

XVI CONGRÈS MONDIAL DE LA VIABILITÉ HIVERNALE ET DE LA RÉSILIENCE ROUTIERE CALGARY, CANADA - 7-11 FEBRUARY 2022

Rapport de séance

Date: 09/02/2022

Auteure des conclusions: Josée Rainville, Directrice des partenariats stratégiques et des Tables d'expertise, Association Québécoise des transports (AQTr)

LES ENJEUX DE LA FORMATION, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU MAINTIEN DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN VIABILITE HIVERNALE

MERCREDI 9 FÉVRIER, DE 16H00 À 17H30

(PRE-ENREGISTREMENT EFFECTUE LE 2 FEVRIER 2022)

1. MOTS CLES

Main-d'œuvre, formation, viabilité hivernale

2. PRESENTATION DE LA SEANCE

Pour de nombreux pays comme le Canada-Québec, la main-d'œuvre affectée à l'entretien hivernal est aujourd'hui un problème récurrent pour les professionnels de l'entretien routier.

La formation de cette main-d'œuvre spécifique, la pénurie de main-d'œuvre, les moyens de retenir la main-d'œuvre et les stratégies possibles d'attraction de la main-d'œuvre seront abordés lors des discussions par un panel d'experts régionaux et internationaux.

L'objectif sera de mieux comprendre les problématiques des acteurs respectifs et de partager les initiatives prometteuses mises en avant dans les organisations afin d'identifier les meilleures pratiques. Il s'agit également d'approfondir une réflexion sur la transformation du travail et l'impact des changements technologiques dans toutes les dimensions du développement des compétences et de l'expertise des individus ; notamment dans leur capacité à rester à jour et à poursuivre leur apprentissage continu.

3. PROGRAMME DE LA SEANCE

Président de la séance Chair: Gregor Murray, Directeur de l'École des relations industrielles, Université de Montréal, Montréal (Québec, Canada)

Organisatrice de la séance : Josée Rainville, Directrice des partenariats stratégiques et des Tables d'expertise, Association Québécoise des transports (AQTr)

Secrétaire de la séance : Josée Rainville, Directrice des partenariats stratégiques et des Tables d'expertise, Association Québécoise des transports (AQTr)

Personne	Organisation, Position...	Titre de la présentation
Gregor Murray	Directeur de l'École des relations industrielles, Université de Montréal, Montréal (Québec, Canada)	Discussion en table ronde
Pierre-Guy Brassard	Ingénieur, Chef du secteur – Entretien hivernal et technologies d'exploitation, Direction de l'encadrement et de l'expertise en exploitation, Direction générale de la gestion des projets routiers et de l'encadrement en exploitation, ministère des Transports du Québec (MTQ), Québec, Canada	
Audrey Murray	Présidente de la <i>Commission des partenaires du marché du travail</i>	

	(CPMT), Montréal, Canada	
Lina Skoglund	Ombudsman, Syndicat IF Metall, Stockholm, Suède	
Gerhard Bosch	Professeur Senior de Sociologie, Fondation Hans Böckler (Düsseldorf, Allemagne). Directeur général, Institut Travail et Qualification, Département des sciences sociales, Université Duisburg-Essen (Duisburg, Allemagne)	

4. CONCLUSIONS TECHNIQUES ET DÉBAT

Structure des discussions lors de la table ronde

Introduction de la séance par le modérateur (Gregor Murray) (segment de 3-4 minutes)

- pour développer les thèmes généraux de la séance
- pour présenter chaque panéliste et établir votre présence, ce qui signifie dire quelques mots.

Segment 1 Modérateur à Pierre-Guy Brassard (segment interactif de 10-12 minutes, c'est-à-dire une conversation avec un mouvement de va-et-vient entre le modérateur et Pierre-Guy)

Modérateur à Pierre-Guy : Je comprends que le ministère des Transports exerce des responsabilités importantes pour l'entretien et les opérations hivernales. En quoi consiste ce rôle ?

P-G : établir que cet entretien et ces opérations sont faites par des travailleurs/travailleuses et leurs machines et qu'il y a des enjeux importants de RH et de formation.

Modérateur : Je comprends que vous êtes confrontés à d'énormes défis sur au moins trois fronts et que ces défis sont susceptibles d'être familiers à de nombreux membres de notre public.

Le premier est démographique, en termes de pénurie de main-d'œuvre et de compétences.

Le deuxième est numérique, en ce qui concerne l'arrivée de nouvelles technologies et les compétences qu'elles requièrent.

Le troisième découle du changement climatique et implique de réduire l'empreinte carbone de vos activités dès que possible et dans la mesure du possible.

Pouvez-vous décrire chacun de ces défis tels qu'ils s'appliquent à vos opérations hivernales ?

Segment 2 : Modérateur à Lina Skoglund (segment interactif de 10-12 minutes, même format que le segment 1)

M : Lina, vous avez passé une grande partie de votre vie dans le secteur des transports, les défis décrits par Pierre-Guy concernant les opérations hivernales vous sont-ils familiers ? (Je réalise que vous parlez plus généralement de votre secteur)

M : Décrivez ce que vous considérez comme les principaux défis en matière de ressources humaines et de compétences pour les travailleurs du secteur du transport (en particulier le transport routier) en Suède.

