

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre

Transport routier
de marchandises



CAMO
ROUTE

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER



Remerciements

Ce projet est le résultat d'un travail de concertation entre Camo-Route, ses partenaires et les acteurs du transport routier de marchandises.

Nous remercions tous les membres du comité ainsi que le Groupe DDM pour leur collaboration et l'élaboration du présent rapport.

Camo-Route

Chargée de projets

Mélanie Da Silva

Coordonnatrice à la formation

Lydia Massimiani

Chargée des communications

Stéphanie Roy

Directrice générale

Chloé St-Amand

Groupe DDM

Directeur de projet

Bruno Del Degan, ing.f., M. Sc.

Chargé de projet

Raphaël Readman, analyste du marché du travail, M. A.

Professionnelle de recherche

Joanie Guérin, économiste, M. A.

Révision et édition

Léa Harvey, réviseuse linguistique

Alexandra Robitaille, réviseuse linguistique

Comité de suivi

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Geneviève Leclerc

Ministère des Transports et de la Mobilité durable (MTMD)

Belaid Benamghar

Marc-Antoine Lapointe

Tiana Rambelona

Ministère de l'Éducation

Claude-André Charest

Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)

Ann Paquet

Association du camionnage du Québec (ACQ)

Josyane Pierrat

Association nationale des camionneurs artisans inc. (ANCAI)

Gaétan Légaré

Association des propriétaires de machinerie lourde du Québec (APMLQ)

Annie Roy

CargoM

Yves Murray

Teamsters Québec local 106

Marcel Massé

Centre de formation du transport routier de Saint-Jérôme (CFTR)

Sébastien Roy

Centre de formation en transport de Charlesbourg (CFTC)

Dave Beaulieu

Stéphane Trudeau

Groupe Gilbert

Monika Gilbert

Express Mondor

Steve Piché

Groupe Nadeau

Dominique Lamothe

Graphisme

Maison 1608

Date de parution : Novembre 2023

Référence à citer :

GROUPE DDM, 2023. *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en transport routier de marchandises*. Rapport présenté au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier, 185 p. et annexes.

Référence interne : 21-1575.



Ce document est conforme à la nouvelle orthographe www.nouvelleorthographe.qc.ca

Commandites

Ce projet a été rendu possible grâce au soutien financier des commanditaires.

Avec la participation financière de:



et le ministère des Transports et de la Mobilité durable

En collaboration avec:



ANCAI



Réalisé par:



Sommaire

Le diagnostic sectoriel du transport routier de marchandises s'inscrit dans l'un des objectifs de Camo-Route qui est de «contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution». L'objectif final de ce diagnostic est de permettre aux acteurs du secteur d'être mieux outillés en ce qui concerne les enjeux de main-d'œuvre et les défis auxquels sont confrontées les entreprises par la réalisation des activités suivantes :

- **un portrait statistique de l'industrie, et des tendances et enjeux qui s'y rattachent ;**
- **un profil de la main-d'œuvre ;**
- **un portrait de la gestion des ressources humaines du secteur (soit des enjeux de GRH, des besoins de relève, des conditions de travail, de la situation quant au recrutement et à la rétention, et des besoins de développement des compétences) ;**
- **un tableau de recommandations pour atteindre les objectifs stratégiques.**

La collecte de données et d'informations a été réalisée dans un premier temps par une collecte de données secondaires via la revue de documentation. Puis, une quinzaine d'entrevues de fond accompagnées d'un sondage en ligne auprès d'employeurs du secteur du transport routier de marchandises ont constitué la collecte de données primaires.

Ce diagnostic a permis de faire ressortir plusieurs recommandations sur lesquelles différents acteurs (ex.: gouvernements fédéral et provincial, centres de formation, associations patronales, entreprises, Camo-Route, etc.) pourraient s'appuyer pour faire face aux enjeux soulevés par le diagnostic.

Le diagnostic met en lumière que les entreprises du secteur sont confrontées à d'importants enjeux d'attraction et de rétention de main-d'œuvre. Actuellement, le quart de la main-d'œuvre est à remplacer à chaque année due au roulement volontaire. La forte compétition avec les autres industries et avec les autres entreprises en transport routier de personnes, et le manque de main-d'œuvre potentielle à proximité du lieu de travail, expérimentée et ayant les compétences recherchées (alimenté, entre autres, par le

nombre important de conducteurs non actifs, et la diminution de l'intérêt des gens envers le secteur et pour les formations menant à celui-ci), seraient les principales causes des difficultés de recrutement et de rétention. L'attraction et la rétention sont encore plus difficiles pour certains bassins de main-d'œuvre particuliers, comme les femmes (qui font face à davantage de défis que les hommes), les jeunes conducteurs (qui font face à des enjeux d'assurabilité), la main-d'œuvre judiciarisée (qui ne peut pas faire de transport international) et autres.

Le recrutement international pourrait être une solution à envisager pour recruter davantage de personnes dans le secteur du transport routier de marchandises. Cependant, dans les cinq dernières années, très peu d'entreprises ont eu recours à ce type de recrutement, puisqu'il présente trop de contraintes (complexité des démarches, durée et cout du processus, manque de reconnaissance de l'expérience et des compétences, etc.). D'ailleurs, plusieurs recommandations ont été émises à cet effet.

De plus, il ressort du diagnostic que plusieurs entreprises doivent mettre beaucoup d'efforts d'adaptation lors que de nouvelles lois ou politiques relatives au transport routier de marchandises sont mises en place (ex.: politique fédérale sur les 10 jours de congés de maladie payés; obligation des dispositifs de consignation électronique en 2023, etc.).

Concernant les outils technologiques, ils pourraient être davantage utilisés en transport routier de marchandises pour optimiser les opérations des entreprises. Le manque de connaissances quant aux avantages qu'ils apportent et le cout élevé de ces outils freinent leur implantation. Les outils technologiques présentent aussi des problématiques au niveau de la main-d'œuvre. Ces outils engendrent effectivement des besoins de formation pour la main-d'œuvre en place (surtout pour les travailleurs présentant des difficultés de littératie numérique et pour les mécaniciens lorsque les outils sont intégrés aux véhicules) et beaucoup de réticence de la part de la main-d'œuvre, par manque de connaissance des avantages qu'ils peuvent apporter.

Le diagnostic dans son ensemble aura permis d'identifier les enjeux prioritaires vécus par les entreprises et la main-d'œuvre du secteur du transport routier de marchandises, ainsi que des pistes de solutions pour pallier ces problématiques.

Lexique

ACQ	Association du camionnage du Québec	MDDELCC	ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques
AEC	attestation d'études collégiales	MELCCFP	ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs
ANCAI	Association nationale des camionneurs artisans inc.	MVLR	mécanique de véhicules lourds routiers
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
CNP	classification nationale des professions	PCU	prestation canadienne d'urgence
CV	curriculum vitae	PECVL	propriétaires, exploitants et conducteurs de véhicules lourds
DCE	dispositif de consignation électronique	PEP	programme d'entretien préventif
DEC	diplôme d'études collégiales	PIB	produit intérieur brut
DEP	diplôme d'études professionnelles	PIEVAL	programme d'inspection et d'entretien des véhicules automobiles lourds
DES	diplôme d'études secondaires	PME	petites et moyennes entreprises
DVS	diploma of vocational studies (français : diplôme d'études professionnelles [DEP])	PNBV	poids nominal brut
EPA	Environmental Protection Agency	RH	ressources humaines
G	milliards	SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
GES	gaz à effet de serre	SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
GPS	système de localisation GPS (<i>global positioning system</i>)	SST	santé et sécurité au travail
GRH	gestion des ressources humaines	STI	systèmes de transports intelligents
HVO	huile végétale hydrogénée	TIC	technologies de l'information et de la communication
IFTA	Entente internationale concernant la taxe sur les carburants	VZE	véhicule zéro émission
IRP	Régime d'immatriculation international		
LCPE	Loi canadienne sur la protection de l'environnement		
M	millions		

Table des matières

Introduction	1	Scolarité	115
Industrie	7	Origine culturelle et sociale	117
Secteurs	8	Statut au Canada	118
Entreprises, établissements, employés et véhicules	9	Limitation physique et mentale	119
Nombre d'entreprises.....	9	Personnes judiciarisées	120
Région des établissements.....	15	Attestation de compétence au Programme d'entretien préventif (PEP) pour les mécaniciens de véhicules lourds routiers	121
Nombre d'emplois.....	17	Temps plein et temps partiel	122
Permis de conduire.....	19	Travailleurs salariés ou autonomes	123
Véhicules.....	24	Syndicalisation	125
Environnement économique	30	Gestion des ressources humaines	127
Produit intérieur brut.....	30	Enjeux pour la main-d'œuvre	128
Indice des prix.....	31	Prévisions de relève	133
Statistiques financières.....	33	Postes vacants.....	133
Enjeux et tendances économiques, environnementaux, technologiques et légaux	38	Départs à la retraite.....	142
Économie.....	38	Taux de roulement.....	144
Environnement.....	39	Conditions de travail actuelles	151
Réglementation.....	43	Type de rémunération.....	151
MobilisActions.....	50	Avantages sociaux.....	155
Technologies.....	50	Horaires de travail.....	156
Produits réfrigérés.....	57	Santé et sécurité au travail (SST).....	159
COVID-19.....	58	Attraction et dotation	163
Accès au métier et formation	62	Recrutement à l'international	170
Métiers du secteur.....	62	Développement des compétences	172
Formation relative aux métiers.....	66	Compétences recherchées.....	172
Fiches des formations.....	68	Formation initiale.....	173
Inscriptions et diplomations.....	77	Formation continue.....	175
Métiers en émergence	81	Besoins en développement de la main-d'œuvre.....	177
Main-d'œuvre	83	Recommandations	182
Fiches de professions	85	Conclusion	190
Genre	110		
Âge	112		
Localisation	114		

Liste des tableaux

Tableau 1	Ventilation des répondants par secteur d'activité.....	2
Tableau 2	Ventilation des répondants par région administrative du Québec (n = 330).....	3
Tableau 3	Ventilation des répondants par taille d'entreprise (n = 330).....	3
Tableau 4	Ventilation des répondants par type de poste occupé dans l'entreprise (n = 327).....	5
Tableau 5	Principaux secteurs d'activité en lien avec l'industrie du transport routier de marchandises.....	8
Tableau 6	Ventilation des entreprises par nombre d'employés, décembre 2015 et décembre 2021, au Québec.....	11
Tableau 7	Ventilation des entreprises de transport par camion par nombre d'employés, décembre 2015 et décembre 2021, au Québec.....	12
Tableau 8	Ventilation des entreprises d'activités de soutien au transport routier par nombre d'employés, décembre 2015 et décembre 2021, au Québec.....	13
Tableau 9	Ventilation des entreprises de messageries et services de messagers par nombre d'employés, décembre 2015 et décembre 2021, au Québec.....	14
Tableau 10	Ventilation des entreprises par région administrative, décembre 2021, au Québec.....	16
Tableau 11	Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge.....	20
Tableau 12	Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge.....	21
Tableau 13	Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge.....	22
Tableau 14	Recettes moyennes et rentabilité des PME par secteur d'activité, en 2020, au Canada.....	34
Tableau 15	Valeur des exportations et importations de marchandises par voie routière en avril 2022 au Canada.....	34
Tableau 16	Statistiques financières du camionnage au Québec en 2019.....	36
Tableau 17	Ventilation des revenus du camionnage en 2019 au Québec selon le type de mouvement.....	36
Tableau 18	Principaux enjeux économiques qui affectent les entreprises (n = 306).....	38
Tableau 19	Principaux enjeux règlementaires et législatifs qui complexifient les opérations des conducteurs et chauffeurs dans les entreprises sondées (n = 273).....	43
Tableau 20	Principaux enjeux règlementaires et législatifs qui complexifient les opérations des entreprises sondées (n = 275).....	44

Tableau 21	Outils technologiques utilisés actuellement et ceux que les entreprises désirent utiliser.....	51
Tableau 22	Principaux enjeux rencontrés en lien avec les technologies utilisées actuellement (n = 229).....	53
Tableau 23	Principaux enjeux qui empêchent les entreprises d'utiliser les technologies qu'elles désirent utiliser (n = 221).....	54
Tableau 24	Proportion des flottes de camions équipés d'une transmission automatique actuellement et proportion estimée pour 2025.....	55
Tableau 25	Variation de l'activité des entreprises sondées en lien avec la COVID-19 et des mesures sanitaires (n = 257).....	58
Tableau 26	Principales causes de la hausse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 56).....	58
Tableau 27	Principaux impacts de la hausse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 57).....	59
Tableau 28	Principales causes de la baisse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 93).....	60
Tableau 29	Principaux impacts de la baisse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 93).....	60
Tableau 30	Correspondance des métiers entre la Classification nationale des professions de 2016 et celle de 2021.....	63
Tableau 31	Principaux secteurs d'activité (SCIAN) de chaque profession (CNP).....	64
Tableau 32	Correspondance entre les métiers de la Classification nationale des professions de 2016 et les formations professionnelles et collégiales.....	67
Tableau 33	Évolution des inscriptions selon le programme de formation professionnelle.....	77
Tableau 34	Évolution de la diplomation selon le programme de formation professionnelle.....	78
Tableau 35	Évolution des inscriptions selon le programme de formation collégiale.....	78
Tableau 36	Évolution de la diplomation selon le programme de formation collégiale.....	79
Tableau 37	Placement des diplômés, par programme, pour les années 2013, 2014, 2016, 2018 et 2020.....	79
Tableau 38	Postes dans les entreprises répondantes (n = 332).....	84
Tableau 39	Répartition par genre des travailleurs des sous-secteurs du transport routier, 2021.....	110
Tableau 40	Répartition par tranche d'âge des travailleurs des sous-secteurs du transport routier, 2021.....	112
Tableau 41	Répartition par niveau de scolarité des travailleurs des professions du transport routier, 2021.....	115

Tableau 42	Ventilation de la proportion d'entreprises répondantes employant des travailleurs autochtones pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 270).....	117
Tableau 43	Ventilation de la proportion d'entreprises répondantes employant des travailleurs immigrants pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 270).....	118
Tableau 44	Ventilation de la proportion d'entreprises répondantes employant des personnes ayant des limitations physiques ou mentales pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 270).....	119
Tableau 45	Ventilation de la proportion d'entreprises répondantes employant des personnes judiciarisées pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 270).....	120
Tableau 46	Répartition des travailleurs par catégorie d'emploi des sous-secteurs du transport routier, 2021.....	123
Tableau 47	Répartition des travailleurs par situation d'activité des sous-secteurs du transport routier, 2021.....	124
Tableau 48	Taux de syndicalisation selon le sexe et l'âge des travailleurs en transport et entreposage (SCIAN 48-49), au Québec.....	125
Tableau 49	Principaux défis de gestion des ressources humaines connus par les entreprises (n = 280).....	128
Tableau 50	Principaux outils ou mesures à mettre en place pour appuyer les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines (n = 263).....	129
Tableau 51	Principaux enjeux de main-d'œuvre selon le type de poste.....	131
Tableau 52	Ventilation du nombre moyen de postes vacants pour chaque type de poste dans les entreprises sondées par secteur principal d'activité (n = 270).....	141
Tableau 53	Ventilation du nombre moyen de travailleurs qui partiront à la retraite d'ici 2024 par secteur principal d'activité et pour chaque type de poste dans les entreprises sondées (n = 270).....	143
Tableau 54	Ventilation des principales causes des difficultés de rétention pour chaque type de poste dans les entreprises sondées (n = 221).....	144
Tableau 55	Principaux moyens employés par les entreprises sondées pour pallier les problèmes de rétention de main-d'œuvre (n = 146).....	146
Tableau 56	Ventilation du type de rémunération employé pour rémunérer les conducteurs dans les entreprises répondantes (n = 235).....	151
Tableau 57	Statistiques du salaire horaire des professions du transport routier de marchandises, 2020-2022.....	152
Tableau 58	Ventilation des avantages sociaux offerts par les entreprises répondantes à leurs employés (n = 252).....	155
Tableau 59	Ventilation de la proportion moyenne des employés appelés à travailler en dehors des heures conventionnelles de travail (en dehors du lundi au vendredi de 6 h à 18 h) pour chaque type de poste dans les entreprises répondantes, par secteur d'activité (n = 261).....	158
Tableau 60	Proportion des entreprises répondantes ayant offert les formations de santé et sécurité au travail suivantes à leurs employés au cours des deux dernières années (n = 231).....	159
Tableau 61	Principaux moyens utilisés par les entreprises répondantes pour offrir les formations SST (n = 209).....	160
Tableau 62	Niveau de difficulté de recrutement pour chaque type de poste dans les entreprises répondantes (n = 202).....	163

Tableau 63	Principales causes des difficultés de recrutement connues par les entreprises (n = 204).....	164
Tableau 64	Principaux impacts des difficultés de recrutement connues par les entreprises (n = 202).....	165
Tableau 65	Principaux moyens employés pour pallier les difficultés de recrutement connues par les entreprises (n = 141).....	166
Tableau 66	Principaux moyens de diffusion des offres d'emploi utilisés par les entreprises (n = 277).....	167
Tableau 67	Nombre d'employés recrutés à l'international au cours des 5 dernières années (n = 46).....	170
Tableau 68	Principaux défis du recrutement international connus par les entreprises (n = 45).....	170
Tableau 69	Durée de la formation offerte à l'embauche de chacun des types de postes par les entreprises répondantes (n = 270).....	174
Tableau 70	Durée de la formation de mise à niveau, de mentorat ou de formation continue offerte à chacun des types de postes par les entreprises répondantes (n = 253).....	176
Tableau 71	Principaux besoins en formation continue des conducteurs pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 236).....	177
Tableau 72	Principaux besoins en formation continue des répartiteurs et des horairistes pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 167).....	178
Tableau 73	Principaux besoins en formation continue des mécaniciens pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 134).....	179
Tableau 74	Principaux moyens par lesquels les entreprises sondées désiraient que les formations continues soient offertes, par type de poste.....	180
Tableau 75	Recommandations par thèmes et acteurs concernés.....	183

Liste des figures

Figure 1	Taille des entreprises par secteur d'activité principal (n = 326)	4
Figure 2	Ventilation des répondants par le rayon d'action de leur entreprise (n = 330)	5
Figure 3	Langue utilisée dans le cadre des activités de l'entreprise (n = 329)	6
Figure 4	Variation de l'emploi chez les travailleurs salariés en transport par camion, au Québec	17
Figure 5	Variation de l'emploi chez les travailleurs salariés en activités de soutien au transport et en messageries et services de messagers, au Québec	18
Figure 6	Proportion de conducteurs détenant un permis de classe 1 ou de classe 3 dans les entreprises sondées (n = 270)	23
Figure 7	Exemples de véhicules lourds routiers*	25
Figure 8	Évolution du nombre de véhicules à utilisation institutionnelle, professionnelle ou commerciale en circulation au Québec selon le type de véhicule	26
Figure 9	Évolution du nombre de véhicules lourds immatriculés, au Québec	27
Figure 10	Évolution du PIB du transport routier de marchandises dans l'ensemble de l'économie du Québec	30
Figure 11	Évolution du PIB des sous-secteurs du transport routier de marchandises au Québec	31
Figure 12	Évolution de l'indice des prix du transport par camion et des messageries et services de messagers au Québec	32
Figure 13	Évolution de l'indice des prix des sous-secteurs des services de camionnage pour compte d'autrui, au Québec	33
Figure 14	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les conducteurs de camions de transport, par trimestre	133
Figure 15	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre	134
Figure 16	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre	135
Figure 17	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre	136
Figure 18	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre	137
Figure 19	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre	138
Figure 20	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les manutentionnaires, par trimestre	139

Figure 21	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre	140
Figure 22	Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs, selon l'industrie, au Québec	153
Figure 23	Évolution de la masse salariale au Québec	154
Figure 24	Évolution du nombre d'heures travaillées au Québec	156
Figure 25	Type de transmission demandée à l'embauche des conducteurs (n = 276)	172



Liste des annexes

Annexe 1	Titulaires de permis de classes 1 à 3 par région administrative
Annexe 2	Ventilation géographique des statistiques d'emploi des professions à l'étude
Annexe 3	Tableaux de données du sondage en ligne
Annexe 4	Questionnaire du sondage en ligne

INTRODUCTION

L'un des objectifs de Camo-Route est de « contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution ». La mise à jour des diagnostics sur la situation du transport routier s'inscrit donc dans cet objectif. Le portrait global renouvelé de la situation permettra aux partenaires d'être mieux outillés en ce qui concerne la main-d'œuvre et les défis auxquels sont confrontées les entreprises.

Les résultats du présent diagnostic visent donc à :

- dresser le portrait du secteur en révisant les données statistiques ;
- documenter les grands enjeux et les tendances de fond qui influencent le transport de marchandises ;
- établir un profil de la main-d'œuvre ;
- estimer les besoins quantitatifs de main-d'œuvre pour assurer une relève ;
- déterminer les conditions de travail actuelles ;
- recenser les conditions qui favoriseraient l'intérêt des travailleurs à occuper un métier du secteur du transport ;
- relever les difficultés en lien avec la main-d'œuvre et les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines (GRH) ;
- déterminer les besoins en développement de la main-d'œuvre ;
- formuler des recommandations pour atteindre les objectifs stratégiques.

La collecte de données et de documentations a été réalisée en deux phases. D'abord, la revue de documentation a permis la collecte de données secondaires concernant l'industrie du transport routier de marchandises et de sa main-d'œuvre. Puis, la collecte de données primaires s'est faite à partir d'entrevues de fond et d'un sondage en ligne auprès d'employeurs du secteur du transport routier de marchandises. L'ensemble de ces données, primaires et secondaires, permettent de faire le portrait de l'industrie, de la main-d'œuvre et de la gestion des ressources humaines du secteur.

Sondage en ligne

Le sondage en ligne a été réalisé entre le 26 septembre et le 13 décembre 2022. Sur cette période, un total de 335 individus ont répondu au sondage, dont 270 qui ont complété le sondage jusqu'à la fin. Toutefois, certaines questions peuvent avoir moins de 270 répondants, car ils n'étaient pas dans l'obligation de répondre à chacune d'entre elles.

En début de sondage, quelques questions d'identification ont été posées aux répondants afin de pouvoir dresser un portrait des entreprises sondées.

Le tableau 1 présente les secteurs d'activités principaux et secondaires des entreprises sondées. Il est à noter que la somme des proportions de la colonne des secteurs d'activité secondaires est supérieure à 100 %, car les entreprises pouvaient indiquer plus d'un secteur secondaire. La ventilation des entreprises sondées indique que la forte majorité des entreprises qui ont répondu au sondage en ligne sont des entreprises de transport par camion (SCIAN 484), tout comme il en est le cas dans la ventilation des entreprises en transport routier de marchandises dans la province (tableau 6).

Tableau 1 Ventilation des répondants par secteur d'activité

Secteur	Secteur d'activité principal (%)	Secteur d'activité secondaire (%)
Transport par camion de marchandises diverses	51,2	43,9
Transport par camion de marchandises spéciales	37,4	43,0
Activités de soutien au transport routier	1,5	2,6
Intermédiaires en transport de marchandises	0,9	15,8
Messageries	0,0	1,3
Services locaux de messagers et de livraison	0,9	2,6
Autres	8,0	13,2
Total (nombre)	326	228

La catégorie des secteurs d'activité principaux « autres » comprend le transport hors norme (0,9 % des répondants), l'excavation (0,6 % des répondants) et plusieurs autres choix qui ont été mentionnés par une seule entreprise (entreposage, gestion de la flotte d'équipements roulants pour le gouvernement, bétonnière, transport de matières dangereuses, mécanique, transport par camion à benne basculante [*dumper truck*], manufacturier, etc.). Des entreprises sondées, 3,4 % n'ont pas précisé quel était leur secteur d'activité principal.

Dans les secteurs d'activité secondaires « autres », les entreprises ont indiqué : l'entreposage (3,1 % des répondants) ; le transport de matières résiduelles (1,3 % des répondants) ; l'entretien (0,9 % des répondants) ; le transport de matières dangereuses (0,9 % des répondants) ; le déneigement (0,9 % des répondants) ; le transport de gravier enrobé (0,9 % des répondants) ; et d'autres activités mentionnées par une seule entreprise (transport par camion à plateforme [*flatbed*], charrue et camion à benne basculante [*dumper truck*], et transport surdimensionné). Des entreprises sondées, 3,5 % n'ont pas précisé quels étaient leurs secteurs d'activités secondaires.

La ventilation des entreprises sondées par les régions administratives où elles se situent est présentée au tableau 2. Les régions administratives les plus représentées dans le sondage sont la Montérégie et Chaudière-Appalaches. Le quart des entreprises sondées proviennent de ces deux régions. Les données du tableau 10 montrent que le quart des entreprises en transport routier de marchandises de la province se situent dans les régions administratives de la Montérégie et de Chaudière-Appalaches. La ventilation des entreprises sondées est donc relativement similaire à celle de l'ensemble des entreprises de la province.

