la direction du Conseil national des lignes aériennes du Canada. Celui-ci représente les plus grands transporteurs aériens de passagers du Canada, dont Air Canada, Air Transat, Jazz Aviation LP et WestJet. Le mandat de notre association est de promouvoir un transport aérien sûr, durable et concurrentiel en préconisant l'élaboration de politiques, de règlements et de lois visant à favoriser la création d'un système de transport de classe mondiale.

L'étude que mène le Comité sur les pénuries de main-d'œuvre prévues ne pourrait pas tomber à un moment plus opportun. Les compagnies aériennes du Canada et leurs employés ont subi de plein fouet les conséquences de la pandémie de COVID-19. Ce secteur a été l'un des premiers touchés et l'un des derniers à se rétablir. Un grand nombre de travailleurs ont quitté la main-d'œuvre pendant la pandémie, soit en se faisant volontairement mettre à pied, soit en se voyant offrir une retraite anticipée.

S'il y a une chose que j'aimerais que vous reteniez des remarques d'aujourd'hui, c'est qu'il ne fait aucun doute que les compagnies aériennes du Canada sont alimentées par les compétences et le talent des personnes qui travaillent dans ce secteur. Notre succès dépend d'elles. Malgré les nombreuses difficultés auxquelles les compagnies aériennes et leur personnel ont dû faire face pendant la pé-

riode de la pandémie COVID-19, je suis heureux de vous dire que nos compagnies aériennes membres ont réussi à ramener leur capacité de dotation aux niveaux de 2019. Mais nous devons penser à l'avenir. L'écosystème de l'aviation dépend de la disponibilité d'une main-d'œuvre importante, bien formée et compétente, et elle doit comprendre des professionnels en nombre suffisant pour répondre aux divers rôles que l'on trouve dans le secteur et l'écosystème de l'aviation. En tant que législateurs, vous savez que les pénuries de main-d'œuvre ne sont pas seulement des mots à la mode que vous lisez dans les médias sociaux ou dont vous entendez parler aux nouvelles. Elles ont une incidence sur la durabilité et la croissance.

Comme vous venez de l'entendre de la bouche de M. Donald, mon collègue du Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale, l'étude d'information sur le marché du travail réalisée par ce dernier prévoit qu'il faudra embaucher plus de 58 000 travailleurs d'ici 2028 pour faire face à l'attrition et à la croissance de l'industrie. À titre d'information, ce total représente environ 43 % de la main-d'œuvre actuelle du secteur de l'aviation.

[Français]

Le secteur du transport aérien, en collaboration avec les intervenants de l'aviation et avec le gouvernement du Canada, se doit de réussir, pour les Canadiens et pour l'industrie de l'aviation, alors que nous nous tournons vers l'avenir.

Le secteur compte sur le gouvernement du Canada pour traiter les titres de compétences des travailleurs des compagnies aériennes et d'autres membres du personnel du secteur aéronautique. Cela comprend les certificats médicaux, les autorisations de sécurité, les cartes d'identité de zone réglementée et d'autres informations d'identification.

Depuis la hausse de la demande de voyages, les demandes d'accreditation ont augmenté, et nous devons nous assurer que Transports Canada maintient des ressources adéquates. Éliminer l'arriéré et s'assurer que l'accréditation suit le rythme des besoins des voyageurs sont des mesures immédiates que le gouvernement du Canada peut prendre.

Pour les nouveaux arrivants au Canada qui veulent travailler dans l'aviation, nous voyons souvent des obstacles à l'accélération de la reconnaissance des titres de compétence étrangers, comme l'a aussi mentionné mon collègue Robert, et c'est un autre aspect sur lequel nous attirons l'attention du gouvernement.

• (1555)

[Traduction]

Nous pensons également que le gouvernement du Canada peut faire davantage pour promouvoir les compagnies aériennes à titre de choix de carrière positif, à l'instar des efforts qu'il a déployés pour encourager les étudiants ou les nouveaux Canadiens à faire carrière dans les métiers spécialisés. En fait, et c'est une coïncidence, plus tôt aujourd'hui, le ministère des Transports du Royaume-Uni a dévoilé un nouveau programme appelé Generation Aviation, qui vise à stimuler le recrutement dans le secteur de l'aviation dans ce pays. Le gouvernement canadien pourrait s'inspirer de ce nouveau programme.

Enfin, nous devons utiliser la technologie pour numériser davantage les services et les exigences qui contribueront à améliorer l'expérience de voyage, que ce soit dans les opérations aéroportuaires, par exemple, ou dans les contrôles douaniers. Autre exemple, la biométrie pourrait jouer un rôle dans la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre.

L'industrie canadienne du transport aérien doit absolument rester concurrentielle à l'échelle mondiale aujourd'hui et pour les décennies à venir, et les voyageurs doivent avoir la certitude que leur voyage sera prévisible, rapide et agréable, grâce à l'application de normes de service claires dans tout l'écosystème du transport aérien. Nous devons donc veiller à ce que le secteur du transport aérien continue d'attirer et de retenir des travailleurs qualifiés, maintenant et à l'avenir.

Monsieur le président, je suis moi aussi impatient de participer à la discussion.

[Français]

Je vous remercie encore une fois.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Morrison.

Le prochain interlocuteur est M. Ben Girard, de NAV CANADA.

La parole est à vous, monsieur Girard pour cinq minutes.

[Traduction]

Mr. Ben Girard (Vice President and Chief of Operations, NAV CANADA): Merci beaucoup, monsieur le président.

[Français]

NAV CANADA est la société sans but lucratif qui possède et exploite le premier système de navigation aérienne privatisé au monde, assurant le mouvement le plus sécuritaire et le plus efficace des aéronefs du Pacifique vers l'Arctique et jusqu'au milieu de l'Atlantique, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept.

Disposer d'un nombre suffisant d'employés pour offrir des services de navigation aérienne sécuritaires et efficaces est absolument prioritaire pour NAV CANADA. Cela comprend le recrutement, la formation et la dotation pour un grand nombre de fonctions, telles que les contrôleurs de la circulation aérienne, les spécialistes de l'information de vol, les technologues, les spécialistes du service de l'information aéronautique, les pilotes, les ingénieurs et une variété d'autres employés de soutien.

NAV CANADA compte, au total, 4 400 employés, chacun et chacune jouant un rôle important.

[Traduction]

Tout au long de la pandémie, NAV CANADA a maintenu un niveau élevé de sécurité et fiabilité en matière de prestation de services et continue de le faire aujourd'hui. La contribution directe de NAV CANADA aux retards et aux goulots d'étranglement du système représente un très faible pourcentage des retards enregistrés dans l'écosystème de l'aviation.

Néanmoins, nous prenons très au sérieux tout retard lié à NAV CANADA. Nous avons été en mesure de diminuer ces retards dans une large mesure grâce à l'engagement et aux efforts de tous nos employés et aux solides relations de collaboration que nous entretenons avec nos syndicats, nos clients et nos partenaires de l'industrie.

Nous avons néanmoins constaté une augmentation des absences non planifiées — y compris celles liées à la COVID-19 — des congés sans solde en raison de l'obligation de vaccination, des départs à la retraite inattendus lorsque les employés décident de changer leur mode de vie, et des crédits de congé supplémentaires applicables aux employeurs sous réglementation fédérale.

Dans les rares cas où une pénurie susceptible d'avoir une incidence sur la prestation des services s'est produite, NAV CANADA a fait tout son possible pour en réduire au minimum les conséquences sur l'écosystème. Les mesures mises en place comprennent la collaboration avec notre personnel pour compenser les absences par des heures supplémentaires, l'optimisation de l'établissement des quarts du personnel, l'extension des heures de travail.

Pour assurer notre bon fonctionnement, nous avons renouvelé des contrats avec plus de 50 employés retraités, redéployé du personnel d'autres unités, embauché des contrôleurs d'autres administrations et pris d'autres mesures afin que les bonnes personnes soient au bon endroit.

Toutefois, comme de nombreux autres intervenants de cette industrie, NAV CANADA a dû et doit encore faire face à des difficultés découlant de la pandémie ainsi que du marché de l'emploi actuel. Comme d'autres intervenants vous l'ont dit, il est très difficile de recruter du personnel dans le secteur de l'aviation.

Le plan de dotation de NAV CANADA est harmonisé avec le trafic prévu sur plusieurs années. Les plans de dotation tiennent compte de l'attrition future probable et de la capacité de l'organisation à former avec succès les nouveaux employés. Soutenus par une collaboration accrue avec les grandes compagnies aériennes, nous surveillons en continu les prévisions de trafic et leur incidence sur les effectifs.

Nous planifions pour l'avenir à court et moyen termes. Nos programmes de formation des services de la circulation aérienne de première ligne fonctionnent actuellement à plein régime. Plus de 250 personnes en sont à diverses phases de nos programmes de formation, qui peuvent prendre de 24 à 36 mois à compléter. Au cours des deux prochaines années, 500 stagiaires supplémentaires entameront un programme de formation à des rôles opérationnels. De plus, nous embaucherons cette année 250 nouveaux travailleurs qui assumeront des rôles non opérationnels.

La formation aux postes opérationnels est dispensée par des professionnels de la formation et des employés opérationnels syndiqués. Les syndicats contribuent donc aux taux de réussite aux certifications des services de la circulation aérienne. La modernisation des programmes de formation est une priorité stratégique clé pour NAV CANADA. Nous améliorons l'efficacité de la formation pour soutenir l'augmentation du nombre d'employés à des postes opérationnels sur le long terme.

En plus de mettre l'accent sur la dotation, NAV CANADA réalise des investissements stratégiques pour introduire une technologie permettant d'augmenter la sécurité, d'accroître la capacité et de réduire l'impact environnemental de l'aviation.

La pénurie de main-d'oeuvre est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution facile. Nous nous engageons à collaborer avec nos employés, nos syndicats, nos clients, les parties prenantes et le gouvernement pour continuer de fournir un service de premier plan à l'échelle mondiale tout en réalisant des investissements dans le but de répondre aux besoins futurs des exploitants d'aéronefs et du public voyageur.

• (1600)

[Français]

Nous avons travaillé et persisterons à travailler en collaboration pour résoudre les problèmes de dotation et pour continuer à faire de NAV CANADA une société attrayante où mener une carrière.

Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Girard.

Je cède maintenant la parole à M. Roberts, de Pascan Aviation.

Monsieur Roberts, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

M. Julian Roberts (président et chef de la direction, Pascan Aviation inc.): Je vous remercie beaucoup.

Je m'appelle Julian Roberts. Je travaille pour Pascan Aviation.

Nous sommes une compagnie aérienne régionale titulaire de certificats d'exploitation aérienne visée par les sous-parties 703, 704 et 705. Nous desservons 11 régions du Québec, de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Ontario. Nous transportons 7 000 passagers par mois sur environ 40 vols par jour. Nous employons actuellement 200 professionnels de l'aviation.

Nous avons été invités ici aujourd'hui pour discuter de la pénurie de main-d'oeuvre dans le secteur de l'aviation. Nous sommes un transporteur régional basé à Montréal, et nos employés sont constamment courtisés par les grandes compagnies comme Air Canada, Jazz, WestJet, Sunwing et Air Transat. Ce n'est pas nouveau pour nous, car ces compagnies ont besoin d'employés expérimentés et se tournent généralement vers des compagnies comme la nôtre pour en trouver.

Au cours des dernières années, nous avons connu un taux de roulement de 50 % pour le personnel navigant seulement. Jusqu'à récemment, nous avions généralement une bonne réserve de CV de jeunes femmes et hommes ambitieux désireux de se joindre à notre entreprise. Depuis la pandémie, nous avons constaté une diminution constante des professionnels qualifiés dans notre secteur. Nous avons des difficultés à recruter des travailleurs spécialisés, tels que des régulateurs de vol, des techniciens d'entretien d'aéronefs et du personnel de service au sol, mais notre plus grand défi reste la pénurie de pilotes.

Il existe de nombreux rapports — je suis sûr que vous les avez tous vus — sur les pénuries actuelles et futures de pilotes au Canada. Les données ne sont pas bonnes, surtout pour les petits transporteurs régionaux comme le nôtre. La pénurie de pilotes n'est pas une surprise, et ce n'est pas un problème nouveau. En 2019, nous en ressentions déjà les effets, mais la pandémie a atténué le problème pour nous, temporairement du moins.

Aujourd'hui, nous sommes en mode de recrutement perpétuel pour le personnel de tous les niveaux, en particulier les pilotes qualifiés. Malheureusement, les candidatures sont rares. Nous avons augmenté nos salaires et nos avantages sociaux de manière signifi-

cative, sans voir pour autant une amélioration du côté de l'attraction et de la rétention de ces travailleurs qualifiés, tout simplement parce qu'ils sont peu nombreux.

Lorsque la nouvelle réglementation sur les heures de vol et de service est entrée en vigueur en 2020 pour les exploitants visés par la sous-partie 705, les grandes compagnies ont commencé à augmenter leur nombre de pilotes, exerçant ainsi une pression supplémentaire. Quant à Pascan, nous avons fini par avoir besoin de 30 % de pilotes en plus dans nos opérations visées par la sous-partie 705 pour faire exactement ce que nous faisons l'année précédente.

Le 12 décembre, la réglementation sur les vols et les services entrera en vigueur pour les exploitants visés par les sous-parties 703 et 704, ce qui aura une fois de plus une incidence sur le nombre de pilotes requis. Malheureusement, nous avons dû prendre la décision de cesser nos opérations visées par la sous-partie 703 plus tôt cette année. Au début de 2023, nous suspendrons également nos opérations visées par la sous-partie 704, ce qui aura des répercussions considérables sur les régions que nous desservons, car le nombre de pilotes requis sera trop élevé et nos opérations ne seront plus viables.

