

**Mémoire présenté par le**  
**Congrès du travail du Canada**  
**aux fins de**  
**l'Examen de la modernisation des ports**

Le 26 octobre 2018



## Introduction

Le Congrès du travail du Canada (CTC) est la voix, sur les enjeux nationaux, de 3 millions de travailleurs et travailleuses du Canada. Le CTC rassemble les syndicats nationaux et internationaux du Canada, les fédérations provinciales et territoriales du travail et 130 conseils du travail régionaux. Les membres des syndicats affiliés au CTC travaillent dans toutes les régions du Canada et dans presque tous les secteurs de l'économie canadienne, des milliers d'entre eux travaillant dans les ports du Canada, leurs chaînes d'approvisionnement et leurs communautés.

Le CTC est heureux d'avoir l'occasion de participer, par la présentation de ce mémoire, à l'Examen de la modernisation des ports engagé par le gouvernement du Canada. Les 550 administrations portuaires du Canada et leurs chaînes d'approvisionnement intégrées sont d'une importance vitale pour le commerce canadien et l'ensemble de notre économie. Elles ont traité directement 60 % du tonnage de cargaison commerciale maritime et contribué directement pour plus de 25 milliards de dollars au produit intérieur brut du Canada. Les ports canadiens appuient plus de 213 000 emplois directs et indirects qui paient bien et qui permettent à des membres de la classe moyenne de faire vivre des familles et des collectivités dans l'ensemble du pays.

Compte tenu de l'importance de nos ports pour l'économie canadienne et la subsistance de centaines de milliers de Canadiennes et de Canadiens, il importe qu'ils soient organisés et tenus d'une manière qui facilite et favorise la sécurité au travail, la création et le maintien d'emplois qui paient bien, la durabilité de l'environnement, la réconciliation avec les peuples autochtones ainsi que la santé et la viabilité des communautés dans l'ensemble de notre pays.

## Les emplois décents actuels et futurs

Comme il est indiqué dans le *Document de discussion* établi aux fins de l'Examen de la modernisation des ports, « Les gens continueront d'être au cœur de la capacité du secteur maritime à soutenir l'économie et à s'assurer de la fiabilité des chaînes d'approvisionnement canadiennes. Depuis de nombreuses années, le secteur maritime est une source d'emplois de qualité et bien rémunérés offrant une stabilité et des avantages sociaux aux travailleurs ».

Les travailleuses et les travailleurs syndiqués, y compris ceux que représentent le Syndicat international du débardage et des entrepôts (SIDE), l'Association internationale des débardeurs (AID), le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et l'Union canadienne des employés des transports (UCET), ont

actuellement de bons salaires, avantages sociaux et pensions. Cela découle de la négociation collective et d'une forte présence syndicale en milieu de travail.

Malheureusement, ces « emplois de qualité » qui sont « au cœur » de notre secteur maritime sont en péril. La mise en œuvre inappropriée de nouvelles technologies, l'absence d'investissement des employeurs dans la formation et la prise de raccourcis compromettent la santé et la sécurité du personnel portuaire et réduisent la quantité et la qualité des emplois dans les ports de mer canadiens.

### **Une stratégie axée sur les travailleurs pour l'intégration des nouvelles technologies et de l'automatisation**

Le CTC accueille l'introduction de nouvelles technologies et d'améliorations innovantes dans les industries et les milieux de travail canadiens. Les nouvelles technologies sont susceptibles non seulement d'accroître la productivité du secteur et sa compétitivité à l'échelle mondiale mais aussi, si elles sont bien mises en œuvre, d'améliorer les conditions de travail, d'accroître la santé et la sécurité au travail et d'avoir des répercussions économiques positives sur les travailleurs et les travailleuses et les communautés environnantes. Malgré ce *potentiel* positif, les syndicats et le personnel des ports du Canada s'inquiètent du fait que l'intégration des nouvelles technologies au milieu de travail se déroule sans qu'on profite de ce potentiel. Dans certains cas, les travailleurs se voient privés de possibilités de formation à l'utilisation ou à l'entretien du nouvel équipement ou des nouvelles technologies, et l'on préfère externaliser des emplois. Dans d'autres cas, l'intégration de nouvelles technologies a carrément donné lieu à l'élimination d'emplois de qualité. En l'absence de stratégies axées sur les travailleurs visant l'automatisation, l'IA et d'autres nouvelles technologies, les employeurs risquent de se servir de ces innovations pour réduire les coûts au détriment des travailleuses et travailleurs et, dans certains cas, compromettre le droit de ceux-ci de se syndiquer et de négocier collectivement.

