



Transport des marchandises dangereuses



Formation sur le transport des marchandises dangereuses

Un livre blanc

TABLE DES MATIÈRES

FORMATION SUR LE TRANSPORT DES MARCHANDISES DANGEREUSES 1

1. INTRODUCTION.....	2
2. CONSULTATIONS INITIALES	4
2.2 <i>Processus de consultation auprès des intervenants</i>	4
2.2.1 Document 1 – Élaborer un cadre pour moderniser la formation sur le TMD.....	4
2.2.2 Document 2 – Formation et évaluation axées sur les compétences.....	4
2.2.3 Document 3 – Programme et examens normalisés.....	5
2.2.4 Document 4 – Certification des formateurs et agrément des établissements de formation.....	5
2.3 <i>Rétroaction des intervenants</i>	6
3. OPTIONS PROPOSÉES POUR ALLER DE L’AVANT	7
3.1 <i>Aperçu de l’approche proposée par Transports Canada</i>	7
3.2 <i>Possède une formation appropriée</i>	8
3.3 <i>Formation et évaluation axées sur les compétences</i>	9
3.3.1 Cadre de FEAC élaboré par Transports Canada.....	10
3.4 <i>Examen TMD 101</i>	11
3.5 <i>Agrément et certification</i>	13
3.6 <i>« Présentation uniforme » des certificats de formation et du contenu d’un certificat de formation</i>	13
3.7 <i>Certificats de formation pour les travailleurs autonomes</i>	14
3.8 <i>Exemptions</i>	15
4. CONCLUSION	16
ANNEXE A – RÉTROACTION DES INTERVENANTS	17
ANNEXE B – CADRE DE COMPÉTENCES POUR LES MARCHANDISES DANGEREUSES.....	28
TABLEAU 1 : <i>Unité de compétence 1 – Classifier les marchandises dangereuses</i>	28
TABLEAU 2 : <i>Unité de compétence 2 – Préparer l’envoi de marchandises dangereuses</i> ...	30
ANNEXE C – COURS TMD 101 DE TRANSPORTS CANADA.....	32

1. Introduction

Le personnel de la Direction générale du transport des marchandises dangereuses (TMD) de Transports Canada (TC) procède à l'examen de la partie 6 du *Règlement sur le transport des marchandises dangereuses* (RTMD) pour déterminer le moyen de renforcer les exigences en matière de formation et d'améliorer le transport sécuritaire des marchandises dangereuses. Les options comprennent l'élaboration rigoureuse d'un règlement, de normes et de lignes directrices.

À la fin de 2014, TC a collaboré avec des représentants provinciaux et territoriaux en vue de suggérer d'éventuelles modifications à la partie 6 du RTMD. Les représentants ont été invités à cibler les problèmes et les enjeux communs auxquels les inspecteurs sont confrontés dans le cadre de leurs activités de vérification de la conformité et à proposer des solutions qui pourraient servir de fondement pour améliorer la partie 6 du RTMD.

On a déterminé que le règlement en vigueur :

- ne permet pas à un inspecteur d'évaluer si une personne (un employé) possède de solides connaissances de tous les sujets pertinents de la partie 6 du RTMD qui sont directement liés à ses fonctions professionnelles et de confirmer si cette personne a reçu une formation appropriée;
- ne précise pas le mode d'évaluation de la formation;
- n'impose aucun programme de formation spécifique;
- n'exige pas que les établissements de formation soient agréés par TC;
- ne permet pas à TC d'évaluer les connaissances des formateurs, leurs méthodes de formation et le matériel de formation utilisé;
- ne permet pas à une personne d'utiliser le même certificat de formation pour plusieurs employeurs.

TABLEAU 1 : Principaux défis et solutions proposées dans le cadre de la rencontre des fonctionnaires en 2014

Défi	Solution proposée
<u>L'expression « formation appropriée » n'est pas adéquatement définie.</u> Il n'existe aucune compréhension claire de ce qui fait qu'une personne « possède une formation appropriée ». Actuellement, un certificat de formation valide est tout ce qu'une	<u>Mieux définir ce qui fait qu'une personne « possède une formation appropriée. »</u> L'élaboration d'un cadre fondé sur les compétences pourrait contribuer à clarifier et à définir l'expression « possède une formation appropriée ». De plus, ce cadre fournirait aux inspecteurs l'orientation dont ils ont besoin et

<p>personne a besoin pour démontrer qu'elle a été formée.</p> <p>Le certificat de formation démontre que la personne a reçu une formation; il n'indique pas son niveau de connaissances ou de compétences.</p> <p>Les inspecteurs ne peuvent pas évaluer si la personne possède une formation appropriée, car ils ne disposent pas d'outils, de normes et de lignes directrices pour le faire.</p>	<p>appuierait leurs mesures de mise en application de la loi.</p>
<p><u>Impossibilité de confirmer que la personne a reçu une formation complète.</u></p> <p>Pour certains employeurs, il est impossible de confirmer si leurs employés ont reçu la formation nécessaire pour exécuter leurs fonctions en toute sécurité, peu importe le type de formation reçue ou l'établissement ayant fourni la formation.</p> <p>De plus, les formateurs ne possèdent aucune norme pour les orienter dans l'élaboration de leur matériel de formation. Cette situation produit une grande variation en termes de durée, de contenu et de qualité de la formation offerte sur le marché.</p>	<p><u>Élaborer une norme ou une ligne directrice nationale pour les programmes de formation, le matériel de formation et les examens connexes.</u></p> <p>La portée et la structure d'une norme ou d'une ligne directrice nationale pourrait permettre aux formateurs d'élaborer du matériel de formation et des examens fondés sur des modules ou des unités traitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des aspects fondamentaux de la réglementation ou • des aspects spécialisés liés aux fonctions précises du poste.
<p><u>Aucune uniformité dans la qualité de la formation dispensée à l'échelle nationale.</u></p> <p>Plusieurs sont en faveur d'une surveillance supplémentaire pour veiller à ce que les formateurs et/ou les établissements de formation offrent une qualité de formation uniforme à l'échelle nationale.</p> <p>Bien que TC présente sur son site Internet une liste d'établissements qui offrent une formation sur le TMD, le Ministère n'en fait pas la publicité et ne certifie pas leurs cours.</p>	<p><u>Certifier les formateurs et accréditer les établissements de formation</u> (c.-à-d. un établissement de formation privé ou un service de formation à l'interne, au sein d'une entreprise).</p>

2. Consultations initiales

2.2 Processus de consultation des intervenants

De l'automne 2015 à l'hiver 2016, TC a organisé des consultations auprès des intervenants¹. Ces derniers ont reçu quatre documents de discussion sur les solutions proposées et un questionnaire en ligne connexe. Les documents servaient à communiquer notre intention d'apporter certaines modifications à la partie 6 du RTMD et à aider les participants à :

- discuter d'éventuelles options politiques;
- formuler d'autres options ou pratiques exemplaires aux fins d'examen.

Remarque : Les enjeux et les options politiques éventuelles sont résumés dans les quatre documents de discussion ci-dessous.

2.2.1 Document 1 – Élaborer un cadre pour moderniser la formation sur le TMD

Ce document visait à générer des observations sur la façon dont TC pourrait clarifier l'expression « possède une formation appropriée ». Il présentait un certain nombre d'options proposées, aux fins de commentaires, notamment :

- formation et évaluation axées sur les compétences;
- programmes et examens normalisés;
- certification des personnes;
- agrément des établissements de formation.

TC a précisé ce qui suit aux intervenants :

- toutes les options ne seraient pas nécessairement adoptées;
- les modifications finales proposées pourraient être une combinaison d'options qui contribueraient à augmenter la sécurité publique et à améliorer la clarté de la réglementation et la conformité à celle-ci.

2.2.2 Document 2 – Formation et évaluation axées sur les compétences

Ce document servait de synopsis de niveau élevé qui visait à soutenir les discussions sur la formation et l'évaluation axées sur les compétences (FEAC) et son application pour la formation sur le TMD.

Le document présentait les deux modèles suivants pour stimuler la discussion et obtenir des observations :

1. Le premier modèle est fondé sur l'*Australian Model Subordinate Law on the Transport of Dangerous Goods by Road or Rail, 2007*, qui stipule que toute personne qui souhaite obtenir ou renouveler un permis de conduire pour le TMD doit fournir la documentation

¹ Les intervenants comprenaient des représentants de l'industrie, d'établissements de formation et d'autres ordres de gouvernement.

qui atteste qu'elle possède les compétences nécessaires pour exécuter cette tâche. L'Australian Skills Quality Authority doit collaborer étroitement avec tous les intervenants concernés pour l'accréditation et la prestation d'une formation professionnelle fondée sur la FEAC, uniforme à l'échelle nationale.