Les effets sur les compagnies aériennes régionales finiront par se répercuter sur les principaux transporteurs. Les nouveaux pilotes qui arrivent sur le marché auront moins d'options pour accumuler des heures et de l'expérience dans les petites opérations visées par les sous-parties 703 et 704. Si je me concentre beaucoup sur la pénurie de pilotes aujourd'hui, c'est parce que sans pilotes pour faire voler mes avions, je n'aurai besoin de personne pour les réguler ou de mécaniciens pour les réparer.

Où sont-ils tous passés? Comme je l'ai dit précédemment, cette pénurie n'est pas nouvelle; elle s'est simplement amplifiée. Elle est due en grande partie à la pandémie. De nombreux programmes de retraite anticipée ont été offerts aux pilotes d'Air Canada, de WestJet et d'Air Transat, et certaines personnes ont tout simplement décidé de changer de carrière en raison de l'instabilité de l'industrie. La pandémie a eu des répercussions considérables sur la formation des nouveaux pilotes pendant près de deux ans. Le coût de la formation de pilote est astronomique, et l'augmentation des taux d'intérêt ne fera qu'accentuer cet effet dissuasif.

En outre, les jeunes ne sont pas très sensibilisés au fait qu'il s'agit d'un secteur incroyable dans lequel il est possible de travailler. Les modifications apportées à la réglementation ont également eu une incidence considérable sur les niveaux des pilotes.

Comme nous sommes déjà en pleine pénurie, il n'y a pas grand-chose à faire à court terme pour résoudre ce problème. Malheureusement, la situation va rapidement s'aggraver avec l'intensification des activités des grandes compagnies aériennes et le départ des pilotes vers d'autres pays, comme les États-Unis, où on offre dans le cadre du programme EB-2 des cartes vertes sans condition aux pilotes et à leurs familles, ainsi que des salaires faramineux et des primes à l'embauche.

Pour nous, l'aviation régionale est en danger. Nous avons besoin d'aide, et nous avons besoin d'aide rapidement.

Je vous remercie.

• (1605)

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Nous passons maintenant à Unifor.

Vous disposez de cinq minutes pour nous présenter votre déclaration liminaire.

Mme Kaylie Tiessen (représentante nationale, Service de la recherche, Unifor): Je vous remercie.

Bonjour à tous. Je m'appelle Kaylie Tiessen. Je travaille au Secteur de la recherche à Unifor, où j'étudie le secteur du transport aérien ainsi que de nombreux autres secteurs. Ce secteur est l'un de mes préférés.

Unifor représente plus de 16 000 membres qui travaillent dans le secteur du transport aérien. Nous représentons des pilotes, des représentants du service à la clientèle, des agents de piste, des bagagistes, des agents de bord, des travailleurs des administrations aéroportuaires, des spécialistes de l'information de vol et des contrôleurs aériens. Tous ces milieux de travail ont été touchés par une pénurie de travailleurs au cours de la dernière année.

Les discussions sur la pénurie de main-d'œuvre ne sont pas nouvelles. Nous avons déjà entendu à quelques reprises aujourd'hui que ce n'est pas un phénomène récent. Ces discussions ont cours depuis longtemps. Un sujet dont nous parlons tous à Unifor dans l'ensemble du secteur est le fait d'avoir un travail de meilleure qualité. C'est l'une des nombreuses solutions nécessaires. Ce qui est devenu clair pour nos membres en écoutant ces discussions, c'est que le gouvernement ne comprend pas vraiment la racine du problème, et que nos employeurs ne la comprennent pas nécessairement non plus, ou que certains d'entre eux refusent tout simplement d'apporter les changements nécessaires pour régler certains des problèmes.

Dans les emplois à salaire élevé, comme ceux de contrôleurs aériens et de pilotes, certains de nos employeurs ont réellement fabriqué une pénurie de main-d'œuvre en omettant d'embaucher et de former un nombre approprié de travailleurs après les départs à la retraite ou même en s'y préparant. Dans les emplois à bas salaires, les employeurs ont fabriqué une pénurie en payant de bas salaires et en créant des règles de travail très chaotiques qui laissent aux travailleurs peu de possibilités de planifier leur vie en dehors du travail ou de joindre les deux bouts. Ils partent travailler dans un endroit sans doute plus stable.

Pour le service à la clientèle, les employeurs sont en mesure d'embaucher des gens, et ils dotent les postes, mais le roulement est vraiment élevé en raison d'une formation inadéquate, de bas salaires ou d'horaires précaires. Le travail qui pourrait être très gratifiant, et qui l'était auparavant, s'avère moins gratifiant, car les travailleurs sont soumis à la violence et au harcèlement des clients et bénéficient de peu de soutien de la part de leurs employeurs. Il ne faut pas s'étonner qu'un employeur qui traite ses travailleurs de manière injuste ait du mal à les garder ou à en recruter.

J'ai quelques exemples. Nos membres pilotes à Sunwing pourraient bientôt travailler côte à côte avec des personnes embauchées sur la base de contrats temporaires qui sont payées plus qu'eux pour le même travail. Sunwing a demandé à embaucher des travailleurs par l'entremise du programme des travailleurs étrangers temporaires, mais nous pensons que la compagnie n'a pas fait assez d'efforts pour embaucher des pilotes au Canada qui sont disponibles pour travailler.

Nos membres à Sunwing nous ont rapporté que la compagnie a reçu plus de 800 candidatures à la suite d'un récent avis de postes de pilote à pourvoir, mais qu'elle n'en a embauché qu'environ 150, soit moins du quart des candidats qualifiés. Sunwing a fabriqué sa propre pénurie de main-d'œuvre en n'embauchant pas et en ne for-

mant pas de pilotes avant la haute saison des voyages, et elle profite maintenant de la situation actuelle du marché du travail pour miner la convention collective de nos membres et la qualité du travail disponible au Canada. Des emplois permanents pourraient être offerts aux pilotes recrutés à l'étranger qui feraient partie de la main-d'œuvre canadienne, en bénéficiant de la convention collective et des protections générales offertes à la plupart des travailleurs au Canada.

Un autre exemple est le renversement de contrat. Il s'agit d'une pratique courante dans le secteur qui traite les travailleurs de manière injuste et entraîne une pénurie de personnes intéressées par ce type de travail. Les administrations aéroportuaires, les compagnies aériennes comme WestJet et Air Canada, et pratiquement tous les transporteurs internationaux qui desservent le Canada créent des emplois incroyablement précaires en sous-traitant des tâches particulières, notamment la manutention des bagages, la manutention des fauteuils roulants et le service à la clientèle. Tous les deux ou trois ans, ces contrats sont renversés et de nouveaux fournisseurs prennent le relais. C'est une pratique assez courante. Le travail est exactement le même, mais l'entreprise gagnante n'est pas tenue de réembaucher les travailleurs ni de leur offrir les avantages sociaux ou autres conditions d'emploi qu'ils ont pu acquérir au fil du temps. La convention collective ne suit pas non plus le travail.

Des membres d'Unifor ont dû faire face à cette situation humiliante et vraiment déchirante au moins trois fois cette année lorsque leur employeur a perdu un contrat. Ils ont dû se battre pour être embauchés par la nouvelle entreprise avec une rémunération totale inférieure, moins d'avantages sociaux et la perte de toutes les règles de travail qu'ils avaient pu négocier.

En outre, comme je l'ai mentionné, nos membres font de plus en plus l'objet de harcèlement par les clients. Ils ne disposent pas d'une formation suffisante pour effectuer leur travail au mieux de leurs compétences. Les employeurs se déchargent vraiment de cette responsabilité et blâment ensuite les travailleurs pour leur manque de compétences.

● (1610)

Certains de ces problèmes doivent être résolus par les employeurs, mais le gouvernement a également un rôle important à jouer en renforçant les normes et en soutenant la sûreté et la sécurité dans le secteur.

Parmi les mesures concrètes que le gouvernement pourrait prendre immédiatement pour améliorer la situation du travail dans les aéroports, citons l'instauration d'un salaire minimum vital dans les aéroports du pays; l'application des droits du successeur dans leur intégralité afin de garantir que les travailleurs conservent leur emploi, leur salaire et leur convention collective lorsqu'un contrat est renversé; le renforcement de la surveillance du programme des travailleurs étrangers temporaires afin de garantir que les employeurs n'abusent pas du système et que les travailleurs sont traités équitablement; l'octroi aux travailleurs migrants du statut de résident permanent à leur arrivée afin de garantir l'égalité des droits et des protections pour tous, de sorte qu'ils ne soient pas exploités; et l'aide à l'élaboration d'une solution au problème croissant du harcèlement au travail. Les employeurs doivent assumer la responsabilité de la frustration que leurs modèles commerciaux et les changements technologiques introduisent dans le système et prendre position pour s'assurer que les clients savent que le harcèlement ne sera pas toléré.

Ce ne sont là que quelques-unes des solutions que vous pouvez mettre en œuvre dès maintenant.

Je serai heureuse de répondre à vos questions.

Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie beaucoup, madame Tiessen.

Monsieur Lewis sera notre premier intervenant aujourd'hui.

Monsieur Lewis, vous avez six minutes.

M. Chris Lewis (Essex, PCC): Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins d'être avec nous. Nous avons des témoignages vraiment impressionnants.

Je vais commencer par dire que tous les membres du Comité présents dans la salle ou virtuellement connaissent les histoires des compagnies aériennes au cours des deux dernières années et demie. La plupart de ces histoires — même si les compagnies font beaucoup d'efforts — ne sont pas des plus amusantes, c'est le moins qu'on puisse dire, alors notre étude est vraiment, vraiment importante.

Monsieur le président, par votre entremise, je vais commencer par M. Morrison.

Vous nous avez dit que plus de gens doivent être formés. Que doit faire le gouvernement précisément et qu'est-ce qu'il aurait pu faire différemment? De plus, qu'est-ce qui peut nous sortir de ce fiasco, bien franchement?

M. Jeff Morrison: Monsieur le président, je pense tout d'abord que l'avenir s'annonce assurément plus rose au cours des prochains mois et des prochaines années qu'il ne l'a été au cours des derniers mois et des dernières années.

On vous a beaucoup parlé des répercussions de la COVID sur notre secteur. Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration liminaire, nous avons été parmi les premiers touchés et les derniers à nous rétablir.

Je pense que le fait que les effectifs chez nos compagnies aériennes membres sont revenus à leur niveau de 2019 est une bonne nouvelle. Le fait que les restrictions liées à la COVID ont été levées depuis le 1^{er} octobre est, bien entendu, une bonne nouvelle. Le fait que le nombre de voyageurs se rapproche de ce qu'il était en 2019 est, encore une fois, une bonne nouvelle.

Toutefois, il ne fait aucun doute qu'il faudra tirer des leçons de la pandémie. Les chiffres présentés par mon collègue, M. Donald, qui montrent que nous devons embaucher au moins 58 000 nouveaux travailleurs dans le secteur au cours des six prochaines années, cela veut dire — et honnêtement je pense que le témoignage de M. Roberts au sujet des problèmes auxquels se heurte sa compagnie est très...

M. Chris Lewis: Je vous remercie, monsieur Morrison. Je suis désolé, mais j'ai très peu de temps.

J'ai une autre question pour vous, monsieur.

Par votre entremise, monsieur le président, vous avez parlé d'utiliser de nouvelles technologies pour accélérer les choses. C'est ce que je vous ai entendu dire.

Avec tout le respect que je vous dois, monsieur, j'ai entendu l'ACSTA, l'Administration canadienne de la sûreté du transport aé-

rien, et les syndicats de l'Agence des services frontaliers du Canada dire que les ordinateurs ne peuvent pas remplacer les gens et qu'en fait, cela n'accélère pas vraiment les choses.

Je suis curieux. Entendez-vous autre chose que moi? Tous les témoignages que nous avons entendus, et même à l'extérieur du Comité, disent que cela ne fonctionnera pas. Nous savons qu'Arrive-CAN a carrément freiné l'entrée des gens plutôt que de l'accélérer.

Pouvez-vous nous dire ce que vous en pensez?

• (1615)

M. Jeff Morrison: Très rapidement, si on regarde l'histoire de la technologie au cours des dernières années, on constate qu'il y a eu des améliorations dans l'écosystème des voyages grâce à la technologie. Il n'y a pas si longtemps encore, il fallait appeler une personne pour réserver un vol. On peut le faire en ligne maintenant. Il n'y a pas si longtemps encore, il fallait se présenter en personne à un agent des douanes à notre retour au Canada. On peut maintenant le faire en grande partie en ligne grâce à la technologie.

Nous voyons qu'elle joue un rôle. Peut-elle régler tous les problèmes pour minimiser les perturbations? Non, elle ne le peut pas. Peut-elle jouer un rôle? Oui, elle le peut.

Encore une fois, nous serons heureux d'en discuter plus en détail avec le Comité.

M. Chris Lewis: Je vous remercie, monsieur. Je vous suis gré de votre réponse.

Monsieur McKenna, vous avez parlé du nombre de personnes dont nous avons besoin. Permettez-moi de vous poser la question suivante.

Disposons-nous des bonnes ressources pour répondre à la demande aujourd'hui? Disposons-nous des systèmes d'éducation, et toute l'infrastructure dont nous avons besoin pour former ces gens? Je sais que cela ne se fait pas en claquant des doigts, mais disposons-nous de l'infrastructure nécessaire?