Puisque le changement est de plus en plus rapide à l'échelle mondiale, les syndicats du Canada recommandent d'adopter une approche mesurée à l'égard de l'innovation dans les ports canadiens et proposent de mettre en œuvre une stratégie axée sur les travailleurs permettant à ceux-ci d'influencer la mise en œuvre des nouvelles technologies. Le concept n'est pas nouveau et il a été mis en pratique de façon fructueuse par le passé. Par exemple, en réponse aux changements technologiques rapides de la fin des années 1980 et du début des années 1990, le gouvernement de l'Ontario a créé le Programme de recherche sur l'adaptation aux changements technologiques (PRACT) pour voir à ce que les travailleuses et les travailleurs jouent un rôle central dans les transitions ou les réorganisations de l'économie et du travail. Ce programme donnait aux syndicats les moyens d'effectuer des recherches sur les changements facilités

par les nouvelles technologies et d'établir des recommandations pour que l'introduction de celles-là ait des conséquences positives tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Financé par le ministère du Développement économique et du Commerce, le PRACT était administré par la Fédération du travail de l'Ontario, et seize syndicats y participaient. Les recherches portaient sur des secteurs d'activité précis et des milieux de travail variant des usines aux hôpitaux et aux bureaux. Les syndicats du Canada estiment qu'il serait utile que le gouvernement fédéral crée un projet de recherche semblable axé sur le milieu de travail et comprenant un volet qui viserait expressément les ports canadiens. Il y a en outre des cas récents où des comités patronaux-syndicaux sur les nouvelles technologies ont été créés pour superviser l'intégration de nouvelles technologies aux lieux de travail. Nous traitons d'un de ces cas de façon plus poussée à l'Annexe 1.

Les syndicats représentant le personnel des ports de mer canadiens ont en outre exprimé des craintes au sujet de l'automatisation « complète » des ports de mer. Par rapport au potentiel positif susmentionné de l'intégration des nouvelles technologies aux emplois et aux milieux de travail, les ports entièrement automatisés risquent d'éliminer carrément des emplois de qualité.

L'automatisation complète de ports éliminera des centaines d'emplois, ce qui aura un effet non seulement sur les travailleurs, mais aussi sur la durabilité des communautés locales et de l'ensemble de l'économie. L'automatisation complète nécessite d'énormes investissements, et les ports ont déjà commencé à examiner des options à financement public, notamment par la Banque de l'infrastructure du Canada et la Caisse de dépôt du Québec. Le recours à des institutions publiques pour financer des projets éliminateurs d'emplois n'est pas justifiable et va à l'encontre des intérêts de l'ensemble de la population et de l'économie du Canada.

Outre les effets qu'elle aurait sur les emplois et l'économie, l'automatisation complète inspire des craintes parce que rien ne prouve qu'elle accroîtrait l'efficacité et la productivité des ports. Les ports canadiens sont très efficaces et il n'y a guère de preuve que leur automatisation complète améliorera leur productivité et leur efficacité. Le système juste-à-temps utilisé dans les ports canadiens est rigoureusement réglementé, le rigoureux respect des délais ne laissant guère de possibilité de retard. Dans l'éventualité de l'automatisation complète, tout problème technologique, même un pépin électrique, dans ce système soigneusement équilibré et orchestré se répercuterait non seulement sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement du transport local mais encore sur les chaînes d'approvisionnement du pays entier, voire au-delà de ses frontières.

Compte tenu de ces craintes, l'AID a négocié dernièrement une convention cadre qui interdit le développement de terminaux entièrement automatisés et le

recours à des équipements entièrement automatisés pour six années dans les ports étatsuniens de la côte de l'Atlantique et du golfe du Mexique. Cette convention exige en outre que le syndicat soit consulté avant que soit mis en œuvre un équipement ou une technologie semi-automatisé. L'article de la convention qui s'intitule « Mise en œuvre de nouvelles technologies et protection de la main-d'œuvre » constitue un modèle des dispositions qui pourraient être adoptées dans les ports canadiens et il est annexé au présent mémoire. Le CTC recommande d'étudier la possibilité d'intégrer des dispositions semblables aux conventions collectives applicables au personnel des ports canadiens.