Tableau 2 Ventilation des répondants par région administrative du Québec (n = 330)

Région	Répondants (%)
Abitibi-Témiscamingue	4,8
Bas-Saint-Laurent	7,9
Capitale-Nationale	8,8
Centre-du-Québec	7,0
Chaudière-Appalaches	10,0
Côte-Nord	0,6
Estrie	3,0
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2,7
Laval	4,5
Lanaudière	7,3
Laurentides	1,5
Mauricie	7,0
Montréal	16,7
Montréal	8,8
Nord-du-Québec	1,2
Outaouais	0,3
Saguenay-Lac-Saint-Jean	7,9
Total	100

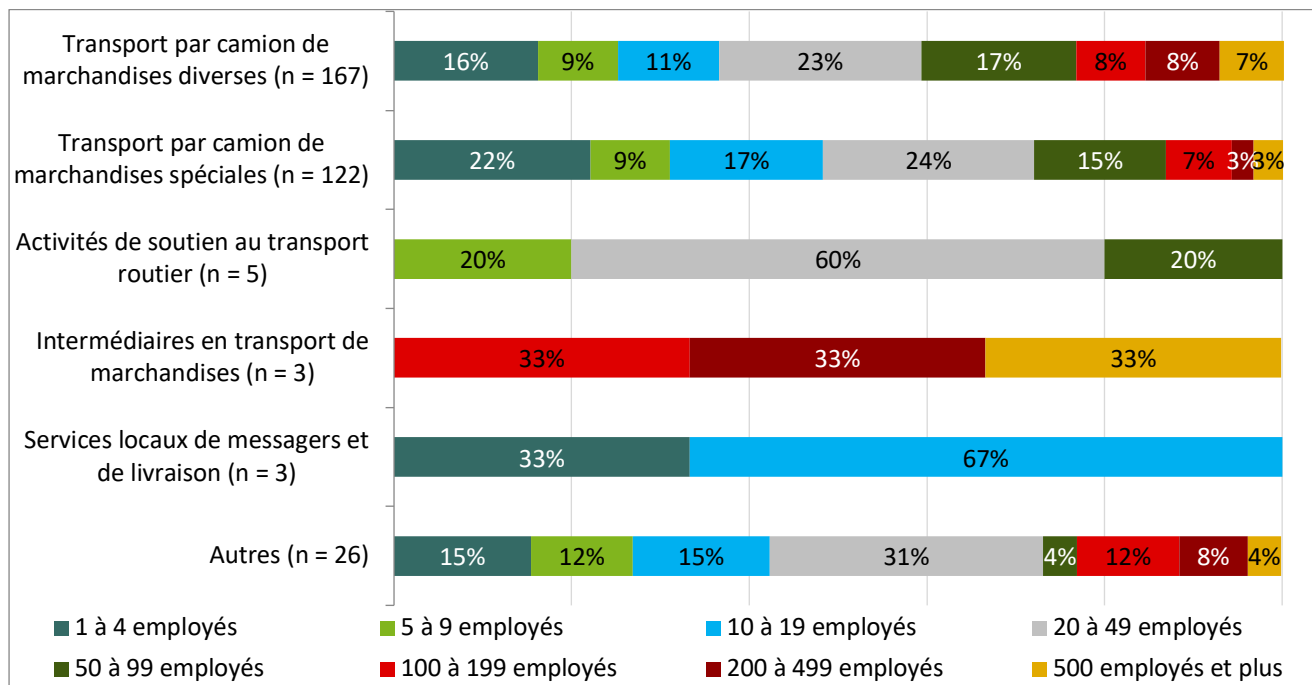
Le tableau 3 présente la ventilation des entreprises sondées par leur taille, c'est-à-dire le nombre de travailleurs qu'elles emploient. La grande majorité (80,5 %) des entreprises sondées sont de petites entreprises (99 employés et moins), comme dans l'ensemble de l'industrie (99,6 % en décembre 2021 ; tableau 6). Les entreprises de moyenne taille et de grande taille sont davantage représentées dans les résultats du sondage que dans l'ensemble de l'industrie, mais représentent tout de même une petite partie de l'échantillon par rapport aux entreprises de petite taille.

Tableau 3 Ventilation des répondants par taille d'entreprise (n = 330)

Taille d'entreprise	Répondants (%)
1 à 4 employés	18,5
5 à 9 employés	9,1
10 à 19 employés	13,9
20 à 49 employés	24,2
50 à 99 employés	14,8
100 à 199 employés	7,9
200 à 499 employés	6,1
500 employés et plus	5,5
Total	100

Les données présentées aux tableaux 1, 2 et 3 montrent donc que l'échantillon de répondants est représentatif des entreprises de l'industrie et que les données recueillies par le sondage en ligne devraient être également représentatives de la réalité du secteur.

La figure ci-dessous illustre la ventilation des entreprises sondées par leur taille et par leur secteur principal d'activité. Les entreprises en transport par camion de marchandises diverses et de marchandises spéciales, qui représentent la majorité des entreprises qui ont répondu au sondage en ligne, sont de tailles variées. Les entreprises sondées en activités de soutien au transport routier et en services locaux de messagers et de livraison sont toutes des petites entreprises, alors que les entreprises sondées en intermédiaires en transport de marchandises sont toutes des moyennes ou grandes entreprises.



Source : Données du sondage en ligne

Figure 1 Taille des entreprises par secteur d'activité principal (n = 326)

Le tableau 4 présente les postes occupés par les répondants au sondage en ligne. Les répondants au sondage en ligne sont principalement des présidents ou des vice-présidents, des directeurs et des propriétaires d'entreprise, ou des représentants en ressources humaines ou à l'administration.

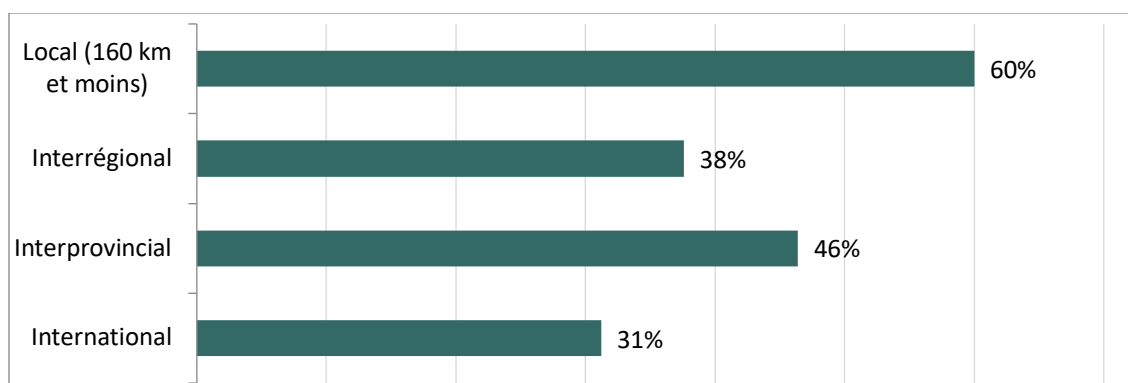
Tableau 4 Ventilation des répondants par type de poste occupé dans l'entreprise (n = 327)

Type de poste	Répondants (%)
Président/vice-président	19,0
Directeur	15,9
Propriétaire	14,1
Gestionnaire des ressources humaines	14,1
Personnel administratif	14,1
Conducteur/chauffeur	5,5
Gestionnaire	3,7
Répartiteur	3,4
Superviseur	2,4
Coordonnateur	1,5
Contrôleur	1,2
Personnel de comptabilité	1,2

En proportion moindre, il y a aussi des formateurs, des actionnaires d'entreprise, des contremaitres d'atelier mécanique, des ambassadeurs, du personnel de logistique, du personnel de conformité, du personnel au service technique, des surintendants à l'équipement mobile et des responsables du développement qui ont répondu au sondage.

Le nombre médian de véhicules détenus par les entreprises sondées (n = 319) est de 20. La plus grande flotte parmi les entreprises sondées comprend 7 500 véhicules. Le rayon d'action géographique des entreprises sondées est présenté à la figure 2. La somme des proportions présentées dans la figure ci-dessous est supérieure à 100 %, car une entreprise peut réaliser plus d'un type de transport dans le cadre de ses activités. Le type de transport le plus courant dans les entreprises sondées est le transport local, suivi du transport interprovincial et du transport interrégional. Un peu moins du tiers (31 %) des entreprises qui ont répondu au sondage en ligne font du transport international.

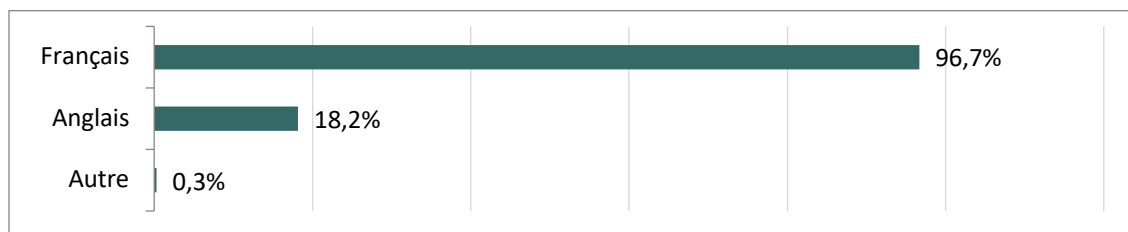
Seulement 26 % des entreprises sondées ont indiqué ne faire que du transport local.



Source : Données du sondage en ligne

Figure 2 Ventilation des répondants par le rayon d'action de leur entreprise (n = 330)

La figure suivante illustre la proportion des entreprises sondées qui utilisent le français ou l'anglais dans le cadre de leurs activités. Une seule entreprise utilise une autre langue que celles-ci. Cette entreprise a indiqué utiliser l'arabe dans le cadre de ses activités.



Source : Données du sondage en ligne

Figure 3 Langue utilisée dans le cadre des activités de l'entreprise (n = 329)

Les résultats montrent que, pour exploiter une entreprise de transport de marchandises au Québec en 2022, il est primordial de pouvoir communiquer en français. Bien que le tiers des entreprises sondées fasse du transport routier international, moins de 20 % des entreprises sondées utilisent l'anglais régulièrement dans le cadre de leurs activités.

Entrevues de fond

Les entrevues de fond se sont déroulées à l'hiver 2023. Elles ont pu, en plus d'aller chercher des informations de nature qualitative, permettre d'approfondir certains résultats du sondage en ligne.

Un total de 15 entreprises a accepté de participer aux entrevues de fond. Les entreprises consultées font le transport par remorque fermée (*dry box*), par remorque réfrigérée, par remorque chauffée, par remorque ouverte (*flatbed* ou *drop deck*), par conteneur et par citerne. Elles font du transport de produits alimentaires, d'aliments pour animaux, de vrac, de véhicules automobiles et de métal. Une des entreprises interviewées est spécialisée en mécanique de véhicules lourds, plus précisément en ce qui concerne les tracteurs, les camions, les remorques et les semi-remorques. Plusieurs entreprises font plus d'un type de transport et utilisent plus d'un type de véhicules lourds.

La taille des entreprises interviewées est très variable, allant d'un employé à près de 650 employés. La taille de leur flotte varie grandement aussi. La plus petite flotte est composée de deux camions et la plus grande en compte 250.

La majorité des entreprises interviewées (neuf entreprises) réalisent du transport international. Six entreprises font du transport interprovincial, quatre font du transport interrégional et trois font du transport local. Les sièges sociaux des entreprises interviewées sont basés dans différentes régions administratives de la province, comme Montréal, la Montérégie, Chaudière-Appalaches, le Bas-Saint-Laurent, le Centre-du-Québec et le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Une entreprise a même son siège social en Ontario.

Les représentants des entreprises qui ont été interviewés occupent des postes de direction/direction générale (sept personnes), de gestion des ressources humaines (sept personnes), de présidence (deux personnes), d'assistance aux opérations (une personne) et une personne est propriétaire exploitant.



Industrie

1. INDUSTRIE

1.1 Secteurs

Les principaux sous-secteurs de l'industrie du transport et de l'entreposage (SCIAN 48-49) qui sont en lien avec le transport de marchandises et qui sont visés par l'étude sont : le transport local par camion de marchandises diverses ; le transport par camion de marchandises spéciales ; les activités de soutien au transport routier ; les intermédiaires en transport de marchandises ; les messageries ; et les services locaux de messagers et de livraison.

Tableau 5 Principaux secteurs d'activité en lien avec l'industrie du transport routier de marchandises

SCIAN
484 – Transport par camion
4841 – Transport par camion de marchandises diverses
48411 – Transport local par camion de marchandises diverses
48412 – Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances
4842 – Transport par camion de marchandises spéciales
48421 – Déménagement de biens usagés de maison et de bureau
48422 – Transport local par camion de marchandises spéciales (sauf les biens usagés)
484221 – Transport local par camion de vrac liquide
484222 – Transport local par camion de vrac solide
484223 – Transport local par camion de produits forestiers
484229 – Transport local par camion d'autres marchandises spéciales (sauf les biens usagés)
48423 – Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)
484231 – Transport par camion de vrac liquide sur de longues distances
484232 – Transport par camion de vrac solide sur de longues distances
484233 – Transport par camion de produits forestiers sur de longues distances
484239 – Transport par camion d'autres marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)
488 – Activités de soutien au transport
4884 – Activités de soutien au transport routier
48841 – Remorquage de véhicules automobiles
48849 – Autres activités de soutien au transport routier
4885 – Intermédiaires en transport de marchandises
492 – Messageries et services de messagers
4921 – Messageries
4922 – Services locaux de messagers et de livraison

Source : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2022 version 1.0 (statcan.gc.ca)

Dans le secteur du transport par camion, les entreprises de transport de marchandises diverses transportent généralement des produits placés sur des palettes et des produits transportés dans une caisse, un conteneur ou une semi-remorque. Celles de transport de marchandises spéciales transportent, entre autres, des marchandises dans des citernes routières, des remorques à benne ou des fourgons réfrigérants¹.

1.2 Entreprises, établissements, employés et véhicules

1.2.1 Nombre d'entreprises

Entre 2015 et 2021, le nombre total d'entreprises en transport routier de marchandises a augmenté de 17,5 %, passant de 22 459 à 26 391 entreprises (tableau 6). Plus précisément, sur cette période, le nombre d'entreprises sans employés (travailleurs autonomes) a augmenté de 15,6 % (12 986 entreprises en 2015 à 15 007 en 2021), alors que le nombre d'entreprises avec employés a augmenté de 20,2 % (9 473 entreprises en 2015 à 11 384 en 2021). En décembre 2021, on retrouvait 56,9 % de travailleurs autonomes et 43,1 % d'entreprises avec employés dans l'industrie. L'Association nationale des camionneurs artisans inc. (ANCAI) a effectivement observé une augmentation du nombre de camionneurs indépendants dans l'industrie au cours des dernières années, ce qui témoigne de l'augmentation du nombre d'entreprises sans employé.

Toujours en décembre 2021, les trois quarts (75,1 %) des entreprises de l'industrie sont des entreprises de transport par camion, et l'autre quart est composé des entreprises de messageries et services de messagers (14,5 %), d'intermédiaires en transport de marchandises (5,7 %) et d'activités de soutien au transport routier (5,6 %).

Pour ce qui est du secteur du transport par camion (tableau 7), le nombre total d'entreprises de ce secteur a augmenté de 12,6 % entre 2015 et 2021, passant de 17 605 à 19 828 entreprises. Plus précisément, sur cette période, le nombre d'entreprises sans employés a augmenté de 5,6 % (9 976 entreprises en 2015 à 10 539 en 2021), alors que le nombre d'entreprises avec employés a augmenté de 21,8 % (7 629 entreprises en 2015 à 9 289 en 2021). En décembre 2021, on retrouvait 53,2 % d'entreprises sans employés et 46,4 % d'entreprises avec employés dans le secteur. Toujours en décembre 2021, le secteur du transport par camion était composé à 40,1 % d'entreprises de transport local par camion de marchandises diverses, à 30,0 % d'entreprises de transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances, à 2,6 % d'entreprises de déménagement de biens usagés de maison et de bureau, à 19,9 % d'entreprises de transport local par camion de marchandises spéciales, et à 7,4 % d'entreprises de transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances.

¹ [per1019f.pdf \(desjardins.com\)](https://per1019f.pdf(desjardins.com))

Pour ce qui est du secteur des activités de soutien au transport routier (tableau 8), le nombre total d'entreprises de ce secteur a augmenté de 31,0 % entre 2015 et 2021, passant de 1 133 à 1 484 entreprises. Plus précisément, sur cette période, le nombre d'entreprises sans employés a augmenté de 33,5 % (606 entreprises en 2015 à 809 en 2021), alors que le nombre d'entreprises avec employés a augmenté de 28,1 % (527 entreprises en 2015 à 675 en 2021). En décembre 2021, on retrouvait 54,5 % d'entreprises sans employés et 45,5 % d'entreprises avec employés dans le secteur. Toujours en décembre 2021, le secteur des activités de soutien au transport routier est séparé en un tiers (35,2 %) d'entreprises de remorquage de véhicules automobiles, et deux tiers (64,8 %) d'entreprises d'autres activités de soutien au transport routier.

Pour ce qui est du secteur des messageries et services de messagers (tableau 9), le nombre total d'entreprises de ce secteur a augmenté de 50,9 % entre 2015 et 2021, passant de 2 535 à 3 826 entreprises. Plus précisément, sur cette période, le nombre d'entreprises sans employés a augmenté de 62,5 % (1 887 entreprises en 2015 à 3 066 en 2021), alors que le nombre d'entreprises avec employés a augmenté de 17,3 % (648 entreprises en 2015 à 760 en 2021). En décembre 2021, on retrouvait 80,1 % d'entreprises sans employés et 19,9 % d'entreprises avec employés dans le secteur. Toujours en décembre 2021, le secteur des activités de soutien au transport routier est séparé en un peu plus d'un quart (28,7 %) d'entreprises de messageries, et de près des trois quarts (71,3 %) d'entreprises de services locaux de messagers et de livraison.

Tableau 6 Ventilation des entreprises par nombre d'employés, décembre 2015 et décembre 2021, au Québec

Période	Industrie	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés						
		Entreprise sans employés	1 à 9	10 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et +	TOTAL
Décembre 2015	Transport par camion (SCIAN 484)	9 976 (44,4 %)	6 546 (29,1 %)	897 (4,0 %)	136 (0,6 %)	47 (0,2 %)	3 (0,0 %)	17 605 (78,4 %)
	Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	606 (2,7 %)	370 (1,6 %)	140 (0,6 %)	12 (0,1 %)	3 (0,0 %)	2 (0,0 %)	1 133 (5,0 %)
	Intermédiaires en transport de marchandises (SCIAN 4885)	517 (2,3 %)	465 (2,1 %)	175 (0,8 %)	16 (0,1 %)	13 (0,1 %)	0 (0,0 %)	1 186 (5,3 %)
	Messageries et services de messagers (SCIAN 492)	1 887 (8,4 %)	493 (2,2 %)	118 (0,5 %)	14 (0,1 %)	21 (0,1 %)	2 (0,0 %)	2 535 (11,3 %)
	TOTAL	12 986 (57,8 %)	7 874 (35,1 %)	1 330 (5,0 %)	178 (0,8 %)	84 (0,4 %)	7 (0,0 %)	22 459
Décembre 2021	Transport par camion (SCIAN 484)	10 539 (39,9 %)	8 099 (30,7 %)	1 003 (3,8 %)	130 (0,5 %)	56 (0,2 %)	1 (0,0 %)	19 828 (75,1 %)
	Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	809 (3,1 %)	490 (1,9 %)	159 (0,6 %)	16 (0,1 %)	9 (0,0 %)	1 (0,0 %)	1 484 (5,6 %)
	Intermédiaires en transport de marchandises (SCIAN 4885)	593 (2,2 %)	462 (1,8 %)	145 (0,5 %)	33 (0,1 %)	20 (0,1 %)	0 (0,0 %)	1 253 (4,7 %)
	Messageries et services de messagers (SCIAN 492)	3 066 (11,6 %)	570 (2,2 %)	148 (0,6 %)	19 (0,1 %)	20 (0,1 %)	3 (0,0 %)	3 826 (14,5 %)
	TOTAL	15 007 (56,9 %)	9 621 (36,5 %)	1 455 (5,5 %)	198 (0,8 %)	105 (0,4 %)	5 (0,0 %)	26 391
Différence (nombre)		+2 021	+1 747	+125	+20	+21	-2	+3 932
Différence (proportion)		+15,6 %	+22,2 %	+9,4 %	+11,2 %	+25,0 %	-28,6 %	+17,5 %

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0493-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2021 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0494-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2021 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0039-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2015 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0042-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2015

Tableau 7 Ventilation des entreprises de transport par camion par nombre d'employés, décembre 2015 et décembre 2021, au Québec

Période	Industrie	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés						
		Entreprise sans employés	1 à 9	10 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et +	TOTAL
Décembre 2015	Transport local par camion de marchandises diverses (SCIAN 48411)	4 389 (24,9 %)	2 374 (13,5 %)	203 (1,2 %)	15 (0,1 %)	9 (0,1 %)	0 (0,0 %)	6 990 (39,7 %)
	Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances (SCIAN 48412)	2 581 (14,7 %)	1 849 (10,5 %)	279 (1,6 %)	65 (0,4 %)	24 (0,1 %)	3 (0,0 %)	4 801 (27,3 %)
	Déménagement de biens usagés de maison et de bureau (SCIAN 48421)	219 (1,2 %)	159 (0,9 %)	68 (0,4 %)	8 (0,0 %)	2 (0,0 %)	0 (0,0 %)	456 (2,6 %)
	Transport local par camion de marchandises spéciales (SCIAN 48422)	2 059 (11,7 %)	1 579 (9,0 %)	202 (1,1 %)	12 (0,1 %)	4 (0,0 %)	0 (0,0 %)	3 856 (21,9 %)
	Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances (SCIAN 48423)	728 (4,1 %)	585 (3,3 %)	145 (0,8 %)	36 (0,2 %)	8 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 502 (8,5 %)
	Transport par camion (SCIAN 484)	9 976 (56,7 %)	6 546 (37,2 %)	897 (5,1 %)	136 (0,8 %)	47 (0,3 %)	3 (0,0 %)	17 605
Décembre 2021	Transport local par camion de marchandises diverses (SCIAN 48411)	4 675 (23,6 %)	2 983 (15,0 %)	253 (1,3 %)	22 (0,1 %)	11 (0,1 %)	0 (0,0 %)	7 944 (40,1 %)
	Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances (SCIAN 48412)	2 996 (15,1 %)	2 543 (12,8 %)	316 (1,6 %)	64 (0,3 %)	27 (0,1 %)	1 (0,0 %)	5 947 (30,0 %)
	Déménagement de biens usagés de maison et de bureau (SCIAN 48421)	236 (1,2 %)	201 (1,0 %)	79 (0,4 %)	2 (0,0 %)	1 (0,0 %)	0 (0,0 %)	519 (2,6 %)
	Transport local par camion de marchandises spéciales (SCIAN 48422)	1 977 (10,0 %)	1 727 (8,7 %)	224 (1,1 %)	12 (0,1 %)	8 (0,0 %)	0 (0,0 %)	3 948 (19,9 %)
	Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances (SCIAN 48423)	655 (3,3 %)	645 (3,3 %)	131 (0,7 %)	30 (0,2 %)	9 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 470 (7,4 %)
	Transport par camion (SCIAN 484)	10 539 (53,2 %)	8 099 (40,8 %)	1 003 (5,0 %)	130 (0,7 %)	56 (0,3 %)	1 (0,0 %)	19 828
Différence (nombre)	+563	+1 553	+106	-6	+9	-2	+2 223	
Différence (proportion)	+5,6 %	+23,7 %	+11,8 %	-4,4 %	+19,1 %	-66,7 %	+12,6 %	

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0493-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2021 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0494-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2021 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0039-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2015 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0042-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2015

Tableau 8 Ventilation des entreprises d'activités de soutien au transport routier par nombre d'employés, décembre 2015 et décembre 2021, au Québec

Période	Industrie	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés						TOTAL
		Entreprise sans employés	1 à 9	10 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et +	
Décembre 2015	Remorquage de véhicules automobiles (SCIAN 48841)	290 (25,6 %)	163 (14,4 %)	49 (4,3 %)	6 (0,5 %)	1 (0,1 %)	0 (0,0 %)	509 (44,9 %)
	Autres activités de soutien au transport routier (SCIAN 48849)	316 (27,9 %)	207 (18,3 %)	91 (8,0 %)	6 (0,5 %)	2 (0,2 %)	2 (0,2 %)	624 (55,1 %)
	Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	606 (53,5 %)	370 (32,7 %)	140 (12,4 %)	12 (1,1%)	3 (0,3 %)	2 (0,2 %)	1 133
Décembre 2021	Remorquage de véhicules automobiles (SCIAN 48841)	284 (19,1 %)	169 (11,4 %)	66 (4,4 %)	4 (0,3 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	523 (35,2 %)
	Autres activités de soutien au transport routier (SCIAN 48849)	525 (35,4 %)	321 (21,6 %)	93 (6,3 %)	12 (0,8 %)	9 (0,6 %)	1 (0,1 %)	961 (64,8 %)
	Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	809 (54,5 %)	490 (33,0 %)	159 (10,7 %)	16 (1,0 %)	9 (0,6 %)	1 (0,1%)	1 484
Différence (nombre)		+203	+120	+19	+4	+6	-1	+351
Différence (proportion)		+33,5 %	+32,4 %	+13,6 %	+33,3 %	+200,0 %	-50,0 %	+31,0 %

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0493-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2021 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0494-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2021 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0039-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2015 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0042-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2015

Tableau 9 Ventilation des entreprises de messageries et services de messagers par nombre d'employés, décembre 2015 et décembre 2021, au Québec

Période	Industrie	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés						TOTAL
		Entreprise sans employés	1 à 9	10 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et +	
Décembre 2015	Messageries (SCIAN 4921)	836 (33,0 %)	232 (9,2 %)	74 (2,9 %)	12 (0,5 %)	21 (0,8 %)	2 (0,1 %)	1 177 (46,4 %)
	Services locaux de messagers et de livraison (SCIAN 4922)	1 051 (41,5 %)	261 (10,3 %)	44 (1,7 %)	2 (0,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	1 358 (53,6 %)
	Messageries et services de messagers (SCIAN 492)	1 887 (74,4 %)	493 (19,4 %)	118 (4,7 %)	14 (0,6 %)	21 (0,8 %)	2 (0,1 %)	2 535
Décembre 2021	Messageries (SCIAN 4921)	772 (20,2 %)	206 (5,4 %)	86 (2,2 %)	13 (0,3 %)	18 (0,5 %)	3 (0,1 %)	1 098 (28,7 %)
	Services locaux de messagers et de livraison (SCIAN 4922)	2 294 (60,0 %)	364 (9,5 %)	62 (1,6 %)	6 (0,2 %)	2 (0,1 %)	0 (0,0 %)	2 728 (71,3 %)
	Messageries et services de messagers (SCIAN 492)	3 066 (80,1 %)	570 (14,9 %)	148 (3,9 %)	19 (0,5 %)	20 (0,5 %)	3 (0,1 %)	3 826
Différence (nombre)		+ 1 179	+ 77	+ 30	+ 5	- 1	- 1	+ 1 291
Différence (proportion)		+ 62,5 %	+ 15,6 %	+ 25,4 %	+ 35,7 %	- 4,8 %	- 50,0 %	+ 50,9 %

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0493-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2021 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0494-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2021 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0039-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2015 ; Statistique Canada. Tableau 33-10-0042-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2015

Selon le tableau 9, le nombre total d'entreprises du secteur des services locaux de messagers et de livraison a augmenté de façon significative (+ 1 370 entreprises ou + 100,9 %) entre 2015 et 2021, autant pour les entreprises avec employés (+ 127 entreprises ou + 41,4 %) que pour les travailleurs autonomes (+ 1 243 entreprises sans employés ou + 118,3 %). Le commerce en ligne au Québec enregistrait une croissance constante de 2015 à 2018², entraînant une hausse de la demande pour les services de livraison. La pandémie de COVID-19 a poussé la croissance du commerce électronique à des niveaux jamais atteints auparavant. Entre février et mai 2020, les ventes au détail du commerce électronique ont doublé, passant de 2 G\$ en février à 4 G\$ en mai³.

1.2.2 Région des établissements

Les entreprises du transport routier de marchandises se retrouvent en grande partie dans deux des régions administratives du Québec : la Montérégie et Montréal. Ces deux régions sont les plus peuplées de la province, avec chacune plus d'un million d'habitants⁴. La plus grande concentration de population dans ces régions entraîne ainsi une plus grande concentration d'entreprises. Montréal est la région qui comprend le plus grand nombre d'entreprises en transport par camion de marchandises diverses, en activités de soutien au transport routier, en intermédiaires en transport de marchandises, en messageries et en services messagers et de livraison, alors que la Montérégie est la région qui comprend le plus grand nombre d'entreprises en transport par camion de marchandises spéciales.