2. Le deuxième modèle est fondé sur les efforts continus déployés par l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) pour élaborer une approche pleinement fonctionnelle de FEAC. L'OACI a élaboré un cadre de compétences, un document d'orientation et des propositions de modifications à apporter aux dispositions sur la formation énoncées dans ses Instructions techniques.

Le document proposait de collaborer avec l'industrie à l'élaboration d'un cadre de compétences qui serait fondé sur le modèle de l'OACI, en vue d'obtenir les commentaires des intervenants. Le cadre s'appliquerait, sans égard aux modes de transport (aérien, maritime, ferroviaire et routier) ou aux fonctions d'un poste, et veillerait à ce que la formation et l'évaluation répondent aux besoins de l'industrie.

Remarque : La section 3.3.1 du présent document présente des renseignements supplémentaires sur le cadre de FEAC recommandé par TC.

2.2.3 Document 3 – Programme et examens normalisés

Ce document visait à générer une discussion sur un programme et des examens (généraux et spécialisés) normalisés à titre d'options possibles pour veiller à ce que les personnes respectent et maintiennent des normes élevées de formation. Il n'existe actuellement à l'échelle nationale aucun programme ou examen normalisé permettant aux employeurs, par le biais des établissements, de former et d'évaluer leurs employés de façon uniforme et systématique.

Le document proposait d'élaborer un programme et des examens normalisés qui pourraient être fondés sur le cadre de FEAC. Le programme et les examens serviraient de base de référence nationale pour la formation et l'évaluation des personnes dans le but de veiller à ce qu'elles possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour exécuter leurs fonctions de façon sécuritaire, ce qui contribuerait également à confirmer à l'employeur que son employé respecte des normes nationales de formation avant de lui remettre un certificat de formation.

Pour ce qui est des examens normalisés, le document proposait de créer une banque de questions préalablement approuvées pour chaque article du RTMD. L'établissement de formation pourrait puiser dans la banque de questions pour élaborer ses examens.

2.2.4 Document 4 – Certification des formateurs et agrément des établissements de formation

Il n'existe actuellement aucune surveillance de la qualité des formateurs ou des établissements de formation. Cette situation ouvre la porte à plusieurs options de formation disponibles, ce qui risque d'engendrer un manque d'uniformité dans la formation des employés.

Le document visait à présenter, aux fins de discussion, des options susceptibles de rehausser le niveau d'uniformité de la formation par l'entremise d'organisations indépendantes et neutres qui surveillent et approuvent la qualité de la formation.

Le document proposait les trois options suivantes :

1. Programme d'agrément sur le TMD des établissements de formation privés. TC établirait les critères d'évaluation de la qualité des établissements de formation. Suite à son agrément, l'établissement de formation privé pourrait décerner à ses étudiants des certificats valides pour le TMD.
2. Programme de certification des formateurs sur le TMD. Les formateurs seraient tenus de démontrer, par le biais d'examens administrés par TC et d'évaluations en cours d'emploi, qu'ils possèdent les connaissances et les compétences requises. Après avoir réussi l'évaluation, TC remettrait aux formateurs une certification qui leur permettrait de mettre sur pied leurs propres établissements de formation ou de travailler dans tout établissement agréé au Canada.
3. Programme de certification TMD 101 approuvé ou exploité par TC pour les personnes autres que les formateurs (c.-à-d. employés et employeurs). L'employeur serait tenu d'offrir une formation avancée sur certains aspects spécialisés du RTMD.

À la fin des documents de discussion, TC invitait les intervenants à présenter toute option n'ayant pas été mentionnée (c.-à-d. FEAC, programmes et examens normalisés, agrément et certification) qui devrait être prise en compte dans les modifications à apporter à la partie 6 du RTMD.

2.3 Rétroaction des intervenants

TC a envoyé la version électronique des documents de discussion à 131 organisations/personnes, notamment des grandes entreprises, des petites et moyennes entreprises, des associations de l'industrie, des grands établissements de formation, des formateurs autonomes, tous les ordres de gouvernement au Canada et ceux qui se classaient eux-mêmes dans la catégorie « autres » (p. ex. les universités et les hôpitaux).

Nous avons reçu des commentaires de 79 organisations/personnes qui ne faisaient pas partie des 131 destinataires initiaux, mais qui avaient communiqué avec nous pour demander de leur envoyer les documents de discussion ou qui les avaient reçus d'un tiers.

Au total, 107 organisations/personnes ont répondu : 76 ont formulé des commentaires sur les quatre documents de discussion et 31 ont commenté sur au moins un document de discussion.

Des 107 réponses reçues, environ :

- 34 pour cent provenaient de l'industrie;
- 21 pour cent provenaient de représentants gouvernementaux;
- 18 pour cent provenaient de formateurs autonomes ou d'établissements de formation;
- 16 pour cent provenaient d'associations de l'industrie;
- 11 pour cent provenaient de répondants appartenant à la catégorie « autres ».

Nous avons également reçu 35 demandes d'organisations/personnes pour des discussions de suivi (32 ont été organisées par conférence téléphonique et 3 en personne).

Voici les principales observations des intervenants :

- Soutien varié pour chaque option. Aucune option particulière n’a reçu un appui massif ou une opposition franche. Les positions corrélaient souvent avec les groupes d’intervenants.
- Solide appui pour tenir les employeurs responsables de veiller à ce que leurs employés soient formés dans les domaines directement reliés à leurs fonctions, y compris une formation « supplémentaire » ou « spécialisée » au-delà de la formation générale, le cas échéant.
- Un certain soutien pour tenir les formateurs et/ou les établissements de formation responsables de la formation qu’ils offrent.
- Opposition générale à une « approche universelle » sur la formation, pour les motifs suivants :
 - les employeurs pourraient être obligés de former leurs employés dans des domaines qui ne concernent pas leurs fonctions professionnelles;
 - dans certaines sociétés, les employés doivent suivre une formation spécifique sur les classes de marchandises dangereuses et/ou les modes de transport.
- Certains intervenants ne soutenaient pas des exigences réglementaires supplémentaires, compte tenu des enjeux économiques actuels auxquels ils sont confrontés, surtout si ces nouvelles exigences augmentent les coûts, la durée de la formation et/ou le fardeau administratif.
- En résumé, les répondants soutiennent les éléments suivants :
 - définition plus claire de l’expression « possède une formation appropriée »;
 - approche de FEAC;
 - cours TMD 101 pour fournir un niveau de compréhension générale de base;
 - un « audit » des formateurs et des établissements qui pourraient respecter toute éventuelle exigence de TC;
 - plus d’efforts de sensibilisation auprès de la communauté réglementée.

L’annexe A présente une description plus complète de la rétroaction des intervenants.

3. Options proposées pour aller de l’avant

3.1 Aperçu de l’approche proposée par Transports Canada

TC propose les trois recommandations suivantes :

1. Remplacer l’expression « possède une formation appropriée » dans le règlement en vigueur par le sens donné à « personne compétente ».
2. Veiller à :
 - adopter une approche fondée sur les compétences pour la formation et l’évaluation qui serait reflétée dans le règlement;
 - élaborer un cadre de FEAC précisant les attentes en matière de rendement, selon les fonctions d’une personne;
 - élaborer une norme et une ligne directrice pour compléter le cadre de FEAC.

3. Élaborer un examen générique normalisé « TMD 101 » qui serait administré et offert par le secteur public.

La norme et les lignes directrices de formation de TC aideraient le secteur privé à élaborer son programme de formation, ses cours (cours TMD 101 et cours spécialisés) et ses outils d'évaluation. Remarque : Même si TC élaborait l'examen TMD 101, le secteur privé devrait élaborer ses propres cours.

3.2 Possède une formation appropriée

Recommandation : Remplacer l'expression « possède une formation appropriée » en modifiant le règlement pour préciser que la personne doit être compétente pour exécuter les fonctions qui lui sont confiées.

Justification : Environ la moitié des répondants souhaite que TC définisse plus clairement ce qui fait qu'une personne « possède une formation appropriée ». En remplaçant l'expression « possède une formation appropriée » par l'exigence que la personne doit être compétente pour exécuter les fonctions qui lui sont confiées, TC clarifierait ses attentes à l'égard des personnes formées et établirait le fondement d'une approche fondée sur les compétences pour la formation. TC pourrait également ainsi modifier les exigences actuelles en matière de formation, de fondées sur les connaissances à fondées sur les compétences (c.-à-d. fondées sur les connaissances et les habiletés).

