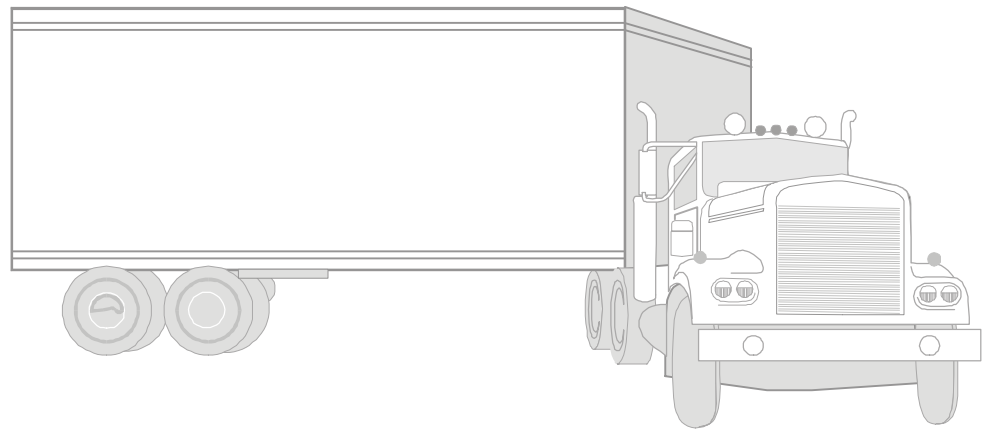


PROGRAMME DU TRAVAIL

Profil des secteurs de compétence fédérale

Transport routier



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada

Clause de non-responsabilité :

Ces profils ont été préparés afin de fournir des données historiques aux employé(e)s du Programme du travail. Quoique nous ayons fait tous les efforts pour assurer la validité des renseignements au moment de la production des profils, ces renseignements ne doivent pas être utilisés pour d'autres fins que celles prévues.

1. Introduction

Le camionnage ou transport routier est le principal mode de transport des marchandises au Canada. Les principaux facteurs économiques ayant une incidence sur la demande de services dans ce secteur comprennent la production de marchandises pour la consommation intérieure, les exportations et les importations, les taux d'intérêt et le taux de change du dollar canadien, surtout par rapport au dollar américain. Quant à l'offre de services, elle est conditionnée par le prix des facteurs de production, notamment la main-d'oeuvre et le capital.

Le secteur du transport routier du Canada a connu d'importants changements au cours des dix dernières années, soit la **déréglementation** en 1987 et la **libéralisation des échanges**. La déréglementation, effectuée en vertu de la *Loi de 1987 sur les transports routiers*, a réduit les obstacles à l'entrée dans le secteur. Quant à l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis et à l'Accord de libre-échange nord-américain, ils ont marqué le début d'une nouvelle ère de libéralisation des échanges entre le Canada et les États-Unis, en 1989, et entre le Canada, les États-Unis et le Mexique, en 1992.

En réduisant les obstacles à l'entrée dans le secteur, la *déréglementation* a entraîné une concurrence accrue, qui a forcé les transporteurs à s'adapter davantage aux changements qui se produisent dans les économies canadienne et américaine. En outre, les *accords de libre-échange* ont offert des possibilités aux entreprises canadiennes, mais les ont aussi exposées à une plus forte concurrence de la part des entreprises de camionnage américaines. À mesure que la libéralisation des échanges progressera au cours des prochaines années, conformément à l'ALENA, les frontières qui séparent actuellement les marchés disparaîtront.

La *Loi sur les transports routiers* vise surtout à accroître la concurrence en facilitant l'entrée dans le secteur. On s'attendait à ce que la déréglementation accroisse la productivité et fasse baisser les taux des expéditeurs. Sur le marché national, les compagnies de camionnage canadiennes ont été forcées de se faire davantage concurrence entre elles pour s'assurer une part du marché intérieur et du marché transfrontalier, alors que les transporteurs américains pénétraient sur ce dernier marché. Grâce à une meilleure gestion des actifs, les transporteurs canadiens ont réussi à faire produire davantage leurs employés et leur équipement. Les plus efficaces d'entre eux ont même pu réduire leurs prix tout en restant viables.

Les accords commerciaux (ALE et ALENA) ont fait augmenter la part du trafic transfrontalier par rapport à celle du trafic national, comme l'indique l'examen des recettes obtenues depuis leur mise en oeuvre. En effet, les recettes provenant des expéditions transfrontalières sont passées de 24 p. 100 des recettes totales en 1990 à 36 p. 100 en 1995 (Statistique Canada, *Le transport routier au Canada*, 1995).

Les compagnies de camionnage canadiennes ont réussi à augmenter leur part du marché transfrontalier. Entre 1989 et 1993, le nombre de demandes de permis de transport inter-État déposées par des transporteurs canadiens s'est élevé à 850 par année, en moyenne, comparativement à 200 en 1986 (Office national des transports, *Revue annuelle*, 1993).

Ce profil décrit un certain nombre de questions relatives au milieu de travail qui se posent dans le secteur depuis quelques années et qui peuvent avoir des répercussions pour l'avenir.

2a. Aperçu¹

Données de base pour 1995 :

Nombre de transporteurs routiers	2 169
Recettes d'exploitation des transporteurs routiers (en milliards de dollars de 1995)	14 224
Nombre d'emplois dans le secteur routier	151 018
Salaires dans le secteur routier (en milliards de dollars de 1995)	3 750

Note : Camionneurs pour compte d'autrui ayant des recettes d'exploitation d'un million de dollars ou plus.

La meilleure façon de décrire le secteur routier est de le diviser en trois segments, soit les **camionneurs pour compte d'autrui**, les **camionneurs « privés »** et les **services de messagerie**. Les **camionneurs pour compte d'autrui** transportent des marchandises qui ne leur appartiennent pas. Ils se divisent en deux catégories principales, soit les expéditeurs de charges incomplètes, qui ramassent, trient et livrent des envois de diverses tailles et les expéditeurs de charges complètes qui transportent les marchandises d'un seul expéditeur à la fois (comme un chargement de pièces d'automobiles ou de produits en vrac dans des remorques spécialisées). Les transporteurs « privés » sont ceux qui transportent les produits des grandes chaînes de magasin de détail comme Canadian Tire ou Safeway, mais il y en a des milliers d'autres qui travaillent pour des petites entreprises de vente de bois et de fabrication d'aliments du bétail, par exemple et dont la principale activité n'est pas considérée comme du camionnage. Les petits transporteurs « privés » possèdent la grande majorité des camions du Canada, mais les utilisent généralement moins intensivement que les autres transporteurs. Quant aux services de messagerie, ils constituent une large gamme de compagnies spécialisées dans le transport des petits colis qu'ils ramassent et livrent avec des fourgonnettes et des petits camions et qu'ils regroupent dans des gros camions ou des avions pour le transport à distance. En outre, chacun des trois segments compte des propriétaires-exploitants qui généralement possèdent leur propre camion et travaillent à contrat pour les gros camionneurs pour compte d'autrui, les transporteurs « privés » ou les services de messagerie.

L'augmentation de la part du transport routier dans le produit intérieur brut de l'ensemble des secteurs du transport, qui est passée de 33,2 p. 100 en 1995 à 35,4 p. 100 en 1997, montre bien l'importance de ce secteur. On peut attribuer cette augmentation à des changements des pratiques commerciales découlant surtout de l'augmentation de la concurrence dans les marchés internationaux. Les clients des transporteurs réclamant une intégration accrue des services de

¹ Source : Le camionnage au Canada, 1997, Statistique Canada.

transport dans la gestion des fournitures et des livraisons, les services logistiques mettent davantage l'accent sur les transports. Les nouvelles technologies, comme les communications par satellite et l'échange électronique des données se répandent de plus en plus dans le secteur du transport routier, où elles contribuent souvent à l'amélioration des délais, de la fréquence, de la fiabilité et de la flexibilité des expéditions.

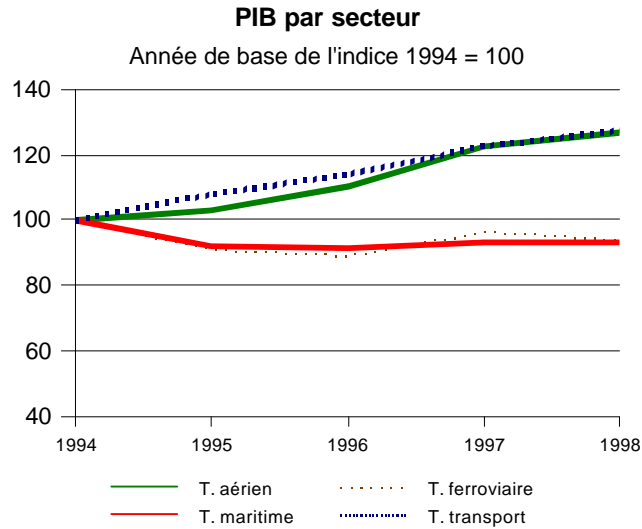
La déréglementation, le libre-échange et la récession du début des années 90 ont causé beaucoup de difficultés aux transporteurs canadiens. Ils se sont livrés de féroces guerres des prix sur les principales routes est-ouest du Canada. Cette pratique est devenue plus fréquente depuis que les gouvernements ne réglementent plus les prix. Toute amélioration de la législation sera la bienvenue pour un secteur qui regroupe plus de 50 000 compagnies ou propriétaires-exploitants de compétence fédérale et provinciale, qui crée plus de 200 000 emplois directs et qui apporte 30 milliards de dollars de recettes à l'économie canadienne.