À défaut d'un engagement négocié à ne pas automatiser complètement les ports canadiens, le gouvernement doit établir une stratégie globale tenant pleinement compte des effets qu'un degré aussi élevé d'automatisation aurait non seulement sur les travailleurs et les travailleuses mais aussi sur les communautés qui dépendent des salaires du personnel portuaire, lesquels sont dépensés auprès de commerces locaux et investis dans l'économie locale. Comme celle qui est axée sur les travailleurs pour l'introduction de nouvelles technologies, pareille stratégie n'est pas sans précédent. À mesure que le Canada cesse de produire de l'énergie à l'aide du charbon, des questions et des craintes semblables au sujet de l'élimination d'emplois et des répercussions sur l'économie locale ont été soulevées par le personnel des centrales au charbon et les communautés qu'il habite. En réponse à ces craintes, la ministre de l'Environnement et du Changement climatique a créé, en avril 2017, le Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes (Groupe de travail sur la transition équitable). Composé de personnes représentant les syndicats, l'industrie privée, les municipalités et les spécialistes de la mise en valeur de la main-d'œuvre et du développement durable, le Groupe de travail sur la transition équitable a pour mandat de présenter des recommandations sur la façon d'aider les travailleuses et les travailleurs et les communautés à vivre la transition à partir de la production d'énergie à l'aide du charbon et à voir à ce que les personnes les plus affectées n'aient pas à porter seules le fardeau de la transition.

Toute transition de l'économie ou du travail doit avoir pour éléments centraux la prestation d'un soutien aux travailleurs et travailleuses et aux communautés affectés et la participation de ces intervenants principaux à la détermination des soutiens dont ils ont besoin. Que la transition découle d'un virage technologique ou d'une adaptation environnementale, il faut que les travailleurs et leurs représentants participent à l'établissement et à la mise en œuvre du plan de transition pour que celui-ci réponde aux besoins des travailleurs et travailleuses et qu'il fasse l'objet du vaste appui nécessaire à toute ambitieuse transition économique, environnementale et sociale.

Le CTC recommande que le gouvernement du Canada examine et choisisse soigneusement les meilleures pratiques, de concert avec les syndicats et les

représentants des travailleurs et travailleuses, parmi les modèles actuels et antérieurs de transition de l'économie et du milieu de travail, y compris ceux du PRACT et du Groupe de travail sur la transition équitable. L'analyse de ces pratiques devrait être le principal moyen d'éclairer le choix de la meilleure ligne de conduite à adopter et la mise en œuvre d'une stratégie axée sur les travailleurs pour les transitions et les réorganisations facilitées par les changements technologiques et économiques dans les systèmes portuaires canadiens.

## **Formation et perfectionnement**

Un des principaux facteurs du succès de toute stratégie axée sur les travailleurs pour l'intégration des nouvelles technologies sera l'engagement à l'égard de la formation, notamment en apprentissage, et l'investissement dans celle-ci. Depuis le début des années 1990, le Canada a vécu deux décennies de diminution de l'investissement des employeurs dans la formation. L'investissement dans la formation a baissé de 40 % pendant cette période, mais heureusement la tendance semble changer et les investissements globaux augmentent peu à peu depuis 2010. Malheureusement, la tendance positive de l'investissement des employeurs dans la formation dans l'ensemble du marché du travail canadien ne témoigne pas de la situation dans les ports canadiens. Les syndicats représentant le personnel portuaire ont indiqué que la plupart des exploitants de terminaux ne permettent pas aux gens de métier de se former à l'utilisation du nouveau matériel. Plutôt que de donner au personnel en place une formation relative aux nouvelles technologies, ils optent pour l'externalisation du travail. De plus, les exploitants de terminaux n'engagent pas suffisamment d'apprentis. Par exemple, GCT Deltaport a un effectif normal de 107 mécaniciens de machinerie lourde mais n'emploie que cinq apprentis.

La question de la formation et du perfectionnement est étroitement liée à nos commentaires sur les changements technologiques présentés ci-dessus, Willis Towers Watson a constaté que même si 90 % des entreprises en pleine croissance s'attendent à des perturbations numériques, seules 44 % d'entre elles s'y préparent dûment. Heureusement, il y a d'importants cas où des entreprises investissent dans la formation et le recyclage de leurs employés et y participent plutôt que d'engager d'autres employés ou de procéder à de l'externalisation. AT&T, par exemple, a entrepris un important programme de recyclage pour voir à ce que son personnel possède les compétences dont la compagnie aura besoin plus tard. Bill Blase, vice-président directeur des ressources humaines chez AT&T, signale le coût élevé du roulement du personnel et le fait que le recyclage permet à la compagnie de conserver de précieuses connaissances institutionnelles. La compagnie fait désormais appel à moins d'entrepreneurs, préférant reconnaître le talent à l'intérieur de son organisation et favoriser sa croissance. Elle a déclaré que les investissements de ce genre dans la formation

et l'implication du personnel ont fait augmenter le taux de satisfaction de sa clientèle et ses profits.