² [Le magasinage en ligne en hausse au Québec | Direction Informatique - Actualités](#)

³ [Le commerce de détail électronique et la COVID-19 : comment le magasinage en ligne a ouvert des portes pendant que beaucoup se fermaient \(statcan.gc.ca\)](#)

⁴ [Estimations de la population des régions administratives, Québec, 1^{er} juillet 1986 à 2021 \(quebec.ca\)](#)

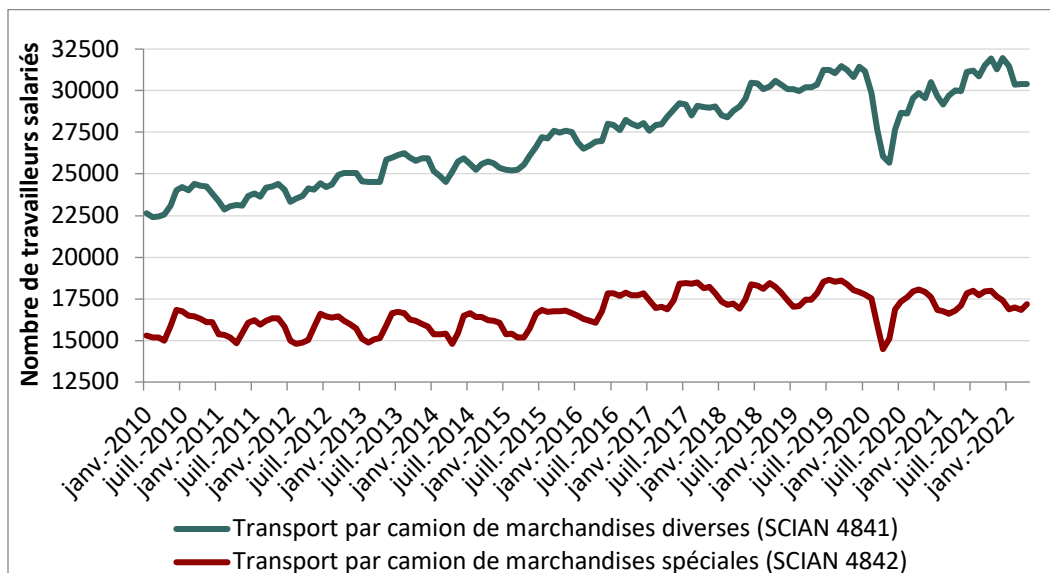
Tableau 10 Ventilation des entreprises par région administrative, décembre 2021, au Québec

Région	Transport par camion de marchandises diverses (SCIAN 4841)	Transport par camion de marchandises spéciales (SCIAN 4842)	Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	Intermédiaires en transport de marchandises (SCIAN 4885)	Messageries (SCIAN 4921)	Services locaux de messagers et de livraison (SCIAN 4922)	Transport routier de marchandises
Bas-Saint-Laurent	294	261	36	14	19	35	659
Saguenay–Lac-Saint-Jean	279	379	28	15	17	31	749
Capitale-Nationale	515	406	76	55	103	214	1 369
Mauricie	261	199	37	13	31	50	591
Estrie	404	271	50	32	28	85	870
Montréal	<u>4 146</u>	690	<u>410</u>	<u>521</u>	<u>393</u>	<u>1 104</u>	7 264
Outaouais	306	226	52	15	51	146	796
Abitibi-Témiscamingue	207	308	26	4	10	18	573
Côte-Nord	94	110	14	5	5	9	237
Nord-du-Québec	28	54	6	4	0	3	95
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	142	155	20	1	4	8	330
Chaudière-Appalaches	730	454	72	40	39	79	1 414
Laval	1 200	264	94	81	97	235	1 971
Lanaudière	841	371	102	58	48	130	1 550
Laurentides	939	507	127	107	60	134	1 874
Montérégie	3 032	<u>1 069</u>	291	260	172	400	5 224
Centre-du-Québec	472	210	42	26	21	47	818
Résidu provincial	1	3	1	2	0	0	7
Ensemble du Québec	13 891	5 937	1 484	1 253	1 098	2 728	26 391

Source : Registre des Établissements par Région Décembre 2021 -Tableau sur demande fourni par la DAIMT, Statistique Canada. Tableau 33-10-0493-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2021 et Statistique Canada. Tableau 33-10-0494-01 Nombre d'entreprises canadiennes, sans employés, décembre 2021

1.2.3 Nombre d'emplois

En janvier 2023, le secteur du transport routier de marchandises québécois employait 22,6 % de la main-d'œuvre de ce secteur au Canada. Le transport routier de marchandises québécois représente 2,1 % des emplois du Québec et le secteur canadien représente aussi 2,1 % des emplois du Canada⁵.



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0201-01 Emploi selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées.

Figure 4 Variation de l'emploi chez les travailleurs salariés en transport par camion, au Québec

Le nombre d'emplois dans le secteur du transport par camion (SCIAN 484) a enregistré une croissance plutôt stable depuis 2010. Le nombre d'emplois en transport par camion de marchandises spéciales a augmenté de 10 % et celui du transport de marchandises diverses a augmenté de 39 % entre janvier 2010 et janvier 2022, pour atteindre respectivement 16 874 et 31 481 emplois en janvier 2022 (figure 4).

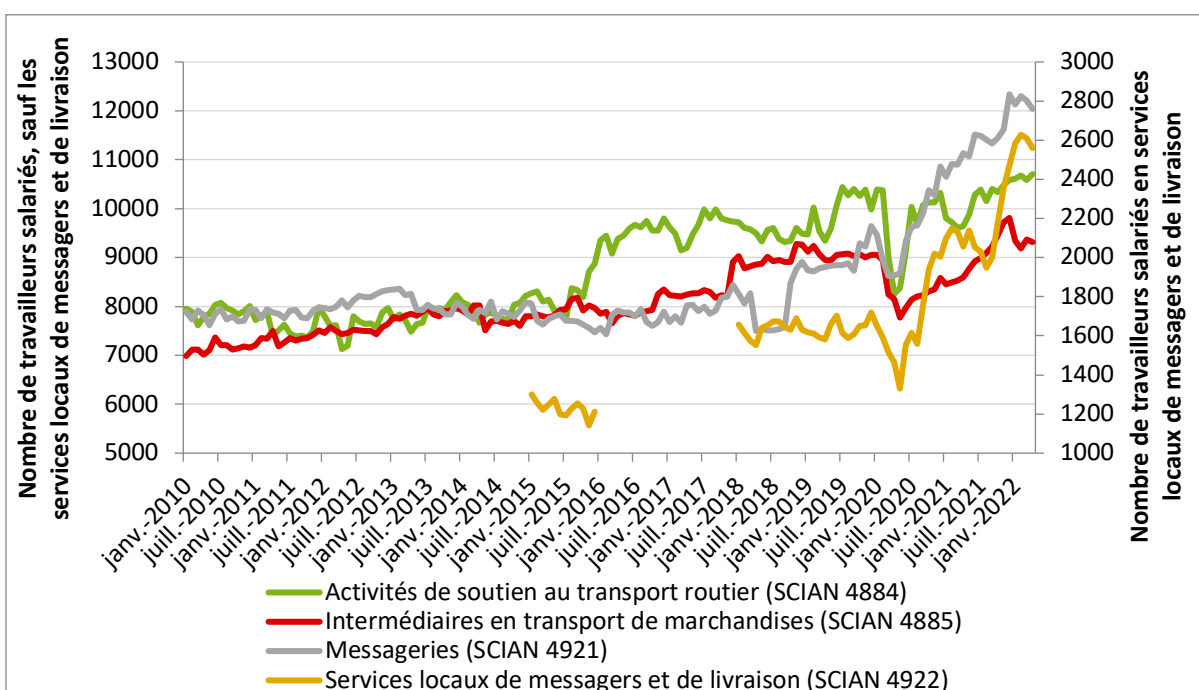
Bien que, de façon globale, leur nombre soit en hausse plutôt constante (à l'exception de 2020), les emplois dans l'industrie du transport par camion connaissent une certaine saisonnalité. Comme illustré dans la figure 4, il y a, chaque année, un creux dans le nombre d'emplois en transport par camion en début d'année.

« Généralement, dans le transport de marchandises, le transport de béton, de gravier, de poutres et de structures fabriquées en usine est plutôt populaire dans les saisons autres que l'hiver, pour les travaux d'infrastructures. Le ralentissement du secteur de la construction durant l'hiver peut partiellement expliquer cette diminution de l'emploi en transport par camion dans les mois les plus froids de l'année. Après la période des fêtes, les commerces font moins de ventes, ce qui peut expliquer une partie de l'importante baisse des emplois en transport dans les premiers mois de chaque année. Les organisations peuvent ainsi profiter de cette saison plus morte pour remiser leur flotte et procéder à la maintenance des véhicules.

⁵ [Emploi selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées \(statcan.gc.ca\)](https://statcan.gc.ca)

Également, les limites de charges autorisées réduites durant la période de dégel font remonter le nombre d'emplois en transport par camion dans les mois de mars à mai. Durant la période de dégel, les camions doivent transporter des charges plus petites. Ainsi, plus d'un camion est nécessaire pour transporter le chargement habituel d'un seul camion. Le nombre de camions sur les routes, et donc d'emplois en transport par camion, est en augmentation durant cette période »⁶.

Parmi les répondants au sondage en ligne (n = 186), 54 % des entreprises ont indiqué subir les impacts du caractère saisonnier de leurs activités de transport de marchandises (soit 100 entreprises). Ce sont 70 % des 100 entreprises qui disent connaître une saisonnalité des activités qui remarquent que l'été est une saison des plus achalandées, et 59 % de ces 100 entreprises remarquent que l'automne est aussi une saison achalandée. Les activités seraient donc généralement ralenties à l'hiver et au printemps, ce qui correspond à ce qui est observé à la figure 4.



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0201-01 Emploi selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées.

Figure 5 Variation de l'emploi chez les travailleurs salariés en activités de soutien au transport et en messageries et services de messagers, au Québec

⁶ Groupe DDM. (2022). *Impact des nouvelles technologies dans les professions du transport routier de marchandises*. Rapport présenté à Camo-Route.

Le nombre d'emplois dans les secteurs d'activités de soutien au transport (SCIAN 4884 et 4885) a enregistré une croissance relativement stable depuis 2010. Entre janvier 2010 et janvier 2022, le nombre d'emplois en activités de soutien au transport routier a augmenté de 33 %, pour atteindre 10 615 emplois, et celui des intermédiaires en transport de marchandises a augmenté de 34 %, pour atteindre 9 341 emplois. Pour les messageries et services de messagers, la croissance a été moins stable et plus prononcée. La figure 5 illustre une croissance plus marquée pour ces secteurs entre 2019 et 2022. De façon générale, le nombre d'emplois en messageries a augmenté de 54 % entre janvier 2010 et janvier 2022, pour atteindre 12 137 emplois, et celui des services locaux de messagers et de livraison a augmenté de 99 % entre janvier 2015 et janvier 2022, atteignant 2 584 emplois.

Dans l'ensemble de l'industrie du transport et de l'entreposage, il y a eu une hausse d'environ 2 000 emplois entre 2021 et 2022, selon le nombre d'emplois moyen de janvier à juillet de chacune de ces deux années⁷. Quelques acteurs clés du secteur, consultés lors de comités de suivi, ont observé une hausse de la demande des services d'entreposage au cours des dernières années, une hausse du nombre d'entreprises spécialisées en entreposage ainsi qu'une augmentation de la demande pour les services de messagerie et de livraison en lien avec la pandémie de COVID-19. Ces phénomènes ont pu contribuer à la hausse du nombre d'emplois dans le secteur des dernières années.

En avril 2022, il y avait un total de 82 209 travailleurs en emploi dans le secteur du transport routier de marchandises au Québec (figures 4 et 5).

1.2.4 Permis de conduire

Les tableaux suivants présentent des données concernant les détenteurs de permis de classes 1, 2 et 3, un impératif pour accéder à la profession de conducteur de camion. Ces permis sont également nécessaires pour plusieurs autres métiers (ex. : opérateur d'équipement lourd). En ce sens, un détenteur de permis de classe 1, 2 ou 3 n'est pas nécessairement un conducteur de camions de transport de marchandises. Les tableaux subséquents présentent la répartition du nombre de détenteurs de permis de classes 1, 2 et 3 selon le sexe et l'âge. Les tableaux présentés à l'annexe 1 illustrent la répartition du nombre de détenteurs de permis de classes 1, 2 et 3 selon le sexe, l'âge et la durée de détention du permis pour chaque région administrative du Québec.

⁷ Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec. 2022. Bulletin mensuel du marché du travail : juillet 2022.

Tableau 11 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17 à 19 ans	1	1	3	7	8	4
20 à 24 ans	165	157	147	154	157	191
25 à 34 ans	725	774	852	943	955	1 015
35 à 44 ans	1 608	1 606	1 640	1 642	1 619	1 647
45 à 54 ans	2 140	2 184	2 193	2 262	2 306	2 407
55 à 64 ans	1 054	1 165	1 290	1 433	1 588	1 735
65 ans et plus	161	190	216	245	304	372
Sous-total	5 854 (3,0 %)	6 077 (3,1 %)	6 341 (3,3 %)	6 686 (3,4 %)	6 937 (3,6 %)	7 371 (3,7 %)
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17 à 19 ans	27	35	50	87	79	54
20 à 24 ans	3 189	3 102	2 979	2 853	2 639	2 646
25 à 34 ans	16 860	16 957	17 592	18 208	18 145	18 543
35 à 44 ans	33 229	32 710	32 012	31 627	30 938	30 821
45 à 54 ans	48 089	47 120	46 043	45 086	44 117	43 742
55 à 64 ans	59 257	58 348	57 435	56 257	55 001	54 296
65 ans et plus	26 897	28 802	31 053	33 766	36 696	40 238
Sous-total	187 548 (97,0 %)	187 074 (96,9 %)	187 164 (96,7 %)	187 884 (96,6 %)	187 615 (96,4 %)	190 340 (96,3 %)
Total	193 402	193 151	193 505	194 570	194 552	197 711

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 12 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17 à 19 ans	0	1	0	0	0	0
20 à 24 ans	15	17	17	13	10	12
25 à 34 ans	403	374	366	357	341	336
35 à 44 ans	1 776	1 692	1 584	1 525	1 436	1 378
45 à 54 ans	3 778	3 616	3 458	3 225	3 026	2 891
55 à 64 ans	2 759	2 938	3 155	3 360	3 597	3 803
65 ans et plus	626	687	745	833	917	1 098
Sous-total	9 357 (24,7 %)	9 325 (24,7 %)	9 325 (24,9 %)	9 313 (25,0 %)	9 327 (25,1 %)	9 518 (25,2 %)
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17 à 19 ans	3	2	1	2	1	1
20 à 24 ans	127	127	106	81	70	68
25 à 34 ans	1 430	1 416	1 337	1 280	1 219	1 170
35 à 44 ans	4 565	4 429	4 225	4 073	3 811	3 667
45 à 54 ans	8 466	8 184	7 801	7 522	7 243	7 136
55 à 64 ans	9 861	9 889	10 052	10 071	10 106	10 164
65 ans et plus	4 117	4 364	4 571	4 905	5 399	6 001
Sous-total	28 569 (75,3 %)	28 411 (75,3 %)	28 093 (75,1 %)	27 934 (75,0 %)	27 849 (74,9 %)	28 207 (74,8 %)
Total	37 926	37 736	37 418	37 247	37 176	37 725

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 13 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17 à 19 ans	1	0	0	1	0	0
20 à 24 ans	31	29	27	36	32	28
25 à 34 ans	258	271	266	278	300	311
35 à 44 ans	466	495	510	520	530	553
45 à 54 ans	509	509	515	503	484	495
55 à 64 ans	241	252	263	299	348	393
65 ans et plus	33	38	40	51	58	84
Sous-total	1 539 (2,0 %)	1 594 (2,1 %)	1 621 (2,2 %)	1 688 (2,3 %)	1 752 (2,4 %)	1 864 (2,5 %)
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17 à 19 ans	41	23	17	11	5	17
20 à 24 ans	1 014	944	875	885	746	722
25 à 34 ans	6 189	6 231	6 263	6 296	6 222	6 237
35 à 44 ans	11 623	11 216	11 035	10 870	10 586	10 469
45 à 54 ans	22 584	21 074	19 495	18 070	16 747	15 813
55 à 64 ans	26 144	26 214	26 147	25 978	25 733	25 554
65 ans et plus	8 576	9 074	9 730	10 438	11 327	12 862
Sous-total	76 171 (98,0 %)	74 776 (97,9 %)	73 562 (97,8 %)	72 548 (97,7 %)	71 366 (97,6 %)	71 674 (97,5 %)
Total	77 710	76 370	75 183	74 236	73 118	7 538

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Plusieurs constats ressortent de l'analyse des tableaux 11 à 13 sur les détenteurs et détentrices de permis de classes 1 et 3. Le premier tableau montre que le nombre de détenteurs (hommes) de permis de classe 1 est demeuré stable de 2016 à 2020, soit entre 187 000 et 188 000, puis a augmenté en 2021 pour atteindre 190 000. Comparativement, le nombre de détentrices de permis de classe 1 a augmenté de 26 % sur la même période, passant de 5 854 à 7 371. Bien que le secteur soit encore loin d'atteindre la parité, il semble que de plus en plus de femmes s'intéressent aux métiers requérant un permis de classe 1.

Lorsque la même analyse est réalisée pour les détenteurs de permis de classe 2 ou de classe 3, le constat est encore plus frappant, puisque le nombre de détenteurs diminue chaque année, sauf en 2021, alors que le nombre de détentrices augmentait ou demeurait stable. Le bassin de main-d'œuvre disponible pour les métiers nécessitant un permis de classe 1, 2 ou 3 semble se féminiser tranquillement.

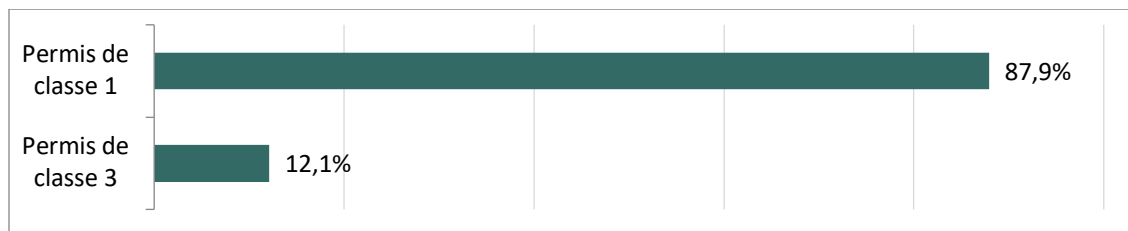
Les centres de formation en transport ont observé une augmentation du nombre de femmes qui viennent étudier dans leurs établissements depuis quelques années. Les efforts de sensibilisation auprès des femmes ainsi que les efforts parallèles de Camo-Route, de l'ACQ et des centres de formation en transport, comme le projet Conductrices de camions : objectif 10 %, semblent donc se refléter dans la présence accrue de femmes dans les centres de formation ainsi que dans le nombre croissant de femmes détenant un permis de classe 1, 2 ou 3.

Concernant l'âge des détenteurs, le constat est plus inquiétant. En 2021, plus de la moitié de la main-d'œuvre apte à conduire des camions de transport (détenteurs de permis de classe 1, 2 ou 3) approchait l'âge de la retraite, c'est-à-dire qu'elle atteignait les 55 ans et plus. Ce sont même 21 % des détenteurs de permis de classe 1, 19 % des détenteurs de permis de classe 2 et 18 % des détenteurs de permis de classe 3 qui avaient déjà atteint l'âge de la retraite (65 ans et plus) cette année-là.

D'ailleurs, la proportion des détenteurs de permis de classe 1, 2 ou 3 qui sont âgés de 65 ans ou plus augmente rapidement. Cette catégorie d'âge représentait 13 % des détenteurs de permis en 2016, comparativement à 20 % cinq ans plus tard (2021). Les départs à la retraite risquent d'accentuer la rareté de main-d'œuvre déjà observable. Il sera donc important au cours des prochaines années de mettre en place davantage d'efforts pour rejoindre les bassins de main-d'œuvre sous-représentée dans le secteur (femmes, immigrants, jeunes, autochtones, etc.) pour pallier ce problème.

Concernant la durée de possession du permis des détenteurs, dont les tableaux sont présentés à l'annexe 1, le constat indique les nouveaux conducteurs qui obtiennent leur permis de classe 1, 2 ou 3 sont plus nombreux en 2021 qu'en 2016. Toutefois, en 2021, 61 % des détenteurs de permis de classe 1, 53 % des détenteurs de permis de classe 2 et 65 % des détenteurs de permis de classe 3 avaient leur permis depuis plus de 15 ans. D'ailleurs, la proportion des détenteurs de permis de classe 1, 2 ou 3 qui ont leur permis depuis 31 ans ou plus augmente rapidement chaque année. Cette catégorie de détenteurs représentait 25 % des détenteurs de permis en 2016, comparativement à 31 % 5 ans plus tard.

La figure 6 présente la proportion moyenne de conducteurs dans les entreprises sondées qui détiennent un permis de conduire de classe 1 ou de classe 3. Cela démontre que le permis de classe 1 est largement plus courant chez les conducteurs des entreprises sondées que le permis de classe 3. Les tableaux ci-dessus indiquent également qu'un plus grand nombre d'individus détiennent un permis de classe 1 qu'un permis de classe 3. De plus, comme un permis de classe 1 permet de conduire une plus grande variété de véhicules lourds, dont les véhicules couverts par un permis de classe 3, il est attendu que les entreprises désirent davantage engager des candidats ayant un permis de classe 1.



Source : Données du sondage en ligne
























Figure 6 Proportion de conducteurs détenant un permis de classe 1 ou de classe 3 dans les entreprises sondées (n = 270)

1.2.5 Véhicules

Selon les projections de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) de 2021, la demande mondiale de transport de marchandises devrait croître de 18 % d'ici 2030 par rapport à 2020, et devrait doubler (+100 %) d'ici 2050⁸. Cela risque donc d'entraîner une hausse du nombre de véhicules lourds sur les routes.

La figure suivante présente différents exemples de véhicules lourds, avec leur classe et leur poids nominal brut.

⁸ Yameogo, C. (2021). *Revue des pratiques internationales pour décarboner le transport des marchandises et perspectives pour le contexte québécois*.

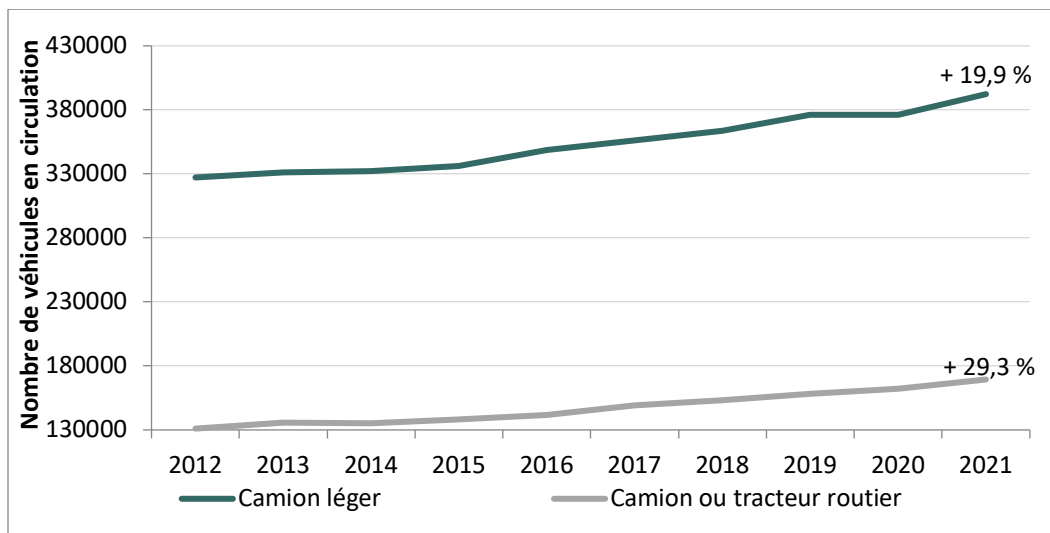
Classe	PNBV (lb)	Exemples de véhicules			
2B	8 501 à 10 000	 fourgonnette utilitaire	 camionnette pleine grandeur	 fourgonnette surélevée	
3	10 001 à 14 000	 camion-fourgon surélevé	 fourgonnette conventionnelle	 camion de livraison urbain	
4	14 001 à 16 000	 gros camion-fourgon surélevé	 fourgonnette conventionnelle	 camion de livraison urbain	
5	16 001 à 19 500	 gros camion-fourgon surélevé	 camion de livraison urbain	 camion à nacelle	
6	19 501 à 26 000	 camion pour produits embouteillés	 fourgonnette à un essieu	 autobus scolaire	 camion à glissière
7	26 001 à 33 000	 camion de déménagement	 autobus de ville	 tracteur routier mi-lourd conventionnel	
8	33 000+	 camion à benne	 bétonnière	 gros tracteur routier mi-lourd conventionnel	 tracteur routier à cabine couchette

Source : Environnement et Changement climatique Canada, 2021. Document de discussion sur les véhicules lourds et leurs moteurs au Canada : transition vers un avenir sans émissions.

Figure 7 Exemples de véhicules lourds routiers*

* Il est à noter que les classes de véhicules n'ont pas de lien avec les classes de permis de conduire.

Les véhicules en circulation à vocation institutionnelle, professionnelle ou commerciale sont de plus en plus nombreux sur les routes du Québec. Le nombre de camions lourds et de tracteurs routiers a augmenté de 29 % entre 2012 et 2021, soit en 10 ans, surpassant les 160 000 camions en circulation en 2020. En 2021, il y avait plus de 390 000 camions légers en circulation sur les routes du Québec, ce qui représente une hausse de 20 % des camions légers depuis 2012 (figure 8). La croissance en popularité du commerce en ligne des dernières années risque de contribuer à la poursuite de la hausse du nombre de camions sur les routes du Québec dans les années à venir. Déjà, en 2017, près de 40 % des adultes québécois faisaient au moins un achat en ligne chaque mois. La rapidité de livraison et la disponibilité rapide des produits seraient les principales attentes des consommateurs qui achètent en ligne⁹. Ces attentes reposent grandement sur les activités du transport de marchandises.