M. John McKenna: Nous avons l'infrastructure de formation nécessaire. Il n'y a pas de doute à ce sujet. Toutefois, l'accès est difficile, d'abord en raison du manque de financement, ensuite parce que la réglementation date des années 1990 et qu'elle n'est pas moderne, pas à jour. Elle n'est pas en phase avec les tendances mondiales qui intègrent les nouvelles technologies d'enseignement, etc.

L'infrastructure est là, mais la réglementation n'est pas à la hauteur, et le financement manque cruellement.

M. Chris Lewis: Je vous remercie.

Par votre entremise, monsieur le président, j'ai une question qui s'adresse à M. Donald, rapidement, au sujet des travailleurs étrangers temporaires. Elle est simple et très rapide. Est-ce la norme partout sur la planète?

Si on fait venir des travailleurs étrangers temporaires pour aider à combler les besoins en travailleurs dans l'industrie aérienne, est-ce normalisé, est-ce que tout le monde serait en sécurité à bord d'un avion? Est-ce le cas pour ceux qui réparent nos avions, qui effectuent diverses tâches?

Monsieur Donald?

Le président: Monsieur Lewis, je pense qu'il serait préférable de poser une question à un autre témoin.

M. Chris Lewis: Je suis désolé, monsieur le président. J'espère que cela n'empiète pas sur mon temps.

Le président: Nous allons veiller à ce que ce ne soit pas le cas, monsieur Lewis.

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

Monsieur le président, pouvez-vous me dire combien de temps il me reste, s'il vous plaît?

Le président: Il vous reste une minute et 15 secondes.

M. Chris Lewis: Excellent.

Je vais poser mes dernières questions à Mme Tiessen, monsieur le président.

Madame Tiessen, j'ai un projet de loi d'initiative parlementaire qui sera acheminé au comité des finances mercredi. Il s'agit d'une déduction d'impôt pour les frais de déplacement des gens de métier spécialisés. Ils peuvent déduire les repas, l'hébergement, l'hôtel.

Vous représentez Unifor dans une grande variété de secteurs partout au Canada. Est-ce une mesure qu'Unifor appuierait pour ses travailleurs? Ils pourraient se déplacer dans un rayon de 120 kilomètres de leur domicile et passer quelques nuits à l'extérieur pour répondre aux besoins de l'industrie de l'aviation.

Est-ce une mesure qui serait acceptable pour Unifor ou qui aiderait nos travailleurs?

Mme Kaylie Tiessen: Je ne suis pas en mesure de répondre à cette question qui dépasse mes compétences.

Nous allons en discuter et vous revenir avec une réponse.

M. Chris Lewis: Excellent. Je vous remercie, madame Tiessen.

J'espère assurément que vous allez me revenir. Nous espérons avoir votre appui, car quand on peut aider les gens de métier spécialisés, on joue tous dans la même équipe.

Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Lewis.

[Français]

Nous poursuivons avec M. Iacono.

Monsieur Iacono, vous avez la parole pour six minutes.

M. Angelo Iacono (Alfred-Pellan, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence.

Ma première question s'adresse à M. Girard.

Dans quelle mesure les différents paliers de gouvernement travaillent-ils ensemble pour aider à fournir une formation aux travailleurs qualifiés dans les secteurs dont vous avez besoin?

M. Ben Girard: La situation est un peu particulière, à NAV CANADA. Nous n'embauchons pas nécessairement un pilote qui a reçu la formation donnée par une école. NAV CANADA engage les gens, les forme et leur permet d'acquérir les aptitudes requises. C'est la raison pour laquelle il faut beaucoup de temps avant que les gens soient qualifiés. Comme je l'ai dit, cela prend de deux à trois ans pour certains contrôleurs de la circulation aérienne. Le gouvernement n'est donc pas nécessairement impliqué dans cet aspect de l'industrie.

• (1620)

M. Angelo Iacono: Était-ce la même situation avant la pandémie?

M. Ben Girard: La situation était la même: le même processus existait.

M. Angelo Iacono: Depuis combien d'années avant la pandémie ce problème existe-t-il?

M. Ben Girard: Qu'entendez-vous par « ce problème »?

Je veux m'assurer que nous parlons de la même chose.

M. Angelo Iacono: Je pense à la pénurie de main-d'œuvre.

M. Ben Girard: Il y a eu des hauts et des bas au fil des ans. Personnellement, je travaille dans l'industrie depuis 34 ans; parfois, cela va bien, mais, d'autres fois, cela va un peu moins bien.

Depuis 2008, nous avons été frappés par différentes crises. Il est important de regarder ce qui s'est passé juste avant la pandémie. Dans certains secteurs de l'industrie, il y avait un nombre suffisant d'employés. Dans plusieurs unités du pays, il y avait même un surplus de personnel.

M. Angelo Iacono: C'est parfait.

Madame Tiessen, dans quelle mesure est-il facile pour les travailleurs sans expérience d'entrer sur le marché du travail dans vos secteurs?

Que peut-on faire pour faciliter leur intégration?

[Traduction]

Mme Kaylie Tiessen: C'est une excellente question. Cela dépend vraiment de l'emploi que les gens acceptent et des exigences en matière de formation. Bien sûr, la formation pour devenir pilote et celle pour devenir représentant du service à la clientèle exigent toutes deux une formation approfondie. Évidemment, la formation est incroyablement différente.

Pour certains de nos employeurs où nous avons le plus de nouveaux employés et où les niveaux de personnel sont revenus à ceux d'avant la pandémie, nous constatons que 60 % du personnel est nouveau. Ces employés n'ont pas été formés aussi bien que ceux qui l'ont été avant la pandémie. C'est une source de grande frustration pour les nouveaux employés et les employés qui ont plus d'ancienneté — nos membres — qui ont travaillé côte à côte avec leurs nouveaux collègues pour essayer de s'assurer que tout le monde est à la hauteur. Ces frustrations amènent ensuite les gens à démissionner ou à accepter un emploi ailleurs. Le roulement de personnel est extrêmement élevé.

La formation n'est pas offerte dans la mesure où elle devrait l'être.

[Français]

M. Angelo Iacono: Que faites-vous pour retenir les travailleurs plus âgés ou pour faire revenir les travailleurs retraités sur le marché du travail? Que faites-vous pour les inciter à revenir?

[Traduction]

Mme Kaylie Tiessen: Ce sont les employeurs qui s'en occuperaient, et pas forcément les syndicats. Nous nous ferions un plaisir de travailler avec nos employeurs pour attirer et retenir...

[Français]

M. Angelo Iacono: Je sais. Travaillez-vous en collaboration avec les employeurs? Pour faire cela, l'employeur a besoin d'un accord avec les syndicats.

[Traduction]

Mme Kaylie Tiessen: Oui, nous serions heureux de travailler ensemble dans le cadre de cette collaboration pour mettre au point un programme d'attraction et de rétention avec nos employeurs.

[Français]

M. Angelo Iacono: D'accord.

Dans votre cas, quelles sont les mesures prises par les différents ordres de gouvernement pour enfin résoudre le problème de la main-d'œuvre dans vos secteurs? De quelle façon avez-vous collaboré avec les différents ordres de gouvernement?

Vous avez dit que les gouvernements ne comprennent pas le problème. Dans votre cas, qu'avez-vous fait pour vous attaquer à ce problème? Comment avez-vous abordé la question auprès des différents ordres de gouvernement?

[Traduction]

Mme Kaylie Tiessen: Pour le secteur du transport aérien, il s'agit notamment de travailler avec le gouvernement fédéral. Nous tenons des réunions. Nous avons rédigé de nombreuses lettres, notamment pour aborder les problèmes auxquels nous nous heurtons en utilisant le programme des travailleurs étrangers temporaires. J'aimerais que l'immigration permanente ne nuise pas à la qualité du travail au Canada, par exemple. Nous travaillerons directement avec les différents représentants du gouvernement afin de discuter de ces solutions et de les voir mises en œuvre.

Un autre sujet dont nous avons longuement discuté est le plein droit du successeur afin de mettre fin aux pires effets de la réattribution de contrat en sous-traitance et de mettre en place des salaires décentes dans les aéroports du pays afin d'y améliorer la qualité du travail. Tous ces éléments sont très importants.

Comment allons-nous nous y prendre? Nous le ferons en participant à des événements comme celui-ci, en organisant d'autres réunions, etc.

• (1625)

[Français]

M. Angelo Iacono: Merci.

Monsieur Roberts, qu'est-ce qui a été fait avant la pandémie pour contrer la pénurie de la main-d'œuvre?

M. Julian Roberts: Comme je l'ai dit tantôt, avant la pandémie, on recevait régulièrement un bon nombre de CV. Nous avons réussi à garder un contrôle sur le niveau d'expérience des équipages. Beaucoup de pilotes travaillaient moins d'heures; c'était donc un peu plus facile de les placer dans la cabine de pilotage. Les CV qu'on reçoit aujourd'hui sont de pilotes qui ont de 200 à 250 heures d'expérience. Ce ne sont pas des pilotes qu'on peut engager et placer dans des avions commerciaux immédiatement. Il y a une grande différence entre 2019 et aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Iacono. Merci, monsieur Roberts.

Nous passons la parole à M. Barsalou-Duval pour six minutes.

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

Je voudrais commencer par demander s'il est possible de confirmer que tous les témoins ont fait les tests de son. J'ai oublié de le demander au début de la séance.

Le président: Oui, je peux confirmer que c'est le cas, monsieur Barsalou-Duval.

M. Xavier Barsalou-Duval: Merci beaucoup.

Ma première question s'adresse à M. Morrison, du Conseil national des lignes aériennes du Canada.

Je vous ai entendu déplorer les longs délais observés quand vous recevez, de la part de vos membres, des demandes d'accréditation du personnel auprès du gouvernement fédéral. De quelle façon cela peut-il avoir un effet sur vos opérations? Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, de quelle manière cela peut-il être un problème pour vous?

M. Jeff Morrison: Je vais vous répondre en anglais.

[Traduction]

Une partie des défis, surtout au cours de l'été dernier, consistait à recevoir de Transports Canada les certificats de santé pour les pilotes. Il y a eu des retards importants, beaucoup plus longs que la moyenne. Cela signifiait essentiellement que les pilotes ne pouvaient pas travailler.

Un autre bon exemple est celui du personnel des compagnies aériennes qui doit accéder aux zones sensibles des aéroports et qui a besoin d'une certification CIZR. Des retards ont également été enregistrés dans la délivrance de ces certificats. Par conséquent, sans ces certifications appropriées, les équipages des compagnies aériennes, y compris les agents de bord, n'ont pas pu accéder aux aéroports et n'ont donc pas pu travailler. C'est un facteur qui a donné lieu à certaines des perturbations que nous avons connues cet été. Nous espérons que ces retards ne se répéteront pas à l'avenir.

[Français]

M. Xavier Barsalou-Duval: Je vous remercie.

J'ai aussi une question à l'intention de Mme Dias d'Unifor.

Au Bloc québécois, parmi les pistes de solution envisagées par rapport à la pénurie de main-d'œuvre est, notamment, celle de retenir les travailleurs expérimentés sur le marché du travail. On a pensé, entre autres, à des possibilités comme la mise en place d'incitatifs fiscaux pour que ce soit financièrement intéressant pour eux de rester sur le marché du travail plus longtemps.

Je me demandais si vous trouviez cette solution intéressante et si vous aviez d'autres pistes de solution qui permettraient de retenir des travailleurs expérimentés sur le marché du travail.

[Traduction]

Mme Kaylie Tiessen: Je vais répondre pour Mme Dias, qui a éprouvé quelques difficultés techniques aujourd'hui, si bien qu'elle n'a pas pu se joindre à la réunion.

Pour ce qui est d'attirer des travailleurs expérimentés, nous parlons ici d'un travail de meilleure qualité. Si quelqu'un est parti pour occuper un autre emploi, il l'a fait parce que l'emploi était plus attrayant. Cela signifie un salaire plus élevé, des horaires moins chaotiques, la possibilité de planifier sa vie et le fait de ne pas se contenter de suivre les caprices d'une technologie d'ordonnancement, comme une pièce du casse-tête. Les autres pièces du casse-tête consisteraient à inciter les gens à revenir de la retraite, entre autres choses. J'aimerais avoir une conversation à ce sujet.

Nous pourrions en parler ici au bureau et vous revenir avec une réponse. Je suis certaine que Mme Dias y a pensé, mais elle ne pouvait malheureusement pas être ici.

[Français]

M. Xavier Barsalou-Duval: Je vous remercie beaucoup, madame Tiessen.

J'en ai parlé parce qu'il me semble qu'il est souvent question du temps que prend la formation du personnel et du fait que les gens qui arrivent, une fois leur formation faite, n'ont pas nécessairement l'expérience du travail, alors que les travailleurs expérimentés ont déjà tout cela. Cela pourrait être plus pratique d'essayer de les garder plus longtemps, car cela économise beaucoup de travail de ne pas avoir à former de nouvelles personnes.

Je vais m'adresser au représentant de Pascan Aviation inc.

Monsieur Roberts, nous avons eu l'occasion de nous rencontrer ailleurs qu'ici, parfois avec votre associé, M. Gagnon, pour parler de la pénurie de pilotes à laquelle vous êtes confrontés.