Le CTC recommande que les ports canadiens accroissent leurs investissements dans la formation, l'éducation et les apprentis. Les exploitants des ports canadiens doivent s'engager à donner aux membres du personnel en poste l'occasion de recevoir une formation payée à l'utilisation et à l'entretien des nouvelles technologies et du nouvel équipement en milieu de travail. Les ports doivent adopter une approche proactive à l'égard de la formation en déterminant d'avance les genres de compétences et d'emplois qui seront probablement nécessaires et en établissant des programmes de formation de leur personnel fondés sur leur analyse prospective. Les investissements et les subventions accordés par le gouvernement aux ports (p. ex., les subventions environnementales) doivent être conditionnels à la prestation de possibilités de formation aux travailleurs et travailleuses en place et à l'embauche d'apprentis.

## **Santé et sécurité**

Les syndicats représentant le personnel portuaire du Canada ont eu de graves difficultés à tenir les exploitants des terminaux responsables du respect des obligations en matière de santé et de sécurité que leur impose la Partie II du *Code canadien du travail*, y compris la définition du danger.

On ne saurait prendre à la légère la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses. En 2016, 240 682 Canadiennes et Canadiens ont perdu du temps de travail à cause de blessures au travail. De ce nombre, 15 671 travaillaient dans le secteur du transport et de l'entreposage. Puisque ces données ne comprennent que les blessures signalées à l'égard desquelles des demandes d'indemnisation ont été approuvées, le nombre réel des blessures attribuables au travail est beaucoup plus élevé. La même année, 904 personnes sont mortes au Canada par suite d'accidents de travail ou de maladies professionnelles. De ce nombre, 82 personnes travaillaient dans le secteur du transport et de l'entreposage.

Cette année, le confrère Everett Cummings, membre du SIDE qui travaillait dans un port de la Colombie-Britannique, est mort au travail. Pendant un quart de travail au quai Fraser Surrey, il était chargé de réparer un chariot élévateur puissant. Il fallait lever la cabine pour ce faire. Pendant que M. Cummings s'affairait sur la machine, le mécanisme tenant la cabine en place a flanché et s'est abattu sur M. Cummings, l'asphyxiant. Ses collègues de travail ont fini par réussir à le dégager, mais les premiers intervenants n'ont pas réussi à le ranimer. Il laisse dans le deuil sa femme et trois jeunes enfants. Il aurait été possible de prévenir cet accident si la machine avait été dûment entretenue et qu'une procédure de sécurité au travail avait été adoptée.



Il arrive beaucoup trop souvent que les exploitants de terminaux prennent des raccourcis et manquent aux obligations que leur impose la Partie II du *Code canadien du travail*. Les retards de publication des promesses de conformité volontaire (PCV) et de prise des mesures correctives prévues dans les PCV sont beaucoup trop courants. Les syndicats ont exprimé de l'inquiétude non seulement au sujet des problèmes que posent les PCV, qui peuvent servir à rectifier des infractions mineures mais non des situations constituant un danger, mais aussi de la façon dont les exploitants de terminaux abordent les situations qui présentent un grave danger pour la sécurité ou même pour la vie des travailleurs et travailleuses.

Le CTC recommande que le gouvernement du Canada accroisse les efforts et les ressources qu'il consacre à la mise en application de la santé et de la sécurité au travail. Les exploitants de terminaux doivent être tenus d'atteindre la norme la plus élevée, aucun retard ou absence de suivi des PCV et d'autres mesures ou programmes associés à la santé et à la sécurité des travailleurs et travailleuses ne devant être toléré.

Les syndicats représentant le personnel portuaire ont en outre exprimé de l'inquiétude au sujet de la définition actuelle du danger que comprend la Partie II du *Code canadien du travail* et de ses répercussions sur la capacité des travailleurs et travailleuses de refuser un travail dangereux. La définition en vigueur du danger découle des amendements apportés à la Partie II du *Code canadien du travail* dans la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2013* et est entrée en vigueur en octobre 2014. La définition du danger d'avant 2014 était la suivante :

« Situation, tâche ou risque — existant ou éventuel — susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade — même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats — , avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur. »

La définition post-2014 du danger est la suivante :

« Situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté. »

Les syndicats canadiens s'inquiètent du fait que la définition du danger a été modifiée sans consultation, même si la définition d'avant 2014 avait été



approuvée par des représentants des employeurs et des travailleurs. Ils craignent que l'addition du mot « imminente » n'ait fait passer l'accent, dans la pratique, sur les menaces imminentes. Cela influence le ciblage des mesures et des efforts proactifs et préventifs et compromet le respect du droit de refuser un travail dangereux, ces deux faits accroissant le risque de blessure ou de mort.