TC proposerait une définition semblable à celle qui figure dans le document de l'OACI intitulé *Procédures pour les services de navigation aérienne - Formation* qui définit la compétence comme « combinaison d'habiletés, de connaissances et d'attitudes requises pour exécuter une tâche selon la norme prescrite ».

La Health and Safety Executive du Royaume-Uni² présente une autre définition acceptable du mot « compétence », soit « la capacité d'assumer des responsabilités et d'effectuer des activités selon une norme reconnue sur une base régulière » [traduction]. La compétence combine des aptitudes pratiques, des capacités de réflexion, des connaissances et de l'expérience. La personne compétente devrait se concentrer sur les risques significatifs et les dangers qui peuvent avoir des conséquences graves. La compétence est cruciale, car elle veille à ce que les personnes reconnaissent les risques dans leurs activités et qu'elles puissent mettre en application les mesures appropriées pour les contrôler et les gérer.

Dans plusieurs provinces canadiennes, la réglementation sur la santé et la sécurité au travail définit la « compétence » comme suit :

² La Health and Safety Executive du Royaume-Uni est un département gouvernemental ayant pour mission de prévenir la mort, les blessures et les maladies dans les lieux de travail en Grande-Bretagne. Voir <http://www.hse.gov.uk/involvement/competentperson.htm>.

- La Saskatchewan définit la « compétence » comme le fait de « posséder les connaissances, l'expérience et la formation nécessaires pour exécuter une fonction précise » [traduction].
- L'Alberta définit l'expression « personne compétente » comme « adéquatement qualifiée, ayant reçu une formation appropriée et possédant une expérience suffisante pour effectuer le travail en toute sécurité, sans supervision ou sous supervision minimale » [traduction].
- L'Ontario définit l'expression « personne compétente » comme une personne qui :
 - a) possède, en raison de ses connaissances, de sa formation et de son expérience, les qualités nécessaires pour organiser les travaux et son rendement;
 - b) connaît bien la présente Loi et les règlements qui s'appliquent au travail exécuté;
 - c) est au courant des risques éventuels ou réels que comporte le lieu de travail pour ce qui est de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- Le Nouveau-Brunswick définit le mot « compétent » comme suit :
 - a) qualifié, en raison de ses connaissances, de sa formation et de son expérience pour accomplir la tâche assignée de façon à assurer la santé et la sécurité des personnes;
 - b) au courant des dispositions de la Loi et des règlements qui s'appliquent à la tâche assignée, et
 - c) au courant des dangers potentiels ou réels liés à la tâche assignée, pour la santé ou la sécurité.

Question de discussion n° 1 : Que pensez-vous des définitions actuelles de l'expression « personne compétente »? Est-ce qu'une définition est plus claire que les autres? Pourquoi?

3.3 Formation et évaluation axées sur les compétences

Recommandation : TC propose d'élaborer un cadre de formation et d'évaluation axées sur les compétences (FEAC) afin de cerner les compétences nécessaires à l'exécution des fonctions liées à un poste, ainsi que les critères de rendement pour évaluer les résultats. Les exigences en matière de FEAC deviendraient une exigence du RTMD. À l'appui de ce cadre, TC :

- élaborerait une norme qui précise les exigences en matière de FEAC;
- produirait des documents d'orientation pour accompagner le cadre de FEAC.

Remarque : TC consultera les intervenants de la communauté réglementée durant la période d'élaboration du cadre de FEAC, des normes et des lignes directrices.

Justification : Le cadre de FEAC fournirait des renseignements supplémentaires pour définir plus clairement le mot « compétent » dans le règlement modifié. De plus, le cadre :

- aiderait les employeurs à cibler la formation requise pour leurs employés;
- permettrait aux employés de mieux comprendre les attentes de leurs employeurs;
- fournirait aux formateurs un modèle pour leur permettre de modifier ou d'élaborer leur propre programme de formation, leur matériel de formation et leurs outils d'évaluation.

3.3.1 Cadre de FEAC élaboré par TC

La formation, souvent fondée sur des connaissances, exige que les personnes concernées complètent un cours de formation et réussissent un examen. Cela ne garantit aucunement qu'elles puissent appliquer efficacement les leçons apprises durant le cours dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles. Cependant, un cadre de formation axée sur les compétences est conçu pour veiller à ce que les personnes puissent exécuter les tâches qui leur sont confiées.

Le cadre de FEAC adopte une approche systématique qui :

- définit les compétences et les normes connexes;
- élabore les programmes de formation fondés sur ces compétences et normes;
- évalue les personnes pour déterminer si elles possèdent ces compétences.

Le cadre de FEAC comporte des unités de compétence, des éléments de compétence et des critères de rendement que l'on définit comme suit :

- Unité de compétence : Une fonction de travail discrète qui comporte un certain nombre d'éléments de compétence (p. ex. classifier les marchandises dangereuses).
- Élément de compétence : Une action (tâche) qui comprend un événement de déclenchement et de fin définissant clairement les limites et produisant un résultat observable (p. ex. déterminer une description de marchandises dangereuses).
- Critères de rendement : Énoncés simples et évaluatifs sur le résultat escompté d'un élément de compétence; et une description des critères utilisés pour déterminer si le niveau de rendement requis a été atteint (p. ex. déterminer une classe ou une division).

L'annexe B présente des renseignements supplémentaires sur la structure possible du cadre de FEAC.

L'élaboration d'un cadre de FEAC est complexe, compte tenu de la diversité des marchandises dangereuses transportées, des différents modes de transport et de la variété des fonctions professionnelles tout au long de la chaîne de transport. Puisque l'étendue de la formation devrait être proportionnelle aux fonctions de la personne, la formation pourrait s'étendre d'un niveau de familiarisation à un niveau expert.

Malgré cette complexité, un cadre de FEAC clairement défini est très utile pour la conception et la prestation de programmes de formation destinés au perfectionnement qui sont davantage en mesure de réduire ou d'éliminer les risques liés au TMD.

Pour réussir, nous devons clairement préciser et comprendre les rôles et les responsabilités de l'employeur, du formateur, de l'employé et de l'organisme de réglementation :

- Rôle de l'employeur :

- Déterminer le but et l'objectif du programme de formation fondé sur les compétences, selon les fonctions de la personne;
- Veiller à ce que la formation soit conçue et élaborée pour établir des liens clairs entre les compétences qu'une personne doit acquérir, les objectifs d'apprentissage, les méthodes d'évaluation et le matériel de formation.
- Rôle du formateur :
 - Faciliter la progression d'une personne vers l'obtention des compétences souhaitées;
 - Recueillir des renseignements sur l'efficacité du matériel de formation qui favorise l'amélioration continue.
- Rôle de l'employé :
 - Participer activement au processus d'apprentissage et acquérir les compétences nécessaires.
 - **Remarque** : Le cadre de FEAC fournit un cheminement d'apprentissage clair par l'entremise de son programme de formation.
 - Fournir une rétroaction à son employeur et à ses formateurs pour contribuer à ce que la formation demeure pertinente, améliorée et efficace pour les fonctions de son poste.
- Rôle de l'organisme de réglementation :
 - Vérifier que les employeurs forment leurs employés de sorte qu'ils puissent s'acquitter des fonctions qui leur sont confiées dans un environnement opérationnel particulier et conformément à la réglementation.

Question de discussion n° 2 : Que pensez-vous de la réorientation vers une approche de FEAC? Est-ce que d'autres éléments devraient être pris en compte? Pourquoi?

3.4 Examen TMD 101

Recommandation :

TC propose de préciser que toute personne concernée dans la manutention, la présentation au transport, le transport ou l'importation de marchandises dangereuses devra recevoir la formation suivante :

- Formation de sensibilisation/familiarisation générale, où l'on explique :
 - les classes de marchandises dangereuses;
 - l'étiquetage, le marquage, la pose de plaques et l'emballage;
 - les exigences en matière de compatibilité;
 - le but et le contenu du document d'expédition de marchandises dangereuses;

- les documents d'intervention d'urgence disponibles.
- Formation spécifique à la fonction ou spécialisée dans les exigences particulières en matière de TMD, et qui s'applique à la tâche confiée à la personne.

TC propose d'élaborer un examen TMD 101 pour chaque personne responsable de la manutention, de la présentation au transport, du transport ou de l'importation de marchandises dangereuses. L'examen servirait à :

- évaluer les connaissances et la compréhension de base d'une personne sur les exigences de la *Loi sur le TMD* et son Règlement (p. ex. ce qu'elles sont, comment les appliquer, comment s'y conformer, les avantages de la conformité, les conséquences de la non-conformité, etc.);
- fournir une formation de sensibilisation/familiarisation générale et non une formation spécifique à la fonction ou une formation spécialisée.