De votre côté, entrevoyez-vous des mesures particulières qui pourraient être mises en place, par le gouvernement, par exemple, pour vous aider à faire en sorte que vous ayez suffisamment de pilotes, et que ce métier soit intéressant à exercer aux yeux des gens?

Plus jeune, j'ai été cadet de l'aviation et, à cette époque, lorsque je parlais à mes collègues, beaucoup d'entre eux disaient s'intéresser à l'aviation, mais que de devenir pilote coûtait cher, et que l'un des seuls moyens d'y avoir accès à un prix raisonnable était justement de le faire par la voie des cadets.

• (1630)

M. Julian Roberts: Bonjour.

Honnêtement, quand j'étais jeune, j'étais vraiment attiré par l'aviation. Il est beaucoup moins fréquent que les jeunes s'y intéressent aujourd'hui. J'ai trois jeunes enfants, et je ne les ai jamais entendus parler, ni eux ni leurs amis, de l'aviation. À l'époque, travailler dans l'aviation était pratiquement une tendance. Maintenant, il n'y a pas beaucoup de publicité dans les écoles. Il n'y a évidemment pas beaucoup de programmes qui existent, hormis celui de mécanicien aéronautique, au cégep. Il existe des écoles de pilotage, mais elles ne forment qu'à peu près 30 pilotes par année, alors qu'on en a besoin de 300.

Devenir pilote coûte, aujourd'hui, à peu près 90 000 \$. Il n'est certainement pas évident pour les jeunes de contracter un emprunt à la banque ou de demander à ses parents de signer une hypothèque pour cette formation, surtout dans une industrie qui, au cours des dernières années, a été très instable.

Il y a probablement des activités d'éducation qui devraient être organisées dans les écoles, pour parler un peu de notre industrie. C'est une industrie vraiment intéressante et excitante, mais elle

n'attire plus les jeunes d'aujourd'hui comme ceux des années 1990, par exemple.

Le président: Il vous reste 10 secondes, M. Barsalou-Duval.

M. Xavier Barsalou-Duval: Dans ce cas, je reviendrai plus tard avec une autre question.

Le président: Parfait. Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Le prochain intervenant est M. Bachrach.

Vous disposez de six minutes.

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

J'aimerais poser quelques questions à Mme Tiessen, d'Unifor.

Ce que vous avez dit, madame Tiessen, au sujet de la réattribution de contrats en sous-traitance est particulièrement inquiétant. J'essayais d'imaginer ce que ce serait d'être un employé dans l'un de ces rôles et de bénéficier d'un ensemble d'avantages dans le cadre d'une convention collective, puis de voir le contrat être réattribué et de perdre la stabilité et l'attente de ces avantages tous les deux ans.

Premièrement, je me demande si ce problème s'est aggravé au cours des dernières années. Deuxièmement, je me demande si vous pouvez mentionner un changement législatif ou réglementaire précis qui permettrait de résoudre ce problème pour les employés du secteur aérien.

Mme Kaylie Tiessen: Nous avons assurément un changement de réglementation précis. Il s'agit de mettre en oeuvre les pleins droits du successeur en changeant le Code canadien du travail de sorte que, lorsqu'un contrat est réattribué, la convention collective concorde avec le nouveau contrat. Cela signifie que les hausses salariales, la bonification des avantages sociaux, les enjeux relatifs aux horaires et aux congés, toutes ces différentes clauses qui se trouvent dans la convention collective seraient transférés avec les travailleurs lorsqu'ils vont dans la nouvelle entreprise.

Ce n'est pas que les travailleurs se font congédier. C'est qu'une entreprise a perdu un contrat. Souvent, un contrat est annulé parce qu'une entreprise offre un coût inférieur, et cela se produit parce qu'elle peut réduire les salaires et les conditions de travail. Si nous modifions le Code canadien du travail pour mettre en oeuvre les pleins droits du successeur, cela éliminerait les pires effets du renversement de contrat sur les gens.

M. Taylor Bachrach: Vous avez mentionné l'idée d'un salaire de subsistance minimum dans les aéroports. Nous avons entendu les témoignages d'administrations aéroportuaires qui ont mis en oeuvre le salaire de subsistance minimum. Êtes-vous au courant? Pourriez-vous nous dire ce que vous en pensez?

Mme Kaylie Tiessen: Absolument.

À différents endroits aux États-Unis, nous avons constaté que les normes minimales de salaire dans les aéroports peuvent être renforcées de façon assez spectaculaire. Il en résulte que les choses s'améliorent sur le plan de la qualité du travail, de l'efficacité des aéroports, du roulement et de la qualité du service à la clientèle. Il y a tous ces éléments différents. C'est arrivé à Seattle. C'est le cas aussi aux aéroports de Newark, LaGuardia, JFK et de Los Angeles. Celui de Los Angeles est en fait un employeur qui offre un salaire vital.

À Toronto, le salaire vital est de 22 \$ l'heure. Cela varie légèrement d'un endroit à l'autre au pays, mais un calcul est effectué par de nombreuses collectivités au pays. C'est quelque chose qui pourrait être mis en œuvre pour améliorer rapidement la qualité du travail dans un aéroport.

• (1635)

M. Taylor Bachrach: Enfin, madame Tiessen, la question des changements technologiques dans le secteur aérien est intéressante. Je pense qu'il est difficile de contester le point qui a été soulevé plus tôt, à savoir que la technologie a amélioré l'efficacité des déplacements aériens et du secteur du transport aérien. Je pense que nous en avons tous fait l'expérience en tant que passagers.

En ce qui concerne la main-d'œuvre, quels sont les éléments importants à prendre en considération étant donné que la technologie prend plus de place dans le secteur?

Mme Kaylie Tiessen: Bien entendu, nous voulons que les personnes qui accomplissent le travail, qui utilisent la technologie ou qui voient certaines de leurs tâches remplacées par la technologie... Elles doivent être consultées. Souvent, on met une technologie en place sans poser de questions aux personnes qui ont peut-être 30 ans d'expérience sur la réalité du travail, les défis qui se présentent et toutes sortes de choses. Par ailleurs, des erreurs sont intégrées dans un élément de technologie, et lorsque le système de maintenance des bagages tombe en panne ou que les lignes d'appel du service à la clientèle... Lorsqu'une nouvelle technologie arrive, nos membres ne sont pas consultés, puis la technologie tombe en panne et ils doivent la réparer.

Un autre élément de l'équation pour les représentants du service à la clientèle, c'est que beaucoup de décisions des compagnies aériennes sont prises de façon opaque. Vous vous présentez au comptoir et on vous dit que vous serez sur un vol dans deux jours et que c'est le seul vol disponible. Nos membres n'ont rien à voir avec cette décision, mais ils en subissent les contrecoups. Ils subissent de la frustration et du harcèlement, et ils n'obtiennent aucun soutien de la part de l'industrie, de leurs employeurs, pour faire face au harcèlement dont ils sont victimes. C'est un autre élément de l'équation.

Je dirai que nous ne nous opposons pas aux changements technologiques. Nous voulons travailler ensemble pour obtenir les meilleurs changements technologiques possibles afin de nous assurer que nous pouvons offrir le meilleur service possible.

M. Taylor Bachrach: Merci.

Je vais maintenant poser une question à M. Morrison, du Conseil national des lignes aériennes du Canada.

La subvention salariale a vraiment été conçue par le gouvernement comme un outil pour éviter la réduction des effectifs pendant la pandémie. Je pense que l'expérience a été différente d'une compagnie aérienne à l'autre. Certaines grandes compagnies aériennes se sont prévaluées de la subvention salariale, tandis que d'autres ne l'ont pas fait.

Pouvez-vous nous dire si la subvention salariale a permis d'éviter la perte d'employés qualifiés et quelle a été l'expérience des différentes compagnies aériennes qui ont adopté des approches différentes?

M. Jeff Morrison: Très brièvement — je sais que je n'ai pas beaucoup de temps —, vous avez raison de dire que les compagnies aériennes ont eu recours aux divers programmes d'aide de diffé-

rentes manières. Je ne peux pas parler de l'expérience de chacune d'entre elles.

En fait, je peux dire que dans un rapport de Statistique Canada que j'ai vu ce matin, on qualifiait ces divers programmes d'aide liés à la COVID de bouées de sauvetage pour le secteur aérien. En effet, si bon nombre de ces programmes n'avaient pas été offerts, on se poserait vraiment des questions sur la viabilité du secteur aérien canadien aujourd'hui. Ils ont fait en sorte que les compagnies aériennes ont pu continuer à mener leurs activités dans des circonstances extrêmement difficiles. Nous sommes ainsi aujourd'hui dans une situation où nous avons retrouvé, ou sommes très près de retrouver, les niveaux prépandémiques ou les niveaux de 2019. C'est une bonne nouvelle pour les voyageurs.

M. Taylor Bachrach: Merci, monsieur Morrison.

Le président: Merci, monsieur Bachrach.

C'est au tour de M. Muys.

La parole est à vous pour cinq minutes.

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

Je remercie tous les témoins de leur présence.

Ma première question s'adresse à M. McKenna.

J'ai oublié la source, mais j'ai lu quelque part qu'en novembre 2021, vous auriez dit que vous étiez prêt et que c'était le gouvernement qui vous retenait. C'était il y a un an, alors j'aimerais vous demander si c'est toujours vrai. Qu'est-ce qui s'est amélioré, le cas échéant? Quelle est la meilleure façon de corriger ce qui doit l'être par rapport à ce qui freine le secteur?

M. John McKenna: Les choses vont mieux dans la mesure où nous avons abandonné les mesures contre la COVID. Pour revenir également à ce que disait mon collègue, M. Morrison, la subvention salariale a aidé, mais il ne peut y avoir de vols s'il n'y a pas de passagers. Elle n'a fait qu'assurer le maintien des activités pour de nombreuses entreprises. Ce qui va mieux maintenant, c'est que la demande augmente, et donc, les services augmentent.

Le gouvernement n'en est pas encore là, car les gens travaillent encore à domicile. Les délais d'exécution des demandes de service sont extrêmement longs, ce qui retarde notre reprise.

• (1640)

M. Dan Muys: Peut-être pourriez-vous en dire un peu plus à ce sujet, parce que c'est un problème que nous avons constaté ailleurs, soit le nombre de personnes au sein des ministères qui travaillent à domicile. Cela retarde beaucoup de choses qui doivent être accomplies.

Comment la situation se compare-t-elle à l'ère prépandémique, un an maintenant après que le gouvernement vous retenait, comme vous l'avez dit? Que prévoyez-vous au cours de la prochaine année ou des deux prochaines années pour éliminer l'arriéré?

M. John McKenna: Qu'il s'agisse des demandes de visa, des demandes de cartes de taux, des demandes de certificats, des approbations médicales, des renouvellements de permis, des examens professionnels, des tests de compétence des pilotes, de la certification des aéronefs, tout cela prend trois ou quatre fois plus de temps qu'auparavant, et nous ne comprenons pas pourquoi.

Transports Canada manque de ressources, et il manque de ressources compétentes, de gens d'expérience. Il ne recrute plus dans l'industrie du transport aérien. Il y a d'autres normes maintenant, mais très peu de gens ont de l'expérience dans le domaine de l'aviation, ce qui cause d'importants retards.

M. Dan Muys: À ce sujet, monsieur Donald, vous avez fourni une ventilation très précise concernant les 58 000 personnes qu'il faudra embaucher d'ici 2028, qui est un nombre étonnant. Je pense que vous avez parlé d'un processus d'évaluation basé sur les compétences. Vous avez parlé des longs processus bureaucratiques auxquels nous nous heurtons et qui retardent les choses. M. McKenna vient d'en parler.

Peut-être pouvez-vous nous en dire un peu plus sur la manière de faire bouger les choses. Puisque nous ne trouverons pas 58 000 personnes d'un seul coup, comment pouvons-nous nous y prendre?

M. Robert Donald: Comme je l'ai mentionné, nous devons améliorer le processus pour faire venir des travailleurs formés à l'étranger, des techniciens d'entretien d'aéronef étrangers. Comme je l'ai dit, les entreprises canadiennes veulent embaucher des Canadiens, mais lorsqu'il n'y en a pas, nous avons besoin d'embaucher des travailleurs d'expérience et de pouvoir accéder à ces gens plus facilement.

L'ajout des deux codes CNP que j'ai mentionnés sera utile. De plus, nous avons besoin de ce dont je parlais à propos des compétences. Transports Canada suit un processus bureaucratique mécanique qui compare ce qu'une personne a étudié en Inde, en Allemagne ou dans tout autre pays avec ce qui est établi au chapitre 566, ce que les collèges canadiens doivent enseigner.

Cela n'a plus de sens. Cela n'a jamais eu de sens, mais c'est encore pire maintenant. Transports Canada doit passer à une évaluation basée sur les compétences pour les techniciens d'entretien d'aéronef étrangers qui viennent au Canada. Une personne peut travailler sur un avion d'Air Canada à Francfort, mais ne peut pas le faire ici. Cela n'a aucun sens.

Je pourrais continuer, mais je m'arrêterai ici.

M. Dan Muys: Cela nous semble logique également. De toute évidence, comme vous l'avez souligné, essayer de comparer ces titres de compétences d'un pays à l'autre est lourd et retarde le processus.

M. John McKenna: Puis-je ajouter quelque chose, monsieur?

Il faut quatre ans pour former un technicien d'entretien d'aéronef au Canada. C'est l'exigence de Transports Canada sur le plan de la formation. C'est deux fois plus long que dans tout autre pays. Pourquoi est-ce le cas? C'est parce que la réglementation n'a pas été modifiée depuis les années 1990 et qu'elle ne tient pas compte des nouvelles technologies d'enseignement, du nouvel environnement d'enseignement et de l'environnement opérationnel. C'est un facteur qui dissuade les gens de venir dans notre industrie.