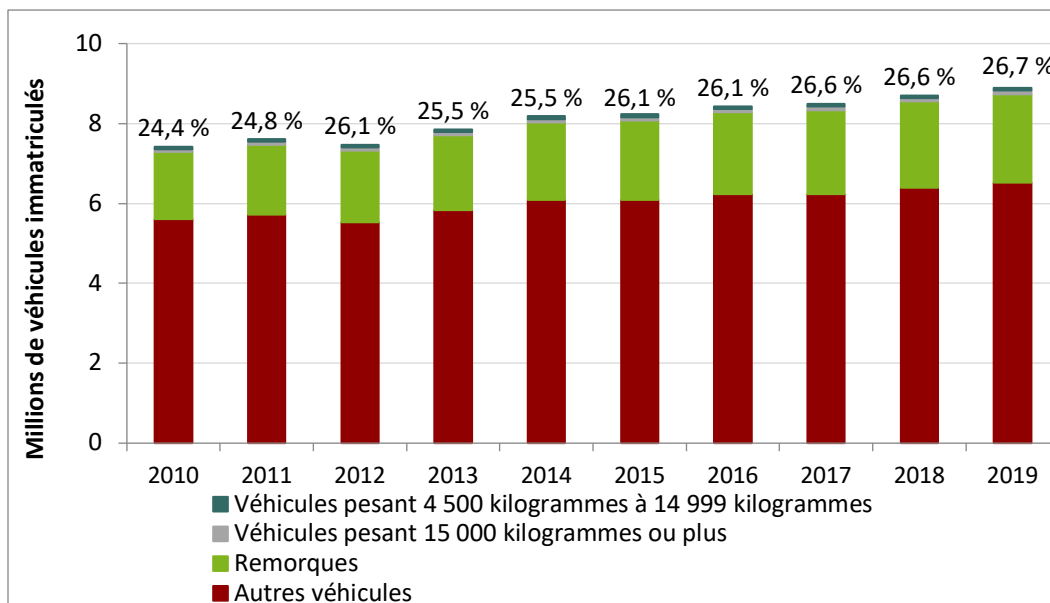


Source : Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ); Bilan routier, parc automobile et permis de conduire 2021 – Dossier statistique (gouv.qc.ca)

Figure 8 Évolution du nombre de véhicules à utilisation institutionnelle, professionnelle ou commerciale en circulation au Québec selon le type de véhicule

Les véhicules lourds, c'est-à-dire les véhicules de 4 500 kg ou plus, et remorques représentent environ le quart des véhicules immatriculés au Québec. Cette proportion tend à croître tranquillement. Elle est effectivement passée de 24,4 % en 2010 (1 806 694 véhicules lourds et remorques) à 26,7 % en 2019 (2 372 410 véhicules lourds et remorques). Il y a toutefois beaucoup plus de remorques immatriculées que de véhicules lourds. Dépendamment des années, il y a de 12 à 15 fois plus de remorques immatriculées que de véhicules lourds au Québec. En 2019, il y avait 153 329 véhicules lourds immatriculés au Québec et 2 219 081 remorques (figure 9).

⁹ CEFRIO. (2018). *Portrait de la logistique en commerce électronique au Québec*.



Source : Statistique Canada. Tableau 23-10-0067-01 Immatriculations de véhicules, par type de véhicule

Figure 9 Évolution du nombre de véhicules lourds immatriculés, au Québec

Accidents routiers

En 2021, le nombre d'accidents routiers impliquant un camion lourd s'élevait à 5 600 et ceux impliquant un tracteur routier se chiffraient à 3 460. Cela représente une diminution du nombre d'accidents par rapport à la moyenne des accidents de 2016 à 2020, soit une diminution de 7,8 % pour les camions lourds et de 19,8 % pour les tracteurs routiers¹⁰. Cela peut possiblement s'expliquer en partie par la diminution de la circulation routière occasionnée par l'augmentation du télétravail et le confinement de la population pour contrer la propagation de COVID-19.

Quant au transport de marchandises dangereuses, il y a eu un total de 231 accidents en 2021, dont 104 impliquant des camions-citernes, 68 impliquant d'autres véhicules lourds et 22 impliquant des camionnettes. Cela représente une variation du nombre d'accidents, par rapport à la moyenne des accidents de 2016 à 2020, de -34 % pour les camions-citernes, de +4 % pour les autres véhicules lourds et de +22 % pour les camionnettes¹¹.

¹⁰ [Bilan routier, parc automobile et permis de conduire 2021 – Dossier statistique \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/actualites/2021/05/2021-05-11-bilan-routier-parc-automobile-et-permis-de-conduire-2021)

¹¹ Ministère des Transports et de la Mobilité durable (2022). *Accidents de la route – Transport des matières dangereuses 2010-2021*.

Faits saillants – section 1.2

- Entre 2015 et 2021, le secteur du transport routier de marchandises a vu son nombre total d'entreprises croître de 18 %, pour atteindre 26 391 entreprises. Plus précisément, sur cette période, le nombre d'entreprises sans employés (travailleurs autonomes) a augmenté de 16 % et le nombre d'entreprises avec employés a augmenté de 20 %.
- Selon les données de 2021, dans le secteur du transport routier de marchandises, il y a une prédominance d'entreprises en transport par camion de marchandises diverses et spéciales (75 %). Il y a aussi une forte proportion d'entreprises sans employés (57 %).
- Le sous-secteur « messageries et services de messagers » a connu la plus grande croissance du nombre d'entreprises entre 2015 et 2021 (+51 %) parmi l'ensemble des sous-secteurs du transport routier de marchandises. Cette croissance s'explique possiblement grâce à la montée en popularité du commerce en ligne lors des dernières années. Le nombre d'emplois en services locaux de messagers et de livraison a presque doublé (+99 %) entre 2015 et 2022.
- Les entreprises en transport routier de marchandises se retrouvent en grande partie (47 %) dans deux régions administratives du Québec : la Montérégie et Montréal.
- En avril 2022, il y avait un total de 82 209 travailleurs en emploi dans le secteur du transport routier de marchandises au Québec.
- Le nombre d'emplois en transport routier de marchandises était en croissance au cours de la dernière décennie, à l'exception de l'année 2020 où tous les sous-secteurs ont connu une diminution du nombre d'emplois.
- La proportion de femmes sur le total de détenteurs de permis de classe 1 (4 % en 2021), 2 (25 % en 2021) et 3 (3 % en 2021) est en hausse depuis quelques années. Les efforts de sensibilisation auprès des femmes et les initiatives des acteurs clés du secteur semblent porter fruit.
- Les permis de conduire de classe 1 sont plus courants chez les conducteurs du transport routier de marchandises que les permis de classe 3 (88 % contrairement à 12 %). Le permis de classe 1 permet la conduite d'une plus grande variété de véhicules.
- La proportion des détenteurs de permis de classe 1, 2 ou 3 âgés de 65 ans ou plus augmente chaque année. Les personnes appartenant à cette catégorie d'âge représentaient 13 % des détenteurs de permis en 2016, comparativement à 20 % cinq ans plus tard. Les nombreux départs à la retraite viendront alors accentuer la rareté de main-d'œuvre déjà présente, accentuant l'importance de rejoindre les bassins de main-d'œuvre sous-représentée dans le secteur pour pallier ce problème.

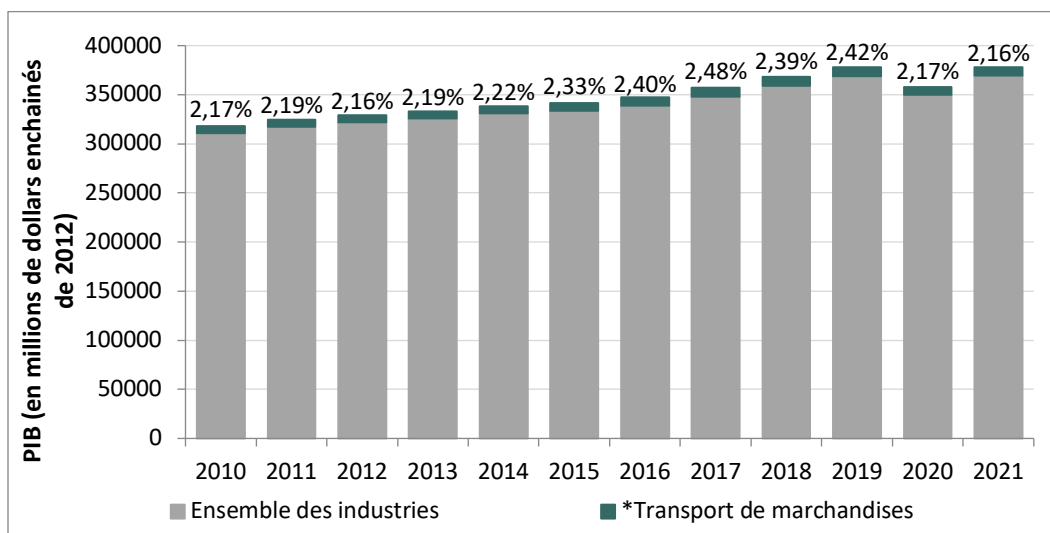
Faits saillants – section 1.2

- Il y a eu une croissance du nombre de camions légers (+20 %) et de camions ou de tracteurs routiers (+29 %) sur les routes du Québec au cours de la dernière décennie. La proportion des véhicules lourds (4 500 kg et plus) et des remorques par rapport au total des véhicules immatriculés au Québec a légèrement augmenté au cours de cette période, mais demeure tout de même près de 25 %.
- Selon les projections de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) de 2021, la demande mondiale de transport de marchandises devrait croître de 18 % d'ici 2030 par rapport à 2020, et devrait doubler (+100 %) d'ici 2050. La croissance du nombre de véhicules sur les routes risque donc de se poursuivre.
- Les accidents routiers impliquant des camions lourds (-8 %) ou des tracteurs routiers (-20 %) ont diminué en 2021, par rapport à la moyenne de 2016-2020. Cela peut possiblement s'expliquer en partie par la diminution de la circulation routière occasionnée par l'augmentation du télétravail et le confinement de la population pour contrer la propagation de COVID-19.

1.3 Environnement économique

1.3.1 Produit intérieur brut

Le produit intérieur brut (PIB) de l'industrie du transport routier de marchandises était en hausse par rapport au PIB de l'ensemble des industries du Québec entre 2010 et 2019. Toutefois, en 2020, avec le début de la pandémie de COVID-19, le PIB de cette industrie par rapport à celui de la province est retourné à son niveau de 2010 (2,17 %). La situation ne s'est pas rétablie au cours de 2021, puisque le rapport du PIB du transport de marchandises par rapport à l'ensemble des industries (2,16 %) est demeuré inférieur à celui de 2010 (figure 10).



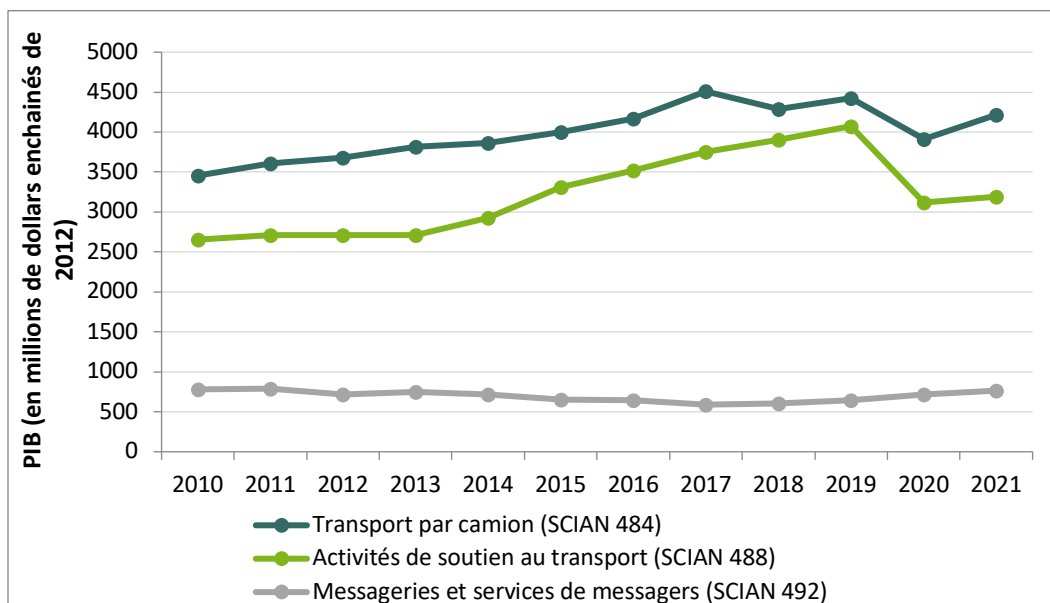
* Le transport de marchandises comprend les données des codes SCIAN 484, 488 et 492.

Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000).

Figure 10 Évolution du PIB du transport routier de marchandises dans l'ensemble de l'économie du Québec

Le PIB de l'industrie du transport routier de marchandises a augmenté de 1,3 G\$ (+ 18 %) au cours de la dernière décennie, passant de 6,9 G\$ en 2010 à 8,2 G\$ en 2021. Le secteur du transport par camion (SCIAN 484) est le principal responsable de cette hausse, avec 22 % d'augmentation de son PIB, passant de 3,5 G\$ en 2010 à 4,2 G\$ en 2021. Il est ensuite suivi du secteur des activités de soutien au transport (SCIAN 488), qui a connu une hausse de 20 %, passant de 2,7 G\$ en 2010 à 3,2 G\$ en 2021. Le seul secteur où le PIB a diminué au cours de la dernière décennie est celui des messageries et services de messagers (SCIAN 492), qui est passé de 784 M\$ en 2010 à 764 M\$ en 2021, soit une diminution de 3 % (figure 11). L'industrie des messageries et services messagers a enregistré une baisse de sa production dans la dernière décennie principalement à cause de l'utilisation grandissante des courriels, de la publicité en ligne, de la facturation en ligne et des services de dépôt direct. Cela a fait diminuer les besoins pour les services postaux. La légère hausse du PIB de cette industrie observée à partir de 2017 a été causée par l'augmentation de la demande pour les services de livraison de colis avec le commerce électronique.

Cependant, cette hausse n'est pas assez forte pour surpasser la diminution enregistrée entre 2010 et 2016¹².



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000).

Figure 11 Évolution du PIB des sous-secteurs du transport routier de marchandises au Québec

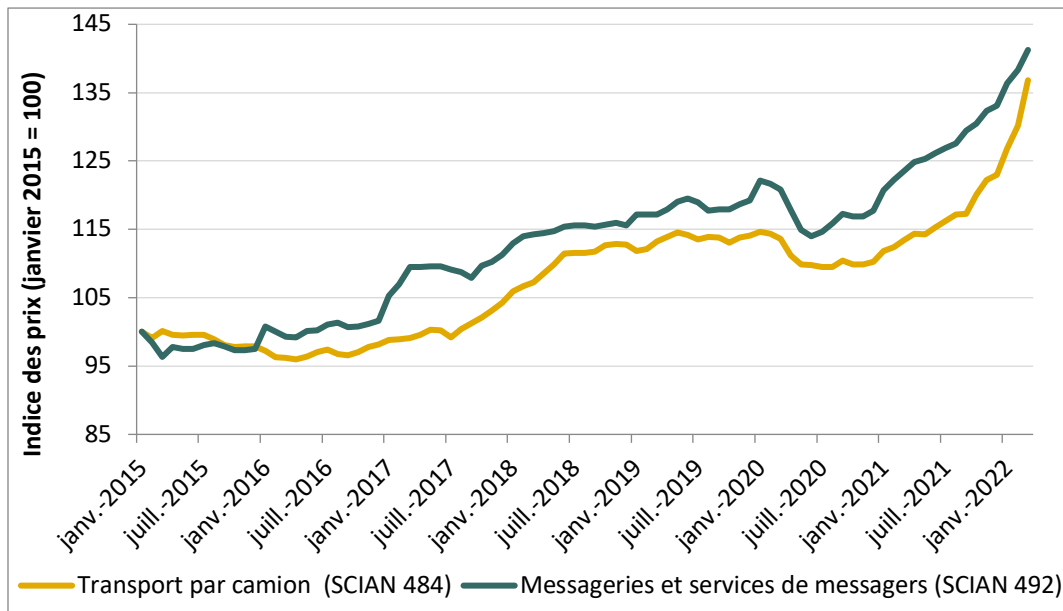
1.3.2 Indice des prix

L'indice des prix des services de transport par camion n'évolue pas de façon constante. Entre janvier 2015 et mai 2022, les prix du transport par camion ont augmenté de 29 % et ceux des messageries et services de messagers ont augmenté de 51 %. La variation de l'indice des prix des services de transport est possiblement liée au prix du pétrole. Le creux dans l'indice des prix des services de camionnage en 2015 et 2016, illustré à la figure ci-dessous, concorde avec l'importante chute du prix du pétrole au cours des mêmes années. Puis, le prix du pétrole a recommencé à augmenter¹³. Le prix du pétrole a ensuite réenregistré une baisse fulgurante en 2020, au début de la pandémie de COVID-19, mais il a regagné son niveau du début de 2020 au début de l'année 2021. Puis, il s'en est suivi une importante hausse des prix des carburants, toujours active au milieu de l'année 2022¹⁴. Les tendances des prix des services de transport par camion observées dans la figure ci-dessous vont donc de pair avec les tendances du prix du pétrole.

¹² [Sommaire industriel - Système de projection des professions au Canada \(SPPC\) - Liste principale des accréditations - Canada.ca \(esdc.gc.ca\)](#)

¹³ [per1019f.pdf \(desjardins.com\)](#)

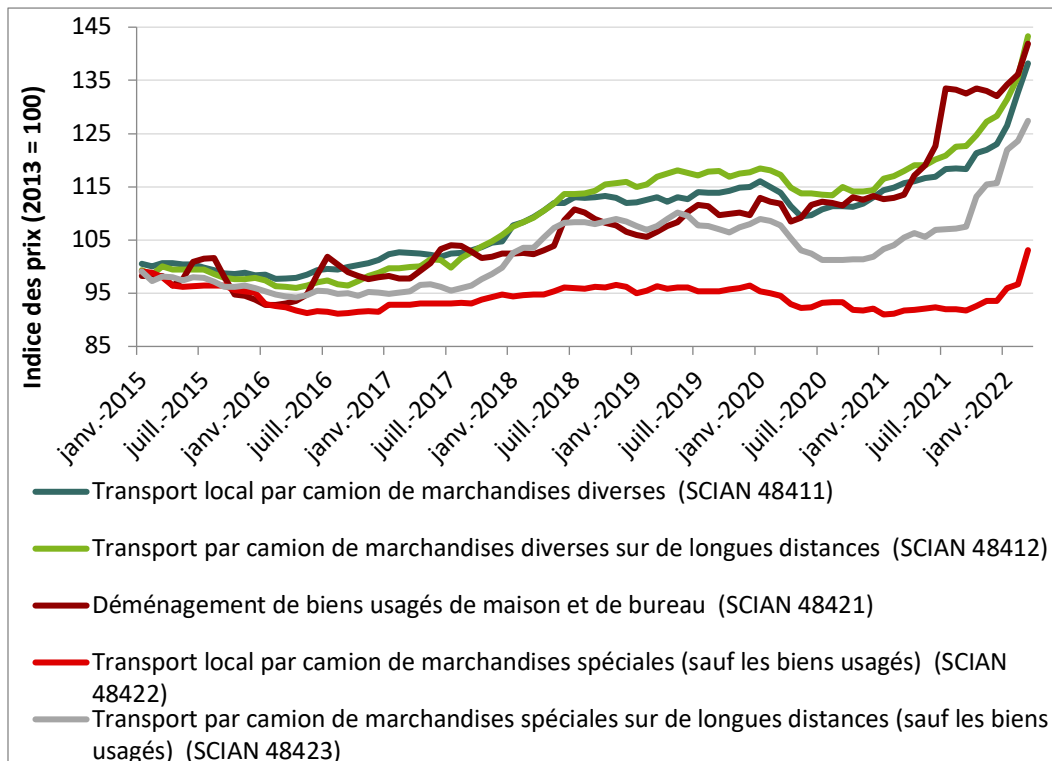
¹⁴ [Prix du baril – Le cours officiel du pétrole](#)



Source : Statistique Canada. Tableau 18-10-0043-01 Indice des prix des services de camionnage pour compte d'autrui, mensuel et Statistique Canada. Tableau 18-10-0275-01 Indice des prix des services de messagerie et de messagers, mensuel

Figure 12 Évolution de l'indice des prix du transport par camion et des messageries et services de messagers au Québec

La figure suivante décortique les courbes des secteurs du transport par camion de marchandises diverses et spéciales par leurs sous-secteurs (SCIAN à cinq chiffres). Le sous-secteur dont l'évolution de l'indice des prix se démarque le plus du lot est le sous-secteur du transport local par camion de marchandises spéciales (sauf les biens usagés), puisque ses prix n'ont pas autant augmenté que dans les autres secteurs depuis 2015.



Source : Statistique Canada. Tableau 18-10-0043-01 Indice des prix des services de camionnage pour compte d'autrui, mensuel

Figure 13 Évolution de l'indice des prix des sous-secteurs des services de camionnage pour compte d'autrui, au Québec

1.3.3 Statistiques financières

Canada

À l'échelle du Canada, les entreprises de transport routier de marchandises qui enregistrent les recettes les plus importantes sont dans le secteur des intermédiaires en transport de marchandises. Les recettes moyennes par entreprise de ce secteur atteignent 830 000 \$. De plus, le secteur qui comprend la plus grande proportion d'entreprises rentables est celui des services locaux de messagers et de livraison, avec 94,2 % de rentabilité (tableau 14).

Tableau 14 Recettes moyennes et rentabilité des PME par secteur d'activité, en 2020, au Canada

Secteur	Recettes moyennes par entreprise (\$)	Proportion d'entreprises rentables (%)
Transport par camion de marchandises diverses (SCIAN 4841)	269 200	80,3
Transport par camion de marchandises spéciales (SCIAN 4842)	398 200	76,5
Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	359 600	76,7
Intermédiaires en transport de marchandises (SCIAN 4885)	834 100	77,7
Messageries (SCIAN 4921)	191 100	89,6
Services locaux de messagers et de livraison (SCIAN 4922)	140 800	94,2

Source : [Canadian Industry Statistics - Innovation, Science and Economic Development Canada](#)

En 2020, le transport routier générait 47 % de la valeur totale des exportations et des importations canadiennes, comparativement à 21 % pour le transport maritime, 14 % pour le transport aérien et 11 % pour le transport ferroviaire. Les principaux produits échangés par transport routier sont de la machinerie et des équipements, des produits chimiques, des produits agricoles et d'autres ressources naturelles¹⁵.

Au mois d'avril 2022, les exportations de marchandises par voie routière du Canada avaient une valeur d'environ 23 G\$, alors que les importations représentaient 36 G\$. La valeur des exportations ne représentait alors que 63 % de la valeur des importations (tableau 15).

Tableau 15 Valeur des exportations et importations de marchandises par voie routière en avril 2022 au Canada

Type de mouvement	M\$
Exportations de marchandises vers les États-Unis par voie routière	22 493
Exportations de marchandises vers le reste du monde par voie routière	540
Importations de marchandises en provenance des États-Unis par voie routière	20 461
Importations de marchandises en provenance du reste du monde par voie routière	15 966

Source : Statistique Canada. Tableau 23-10-0269-01 Indicateurs d'activités sur les transports, Transports Canada

¹⁵ [Mise à jour – Profil de l'industrie du secteur de la logistique et des transports du Grand Montréal \(cargo-montreal.ca\)](#)

Québec

Le transport routier reste le mode de transport de prédilection dans les échanges commerciaux entre le Québec et les États-Unis. En 2016, le Québec exportait aux États-Unis 57 G\$ de marchandises, dont les deux tiers (38 G\$) étaient acheminés par voie routière, et importait 30,5 G\$ de marchandises, dont plus de la moitié (16,5 G\$) était transportée par camion¹⁶.

Le secteur du transport de marchandises au Québec représente plus de 500 millions de tonnes de marchandises transportées chaque année. Le transport par camion est le type de transport le plus utilisé, avec 54 % du tonnage total, comparativement à 32 % pour le transport maritime, 14 % pour le transport ferroviaire et moins de 1 % pour le transport aérien¹⁷.

Quant aux revenus du transport par camion de marchandises au Québec, ils représentaient 11,8 G\$ en 2019. Les revenus sont composés des revenus d'exploitation et des revenus d'investissements. Les revenus d'investissement ne représentent toutefois que 0,05 % du total des revenus, soit 6,44 M\$. Les dépenses, quant à elles, sont composées des dépenses d'exploitation et des autres dépenses. Les dépenses d'exploitation représentent 92,7 % (10 128,68 M\$) du total des dépenses du camionnage. Les dépenses d'exploitation sont composées, en ordre d'importance, de : salaires, traitements et avantages sociaux versés aux employés (29 %) ; dépenses en carburant pour les véhicules (19 %) ; autres dépenses d'exploitation (16 %) ; paiements aux chauffeurs contractants (14 %) ; frais de réparation et d'entretien (10 %) ; achats de services de transport (7 %) ; et amortissements d'actifs corporels et incorporels (5 %). En 2019, les revenus du transport par camion de marchandises dépassaient les dépenses de 909,23 M\$ (tableau 16).

¹⁶ Ministère des Transports. (2018). *Le camionnage au Québec*.

¹⁷ Conseil du patronat du Québec. (2017). *La contribution du transport des marchandises à la prospérité du Québec*.

Tableau 16 Statistiques financières du camionnage au Québec en 2019

Statistique financière	M\$	M\$/ transporteur
Total des revenus	11 838,76	0,554
Total des revenus d'exploitation	11 832,32	0,554
Revenus d'exploitation du transport par camion	10 863,41	0,508
Tous les autres revenus d'exploitation	968,91	0,045
Revenus d'investissement	6,44	0,0003
Total des dépenses	10 929,53	0,511
Total des dépenses d'exploitation	10 128,68	0,474
Salaires, traitements et avantages sociaux versés aux employés	2 932,85	0,137
Paiements aux chauffeurs contractants	1 401,84	0,066
Achats de services de transport	658,65	0,031
Dépenses en carburant pour les véhicules	1 964,13	0,092
Frais de réparation et d'entretien	1 032,93	0,048
Amortissement d'actifs corporels et incorporels	543,21	0,025
Toutes les autres dépenses d'exploitation	1 595,08	0,075
Autres dépenses	800,85	0,037
Nombre de transporteurs dans la population	21 374	

Source : Statistique Canada. Tableau 23-10-0290-01 Statistiques financières sur le camionnage, selon les provinces et territoires

Les revenus d'exploitation du transport par camion indiqués au tableau 16 sont décortiqués dans le tableau 17. Les revenus d'exploitation du transport par camion sont générés par quatre types de mouvements : les mouvements à l'intérieur d'une province ; les mouvements entre les provinces et territoires à l'intérieur du Canada ; les mouvements internationaux à destination du Canada ; et les mouvements internationaux en provenance du Canada. Au Québec, les mouvements à l'intérieur de la province comptent pour 50 % (5 423 M\$) du total des revenus d'exploitation du transport par camion (10 863 M\$).