En outre, TC propose d'élaborer un guide pour le cours TMD 101, fondé sur le Matériel de sensibilisation et la FAQ présentés sur le site Internet de TC³, en conformité avec le cadre de FEAC. Les établissements de formation et les formateurs pourraient ensuite utiliser ce guide pour élaborer leur propre matériel de formation du cours de formation TMD 101, y compris des études de cas et des exercices pratiques.

Justification : L'examen TMD 101 de TC devrait permettre ce qui suit :

- Fournir des précisions à la communauté réglementée sur leurs rôles et responsabilités, ainsi que sur les conséquences de la non-conformité. L'examen les aiderait également à mieux utiliser la *Loi sur le TMD* et le RTMD, ainsi que d'autres outils pour améliorer la conformité.
- Établir que toute personne concernée dans la manutention, la présentation au transport, le transport ou l'importation des marchandises dangereuses doit faire l'objet d'une évaluation uniforme en ce qui a trait à sa compréhension de base des exigences réglementaires en matière de TMD. En plus, le guide TMD 101 contribuerait à uniformiser la qualité de la formation de base.
- Permettre aux personnes de passer d'un employeur à un autre en raison de leur bonne compréhension des éléments fondamentaux du RTMD. Selon le rôle d'une personne, un nouvel employeur n'aurait qu'à offrir deux types de formation :
 - formation spécifique à la fonction ou formation spécialisée se rapportant aux fonctions particulières de la personne;

³ Matériel de sensibilisation et FAQ de Transports Canada (<http://www.tc.gc.ca/fra/tmd/materiel-de-sensibilisation-et-faq-1159.html>).

- formation supplémentaire sur des thèmes abordés dans l'examen TMD 101, à un niveau de maîtrise supérieur, si nécessaire.
- Fournir aux inspecteurs un outil leur permettant de vérifier la conformité. Les membres de la communauté réglementée sauraient que les inspecteurs peuvent leur demander de démontrer leur compréhension suite à la réussite de l'examen TMD 101. La méthode actuelle de présentation d'un certificat de formation ne serait en soi plus suffisante pour démontrer une compréhension.

Le guide TMD 101 et le cadre de FEAC serviraient de fondement à l'élaboration de cours plus avancés de formation spécifique à la fonction ou spécialisée.

Question de discussion n° 3 : Que pensez-vous d'un examen TMD 101 de TC? Est-ce que certains éléments particuliers devraient être pris en compte dans le cadre de son élaboration? Pourquoi?

3.5 Agrément et certification

Recommandation : Présentement, TC ne recommande pas l'option de certifier les formateurs.

Justification : TC pourrait envisager d'agréer les établissements de formation à l'avenir, si le besoin en est démontré. L'approche actuelle proposée (c.-à-d. l'approche de FEAC et l'examen TMD 101) devrait :

- améliorer la formation au sein de la communauté réglementée et mener à une meilleure conformité et une sécurité publique accrue;
- fournir aux inspecteurs les outils nécessaires pour évaluer si les personnes sont formées pour exécuter les fonctions qui leur sont confiées. S'il est nécessaire d'améliorer davantage les programmes de formation en fournissant une surveillance supplémentaire après l'entrée en vigueur de l'approche proposée, nous élaborerons un processus d'agrément pour les établissements de formation.

3.6 « Présentation uniforme » des certificats de formation et contenu d'un certificat de formation

Recommandations :

- TC n'adopterait pas une « présentation uniforme » pour les certificats de formation.
 - **Justification :** Rendre obligatoire le format, la taille et la présentation du certificat de formation serait coûteux en temps et en argent pour l'industrie, n'ayant que peu ou pas d'effets bénéfiques sur le transport sécuritaire des marchandises dangereuses.
- TC continuerait de préciser les renseignements devant figurer sur un certificat de formation, conformément à l'article 6.3 du RTMD, notamment la date d'expiration du certificat. Cependant, TC éviterait de rendre obligatoire des mots spécifiques (p. ex. « Date d'expiration » ou « Expires on » précisé à l'alinéa 6.3 (1)c) du RTMD).

- **Justification** : Auparavant, les personnes se trouvaient en situation de non-conformité simplement parce que ces mots précis ne figuraient pas sur le certificat, même si la date d'expiration du certificat y était indiquée.
- TC ne propose pas d'apporter d'autres modifications aux exigences actuelles en matière de contenu du certificat de formation jusqu'à ce qu'on soit certain des composantes du système de formation en ce qui a trait aux examens, à la certification des formateurs ou à l'agrément des établissements de formation.
 - **Justification** : Reconnaisant que l'espace sur un certificat constitue un facteur limitatif, TC envisagerait de permettre l'ajout de renseignements supplémentaires dans le dossier de formation ou l'énoncé d'expérience, conformément à l'article 6.6 du RTMD – Conservation de la preuve de formation : Responsabilité de l'employeur et du travailleur autonome. Un dossier de formation pourrait inclure, entre autres, les grandes lignes d'un cours, les résultats des examens et les rapports du formateur. Un énoncé d'expérience est un document qui explique comment l'employeur est convaincu que la personne a reçu la formation nécessaire pour lui permettre d'effectuer la manutention, la présentation au transport ou le transport des marchandises dangereuses. L'approche fondée sur les compétences qui est recommandée pour la formation complèterait et améliorerait davantage l'information requise dans l'énoncé d'expérience.

3.7 Travailleurs autonomes

Recommandation : TC aborderait la question de l'auto-délivrance d'un certificat de formation par les travailleurs autonomes dans le cadre de l'approche proposée de FEAC, en plus de fournir aux inspecteurs les outils nécessaires pour appliquer les exigences. Les modifications proposées stipulent que les personnes concernées dans le TMD doivent respecter les principes de FEAC. La norme décrirait les éléments nécessaires de FEAC (p. ex. les unités de compétence, les éléments de compétence et les critères de rendement). En outre, TC élaborerait les documents d'orientation connexes (p. ex. des exemples de FEAC) pour soutenir les intervenants et les responsables de la mise en application de la loi.

Justification : L'objectif général des modifications à la partie 6 du RTMD est de compter sur des personnes compétentes pour la manutention, la présentation au transport, l'importation ou le transport des marchandises dangereuses. Ces personnes doivent être en mesure de démontrer à un inspecteur du TMD qu'elles possèdent les compétences requises pour exécuter les fonctions qui leur sont confiées.

Dans les prochaines modifications, les employeurs demeurent responsables d'émettre à leurs employés un certificat de formation sur les marchandises dangereuses. TC reconnaît la nécessité de tenir compte des travailleurs autonomes. Le système de formation proposé :

- veillerait à ce que toute personne concernée par le TMD possède les compétences requises pour exécuter les fonctions qui lui sont confiées en incluant l'exigence, pour la

personne qui transporte des marchandises dangereuses, d'être formée par le biais d'un cadre de FEAC;

- inclurait une norme sur la façon d'utiliser une formation axée sur les compétences; toute personne devrait démontrer sa compétence, peu importe l'émetteur du certificat de formation;
- obligerait le travailleur autonome à démontrer sa compétence comme tout autre employé.

3.8 Exemptions

Recommandation : TC supprimerait presque toutes les exemptions de formation en vigueur, sauf dans les situations spéciales suivantes (présentées dans la partie 1 du RTMD) que les Canadiens utilisent quotidiennement :

- L'article 1.15 autorise les utilisateurs, les acheteurs et les détaillants à transporter une masse brute d'au plus 150 kg de certaines marchandises dangereuses qui sont disponibles au grand public.
- L'article 1.27 exempte du Règlement les marchandises dangereuses qui sont utilisées pour faire fonctionner le moyen de transport (p. ex. le carburant), qui sont à bord du moyen de transport pour la sécurité des passagers et du moyen de transport et qui sont utilisées pour les appareils de ventilation, de réfrigération ou de chauffage nécessaires au maintien des conditions environnementales.
- L'article 1.42 autorise les personnes à placer des spécimens (d'origine animale ou humaine) dans le système de transport, à l'intérieur de troussees préparées par les fournisseurs de soins de santé dont il est permis de croire qu'ils ne contiennent pas de matière infectieuse.

Justification : La majorité des Canadiens qui utilisent des exemptions ignorent que la *Loi sur le TMD* et son Règlement s'appliquent à eux.