Le CTC est heureux que le Programme du travail ait engagé des consultations sur la définition actuelle du danger et il recommande que la version d'avant 2014 de la définition du danger dans la Partie II du *Code canadien du travail* soit rétablie.

## **La sécurité et les droits des travailleurs**

Le mouvement syndical a depuis longtemps des réserves au sujet des exigences de sécurité du transport maritime imposées par Transports Canada. Mis en œuvre après les attentats du World Trade Centre survenus à New York le 11 septembre 2001, le règlement en vigueur permet au Ministre de recueillir des informations sur les personnes qui occupent des postes critiques pour la sécurité dans les ports afin de déterminer le degré de risque qu'elles présentent pour le transport maritime. Toute personne qui se voit refuser une habilitation de sécurité peut perdre son emploi. Nous prévoyons que l'inquiétude de longue date à ce sujet soit exacerbée par les questions découlant de la légalisation du cannabis et du partage de données avec le ministère de la Sécurité intérieure des États-Unis.

Les personnes qui demandent une habilitation de sécurité doivent présenter des renseignements au sujet de leur identité, de leur résidence, de leurs activités, de leurs voyages et de l'identité de leur conjoint de droit ou de fait. Le Ministre peut procéder à des vérifications de ces renseignements, y compris une vérification du casier judiciaire, une vérification des dossiers des services chargés de l'application de la loi, y compris les renseignements obtenus à des fins d'application de la loi, une vérification des indices par le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) et, au besoin, une évaluation de sécurité du SCRS, et une vérification du statut de citoyenneté et d'immigration.

Les vérifications du casier judiciaire et des dossiers des services chargés de l'application de la loi au sujet des personnes qui demandent une habilitation de sécurité portent non seulement sur les condamnations au criminel mais aussi sur les accusations criminelles qui n'ont pas donné lieu à une condamnation.

Le Ministre peut tenir compte de l'association du demandeur avec une personne qui participe à des organisations criminelles ou terroristes même si cette association est tout à fait innocente et que le demandeur n'est pas au courant des activités criminelles ou terroristes de cette personne.

Les travailleurs portuaires s'inquiètent du fait qu'on risque d'estimer injustement qu'ils constituent une menace potentielle à la sécurité et du fait que les vérifications approfondies des antécédents dont ils font l'objet portent atteinte à leur vie privée. En raison de leur état matrimonial, de leur situation de famille et de leur association à différents groupes à des fins sociales, culturelles, religieuses ou politiques, la réglementation sur la sécurité maritime peut restreindre la capacité des individus d'obtenir l'habilitation de sécurité obligatoire et leur faire perdre leur emploi. Si une information sensible est partagée avec des gouvernements étrangers qui ne respectent pas les droits de la personne, ces travailleurs peuvent courir des dangers personnels.

Les syndicats qui représentent le personnel portuaire ont en outre exprimé de l'inquiétude au sujet du fait que les exigences sur les habilitations de sécurité ne sont pas appliquées uniformément et qu'il y a un certain degré de partialité dans la détermination des personnes qui doivent y répondre. Les habilitations peuvent être mal employées à titre de sanctions disciplinaires imposées à certains employés.

Le Syndicat international du débardage et des entrepôts (SIDE) a signalé que les vérifications de sécurité de ce genre sur les employés ne sont exigées ni par l'Organisation internationale du Travail, ni par l'Organisation maritime internationale, qui fixent les normes internationales sur le travail et le transport maritime, ou dans le Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires. Comme ceux d'autres pays, les ports du Canada étaient déjà dotés de mesures de sécurité matérielle telles que les clôtures, l'éclairage, les patrouilles et la détection par rayons X et autres avant la mise en vigueur du règlement de 2002.

Le Conseil des travailleurs du secteur maritime, auquel le SIDE est affilié, a intenté une contestation en vertu de la Constitution sur l'interprétation que Transports Canada donne à la partie du *Règlement sur la sûreté du transport maritime* qui porte sur les habilitations de sécurité en matière de transport (HST). La contestation sera entendue vers le début de l'année prochaine.

Le CTC recommande au ministre des Transports de consulter le personnel portuaire et ses syndicats (SIDE, UCET, AID et SCFP), qui sont représentés par le Conseil des travailleurs du secteur maritime, pour étudier les moyens de voir à ce que les considérations relatives à la sûreté ne violent pas les droits constitutionnels et ne donnent pas lieu à des situations où l'emploi d'une personne est mis en péril à cause d'une activité associative ou autre protégée par la Charte.