Tableau 17 Ventilation des revenus du camionnage en 2019 au Québec selon le type de mouvement

Type de mouvement	M\$	%
Mouvements à l'intérieur d'une province ou d'un territoire (expéditions intraprovinciales)	5 422,83	49,9
Mouvements entre les provinces ou les territoires (expéditions interprovinciales)	1 854,55	17,1
Mouvements internationaux à destination du Canada	1 624,82	15,0
Mouvements internationaux en provenance du Canada	1 961,21	18,1
Revenus d'exploitation totaux du transport par camion	10 863,41	100,0

Source : Statistique Canada. Tableau 23-10-0293-01 Distribution des revenus tirés du camionnage selon le type de mouvement, selon les provinces et territoires

Faits saillants – section 1.3

- Le secteur du transport routier de marchandises génère un peu plus de 2 % du PIB de l'ensemble des industries du Québec, soit 8,2 G\$. Le sous-secteur du transport par camion génère plus de la moitié (52 %) du PIB du secteur du transport routier de marchandises en 2021.
- Le PIB du sous-secteur « messageries et services messagers de livraison » a diminué au cours de la dernière décennie, en lien avec l'augmentation de l'utilisation des courriels, de la publicité et de la facturation en ligne, et des services de dépôt direct. Le PIB a toutefois recommencé à augmenter en 2017, possiblement grâce à la croissance en popularité du commerce électronique. On constate donc une transformation de cette industrie dont le cœur des activités passe du transit de documents papier vers le transport de colis de petite taille et de moyenne taille.
- L'évolution de l'indice des prix des services de transport routier de marchandises est étroitement liée au prix du pétrole.
- Au Québec et au Canada, le transport routier demeure le moyen de transport privilégié pour les échanges commerciaux.
- Le transport de marchandises à l'intérieur de la province génère la moitié des revenus du secteur (soit 5,4 G\$).
- La demande mondiale de transport de marchandises devrait croître de 18 % d'ici 2030 par rapport à 2020 et devrait doubler (+100 %) d'ici 2050.

1.4 Enjeux et tendances économiques, environnementaux, technologiques et légaux

1.4.1 Économie

Plusieurs événements en 2021 et 2022 ont troublé la chaîne logistique du transport de marchandises. Toutefois, les difficultés des chaînes d'approvisionnement commencent à s'atténuer dans la deuxième moitié de l'année 2022 et, selon les prévisions, cette tendance devrait se poursuivre tranquillement au fil des années à venir. Le porte-conteneur coincé dans le canal de Suez durant une semaine, l'invasion de l'Ukraine par la Russie, et l'arrêt des manufactures en Chine pour lutter contre la COVID-19 ont contribué à faire augmenter les coûts de chacune des étapes de la chaîne de production et à créer des retards de livraison importants¹⁸.

Le tableau ci-dessous présente les principaux enjeux économiques connus par les entreprises ayant répondu au sondage en ligne. Trois de ces enjeux économiques sont connus par la majorité des entreprises sondées et complexifient leurs activités. Ces derniers sont la hausse des prix du carburant (82 %), le manque de main-d'œuvre (71 %) et la hausse des prix des pièces de véhicules (68 %).

Pour 6 des 15 entreprises interviewées, la hausse du prix du carburant, des pièces de véhicules et des véhicules eux-mêmes est un enjeu important. Pour les entreprises qui ont des contrats signés plusieurs années d'avance, la croissance rapide de ces prix nuit à leur rentabilité.

Les problèmes de disponibilité des équipements nuisent aussi aux activités des entreprises. Le manque de pièces empêche les entreprises de réaliser adéquatement l'entretien de leurs véhicules, ce qui peut empêcher l'utilisation de véhicules ou même entraîner l'usure prématurée des véhicules. Une des entreprises interviewées attend de nouveaux camions depuis plusieurs mois, ce qui l'empêche de fonctionner à son plein potentiel actuellement.

Tableau 18 Principaux enjeux économiques qui affectent les entreprises (n = 306)

Enjeu économique	Répondants (%)
Hausse des prix du carburant	82
Manque de main-d'œuvre	71
Hausse des prix des pièces de véhicules	68
Pénurie de certains équipements ou de certaines pièces	32
Manque de subventions au niveau provincial	8
Autres	8
Manque de fonds pour l'entretien de la flotte	6
Manque de subventions au niveau fédéral	5
Manque de fonds pour se procurer de nouveaux véhicules	4
Manque de fonds pour payer les employés	4
Manque de fonds pour intégrer de nouvelles technologies dans l'entreprise	3
Manque de financement au niveau municipal	2

¹⁸ [Les problèmes des chaînes d'approvisionnement s'atténuent enfin | Le Devoir](#)

Crise pandémique

2

Des entreprises sondées, 8 % ont indiqué d'autres enjeux économiques que ceux listés au tableau 18. La hausse du prix des assurances a été soulignée par 2,3 % des entreprises sondées et le temps d'attente pour l'achat de nouveaux équipements comme les camions et les remorques a été mentionné par 0,7 % des entreprises sondées.

1.4.2 Environnement

Canada

En matière d'émissions de GES, le gouvernement canadien a ses propres engagements environnementaux. D'abord, le Canada désire réduire ses émissions de GES de 40 % à 45 % par rapport au niveau de 2005, et ce, d'ici 2030. Puis, l'objectif de carboneutralité du gouvernement canadien est de faire en sorte que l'économie canadienne n'émette aucune émission nette de gaz à effet de serre d'ici 2050, en compensant ou en capturant les émissions par une quantité équivalente¹⁹.

Le gouvernement du Canada s'est engagé en 2020, par son plan climatique renforcé du Canada « Un environnement sain et une économie saine », à améliorer l'efficacité des véhicules lourds en harmonisant les normes de rendement avec les normes les plus strictes en Amérique du Nord pour l'après 2025. Par ce plan, le gouvernement s'engage également à mener des consultations auprès des intervenants relativement aux mesures qui visent à accroître l'offre et la demande des véhicules lourds zéro émission au Canada pour subvenir aux besoins des entreprises²⁰.

Encore plus récemment, le gouvernement du Canada s'est engagé à faire des consultations pour élaborer des normes d'émissions pour les véhicules lourds et d'exiger que toutes les catégories sélectionnées de véhicules moyens et lourds soient à émissions nulles d'ici 2040²¹.

Québec

Le gouvernement du Québec s'est engagé à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de près de 38 % sous le niveau de 1990 d'ici 2030 et de 80 à 95 % d'ici 2050²².

Au Québec et à travers le monde, les transports sont les plus grands responsables des émissions de GES. Au Québec, le transport est responsable de 43 % des émissions de GES, dont 80 % proviennent du transport routier²³. Plus précisément, le transport de marchandises génère à lui seul 40 % des émissions de GES de l'ensemble des secteurs du transport au Québec. Dans le transport de marchandises, le transport par voie routière produit 79 % des émissions, lesquelles sont en forte croissance depuis plusieurs années à cause de la croissance du commerce intérieur, du commerce interprovincial et du commerce

¹⁹ Environnement et Changement climatique Canada. (2021). *Document de discussion sur les véhicules lourds et leurs moteurs au Canada : transition vers un avenir sans émissions*.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

²² Conseil du patronat du Québec. (2017). *La contribution du transport des marchandises à la prospérité du Québec*.

²³ [Réduire les émissions de GES en transformant le transport | UdeMNouvelles \(umontreal.ca\)](https://www.umontreal.ca/fr/actualites/actualites/2021/04/14/reduire-les-emissions-de-ges-en-transformant-le-transport)

international. De 1990 à 2018, les émissions de GES par les camions lourds et les autobus ont augmenté de 228 % au Canada²⁴.

Moyens de réduction des GES

Actuellement, le diesel est de loin le carburant principal utilisé au Canada pour le transport de marchandises (63,8 %) suivi par l'essence (32,0 %)²⁵.

Selon les prévisions de l'agence internationale de l'énergie, l'électricité et l'hydrogène domineront le mix énergétique du camionnage en 2070. L'agence base ses prévisions sur les innovations rapides qui se produisent dans le développement de batteries et de piles à combustible et sur les investissements massifs qui se font dans de nouvelles infrastructures comme les stations de ravitaillement d'hydrogène, les bornes de recharge rapide pour les camions et les systèmes routiers électriques qui alimentent les véhicules en mouvement²⁶.

L'autonomie et le temps de recharge des véhicules lourds électriques ne lui permettent pas de compétitionner avec les camions au diesel, surtout pour réaliser des trajets de longues distances. Selon les prévisions, la distance maximale journalière que peut réaliser un camion électrique ressemblera à celle du véhicule au diesel pas avant 2030. Pour ce qui est du temps de recharge des camions électrique, il ne serait pas au point avant 2035²⁷.

Les entrevues de fond ont mis en lumière que l'électrification du transport de marchandises sur de longues distances ne peut être faite actuellement, puisque l'autonomie des batteries n'est pas encore assez grande, les stations de recharge rapide sont encore rares et l'accès au réseau électrique se fait plus rare dans les régions nordiques (ex. : au nord du Québec).

La réparation des véhicules électriques présentera également un défi pour le secteur, puisqu'il y a plus de composantes électriques et électroniques dans ces véhicules. Il sera important pour les futurs mécaniciens de véhicules lourds d'être préparés à l'électrification des transports. D'ailleurs, le Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau à Drummondville est actuellement en attente de l'approbation du gouvernement du Québec pour leur demande d'ajout d'une formation en électricité au DEP en mécanique de véhicules lourds²⁸.

Pour l'électrification, deux modèles sont mis de l'avant pour assurer la réussite de l'électrification des véhicules lourds : les corridors électriques et le système de caténaires. Les corridors électriques sont des réseaux d'infrastructures (stations ou bornes) de recharge pour soutenir les déplacements interurbains, alors que le système caténaire est un système de routes électriques. Ces routes alimentent en électricité

²⁴ Yameogo, C. (2021). *Revue des pratiques internationales pour décarboner le transport des marchandises et perspectives pour le contexte québécois*.

²⁵ Langlois-Bertrand, S., Vaillancourt, K., Beaumier, L., Pied, M., Bahn, O., & Mousseau, N. (2021). *Perspectives énergétiques canadiennes 2021 - Horizon 2060*.

²⁶ Yameogo, C. (2021). *Revue des pratiques internationales pour décarboner le transport des marchandises et perspectives pour le contexte québécois*.

²⁷ Coop Carbone. (2022). *Évaluation de la faisabilité d'un réseau de camionnage lourd, partagé, en milieu urbain (CMM et CMQ)*.

²⁸ [En route... pour une industrie des transports électriques made in Québec - Transport Routier](#)

les véhicules en mouvement à l'aide de caténares aériennes (comme les trains électriques et tramways) ou par conduction ou induction au sol²⁹.

Comme la technologie électrique est actuellement adaptée aux courtes et moyennes distances, elle ne sera pas l'unique solution pour substituer au diesel. L'incertitude liée aux longues distances est encore énorme, ce qui indique que la technologie prendra encore du temps pour perturber le marché des véhicules lourds³⁰.

Les carburants alternatifs sont également de bonnes solutions pour réduire l'impact environnemental du transport de marchandises. Les carburants alternatifs les plus populaires sont l'éthanol, le biodiesel, l'huile végétale hydrogénée (HVO), le gaz naturel comprimé ou liquéfié, et l'hydrogène. La production de ces carburants est en forte croissance. La production d'éthanol atteignait les 11 milliards de litres en 2018. La production de biodiesel et de HVO atteignait les 43 milliards de litres en 2018 et est attendue d'atteindre les 57 milliards de litres en 2024. Puis, la demande pour l'hydrogène pur était de 70 mégatonnes par an en 2020³¹.

L'hydrogène serait une solution prometteuse comme alternative au diesel, puisqu'elle permet de parcourir de longues distances et de se recharger rapidement, de supporter des charges lourdes et de poursuivre les opérations sans modification majeure pour les transporteurs. Cependant, pour l'instant les infrastructures de recharge sont presque inexistantes au Québec³². La première station d'approvisionnement à l'hydrogène vert accessible au public a été mise en place à Québec en 2019 par la compagnie Harnois Énergies. La station est alimentée en hydrogène vert sur place par une usine d'électrolyse d'eau qui produit 200 kg d'hydrogène par jour³³³⁴. L'implantation de 33 à 71 stations d'hydrogène à travers le Québec pourrait permettre de soutenir 5 à 15 % du parc actuel en hydrogène³⁵.

Une entreprise québécoise se dit même prête à alimenter en hydrogène vert les véhicules lourds qui font la route entre le Grand Montréal et l'Abitibi-Témiscamingue, à l'aide de deux stations de ravitaillement, d'ici deux ans. Selon les prévisions ce projet pourrait éviter l'émission de plus de 20 000 tonnes de GES dans sa phase initiale. Plusieurs transporteurs québécois ont déjà manifesté leur intérêt pour ce projet.³⁶

En Suisse, une flotte de 47 camions munis d'une pile à combustible hydrogène a parcouru plus de 5 millions de kilomètres depuis 2020. Le remplissage du réservoir d'hydrogène de ces véhicules prend de 8 à 20 minutes, selon la température ambiante. Les résultats prometteurs de cette expérience indiquent que

²⁹ Yameogo, C. (2021). *Revue des pratiques internationales pour décarboner le transport des marchandises et perspectives pour le contexte québécois*.

³⁰ Coop Carbone. (2022). *Évaluation de la faisabilité d'un réseau de camionnage lourd, partagé, en milieu urbain (CMM et CMQ)*.

³¹ Yameogo, C. (2021). *Revue des pratiques internationales pour décarboner le transport des marchandises et perspectives pour le contexte québécois*.

³² Coop Carbone. (2022). *Évaluation de la faisabilité d'un réseau de camionnage lourd, partagé, en milieu urbain (CMM et CMQ)*.

³³ [Énergies renouvelables | Harnois Énergies : miser sur l'hydrogène pour contrer le déclin | La Presse](#)

³⁴ [Transport à l'hydrogène : le Québec est « en retard », selon des experts | Radio-Canada.ca](#)

³⁵ Sia Partners. (2021). *L'hydrogène pour le transport longue distance de marchandises au Québec*.

³⁶ [Des poids lourds à l'hydrogène sur la route 117 ? | La Presse](#)

l'hydrogène serait une bonne solution pour les véhicules lourds zéro émission, à condition que le réseau de distribution et la production d'hydrogène soit au point pour soutenir les opérations des transporteurs.³⁷

La réglementation des émissions de GES par les véhicules lourds a longtemps été inexistante. Toutefois, au cours des dernières années, ce retard a été rapidement rattrapé. Par exemple, en 2016, seulement 50 % des véhicules lourds étaient couverts par des normes d'émission, alors qu'en 2019 cette proportion était déjà augmentée à 85 %³⁸.

La réduction des émissions de GES passe également par l'optimisation du transport du fret de marchandises en utilisant des technologies de l'information et de la communication (TIC) et les systèmes de transports intelligents (STI). Les STI et les TIC sont complémentaires à différentes mesures de réduction des émissions de GES, puisqu'ils permettent de réduire les GES en améliorant la coopération entre les acteurs du transport de marchandises, ce qui permet de réduire les coûts de transport et d'augmenter l'efficacité de la chaîne logistique³⁹.

Stratégies à favoriser pour l'électrification

Pour réussir l'électrification des véhicules lourds, il sera important pour les acteurs québécois de s'impliquer dans le développement de batteries et le recyclage de celles-ci. Il existe actuellement 30 à 50 chimies différentes dans les batteries lithium-ion, ce qui complique le développement et la standardisation des procédés de recyclage de celles-ci. Comme la technologie n'a pas encore atteint un plateau de développement, les chimies de batteries ont encore le temps de se développer au cours des dix prochaines années. Cependant, une diminution importante du nombre de chimies différentes est anticipée au cours des cinq prochaines années. Par le processus d'élimination, seules les chimies plus performantes et restantes vont demeurer sur le marché. La standardisation des procédés pourrait donc débuter après les cinq prochaines années⁴⁰.

Pour faire diminuer le coût des batteries, il serait bénéfique pour le Québec d'utiliser ses ressources naturelles et humaines pour produire ici même les batteries. La chaîne d'approvisionnement en ressources nécessaires à la production de batteries lithium-ion est instable depuis quelques années, ce qui nuit au développement de cette technologie. Également, plusieurs experts dans le domaine sont présents au Québec. Le Québec pourrait ainsi être facilement compétitif dans le marché nord-américain de la batterie lithium-ion⁴¹.

Soulignons toutefois qu'actuellement le virage vers les véhicules propulsés à l'hydrogène ou aux biocarburants serait plus réaliste pour le secteur, puisque les véhicules lourds électriques présentent de nombreuses contraintes (ex. : manque d'autonomie des batteries, manques d'infrastructures de recharge, etc.).

³⁷ [Les camions électriques à hydrogène de Hyundai ont cumulé 5 millions de km en conditions réelles - Transport Routier](#)

³⁸ Yameogo, C. (2021). *Revue des pratiques internationales pour décarboner le transport des marchandises et perspectives pour le contexte québécois*.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ [En route... pour une industrie des transports électriques made in Québec – Transport Routier](#)

⁴¹ *Ibid.*

1.4.3 Réglementation

Les changements de réglementation demandent beaucoup d'adaptation de la part des entreprises de transport de marchandises. En ce sens, une des entreprises interviewées aimerait être mieux informée des changements apportés aux réglementations de la SAAQ afin de toujours être à jour. Trois autres entreprises sont d'avis que les changements de réglementation demandent beaucoup de temps d'adaptation et complexifient leurs opérations.

Le tableau 19 présente les enjeux réglementaires qui complexifient le travail des conducteurs et des chauffeurs des entreprises ayant répondu au sondage en ligne. Pour au moins la moitié des entreprises sondées, le respect du nombre d'heures de conduite et de repos, et l'obligation d'utiliser un dispositif de consignation électronique (DCE) à partir de 2023 complexifient les activités de leurs conducteurs et de leurs chauffeurs. Cela signifie que de devoir respecter les règlements d'heures de conduite et de repos contraint les entreprises à des heures de conduites plus rigides qu'elles ne le voudraient.

Tableau 19 Principaux enjeux réglementaires et législatifs qui complexifient les opérations des conducteurs et chauffeurs dans les entreprises sondées (n = 273)

Enjeu réglementaire et législatif	Répondants (%)
Devoir respecter le nombre d'heures de conduite et de repos	54
Devoir utiliser obligatoirement les dispositifs de consignation électronique à partir de 2023	50
Devoir respecter les normes de charges et de dimensions	30
Devoir remplir une fiche journalière	24
Devoir suivre une formation et détenir un certificat pour faire du transport de matières dangereuses	13
Devoir respecter les normes d'arrimage	13
Autres	11

Dans la catégorie « autres », on retrouve 6 % des entreprises sondées qui indiquent qu'aucun règlement ou aucune loi ne complexifie les activités de leurs conducteurs. La catégorie « autres » comprend aussi des réponses mentionnées qu'à une ou deux reprises par des répondants, comme les règlements en période de dégel, les lois visant les entreprises sous juridiction fédérale, l'exigence des assurances de détenir un DEP pour les conducteurs, etc.

Quant au tableau 20, il présente les enjeux réglementaires qui complexifient l'ensemble des opérations des entreprises ayant répondu au sondage en ligne. Le règlement qui complexifie les activités de la majorité des entreprises sondées (60 %) est le règlement obligeant les entreprises à offrir 10 jours de congé de maladie payés à leurs employés. Environ le tiers des entreprises ont indiqué que l'obligation d'utiliser un DCE à partir de 2023, l'obligation de mettre en place un plan d'équité salariale et l'obligation de remplir des déclarations de taxes sur les carburants tous les trois mois sont des règlements qui leur causent des inconvénients dans le cadre de leurs opérations.

Tableau 20 Principaux enjeux règlementaires et législatifs qui complexifient les opérations des entreprises sondées (n = 275)

Enjeu règlementaire et législatif	Répondants (%)
Devoir offrir 10 jours de congé de maladie payés	60
Devoir se munir de dispositifs de consignation électronique pour 2023	36
Devoir mettre en place un plan d'équité salariale	33
Devoir remplir des déclarations de taxes sur les carburants tous les trois mois	29
Devoir inscrire les véhicules au Régime d'immatriculation international (IRP) pour circuler hors Québec	22
Devoir faire une vérification mécanique tous les 6 mois ou tous les 12 mois pour obtenir une vignette de conformité	20
Devoir faire un entretien mécanique au moins tous les six mois	16
Devoir assurer la protection des renseignements personnels (projet de loi 64)	15
Devoir assurer le respect de la <i>Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français</i> (loi 96)	15
Devoir détenir une carte de compétence pour intervenir sur des systèmes de combustion alternative pour les mécaniciens	12
Devoir détenir une accréditation pour faire des travaux nécessitant la manipulation d'halocarbures (climatisation) pour les mécaniciens	11
Devoir être inscrit au registre des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds	11
Autres	7

Le règlement qui est un enjeu pour la plupart des entreprises, soit les 10 jours de congé de maladie payés obligatoires pour les travailleurs sous réglementation fédérale, est en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2022. Cette réglementation touche les entreprises de services postaux et de messagerie, et les entreprises de transport routier qui traversent les frontières provinciales et internationales⁴². Après les 30 premiers jours de travail, les employés accumulent 3 jours de congé de maladie payés. Après cela, ils accumulent un jour de congé de maladie par mois, jusqu'à un maximum total de 10 jours par année⁴³. Ce règlement indique aussi que l'employeur ne peut pas exiger un papier du médecin avant que l'employé utilise 5 jours consécutifs ou plus de congé de maladie payés⁴⁴. Selon les acteurs clés du secteur qui ont été consultés lors de comités de suivi, plusieurs employeurs du secteur du transport routier de marchandises ont déjà remarqué en janvier 2023 une hausse du taux d'absentéisme au travail à la suite de l'obtention des 3 jours de congé de maladie payés.

⁴² [Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale – Canada.ca](#)

⁴³ [Les dix jours de congé de maladie payé sont maintenant en vigueur pour près d'un million de travailleurs sous réglementation fédérale partout au Canada - Canada.ca](#)

⁴⁴ [Congé payé pour raisons médicales - IPG-118 - Canada.ca](#)

Parmi les 7 % d'entreprises sondées qui ont indiqué que d'autres règlements que ceux listés au tableau 20 complexifient leurs activités, 1 % ont mentionné les nouvelles normes au début de 2023 reliées au PECVL, 1 % ont souligné les règlements de taxes sur le carbone et 1 % ont indiqué qu'aucun règlement ou loi ne complexifie leurs activités. Parmi les autres règlements contraignants qui n'ont été mentionnés que par une seule entreprise se trouvent : les règlements de période de dégel, les lois visant les entreprises sous juridiction fédérale, les règlements de la CNESST, la gestion de congés de maternité ou de paternité, le passeport vaccinal obligatoire pour les voyages entre le Canada et les États-Unis, etc.

D'autres règlementations qui ne sont pas citées ci-haut comme étant des enjeux touchent le secteur du transport routier de marchandises. Les paragraphes qui suivent en présentent quelques-unes, en plus de quelques règlementations présentées aux tableaux 19 et 20.

Heures de conduite et de repos

Les heures de conduite et de repos des conducteurs sont aussi réglementées et doivent être consignées dans un rapport d'activités à l'aide d'un DCE. Selon le règlement, les conducteurs doivent avoir pris 24 heures de repos consécutives au moins une fois dans les 14 jours qui précèdent la journée en cours. Les conducteurs peuvent choisir de calculer leurs heures de conduite selon un cycle de 7 jours ou un cycle de 14 jours⁴⁵ :

- Selon le cycle de 7 jours (cycle 1), il est interdit de conduire après avoir accumulé 70 heures de travail pendant une période de 7 jours consécutifs. Pour terminer le cycle en cours, en commencer un nouveau ou passer d'un cycle à l'autre, le conducteur doit prendre 36 heures consécutives de repos.
- Selon le cycle de 14 jours (cycle 2), il est interdit de conduire après avoir accumulé 120 heures de travail au cours d'une période de 14 jours consécutifs ou après avoir accumulé 70 heures sans avoir pris 24 heures de repos consécutives. Pour terminer le cycle en cours, en commencer un nouveau ou passer d'un cycle à l'autre, le conducteur doit prendre 72 heures consécutives de repos.

Il est interdit de conduire pour les chauffeurs quand ils ont : soit accumulé 13 heures de conduite depuis la fin de la plus récente période de 8 heures de repos consécutives ; soit accumulé 14 heures de travail depuis la fin de la plus récente période de 8 heures de repos consécutives ; ou soit quand 16 heures se sont écoulées depuis la fin de la plus récente période de 8 heures de repos consécutives. Au cours d'une journée, les conducteurs doivent prendre au moins 10 heures de repos. Deux de ces 10 heures de repos ne font pas partie des 8 heures de repos consécutives exigées, et ces 2 heures peuvent se prendre en pauses séparées d'une durée minimale de 30 minutes⁴⁶.

Depuis le 30 avril 2023, l'usage des DCE est obligatoire au Québec. Des modifications au règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds entreront alors en vigueur. Par exemple, dans ces modifications, le terme « fiches journalières » sera supprimé, le terme « heures de conduite » sera remplacé par le terme « heures de travail », etc⁴⁷. De plus amples détails au sujet de la

⁴⁵ [Heures de conduite et de repos - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ [78896.pdf \(gouv.qc.ca\)](#)

modification de ce règlement sont présentés dans la *Gazette officielle du Québec* publiée le 1^{er} février 2023.⁴⁸.

Rapport d'activités

Les conducteurs doivent produire, à l'aide du DCE du véhicule, des rapports d'activités qui font état des heures de conduite, de repos et de travail (autre que la conduite). Ils sont toutefois exemptés du rapport d'activité si toutes les conditions suivantes sont respectées⁴⁹ :

- Ils circulent dans un rayon de 160 km de son terminus d'attache ;
- Ils retournent chaque jour au terminus d'attache pour y commencer au moins 8 heures de repos consécutives ;
- Les véhicules conduits ne sont pas visés par un permis de déroger aux heures de conduite et de repos ;
- Les exploitants qui les emploient remplissent des registres.

Immatriculation

Pour pouvoir transporter des marchandises à l'extérieur du Québec avec certains véhicules lourds, les entreprises doivent inscrire leurs véhicules au Régime d'immatriculation international (IRP)⁵⁰. Les véhicules devant être immatriculés IRP pour circuler hors du Québec sont les camions et camions-tracteurs, ainsi que les autobus de transport public (transport de personnes contre rémunération)⁵¹.