Le **rôle du Programme du travail** dans le secteur du transport routier consiste à appliquer le *Code canadien du travail*, la principale loi fédérale régissant les **Relations du travail** (partie I), la **Sécurité et santé au travail** (partie II), les **Normes du travail** (partie III), et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

2b. Courbe du PIB réel dans le secteur du transport routier, comparativement à d'autres grands secteurs, de 1994 à 1998²

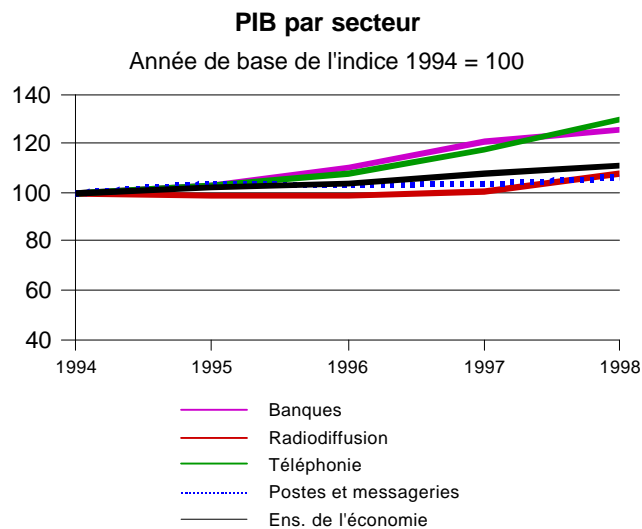
Ces graphiques donnent une idée du rendement économique de certains des principaux secteurs du transport et d'autres secteurs au Canada. Au cours de la dernière décennie, la production réelle du secteur du **transport routier** a connu une augmentation marquée, en dépit des nombreuses pressions subies par les transporteurs routiers, comme la déréglementation, une grave récession et l'intense concurrence du secteur routier des États-Unis découlant des accords de libre-échange. Entre 1986 et la récession de 1990-1991, la production du secteur a augmenté d'environ 18 p. 100. Depuis 1991, elle a plus que doublé. Cependant, les transporteurs routiers ne se sont pas tous bien tirés d'affaires. Certains ont mis fin à leurs activités pour diverses raisons (faillite, fusion) et ceux qui ont survécu font face à une féroce concurrence sur les marchés national et international.

² Statistique Canada, Produit intérieur brut au coût des facteurs, industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services publics et du commerce.



Depuis 1994, le secteur des **communications téléphoniques** a fait figure de grand gagnant, sa production ayant augmenté de 30 p. 100.

Au cours de la même période, les activités dans le secteur du **transport routier** ont augmenté de 27 p. 100 tandis que la croissance du PIB réel pour **l'ensemble de l'économie** était d'environ 10 p. 100.



3. Relations du travail³

Données de base :

Unités de négociation :	464
Nombre d'employés dans les unités de négociation :	environ 28 000
Nombre d'employés dans le secteur :	188 800*
Unités de négociation sous compétence fédérale	2 133
Nombre d'employés dans les unités de négociation sous compétence fédérale	environ 350 000

* Un pourcentage important, mais indéterminé, du secteur du transport routier relève de la compétence des provinces.

Les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* portant sur la négociation collective s'appliquent aux 464 unités de négociation susmentionnées. Les employés des compagnies de camionnage intraprovinciales ne relèvent pas de la compétence du gouvernement fédéral et sont assujettis, par conséquent, à la législation du travail de leur province. Il n'existe aucune évaluation fiable du nombre d'employés du secteur routier de compétence provinciale. On possède peu d'information sur le niveau de syndicalisation du secteur dans les sphères de compétence fédérale et provinciale. Selon des données non publiées de Statistique Canada datant de 1993, environ 20 p. 100 des travailleurs du secteur sont syndiqués, si on tient compte des employés des organisations publiques, comme les gouvernements provinciaux et municipaux. Ce pourcentage diminue si on ne tient pas compte de ces employés.

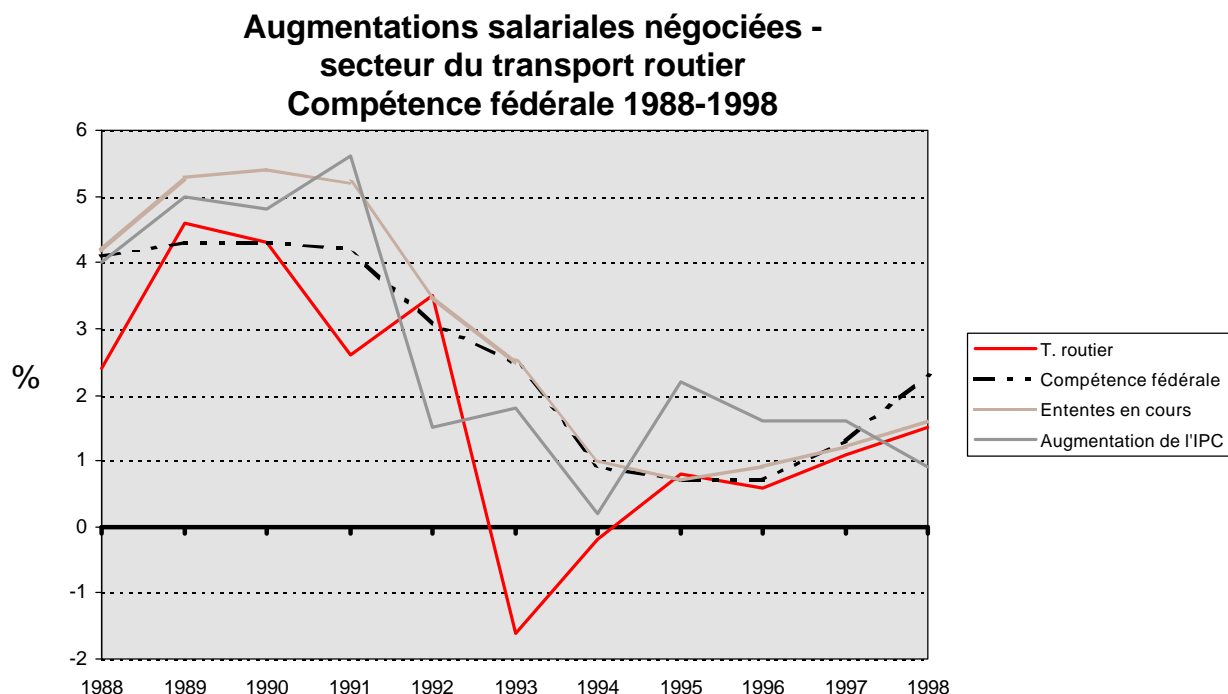
Le secteur du transport routier compte environ 50 000 travailleurs regroupés dans 723 unités de négociation reconnues aux fins de la négociation collective, en vertu des dispositions de la partie I du *Code canadien du travail*.

En outre, ce secteur regroupe plusieurs sous-secteurs, notamment le transport par autoroute, le déménagement et l'entreposage, les services de messagerie, les véhicules blindés, les taxis et les navettes aéroportuaires, les autobus urbains, les autobus interurbains, les secteurs liés au camionnage, les autres secteurs liés au transport routier et les groupeurs de marchandises. Toutefois la présente étude porte sur le sous-secteur du transport par autoroute.

Les Teamsters sont accrédités pour représenter la plupart des unités de négociation du secteur routier, soit 303 sur 464; ce syndicat représente environ 16 000 travailleurs. Les TCA sont le deuxième syndicat dans ce secteur et englobent 41 unités de négociation et quelque 2 100 travailleurs.

³ Source : Le Service fédérale de conciliation et de médiation, 1999 SEPH, Statistique Canada Cat. 53-222-xpb et Transport Canada.

4. Évolution des salaires en fonction des négociations collectives⁴



* **Note** : Les courbes salariales mesurent tous les rajustements des taux du salaire de base prévus dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur chaque année, soit les rajustements découlant 1) des règlements conclus pendant la période visée, 2) des règlements conclus plus tôt, mais comportant des modifications entrant en vigueur pendant cette période et, enfin, 3) des clauses d'indemnité de vie chère. Elles ne s'appliquent cependant qu'aux unités de négociation de 500 employés ou plus.