M. Dan Muys: Certainement. Comme vous l'avez souligné dans votre témoignage, on parle d'une réglementation qui date de plusieurs décennies et qui a vraiment besoin d'être mise à jour par rapport à celle d'autres pays comme les États-Unis, le Royaume-Uni et d'autres pays européens, comme vous l'avez mentionné.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Muys. Votre temps est écoulé.

C'est maintenant au tour de M. Rogers.

Vous disposez de cinq minutes.

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

Bienvenue à tous nos invités.

De nombreux témoins nous ont parlé des diverses raisons qui expliquent la pénurie de main-d'œuvre, mais quelque chose m'a vraiment étonné, et je voudrais que Mme Tiessen me confirme les chiffres dont elle a parlé au sujet de Sunwing. Si j'ai bien compris ce qu'elle a dit, la compagnie a reçu 800 candidatures pour 100 postes. S'agissait-il de pilotes locaux ou de pilotes étrangers?

Mme Kaylie Tiessen: Nos membres ont indiqué que la compagnie avait reçu 800 candidatures pour des postes de pilote et qu'elle a embauché 148 personnes.

Je ne sais pas d'où elles venaient. Je ne sais pas quelle était leur expérience antérieure.

• (1645)

M. Churence Rogers: Un nombre important de personnes, plus de 600, sont donc toujours là. Je suppose qu'elles sont allées travailler pour d'autres compagnies aériennes, quelque part. J'ai été étonné par ce chiffre lorsque vous l'avez mentionné, après avoir entendu tant de gens parler de la pénurie de main-d'œuvre et dire qu'il manque de pilotes pour faire voler les avions.

Quoi qu'il en soit, je vous remercie de l'information.

J'aimerais poser une question à M. Donald.

Votre organisation affirme que les programmes de formation n'ont pas suivi le rythme rapide auquel les besoins technologiques de l'industrie ont évolué. De plus, elle dit que dans l'ensemble du secteur, la capacité de former les étudiants intéressés est limitée.

Pouvez-vous en dire plus sur ces lacunes en matière de formation? Pourquoi les industries de l'aviation et de l'aérospatiale n'ont-elles pas corrigé ces problèmes? Qu'est-ce qui empêche l'industrie de le faire?

M. Robert Donald: Merci, monsieur Rogers.

Je ne suis pas sûr de savoir à quel rapport vous faites référence, mais il est exact que les collèges au Canada sont tenus d'enseigner ce qui est exigé par Transports Canada. Transports Canada dit combien d'heures cela doit inclure. L'enseignement doit se faire en classe. Il ne peut pas se faire à distance. Il y a eu des mesures pendant la pandémie, mais cela n'a pas été prolongé.

Le programme est dépassé. On insiste toujours pour que les étudiants acquièrent des connaissances sur les ailes d'avion en toile et les structures en bois.

Nous avons parlé à Transports Canada. Le ministère nous a dit qu'il mettrait le programme à jour, mais il ne l'a pas fait. Cela fait trois, quatre et cinq ans que nous le disons. Il n'a pas été mis à jour depuis 1999.

Il exige que les étudiants apprennent des choses au sujet d'éléments qui ne sont plus utilisés dans les avions. C'est illogique. C'est ce qui peut faire en sorte qu'un technicien d'entretien d'aéronef allemand est refusé, parce qu'il n'a pas étudié les ailes d'avion en toile et les structures en bois. Il ne peut pas obtenir sa licence ici. Transports Canada lui dit de suivre un cours sur les ailes en toile et les structures en bois. Personne n'enseignera cela.

Je vais m'arrêter là.

M. Churence Rogers: Je vous remercie de l'information et de la réponse.

Ma prochaine question s'adresse à MM. Girard ou Bagg, de NAV CANADA. À votre avis, quelles mesures doivent être prises pour attirer et retenir un plus grand nombre de travailleurs dans votre industrie? Je sais que vous avez mentionné certains éléments, mais j'aimerais avoir une réponse détaillée, si possible.

M. Ben Girard: Il est très difficile, en fait, d'attirer des gens simplement parce que, la plupart du temps, nous nous faisons concurrence pour les mêmes personnes.

À NAV CANADA, malheureusement, parce que les programmes de formation sont plus longs, il faut vraiment s'engager et suivre une formation pendant deux ou trois ans pour obtenir un emploi à la fin. Je ne suis pas sûr que le gouvernement puisse faire quoi que ce soit, mais à NAV CANADA, nous rendons les emplois très intéressants du point de vue des conditions de travail. Beaucoup de possibilités sont offertes au sein de NAV CANADA.

Notre organisation a fait partie des 100 meilleurs employeurs plusieurs années consécutives. Nous en sommes très fiers. Nous pensons que cela permet d'attirer les bonnes personnes dans l'entreprise.

M. Churence Rogers: À votre avis, quelles mesures pouvons-nous prendre sur le plan technologique pour réduire le stress et la charge de travail des contrôleurs de la circulation aérienne?

M. Ben Girard: Nous sommes en train de mettre en œuvre beaucoup de choses sur le plan technologique. Nous en avons soumis un certain nombre au Fonds national des corridors commerciaux et elles ont été approuvées. Nous remercions beaucoup le gouvernement pour cela.

Nous examinons la technologie en fonction de ce que l'OACI recommande aux pays de faire afin de maintenir l'excellent service fourni. À titre d'exemple, les opérations basées sur la trajectoire rendent les choses très intéressantes pour les contrôleurs et permettent d'accroître la sécurité et l'efficacité. Elles rendent les choses très intéressantes pour eux en leur enlevant une grande partie des tâches les plus banales et en leur laissant les tâches qui sont très intéressantes, lorsqu'ils font leur travail de contrôleurs.

Nous...

[Français]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Girard.

[Traduction]

Je suis désolé de vous interrompre. Malheureusement, le temps de M. Rogers est écoulé.

[Français]

Monsieur Barsalou-Duval, vous avez la parole.

• (1650)

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

Monsieur Roberts, je voulais continuer à vous parler des difficultés que l'on éprouve à recruter des pilotes. Parmi les façons de former de nouveaux pilotes, il y a les écoles de pilotage. Par exemple, on mentionnait que les installations de Mirabel étaient le principal endroit où on formait les pilotes en français au Québec. Malheureusement, Aéroports de Montréal y a augmenté les frais d'atterrissage

et de décollage de façon astronomique. Finalement, cela amplifie la pénurie de pilotes. Pourtant, contrairement à d'autres endroits au Québec où il y a des écoles de pilotage et où les gens se plaignent du bruit causé par les avions qui décollent et atterrissent constamment, à Mirabel, ce n'était pas le cas. Cela force des écoles à se déplacer, voire à fermer leurs portes.

Pensez-vous que le gouvernement devrait agir pour empêcher ce genre de pratique? Comment voyez-vous la situation?

M. Julian Roberts: Il faut comprendre qu'un pilote qui vient de finir ses études n'est pas un pilote que je peux embaucher demain, car il n'a pas les heures de vol requises. Par exemple, Sunwing a reçu 600 demandes d'emploi, mais parmi ces gens, personne n'a les heures de vol ou l'expérience requises pour piloter. C'est peut-être pour cela qu'elle s'est retrouvée avec seulement 150 pilotes.

Notre service des ressources humaines a reçu environ 200 CV, mais nous ne pouvons pas embaucher ces pilotes, parce qu'ils n'ont pas assez d'heures de vol dans les avions commerciaux que nous utilisons. Si le gouvernement créait un programme qui faisait en sorte que cela ne coûte pas 70 000 \$ ou 90 000 \$ à un pilote pour obtenir sa licence, c'est sûr que beaucoup plus de gens choisiraient ce métier. Surtout dans le contexte actuel, compte tenu de l'inflation, peu de parents vont encourager leur enfant à s'inscrire à une école de pilotage. Cela prend une autre approche. Étudier au cégep pour devenir mécanicien ne coûte rien; pourquoi n'en est-il pas de même pour les pilotes?

M. Xavier Barsalou-Duval: Merci, monsieur Roberts.

Le président: Il vous reste 10 secondes, monsieur Barsalou-Duval.

M. Xavier Barsalou-Duval: D'accord.

Monsieur Girard, d'après NAV CANADA, la pénurie de main-d'œuvre actuelle pourrait-elle menacer certaines tours de contrôle en région, là où il y a moins de trafic?

M. Ben Girard: Non, pas en ce moment. Nous avons 250 personnes en formation et, au cours des deux prochaines années, 500 personnes s'ajouteront à ce nombre. Nous espérons pouvoir remplir les salles de classe et, au fur et à mesure que nous recrutons des gens, nous croyons que nous serons en mesure d'augmenter le trafic là où il y a un besoin.

Le président: Merci beaucoup, messieurs Girard et Barsalou-Duval.

[Traduction]

C'est maintenant au tour de M. Bachrach.

Vous disposez de deux minutes et demie.

M. Taylor Bachrach: Merci beaucoup, monsieur le président.

J'ai une question à poser à M. Girard, de NAV CANADA.

Monsieur Girard, pendant la pandémie, le Comité a entendu à la fois NAV CANADA et le syndicat qui représente les travailleurs de NAV CANADA parler du risque de perdre des employés qualifiés pendant la pandémie et des répercussions que cela aurait sur l'ensemble des activités, en particulier dans les domaines spécialisés qui requièrent de la part des travailleurs des années d'expérience et de formation pour exécuter des tâches très spécialisées.

À ce stade-ci, en regardant en arrière, pourriez-vous nous parler un peu de ce qui s'est passé dans les faits? Ces craintes se sont-elles concrétisées? Je sais qu'à l'époque, NAV CANADA demandait au gouvernement fédéral un soutien financier assez important. Je ne crois pas qu'il ait reçu les montants demandés. A-t-on effectivement observé une perte accélérée de personnel expérimenté pendant la pandémie?

M. Ben Girard: Ce que je peux vous dire, c'est que nous avons vu des gens partir. Cela s'est fait, en partie, dans le cadre de programmes.

Il faut comprendre que 66 % de nos coûts sont liés à la main-d'œuvre. Nous avons dû prendre des décisions très difficiles à NAV CANADA pour réduire notre effectif de 12,7 %. Cela n'a touché personne directement dans les opérations, mais nous avons offert quelques incitations à la retraite anticipée. Ces gens allaient prendre leur retraite sous peu de toute façon, ou il y avait de fortes chances qu'ils le fassent à court terme. Ces gens sont donc partis. Quant aux autres départs dus à l'attrition normale, à la retraite ou à d'autres choses de ce genre, nous ne les avons pas nécessairement remplacés à ce moment-là.

Il est important de noter que nous avons réembauché bon nombre de ces gens. En fait, nous avons rappelé et réembauché 50 personnes.

Pendant cette période, ce qui ne nous a pas vraiment aidés, c'est qu'à cause de la COVID-19, nous n'avons pas pu former les employés pour diverses raisons. D'abord, c'était pour la sécurité de nos employés et pour assurer la prestation de services. Comme vous pouvez l'imaginer, les stagiaires et leurs instructeurs travaillent en étroite collaboration. Nous ne voulions pas courir le risque de propager la COVID-19. De plus, nous avions affaire à une telle réduction du trafic aérien qu'il était très difficile de justifier la nécessité de former des gens en raison du faible niveau de circulation. Ce point a été remis en question à la fois par le syndicat et par Transports Canada.

Malheureusement, nous avons dû laisser partir ces stagiaires. Nous n'avons pas fait de progrès pendant cette période.

Depuis, nous avons réembauché la plupart de ces stagiaires. L'année dernière, nous avons accordé la qualification à une centaine d'entre eux. Comme je l'ai déjà dit, il y a encore environ 250 stagiaires dans le système.

Oui, des gens sont partis, et nous avons ensuite...

• (1655)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Girard.

Merci beaucoup, monsieur Bachrach.

C'est maintenant au tour de Mme Lewis.

Vous avez cinq minutes.

Mme Leslyn Lewis (Haldimand—Norfolk, PCC): Je vous remercie.

Ma première question s'adresse à M. Morrison.

Vous avez mentionné la numérisation pour les voyages. Je suppose que cela améliorerait l'efficacité.

Croyez-vous que le Canada a la capacité d'adopter sa propre plateforme numérisée? Pensez-vous que nous aurions besoin de l'aide

d'entreprises étrangères ou de partenaires internationaux pour y arriver?

M. Jeff Morrison: Je vous remercie de votre question.

Je ne peux pas me prononcer sur la meilleure plateforme ou sur l'entreprise qui serait la mieux placée à cet égard. Ce que je peux dire, c'est que la technologie, comme nous en avons discuté, peut jouer un rôle dans l'amélioration et l'efficacité du système de voyage. Même dans le cas d'une application comme ArriveCAN, qui a fait l'objet d'un vif débat ces derniers mois, la décision de passer à une utilisation volontaire de cet outil aux fins des douanes a permis, selon moi, d'en accroître la commodité par rapport à sa version précédente.

Je ne peux pas parler des fournisseurs, mais je peux parler de la technologie. Elle peut absolument servir à améliorer l'efficacité.

Mme Leslyn Lewis: Vous ne pouvez pas dire quels seraient, d'après vous, les avantages précis de la numérisation dans le domaine du voyage.