Un propriétaire de véhicule lourd qui livre de la marchandise au Québec, mais qui n'est pas immatriculé au Québec ou inscrit au régime IRP, doit détenir un certificat d'immatriculation pour un voyage pour chaque fois qu'il circule au Québec⁵².

Taxe sur les carburants

Tout exploitant qui effectue du transport hors Québec doit se conformer à l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants (IFTA). Grâce à l'IFTA, les exploitants n'ont pas à produire une déclaration de taxe sur les carburants pour chaque province canadienne ou État américain visité. Ils n'ont qu'à produire tous les trois mois une déclaration de taxe sur les carburants et la remettre à Revenu Québec. Pour être conforme à l'IFTA, l'exploitant doit aussi obtenir de Revenu Québec le permis et les vignettes donnant le droit de circuler au Québec et dans les autres provinces, territoires et États, obtenir un certificat de voyage occasionnel auprès de la Commission des transports du Québec et tenir des registres⁵³.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ [Immatriculation - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](https://www.saaq.gouv.qc.ca/imm/imm-international)

⁵¹ [Régime d'immatriculation international - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](https://www.saaq.gouv.qc.ca/imm/imm-international)

⁵² [Immatriculation - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](https://www.saaq.gouv.qc.ca/imm/imm-international)

⁵³ [Taxe sur les carburants \(IFTA\) – SAAQ \(gouv.qc.ca\)](https://www.saaq.gouv.qc.ca/imm/imm-international)

Émissions

Le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP) a mis en place le Programme d'inspection et d'entretien des véhicules automobiles lourds (PIEVAL) pour s'assurer que les véhicules lourds sont conformes aux normes en matière d'émissions polluantes. Dans le cadre du PIEVAL, les contrôleurs routiers peuvent vérifier les véhicules qui présentent des signes d'émissions polluantes excessives, par exemple une odeur persistante ou une fumée abondante⁵⁴.

Les émissions de GES émises par les véhicules lourds et leurs moteurs sont actuellement réglementées au Canada par le *Règlement sur les émissions de gaz à effet de serre des véhicules lourds et de leurs moteurs* en vertu de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement* (LCPE) de 1999. Ce Règlement est harmonisé avec celui de l'*Environmental Protection Agency* (EPA) aux États-Unis. L'harmonisation des règlements par rapport aux émissions de GES des véhicules et des moteurs en Amérique du Nord permet à l'industrie de demeurer efficace et permet aux fabricants canadiens de demeurer compétitifs⁵⁵.

État de santé

Pour les conducteurs détenant un permis de classe 1, 2, 3 ou 4B, des examens médicaux sont exigés pour attester qu'ils ont l'état de santé requis pour conduire un véhicule lourd. Pour maintenir ces classes de permis du Québec qui permettent de circuler partout au Canada, des examens médicaux sont exigés à 45, 55, 60 et 65 ans, puis tous les deux ans après les 65 ans. Pour circuler aux États-Unis, les examens médicaux exigés sont beaucoup plus nombreux. Un examen doit être passé tous les 5 ans, de 20 à 45 ans, tous les 3 ans de 45 à 63 ans, puis tous les ans à partir de 65 ans⁵⁶.

Toujours en lien avec l'état de santé, si un permis de classe 1, 2 ou 3 est accompagné de la mention W, le titulaire ne peut pas conduire de véhicule lourd aux États-Unis, puisqu'il ne satisfait pas aux normes de ce pays en matière de santé des conducteurs. L'interdiction de conduire les véhicules concernés s'applique lorsque le conducteur présente des troubles d'épilepsie ou auditifs⁵⁷.

Pour le transport de matières dangereuses, les conditions M et O peuvent être ajoutées au permis si le conducteur a une perte auditive modérée ou totale. La condition M indique que le conducteur doit porter un appareil auditif pour conduire un véhicule qui transporte des matières dangereuses, et la condition O indique que le conducteur ne peut pas conduire un véhicule transportant des matières dangereuses. Ces conditions permettent de s'assurer que si un conducteur d'un véhicule lourd transportant des matières dangereuses est impliqué dans un accident, il pourra communiquer aisément avec les services policiers, les pompiers ou tout autre intervenant⁵⁸.

⁵⁴ [Programme d'inspection et d'entretien des véhicules automobiles lourds \(PIEVAL\) – SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

⁵⁵ Environnement et Changement climatique Canada. (2021). *Document de discussion sur les véhicules lourds et leurs moteurs au Canada : transition vers un avenir sans émissions*.

⁵⁶ [État de santé du conducteur de véhicules lourds – SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

⁵⁷ [Conduire un véhicule lourd aux États-Unis - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

⁵⁸ [Transport des matières dangereuses - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

Ceinture de sécurité

Les conducteurs se doivent de porter la ceinture de sécurité. Si cela n'est pas respecté, ils risquent de recevoir une amende de 200 \$ à 300 \$ et de se voir ajouter 3 points d'inaptitude à leur dossier de conducteur. De plus, 5 points seront consignés à leur dossier de conducteur de véhicules lourds et 3 points seront également ajoutés au dossier de l'exploitant de véhicules lourds⁵⁹.

Arrimage

Le *Code de la sécurité routière* exige que les chargements soient adéquatement arrimés (placés, recouverts ou retenus) pour éviter que la marchandise se déplace sur le véhicule ou à l'intérieur de celui-ci, se détache du véhicule, déstabilise le véhicule ou cause un accident de la route en réduisant le champ de vision du conducteur ou en masquant les phares du véhicule⁶⁰.

Charges et dimensions

Les transporteurs de marchandises doivent s'assurer que leur véhicule lourd ne dépasse pas la longueur, la hauteur, la largeur et les charges permises. C'est le *Règlement sur les normes de charges et de dimensions applicables aux véhicules routiers et aux ensembles de véhicules routiers* qui limite les dimensions, les charges par groupe d'essieux et la masse totale en charge permise des véhicules lourds circulant sur les chemins publics⁶¹.

Les transporteurs peuvent circuler avec un véhicule lourd ayant une charge ou des dimensions hors-normes s'ils sont munis d'un permis spécial de circulation. Les trains routiers de plus de 25 m formés d'un tracteur et de deux semi-remorques doivent aussi avoir un tel permis pour pouvoir circuler⁶².

Matières dangereuses

Le *Règlement sur le transport des matières dangereuses* établit les pratiques à adopter pour le transport et la manutention de matières dangereuses (produits pétroliers, produits inflammables, produits corrosifs, produits explosifs, produits toxiques, etc.) au Québec. Pour diminuer les risques pour la population, l'environnement et les routes, ce règlement précise les éléments suivants : la classification des matières dangereuses ; la conformité des contenants utilisés ; les étiquettes, plaques, signes, marques, panneaux et autres indications de danger ; la formation qui doit être suivie par les conducteurs ; les interdictions de circulation au Québec (notamment dans les tunnels) ; les arrêts aux passages à niveau ; et les documents d'expédition à remplir⁶³.

⁵⁹ [Conducteurs de véhicules lourds et ceinture de sécurité – SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

⁶⁰ [Arrimage de la marchandise - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

⁶¹ [Charges et dimensions - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

⁶² *Ibid.*

⁶³ [Transport des matières dangereuses - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

1.4.4 MobilisActions

En vigueur du 2 août 2022 au 31 mars 2025, le Programme d'aide financière aux activités de sensibilisation à la mobilité durable – MobilisActions a été élaboré pour encourager les citoyens et entreprises à se déplacer différemment. Ce programme a pour but d'accroître chez ces derniers la connaissance des solutions existantes et innovantes de mobilité durable des personnes et des marchandises et d'en favoriser l'usage. MobilisActions vise donc à soutenir financièrement des partenaires pour la réalisation d'activités d'information, de sensibilisation, de promotion et de mobilisation de la mobilité durable. Les projets présentés doivent comporter l'élaboration, la réalisation et la diffusion d'activités comme : des capsules vidéo ; des animations ; des campagnes de publicité dans les journaux, à la radio, à la télévision, dans les médias sociaux ; des plateformes d'apprentissage en ligne ; des ateliers ; des trousseaux pédagogiques ; des présentations ; la promotion ou la mise en place de programmes de certification et d'émulation de la mobilité durable ; la mise en place des programmes employeurs visant à favoriser la mobilité durable de leurs employés ; et toute autre activité de communication⁶⁷.

1.4.5 Technologies

Le tableau 21 présente les outils technologiques que les entreprises sondées utilisent actuellement, et ceux qu'elles aimeraient utiliser éventuellement. Les statistiques qui y sont présentées montrent que plus de la moitié des entreprises sondées utilisent les GPS, les logiciels de répartition et les caméras de bord. Il est toutefois surprenant de constater que moins de la moitié (47 %) des entreprises sondées se sont munies de DCE, à quelques mois seulement de l'obligation de cet outil au Québec (pour des parcours allant à plus de 160 km du port d'attache), puisque seulement 26 % des entreprises sondées ont indiqué ne faire que du transport local (160 km ou moins du port d'attache). Il est possible qu'au moment de répondre au sondage (automne 2022), les répondants étaient encore en période d'essai et n'avaient pas encore choisi le DCE qu'elles intégreraient à leur flotte.

Le DCE est l'outil technologique le plus souvent abordé lors des entrevues de fond. Les points de vue varient grandement entre les entreprises. Certaines ne veulent absolument pas les utiliser, alors que d'autres ne pourraient plus s'en départir. Plusieurs entreprises interviewées ont mentionné qu'après de la réticence puis une certaine période d'adaptation (surtout pour les travailleurs de 55 ans et plus), les travailleurs sont généralement contents de les utiliser.

Selon 9 des 15 entreprises interviewées, le DCE permet aux entreprises de mieux gérer les opérations, d'effectuer des tâches plus rapidement (comme la consignation des heures) et de sensibiliser les conducteurs à la conduite préventive. L'outil permet la communication directe entre le camion et le garage, ce qui favorise l'entretien préventif des véhicules.

Les données du tableau 21 montrent également que les modes de propulsion alternatifs au diesel sont encore très peu utilisés au Québec. Seulement 6 % des entreprises sondées utilisent le gaz naturel liquéfié ou comprimé, 4 % ont des véhicules à propulsion électrique, 3 % ont des véhicules hybrides et 1 % ont des véhicules à l'hydrogène. Toutefois, plus du tiers (34 %) des entreprises sondées voudraient se munir de véhicules à propulsion électrique.

⁶⁷ [Programme d'aide financière aux activités de sensibilisation à la mobilité durable – MobilisActions - Transports Québec \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/transport/mobilisactions)

Tableau 21 Outils technologiques utilisés actuellement et ceux que les entreprises désirent utiliser

Technologie	Entreprises qui les utilisent actuellement (n = 275) (%)	Entreprises qui désirent les utiliser (n = 237) (%)
Système de localisation GPS	79	22
Logiciel de répartition	54	25
Caméra de bord	53	42
Dispositif de consignation électronique (DCE)	47	20
Dispositif de télémétrie	43	8
Logiciel de gestion	41	22
Application routière	33	15
Capteurs de détection des obstacles	23	16
Propulsion au gaz naturel liquéfié (GNL) ou comprimé (GNC)	6	11
Autres	5	6
Propulsion électrique	4	34
Véhicules hybrides	3	28
Mégadonnées	3	8
Propulsion à l'hydrogène	1	14
Réalité augmentée	1	4
Véhicules autonomes/intelligents	0	5

Les caméras de bord sont l'outil le plus convoité par les entreprises qui ont répondu au sondage. Plus de deux entreprises sur cinq voudraient utiliser cet outil prochainement. Le coût initial de l'achat de cet outil peut effectivement s'avérer coûteux, mais selon les acteurs consultés lors des entrevues de fond et des rencontres de comité de suivi, les caméras de bord permettent de mieux protéger les entreprises en cas d'accident, puisque les preuves qu'elles fournissent permettent aux entreprises de transport de sauver beaucoup d'argent avec les réclamations d'assurances et poursuites, surtout en Ontario et aux États-Unis.

Les 5 % de répondants qui ont choisi l'option « autres » sont composés de 2 % d'entreprises sondées qui disent n'utiliser aucun outil technologique et les 3 % restants sont des entreprises qui ont indiqué utiliser des outils mentionnés par aucune autre entreprise sondée. On y retrouve un système de calibration de charges, une balance électronique, un système d'épandage électronique, un système de chauffage de cabine économique en carburant, un système d'information de gestion des ressources humaines et un système de gestion d'entrepôt.

Pour les outils que les entreprises désirent utiliser éventuellement, on retrouve dans la catégorie « autres » un système d'intelligence artificielle, le logiciel Microsoft Power BI pour l'analyse de données, une application GPS conçue pour le transport routier par véhicule lourd et un système de gestion des carburants.

Selon deux des entreprises sondées, l'utilisation de l'intelligence artificielle permet de réaliser d'importants gains en efficacité. Elle peut même être une solution au manque de candidats sur le marché du travail, car elle permet d'automatiser certaines tâches administratives simples, comme le transfert de données dans le système et la gestion d'inventaires.

Pour les outils utilisés actuellement, les trois principaux enjeux rencontrés en lien avec leur utilisation sont le coût élevé de la technologie, qui est l'enjeu principal le plus courant dont ont fait face les entreprises sondées lors de l'intégration des nouvelles technologies, suivi de près par la réticence des employés et le manque de subventions.

Tableau 22 Principaux enjeux rencontrés en lien avec les technologies utilisées actuellement (n = 229)

Technologie utilisée	Premier enjeu principal	Second enjeu principal	Troisième enjeu principal
Propulsion électrique	Couts trop élevés de la technologie	Nécessite des investissements en infrastructures trop élevés	Manque de formation disponible
Propulsion à l'hydrogène	Couts trop élevés de la technologie	Nécessite des investissements en infrastructures trop élevés	Manque de formation disponible
Propulsion au gaz naturel liquéfié (GNL) ou comprimé (GNC)	Réticence des employés	Manque de formation disponible	Technologie pas encore totalement au point
Véhicules hybrides	Manque de subventions	Manque de formation disponible	Technologie pas encore totalement au point
Dispositif de consignation électronique (DCE)	Réticence des employés	Manque de subventions	Couts trop élevés de la technologie
Dispositif de télémétrie	Nécessite la création de postes attitrés à l'intégration des nouvelles technologies	Couts trop élevés de la technologie	Manque de subventions
Caméra de bord	Réticence des employés	Couts trop élevés de la technologie	Manque de subventions
Capteurs de détection des obstacles	Réticence des employés	Manque de subventions	Technologie pas encore totalement au point
Réalité augmentée	Manque de subventions	—	—
Géopositionnement par satellite (GPS)	Couts trop élevés de la technologie	Manque de subventions	Réticence des employés
Application routière	Manque de subventions	Couts trop élevés de la technologie	Nécessite trop de formation de mise à niveau
Logiciel de répartition	Couts trop élevés de la technologie	Nécessite la création de postes attitrés à l'intégration des nouvelles technologies	Manque de subventions
Logiciel de gestion	Couts trop élevés de la technologie	Manque de subventions	Manque de formation disponible
Mégadonnées	Nécessite la création de postes attitrés à l'intégration des nouvelles technologies	Couts trop élevés de la technologie	Technologie pas encore totalement au point
Autres	Manque de subventions	Manque de formation disponible	—

Pour les outils que les entreprises sondées aimeraient utiliser, voici les trois principaux enjeux qui empêchent actuellement les entreprises de les utiliser. Il ressort du tableau 23 que le coût trop élevé des technologies est l'enjeu principal qui empêche les entreprises sondées d'utiliser actuellement des outils technologiques, suivi de près par le fait que les technologies ne sont pas encore adaptées aux besoins du marché.

Tableau 23 Principaux enjeux qui empêchent les entreprises d'utiliser les technologies qu'elles désirent utiliser (n = 221)

Technologie voulue	Premier enjeu principal	Second enjeu principal	Troisième enjeu principal
Propulsion électrique	Coûts trop élevés de la technologie	Technologie pas encore totalement au point	Manque de subventions
Propulsion à l'hydrogène	Technologie pas encore totalement au point	Coûts trop élevés de la technologie	Manque de subventions
Propulsion au gaz naturel liquéfié (GNL) ou comprimé (GNC)	Technologie pas encore totalement au point	Coûts trop élevés de la technologie	Manque de subventions
Véhicules hybrides	Coûts trop élevés de la technologie	Manque de subventions	Technologie pas encore totalement au point
Véhicules autonomes/intelligents	Technologie pas encore totalement au point	Nécessite des investissements en infrastructures trop élevés	Coûts trop élevés de la technologie
Dispositif de consignation électronique (DCE)	Manque de subventions	Réticence des employés	Coûts trop élevés de la technologie
Dispositif de télémétrie	Coûts trop élevés de la technologie	Manque de subventions	Nécessite la création de postes attitrés à l'intégration des nouvelles technologies
Caméra de bord	Coûts trop élevés de la technologie	Manque de subventions	Réticence des employés
Capteurs de détection des obstacles	Coûts trop élevés de la technologie	Nécessite des investissements en infrastructures trop élevés	Manque de subventions
Réalité augmentée	Manque de subventions	Technologie pas encore totalement au point	Coûts trop élevés de la technologie
Géopositionnement par satellite (GPS)	Coûts trop élevés de la technologie	Manque de subventions	Réticence des employés
Application routière	Technologie pas encore totalement au point	Manque de formation disponible	Coûts trop élevés de la technologie
Logiciel de répartition	Coûts trop élevés de la technologie	Manque de subventions	Nécessite la création de postes attitrés à l'intégration des nouvelles technologies
Logiciel de gestion	Coûts trop élevés de la technologie	Nécessite la création de postes attitrés à	Manque de formation disponible

Technologie voulue	Premier enjeu principal	Second enjeu principal	Troisième enjeu principal
		l'intégration des nouvelles technologies	
Mégadonnées	Coûts trop élevés de la technologie	Nécessite la création de postes attirés à l'intégration des nouvelles technologies	Nécessite trop de formation de mise à niveau
Autres	Nécessite la création de postes attirés à l'intégration des nouvelles technologies	Manque de subventions	Nécessite trop de formation de mise à niveau

Le tableau 24 indique la proportion moyenne de camions équipés d'une transmission automatique dans les flottes de camion des entreprises sondées et la proportion estimée pour 2025. Dans les entreprises sondées, en moyenne 46 % de la flotte de camions est composée de véhicules à transmission automatique. Cette proportion devrait s'élever à 52 % d'ici 2025. Il y a donc actuellement une majorité de véhicules à transmission manuelle dans la flotte des entreprises qui ont répondu au sondage, mais cette réalité devrait changer au cours des prochaines années.

Tableau 24 Proportion des flottes de camions équipés d'une transmission automatique actuellement et proportion estimée pour 2025

Proportion (%) de camions automatiques en 2022 (n = 290)	Proportion (%) prévue de camions automatiques en 2025 (n = 286)
46	52

Quelques entreprises consultées lors de rencontres de comité de suivi ont souligné le fait que ce sont les conducteurs qui demandent à conduire un véhicule manuel. Il semble que, pour certains types de chargements pour lesquels la conduite est différente (ex. : camion à plateforme [*flatbed*] et les chargements surdimensionnés [*oversized load*]), les conducteurs préfèrent les camions à transmission manuelle, puisqu'ils offrent un meilleur contrôle de la conduite. Ces propos se reflètent dans les résultats du sondage en ligne. Effectivement, dans les entreprises de transport de marchandises diverses qui ont répondu au sondage en ligne, il y a en moyenne 55 % de camions à transmission automatique, alors que cette proportion est de 35 % pour le transport de marchandises spéciales et de 33 % pour les autres secteurs d'activité (transport hors norme, excavation entreposage, gestion de la flotte d'équipements roulants, transport de matières dangereuses, mécanique, camion à benne basculante [*dump truck*], manufacturier, etc.).

Livraison urbaine sur le dernier kilomètre (*last mile delivery*)

Les services de livraison sur le dernier kilomètre devront être mis en place dans les grandes villes afin d'améliorer l'efficacité et la flexibilité du transport dans les grands centres urbains. Cette tendance implique l'implantation d'infrastructures, l'élaboration de nouvelles stratégies de distribution et l'adoption de nouvelles technologies d'opération pour mieux desservir les centres urbains. La livraison urbaine sur le dernier kilomètre implique l'utilisation d'espaces logistiques urbains particuliers pour le transfert des marchandises d'un mode de livraison à l'autre : les centres de consolidation/transfert urbains et les plateformes de microdéconsolidation servent à transférer le fret des camions vers de plus petits véhicules adaptés au transport en pleine ville ; les plateformes de microconsolidation sont des stationnements ou des espaces dans la rue où se fait le transfert des marchandises des camions vers des chariots ou des bicyclettes pour réaliser le dernier kilomètre de livraison ; les aires de livraison sont des stationnements adjacents à la rue servant à dépaqueter les camions à distance de marche des commerces ; les terminaux automatiques de colis (ou points de collecte⁶⁸) sont des casiers placés en ville où les consommateurs peuvent aller recueillir leurs colis. Plusieurs véhicules émergents sont utilisés à travers le monde pour réaliser la livraison urbaine sur le dernier kilomètre :

- Les vélos cargo, qui sont des vélos, parfois électriques, munis d'un rangement fermé pour y mettre les marchandises à livrer ;
- Les petits camions électriques ou hybrides ;
- Les entrepôts (ou dépôts⁶⁹) mobiles qui sont des remorques (ou conteneurs⁷⁰) adaptées pour mieux organiser le transport multimodal des marchandises pour le dernier kilomètre ;
- Les véhicules autonomes et semi-autonomes ne sont pas encore largement utilisés, mais les tests actuels démontrent qu'ils sont bien adaptés au transport urbain de marchandises et qu'ils pourraient être utilisés dans les années à venir pour le transport sur le dernier kilomètre⁷¹.

Un projet de livraison sur le dernier kilomètre est déjà en vigueur dans Montréal depuis 2019 et s'est récemment (novembre 2022) agrandi. L'expansion du projet Colibri devrait permettre à la Ville de Montréal de réaliser plus de 500 000 livraisons entièrement décarbonées par année^{72,73}.

⁶⁸ Coop Carbone. 2022. Évaluation de la faisabilité d'un réseau de camionnage lourd, partagé, en milieu urbain (CMM et CMQ).

⁶⁹ Coop Carbone. 2022. Évaluation de la faisabilité d'un réseau de camionnage lourd, partagé, en milieu urbain (CMM et CMQ).

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Blanco, E. E., & Merchan, D. (2015). *The Near Future of Megacity Logistics Overview of Best-Practices, Innovative Strategies and Technology Trends for Last-Mile Delivery*.

⁷² [Inauguration de «Colibri Iberville», le nouvel espace de logistique urbaine durable \(journalmetro.com\)](https://journalmetro.com)

⁷³ [La livraison par vélo-cargo gagne du terrain à Montréal | Le Devoir](https://journalmetro.com)

Véhicules zéro émission

Les véhicules lourds zéro émission (VZE) sont encore très limités. Certains types de VZE, comme les camionnettes à plancher surbaissé et les camions à ordures, sont en début de production et d'essais. Pour ce qui est des VZE qui parcourent de longues distances entre les stations de recharge ou de ravitaillement, comme les autocars et les tracteurs routiers, ils sont en cours de développement. Ils ne sont pas encore offerts en quantité importante. La transition vers les véhicules lourds zéro émission risque donc d'être plus lente à entamer dans les années à venir⁷⁴.

Propulsion à l'hydrogène

Les camions à propulsion à l'hydrogène ont une meilleure autonomie que les camions électriques. Leur autonomie est semblable à celle des camions au diesel. Ils sont ainsi mieux adaptés pour le transport de longues distances que les camions électriques et peuvent mieux compétitionner avec les camions au diesel sur le plan opérationnel. Toutefois, la production d'hydrogène vert est encore dispendieuse par rapport à l'électricité ou au diesel. Des développements qui permettraient d'accroître la rentabilité de l'hydrogène rendraient cette solution beaucoup plus viable sur le plan économique. Tout dépendant de la manière dont l'hydrogène est créé, l'empreinte carbone d'un camion à l'hydrogène est variable. Cependant, ces véhicules ne produisent que de l'eau en sortie d'échappement, ce qui est un bénéfice par rapport aux camions diesel⁷⁵.

1.4.6 Produits réfrigérés

Les États-Unis sont le principal partenaire commercial de produits réfrigérés du Québec et du Canada et la majorité de ce transport se fait par voie terrestre. Au port de Montréal, les principales marchandises importées sont les fruits et légumes frais et congelés, et les principales marchandises exportées sont la viande et les légumes racines. Le trafic de produits réfrigérés devrait augmenter de 1,3 % par année selon les prévisions de la firme CPCS. Au Canada, il y avait environ 10 millions de mètres cubes d'entrepôts réfrigérés en 2018⁷⁶.

Il est à noter que, dans les véhicules de transport, les unités de réfrigération fonctionnent généralement à l'énergie fossile⁷⁷. Une entreprise interviewée qui réalise du transport réfrigéré sur le dernier kilomètre de livraison (*last mile delivery*) a mentionné que l'électrification des transports est imminente et que cela pourrait causer des problèmes pour la réfrigération de ses véhicules. Cette entreprise travaille sur un plan de transition pour minimiser les impacts du transport électrique sur ses activités.

⁷⁴ Environnement et Changement climatique Canada. (2021). *Document de discussion sur les véhicules lourds et leurs moteurs au Canada : transition vers un avenir sans émissions*.

⁷⁵ Sia Partners. (2021). *L'hydrogène pour le transport longue distance de marchandises au Québec*.

⁷⁶ CPCS. (2020). *Profilage de la chaîne froide du Grand Montréal et identification des opportunités d'affaires*.

⁷⁷ CPCS. (2020). *Profilage de la chaîne froide du Grand Montréal et identification des opportunités d'affaires*.

1.4.7 COVID-19

La pandémie de COVID-19 n'a pas eu le même impact sur toutes les entreprises de transport routier de marchandises. Le tableau 25 présente la variation de l'activité des entreprises ayant répondu au sondage en ligne au sujet de la pandémie. Moins du quart des entreprises sondées ont observé des impacts positifs sur leurs activités en lien avec la pandémie de COVID-19. Cependant, la majorité (60 %) des entreprises ont observé un maintien (28 %) ou une baisse temporaire (32 %) de leur niveau d'activité. Le fait que le transport de marchandises est un élément essentiel au bon fonctionnement de l'économie peut expliquer en partie pourquoi très peu d'entreprises ont connu une diminution à long terme de leurs activités en lien avec la pandémie.

Tableau 25 Variation de l'activité des entreprises sondées en lien avec la COVID-19 et des mesures sanitaires (n = 257)

Variation de l'activité	Répondants (%)
Croissance temporaire du volume d'activités de transport de marchandises	10
Croissance à long terme du volume d'activités de transport de marchandises	13
Maintien du volume pré pandémique d'activités de transport de marchandises	28
Diminution temporaire du volume d'activités de transport de marchandises	32
Diminution à long terme du volume d'activités de transport de marchandises	5
Ne sait pas	12

Pour les entreprises qui ont enregistré une augmentation de leurs activités lors de la pandémie, voici les principales causes de cette variation à la hausse. La majorité des entreprises ont connu une hausse de leurs activités, puisque la pandémie leur a apporté de nouveaux clients et l'obtention de nouveaux contrats.