Toutes les personnes qui exécutent des fonctions concernant des marchandises dangereuses doivent préalablement suivre une formation – même les utilisateurs liés à des cas spéciaux et à des dispositions particulières. Elles devraient :

- comprendre les principes fondamentaux énoncés dans le RTMD;
- connaître les dangers associés aux marchandises dangereuses et savoir comment appliquer les conditions des cas spéciaux et des dispositions particulières;
- réaliser que l'ensemble du RTMD s'applique si une des conditions d'un cas spécial ou d'une disposition particulière n'est pas satisfaite.

Plusieurs cas spéciaux qui exemptent les personnes de suivre une formation exigent toujours de se conformer à la partie 8 du RTMD – Exigences relatives aux rapports. Par conséquent, toute personne qui manutentionne ou transporte des marchandises dangereuses aux termes de ces cas spéciaux doit signaler tout rejet de marchandise dangereuse. Cependant, la personne qui n'a pas suivi la formation nécessaire pourrait ignorer comment procéder et ce qu'elle doit signaler.

D'autres cas spéciaux comportent des conditions qui exigent une bonne compréhension du Règlement, surtout pour la préparation des envois. Par exemple, la personne qui présente des quantités limitées au transport doit déterminer quelles marchandises dangereuses elle peut expédier à titre de quantités limitées, puis appliquer les limites de quantité par emballage interne et apposer les marques, etc.

4. Conclusion

Le transport sécuritaire des marchandises dangereuses est important pour tous les Canadiens. Voilà pourquoi les responsables de la chaîne de transport doivent posséder les connaissances et les compétences nécessaires pour exécuter leurs fonctions en toute sécurité.

L'élaboration d'un cadre de FEAC traitera de la question de savoir si une personne est compétente, en plus de souligner les connaissances et les compétences qu'une personne doit posséder pour exécuter ses fonctions de façon sécuritaire.

L'adoption de l'examen TMD 101 fournira un point de référence défini qui permettra d'appuyer les :

- employés, en fournissant un examen commun à l'échelle nationale qui permettra aux personnes de passer d'un employeur à un autre ou d'un poste à un autre;
- employeurs, en embauchant des personnes et en les perfectionnant, car tous ceux qui ont réussi l'examen posséderont la compréhension fondamentale d'un système de transport sécuritaire des marchandises dangereuses;
- organismes de réglementation, en établissant des attentes précises concernant les exigences réglementaires.

Les modifications proposées représentent les premières étapes nécessaires pour renforcer les exigences du RTMD en matière de formation qui, jusqu'à ce jour, ont en grande partie été de nature administrative. Ces étapes amélioreront la sécurité publique et fourniront aux inspecteurs les outils de mise en application de la loi dont ils ont besoin pour assurer la conformité.

Question de discussion n° 4 : Selon votre expérience, est-ce que d'autres questions de sécurité liées au transport des marchandises dangereuses n'ont pas été prises en compte? Veuillez expliquer.

ANNEXE A – Rétroaction des intervenants

Les paragraphes suivants présentent les réponses que Transports Canada (TC) a reçus dans le cadre des consultations des intervenants tenues de l'automne 2015 à l'hiver 2016. Ces réponses sont regroupées par document de discussion et présentées à titre de commentaires de niveau élevé à l'égard du questionnaire en ligne.

DOCUMENT 1 : CADRE OBLIGATOIRE

Est-ce que la partie 6 du *Règlement sur le transport des marchandises dangereuses (RTMD)* définit clairement pour vous, à titre d'organisation, ce qui fait qu'une personne a reçu une formation appropriée? Comment pouvons-nous mieux définir l'expression « possède une formation appropriée », au-delà de ce qui est présenté à l'article 6.2 du RTMD?

Seulement 71 % des 107 personnes qui ont formulé des commentaires dans le cadre de la consultation ont répondu à cette question. Un peu moins de la moitié des répondants ont indiqué que l'expression était trop subjective et qu'elle devrait être exprimée plus clairement. Pour ce faire, certains répondants ont suggéré que la Direction générale du transport des marchandises dangereuses devrait élaborer des documents d'orientation et pourrait :

- expliquer aux employeurs leurs responsabilités en termes de formation, notamment de veiller à ce que leurs employés maintiennent leur niveau de connaissances et de compétences;
- aider les employeurs à déterminer la formation dont leurs employés ont besoin, en reconnaissant que les employeurs connaissent bien leurs activités et les fonctions de leurs employés;
- fournir aux employeurs les outils nécessaires pour déterminer si leurs employés ont acquis les connaissances et les compétences requises pour exécuter les fonctions qui leur sont confiées;
- expliquer comment un inspecteur du TMD déterminera qu'une personne possède les connaissances et les compétences nécessaires pour exécuter les fonctions qui lui sont confiées.

Si TC devait établir la présentation visuelle du certificat de formation aux fins d'uniformisation :

a. Quels renseignements devraient figurer sur le certificat de formation?

Le certificat de formation vise à démontrer immédiatement à un inspecteur/responsable de la réglementation que son titulaire a réussi une formation sur les marchandises dangereuses. Aucune des 98 personnes qui ont répondu à cette question ne contestait l'information figurant actuellement sur un certificat de formation aux termes du paragraphe 6.3(1). En fait, 16 répondants étaient d'avis qu'aucun changement ne devrait être apporté. Cependant, certains répondants ont suggéré d'ajouter les renseignements suivants :

- nom du formateur et de l'établissement de formation;
- rôle et fonctions du titulaire du certificat;

- classe des marchandises dangereuses;
- date de la formation et/ou date de la fin du cours, outre la date d'expiration du certificat;
- aspects abordés (maîtrisés) pendant la formation **seulement**, étant donné que certains employeurs sont portés à cocher tous les aspects, peu importe l'étendue de la formation.

Les suggestions suivantes offriraient un soutien plus restreint :

- mode de prestation de la formation;
- test/examen/évaluation complété;
- moyens de confinement à manutentionner/utiliser/transporter;
- marchandises dangereuses spécifiques qu'une personne devait manutentionner, présenter au transport ou transporter;
- exemptions/cas spéciaux à utiliser, certificats d'équivalence à utiliser, etc.

En dépit de ces suggestions d'ajout de renseignements supplémentaires, certains répondants ont exprimé une préoccupation concernant l'obligation d'inclure trop d'information sur un certificat de formation, compte tenu de l'espace limité sur les certificats de format portefeuille qu'ils émettent.

- b. Quel serait l'impact d'un certificat de formation à « présentation uniformisée » pour vous ou votre organisation?

Cette question a fait l'objet de 49 réponses :

- 57 % des répondants ont indiqué qu'un certificat de formation à « présentation uniformisée » n'aurait aucun impact sur eux ou leur organisation. En fait, certains s'interrogeaient sur la question de savoir comment un certificat de formation à « présentation uniformisée » améliorerait la formation et quels avantages découleraient de ce type de présentation.
- 33 % étaient en faveur d'un certificat de formation à « présentation uniformisée ».
- 10 % s'y opposaient en raison des coûts pour l'industrie et/ou de la nature complexe de l'industrie.

DOCUMENT 2 : FORMATION ET ÉVALUATION AXÉES SUR LES COMPÉTENCES.

Que pensez-vous du concept général de formation et d'évaluation axées sur les compétences (FEAC) et de son application au transport des marchandises dangereuses (TMD)?

Le concept de FEAC vise à générer une personne compétente en lui offrant une formation directement liée aux fonctions qui lui sont confiées. Cependant, les réponses reflètent un certain malentendu en termes d'étendue de ce genre de formation.

Selon les répondants, le concept de FEAC :

- serait trop générique, de sorte que les personnes ne recevraient pas la formation nécessaire pour exécuter leurs fonctions précises;

- obligerait les personnes à suivre des cours dans des aspects qui ne sont pas reliés à leurs fonctions, les exposant ainsi à de la formation plus intensive ou de plus longue durée;
- forcerait les personnes à participer à une formation hors site, si cette dernière était offerte par un tiers (p. ex. un établissement de formation);
- pourrait présenter des défis, car la formation hors site pourrait ne pas être réalisable/possible, ou empêcher certains aspects pratiques d'une formation (p. ex. des exercices pratiques ou une formation en cours d'emploi).

Ce document de discussion est fondé sur deux approches de FEAC. Nous reconnaissons que d'autres modèles pourraient être disponibles. Que pensez-vous du modèle de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) comme approche de FEAC, qui comporte un cadre générique de compétences, et de l'approche australienne, qui comprend des cours d'initiation spécifiques, un registre de formation et l'agrément des collèges?

La majorité des personnes qui ont répondu à cette question soutenaient l'approche de l'OACI, même si quelques-unes reconnaissaient le bien-fondé des deux approches. Peu importe l'approche privilégiée, certains répondants ont exprimé des préoccupations concernant l'administration, la gestion et la mise en œuvre globale de l'approche de FEAC, en précisant que l'industrie aurait besoin d'une période de transition pour former et évaluer les personnes dans tous les emplacements.