## La gouvernance des ports et les relations industrielles

Le CTC s'oppose au programme de privatisation qui est mis en œuvre dans le secteur maritime du Canada depuis le milieu des années 1990, et il s'en inquiète. La *Loi maritime du Canada* qui a succédé à la Politique maritime nationale de 1995 posait la base de la structure de gouvernance actuelle des ports de mer du Canada et a facilité la privatisation de notre système portuaire. Cette loi a commercialisé les ports fédéraux d'importance nationale en créant 18 administrations portuaires canadiennes et a engagé la cession d'autres ports qui appartenaient à Transports Canada à des organisations locales comprenant des gouvernements provinciaux, des municipalités et des organisations privées.

Actuellement, les administrations portuaires canadiennes sont des sociétés fédérales incorporées sans capital-actions qui fonctionnent sans lien de dépendance au gouvernement fédéral. Elles sont prévues pour le commerce et sont censées être financièrement autosuffisantes mais elles « réalisent des objectifs de politiques publiques importants, comme le soutien du développement économique et l'exécution de nombreuses fonctions réglementaires portant sur la sécurité, la sûreté et la protection environnementale », comme il est reconnu dans le *Document de discussion* aux fins de votre examen. Les ports du Canada sont des actifs publics qui exigent et méritent des degrés élevés de transparence, d'examen public et de reddition de comptes.

Même si les ports sont reconnus en tant qu'actifs publics, il y a un fossé entre le gouvernement fédéral, les administrations portuaires canadiennes et les exploitants de terminaux. Une fois que ceux-ci se soient accordés le bail à l'égard des ports de mer, ils se voient souvent donner un grand pouvoir discrétionnaire quant à leurs opérations. Le gouvernement fédéral adopte une approche de non-intervention, et si les terminaux sont en principe contrôlés par l'administration portuaire, il n'y a pas de mécanisme officiel et transparent permettant de surveiller et de réglementer leurs activités.

Pour accroître la transparence et la reddition de comptes tant des administrations portuaires que des exploitants de terminaux, le CTC recommande que les conseils des administrations portuaires comprennent des représentants syndicaux. La représentation syndicale au sein des conseils des administrations portuaires devrait être prévue par la mise à jour de la définition de la composition de ces conseils que comprend la *Loi sur les transports au Canada*. Le gouvernement devrait examiner l'option de renationaliser les ports canadiens en tant que moyen de mieux réaliser leur plein potentiel d'actifs publics.

Les syndicats représentant le personnel portuaire ont exprimé des craintes au sujet des retards à l'arbitrage et devant le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) causés par l'insuffisance des ressources gouvernementales

et du nombre des arbitres. Ces retards donnent un avantage à l'employeur et déséquilibrent encore plus le rapport de forces entre les travailleurs et les employeurs. Ils obligent les travailleurs à continuer à travailler dans des conditions peu souhaitables et causent une augmentation de l'agitation ouvrière qui est défavorable non seulement aux travailleurs mais aussi à l'efficacité du travail.

Le CTC recommande d'accroître les ressources et les années-personnes, y compris celles des arbitres, affectées au CCRI afin de réduire les retards et de permettre de consacrer plus de temps à chaque cas.

## **Les peuples autochtones, les communautés portuaires et l'environnement**

**Peuples autochtones :** Au Canada, plus de 100 collectivités autochtones vivent et exercent leurs droits garantis près de ports. Malgré les incidences claires, bien que diverses, des ports sur les collectivités autochtones, l'importance et les genres des interactions entre les administrations portuaires et ces collectivités varient grandement, ces interactions étant presque inexistantes dans certains cas. Afin d'honorer l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de la réconciliation et de voir à ce que les points de vue des collectivités autochtones contribuent à façonner l'avenir des ports du Canada, le CTC recommande que les conseils des administrations portuaires comprennent des représentants autochtones. Comme la représentation syndicale que nous recommandons, la représentation autochtone devrait être réglemantée par la mise à jour de la définition de la composition du conseil dans la *Loi sur les transports au Canada*.

**Communautés portuaires :** Bien que les ports contribuent au développement socioéconomique à long terme des communautés locales, ils peuvent poser des défis aux communautés locales. Comme l'indique le *Document de discussion* établi aux fins de l'examen, « les opérations portuaires et les connexions routières et ferroviaires peuvent affecter la qualité de vie, notamment par le bruit, la congestion routière et la mauvaise qualité de l'air ». Dans la plupart des cas, les avantages socioéconomiques compensent ces effets négatifs. Pourtant, l'avancement de l'automatisation des ports menace de perturber l'équilibre délicat pour les communautés locales. On craint que si l'automatisation élimine des emplois et que diminuent les dépenses que les travailleurs et les travailleuses engagent dans les communautés locales, celles-ci continueront à subir les effets négatifs des ports sans en tirer des avantages économiques du même ordre. Afin de voir à ce que les communautés portuaires ne soient pas défavorisées par l'automatisation des ports, le CTC recommande la négociation d'ententes relatives aux avantages communautaires avant l'aménagement de nouveaux ports ou l'intégration aux ports de nouvelles technologies qui risquent de causer d'importantes pertes d'emplois et de réduire les revenus des communautés.