Les salaires de base prévus dans les conventions en vigueur dans le secteur du transport routier de compétence fédérale ont augmenté à un taux annuel moyen de **1,8 p. 100** par année entre 1988 et 1998^{**}. En même temps, l'indice des prix à la consommation (IPC) a progressé au taux annuel de **2,7 p. 100**. Cette comparaison montre que le pouvoir d'achat des employés du secteur du transport routier a diminué au cours de la dernière décennie. L'augmentation de salaire moyenne par année qui leur a été accordée est de beaucoup inférieure à l'indice des prix à la consommation.

Pendant cette même période, les *rajustements de salaire* prévus dans les conventions collectives des employés de ce secteur relevant de la compétence fédérale s'établissaient en moyenne à **2,6 p. 100**. Si on compare le taux d'augmentation moyen dans le secteur du transport routier et

⁴ Source : Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT), Agreements in Force Year-over-Year Percent Change (pourcentage de variation sur douze mois dans les conventions en vigueur) (CAE 1970, 507) et Statistique Canada, cat. n° 62-001-xpb.

celui de l'ensemble des secteurs de compétence fédérale, on constate que les rajustements salariaux dans le secteur routier ont été de beaucoup inférieurs à la tendance observée dans les conventions collectives.

En janvier 1999, le *salair e hebdomadaire moyen*⁵ dans le secteur du transport routier était de **676,20 \$** par rapport à **713,66 \$** dans les autres secteurs de compétence fédérale (soit **5,3 p. 100 de moins** que pour l'ensemble des secteurs de compétence fédérale). Une comparaison des taux d'augmentation annuels moyens permet de constater que les employés du secteur du transport routier reçoivent moins que le salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des secteurs de compétence fédérale.

En **1998**, il y avait au total **4 grandes unités de négociation**, c'est-à-dire des unités comptant 500 employés ou plus, dans le secteur du transport routier au Canada, soit **3,8 p. 100** de toutes les unités de négociation de la sphère de compétence fédérale. Au total, **4 470** employés étaient visés par une convention collective en 1998.

Le tableau ci-après montre que le taux d'augmentation moyen par année dans le secteur du transport routier est inférieur à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale entre 1988 et 1993 ainsi qu'entre 1994 et 1998. Pendant la dernière décennie, les salaires de base ont connu un taux d'augmentation moyen par année inférieur de **0,8 p. 100** à la moyenne dans la sphère de compétence fédérale.

Tableau A
Taux de croissance annuelle moyen (%) du salaire de base moyen
et de l'indice des prix à la consommation (IPC)
1988 — 1998

	1988-1998	1988-1993 (incl.)	1994-1998
	%	%	%
Transport routier	1,8	2,6	0,8
Secteurs de compétence fédérale	2,6	3,8	1,2
Principales unités de négociation	2,9	4,4	1,1
Indice des prix à la consommation	2,7	3,8	1,3

⁵ Source : Annexe I.

5. Faits récents dans le secteur du transport routier

A. Règlements négociés

i. Canadian Freightways Limited

En janvier 1999, 570 camionneurs, dockers et mécaniciens, à l'échelle des provinces (au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique) et des territoires (Territoires du Nord-Ouest et Yukon), représentés par la Fraternité internationale des teamsters, ont signé une convention de 36 mois en vigueur du 1^{er} janvier 1998 au 31 décembre 2000. Au lieu de recevoir des augmentations de salaire, les employés ont maintenant la possibilité d'adhérer au programme de **participation aux bénéfices de l'entreprise**. Aucun changement majeur n'est signalé.

ii. CANPAR Transport Limited

En mars 1998, soit sept mois avant la date d'expiration de la convention, le Transportation-Communications International Union a signé, au nom de 1 600 camionneurs et employés d'entrepôt de tout le réseau, une convention de 36 mois, en vigueur du 1^{er} novembre 1998 au 31 octobre 2001.

Les rajustements de salaire comprennent une augmentation de 2 p. 100 les 1^{er} novembre 1998 et 1999 et une autre de 3 p. 100 le 1^{er} novembre 2000. Une augmentation de 1 p. 100, qui avait été négociée en mars 1998, est entrée en vigueur le 6 mars de la même année. Les employés ont maintenant la possibilité d'**accumuler leurs heures supplémentaires** jusqu'à concurrence de 40 heures plutôt que de se les faire payer en argent, et cela à raison d'une heure et demie pour chaque heure travaillée. La garantie prévue pour l'**assurance-vie** passe de 30 000 \$ à 40 000 \$ et les prestations d'**invalidité de courte durée** sont portées à 450 \$ (auparavant 400 \$) par semaine à compter de la deuxième semaine d'invalidité.

B. Autres questions d'importance dans le secteur

• Déréglementation et libre-échange

La déréglementation du secteur routier en 1987 et l'entrée en vigueur des accords de libre-échange à la fin des années 80 et au début des années 90 ont réduit l'influence des facteurs « artificiels » sur le secteur et ont permis au marché de se développer d'une façon plus « naturelle ». Les transporteurs se sont donné une plus grande souplesse opérationnelle et peuvent réagir plus rapidement aux faits nouveaux qui se produisent dans le monde. En outre, la concurrence a augmenté dans le secteur, étant donné qu'il est maintenant plus facile d'entrer dans le marché. L'augmentation de la concurrence, l'adoption de nouveaux règlements et la stagnation de l'économie ont entraîné un excédent de capacité et bien des entreprises ont été forcées de fermer leurs portes (par exemple, *Interlink Freight Systems* a été récemment mis sous séquestre). L'évolution du secteur a aussi permis à plusieurs grosses compagnies, comme *Vitran Corporation*, de Toronto, l'un des plus gros transporteurs routiers de marchandises du Canada, d'y augmenter leur influence. (Cependant, Vitran doit aussi relever les défis qui découlent de la déréglementation, comme l'excédent de capacité et les guerres des prix.)

L'intense compétition déclenchée par la déréglementation du secteur aux États-Unis et l'excédent de capacité découlant de la récession ont fait baisser les taux, ce qui a permis aux expéditeurs de réaliser des économies sans précédent. (La déréglementation du transport routier intra-État et la réduction des restrictions effectuées en 1995 ont permis aux transporteurs canadiens de pénétrer plus profondément les marchés du sud. *Trimac Transportation System*, une filiale de Trimac Limited de Calgary, est ainsi devenu le plus gros transporteur en vrac de l'Amérique du Nord en 1995, année où ses recettes se sont élevées à environ 370 millions de dollars.) Bien que la déréglementation du transport routier permette de franchir plus facilement la frontière entre le Canada et les États-Unis, la plupart des transporteurs canadiens s'y arrêtent pour échanger leur chargement avec des transporteurs américains, ces derniers se chargeant de livrer nos exportations et les transporteurs canadiens en faisant autant avec nos importations. La hausse vertigineuse des exportations permet aux transporteurs canadiens de profiter des courants d'échange nord-sud qui se sont formés après la signature des accords de libre-échange avec les États-Unis et le Mexique.

Quand les transporteurs américains ont été autorisés à pénétrer le marché canadien, la concurrence a entraîné un grand nombre de fermetures et de fusions. Des transporteurs qui comptaient, il y a dix ans, parmi les plus gros du Canada, comme *CP Kingsway Inc.*, *Route Canada* et *Glengarry Transport*, ont été forcés de mettre fin à leurs activités tandis que d'autres ont vu leur taille augmenter, comme *Cabano-Kingsway Inc.*, de Montréal, qui a acquis, en 1997, *Thompson's Transfer Company International*, une compagnie de la Nouvelle-Écosse. Cabano s'inscrit ainsi dans la tendance au regroupement qui caractérise le secteur du transport routier et il est déjà le deuxième transporteur du Canada. (Thompson's deviendra une de ses filiales et ses six terminaux de la Nouvelle-Écosse et ses deux installations du Nouveau-Brunswick poursuivront leurs activités.) Un autre transporteur, *TNT Overland*, s'est joint à trois transporteurs américains pour former *ExpressLINK*, ce qui lui permet une pénétration plus profonde dans le marché américain. Le trafic augmente sur les routes nord-sud. Grâce au libre-échange, les compagnies de Toronto achètent de plus en plus à New York, Chicago et Atlanta, et celles de Calgary à Seattle et Los Angeles. On s'attend à ce que cette tendance se maintienne.

Le libre-échange attire aussi l'attention sur la frontière de 2 000 milles entre les États-Unis et le Mexique, qui a toujours été fermée aux transporteurs étrangers. Depuis le 17 décembre 1995, le Mexique permet aux transporteurs canadiens et américains de livrer et de ramasser des marchandises dans ses états frontaliers et, à partir du 1^{er} janvier 2000, il leur donnera accès à tout son territoire. Alors, le secteur du transport routier nord-américain sera complètement déréglementé.