Quelques répondants ont indiqué que le document de discussion ne fournissait pas suffisamment de renseignements pratiques sur l'adoption de l'une ou l'autre des approches.

Quels sont les avantages et les désavantages de l'adoption d'une approche de FEAC pour votre propre organisation?

Les répondants ont mentionné que l'adoption d'une approche de FEAC permettrait surtout de maîtriser, à son propre rythme, des connaissances, des compétences et des comportements spécifiques. D'autres avantages cités avaient trait au cadre de FEAC lui-même, qui permettrait d'élaborer de façon uniforme une formation spécifique à la fonction et des lignes directrices sur l'évaluation des compétences. Les répondants ont ajouté que l'approche de FEAC améliorera la sécurité publique en générant des personnes mieux formées.

Les répondants ont mentionné les désavantages suivants :

- Coûts supplémentaires à assumer par l'industrie pour élaborer un cadre de compétences approprié, pour établir une formation spécifique ou pour modifier la formation existante, et pour évaluer les personnes.
- L'impact de ce coût serait disproportionnellement supérieur pour les plus petites entreprises, dont les ressources sont limitées, et pour les entreprises de plus grande taille, qui comptent un nombre plus important d'employés exécutant différentes fonctions et/ou se trouvant dans divers endroits éloignés.

Cependant :

- Certains répondants ont mentionné que l'approche de FEAC réduirait les coûts, ce qui constituerait un avantage.

- D'autres ont indiqué que l'évaluation continue des personnes en cours d'emploi pourrait être difficile pour certains employeurs.

DOCUMENT 3 : PROGRAMMES DE FORMATION ET EXAMENS NORMALISÉS

Veillez fournir des commentaires sur le concept général des examens normalisés, y compris leurs avantages ou inconvénients pour votre organisme.

En général, les répondants étaient en faveur des examens normalisés, précisant qu'ils serviraient de point de référence qui garantirait une assurance de la qualité et une norme de connaissances, en plus de veiller à ce qu'une personne reçoive une formation complète. Entre autres avantages, les examens normalisés :

- sont transférables d'un employeur à l'autre;
- uniformisent les examens, peu importe le formateur;
- servent de mécanisme de suivi du rendement d'une personne en indiquant ses forces et ses faiblesses;
- facilitent la mise à l'essai, car ils offrent un examen désigné dont l'exactitude est certifiée.

Les répondants ont également mentionné les inconvénients suivants à l'égard des examens normalisés :

- Leur élaboration, leur mise en application et leur tenue à jour seraient coûteuses et exigeantes en termes de ressources.
- Ils n'offriraient pas la souplesse nécessaire pour traiter des exigences opérationnelles spécifiques de l'industrie.
- Ils pourraient inciter les formateurs à enseigner pour permettre à une personne de réussir l'examen au lieu de mettre l'emphase sur la compréhension, la conservation et l'application du matériel.

Certains répondants ont exprimé les préoccupations suivantes concernant les examens normalisés :

- Ils obligeraient les personnes à recevoir une formation dans des domaines qui ne sont pas pertinents pour leur rôle ou leurs responsabilités.
- Ils pourraient représenter un fardeau inutile pour certains employeurs qui ont déjà mis en place des programmes de formation spécifiques à l'entreprise.

Examen normalisé - général (p. ex. TMD 101).

Les répondants étaient en faveur d'un examen général TMD 101, car il servirait de point de référence national pour évaluer et confirmer les connaissances des personnes dans toutes les régions du pays. En outre, son élaboration et son administration par un organisme neutre,

réglementé et agréé augmenterait le niveau de confiance envers la qualité et l'uniformité des examens. Certains répondants ont ajouté que l'examen TMD 101 devrait :

- avoir un certain degré de souplesse qui permettrait de l'adapter à un mode de transport particulier ou à des aspects précis des fonctions du poste;
- être offert en ligne;
- fournir une base solide pour élaborer une formation/des examens spécifiques à la fonction ou spécialisés.

Selon les répondants, un examen général TMD 101 pourrait simplifier le processus de formation et être bénéfique pour toutes les parties concernées. L'examen pourrait offrir les autres avantages suivants :

- Rentabilité.
- Mise en œuvre facile.
- Possibilité de distribution à grande échelle.
- Surveillance des connaissances que toutes les personnes impliquées dans le TMD doivent posséder.

Certains répondants ont exprimé une importante préoccupation relativement à la pertinence d'un examen général TMD 101, car il couvrirait uniquement les rudiments. Voici d'autres préoccupations exprimées par les répondants :

- Compte tenu de la complexité du régime de TMD, un examen général TMD 101 ne permettrait pas d'évaluer les personnes à un niveau de maîtrise plus élevé que celui qui pourrait être exigé pour les fonctions particulières de leur emploi. Il serait extrêmement difficile d'établir un point de référence approprié pour une industrie très diversifiée.
- Certains employeurs qui offrent une formation à l'interne pourraient être réticents à envoyer leur personnel à un établissement de formation tiers pour suivre une formation et/ou écrire l'examen TMD 101.
- Il pourrait être difficile pour TC de maintenir la qualité et l'uniformité des examens, car ses fonctionnaires apportent périodiquement des modifications à la banque de questions.
- Un examen général TMD 101 ne tiendrait pas compte de la variabilité des méthodes d'apprentissage (p. ex. personnes ayant du mal à performer lors d'examens, ou qui ont des capacités variées au niveau linguistique/de lecture).

Examens normalisés - spécialisés (sur certaines marchandises dangereuses et/ou certaines fonctions au travail).

Les répondants étaient généralement d'accord sur les points suivants :

- Le régime de TMD a besoin d'examens spécialisés.
- Le secteur privé est le mieux placé pour élaborer ce genre d'examen, car il possède l'expertise et les connaissances opérationnelles requises pour le faire.
- Même si les examens spécialisés signalent un niveau plus élevé de formation dans certains sujets, ils doivent servir de complément à l'examen général.

Selon certains répondants, une formation spécialisée serait un avantage, car :

- elle pourrait répondre aux besoins précis des employeurs, aux modes de transport spécifiques ou aux marchandises dangereuses particulières;
- elle convient parfaitement pour la formation de ceux qui œuvrent dans des domaines très techniques, en plus de s'avérer utile pour évaluer les compétences d'une personne.

Certains répondants ont exprimé les préoccupations suivantes :

- Une formation spécialisée exigerait des examens spécialisés, ce qui demandent beaucoup de temps et d'argent en termes d'élaboration, d'administration et de mise à jour des examens, lorsque des modifications sont apportées à la réglementation.
- Les examens spécialisés normalisés ne seraient pas assez souples pour satisfaire les différentes exigences de l'industrie, y compris les conditions spéciales pour certaines installations.
- Certains répondants ont questionné la valeur des examens spécialisés, car il serait difficile d'établir un point de référence national, en plus des risques possibles de perdre certaines connaissances générales liées au TMD en séparant les examens généraux des examens spécialisés.

Quelles seraient les répercussions d'un programme de formation normalisé sur votre organisme?

Certains répondants ont mentionné qu'un programme de formation normalisé simplifierait et uniformiserait la formation. Selon d'autres répondants, l'accès à un programme de formation normalisé serait bénéfique, en termes de coût et de temps, pour les employeurs qui ne disposent toujours pas de programmes de formation et/ou qui ont besoin d'orientation sur la façon de former leur personnel.

D'autres répondants ont également exprimé les préoccupations suivantes concernant un programme de formation normalisé :

- Le programme imposerait à certains employeurs des coûts pour modifier leur matériel de formation afin de refléter le modèle normalisé. Pour contourner ce problème, les répondants ont suggéré que TC pourrait vérifier le programme de formation actuel des employeurs afin de leur offrir une certaine forme d'équivalence.
- Le programme pourrait être trop général ou trop spécifique, compte tenu des divers besoins des personnes devant recevoir une formation sur le TMD.

Est-ce que votre entreprise utilise actuellement un programme normalisé? Si tel est le cas, quels sont les principaux éléments du programme?

Les réponses variaient de matériel général sur le TMD (p. ex. classification, documentation, étiquetage et pose de plaques) à formation spécialisée sur certaines marchandises dangereuses particulières (p. ex. marchandises dangereuses appartenant à la classe 7) ou pour un mode précis (p. ex. formation de l'OACI sur le transport par avion).