Puisque de nombreuses questions influençant les communautés (p. ex., l'environnement, le zonage, l'entretien et la réparation des rues, etc.) relèvent de la compétence de divers ordres de gouvernement ou ministères, les communautés portuaires se heurtent à différents obstacles à l'établissement de plans globaux. Le CTC recommande que les conseils des administrations portuaires comprennent des représentants de la communauté. Comme la représentation syndicale que nous recommandons, la représentation communautaire devrait être réglementée par la mise à jour de la définition de la composition du conseil dans la *Loi sur les transports au Canada*.

**Environnement** : Le CTC appuie les efforts faits par le gouvernement pour réduire les émissions de gaz à effet de serre de tous les moyens de transport, y compris le transport maritime, et il est favorable à l'investissement dans l'aménagement de corridors de commerce et de transport plus efficaces, y compris l'investissement dans les ports de mer. Reconnaissant les effets de la pollution causée par les ports sur l'environnement et la santé, les syndicats du Canada appuient les efforts faits pour réduire les émissions et assainir les ports et les milieux environnants. Cependant, les syndicats du Canada ne croient pas qu'il soit nécessaire de choisir entre un environnement sain et des emplois décents dans une économie forte. Nous pouvons et nous devons avoir les deux. Les syndicats représentant le personnel portuaire craignent que certaines mesures d'adaptation aux changements climatiques et certaines nouvelles technologies intégrées aux ports pour réduire la pollution servent de prétexte pour éliminer des emplois de qualité. Comme dans le cas de l'intégration de nouvelles technologies au milieu de travail, il y a lieu d'adopter une approche axée sur les travailleurs à l'égard des mesures d'adaptation aux changements climatiques et des technologies de réduction de la pollution. Le CTC recommande en outre que les subventions environnementales octroyées aux ports du Canada soient conditionnelles à l'adoption de programmes axés sur les travailleurs qui donnent la priorité au maintien de l'emploi et à la formation en milieu de travail.

## Résumé des recommandations

1. Examiner et choisir les meilleures pratiques, de concert avec les syndicats et les groupes de travailleurs et travailleuses, parmi les modèles actuels et antérieurs de transition de l'environnement, de l'économie et du milieu de travail, y compris ceux du PRACT et du Groupe de travail sur la transition équitable ainsi que des comités et des stratégies patronaux-syndicaux du lieu de travail.
2. Créer et mettre en œuvre une stratégie axée sur les travailleurs ou un groupe de travail permettant de voir à ce que les travailleurs jouent un rôle central dans les transitions ou les réorganisations du milieu de travail causées par les changements technologiques ou l'adaptation aux changements climatiques.
3. Accroître les investissements dans l'éducation et la formation, notamment en apprentissage, du personnel des ports de mer du Canada.
4. S'engager à donner au personnel en poste l'occasion de recevoir en priorité une formation payée à l'utilisation et à l'entretien des nouvelles technologies et du nouvel équipement dans son milieu de travail.
5. Étudier, au cours de négociations avec les syndicats représentant le personnel portuaire, la possibilité d'intégrer aux conventions collectives ou aux contrats des dispositions interdisant l'automatisation complète des ports et exigeant que les syndicats soient consultés avant la mise en œuvre d'équipements ou de technologies semi-automatisés.
6. Voir à ce que les investissements ou les subventions accordés par le gouvernement aux ports (p. ex., les subventions à l'éco-rénovation) soient conditionnels à la prestation de possibilités de formation aux travailleurs et travailleuses en place et à l'embauche d'apprentis.
7. Accroître les efforts et les ressources consacrés à la mise en application de la santé et de la sécurité au travail. Les exploitants de terminaux doivent être tenus d'atteindre la norme la plus élevée, aucun retard ou absence de suivi des PCV et d'autres mesures ou programmes associés à la santé et à la sécurité des travailleurs et travailleuses ne devant être toléré.
8. Le ministre du Transport devrait consulter le personnel portuaire et ses syndicats pour étudier les moyens de voir à ce que les considérations relatives à la sûreté ne violent pas les droits constitutionnels et ne donnent pas lieu à des situations où l'emploi d'une personne est mis en péril à cause d'une activité associative ou autre protégée par la Charte. La consultation devrait porter en outre sur la légalisation du cannabis et ses effets sur les considérations ayant trait à la sécurité.
9. Mettre à jour la définition de la composition du conseil de l'administration portuaire que prévoit la *Loi sur les transports au Canada* pour qu'elle englobe une représentation syndicale.
10. Étudier les possibilités de renationaliser les ports canadiens.