- **Compétitivité des coûts, salaires et sécurité**

La concurrence que la déréglementation et le libre-échange favorisent dans le secteur du transport routier a aussi un important impact sur les salaires et l'emploi. En effet, les compagnies de camionnage sont forcées de réduire radicalement leurs coûts d'exploitation pour demeurer compétitives. En outre, selon Dennis Dunster, vice-président exécutif de la division du camionnage du Syndicat des Transports Communications, la plupart des compagnies ont réduit leurs tarifs aux niveaux de 1980 pour conserver le même volume de marchandises. Autrement dit, les salaires et le nombre d'employés syndiqués du secteur subissent une constante

pression à la baisse. (Bien que la pression à la baisse sur les salaires ne se reflète pas encore sur les données globales de la Direction de l'information sur les milieux de travail concernant les salaires, étant donné que la base de données de la Direction est limitée aux entreprises assez grandes et syndiquées, il n'y a aucun doute que tout le secteur est touché et le sera encore pendant plusieurs années.) La nécessité de maintenir les tarifs à un niveau « irréaliste » fait aussi craindre que la sécurité ne soit compromise si les compagnies réduisent les frais d'entretien de l'équipement ou si les chauffeurs de camion cèdent à la tentation de travailler davantage pour maintenir leur revenu au même niveau qu'auparavant.

- **Progrès techniques**

L'utilisation de **nouvelles technologies** comme les communications par satellite augmente considérablement. *Camcom Mobile*, le principal fournisseur de communications par satellite du Canada, a pris cinq ans pour relier ses 6 000 premiers camions et seulement 12 mois pour les 3 000 autres. Les compagnies qui investissaient dans ces technologies pour se démarquer de leurs concurrents le font maintenant pour rester sur le marché. Cependant, l'investissement dans les autres technologies, comme l'échange électronique des données, reste beaucoup plus faible chez les transporteurs canadiens que chez les transporteurs américains. Les transporteurs canadiens ne peuvent se permettre de prendre du retard sur leurs concurrents américains et devront redoubler d'efforts pour les rattraper.

Même s'ils n'investissent pas beaucoup dans la technologie, les transporteurs réussissent à accroître leurs bénéfices en réduisant leurs coûts d'inventaire et d'entreposage et leurs frais généraux. En outre, les méthodes de production à valeur ajoutée et juste-à-temps, qui sont de plus en plus répandues, contribuent à l'intégration des compagnies de transport. Enfin, les économies d'échelle que rend possible l'expédition de chargements complets permettent aux gros transporteurs de pratiquer la **triangulation**, c'est-à-dire d'emprunter des points de transbordement situés au sud de la frontière, pour utiliser plus efficacement leur équipement et d'offrir, par conséquent, des tarifs inférieurs à ceux de leurs compétiteurs confinés aux routes est-ouest.

L'un des principaux éléments de la rentabilité est la capacité et, à l'automne de 1995, elle a commencé à dépasser la quantité de marchandises à transporter. Le sous-secteur le plus touché est celui de l'expédition de charges incomplètes qui a investi massivement dans l'**infrastructure** pour appuyer les échanges commerciaux est-ouest. Les entreprises en question ont de la difficulté à réorienter leurs activités en fonction des axes nord-sud qui se développent depuis la signature de l'accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. En effet, il est presque impossible pour une compagnie canadienne de devenir un gros transporteur de charges incomplètes en Amérique du Nord en raison de la taille de l'infrastructure requise. C'est la raison pour laquelle plusieurs grosses entreprises de ce sous-secteur ont été acquises par des compagnies américaines ces dernières années. (Par exemple, *Reimer* est maintenant intégrée à la compagnie américaine *Roadway Express Inc.*, mais elle poursuit ses activités sous son propre nom tandis que *Roadway* est en train de fermer ses 22 installations au Canada. En outre, en 1997, *Reimer* et une filiale mexicaine ont été intégrées au système informatique de *Roadway*, ce qui a permis de réduire considérablement ses frais généraux et d'améliorer ses méthodes de distribution. Étant donné que *Roadway* dessert 65 pays, les activités de *Reimer* pourraient

augmenter considérablement au cours des prochaines années. Par ailleurs, *Roadway* est la première compagnie de camionnage qui relie les trois pays signataires de l'Accord de libre-échange nord-américain, tout en maintenant un service distinct d'expédition de charges incomplètes dans chacun d'eux.)

La tendance qui a le plus d'impact sur les transporteurs de charges incomplètes est celle qui a trait à la réorganisation des réseaux de distribution des expéditeurs. Avec le libre-échange, les fabricants regroupent ou éliminent un certain nombre de centres de distribution au Canada et expédient leurs marchandises à leurs clients à partir de leurs usines américaines ou d'un nombre réduit de centres de distribution situés au Canada. Par conséquent, les transporteurs de charges incomplètes qui répondront le mieux à leurs besoins ne seront probablement pas des entreprises nationales, mais des compagnies desservant un marché régional et ayant des coûts d'exploitation inférieurs. En raison de leur emplacement, les villes de Calgary et de Winnipeg ont été choisies comme site des nouveaux centres de distribution dans la nouvelle stratégie continentale.

Comparativement au secteur des charges incomplètes, celui des charges complètes a pris une grande expansion. Les transporteurs de ce secteur ramassent un chargement complet chez un fournisseur et n'ont pas besoin d'une grosse infrastructure, c'est pourquoi ils ont pu s'adapter facilement aux axes nord-sud découlant du libre-échange. Le Canada compte un bon nombre de transporteurs de charges complètes dont les activités s'étendent sur toute l'Amérique du Nord.

Le secteur du transport routier comprend aussi le transport en vrac de marchandises allant de l'alcool au ciment. Étant donné le coût élevé des camions-citernes, la compétition est moins vive dans ce secteur que dans les autres. *Trimac Ltd.*, de Calgary, est l'un des plus gros transporteurs en vrac du Canada. Cette compagnie a signé un contrat de 40 millions de dollars d'une durée de cinq ans avec Imperial Oil de Toronto pour le transport de produits pétroliers entre les terminaux de cette compagnie situés à Toronto, Belleville, Kingston et Thunder Bay et divers endroits en Ontario. Elle a aussi pris pied récemment dans le secteur du grain en signant un contrat de 2,5 millions de dollars avec l'Alberta Wheat Pool pour transporter du grain de la Saskatchewan à l'Alberta et du ciment de l'Alberta à la Saskatchewan.

Tableau B⁶
Calendrier des négociations collectives dans le secteur routier

Employeur et location	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention
Eastern Canada Car Carriers Province-wide, Ont. and Que.	Fraternité internationale des teamsters	1 400	31 oct. 1999
Canadian Freightways Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C., NWT and the Yukon	Fraternité internationale des teamsters	570	31 déc. 2000
Kleysen Transport Ltd. Winnipeg, Man.	Fraternité internationale des teamsters	220	12 déc. 2000
TST Overland Express, Province-wide, Ont.	Fraternité internationale des teamsters	400	23 mars 2001
Transport Besner Inc. St-Nicolas, Que.	Fraternité internationale des teamsters	250	26 oct. 2002
Kindersley Transport Limited, Province-wide; Man., Sask., Alta., B.C.	Syndicat canadien des commuications, de l'énergie et du papier	260	31 jan. 1998*
CANPAR Transport Ltd., Canada-wide	Syndicat international des transport communication	1 600	31 oct. 2001
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	Fraternité internationale des teamsters (camionneur)	200	14 déc. 1999
McKinlay Transport Limited, Province-wide, Ont.	Fraternité internationale des teamsters (entretien)	200	14 déc. 1999
Municipal Tank Lines Limited, Province-wide, Ont.	Fraternité internationale des teamsters	280	31 déc. 1999
Grimshaw Trucking and Distributing Ltd., Edmonton, Alta.	Fraternité internationale des teamsters	230	31 mars 1999*

⁵ Source : Programme Travail, Direction de l'information sur les lieux du travail, liste des ententes collective.

Employeur et location	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention
Cabano-Kingsway Transport Inc., Province-wide, Ont. Que. and the Maritimes	Fraternité internationale des teamsters	900	16 juin 2000
Association des transporteurs de la région de Montréal, Montréal, Que.	Fraternité internationale des teamsters	450	30 sept. 2001
Cabano-Kingsway Transport Inc. Province-wide, Ont.	Fraternité internationale* des teamsters	350	30 sept. 1999
Transport Thibodeau Inc., Province-wide, Que.	Fraternité internationale des teamsters	250	31 déc. 2001

* Les négociations ont débuté.

6. Sécurité et santé au travail (SST)⁷

Le coût des accidents de travail et des maladies professionnelles

On ne peut trop insister sur le coût humain et économique que doivent assumer les employeurs et les employés à cause des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces coûts se divisent en deux catégories :

- **Les coûts directs**

Il s'agit notamment des suivants : dépenses liées au traitement médical, à l'hospitalisation et à la réadaptation, aux funérailles, à l'indemnisation pour les revenus perdus et aux prestations d'invalidité.