Si TC en venait à prescrire les éléments suivants dans le règlement modifié, quels en seraient les avantages et inconvénients pour vous ou votre organisme?

a) Le format de l'examen ou des examens :

Plusieurs répondants avaient des opinions positives concernant les examens écrits, car ils :

- fourniraient une preuve de formation plus permanente;
- permettraient aux employeurs et aux formateurs de déterminer les domaines dans lesquels la personne démontre des faiblesses et a besoin de formation supplémentaire;
- serviraient de preuve tangible de la formation d'une personne, si cette dernière change d'employeur.

Même si certains répondants ont indiqué que les examens écrits en ligne qui sont corrigés automatiquement pourraient économiser du temps et de l'argent, d'autres ont précisé que les examens écrits peuvent être dispendieux en temps et en argent compte tenu de la paperasse supplémentaire engendrée.

Les répondants ont mentionné deux inconvénients relatifs aux examens écrits, à savoir :

- Ils pourraient être inefficaces si les personnes sont formées pour réussir l'examen et pas nécessairement pour comprendre l'information, la conserver et la mettre en application.
- Ils pénaliseraient ceux qui ont du mal à performer lors d'examens écrits ou dont les aptitudes linguistiques / de lecture sont limitées.

En général, les répondants favorisaient les tests verbaux pour ceux qui ont du mal à performer lors d'examens écrits. Ces tests permettraient également aux formateurs de reformuler une question en temps réel pour confirmer que la personne la comprend, en plus d'approfondir certaines questions pour évaluer les connaissances approfondies, si nécessaire.

Les répondants ont exprimé les préoccupations suivantes sur les tests verbaux :

- L'uniformité pourrait varier d'un formateur à l'autre, augmentant par le fait même la subjectivité. Certains répondants ont suggéré que ce problème pourrait être géré en créant des documents d'orientation propres aux formateurs.
- L'administration des examens en personne pourrait être coûteux, prendre beaucoup de temps et être difficile sur le plan logistique.
- Cette méthode ne fournit aucune preuve d'administration des examens. Certains répondants ont suggéré qu'un processus complet de tenue de dossiers pourrait écarter cette préoccupation.

Plusieurs répondants ont mentionné que des examens pratiques bien conçus seraient efficaces pour évaluer les connaissances et les compétences, puisque ces examens :

- soutiennent la formation axée sur les compétences qui permet aux employeurs d'observer et d'évaluer les capacités d'un employé à exécuter ses fonctions en milieu de travail.
- peuvent servir de complément aux examens écrits, surtout pour ceux dont le style d'apprentissage comporte l'exécution d'activités physiques plutôt que la lecture ou l'écoute de présentations.

Certains répondants ont cependant exprimé des préoccupations à l'égard des examens pratiques :

- Ils pourraient être coûteux et prendre du temps, car ils doivent être administrés en personne, ce qui est un problème majeur pour les employeurs comptant des centaines d'employés.
- Ils seraient difficiles à élaborer et à garder à jour, en plus d'augmenter le niveau de subjectivité.

b) Fréquence des examens :

Même si les suggestions variaient d'une fréquence annuelle à une évaluation aux six ans, presque tous les répondants étaient d'avis qu'il fallait procéder à une réévaluation aux trois ans. Certains répondants ont formulé d'autres suggestions, notamment :

- Examen annuel pour certains éléments de la réglementation.
- Examen aux deux ans pour les formateurs, mais aux trois ans pour tous les autres.
- Réévaluation si le manque de formation est la cause principale d'un incident ou de l'escalade de sa gravité.

DOCUMENT 4 : AGRÉMENT ET CERTIFICATION.

Recourez-vous actuellement à un établissement de formation privé ou à un service interne de formation pour former vos employés sur le TMD? Si tel est le cas, pourquoi? Veuillez fournir des détails à ce propos.

Environ 25 % du nombre total de répondants aux questions sur l'agrément et la certification n'ont pas précisé la méthode de formation utilisée pour des motifs qui demeurent inconnus. En général, la majorité des répondants avait formé du personnel à l'interne; les autres employés avaient été formés dans un établissement privé ou en empruntant une combinaison des deux méthodes.

Les principaux motifs invoqués par les employeurs qui utilisent la formation interne sont les suivants :

- Les budgets de formation limités, le nombre important d'employés à former et/ou l'emplacement géographique du personnel dans toutes les régions du pays font en sorte que la formation à l'interne est plus économique que le recours à un établissement privé.
- La formation spécialisée n'est pas facilement disponible pour les personnes qui en ont besoin ou adéquatement offerte par les établissements privés.
- Les formateurs internes sont plus efficaces et efficaces en raison de leurs connaissances des activités de l'entreprise.
- La nécessité de conserver un certain contrôle sur le matériel de formation.

Les petites et moyennes entreprises invoquent les motifs suivants pour justifier le recours à des établissements privés :

- Leur petit effectif fait en sorte qu'il est plus économique de confier la formation à un établissement privé plutôt que d'élaborer une capacité de formation à l'interne.
- Les établissements privés peuvent fournir la formation requise aux personnes qui travaillent avec des marchandises dangereuses spécifiques ou des classes particulières.

Remarque : Les répondants ont démontré leur préférence pour la formation en ligne aux dépens de la formation en salle de classe en raison des coûts réduits et des exigences en matière de temps.

Le principal motif invoqué pour adopter une combinaison des deux types de formation est le suivant : la formation de la personne varie d'une formation de base à une formation avancée ou spécialisée. Les répondants ont précisé que :

- les établissements privés répondent mieux aux besoins en termes de connaissances de base;
- cependant, la formation à l'interne convient mieux pour les exigences techniques ou pratiques spécialisées qui sont étroitement liées aux activités de l'employeur.

Que pensez-vous des solutions de certification et d'agrément suivantes? Veuillez préciser les avantages et inconvénients que chacune d'elles pourrait présenter pour votre organisme :

- a. Option 1 : TC élabore un programme d'agrément des établissements qui offrent une formation sur le TMD et le Ministère peut par la suite émettre aux personnes formées des certificats valides pour le TMD.

En général, les répondants étaient d'avis qu'il serait préférable que TC accrédite les établissements privés au lieu de certifier les formateurs, parce que l'agrément :

- sanctionnerait les pratiques de l'établissement et la formation qu'elle offre;
- aiderait les employeurs à déterminer les établissements convenables pour former leurs employés;
- uniformiserait la formation à l'échelle nationale.

Le coût plus important pour l'industrie est le motif le plus fréquemment cité contre l'agrément. Plusieurs répondants croyaient que les employeurs devraient assumer les frais de déplacement de leurs employés pour suivre la formation dans ces établissements agréés. D'autres préoccupations ont été exprimées, notamment :

- L'agrément pourrait ne pas être assez complet pour couvrir le vaste éventail d'exigences en matière de connaissances et de compétences liées au TMD.
- Les personnes recevraient une formation sur des sujets qui ne sont pas pertinents pour leurs besoins opérationnels particuliers (p. ex. faisant partie de la liste de cours de formation « normalisés » dressée par un établissement).
- Le fait de restreindre la formation aux établissements agréés limiterait la disponibilité de la formation, car un certain nombre d'établissements de formation pourraient ne pas répondre aux normes d'agrément.

Remarque : Étant donné que la question concernait les établissements de formation,

- certains répondants ont suggéré d'agréer des unités de formation interne des entreprises;
- plusieurs associations de l'industrie ont demandé de pouvoir être agréées, car elles ont élaboré une formation complète pour leurs membres.

- b. Option 2 : TC élabore un programme de certification des formateurs qui offre une formation sur le TMD dans les établissements de formation. Cette option comprendrait l'administration d'examens écrits et la réalisation d'évaluations des formateurs en cours d'emploi avant de les certifier pour enseigner les cours sur le TMD.

Un peu moins de la moitié des répondants était en faveur d'un programme de certification des formateurs. Il est important de préciser que même si presque tous les établissements de formation privés ont indiqué que la certification des formateurs était une option viable, seulement quelques-uns **préfèrent** cette option à l'agrément des établissements de formation. Ils ont invoqué les principaux motifs suivants à l'appui de la certification des formateurs :

- Elle sert de mécanisme pour réglementer les formateurs.
- Elle aide les employeurs à identifier un formateur gouvernemental ou un formateur approuvé par un tiers.
- Elle veille à ce que les formateurs privés répondent à des normes de qualité nationales, ce qui contribuerait à uniformiser la formation.