M. Jeff Morrison: Je pense que cela pourrait améliorer l'expérience des voyageurs de diverses façons. De toute évidence, la maintenance des bagages, bien qu'elle nécessite toujours une intervention humaine, est un domaine où la technologie s'est avérée utile. Encore une fois, les douanes et la sécurité sont des domaines où nous avons constaté des avantages. On pourrait d'ailleurs en faire plus à cet égard.

Il y a en ce moment un différend avec les États-Unis au sujet de NEXUS. Une des solutions faciles que nous avons proposées, c'est d'organiser des réunions virtuelles pour remplacer les réunions en personne. Là encore, il s'agit d'une autre façon d'utiliser la technologie pour améliorer les choses.

Il y a différents éléments dans cet écosystème. Encore une fois, nous pourrions en parler davantage. C'est un aspect tout à fait important.

Mme Leslyn Lewis: L'application ArriveCAN est-elle en quelque sorte semblable à NEXUS? Assumerait-elle la même fonction? Le savez-vous?

M. Jeff Morrison: Si je ne m'abuse, l'application ArriveCAN est maintenant utilisée dans quatre aéroports canadiens, essentiellement pour les services douaniers et frontaliers.

Je suis rentré récemment d'un voyage à l'étranger et j'ai utilisé ArriveCAN volontairement. J'ai pu ainsi passer par les douanes en peu de temps.

NEXUS est un outil complémentaire dont beaucoup de Canadiens ont également profité. Nous espérons vraiment que les gouvernements américain et canadien pourront travailler ensemble pour faire en sorte que les différends actuels soient réglés. Il y a en ce moment un arriéré de plus de 350 000 demandes. Ils peuvent absolument travailler en tandem, et c'est ce qu'ils doivent faire. Tant que nous n'aurons pas réglé le problème concernant NEXUS, nous ne pourrions pas vraiment discuter de la manière dont les deux peuvent interagir.

Mme Leslyn Lewis: Je vous remercie.

Ma prochaine question s'adresse à M. Girard.

La COVID-19 et la réduction de la demande de transport aérien ont clairement eu de graves répercussions sur vos activités et vos revenus. Nous avons entendu le témoignage de M. Morrison. Il a qualifié la subvention salariale de bouée de sauvetage.

Que se passera-t-il s'il y a une résurgence de la COVID? Il semble impératif que les voyages par avion se poursuivent sans interruption après la pandémie. Quelle serait, d'après vous, la marge opérationnelle de NAV CANADA en cas de résurgence de la COVID?

• (1700)

M. Ben Girard: C'est vraiment difficile à dire. Vous me demandez de faire beaucoup de conjectures. Tout dépend du moment où cela se produit et du temps dont nous disposons pour nous en remettre.

Je crois que nous avons prouvé au fil des ans, grâce à notre modèle actuel, que nous avons beaucoup de résilience quand vient le temps de réagir à de telles crises. La question n'est pas de savoir si une telle éventualité se produira, mais bien quand elle se reproduira, car nous savons tous que, dans le secteur de l'aviation, à peu près tous les 10 ans, il se passe quelque chose dont nous devons nous remettre.

Je crois que NAV CANADA est en très bonne position pour réagir avec beaucoup de résilience dans ces cas-là. Nous l'avons prouvé à maintes reprises au fil des ans.

Mme Leslyn Lewis: Je suis très heureuse de vous entendre parler de résilience.

Je cherchais plutôt à savoir comment nous pouvons aider l'industrie et nous assurer de tirer des leçons du passé. Comme vous l'avez dit, il est possible que cela se reproduise. Que se passera-t-il si nous imposons les mêmes exigences et le même niveau de restriction? Quelles en seraient les conséquences pour l'industrie, du point de vue de la résilience?

Le président: Veuillez répondre en 10 secondes.

M. Ben Girard: Oui.

Les conséquences ne seraient certainement pas positives parce que nos revenus diminueraient, auquel cas nous aurions à trouver de l'argent par d'autres moyens. Nous avons un très...

Le président: Nous devons nous arrêter là, malheureusement, monsieur Girard.

Merci beaucoup, madame Lewis, pour vos questions.

[Français]

Madame Koutrakis, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Annie Koutrakis (Vimy, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de comparaître devant notre comité cet après-midi.

Ma première question s'adresse à M. Roberts, de Pascan.

Dans votre témoignage, vous avez dit que l'aviation régionale est en danger et qu'elle a besoin d'aide dès que possible. Je suis curieuse de savoir si votre entreprise a profité de la subvention salariale ou de tout autre programme de soutien mis en place par le gouvernement.

M. Julian Roberts: Absolument. Ces mesures ont sauvé mon entreprise.

Mme Annie Koutrakis: Avez-vous pu conserver vos employés, ou certains d'entre eux ont-ils été mis à pied, sans être réembauchés?

Je suis curieuse de savoir combien d'employés vous aviez avant la pandémie et combien vous en avez maintenant.

M. Julian Roberts: Avant la pandémie, nous avions probablement environ 140 employés. Aujourd'hui, nous en avons 200.

Mme Annie Koutrakis: Très bien.

Si vous ne l'avez pas déjà fait, pouvez-vous nous dire quelles recommandations précises vous aimeriez voir dans le rapport du Comité? Vous nous avez livré un témoignage convaincant. Je serais curieuse d'entendre votre avis à ce sujet, et j'aimerais vous donner l'occasion de nous en dire plus. Qu'aimeriez-vous voir précisément dans ce rapport?

M. Julian Roberts: Je vous en suis reconnaissant.

Comme vous le savez, nous sommes aux prises avec une pénurie de pilotes. Ce n'est pas une surprise. Cette pénurie existe depuis longtemps. Elle ne va pas disparaître. Nous sommes en mesure de former de nouveaux pilotes. Ce qui nous pose problème, c'est de trouver des pilotes qualifiés ayant accumulé suffisamment d'heures de vol pour la ligne principale. Nous n'arrivons pas à remplacer le nombre de pilotes qualifiés que nous perdons au profit des grands transporteurs. Air Canada ou WestJet peuvent venir embaucher nos pilotes. Ces derniers nous donneront un préavis de deux semaines. Or, il me faut trois mois pour former et remplacer un pilote.

Le problème que nous constatons, c'est que le bassin de pilotes aptes à remplacer les pilotes d'expérience est en train de se tarir. Le tonneau est presque vide. J'ignore comment nous trouverons le moyen de remplacer ces pilotes à l'avenir. S'il va nous manquer 58 000 professionnels au cours des 5 prochaines années, je ne sais pas d'où ils viendront. Je n'ai vraiment pas de solution.

Mme Annie Koutrakis: Je vous remercie de votre réponse.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Tiessen.

Vous avez parlé des salaires et des indemnités, et vous avez dit que certains employeurs n'offraient peut-être pas l'expérience de travail nécessaire à leurs employés. Cela pourrait peut-être aider M. Roberts aussi. Peut-être qu'ensemble, les syndicats et les employeurs... Il y a des choses à faire ensemble.

Madame Tiessen, outre l'amélioration des salaires et des indemnités, quelles autres mesures peuvent être prises pour attirer et retenir des travailleurs? Comment les membres de votre syndicat ont-ils collaboré avec les employeurs pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre? Travaillez-vous en collaboration? Échangez-vous des idées?

• (1705)

Mme Kaylie Tiessen: C'est une excellente question.

Nous travaillons en collaboration autant que possible. Mme Dias aurait des exemples très précis de cas où nous collaborons avec les employeurs pour pourvoir des postes.

Je pense notamment à certains des bagagistes et à d'autres groupes avec lesquels nous avons travaillé pour nous assurer de faire augmenter les salaires des travailleurs. Je pense en particulier à l'augmentation des salaires, aux conditions de travail et aux pratiques équitables pour l'établissement des horaires. Par ailleurs, lorsque de nouvelles technologies sont mises en œuvre, comment pouvons-nous faire en sorte que les travailleurs soient consultés à l'avance? De plus, lorsqu'ils travaillent avec de nouvelles technologies, les employeurs traitent-ils toujours les travailleurs comme des êtres humains, comme des personnes qui ont de la valeur pour l'entreprise? Les ententes que nous avons conclues dans tous les secteurs — et pas seulement dans celui de l'aviation — précisent que, lorsqu'une nouvelle technologie est adoptée, le syndicat doit être consulté, et il y a un comité de travailleurs qui collabore avec les employeurs pour mettre en œuvre la technologie en question.

S'il y a d'autres exemples, nous les rassemblerons dans un document que nous vous ferons parvenir.

Mme Annie Koutrakis: Je vous remercie.

Monsieur le président, par votre entremise, je me permets de dire que plusieurs de nos témoins de cet après-midi ont évoqué la question de l'immigration. Le 4 avril 2022, le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté a annoncé de nouvelles mesures pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre au Canada, notamment une politique temporaire qui donnera aux récents diplômés étrangers dont le statut temporaire arrive à expiration la possibilité de rester plus longtemps au Canada.

Je me demande si, d'après nos témoins, la prolongation d'une politique temporaire permettant aux visiteurs de présenter une demande de permis de travail serait une solution. Dans la négative, quels types de modifications à nos politiques d'immigration entrevoient-ils ou recommandent-ils afin d'aider à combler cette lacune?

Le président: Vous avez 20 secondes pour répondre.

M. Jeff Morrison: Tout d'abord, en ce qui concerne la reconnaissance des titres de compétences étrangers, cette question a été abordée, je crois, par MM. McKenna et Donald.

Les titres de compétences étrangers ne correspondent peut-être pas tout à fait aux exigences canadiennes établies par Transports Canada, mais il serait utile de les faire reconnaître plus efficacement pour assurer un bassin stable de nouveaux immigrants.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Morrison.

Merci, madame Koutrakis.

La parole est maintenant à M. Strahl.

Vous avez cinq minutes.

M. Mark Strahl (Chilliwack—Hope, PCC): Je vous remercie.

Je vais poursuivre sur le même sujet.

Le ministre peut bien annoncer qu'il est prêt à laisser les gens entrer au pays ou y rester. Monsieur Donald, avez-vous bien dit que Transports Canada refuse de reconnaître les titres de compétences de 99 % des techniciens d'entretien d'aéronefs qui en font la demande? Ai-je bien entendu ce chiffre?

M. Robert Donald: Oui. C'était dans un rapport publié il y a environ deux ans par le CAMAQ, soit le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale du Québec.

M. Mark Strahl: Faire venir des gens, mais ne pas les laisser travailler dans le secteur — voilà qui n'est évidemment guère une solution.

J'ai remarqué avec intérêt, en comparant votre témoignage... Donc, 99 % des demandes de techniciens d'entretien d'aéronefs formés à l'étranger sont rejetées. M. Roberts a parlé d'un programme EB-2 aux États-Unis, dans le cadre duquel on accepte, sans poser de questions, tous les gens ayant reçu une formation jusqu'à un certain niveau et on les fait venir aux États-Unis pour qu'ils travaillent comme pilotes.

Que pouvons-nous faire? De toute évidence, l'obstacle à la reconnaissance des techniciens d'entretien d'aéronefs, c'est Transports Canada. Que faut-il changer à cet égard? Comment pouvons-nous miser sur les équivalences entre les pays qui offrent une formation similaire? Nous le faisons dans d'autres secteurs.

Savez-vous si Transports Canada reconnaît l'existence même du problème? Travaille-t-il avec la FAA des États-Unis? Le Royaume-Uni et l'Union européenne ont été mentionnés. Que faisons-nous pour nous assurer de reconnaître les équivalences et pour régler ce problème, qui empêche tout le monde — ou, du moins, 99 % des gens — de travailler?

Cette question s'adresse à M. Donald.

Y a-t-il une solution? Transports Canada s'efforce-t-il d'améliorer la situation ou, à votre avis, le ministère est-il satisfait de ce taux d'acceptation de 1 %?

• (1710)

M. Robert Donald: Selon moi, le ministère pense que les lacunes en matière de formation peuvent être comblées plus facilement que ce n'est le cas. J'ai l'impression qu'il ne comprend pas tout à fait que l'on ne peut pas suivre un cours de courte durée pour remplacer un diplôme qui manque. C'est impossible. Alors, je ne crois pas que le ministère s'efforce de trouver une solution à ce problème.

À mon avis, la solution est de passer à un système basé sur les compétences, au lieu de simplement comparer ce qu'une personne a étudié en Allemagne ou en Inde avec ce que Transports Canada exige.

M. Mark Strahl: Vous avez présenté un témoignage très convaincant à cet égard.

J'aimerais m'adresser rapidement à M. McKenna.

Cela semble être un thème récurrent. Nous en avons certainement été témoins dans le cadre du fiasco des passeports. Il n'y a pas assez d'employés qui sont de retour dans les bureaux.

Vous avez dit qu'il faut trois ou quatre fois plus de temps qu'avant pour faire les choses, et vous avez expliqué que l'équipement reste inutilisé. Pouvez-vous nous donner quelques exemples? Je sais que vous avez énuméré un certain nombre de choses pour lesquelles il faut maintenant trois ou quatre fois plus de temps. Avant, cela prenait 90 jours. Si c'est trois ou quatre fois plus long, cela veut dire que le délai est maintenant d'un an.

Comment cela se répercute-t-il sur les gens qui restent dans l'industrie? On parle d'une pénurie de main-d'œuvre. S'il faut un an pour renouveler une certification ou pour retourner au travail, quelles sont les conséquences pour la main-d'œuvre?