- **Les coûts indirects**

Il peut s'agir, entre autres, des dommages au matériel et à l'équipement, du paiement du salaire au travailleur blessé ou à d'autres personnes touchées par les heures de travail perdues à cause de l'accident, du coût de la formation de remplaçants, des dépenses liées aux poursuites et des pertes de productivité attribuables au mauvais moral de l'employé.

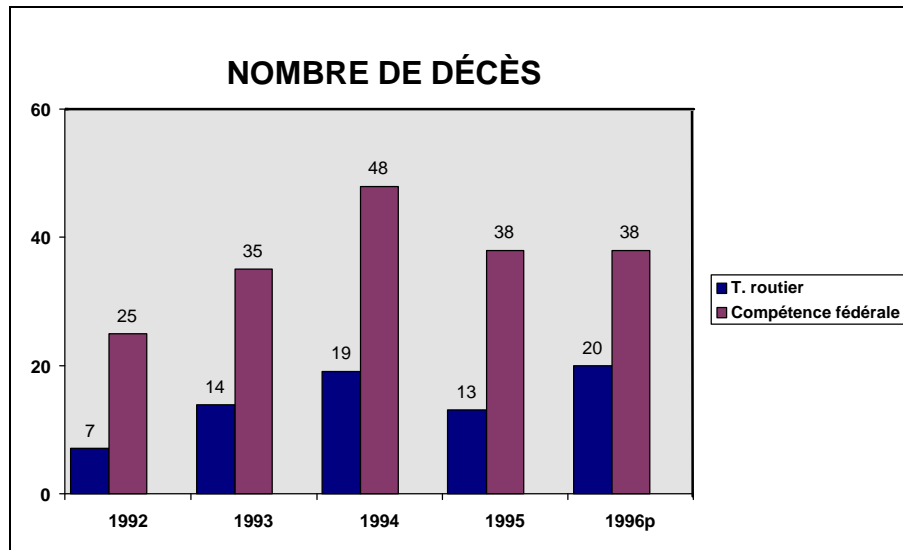
⁷ Source : Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques, Programme du travail, DRHC.

Par conséquent, tout le monde (employeurs, travailleurs, gouvernement, réseau de santé, sociétés d'assurances privées, etc.) a un intérêt direct et important à voir une diminution des risques de blessures et de dommages corporels au travail, grâce à des programmes de prévention efficaces favorisant la sécurité et la santé en milieu de travail.

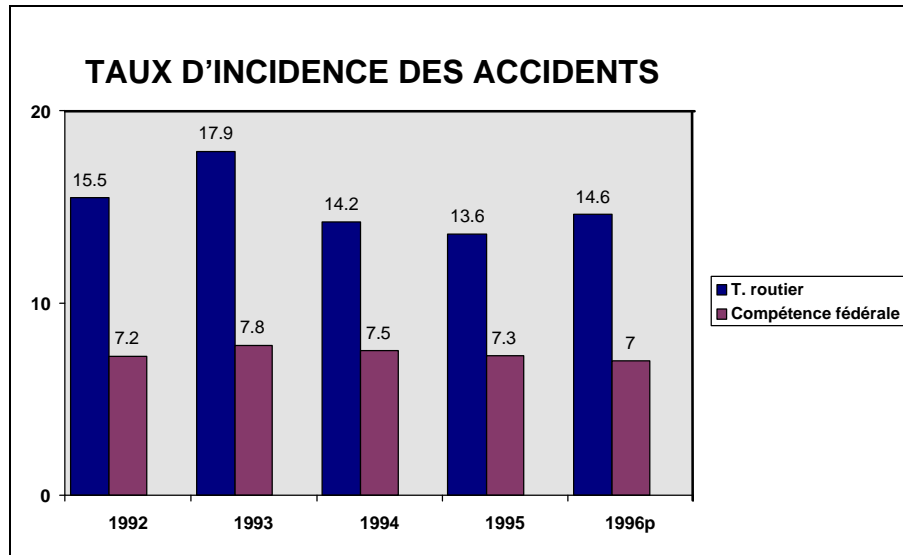
Aperçu de la SST dans le secteur du transport routier

Les exploitants d'entreprises de camionnage relevant de la compétence fédérale ont rapporté des taux d'incidence et de fréquence des accidents de travail et des maladies professionnelles beaucoup plus élevés qu'au cours de la période allant de 1992 à 1996. En 1996, il y avait deux fois plus de risques pour un employé du secteur du transport routier d'être blessé au travail (**environ 1 employé sur 7**) que pour l'employé moyen de la sphère de compétence fédérale (**environ 1 employé sur 14**).

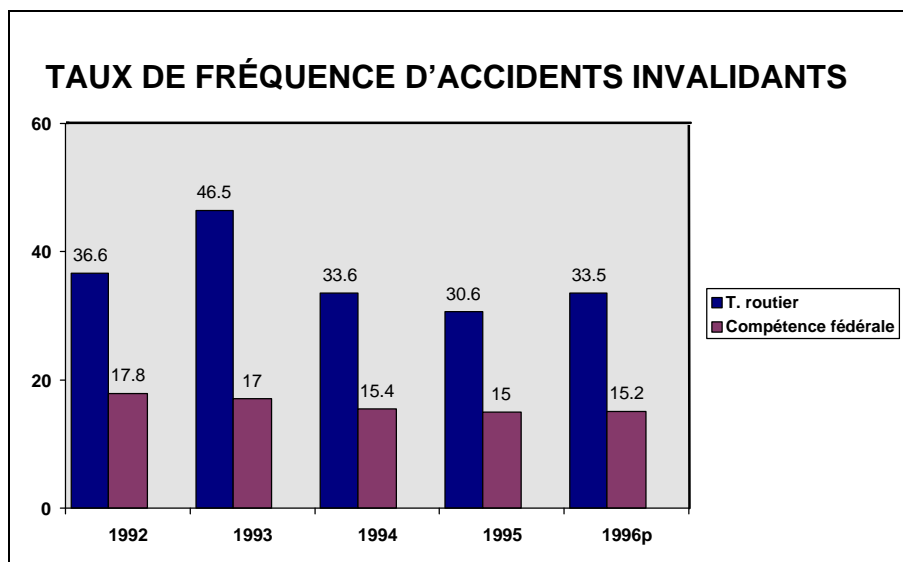
On a enregistré en moyenne **33,49** blessures invalidantes dans le secteur pour un million d'heures travaillées, comparativement à **15,24** pour l'ensemble de la sphère de compétence fédérale. Il y a eu **20** décès liés au travail dans le secteur du transport routier en 1996, ce qui représente **près de la moitié** de tous les accidents mortels enregistrés dans les secteurs de compétence fédérale au cours de la même année. Selon les données statistiques, il semblerait que par rapport à la moyenne des accidents de travail signalés dans l'ensemble des secteurs relevant de la compétence fédérale, ceux du secteur du transport routier sont en général plus graves.



Le transport routier, soit essentiellement le camionnage, représente (en moyenne) 52 p. 100 des décès survenus dans l'ensemble du champ de compétence fédérale comme le montre le tableau ci-dessus. Cependant ce secteur ne représente que 10 p. 100 des emplois du champ de compétence fédérale.



Le taux d'incidence des accidents survenus dans le secteur routier a été beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble de compétence fédérale de 1992 à 1996. Bien que les deux taux diminuent graduellement, celui du secteur routier reste toujours deux fois supérieur à celui de l'ensemble du champ de compétence fédérale. Entre 1992 et 1996, le taux d'incidence des accidents dans le secteur routier était plus élevé que pour l'ensemble du champ de compétence fédérale. Par exemple, en 1993, il s'élevait à 46,5 p. 100, comparativement à 18 p. 100 pour l'ensemble du champ de compétence fédérale.



Remarques :

Accident invalidant : Accident du travail empêchant au moins un travailleur d'effectuer sa tâche le lendemain de l'accident et pouvant aller jusqu'à entraîner son décès.

Taux de fréquence des accidents invalidants : Accidents invalidants par millions d'heures-personnes travaillées.

Taux d'incidence : Résultat de la division du nombre d'accidents invalidants pour une période donnée (multiplié par 100) par le nombre moyen de travailleurs.