11. Accroître les ressources et les années-personnes, y compris celles des arbitres, affectées au CCRJ afin de réduire les retards et de permettre de consacrer plus de temps à chaque cas.
12. Mettre à jour la définition de la composition du conseil de l'administration portuaire prévue par la *Loi sur les transports au Canada* pour qu'elle comprenne une représentation des Autochtones.
13. Mettre à jour la définition de la composition du conseil de l'administration portuaire pour qu'elle englobe une représentation communautaire.
14. Assurer la négociation d'ententes relatives aux avantages communautaires avant l'aménagement de nouveaux ports ou l'intégration aux ports de nouvelles technologies qui risquent de causer d'importantes pertes d'emplois et de réduire les revenus des communautés.
15. Les subventions environnementales accordées aux ports du Canada devraient être liées à des programmes axés sur les travailleurs qui donnent la priorité au maintien des emplois et à la formation en milieu de travail.

## Annexe 1

Voici un extrait du mémoire d'entente sur la convention collective cadre entre l'United States Maritime Alliance, Ltd. (USMX) et l'Association internationale des débardeurs, FAT-COI :

L. Mise en œuvre de nouvelles technologies et protection de la main-d'œuvre

L'article XI de la convention cadre de 2012 sera remplacé par ce qui suit :

- a) La direction collaborera avec l'AID pour protéger la main-d'œuvre assujettie à la convention cadre pendant la durée de cette convention en même temps qu'elles accroissent l'efficacité et la capacité des terminaux.
- b) Aucun terminal entièrement automatisé ne sera développé et aucun équipement entièrement automatisé ne sera employé pendant la durée de la présente convention cadre. Le terme « entièrement automatisé » s'entend de la machinerie ou de l'équipement qui fonctionne sans intervention humaine.
- c) Aucun équipement et aucune technologie semi-automatisés ne seront mis en œuvre tant que les deux parties n'auront convenu des protections de la main-d'œuvre et des niveaux de dotation en personnel.



- d) Les protections de la main-d'œuvre seront instituées selon les directives suivantes :
- i. Définir les types de technologie et leur effet sur la capacité et l'efficacité;
  - ii. Déterminer la main-d'œuvre nécessaire à l'utilisation du nouvel équipement;
  - iii. Cerner le nouveau travail créé par la technologie;
  - iv. Déterminer s'il est possible de réaffecter des gens de métier sous réserve de l'approbation par le Comité des nouvelles technologies;
  - v. Donner la formation nécessaire.
- e) Afin de protéger la main-d'œuvre, il faut déterminer le nombre d'emplois influencés (dénombrement des effectifs), les taux de rémunération correspondants (selon la convention cadre) et les heures de travail semblables à effectuer selon la convention cadre dans les emplois restants ou nouveaux.
- f) Procédure :
- i. Les parties locales doivent négocier la mise en œuvre dans un délai de 90 jours, avec l'aide des coprésidents du Comité des nouvelles technologies si nécessaire, en respectant l'esprit de la présente convention défini au paragraphe L. a) ci-dessus.
  - ii. Toutes les ententes locales devront être examinées et approuvées par USMX et l'instance internationale de l'AID.
  - iii. Si aucune entente locale n'est conclue après 90 jours, le sous-comité de l'AID et d'USMX réglera les questions en suspens dans un délai de 30 jours.
  - iv. Si les membres du sous-comité n'arrivent pas à s'entendre, deux d'entre eux représentant l'AID et deux représentant USMX disposeront d'un délai supplémentaire de 30 jours pour régler les questions en suspens.
  - v. Si le groupe de quatre membres n'arrive pas à s'entendre sur ces questions, un conseiller industriel (George Cohen/J.J. Pierson) et les quatre membres du groupe disposeront de 15 jours pour régler ensemble toutes les questions en suspens.
  - vi. Toutes les ententes sont finales et exécutoires.
  - vii. Toutes les négociations, les résolutions et les ententes locales sont propres à chaque port.
  - viii. Tous les délais susmentionnés peuvent être prolongés d'un commun accord entre les parties.