Tableau 26 Principales causes de la hausse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 56)

Cause de la hausse des activités	Répondants (%)
Signature de nouveaux contrats	64
Gain de nouveaux clients	61
Autres	18
Hausse du commerce en ligne	14
Hausse du volume d'équipement de protection personnelle (couvre visage, gants, etc.) transporté	14
Fusion avec d'autres entreprises	11
Hausse du volume d'équipements nécessaires à la vaccination et à l'analyse de tests COVID à transporter	7

Les répondants qui ont choisi l'option « autres » ont mentionné que la fermeture d'autres entreprises de transport de marchandises, la hausse des achats d'automobiles, l'augmentation volume de marchandises à transporter, la hausse de la demande de matériaux de construction et l'augmentation de la consommation de biens régionaux a stimulé la demande pour leurs services de transport au cours de la pandémie.

Toujours pour les entreprises qui ont enregistré une augmentation de leurs activités lors de la pandémie, le tableau 27 indique les impacts que cette hausse a eus sur leur entreprise. Pour la moitié de ces répondants, la hausse des activités en lien avec la pandémie a engendré l'embauche de nouveaux employés. Les deux tiers de ces répondants ont pu augmenter les prix de leurs services, les trois quarts ont pu augmenter le salaire de leurs employés et plus de quatre entreprises sur cinq ont observé une croissance de leurs revenus d'exploitation.

Tableau 27 Principaux impacts de la hausse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 57)

Impact de la hausse des activités	Répondants (%)
Hausse des revenus d'exploitation	82
Hausse des salaires des employés	75
Hausse du prix des services offerts	68
Recrutement de nouveaux employés	51

Pour les entreprises qui ont enregistré une diminution de leurs activités lors de la pandémie, voici les principales causes de cette variation à la baisse. Plus du tiers des entreprises sondées ont connu une baisse de leurs activités à cause qu'elles transportent des marchandises pour des commerces considérés comme non essentiels ou parce qu'elles ont perdu des clients. Le quart des entreprises sondées ont manqué de personnel ou ont dû fermer leurs portes temporairement à cause de la pandémie et des mesures restrictives.

Tableau 28 Principales causes de la baisse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 93)

Cause de la baisse des activités	Répondants (%)
Baisse du volume de marchandises à transporter vers les commerces « non essentiels »	44
Perte de clients (ex. : causée par des fermetures d'entreprises)	38
Manque ou perte de personnel	26
Fermeture temporaire de l'entreprise	25
Impossibilité de maintenir le volume d'activités à cause du manque de main-d'œuvre	23
Perte de contrats	22
Difficulté de recrutement liée à la PCU ou autres	22
Difficulté d'approvisionnement/pénurie de pièces/retards	20
Diminution du nombre de conducteurs de longues distances pouvant se rendre aux États-Unis (vaccination obligatoire)	13
Baisse du volume d'aliments à transporter vers les restaurants	12
Autres	12
Réorganisation du travail	9
Bris de service occasionné par le manque de personnel lors du « Convoi de la liberté »	8
Apparition ou hausse des enjeux de santé mentale chez les employés	6

Les répondants qui ont choisi l'option « autres » ont mentionné que la diminution de la quantité de carburant à transporter lors des périodes de confinement, la fermeture temporaire de chantiers de construction et la diminution de la production des clients a fait chuter la demande pour leurs services de transport au cours de la pandémie.

Toujours pour les entreprises ayant enregistré une diminution de leurs activités lors de la pandémie, le tableau 29 indique les impacts que cette baisse a eus sur leur entreprise. La majorité (89 %) d'entre elles ont observé une diminution des leurs revenus d'exploitation et le tiers d'entre elles ont mis à pied des employés temporairement.

Tableau 29 Principaux impacts de la baisse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 93)

Impact de la baisse des activités	Répondants (%)
Diminution des revenus d'exploitation	89
Mise à pied temporaire d'employés	34
Diminution du prix des services offerts	13
Fermeture temporaire de l'entreprise	13
Autres	3
Mise à pied permanente d'employés	2

Les répondants qui ont choisi l'option « autres » ont mentionné que la diminution de leurs activités a entraîné une augmentation de leur taux de roulement, alors que d'autres ont indiqué que la diminution de leurs activités n'a pas eu de réel impact sur l'entreprise.

Faits saillants – section 1.4

- Les problèmes de manque de main-d'œuvre (71 %), et la hausse du prix du carburant (82 %) et des pièces de véhicules (68 %) ont affecté économiquement la majorité des entreprises sondées du secteur.
- Les gouvernements canadien et québécois ont plusieurs objectifs de réduction des GES, dont certains concernant les véhicules lourds routiers, puisqu'ils sont responsables d'une grande partie des émissions de GES au pays. Plusieurs options sont possibles pour le remplacement des véhicules au diesel : les véhicules électriques, à hydrogène, aux biocarburants, au GNL ou GNC, etc. Actuellement, la transition vers les véhicules à l'hydrogène semble plus réaliste que la transition vers les véhicules électriques.
- Pour favoriser l'acceptabilité des véhicules électriques, le Québec devrait miser sur le recyclage des batteries, ainsi que sur l'utilisation de ses ressources naturelles et humaines pour avoir une production locale de batteries.
- Pour la majorité (60 %) des entreprises de transport de marchandises sondées, la mise en application du nouveau règlement sur les 10 jours de congés de maladie payés complexifie déjà la gestion de leurs activités.
- Les outils technologiques les plus utilisés par les entreprises sondées sont les GPS (79 %) et les logiciels de répartition (54 %). Ceux que les entreprises sondées aimeraient ou anticipent utiliser sont surtout les caméras de bord (42 %) et les véhicules à propulsion électrique (34 %).
- Plusieurs entreprises ont déjà apposé (53 %) ou aimeraient apposer (42 %) des caméras de bord dans leurs véhicules, puisqu'elles permettent de mieux se protéger contre les poursuites en cas d'accident et de faciliter les réclamations d'assurances. Les principaux freins à l'implantation de cette technologie sont le prix et la réticence des employés due au sentiment de surveillance constante.
- À l'automne 2022, plus de la moitié des entreprises sondées n'avaient pas encore implanté le DCE dans leur entreprise, alors que seul le quart d'entre elles ne font que du transport local (et sont donc exemptées de cette obligation). Cet outil est obligatoire depuis le 30 avril 2023.
- La pandémie de COVID-19 a engendré un maintien ou une diminution uniquement temporaire des activités pour la majorité (60 %) des entreprises de transport de marchandises. Le fait que le transport de marchandises soit un élément essentiel au bon fonctionnement de l'économie peut expliquer en partie pourquoi très peu d'entreprises ont connu une diminution à long terme de leurs activités en lien avec la pandémie.

1.5 Accès au métier et formation

1.5.1 Métiers du secteur⁷⁸

De nombreux métiers sont nécessaires au transport routier de marchandises. La Classification nationale des professions (CNP) répertorie l'ensemble des métiers du pays et les identifie par un code. En 2021, une nouvelle classification a été établie. Les professions et métiers sont alors identifiés par de nouveaux numéros ou sont répartis en de nouvelles professions. Le tableau suivant présente la correspondance entre la CNP de 2016 et celle de 2021. Pour la majorité des professions, le seul changement est un nouveau code CNP. Il est à noter que très peu de données sont actuellement disponibles sous la CNP de 2021 ; c'est pourquoi la CNP de 2016 est largement utilisée au cours de ce rapport.

⁷⁸ Cette section comprend les métiers du secteur qui sont couverts par Camo-Route. Les entreprises de transport par camion de marchandises peuvent comprendre d'autres métiers que ceux listés au tableau 30.

Tableau 30 Correspondance des métiers entre la Classification nationale des professions de 2016 et celle de 2021

CNP 2016	Titre	CNP 2021	Titre
7511	Conducteurs/conductrices de camions de transport	73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport
7514	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	74102	Messagers/messagères
		75201	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses de services de livraison et distributeurs/distributrices porte-à-porte
7305	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	72024	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun
0731	Directeurs/directrices des transports	70020	Directeurs/directrices des transports
0132	Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	70021	Directeurs/directrices des services postaux et de messageries
1525	Répartiteurs/répartitrices	14404	Répartiteurs/répartitrices
1526	Horairistes de trajets et d'équipages	14405	Horairistes de trajets et d'équipages
1521	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	14400	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires
1315	Courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières	13200	Courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières
1215	Superviseurs/superveuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	12013	Superviseurs/superveuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires
		13201	Coordonnateur/coordonnatrice de la logistique de la production et du transport
7452	Manutentionnaires	75101	Manutentionnaires
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	72410	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus

Source : [Tableau de correspondance entre la Classification nationale des professions \(CNP\) 2016 v1.3 et la Classification nationale des professions \(CNP\) 2021 v1.0 \(statcan.gc.ca\)](#)

Les professions présentées ci-dessus ne sont toutefois pas exclusivement réservées à l'industrie du transport routier de marchandises. Le tableau suivant répertorie les différentes industries dans lesquelles ces métiers se retrouvent. Il en ressort que plus de la moitié des conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 7511), des surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun (CNP 7305), des directeurs/directrices des transports (CNP 0731), des directeurs/directrices des services postaux et de messageries (CNP 0132), des horairistes de trajets et d'équipages (CNP 1526) et des courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières (CNP 1315) qui œuvrent en transport et entreposage (SCIAN 48-49).

Tableau 31 Principaux secteurs d'activité (SCIAN) de chaque profession (CNP)

Profession	Secteur d'activité*														
	SCIAN 48-49 (%)	SCIAN 23 (%)	SCIAN 41 (%)	SCIAN 55-56 (%)	SCIAN 44-45 (%)	SCIAN 61 (%)	SCIAN 91 (%)	SCIAN 621-622-623 (%)	SCIAN 72 (%)	SCIAN 311-312 (%)	SCIAN 51 (%)	SCIAN 21 (%)	SCIAN 3364 (%)	SCIAN 81 (%)	Autres (%)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 7511)	63	8	6	4	3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	16
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie (CNP 7514)	26	–	18	–	19	–	–	–	17	4	–	–	–	–	16
Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun (CNP 7305)	72	–	5	3	–	2	6	–	–	–	–	–	–	–	12
Directeurs/directrices des transports (CNP 0731)	67	–	10	2	3	–	3	–	–	–	–	–	–	–	15
Directeurs/directrices des services postaux et de messageries (CNP 0132)	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Répartiteurs/répartitrices (CNP 1525)	39	5	–	10	–	–	18	–	–	–	5	–	–	–	23
Horairistes de trajets et d'équipages (CNP 1526)	50	–	5	5	5	–	–	5	–	–	–	–	–	–	30
Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires (CNP 1521)	8	–	26	3	31	–	–	–	–	5	–	–	–	–	27
Courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières (CNP 1315)	84	–	2	–	3	–	2	–	–	–	–	1	–	–	8
Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires (CNP 1215)	19	–	18	–	10	–	–	–	–	5	–	–	5	–	43
Manutentionnaires (CNP 7452)	19	–	17	5	18	–	–	–	–	7	–	–	–	–	34
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321)	11	–	3	–	26	–	3	–	–	–	–	–	–	51	6

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.metsiers.gouv.qc.ca/)

*SCIAN 48-49 transport et entreposage; SCIAN 23 construction; SCIAN 41 commerce de gros; SCIAN 55-56 gestion de sociétés et d'entreprises et services administratifs, de soutien et autres; SCIAN 44-45 commerce de détail; SCIAN 61 services d'enseignement; SCIAN 91 administrations publiques; SCIAN 621-622-623 soins de santé; SCIAN 53 services immobiliers et services de location et de location à bail; SCIAN 311-312 aliments,

boissons et tabac; SCIAN 51 industrie de l'information et industrie culturelle; SCIAN 21 extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz; SCIAN 3364 produits aéropatiaux et leurs pièces; et SCIAN 81 autres services (sauf les administrations publiques)⁷⁹

⁷⁹ [Système de classification des industries de l'Amérique du Nord \(SCIAN\) Canada 2017 version 3.0 \(statcan.gc.ca\)](#); [Explorer des secteurs d'activité | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](#)

1.5.2 Formation relative aux métiers

Pour plusieurs des métiers du transport routier de marchandises, plus d'une formation peut mener à la pratique du métier, alors que, pour d'autres, aucune formation précise n'est nécessaire. Les formations en lien avec chacun des métiers sont présentées au tableau 32.

Selon les entreprises interviewées, il n'y a pas de formation initiale requise pour occuper les postes de logistique, de manutention et de gestion. Pour les postes de conduite, quelques-uns d'entre eux demandent que les candidats aient le DEP en transport par camion ou plusieurs années d'expérience de conduite de véhicule lourd, mais la majorité ne demande pas de formation minimale. Il en est de même pour les postes de mécaniques : certaines entreprises exigent que les candidats aient un DEP, alors que d'autres ne l'exigent pas.

Tableau 32 Correspondance entre les métiers de la Classification nationale des professions de 2016 et les formations professionnelles et collégiales

Métier	Formation
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 7511)	DEP en transport par camion
	DEP en <i>trucking</i>
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie (CNP 7514)	Aucune formation précise
Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun (CNP 7305)	Diplôme d'études secondaires (DES)
	DEC en gestion des opérations et de la chaîne logistique
	DEC en techniques de la logistique du transport
Directeurs/directrices des transports (CNP 0731)	De nombreux programmes d'études ou de formation permettent d'accéder à des postes de gestionnaire ou de cadre
Directeurs/directrices des services postaux et de messageries (CNP 0132)	De nombreux programmes d'études ou de formation permettent d'accéder à des postes de gestionnaire ou de cadre
Répartiteurs/répartitrices (CNP 1525)	Diplôme d'études secondaires (DES)
	DEC en techniques de la logistique du transport
	AEC en répartiteur en centre d'appels d'urgence
Horaristes de trajets et d'équipages (CNP 1526)	Diplôme d'études secondaires (DES)
	DEC en gestion des opérations et de la chaîne logistique
	DEC en techniques de la logistique du transport
Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires (CNP 1521)	DEP en conseil et vente de pièces d'équipement motorisé
	DEC en techniques de la logistique du transport
	AEC en commerce international
	AEC en logistique du transport
Courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières (CNP 1315)	DEC en gestion des opérations et de la chaîne logistique
	DEC en techniques de la logistique du transport
Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires (CNP 1215)	Diplôme d'études secondaires (DES)
	DEC en gestion des opérations et de la chaîne logistique
	DEC en techniques de la logistique du transport
Manutentionnaires (CNP 7452)	Aucune formation précise
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321)	Diplôme d'études secondaires (DES)
	DEP en mécanique de véhicules lourds routiers

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](#)

Les fiches de formation suivantes résument les informations principales des formations professionnelles et collégiales listées au tableau précédent. On y retrouve le nom et le code du programme, les heures de formation, le salaire horaire moyen au Québec, les objectifs du programme, les régions administratives où se donnent le programme, le contenu du programme et les compétences développées par celui-ci, et les données les plus récentes concernant le placement des diplômés.

1.5.3 Fiche des formations⁸⁰

⁸⁰ [Accueil - Inforoute FPT](#)



DEP en transport par camion

Code : 5291

Heures de formation

615

Objectifs du programme

- Rendre l'étudiant efficace dans les tâches et activités associés au transport routier
- Apprendre la gestion du temps, la résolution de problèmes et le sens des responsabilités
- Maîtriser la conduite économique et sécuritaire, l'entretien de véhicules et la planification de voyages

Régions offrant le programme

- Abitibi-Témiscamingue
- Bas-Saint-Laurent
- Capitale-Nationale
- Centre-du-Québec
- Chaudière-Appalaches
- Côte-Nord
- Estrie
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Lanaudière
- Laurentides
- Laval
- Mauricie
- Montérégie
- Montréal
- Outaouais
- Saguenay-Lac-Saint-Jean

Placement des diplômés (2019)

En emploi lié : 75,2 %

En emploi non lié : 12,9 %

Aux études liées : 0,0 %

Aux études non liées : 6,1 %

À la recherche d'un emploi : 3,2%

Inactifs : 2,6 %

Contenu du programme/compétences

- Se situer au regard du métier et de la démarche de formation
- Planifier le voyage
- Cerner les possibilités des systèmes d'un camion semi-remorque
- Veiller au chargement et au déchargement d'un camion
- Résoudre des problèmes d'application de la réglementation
- Conduire un camion en milieu rural et autoroutier
- Veiller au bon état du camion
- Effectuer un voyage avec livraison
- Exécuter les techniques de base de la conduite
- S'intégrer au milieu de travail



DEP en conseil et vente de pièces d'équipement motorisé

Code : 5347

Heures de formation

1 095

Objectifs du programme

- Former des conseillers aux pièces pour les services automobiles, de véhicules lourds, de machinerie lourde, de machinerie agricole ou de véhicules légers, pour les commerces de détail, et les services publics et parapublics
- Fournir les pièces, outils et équipements appropriés
- Faire de la réception et expédition de marchandises
- Faire des inventaires
- Offrir du service après-ventes
- Rechercher des pièces et accessoires pour la vente

Régions offrant le programme

- Abitibi-Témiscamingue
- Bas-Saint-Laurent
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Estrie
- Laurentides
- Laval
- Mauricie
- Montérégie
- Montréal
- Outaouais
- Saguenay-Lac-Saint-Jean

Placement des diplômés (2019)

En emploi lié : 73,1 %

En emploi non lié : 16,3 %

Aux études liées : 1,3 %

Aux études non liées : 1,0 %

À la recherche d'un emploi : 4,3 %

Inactifs : 4,1 %

Contenu du programme/compétences

- Utiliser un environnement informatique
- Donner de l'information sur les moteurs et les systèmes de refroidissement, de chauffage et de climatisation
- Donner de l'information sur les systèmes électriques et électroniques
- Donner de l'information sur les systèmes d'allumage, d'alimentation, d'échappement et d'antipollution
- Donner de l'information sur les systèmes de tenue de route
- Donner de l'information sur les systèmes de transmission de pouvoir
- Donner de l'information sur les châssis, les carrosseries et les habitacles
- Établir des relations professionnelles
- Communiquer en langue seconde avec la clientèle et des fournisseurs
- Utiliser des moyens de recherche d'emploi
- Se situer au regard du métier et de la démarche de formation
- Prévenir les risques en matière de santé, de sécurité au travail et de protection de l'environnement
- Effectuer la manutention et l'inventaire de la marchandise pour des véhicules motorisés
- Donner de l'information sur l'équipement et l'outillage d'un atelier de réparation
- Donner de l'information sur des accessoires de véhicules motorisés
- Effectuer la tenue de caisse
- Rechercher de l'information sur des pièces, des produits et des accessoires de véhicules motorisés
- Conseiller la clientèle ou le personnel pour des pièces, des produits et des accessoires de véhicules motorisés
- Assurer du service après-vente
- S'intégrer au milieu de travail



DEP en mécanique de véhicules lourds routiers

Code : 5330

Heures de formation

1800

Objectifs du programme

- Faire des travaux de mécanique préventive et corrective
- Vérifier les véhicules pour détecter des problèmes et en trouver la source
- Faire des réparations, remplacements et réglages
- Faire des essais de fonctionnement

Régions offrant le programme

- Abitibi-Témiscamingue
- Bas-Saint-Laurent
- Capitale-Nationale
- Centre-du-Québec
- Chaudière-Appalaches
- Côte-Nord
- Estrie
- Laurentides
- Mauricie
- Montérégie
- Montréal
- Outaouais
- Saguenay-Lac-Saint-Jean

Placement des diplômés (2019)

En emploi lié : 75,7 %

En emploi non lié : 11,7 %

Aux études liées : 8,3 %

Aux études non liées : 2,3 %

À la recherche d'un emploi : 1,0 %

Inactifs : 1,1 %

Contenu du programme/compétences

- Se situer au regard du métier et de la démarche de formation
- Prévenir les risques en matière de santé, de sécurité au travail et de protection de l'environnement
- Rechercher de l'information technique sur les véhicules lourds routiers
- Réparer des systèmes de diffusion de pouvoir
- Effectuer des travaux d'atelier
- Vérifier le fonctionnement de systèmes hydrauliques et pneumatiques
- Effectuer l'entretien général de systèmes d'injection diesel et de freins moteurs
- Effectuer l'entretien et la réparation de systèmes de freinage hydraulique et pneumatique
- Établir des relations interpersonnelles au travail
- Effectuer la réparation et le remplacement de roues et de leurs éléments
- Effectuer l'entretien et la réparation des systèmes de charge et de démarrage
- Effectuer des travaux de chauffe, de soudage et de coupage
- Vérifier le fonctionnement de systèmes électriques et électroniques
- Effectuer la mise au point de moteurs diesels
- Réparer des systèmes de transmission de pouvoir
- Effectuer l'entretien et le remplacement de transmissions automatiques
- Réparer de l'équipement hydraulique sur un véhicule lourd routier
- Effectuer l'entretien et la réparation de suspensions, de cadres de châssis et de sellettes d'attelage
- Réparer des éléments de cabine, leurs accessoires et leurs circuits
- Réparer des moteurs diesels
- Effectuer la vérification et le remplacement de moteurs diesels
- Effectuer l'entretien et la réparation de directions à assistance hydraulique
- Effectuer l'entretien périodique d'un véhicule lourd routier
- S'intégrer au milieu de travail



DEC en gestion des opérations et de la chaîne logistique

Code: 410.A1

Heures de formation

2445 (1 785 h de formation spécifique au programme)

Objectifs du programme

- Planifier des horaires et des itinéraires
- Assurer la traçabilité des marchandises et le suivi des personnes
- Veiller à l'amélioration des pratiques de travail, au service à la clientèle et au respect des lois et règlements
- Préparer, remplir et signer des documents
- Prendre des décisions éclairées et résoudre des problèmes
- Savoir s'exprimer en anglais
- Superviser l'achat, la réception et la distribution de marchandises

Régions offrant le programme

- Bas-Saint-Laurent
- Capitale-Nationale
- Centre-du-Québec
- Chaudière-Appalaches
- Laurentides
- Mauricie
- Montréal

Placement des diplômés (2020)

En emploi lié: 62,0 %

En emploi non lié: 12,0 %

Aux études liées: 20,0 %

Aux études non liées: 2,0 %

À la recherche d'un emploi: 0,0 %

Inactifs: 4,0 %

Contenu du programme/compétences

- Explorer la profession
- Exploiter des systèmes de gestion
- Établir des itinéraires et des horaires
- Appliquer des processus de veille informationnelle et réglementaire
- Interagir en contexte professionnel
- Acquérir des biens et des services
- Assurer la mainlevée des marchandises
- Assurer le service à la clientèle
- Encadrer le personnel
- Appliquer un processus décisionnel
- Établir les coûts des opérations logistiques
- Effectuer la gestion du parc des véhicules et des équipements
- Effectuer la gestion des stocks et de l'entreposage
- Effectuer la gestion des réceptions et des expéditions des marchandises
- Coordonner les opérations de transport des marchandises
- Coordonner les opérations de transport des personnes
- Planifier l'approvisionnement et la distribution
- Planifier les importations et les exportations
- Élaborer un plan de transport des marchandises local et provincial
- Élaborer un plan de transport des marchandises national et international
- Élaborer un plan de transport des personnes



DEC en techniques de la logistique du transport

Code: 410.A0

Heures de formation

2445 (1 785 h de formation spécifique au programme)

Objectifs du programme

- Résoudre des problèmes liés au transport
- Acquérir des connaissances, techniques de gestion et méthodes de travail en contexte de transport et de logistique

Régions offrant le programme

- Bas-Saint-Laurent
- Capitale-Nationale
- Centre-du-Québec
- Montérégie
- Montréal

Placement des diplômés (2018)

En emploi lié: 57,1 %

En emploi non lié: 14,3 %

Aux études liées: 17,1 %

Aux études non liées: 2,9 %

À la recherche d'un emploi: 8,6 %

Inactifs: 0,0 %

Contenu du programme/compétences

- Analyser les fonctions de travail
- Établir des relations professionnelles
- Traiter l'information
- Résoudre des problèmes de mathématique appliqués à la logistique
- Faire une étude sur les frais d'exploitation des services de logistique
- Assurer le service à la clientèle
- Effectuer des recherches d'information sur les lois et les règlements sur le transport
- Faire une étude sur la mise en marché des services de logistique
- Établir une stratégie de gestion des approvisionnements et des stocks
- Choisir des moyens de transport
- Établir des itinéraires
- Effectuer l'achat et la vente des services de logistique
- Superviser du personnel
- Organiser le transport national des marchandises
- Gérer les opérations de transport routier
- Communiquer en anglais avec la clientèle et les fournisseurs
- Effectuer des recherches d'information sur les accords économiques internationaux
- Organiser le transport international des marchandises
- Assurer le dédouanement des marchandises
- Établir des rapports techniques
- Assurer la réception des marchandises
- Assurer l'entreposage des marchandises
- Assurer l'expédition des marchandises
- Organiser le transport de personnes



AEC en répartiteur en centre d'appels d'urgence

Code : JCC.13

Heures de formation

765

Objectifs du programme

- Communiquer efficacement en situation d'urgence
- Évaluer et prioriser une situation d'urgence
- Appliquer les protocoles et les procédures appropriées à la situation d'urgence
- Faire appel et répartir les intervenants appropriés à la situation d'urgence

Régions offrant le programme

- Chaudière-Appalaches

Contenu du programme/compétences

- Produire des textes brefs en français
- Communiquer oralement en anglais
- Analyser la fonction de travail, ses lois et ses règlements
- Comprendre l'utilisation des outils de télécommunication et de bureautique
- Utiliser des outils de visualisation et de recherche géomatique
- Traiter les appels dans un centre d'appels d'urgence primaire ou secondaire
- Appliquer des techniques de base en communication
- Utiliser des technologies informatiques
- Communiquer avec aisance en langue anglaise
- Explorer le milieu de travail pour assurer son intégration



AEC en commerce international

Code : LCA.7C

Heures de formation

1 335 à 1 380

Objectifs du programme

- Permettre à l'étudiant de réaliser adéquatement ses tâches dès son entrée sur le marché du travail
- Conscientiser l'étudiant au marché du travail en général et au contexte de la profession choisie
- Favoriser l'évolution et l'approfondissement des savoirs professionnels
- Favoriser la mobilité professionnelle des étudiants

Régions offrant le programme

- Montérégie
- Montréal



AEC en logistique du transport

Code : LCA.DS

Heures de formation

1 200 à 1 245

Objectifs du programme

- Préparer les étudiants à faire des tâches liées à l'ensemble du mouvement des marchandises, dans un environnement efficace et structuré
- Organiser le transport routier et maritime de marchandises

Régions offrant le programme

- Laurentides
- Montérégie
- Montréal

Contenu du programme/compétences

- Faire de la prospection
- Prendre des commandes
- Effectuer la tarification
- Préparer des soumissions
- Organiser le transport
- Gérer les équipements
- Gérer la documentation
- Effectuer la facturation
- Faire le suivi des dossiers

1.5.4 Inscriptions et diplomations

Formations professionnelles

Les données présentées aux tableaux 33 et 34 mettent en lumière que les formations professionnelles liées aux métiers du transport routier de marchandises enregistrent généralement moins d'inscriptions et une plus faible diplomation depuis les cinq dernières années. Il a été remarqué dans le secteur que de plus en plus d'entreprises engagent des conducteurs qui n'ont pas terminé leur DEP. Les élèves quitteraient donc la formation dès qu'ils obtiennent leur permis de classe 1, soit avant la fin du programme, ce qui fait diminuer les taux de diplomation.