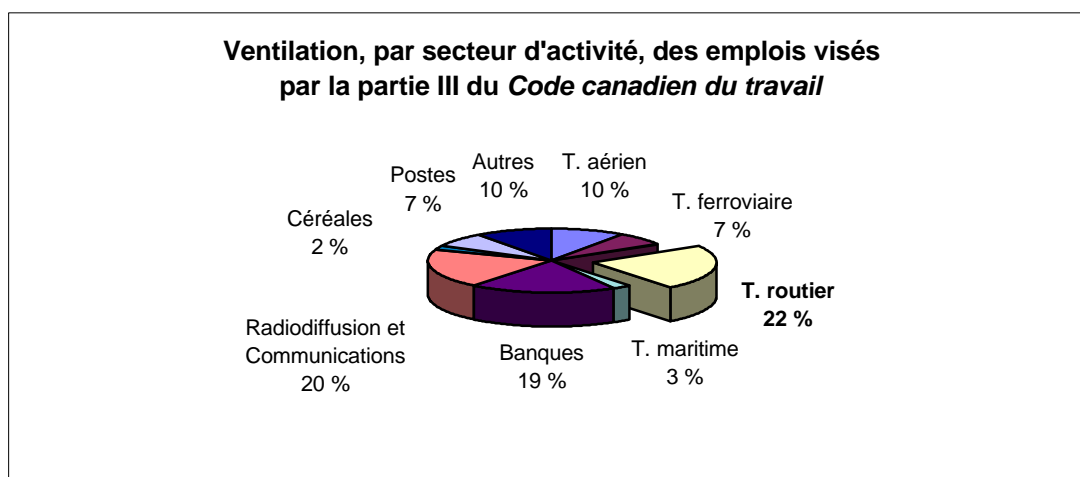
Source : Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques, DRH — Travail p. — préliminaire

7. Normes du travail⁸

La partie III du *Code canadien du travail* établit les normes d'emploi minimales. Le *Code* contient des dispositions relatives aux salaires et aux avantages sociaux, à la durée du travail et aux heures supplémentaires, au congé annuel, aux jours fériés, au congé de maternité et autres congés, à la cessation d'emploi et autres conditions d'emploi. Les normes minimales ne remplacent pas les conditions de travail plus avantageuses prévues dans les conventions collectives négociées par les employeurs et les syndicats, ni celles qui sont prévues dans un contrat d'emploi privé.

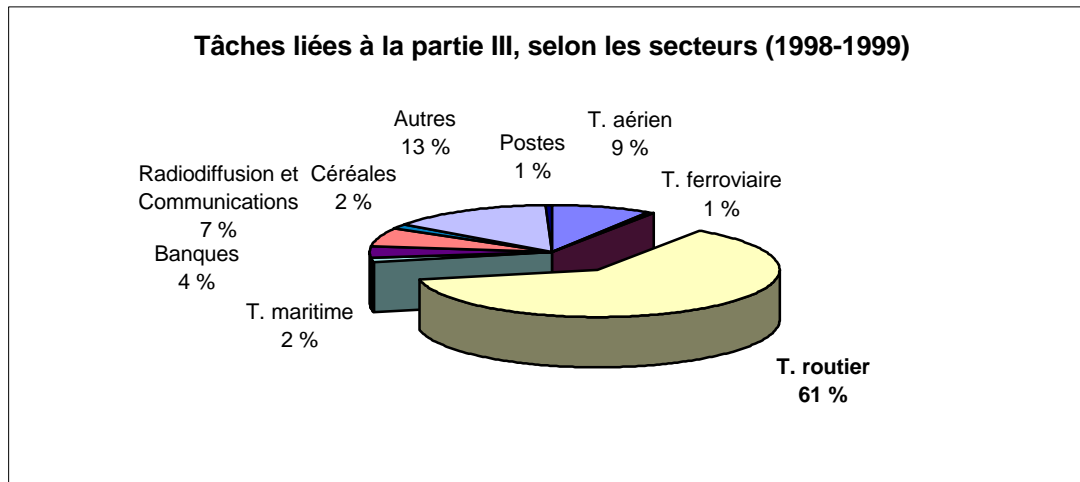
Généralement, le volume des plaintes déposées chaque année en vertu des dispositions de la partie III et qui font l'objet d'une enquête, d'après les données du Système d'information sur les opérations du travail (SIOT), augmente graduellement depuis 1992. Le nombre de plaintes est passé de 3 600 qu'il était en 1992-1993 à 5 000 en 1998-1999, atteignant un sommet de 5 500 en 1996-1997. La moyenne des trois dernières années financières s'établit à un peu plus de 5 000 plaintes. Cela représente environ une plainte pour 160 employés visés par la partie III. Cela veut dire en moyenne, une infraction par groupe de 500 employés, ou environ une infraction sur trois plaintes. Tous les ans, près des deux tiers du nombre total de plaintes concernent deux normes de travail, soit le recouvrement des salaires impayés et les congédiements injustes.

En 1998-1999, le secteur du transport routier comptait pour environ 22 p. 100 de tous les emplois visés par la partie III du *Code canadien du travail*. Ce secteur englobe toutes les formes de transport routier, notamment les services de messagerie, les entreprises de déménagement, le camionnage, les services de livraison.



Par rapport à sa taille, le secteur du transport routier génère un très grand volume de plaintes qui font l'objet d'une enquête chaque année. Cette proportion semble augmenter de façon constante au fil des ans, et cela malgré une légère diminution du nombre de plaintes déposées depuis 1996.

⁸ Source : Programme Travail, le Système d'information des opérations du travail-DRHC.



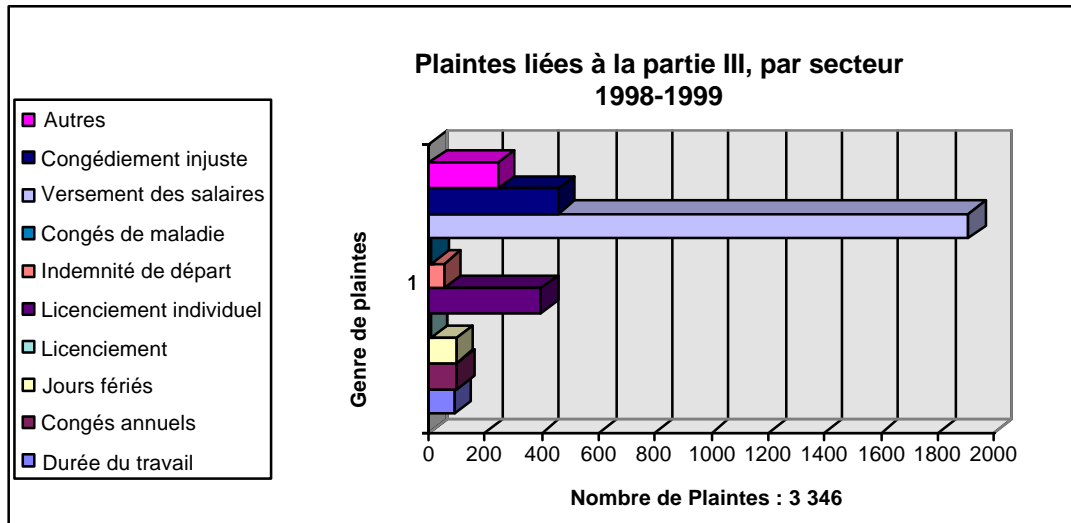
Au cours de l'exercice 1998-1999, 61 p. 100 des plaintes déposées en vertu de la partie III et qui ont abouti à une enquête par un agent des affaires du travail provenaient du secteur du transport routier, comparativement à 60 p. 100 en 1997-1998 et à 57 p. 100 au cours de la précédente année financière. Comme il est indiqué ci-dessus, l'exercice 1996-1997 a été une année record pour ce qui est des plaintes en vertu de la partie III, comme c'est le cas dans le secteur du transport routier. En nombre absolu, les plaintes liées à la partie III ont légèrement diminué, tombant de 3 600 en 1996-1997 à 3 346 en 1998-1999.

Ce secteur, à lui seul, compte pour plus de 75 p. 100 de toutes les plaintes déposées en vertu de la partie III, à l'exclusion des plaintes de congédiement injuste, au cours des deux dernières années financières. Il compte aussi pour plus de 40 p. 100 des plaintes de congédiement injuste enregistrées pendant cette période.

Chaque année, le secteur du transport routier génère environ 2 000 plaintes relatives au paiement du salaire, c'est-à-dire près de 80 p. 100 du nombre total de ces plaintes pour l'ensemble des secteurs d'activité. En 1998-1999, ce type de plainte représentait 57 p. 100 de toutes les plaintes qui ont mené à une enquête dans ce secteur.

Dans la plupart des secteurs, ensemble le nombre de plaintes relatives au paiement du salaire et le nombre de plaintes de congédiement injuste représentent ensemble la part la plus grande des plaintes déposées, soit 71 p. 100 des plaintes provenant du secteur du transport routier en 1998-1999. La moyenne nationale était de 68,5 p. 100 en 1998-1999, en ce qui concerne les plaintes relatives au paiement du salaire et les plaintes de congédiement injuste par rapport à l'ensemble des plaintes déposées en vertu de la partie III. En 1996-1997, année où les plaintes de congédiement injuste ont été particulièrement nombreuses, ces plaintes et les plaintes relatives au paiement du salaire comptaient pour environ 84 p. 100 du total des plaintes dans ce secteur.

Dans le secteur du transport routier, il y a eu environ quatre plaintes relatives au paiement du salaire pour chaque plainte de congédiement injuste, au cours des deux dernières années financières. À l'échelle nationale, cette proportion est de 2,5 par rapport à une plainte de congédiement injuste.