M : Nous sommes particulièrement intéressés de connaître les types d'initiatives que vous avez prises pour résoudre ces problèmes.

Nous sommes également intéressés par la mesure dans laquelle vous avez diversifié le recrutement dans des domaines non traditionnels (Lina et Pierre-Guy, nous pourrions vous demander à tous les deux, à un moment donné, le pourcentage de femmes parmi les travailleurs du secteur des transports, ainsi que d'autres catégories de l'EDI - équité, diversité, inclusion)

M : Lina, quelles sont les principales conclusions à tirer de ces expériences suédoises ?

Segment 3 : Modérateur à Audrey Murray (segment interactif de 10-12 minutes)

M : Audrey, en tant que responsable des diagnostics du marché du travail, de la formation professionnelle et du dialogue social sur ces questions dans la province de Québec, je me demande si les questions soulevées par Pierre-Guy et Lina vous sont familières.

M : Les solutions à chacun de ces défis sont-elles communes ou distinctes ? J'ai parfois l'impression que les gens sont prêts à refiler le problème à d'autres maillons de la chaîne de l'écosystème des compétences et que personne ne veut assumer la responsabilité de son ensemble particulier de problèmes. Suis-je sur la mauvaise piste ?

M : Comment la qualité des emplois et l'amélioration des compétences s'inscrivent-elles dans notre réflexion sur ces défis ? S'agit-il d'un problème qui relève de la nature des emplois plutôt que de l'offre de main-d'œuvre ?

M : Et qu'en est-il des forces et faiblesses de la gestion des ressources humaines par rapport à ces défis ?

M : Quel est le rôle du dialogue social pour relever ces défis ?

Segment 4 : Modérateur à Gerhard Bosch (segment de 10-12 minutes)

M : Gerhard, les spécialistes du marché du travail du monde entier s'émerveillent de la capacité de l'Allemagne à produire des niveaux élevés de compétences dans de nombreuses industries. Ont-ils raison de le faire ou les défis identifiés par les autres panélistes dans la discussion jusqu'à présent sont-ils également communs à l'Allemagne ?

M : Si nous prenons chacun des défis identifiés (notamment la pénurie de main-d'œuvre, les transformations numériques, le changement climatique, ...), comment sont-ils abordés en Allemagne ?

Pouvez-vous partager des approches ou des expériences particulièrement intéressantes en matière de solutions à ces problèmes ?

Segment 5 : Discussion interactive - Modérateur aux quatre panélistes (segment de 15-20 minutes)

Pierre-Guy, Lina, Audrey, Gerhard : En ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre, nous avons mentionné la question d'une offre insuffisante de main-d'œuvre. Est-ce une question de démographie ou une question de mauvais emplois qui n'ont pas suivi les attentes des travailleuses et des travailleurs ? Cela implique-t-il de repenser en profondeur les stratégies et les attitudes des employeurs en matière de ressources humaines ? Quelle est la solution ?

Le dialogue social autour des compétences sur le marché du travail semble être un facteur très important. Vous avez maintenant entendu parler du dialogue social au Québec, en Suède et en Allemagne, notamment en ce qui concerne le double défi des transformations numériques et du changement climatique. En pensant à votre propre expérience et à vos institutions, dans quelle mesure les acteurs du marché du travail sont-ils équipés pour faire face à ces deux défis par le dialogue ?

Pouvez-vous citer des exemples pratiques où cela a été le cas ? Quel a été le rôle des politiques publiques dans la poursuite de ces initiatives ?

Segment 6 : Principaux points à retenir de notre séance - modérateur aux quatre panélistes (segment de 15 minutes)

Modérateur : Nous allons répondre à ces deux questions dans des tours séparés. Chaque intervenant répondra aux deux questions.

Premièrement, un certain nombre de défis importants pour le marché du travail sont apparus au cours de cette séance. Quels sont, selon vous, les deux (ou trois) principaux points à retenir ?

Deuxièmement, en termes pratiques, quelle est, selon vous, la principale priorité pour relever ces défis ?

5. RECOMMANDATIONS POUR LES DÉCIDEURS, POUR PIARC OU POUR LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

- Organiser un chantier sur la formation des opérateurs de chasse-neige et élargir la conversation sur la façon d'attirer la main-d'œuvre et d'organiser le travail visant à
 - Amener le personnel opérationnel à adopter ses nouvelles compétences : importance de la formation liées aux nouvelles technologies)
 - Augmenter la présence des femmes
 - Diminuer le taux de roulement
 - Réduire les impacts des changements climatiques sur l'entretien
 - Améliorer les conditions de travail plus difficiles qui limitent l'intérêt envers le métier
- Investir dans la formation (exemple de l'Allemagne)
- Lieux de mutualisation des efforts

- Programme mutuel interpays (Suède, Allemagne, Québec): stage hivernal

6. PREPARATION DE LA SEANCE

Origine : Association québécoise des transports (AQTr)

La séance a été préparée par :

- Josée Rainville, AQTr
- Suzanne Proulx, AQTr
- Josselin Tréhel, AQTr
- Gregor Murray, UdeM