M. John McKenna: Comme on l'a dit à propos des demandes de visa, c'est bien de changer une politique pour permettre l'immigration, sauf que, encore une fois, l'administration d'une telle politique est quelque chose de tout à fait différent. Il y a un arrière énorme et le processus est inopérant. La politique, c'est bien, mais il faut être capable de la mettre en œuvre.

Nous avons des membres qui ont acheté des avions et qui ne peuvent pas les utiliser parce qu'ils n'ont pas été approuvés ou inclus dans le certificat d'exploitation. Alors, ces avions restent au sol jusqu'à ce que cela se fasse, et cela peut prendre des mois. Il s'agit d'appareils de grande valeur qui restent là, cloués au sol.

Les transporteurs peuvent vous donner de nombreux exemples à cet égard, c'est donc une question de délais. Dans de nombreux cas, ce n'est pas une question de politique, à l'exception, comme Rob Donald l'a mentionné, de certains règlements qui ont vraiment besoin d'être mis à jour. Pour ceux qui l'ont été, il n'y a personne pour les mettre en œuvre.

Le président: Veuillez donner une réponse de 10 secondes.

M. John McKenna: Ils ont mis leurs règlements à jour pour les rendre plus actuels et faire en sorte qu'ils soient en phase avec la technologie moderne.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Strahl.

Notre prochain intervenant est M. Badawey.

Vous avez cinq minutes.

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

Je tiens à remercier les témoins de s'être déplacés aujourd'hui pour nous livrer leur témoignage. Comme beaucoup d'entre vous, sinon tous, le savent, cette étude est allée très en profondeur, et nous avons entendu beaucoup de témoignages de la part de nombreux témoins, témoignages qui, nous l'espérons, seront contenus dans le rapport définitif et auxquels le ministre et le ministère répondront.

Je veux donner à chacun d'entre vous l'occasion de présenter un témoignage qui sera intégré au rapport définitif auquel le ministre répondra.

Je vais commencer par M. Roberts.

Je veux vous donner l'occasion de nous faire part de tout ce que vous n'avez pas encore dit et que vous aimeriez voir figurer dans le rapport définitif.

M. Julian Roberts: Merci.

Une chose qui pourrait m'aider assez rapidement serait de réévaluer les exigences de vol et de service pour les opérateurs 703 et 704 et, également, de revoir cette nouvelle réglementation pour les opérateurs régionaux comme Pascan Aviation.

À l'heure actuelle, une approche universelle ne fonctionne pas pour l'aviation régionale. Les règles ont été mises en place pour des compagnies comme Air Canada et WestJet, et elles ont une grande incidence sur nous. Si nous pouvions nous pencher sur cette question, ce serait très profitable pour notre entreprise et peut-être pour de nombreuses autres petites compagnies aériennes au Canada.

• (1715)

M. Vance Badawey: Merci, monsieur Robert.

Monsieur Morrison, allez-y.

M. Jeff Morrison: Permettez-moi de dire une chose.

J'encourage vraiment le Comité à examiner le nouveau programme qui a été présenté par le gouvernement britannique aujourd'hui, et qui s'appelle Generation Aviation. Les Britanniques sont confrontés exactement au même problème que nous. Ils s'y attaquent avec un programme fédéral qui travaille, soit dit en passant, avec les compagnies aériennes et d'autres employeurs pour promouvoir les carrières, établir des partenariats, offrir une formation dans les écoles et rendre l'idée d'une carrière dans l'aviation attrayante pour les jeunes.

Je vous encourage à examiner ce programme. Étudions la possibilité de le reprendre ici, au Canada.

M. Vance Badawey: Merci, monsieur Morrison.

Madame Tiessen, que proposez-vous?

Mme Kaylie Tiessen: J'ai trois choses à dire.

Premièrement, en ce qui concerne la formation, nous devons nous assurer que nous ne nous fions pas uniquement aux travailleurs expérimentés. Un travailleur expérimenté ne devient pas expérimenté sans formation ni expérience. Nous devons nous assurer que nous évoluons avec l'ensemble de la filière. Cela signifie qu'il faut s'assurer qu'il y a suffisamment de places dans les écoles pour que les gens puissent obtenir la formation dont ils ont besoin.

Il faut aussi penser au salaire de subsistance. Les aéroports sont des institutions à but non lucratif qui ont pour mandat de contribuer au développement économique de la collectivité. Lorsqu'il s'agit de constituer ce microcosme autour de l'aéroport, le fait de payer les gens équitablement est l'un des aspects dont il faut tenir compte.

Le dernier élément — et cela renvoie à la question qui m'a été posée plus tôt — est de toujours travailler en collaboration. Nous travaillons en collaboration avec nos employeurs dans toutes sortes de situations différentes. Nous serions heureux de nous assurer de mettre en œuvre les bonnes solutions pour retenir les travailleurs qui sont embauchés et pour attirer les travailleurs dont nous avons besoin.

M. Vance Badawey: Merci, madame Tiessen.

Monsieur Girard, que proposez-vous?

M. Ben Girard: Très rapidement, il y a trois choses qui me viennent à l'esprit.

La première est que nous devons moderniser notre façon de former les gens et de délivrer des licences, en particulier en ce qui a trait aux contrôleurs aériens. Plutôt de miser sur des licences dites géographiques, nous devons passer à des licences basées sur les compétences. C'est une chose sur laquelle nous devons travailler avec Transports Canada.

La deuxième chose a été mentionnée par d'autres, mais elle nous concerne aussi. Toute aide que nous pourrions recevoir pour faire venir des employés étrangers qualifiés pour lesquels une étude d'impact sur le marché du travail est nécessaire — ce qui demande beaucoup de travail — serait très profitable pour nous. Nous avons bénéficié de l'embauche d'une personne d'Ukraine, en fait, grâce à l'étude d'impact sur le marché du travail que le gouvernement nous a accordée. Chaque fois que nous pouvons faire appel à quelqu'un qui a de l'expérience plutôt qu'à quelqu'un qui vient de la rue, cela nous aide.

Enfin, et d'une manière un peu plus générale, nous aimerions discuter avec le gouvernement d'un investissement pour nous aider à réaliser la modernisation prévue de nos programmes de formation et des technologies de soutien connexes.

M. Vance Badawey: Merci, monsieur Girard.

Monsieur McKenna, je vous écoute.

M. John McKenna: J'ai également trois choses à dire.

Premièrement, il faudrait s'assurer que les règlements reflètent la réalité dans laquelle nous vivons, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Deuxièmement, au cours des 10 dernières années, la demande pour nos services a augmenté d'environ 5 % par an, mais le budget de sécurité de Transports Canada a été réduit de façon constante. En fait, au cours des années 1990, il a été réduit de 25 %, ce qui a rendu pratiquement impossible l'exécution du mandat du ministère à cet égard. Résultat: l'efficacité n'a jamais atteint un niveau aussi bas.

Enfin, nous proposons depuis des années que le gouvernement offre un programme de garantie de prêt pour aider les gens à obtenir des fonds pour la formation commerciale. En fait, il s'agit d'un risque très faible pour le gouvernement. Or, quelques centaines de milliers de dollars permettraient de former de très nombreux pilotes.

M. Vance Badawey: Merci, monsieur McKenna.

Monsieur Donald, c'est à vous.

M. Robert Donald: Mme Tiessen a fait référence au fait d'avoir suffisamment de places dans les écoles pour former les gens. Tous les collèges du Canada qui offrent des programmes de génie d'entretien d'aéronefs ont une liste d'attente, parfois longue de deux ans — la seule exception est l'École nationale d'aérotechnique, ou l'ÉNA, au Québec —, et pourtant, ils ne produisent pas assez de diplômés. Personne ne va attendre deux ans pour s'inscrire à un programme. Les gens vont jeter leur dévolu sur la construction ou d'autres industries. C'est un énorme problème.

Je ne pense pas qu'il est réaliste de croire que les gouvernements provinciaux fourniront l'investissement massif dont les établissements ont besoin pour amener cette capacité à ce dont nous avons besoin. Cela dit, le CCAAT vient de se voir accorder une subvention pour augmenter sa capacité, mais il admet que c'est inhabituel. Par conséquent, nous avons besoin de nouvelles méthodes de formation. Nous avons besoin d'outils pour permettre à l'industrie de former ses propres employés qui n'ont pas d'expérience préalable et qui ne suivent pas de programmes universitaires.

Je vais m'arrêter là.

M. Vance Badawey: Merci, monsieur Donald.

Monsieur Bagg, je vais essayer de passer à M. Gagnon dans 30 secondes, alors si vous pouviez formuler vos observations rapidement, ce serait formidable.

• (1720)

M. Jonathan Bagg (directeur, Relations avec l'industrie et les parties prenantes, NAV CANADA): Ce point a été couvert par M. Girard précédemment.

M. Vance Badawey: Merci.

Monsieur Gagnon, nous vous écoutons.

[Français]

M. Yani Gagnon (vice-président exécutif et copropriétaire, Pascan Aviation inc.): Je vous remercie.

Je ne veux pas être rabat-joie, mais je pense que les gens ne réalisent pas à quel point la situation est critique. La situation était urgente avant la pandémie et elle est devenue critique.

Seulement en Amérique du Nord, il manquera 65 000 pilotes au cours des 10 prochaines années. Cela veut dire qu'il faut embaucher et former 20 pilotes par jour. La situation sera très difficile et il faut que des mesures soient mises en place.

Pour les petits transporteurs comme Pascan Aviation, la situation est exacerbée parce que les grands transporteurs vident notre bassin de pilotes. C'est un phénomène qui ne se limite pas à l'Amérique du Nord; c'est un phénomène mondial. Nous sommes en concurrence avec la planète entière.

Mon collègue M. Roberts a parlé de la possibilité de modifier la réglementation qui concerne la période de service de vol. Je pense que d'autres choses peuvent être faites, notamment en ce qui concerne l'âge de la retraite dans les grandes compagnies aériennes.

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

Nous allons maintenant céder la parole à M. Barsalou-Duval pour deux minutes et demie.

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

Nous avons entendu MM. Roberts et Gagnon parler de leur crainte de voir la pénurie de pilotes s'aggraver dans les transports, particulièrement chez les transporteurs régionaux, qui sont aux premières lignes. Les grandes lignes aériennes risquent d'aller piger chez ces transporteurs pour aller chercher des pilotes mieux qualifiés.

On nous a aussi expliqué qu'un pilote ayant un permis de pilote solo, qui sort d'une école de pilotage, n'est pas pour autant habilité à piloter un avion commercial. Pour un pilote venant d'obtenir son brevet, il y a tout un chemin à parcourir entre piloter un Cessna et un avion de passagers.

Des solutions pourraient-elles être mises en place pour aider les pilotes à passer de cette étape aux étapes suivantes?

Monsieur McKenna, je ne vous ai pas entendu parler de cette question. Je ne sais pas si vous avez des idées là-dessus. Sinon, il serait intéressant d'entendre MM. Roberts ou Gagnon à cet égard.

M. John McKenna: En fait, je préfère toujours entendre des transporteurs. Alors, j'aimerais bien entendre ce qu'ils ont à dire à ce sujet.

M. Julian Roberts: Aujourd'hui, un pilote sortant de l'école va piloter des avions pour combattre les incendies ou des petits avions. Il peut aussi être instructeur de pilotage. Cependant, il y a tellement de pression sur les pilotes, il y a de moins en moins d'accès à ces petites compagnies. Ainsi, à l'avenir, de moins en moins de jeunes pilotes seront en mesure d'effectuer le nombre d'heures de vol nécessaire pour accéder aux grandes lignes aériennes.

Pour ce qui est des solutions, on en parle depuis des années. Ce n'est pas simple. Je ne pense pas qu'il y ait une solution rapide à mettre en place pour régler ce problème. Quant à réduire le nombre d'heures requises pour avoir le droit de piloter ou pour obtenir la licence de pilote de ligne, ou ATPL, je ne pense pas que ce soit une solution non plus. Nous devons avoir accès à des pilotes capables d'effectuer leurs heures dans des petites compagnies. Malheureusement, il y a de moins en moins de petites compagnies permettant aux jeunes pilotes d'acquérir de l'expérience.

M. Xavier Barsalou-Duval: Monsieur Gagnon, vous avez été interrompu, tantôt, dans votre envolée sur les solutions possibles. Je vais vous donner l'occasion de conclure vos propos.

M. Yani Gagnon: J'allais mentionner l'âge de la retraite. Pour les grands transporteurs, l'âge de la retraite est de 65 ans. Je pense qu'on pourrait revoir ce critère.

Il y a aussi toute la question du financement. Comme mon collègue le disait, 100 000 \$ pour obtenir une licence commerciale, pour un jeune, c'est inimaginable.

Le président: Merci, monsieur Gagnon.

[Traduction]

C'est maintenant à M. Bachrach.

Vous avez deux minutes et demie.

M. Taylor Bachrach: Merci, monsieur le président.

J'aimerais revenir sur cette question des renversements de contrats et de l'incidence que cette pratique a sur les employés du transport aérien.

J'ai sous les yeux un communiqué de presse du gouvernement datant de 2018. C'était à l'époque où Patty Hajdu était ministre de l'Emploi. Le communiqué dit :

Enfin, la ministre recommandera la mise en œuvre d'un règlement visant à prolonger la protection des niveaux de rémunération aux travailleurs couverts par des conventions collectives dans les aéroports et au sein des transporteurs aériens lorsqu'il y a réattribution des contrats. De telles pratiques représentent un enjeu sérieux dans certains aéroports canadiens, et nous prenons des mesures en ce sens. Nous allons travailler avec les intervenants pendant le processus de réglementation pour nous assurer que tout est fait correctement.