Établir ces tendances pour une courte période peut se révéler un exercice sans grande signification statistique. Toutefois, dans les prochaines versions du présent document, il pourra être intéressant de déterminer si la tendance se maintient.

8. Équité en matière d'emploi⁹

Contexte

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été promulguée en 1986. Elle vise les sociétés d'État et les employeurs de compétence fédérale comptant 100 employés ou plus. Ces employeurs exercent principalement leurs activités dans les secteurs du transport international et interprovincial, des banques et des communications.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de donner aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles des chances égales dans le milieu de travail. Pour atteindre cet objectif, les employeurs doivent éliminer les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés, c'est-à-dire appliquer le principe voulant que l'équité en matière d'emploi signifie non seulement de traiter tous les travailleurs de la même manière, mais prendre des mesures spéciales et des mesures d'adaptation compte tenu des différences. Certaines des mesures les plus courantes adoptées par les employeurs sont l'établissement de politiques pour régler les questions telles que l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination. Ces mesures montrent que les employeurs utilisent des modalités de travail flexibles pour mettre en œuvre les horaires flexibles, le télétravail et le partage d'emploi pour accommoder les membres des groupes désignés.

⁹ Source : Rapport annuel de la Loi sur l'Équité en matière d'emploi, 1998.

En juin 1998, les employeurs des entreprises du secteur routier relevant de la compétence fédérale ont présenté leur rapport annuel. Ce rapport fournit des données sur leur effectif et décrit la situation en emploi des membres des groupes désignés ainsi que les progrès réalisés dans la création d'un effectif représentatif en 1997. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en octobre 1996, et en 1998 les employeurs ont fourni des renseignements conformément aux dispositions de la nouvelle loi pour l'année civile 1997.

Faits saillants dans le secteur du transport routier

- En 1997, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* visait 24 950 employés du secteur routier. Ils travaillent pour 64 compagnies canadiennes. Le nombre total d'employés dans ce secteur a diminué de 10,03 p. 100 depuis 1995.
- Dans le secteur du transport routier, la représentation des membres de groupes désignés était inférieure à celle des autres secteurs assujettis à la *Loi* en ce qui concerne les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Pour ce qui est des autochtones, la représentation était plus importante que celle des membres de minorités visibles dans l'ensemble de la sphère de compétence fédérale. La représentation de chaque groupe est en hausse depuis 1987, première année où des données ont été recueillies sous le régime de la *Loi*.

Représentation des groupes désignés en 1997

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Tous les secteurs	44,57 %	1,29 %	2,31 %	9,68 %
Secteur routier	16,12 %	1,46 %	1,55 %	3,18 %

En 1997, les femmes étaient largement concentrées dans le travail de bureau, mais on en trouvait aussi parmi les ouvriers spécialisés, groupe professionnel le plus présent dans le secteur du transport routier. Les autochtones étaient pour la plupart employés dans ce groupe, tandis que les personnes handicapées et les membres des minorités visibles étaient concentrés dans les emplois de spécialisation moyenne et dans les emplois de bureau.

Le salaire des femmes représentait seulement 74,2 p. 100¹⁰ du salaire moyen des hommes travaillant à plein temps dans le secteur, en 1997, comparativement à 75,9 p. 100 pour les secteurs régis par la *Loi*.

¹⁰ Estimé

9. Tendances en matière de ressources humaines

Au cours des dernières années, l'industrie du transport routier a subi plusieurs changements, notamment en matière de réglementation et de libéralisation des échanges commerciaux. L'augmentation de l'activité commerciale et la concurrence féroce a emmené les entreprises à doubler leurs efforts.

Plusieurs comités ont été mis sur pied pour aider les industries canadiennes à faire face à des changements majeurs. Dans le cas de l'industrie du transport routier, le Conseil des Ressources Humaines dans l'Industrie du Camionnage (CRHICC) a vu le jour en 1993. Son mandat consiste à résoudre divers problèmes reliés au secteur ainsi qu'à répondre aux besoins de l'industrie en matière de ressources humaines.

Une étude menée par le CRHICC et mise à jour en 1998¹¹ a, en outre, révélé certaines lacunes en matière de ressources humaines. Les changements d'envergure qu'a subi l'industrie du camionnage ont eu une incidence sur les compétences et connaissances que doivent détenir les conducteurs.

Tout d'abord, l'étude a révélé un haut taux de roulement généralisé de la main-d'oeuvre. Bien que le taux de roulement ne soit pas un facteur nouveau dans ce secteur d'activités, il demeure un enjeu important.

Selon les prévisions du CRHICC, l'industrie du transport routier accroîtra son marché de **30 p. 100** au cours des 10 prochaines années. De plus, on prévoit, pour la même période, que de **20 à 30 p.100** des travailleurs prendront leur retraite. Afin de remédier à la pénurie de main-d'oeuvre qui s'annonce, il est essentiel que ce secteur établisse une stratégie de recrutement adéquate pour attirer et retenir des conducteurs qualifiés, qui tiendra compte des nouveaux besoins du secteur.

Étant donné l'accroissement du marché, surtout en direction des États-Unis, les employés doivent acquérir de nouvelles connaissances notamment les lois, règlements, procédures et formalités qui s'appliquent dans les régions ou États avoisinants desservis. Par ailleurs, les conducteurs interrogés ont fait mention de l'augmentation des tâches administratives dans leur travail.

En somme, selon les employeurs et employés, la formation, les connaissances et les compétences requises des conducteurs sur les règlements qui touchent la sécurité sont actuellement des enjeux importants. Présentement, la formation de la main-d'oeuvre se fait le plus souvent à l'interne et n'est pas normalisée. Certaines entreprises préconisent une formation théorique et pratique tandis que d'autres offrent uniquement de la formation sur le tas. Chose certaine, les entreprises ont beaucoup de difficulté à recruter et à retenir des conducteurs qualifiés.

Toutefois, certaines entreprises ont établi des pratiques ou procédures cherchant à répondre aux problèmes présents et futurs de l'industrie du camionnage. Par exemple, Kriska Transportation offre à ses nouveaux employés une formation sur le tas d'une durée de 3 mois, qui coïncide avec leur période de probation. Les futurs employés accompagnent un conducteur d'expérience qui leur

¹¹ Source : L'industrie canadienne du camionnage, Défis des ressources humaines et possibilités d'emploi, Emploi et Immigration Canada.

donne la formation. Une attention particulière est prise lors de la sélection du conducteur-formateur afin de s'assurer que l'apprentissage en est un de qualité et qu'il répond bien aux besoins de l'entreprise. Étant donné l'augmentation des tâches administratives, les dirigeants de cette entreprise croient qu'il est indispensable de former et d'informer les futurs employés. Par ailleurs, les horaires de travail sont conçus de façon plus régulière.

Chez Northern Telecom les conducteurs sont formés par une agence de recrutement du personnel selon des normes précises et préétablies. En outre, l'entreprise encourage les travailleurs à participer à la résolution de problèmes en prenant part à des groupes de travail conçus pour discuter des problèmes encourus. Par exemple, une des solutions apportées consiste à offrir aux étudiants une formation en cours d'emploi plus poussée, c'est-à-dire qu'après avoir reçu une formation en salle de classe, les étudiants doivent effectuer une formation pratique sur la route. L'entreprise organise également des journées d'honneur où elle remet à des conducteurs différents prix en reconnaissance de leur contribution au sein de l'organisation

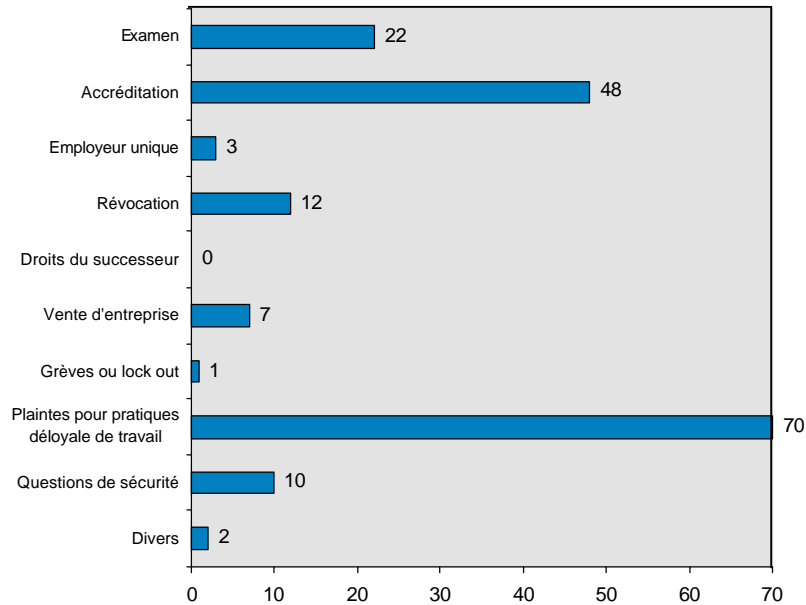
10. Conseil canadien des relations industrielles¹²

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire chargé d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* portant, entre autres, sur la détermination des unités de négociation et les pratiques déloyales de travail, et les dispositions de la partie II traitant des cas de refus de travailler et des plaintes connexes. Les graphiques ci-dessous illustrent l'importance des activités du Conseil ayant trait au sous-secteur du camionnage pour chaque disposition pertinente de la partie I du *Code canadien du travail*.