Le coût élevé et le fardeau accru pour les employeurs sont les motifs les plus fréquemment cités contre la certification des formateurs. Selon les répondants, la certification serait plus dispendieuse en raison du nombre important de formateurs à certifier, outre ce qui suit :

- Les frais administratifs (paperasse, formulaires, etc.) et les coûts liés à la logistique (déplacements, hébergement, temps consacré au recyclage/à l'évaluation d'un formateur) liés à la certification de chaque formateur seraient considérables.
- Il serait difficile de certifier uniformément les formateurs, compte tenu de la complexité et de la variété de la formation sur le TMD.
- Ils questionnent l'aptitude et la capacité de TC à certifier tous les formateurs et à surveiller la certification permanente du formateur et son renouvellement.

- c) Option 3 : TC élabore un programme de certification TMD 101. Il incomberait à l'employeur de fournir toute formation avancée pour répondre aux exigences du poste.

Les répondants étaient légèrement plus en faveur d'un programme de certification du formateur que d'un programme de certification des personnes. Les répondants qui préféraient le programme de certification TMD 101 ont indiqué que ce dernier offrirait une compréhension commune des exigences en matière de connaissances de base à l'échelle de l'industrie.

Parmi les répondants qui ne soutenaient pas un programme de certification TMD 101 :

- Plusieurs ont mentionné que ce programme ne serait pas rentable pour les employeurs comptant un nombre important d'employés ou ayant des taux de roulement élevés.
- Selon certains, un programme de certification TMD 101 ne pourrait pas saisir efficacement les exigences en matière de connaissances de base pour les

nombreux sujets couverts dans le RTMD et les diverses exigences liées aux fonctions d'un poste.

- D'autres ont questionné la valeur du programme de certification TMD 101. Étant donné que plusieurs établissements de formation et/ou employeurs offrent déjà une formation générale, un programme de certification TMD 101 pourrait ne pas améliorer le niveau actuel des compétences de l'effectif.

Le RTMD impose à l'employeur la responsabilité d'émettre les certificats de formation à ses employés, ce qui signifie que les travailleurs autonomes peuvent émettre leurs propres certificats. Si TC modifiait le règlement pour préciser que les certificats de formation doivent être émis par un établissement de formation agréé, quels seraient les avantages ou les inconvénients?

Parmi ceux qui ont répondu à cette question :

- Plus de la moitié des répondants ont indiqué n'avoir aucune préférence à cet égard, car cette question n'a aucune incidence sur les activités de l'entreprise.
- Plusieurs travailleurs autonomes ont mentionné qu'ils ne devraient pas être pénalisés pour le petit nombre qui abusent de cette situation.
- Plusieurs établissements de formation suggèrent de modifier le règlement, en précisant qu'une modification augmenterait probablement le niveau de compétences des travailleurs autonomes.

En général, les répondants sont d'avis qu'il incombe au travailleur autonome d'assumer l'entière responsabilité de veiller à avoir reçu la formation appropriée. Quelques répondants ont mentionné qu'aucune pénalité ne devrait être imposée aux travailleurs autonomes qui ont démontré leurs compétences. Toutefois, selon certains répondants :

- Les travailleurs autonomes qui peuvent démontrer avoir complété avec succès une formation adéquate devraient être en mesure d'émettre des certificats.
- D'importants coûts seraient associés à l'obligation d'être formé dans un établissement agréé pour recevoir une certification.

ANNEXE B – Ébauche provisoire d’un cadre de compétences pour les marchandises dangereuses

Les unités de compétence (UC) correspondent aux fonctions de l’emploi; elles sont dictées par le mode de transport et les exigences opérationnelles, selon les activités de l’employeur.

Le tableau suivant est un exemple provisoire d’UC qui pourrait s’appliquer pour tous les modes de transport, sauf indication contraire. À l’avenir, l’élaboration d’un cadre de compétences exigerait l’appui de l’industrie en vue d’aborder toute formation spécifique à la fonction.

Voici certains exemples d’UC ou de fonctions d’emploi qui pourraient s’appliquer dans tous les modes :

- UC 1 : Classifier les marchandises dangereuses
- UC 2 : Préparer les envois de marchandises dangereuses
- UC 3 : Apposer les marques, les étiquettes et les plaques sur les marchandises dangereuses
- UC 4 : Préparer les documents de transport
- UC 5 : Présenter les marchandises dangereuses au transport
- UC 6 : Accepter les marchandises dangereuses pour le transport (transport aérien)
- UC 7 : Manutentionner les marchandises dangereuses lors du transport
- UC 8 : Transporter les marchandises dangereuses

Selon les unités de compétence (UC) susmentionnées, les unités de compétence suivantes et leurs éléments de compétence (EC) et critères de rendement (CR) connexes pourraient être définis et proposés :

TABLEAU 1 : Unité de compétence 1 – Classifier les marchandises dangereuses

Élément de compétence (EC)	Critère de rendement (CR)
EC 1.1 Évaluer les matières ou les articles par rapport aux critères de classification, s’il y a lieu	CR 1.1.1. Déterminer s’il s’agit d’une marchandise dangereuse
	CR 1.1.2. Déterminer si le transport de cette marchandise dangereuse est interdit
	CR 1.2.1 Déterminer la classe ou la division

EC 1.2 Déterminer la description des marchandises dangereuses	CR 1.2.2 Déterminer le groupe d'emballage, s'il y a lieu
	CR 1.2.3 Déterminer l'appellation réglementaire et le numéro UN
	CR 1.2.4 Déterminer si le transport de cette marchandise dangereuse est interdit, sauf si une approbation ou une exemption est accordée
EC 1.3 Examiner les dispositions particulières	CR 1.3.1 Évaluer si les dispositions particulières s'appliquent
	CR 1.3.2 Appliquer les dispositions particulières

TABLEAU 2 : Unité de compétence 2 – Préparer l’envoi de marchandises dangereuses

Élément de compétence (EC)	Critère de rendement (CR)
EC 2.1 Évaluer les options d’emballage, y compris les quantités maximales	CR 2.1.1 Tenir compte des limites (quantités de minimis, quantités exceptées, quantités limitées, dispositions particulières)
	CR 2.1.2 Tenir compte des divergences notifiées par les états et par les exploitants
	CR 2.1.3 Sélectionner le mode d’expédition des marchandises dangereuses en fonction des limitations et divergences
EC 2.2 Appliquer les prescriptions d’emballage	CR 2.2.1 Tenir compte des contraintes des instructions d’emballage
	CR 2.2.2 Sélectionner les matériaux d’emballage (absorbent, rembourrage, etc.)
	CR 2.2.3 Assembler le colis
EC 2.3 Apposer les marques et les étiquettes	CR 2.3.1 Déterminer les marques applicables
	CR 2.3.2 Apposer les marques
	CR 2.3.3 Déterminer les étiquettes applicables
	CR 2.3.4 Apposer les étiquettes
EC 2.4 Déterminer si un suremballage peut être utilisé	CR 2.4.1 Apposer les marques, au besoin
	CR 2.4.2 Apposer les étiquettes, au besoin
EC 2.5 Préparer la documentation	CR 2.5.1 Remplir le document d’expédition des marchandises dangereuses
	CR 2.5.2 Remplir les autres documents de transport

	CR 2.5.3 Incorporer toute autre documentation requise, s'il y a lieu (p. ex. approbations/exemptions, etc.)
	CR 2.5.4 Conserver des exemplaires des documents, tel que requis

ANNEXE C – Exemple de cours TMD 101 de Transports Canada

Thèmes suggérés selon une analyse interne et les consultations auprès des intervenants :

- Définir l'expression « marchandises dangereuses »; déterminer les classes et les divisions de marchandises dangereuses et comprendre les dangers connexes.
- Décrire la structure de la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses* (LTMD) et du *Règlement sur le transport des marchandises dangereuses* (RTMD), et comment les utiliser.
- Identifier brièvement les personnes qui doivent se conformer au RTMD et résumer leurs responsabilités.
- Expliquer les cas spéciaux (exemptions) et comment ils s'appliquent.
- Préciser les pénalités lorsqu'on contrevient au RTMD. Discuter des éléments suivants : appellations réglementaires, numéros UN, classes, exigences en matière d'emballage et d'étiquetage, quantités limitées et dispositions particulières.
- Remplir les documents d'expédition de marchandises dangereuses.
- Démontrer l'utilisation appropriée des marques de sécurité comme les étiquettes et les plaques à apposer.
- Décrire les différents types d'emballage et préciser les emballages convenables pour les classes et les divisions particulières de marchandises dangereuses.
- Discuter de l'utilisation appropriée du matériel pour la manutention, la présentation au transport ou le transport des marchandises dangereuses.
- Savoir ce qui constitue un rejet ou un rejet appréhendé, ainsi que les exigences nécessaires relatives aux rapports.
- Expliquer où trouver de l'information en cas d'urgence et connaître la façon de déclencher des interventions d'urgence raisonnables.