Madame Tiessen, je suis curieux. Le gouvernement a-t-il jamais présenté ce règlement, et s'il l'a fait, pourquoi le problème lié aux renversements de contrats est-il toujours présent dans nos aéroports?

• (1725)

Mme Kaylie Tiessen: Nous militons depuis longtemps pour mettre fin aux pires effets des renversements de contrats dans les aéroports. Nous avons formulé trois recommandations. Deux de ces trois recommandations ont été mises en œuvre. Elles ont été légèrement édulcorées, mais elles ont été mises en œuvre.

C'est la troisième recommandation qui doit encore faire l'objet de modifications. Maintenant, un travailleur qui est réembauché le sera au salaire qu'il avait auparavant avec l'entreprise contractante précédente. Cependant, il n'est pas assuré de conserver son emploi et il ne conserve pas toutes les autres protections ou tous les autres avantages qui ont été négociés ou acquis, y compris la paie de vacances, la question des horaires et ce genre de choses.

Nous avons demandé que trois modifications soient apportées. Deux d'entre elles ont été apportées, et celle visant à mettre en

œuvre les pleins droits du successeur est celle qui reste. C'est de là que vient la confusion.

M. Taylor Bachrach: Sur ce point, je suis curieux. Dans vos conversations avec le gouvernement, vous a-t-on dit pourquoi on n'était pas intervenu à l'égard de ce troisième enjeu? Il semble que ce soit un enjeu assez important de ne pas pouvoir garder son emploi, certes, mais aussi que les autres avantages non salariaux ne soient pas inclus dans le règlement. Pouvez-vous nous dire quel a été le raisonnement du gouvernement pour en arriver là?

Mme Kaylie Tiessen: Non, je ne le peux pas. En revanche, je peux vous dire que nous avons bon espoir que quelque chose qui ressemblera au changement que nous demandons pourra être fait bientôt. Les députés ont peut-être vu notre campagne à ce sujet. Nous vous rencontrerons probablement — j'espère que ce sera très bientôt — pour discuter de cela.

Il est extrêmement important pour nos membres du secteur de l'aviation et pour ceux d'autres secteurs qui sont touchés par les renversements de contrats que ce changement soit effectué afin que nous puissions protéger la qualité du travail des gens, en particulier dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où nous devons augmenter la qualité du travail et non la diminuer.

Le président: Merci beaucoup, madame Tiessen.

Merci à vous, monsieur Bachrach.

Monsieur Strahl, vous avez cinq minutes.

M. Mark Strahl: Merci beaucoup.

Je pense que nous avons eu de bonnes recommandations pendant l'intervention de M. Badawey, mais une chose que j'ai trouvée intéressante, c'est que l'un des témoins — je pense que c'était M. Gagnon — dise que nous sommes en concurrence avec tous les autres pays du monde. Ce que nous entendons aujourd'hui, c'est que le gouvernement ne suit pas la cadence et que nous laissons en fait tomber l'industrie en ne reconnaissant pas les titres de compétences étrangers, en ne reconnaissant pas les personnes qui veulent venir ici pour travailler dans notre industrie. Au lieu de cela, la bureaucratie gouvernementale se met en place et s'évertue à bloquer ces personnes.

Je veux m'adresser à vous, monsieur Morrison.

Vous avez mentionné dans votre témoignage qu'il y a des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers et que le gouvernement doit faire davantage pour promouvoir les compagnies aériennes au pays et à l'étranger. Nous avons entendu parler des obstacles posés par Transports Canada. D'après votre expérience, y a-t-il d'autres obstacles ou d'autres intérêts, peut-être, qui s'opposent à la reconnaissance des titres de compétences étrangers?

M. Jeff Morrison: Tout d'abord, juste pour reprendre cette idée, il est absolument vrai que nous sommes en concurrence avec d'autres secteurs au Canada, mais il est important de dire qu'il s'agit aussi d'une compétition à l'échelle mondiale; tous les pays du monde se disputent les mêmes bassins de main-d'œuvre qualifiée.

Je pense que M. Donald a repéré quelques exemples bizarres dans certains cas, mais qui pourtant existent. On pense aux exigences bureaucratiques que Transports Canada a mises en place en matière de formation, mais il n'y a pas que cela. Comme vous le savez, j'ai parlé un peu des retards dans la certification des pilotes en raison de problèmes de santé et d'autres choses du genre.

J'étais récemment avec un employé d'une compagnie aérienne qui me faisait visiter un aéroport. Il ne pouvait pas traverser certaines parties de l'aéroport parce que sa certification d'employé, qui n'était valable que pour un an, était arrivée à terme la veille. Des petits exemples comme celui-là montrent... Pourquoi devrait-il avoir à renouveler sa certification chaque année pour quelque chose qui, dans d'autres États, est valide pendant 5 ou 10 ans?

Ce sont de petits exemples comme celui-là qui s'additionnent et qui placent les employés dans une position de désavantage.

M. Mark Strahl: Dans un témoignage précédent, Andrew Gibbons de WestJet, par exemple, nous a parlé de l'instabilité de l'industrie causée par une approche « en accordéon » — je crois que c'est le terme qu'il a utilisé — de la réglementation et des conséquences que cela a eues. À maintes reprises, on nous a dit comment les employés du secteur ont quitté non seulement à cause des obligations sanitaires, mais aussi à cause de l'insécurité de l'industrie dans son ensemble.

J'ai noté que lorsque les mesures anti-COVID ont été levées, le ministre de la Santé et le ministre des Transports ont clairement indiqué qu'il s'agissait d'une simple suspension et qu'à tout moment, le gouvernement pourrait remettre en place les règlements qui avaient pénalisé l'industrie, selon ce qu'il allait juger nécessaire à ce moment-là.

Monsieur Morrison, quelle incidence cela a-t-il eue sur vos membres et sur les employés qui, au cours des deux dernières années, ont subi une perte de revenu, une perte de sécurité, qu'ils aient été subventionnés par le gouvernement ou non? Quel effet cela a-t-il de ne pas avoir cette sécurité, considérant que ces règlements, ces restrictions, pourraient être remis en place à tout moment sans avertissement de la part du gouvernement?

• (1730)

M. Jeff Morrison: C'est très difficile pour tout le monde dans le secteur de ne pas avoir cette certitude quant à la direction que nous prendrons.

Je vais donner un très bref exemple. Au cours des derniers mois, avant la levée des restrictions liées à la pandémie, nous avons constaté une augmentation importante du harcèlement et des abus dont sont victimes les employés des compagnies aériennes, en particulier chez les agents de bord, qui devaient faire respecter le port du masque sur les vols. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons demandé si énergiquement la levée de cette mesure. Nous voulions protéger le bien-être de nos travailleurs en leur évitant d'avoir à appliquer cette mesure particulière.

Si une telle mesure était réimposée, non seulement nous serions à nouveau confrontés à une augmentation significative du harcèlement et des abus à l'encontre de notre effectif, mais cela aurait aussi pour effet de déstabiliser une grande partie de ces employés, qui, à vrai dire, se retrouveraient dans le doute quant à la pérennité de leur emploi dans six ou huit mois.

Nous espérons vivement que la réimposition n'est pas sur la table pour le secteur des voyages et du tourisme, en particulier lorsque nous avons la preuve que, en fait, elle a fait très peu, voire rien, pour freiner la transmission communautaire de la COVID.

M. Mark Strahl: Me reste-t-il beaucoup de temps, monsieur le président?

Le président: Il vous reste 20 secondes, monsieur Strahl.

M. Mark Strahl: Je vais généreusement les céder au Comité.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Strahl.

Le prochain et dernier député qui interviendra aujourd'hui est M. Chahal.

Vous disposez de cinq minutes, monsieur.

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

Merci à toutes les personnes qui ont apporté leur témoignage aujourd'hui.

Je vais commencer par interroger M. Girard, le représentant de NAV CANADA.

J'aimerais en savoir un peu plus au sujet de la pénurie de contrôleurs aériens. Existe-t-elle à l'échelle mondiale, et quelles sont ses conséquences au Canada?

M. Ben Girard: Wow, c'est une question piège. Le monde est grand, monsieur.

Oui, c'est le cas dans certains pays, et je dirais que c'est probablement le cas dans la plupart des pays où habitent les personnes avec lesquelles nous travaillons... Cependant, il y a d'autres pays pour lesquels je ne dispose pas des données nécessaires pour le dire.

En revanche, je peux parler en connaissance de cause de la situation à NAV CANADA. En ce qui concerne les contrôleurs aériens en particulier, nous cherchons à embaucher environ 150 personnes. Je devrais dire qu'il nous manque environ 150 personnes, et l'attrition au fil des ans accroîtra ce nombre.

Les contrôleurs aériens sont évidemment très importants à NAV CANADA. Cependant, nous faisons aussi appel à nos spécialistes de l'information de vol qui font à peu près le même travail, et il nous en manque environ 50 à l'heure actuelle.

Nous pouvons avoir tous les contrôleurs aériens et les spécialistes de l'information de vol du monde, mais si nous n'avons pas de techniciens pour réparer, installer et entretenir notre équipement, ces personnes ne peuvent pas faire leur travail. Au cours de l'année prochaine, nous envisageons d'embaucher environ 187 de ces travailleurs.

M. George Chahal: Quel est le pourcentage de contrôleurs aériens qui réussissent à terminer leur formation? Vous avez parlé des chiffres, mais quel est votre taux de réussite, et comment pouvons-nous améliorer les choses pour les personnes qui ne sont pas en mesure de terminer leur formation? Quelles sont les lacunes à combler?

M. Ben Girard: Cela dépend. Je peux vous parler des taux de réussite historiques, mais tout dépend de l'endroit où vous avez acquis vos qualifications. Il y a un certain nombre de différents types de contrôleurs aériens, et ils ne sont pas tous aussi qualifiés les uns que les autres.

Dans les centres de contrôle régionaux (CCR), le taux de sortie, comme nous l'appelons, était d'environ 45 %. Dans les tours de contrôle, il était d'environ 55 %. Je parlais des spécialistes de l'information de vol. Il y a là-bas un taux de réussite d'environ 75 %, c'est-à-dire en 2019 avant la COVID.

Comme je l'ai indiqué, nous avons rappelé un grand nombre de stagiaires, et leur taux de réussite est un peu meilleur qu'avant 2019. Nous avons pris un tas de mesures différentes, et rendre la formation prioritaire était l'une d'entre elles.

Évidemment, nos employés syndiqués participent aussi à la formation et font un excellent travail de formation et de qualification de ces personnes. Un grand nombre d'activités différentes sont exercées.

Pour répondre à votre deuxième question, je parlais des différents secteurs dans lesquels nous pouvons travailler avec le gouvernement, notamment avec Transports Canada, afin de moderniser notre modèle de formation et de qualification.

À l'heure actuelle, si vous êtes contrôleur aérien, que vous êtes qualifié pour travailler dans la tour de contrôle de Vancouver et que vous voulez suivre une formation pour travailler dans la tour de contrôle de Dorval, le programme de formation est long. Nous vous faisons suivre une nouvelle formation. Même si vous êtes un contrôleur aérien qualifié, nous vous formons à nouveau pour que vous sachiez comment être un contrôleur aérien à Dorval. Dans le cadre du programme de formation, nous ne reconnaissons pas que vous êtes déjà qualifié ou que vous avez au moins les qualifications de base pour être contrôleur aérien, des qualifications que vous avez acquises dans une autre installation.

Nous devons moderniser cette formation et cette qualification, afin qu'elles soient davantage fondées sur les compétences que sur l'emplacement géographique du lieu de travail. C'est un travail que nous devons poursuivre, en collaboration avec Transports Canada. Toute aide que le Comité pourrait apporter à cet égard serait accueillie très favorablement.

● (1735)

M. George Chahal: Je voudrais revenir sur une observation que vous avez formulée. Vous avez parlé de taux de réussite de 45 % et 55 %. Lorsque vous obtenez des chiffres plus élevés, quelles mesures prenez-vous pour améliorer ces taux de réussite, en particulier

en ce qui concerne les programmes de formation que vos employés suivent?

M. Ben Girard: Nous prenons un grand nombre de mesures différentes. Par exemple, nous avons récemment créé un groupe de cadres supérieurs et, tous les mois, nous discutons de chaque stagiaire qui éprouve des difficultés.

Un domaine dans lequel je pense que nous nous sommes améliorés est lié au fait que, parfois, nous attendions que quelqu'un recommande que nous cessions de former un employé avant d'agir. Maintenant, nous intervenons beaucoup plus tôt, et nous investissons ensuite afin d'aider la personne en formation, ainsi que celle qui dirige la formation. L'équipe responsable de la formation s'occupe de l'encadrement des formateurs, et des simulations supplémentaires permettent de répondre à tous les besoins de la personne, à un stade plus précoce du processus.

Je ne veux pas dire que nous avons trouvé la solution à tous les problèmes, mais comme je l'ai dit, depuis que nous avons repris la formation, nous avons observé un meilleur taux de réussite global que celui que nous connaissions en 2019, avant la COVID.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Girard.

Merci, monsieur Chahal.

Au nom des membres du Comité, je tiens à remercier tous nos témoins d'avoir passé du temps avec nous et de nous avoir fait profiter de leurs compétences en cette soirée d'Halloween.

Je souhaite une merveilleuse soirée à ceux d'entre vous qui passeront l'Halloween avec leurs enfants.

Cela dit, la séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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