Dans le secteur routier, les dispositions du *Code canadien du travail* le plus souvent invoquées devant le Conseil portaient sur les **pratiques de travail déloyales** (70 plaintes) et l'**accréditation** (48 plaintes), ce qui représente plus des deux tiers des affaires entendues pour le secteur. Ce tableau n'est pas inhabituel pour un secteur caractérisé par un grand nombre d'entrées et de sorties d'entreprises, comme l'indique une comparaison entre les 50 principales compagnies de 1995 et 1996.

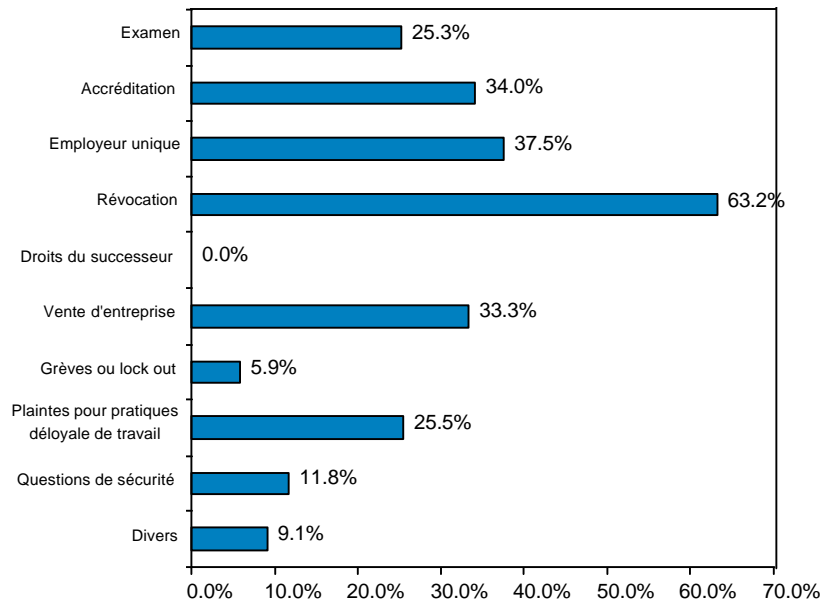
¹² Source : Rapport annuel du Conseil canadien des relations industrielles, 1997/1998.

**Affaires réglées par le CCRI
01/04/1997 au 31/03/1998
par type de cas dans le
secteur du transport**



Les affaires relatives à l'**employeur unique**, à l'**accréditation** et à la **révocation** émanant du secteur routier représentent un important pourcentage des affaires de ce genre réglées en 1997-1998 par le CCRT, soit **37,5 p. 100**, **34 p. 100** et **25,5 p. 100**. Ce genre d'affaires témoigne de l'évolution du secteur en fonction de son nouvel environnement concurrentiel et des ajustements qu'il connaît, surtout les nombreuses entrées et sorties de compagnies.

**Pourcentage des cas soumis au
CCRI touchant le secteur routier
par catégorie (1997-1998)**



Remarque : Par « **question de sécurité** » on entend des plaintes et renvois prévus à la partie II du *Code canadien du travail*.

11. Implications

A. Comme on l'a vu dans la section intitulée **Faits récents** de ce document, la déréglementation et les accords de libre-échange ont facilité aux transporteurs américains l'accès au marché canadien et ont augmenté la concurrence dans le secteur, ce qui a poussé un grand nombre de compagnies canadiennes à fermer leurs portes ou à se regrouper. Ces événements ont entraîné une baisse du nombre d'employés syndiqués et une hausse du nombre d'employés non syndiqués. Bien que le nombre d'employés syndiqués ait diminué, les besoins en matière de services de conciliation et de médiation se maintiendront. Entre 1991 et 1995, 112 affaires ont nécessité la nomination de conciliateurs dans le secteur, soit plus que dans les autres secteurs de compétence fédérale. Celui de la radiodiffusion et des communications suit loin derrière avec 46 nominations¹³. Les besoins en matière d'information à jour sur les problèmes et les tendances du secteur se maintiendront aussi.

¹³ Rapport Sims, tableau 8,3, page 111.

- B.** Comme on l'a vu dans la section sur la **Sécurité et santé au travail**, le taux d'accident et de décès est beaucoup plus élevé dans ce secteur que dans les autres secteurs de compétence fédérale. L'augmentation du nombre de compagnies qui se font concurrence dans le secteur fait craindre que la sécurité des employés ne soit menacée si les compagnies réduisent leurs coûts d'entretien de l'équipement ou si les chauffeurs dépassent la durée du travail permise. Il faudra peut-être renforcer les services de sécurité, de santé et des normes du travail pour assurer l'application efficace des politiques.

ANNEXE

Annexe I¹⁴

Indicateurs économiques pour les grands secteurs d'activité - 1999

SECTEUR INDUSTRIEL	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (1992=100)		EMPLOIS		RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE	
	en millions de \$	% de l'ensemble de l'économie	en milliers	% du nombre total d'emplois	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Ensemble de l'économie/ Ensemble des secteurs	717 589	100,0	11 731,0	100,0	604,55	--
Total pour le fédéral	75 342	10,5	937,2	8,0	713,66	+ 18,0
Les secteurs suivants relèvent de la compétence fédérale	en millions de \$	% des secteurs de comp. fédérale	en milliers	% des secteurs de comp. fédérale	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Transports	27 821	36,9	464,9	49,6	732,04	+ 21,1
<i>Transport aérien*</i>	4 257	5,7	73,0	7,8	815,99	+ 35,0
<i>Transport ferroviaire*</i>	4 049	5,4	48,5	5,2	981,64	+ 62,4
<i>Transport maritime*</i>	1 960	2,6	14,6	1,6	831,28	+ 37,5
<i>Transport routier</i>	10 998	14,6	141,1	15,1	676,20	+ 11,9
<i>Pipelines</i>	3 683	4,9	6,2	0,7	1 359,01	+ 124,79
Entreposage	899	1,2	19,0	2,0	711,13	+ 17,6
Communications	23 971	31,8	262,0	28,0	698,14	+ 15,5
<i>Radiodiffusion</i>	3 732	5,0	41,6	4,4	832,52	+ 37,7
<i>Téléphonie, etc.</i>	16 554	22,0	103,3	11,0	845,71	+ 39,9
<i>Service postal et service de messagerie</i>	3 685	4,9	115,7	12,3	523,72	- 13,3
Banques à charte	22 651	30,1	191,3	20,4	690,54	+ 14,2

* Comprend les services annexes au mode de transport. En ce qui concerne le transport aérien, les opérations aéroportuaires sont comprises.

- Remarques :**
- 1) Un pourcentage important — mais indéterminé du point de vue statistique — du secteur du transport routier relève de la compétence provinciale. De même, les autres secteurs énumérés ne relèvent pas tous entièrement du fédéral.
 - 2) La valeur du produit intérieur brut, en dollars réels, a été établie à partir des prix de 1986. Les recettes en dollars courants des sociétés appartenant aux secteurs figurant dans la liste de 1996 seront plus élevées. L'utilisation des données relatives au PIB exprimées en dollars réels de 1986 et les pourcentages qui figurent dans la deuxième colonne donnent une idée de la taille comparative des secteurs, sans égard à l'effet des tendances des prix.

¹⁴ Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut par industrie* (no de cat. 15-001) et *Emploi, gains et durée du travail* (no de cat. 72-002).

Annexe II

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

- | | | |
|-----|---|---|
| 1. | Introduction | Bruce Aldridge
Direction de l'information sur
les milieu de travail
Programme du travail
(819) 953-5345 |
| 2. | Aperçu | Bruce Aldridge |
| 3. | Relations du travail | Don Laferrière
Service fédéral de médiation
et de conciliation
Programme du travail
(819) 997-1905 |
| 4. | Évolution des salaires | Bruce Aldridge |
| 5. | Faits récents | Bruce Aldridge |
| 6. | Sécurité et santé au travail | Christian Strano
Opérations,
Programme du travail
(819) 953-1782 |
| 7. | Normes du travail | Geoffrey Brennan
Opérations,
Programme du travail
(819) 953-0066 |
| 8. | Équité en matière d'emploi | Syed Naseem
Opérations,
Programme du travail
(819) 953-7519 |
| 9. | Tendances en matière des ressources
humaines | Mélanie Caron
Politique stratégique et partenariat
Programme du travail |
| 10. | Conseil canadien des relations du travail | Don Laferrière |
| 11. | Implications | Bruce Aldridge |