Une tendance particulière est remarquée dans les inscriptions de l'année 2019-2020. Le tableau 33 montre que les inscriptions d'étudiants à temps plein ont connu un creux en 2019-2020, alors que les inscriptions pour les études à temps partiel ont généralement augmenté lors de cette année scolaire. Le manque de mécaniciens de véhicules lourds sur le marché du travail aurait encouragé les entreprises à engager des mécaniciens encore en formation. Cela peut ainsi être en cause dans l'augmentation du nombre d'étudiants à temps partiel de ce programme.

Également les centres de formation offrant ces programmes les ont adaptés à la réalité actuelle des étudiants. Par exemple, il y a plus de cohortes à temps partiel pour faciliter la conciliation travail-études et il y a plus de formations qui s'offrent le soir pour que les candidats puissent concilier travail, études et vie personnelle.

Le programme de transport par camion est le plus populaire parmi les formations présentées au tableau 33, avec plus de 1 000 inscriptions chaque année.

Tableau 33 Évolution des inscriptions selon le programme de formation professionnelle

Programme	Type de fréquentation	Année scolaire					Évolution entre 2021 et moyenne 2016-2020 (%)
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	
Transport par camion (5291)	Temps plein	1 904	1 863	1 830	1 330	1 595	-7,9
	Temps partiel	867	871	709	675	645	-17,4
Trucking (5791)	Temps plein	71	101	73	66	71	-8,7
	Temps partiel	36	22	18	34	17	-38,2
Mécanique de véhicules lourds routiers (5330)	Temps plein	536	499	451	345	400	-12,6
	Temps partiel	133	98	112	189	96	-27,8

Source : MEQ, PSP, DGSAD, BIA, DIS, Entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données au 2022-01-27.

Les inscriptions au programme de transport par camion (5291) sont composées en moyenne de 10 % de femmes. Pour ce qui est du taux de diplomation chez les femmes, il est inférieur à celui des hommes. Ce sont environ 49 % des femmes inscrites qui obtiennent leur diplôme, tandis que chez les hommes, cette proportion est de 61 %⁸².

⁸² Camo-Route. (2019). *Tracer la voir pour une augmentation du nombre de conductrices de camions*.

La diplomation dans les programmes de formation professionnelle a aussi été en baisse au cours du dernier quinquennat. Seul le DVS in Trucking a connu une hausse de la diplomation (+ 60,6 %) entre la moyenne des diplomations de 2017 à 2020 et 2021, passant d'une moyenne de 65 diplômés à 104 diplômés en 2021.

Tableau 34 Évolution de la diplomation selon le programme de formation professionnelle

Programme	Année scolaire					Évolution entre 2021 et moyenne 2017-2020 (%)
	2017	2018	2019	2020	2021*	
Transport par camion (5291)	2 161	2 162	2 284	1 599	2 032	-1,0
Trucking (5791)	66	88	62	43	104	+60,6
Mécanique de véhicules lourds routiers (5330)	425	396	398	275	316	-15,4

*données provisoires

Source : MEQ, PSP, DGSAD, BIA, DIS, Entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données au 2022-02-12

Selon une étude réalisée par la firme Descormier Intelligence d'affaires, 88,5 % des répondants diplômés du programme de transport par camion et 97,8 % des répondants diplômés du programme de mécanique de véhicules lourds routiers sont satisfaits du programme d'études qu'ils ont suivi. Parmi les répondants, 79 % d'entre eux occupent un emploi à temps plein, 8 % ont un emploi à temps partiel, 3 % ont un emploi occasionnel ou sont sur appel, et 5 % sont à la recherche d'un emploi. Parmi les répondants qui occupent un emploi, 87 % travaillent dans leur domaine d'étude.

Formations collégiales

Le tableau 35 indique que les inscriptions au programme DEC en gestion des opérations de la chaîne logistique étaient en baisse au cours du dernier quinquennat, alors que les inscriptions au programme AEC en logistique du transport étaient en hausse. Les AEC sont généralement plus courts que les DEC et mènent donc plus rapidement à un emploi. Cela peut possiblement être en cause de la hausse en popularité au cours des dernières années de l'AEC en logistique du transport par rapport au DEC en gestion des opérations de la chaîne logistique.

Tableau 35 Évolution des inscriptions selon le programme de formation collégiale

Programme	Année scolaire					Évolution entre 2022 et moyenne 2017-2021 (%)
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
Gestion des opérations et de la chaîne logistique (410A1)	298	302	301	233	213	-24,9
Logistique du transport (LCADS)	50	35	61	82	143	+151

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur (MES), PFIRSG, DGPP, DSIG, portail informationnel Socrate, données en date du 2022-02-19

Les mêmes tendances ont été observées dans les taux de diplomation des programmes collégiaux entre 2018 et 2021 pour les deux programmes, comme l'indique le tableau 36. C'est-à-dire que les diplomations du programme collégial de gestion des opérations de la chaîne logistique étaient en baisse, alors que les diplomations du programme de logistique du transport étaient en hausse.

Tableau 36 Évolution de la diplomation selon le programme de formation collégiale

Programme	Évolution 2018-2021				Évolution entre 2021 et moyenne 2018-2020 (%)
	2018	2019	2020	2021	
Gestion des opérations et de la chaîne logistique (410A1)	52	66	71	59	-6,3
Logistique du transport (LCADS)	18	37	54	61	+67,9

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur (MES), PFIRSG, DGPP, DSIG, portail informationnel Socrate, données en date du 2022-02-19

Le tableau 37 présente la situation des diplômés sur le marché du travail après la fin de leurs études. Les données montrent que la majorité des diplômés du DEC Techniques de la logistique du transport (68,6 %) et de l'AEC Logistique du transport (77,5 %) occupent un emploi. Parmi ceux-ci, plus des trois quarts occupent un emploi lié à la formation qu'ils ont suivie. Ceux qui ne sont pas en emploi sont généralement aux études ou à la recherche d'un emploi. Très peu de diplômés sont en situation d'inactivité.

Tableau 37 Placement des diplômés, par programme, pour les années 2013, 2014, 2016, 2018 et 2020

Programme	Personnes diplômées visées	Situation du diplômé				En emploi lié à la formation	Au chômage
		En emploi	À la recherche d'un emploi	Personnes inactives	Aux études		
Techniques de la logistique du transport (410A0)	255	127 (68,6 %)	11 (5,9 %)	2 (1,1 %)	45 (24,3 %)	101 (79,5 %)	11 (8,0 %)
Logistique du transport (LCADS)	113	62 (77,5 %)	8 (10,0 %)	1 (1,3 %)	9 (11,3 %)	54 (87,1 %)	8 (11,4 %)

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur (MES), PFIRSG, DGPP, DSIG, portail informationnel Socrate, données en date du 2022-02-19

Faits saillants – section 1.5

- Les inscriptions dans les programmes de formation professionnelle liés au transport routier de marchandises étaient en baisse (-8 % à -38 %) entre 2016 et 2021. Puisque la tendance à la baisse dans les inscriptions était déjà présente depuis au moins 2016, elle ne peut donc pas totalement être attribuée à la pandémie de COVID-19.
- Il a été remarqué dans le secteur que de plus en plus d'entreprises engagent des conducteurs qui n'ont pas terminé leur DEP. Les élèves quitteraient donc la formation dès qu'ils obtiennent leur permis de classe 1, soit avant la fin du programme, ce qui fait diminuer les taux de diplomation.
- Le manque de mécaniciens de véhicules lourds sur le marché du travail aurait encouragé les entreprises à engager des mécaniciens encore en formation. Cela peut expliquer l'augmentation du nombre d'étudiants à temps partiel de ce programme.
- Également les centres de formation offrant ces programmes les ont adaptés à la réalité actuelle des étudiants. Par exemple, il y a plus de cohortes à temps partiel pour faciliter la conciliation travail-études et il y a plus de formations qui s'offrent le soir pour que les candidats puissent concilier travail, études et vie personnelle.
- Les inscriptions et diplomations de l'AEC en logistique du transport sont en hausse, alors que celles du DEC en gestion des opérations de la chaîne logistique sont en baisse. Le marché du travail actuel favoriserait le choix de programmes plus courts qui mènent plus rapidement à un emploi.

1.6 Métiers en émergence

Plusieurs postes risquent d'émerger au cours des prochaines années en lien avec l'électrification des transports⁸³ :

- Les **techniciens en bornes de recharge** sont un poste qui consistera à offrir du soutien technique aux détenteurs de véhicules électriques et à effectuer la coordination des ventes. Ces personnes devront détenir de bonnes connaissances en électricité, en électronique et en réseautique ;
- Les **conseillers en technologies** existent déjà, mais seront de plus en plus en demande au cours des prochaines années. Ils sont des experts en technologies qui ont pour rôle d'expliquer le fonctionnement des véhicules aux vendeurs et aux clients ;
- Les **conseillers techniques en bornes électriques et en gestion d'énergie** seront des postes utiles pour appuyer les distributeurs de bornes de recharge. Ces conseillers évalueront les besoins et émettront des recommandations aux clients quant à l'installation d'un réseau de bornes de recharge et à la gestion des besoins en énergie correspondante.

Parmi les entreprises qui ont répondu au sondage en ligne et qui se sont prononcées sur les métiers en émergence (n = 108), 20 % prévoient l'apparition de postes d'électromécanicien, 9 % prévoient créer des postes pour le personnel de gestion de données, 2 % prévoient employer des mécaniciens de véhicules électriques et 1 % anticipent l'apparition de postes de transporteur d'hydrogène. Plusieurs entreprises sondées n'anticipent pas l'apparition de nouveaux postes, mais prévoient une évolution des métiers déjà existants. Il y a une évolution anticipée par 19 % des entreprises sondées pour les postes de conducteur, 18 % pour les postes de mécanicien, 10 % pour les postes de gestion ou de personnel de bureau, 5 % pour les postes de répartiteur, 2 % pour les postes de gareur, 2 % pour les postes de formateur, 1 % pour les postes de cariste, 1 % pour les postes d'inspecteur en mécanique, 1 % pour les postes de technicien en informatique et 1 % pour le personnel du service à la clientèle. Ces données font ainsi ressortir que les postes liés à la mécanique et à la conduite de véhicules lourds risquent de subir les plus grands changements au cours des cinq prochaines années.

⁸³ Élexpertise. (2019). *L'impact de l'électrification des transports sur la main-d'oeuvre au Québec*.

Faits saillants – section 1.6

- Les entreprises du secteur prévoient l'apparition de nouveaux postes ou l'évolution de postes existants en lien avec les nouvelles technologies et les véhicules à propulsion électrique :
 - Conseiller en technologies ;
 - Conseiller technique en bornes électriques et en gestion d'énergie ;
 - Électromécanicien ;
 - Gestionnaire de données ;
 - Mécanicien de véhicules électriques ;
 - Technicien en bornes de recharge ;
 - Transporteur d'hydrogène.
- Les postes de conduite et de mécanique risquent de subir les plus grands changements au cours des cinq prochaines années.



Main d'oeuvre

2. MAIN-D'ŒUVRE

Le tableau 38 indique les différents postes dans les entreprises ayant répondu au sondage en ligne. La forte majorité des entreprises de transport routier de marchandises sondées ont des conducteurs de camions (94 %) et des répartiteurs (72 %). Plus de la moitié (58 %) des entreprises sondées ont aussi des mécaniciens de véhicules lourds à l'interne. Plus du tiers des entreprises sondées ont du personnel en gestion des ressources humaines, des mécaniciens de remorque, un ou des directeurs de transports, des laveurs et autres journaliers et du personnel de conformité.

Très peu (< 10 %) d'entreprises sondées indiquent avoir des surveillants du transport routier, des courtiers en douanes et des directeurs des services postaux et de messageries.

Tableau 38 Postes dans les entreprises répondantes (n = 332)

Type de poste	Proportion (%)
Conducteur de camions	94
Répartiteur	72
Mécanicien de véhicules lourds	58
Gestion des ressources humaines	46
Mécanicien de remorques	44
Directeur de transports	39
Laveur et autres journaliers	35
Personnel de conformité	33
Formateur	32
Personnel SST	30
Chauffeur-livreur	26
Superviseur du personnel de coordination	26
Manutentionnaire	21
Commis aux pièces	19
Expéditeur et réceptionnaire	16
Gareur	14
Horairiste de trajets et d'équipages	14
Aviseur technique	12
Surveillant du transport routier	9
Courtier en douanes	6
Directeur des services postaux et de messageries	2

Parmi les entreprises qui ont répondu au sondage en ligne, 41 entreprises ont indiqué avoir d'autres postes relatifs au transport qui ne sont pas listés au tableau 38. De ces 41 entreprises, 41 % ont du personnel de bureau (administration, comptabilité, etc.), 10 % ont des opérateurs de machinerie lourde, 7 % ont des employés dédiés au service à la clientèle, 5 % ont des caristes et 5 % ont des coordonnateurs en logistique.

Plusieurs autres postes ont aussi été mentionnés, mais à une seule reprise : escorte routière, commis à la balance, emballeur, remorqueur, spécialiste en logistique, personnel d'équipe de chargement, directeur des opérations, représentant, directeur de courtage, surintendant aux opérations, directeur du service mécanique, analyste logistique, électricien, mécanicien de charriot élévateur, directeur d'entrepôt, ingénieur concepteur et ingénieur informatique.

2.1 Fiches de professions⁸⁴

⁸⁴ [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://www.quebec.ca)



Conducteurs de camions de transport

CNP 7511/73300

Personnes en emploi (2021)

71 000

Rémunération (2015)

46 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 3,6 %

Hommes 96,4%

Environnement de travail

- Dans un véhicule ou habitacle
- Possibilité d'exposition à des substances dangereuses
- Présence de bruits
- Présence de vibrations

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Excellentes

Salaire horaire (2020-2022)

- Minimum: 16,57\$/h
- Médian: 23,00 \$/h
- Maximum: 30,00 \$/h

Type d'emploi (2020)

- Temps plein: 93,3 %
- Temps partiel: 6,7 %

Requis pour la profession

- Permis de conduire de classe 3 ou D exigé des conducteurs de camions porteurs
- Permis de conduire de classe 1 ou A exigé des conducteurs de camions articulés allongés
- Mention « freins pneumatique » (Z) exigée des conducteurs de véhicules équipés de ces freins
- Certificat de transport de marchandises dangereuses pour transporter des substances ou des marchandises dangereuses

Description de la profession

Ces personnes conduisent des camions lourds de transport de marchandises ou de matériaux. Ce groupe inclut les conducteurs de camions à usage déterminé et de tracteurs de manœuvre. Ces personnes travaillent à leur compte, pour diverses entreprises (transport, distribution, déménagement, etc.) ou pour des agences de services d'emploi en camionnage.



Conducteurs de camions de transport (suite)

CNP 7511/73300

Tâches principales pour les conducteurs de camions sur de longues distances

- Conduire des camions pour transporter des marchandises sur de longues distances.
- Planifier la logistique des voyages et obtenir la documentation requise pour transporter des marchandises (ex. : matières dangereuses)
- Inspecter les systèmes, les équipements et les accessoires des camions (pneus, phares, compartiments frigorifiques, etc.)
- Veiller à l'arrimage sécuritaire de la cargaison
- Obtenir les licences spéciales pour transporter de la cargaison sur des routes internationales
- Administrer des contrats de transport et tenir des carnets de route tenant compte des heures de service et des distances parcourues
- Collaborer avec des répartiteurs, d'autres camionneurs et des clients.
- Effectuer, s'il y a lieu, des réparations d'urgence

Tâches principales pour les conducteurs de camions locaux

- Conduire des camions pour transporter des marchandises et des biens sur de courtes distances
- Inspecter les camions pour vérifier l'état de l'équipement ainsi que le chargement et le déchargement de la cargaison
- Conduire, s'il y a lieu, des camions à usage déterminé (ex. : remorqueuses)

Autres appellations d'emploi

- Camionneur
- Chauffeur ou conducteur de camion
- Propriétaire-exploitant de camion
- Camionneur-déménageur
- Conducteur routier
- Conducteur de dépanneuse, de fourgon, de grumier, de poids lourd, de tracteur routier, etc.
- Routier



Chauffeurs-livreurs

CNP 7514/74102 et 75201

Personnes en emploi (2021)

36 000

Rémunération (2015)

34 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 5,6 %

Hommes 94,4%

Environnement de travail

- Dans un véhicule ou habitacle
- Possibilité d'exposition à des substances dangereuses

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Excellentes

Salaire horaire (2020-2022)

- Minimum: 15,25\$/h
- Médian: 17,00\$/h
- Maximum: 30,00\$/h

Type d'emploi (2020)

- Temps plein: 21,1 %
- Temps partiel: 78,9 %

Requis pour la profession

Permis de conduire correspondants à la classe du véhicule conduit

Description de la profession

Ces personnes amassent et livrent divers produits. Elles conduisent des automobiles, des fourgonnettes et des camions légers. Elles travaillent à leur compte ou pour des commerces et des services de messagerie.



Chauffeurs-livreurs (suite)

CNP 7514/74102 et 75201

Tâches principales

- Inspecter le véhicule avant et après le voyage
- Planifier les horaires de livraison et les voies à emprunter
- Charger et décharger la cargaison, les biens ou les marchandises
- Assurer le service à la clientèle au moment de la vente ou de la livraison
- Noter diverses informations (cueillettes et livraisons, kilométrage du véhicule, coût de l'essence, etc.)
- Signaler tout incident rencontré
- Trier des marchandises et de la cargaison pour la livraison, s'il y a lieu
- Assembler, installer ou monter, s'il y a lieu, les marchandises ou les biens livrés
- Collaborer avec la répartition centrale

Autres appellations d'emploi

- Chauffeur
- Conducteur de véhicule de messageries ou de fourgonnette
- Livreur
- Courrier de la poste par véhicule motorisé
- Porteur-conducteur



Surveillants du transport routier

CNP 7305/72024

Personnes en emploi (2021)

2 000

Rémunération (2015)

63 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 18,1 %

Hommes 81,9 %

Environnement de travail

- Température ambiante contrôlée
- Affecté par les conditions climatiques

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Bonnes

Salaire horaire (2020-2022)

- Minimum: 20,00\$/h
- Médian: 30,00\$/h
- Maximum: 45,00\$/h

Type d'emploi (2020)

- Temps plein: 94,8 %
- Temps partiel: 5,2 %

Requis pour la profession

Aucune exigence particulière

Description de la profession

Ces personnes supervisent et coordonnent le personnel chargé de conduire des véhicules de transport. Elles gèrent aussi les répartiteurs et contrôleurs.

Surveillants du transport routier (suite)

CNP 7305/72024



Tâches principales

- Superviser et planifier les activités du personnel chargé de conduire des véhicules de transport
- Établir des méthodes de travail
- Répartir les chauffeurs d'autobus et surveiller les parcours
- Assurer le respect des horaires et résoudre des problèmes opérationnels
- Commander du matériel et des fournitures
- Résoudre des problèmes liés au travail et recommander des mesures pour augmenter la productivité
- Gérer du personnel et veiller à sa formation
- Assurer le respect des normes de sécurité au travail
- Rédiger des rapports



Autres appellations d'emploi

- Superviseur de camionneurs, de chauffeurs ou de conducteurs
- Surveillant de la circulation ou de gare routière
- Contremaitre de camionneurs, de chauffeurs ou de conducteurs
- Contremaitre de parc de camions
- Entrepreneur en camionnage
- Superviseur-chauffeur



Directeurs des transports

CNP 0731/70020

Personnes en emploi (2021)

9 000

Rémunération (2015)

71 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 23,4 %

Hommes 76,6 %

Environnement de travail

- Température ambiante contrôlée
- Affecté par les conditions climatiques

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Excellentes

Salaire horaire (2020-2022)

- Minimum: 26,00\$/h
- Médian: 48,08\$/h
- Maximum: 76,92\$/h

Type d'emploi (2020)

- Temps plein: 96,7 %
- Temps partiel: 3,3 %

Requis pour la profession

- Plusieurs années d'expérience de travail de bureau ou d'expérience administrative pratique
- Expérience dans le domaine

Description de la profession

Ces personnes dirigent les activités et la circulation des marchandises des lignes de camionnage, des entreprises de transport et d'expédition des marchandises et des agences d'expédition.



Directeurs des transports (suite)

CNP 0731/70020

Tâches principales

- Définir les politiques et les normes du service
- Assurer le respect des règlements du transport
- Veiller à la répartition des véhicules routiers
- Surveiller les horaires d'expédition et le mouvement des marchandises en transit afin d'en retrouver la trace
- Contrôler le budget et le rendement de l'entreprise ou du service
- Définir les objectifs de rendement et fixer les tarifs des services de transport
- Élaborer des plans et des procédures qui s'appliquent au transport et à l'entreposage des marchandises
- Négocier des services et des taux préférentiels
- Gérer des acquisitions
- Rédiger des rapports
- Planifier les changements d'horaires et de politiques
- Recruter le personnel et veiller à sa formation



Autres appellations d'emploi

- Directeur d'entreprise de déménagement, de compagnie de fret et d'entreprise de camionnage
- Directeur de la logistique ou de la gestion du transport
- Directeur adjoint du trafic et/ou du transport
- Directeur général de service de transport ou du trafic
- Directeur de flotte de véhicules ou de parc de véhicules
- Directeur de la distribution, de l'exploitation, de l'entreposage et du service d'expédition de fret
- Directeur du trafic ou du transport
- Chef de service d'expédition et d'entreposage
- Surintendant des transports



Directeurs des services postaux et de messageries

CNP 0132/70021

Personnes en emploi (2021)

700

Rémunération (2015)

Non publié

Répartition selon de sexe

Femmes 33,3 %

Hommes 66,7 %

Environnement de travail

Température ambiante contrôlée

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Bonnes

Salaire horaire (2020-2022)

Non publié

Type d'emploi (2020)

— Temps plein : 97,3 %

— Temps partiel : 2,7 %

Requis pour la profession

Aucune exigence particulière

Description de la profession

Ces personnes coordonnent, dirigent et évaluent les activités et les opérations de services postaux et de messageries. Elles travaillent pour Postes Canada ou des compagnies de services de messageries.

Directeurs des services postaux et de messageries (suite)

CNP 0132/70021



Tâches principales

- Coordonner les tâches des surveillants et du personnel
- Administrer les dépenses des installations postales et de messageries
- Évaluer l'efficacité des services et y apporter les changements nécessaires
- Assurer le mouvement exact et rapide du courrier et des colis dans les installations de tri
- Établir des prévisions budgétaires et les soumettre



Autres appellations d'emploi

- Directeur de bureau de poste, de secteur du service postal, d'installation, du service de messageries, de service régional, de zone postale, des opérations de cueillette et de livraison, des opérations d'installation, des opérations postales, du contrôle de la production, du développement commercial ou du service de livraison
- Responsable d'installation du traitement du courrier
- Administrateur de succursale postale



Répartiteurs

CNP 1525/14404

Personnes en emploi (2021)

9 000

Rémunération (2015)

50 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 41,1 %

Hommes 58,9 %

Environnement de travail

Température ambiante contrôlée

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Excellentes

Salaire horaire (2020-2022)

— Minimum: 17,00\$/h

— Médian: 24,56 \$/h

— Maximum: 32,21 \$/h

Type d'emploi (2020)

— Temps plein: 91,8 %

— Temps partiel: 8,2 %

Requis pour la profession

Aucune exigence particulière

Description de la profession

Ces personnes reçoivent, transmettent et enregistrent des messages et des demandes d'aide ou de service. Elles répartissent les véhicules et coordonnent les activités des chauffeurs.



Répartiteurs (suite)

CNP 1525/14404

Tâches principales

- Transmettre les renseignements aux conducteurs de véhicules
- Contrôler la charge de travail du personnel et ses déplacements.
- Coordonner les activités et le mouvement du matériel
- Tenir les dossiers des conducteurs de véhicules à jour
- Répartir le personnel selon les horaires
- Informer les chauffeurs des véhicules sur les problèmes de circulation et routiers

Autres appellations d'emploi

- Commis à la répartition des véhicules
- Coordonnateur de fret
- Répartiteur radio
- Répartiteur de camions, des véhicules moteurs, d'équipement mobile ou du transport routier



Horairistes de trajets et d'équipages

CNP 1526/14405

Personnes en emploi (2021)

2 000

Rémunération (2015)

53 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 52,7 %

Hommes 47,3%

Environnement de travail

Température ambiante contrôlée

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Excellentes

Salaire horaire (2020-2022)

— Minimum: 16,83\$/h

— Médian: 22,00 \$/h

— Maximum: 32,93 \$/h

Type d'emploi (2020)

— Temps plein: 93,2 %

— Temps partiel: 6,8 %

Requis pour la profession

Aucune exigence particulière

Description de la profession

Ces personnes organisent les horaires et supervisent les voyages de marchandises. Elles travaillent pour des compagnies de transport routier.

Horairistes de trajets et d'équipages (suite)

CNP 1526/14405



Tâches principales

- Analyser divers renseignements (temps de parcours, distances, disponibilité du personnel, etc.)
- Déterminer les paramètres pour l'établissement des horaires
- Élaborer de nouveaux horaires ou modifier les horaires existants en tenant compte des éléments qui influent sur la circulation
- Assurer un service efficace à moindre cout
- Affecter le personnel aux véhicules, lui assigner un itinéraire et établir l'horaire des équipes de travail
- Rassembler des données provenant des dossiers du personnel et des registres des véhicules (heures d'utilisation, distances, entretien, réparations nécessaires, etc.)
- Produire des rapports d'exploitation
- Préparer, au besoin, des guides d'utilisateurs et des documents d'information sur les services publics



Autres appellations d'emploi

- Commis à la logistique, au transport, au contrôle d'horaires et aux horaires de transport
- Horairiste
- Horairiste de camions, de trajets, d'équipage de conduite et des transports
- Horairiste principal
- Analyste d'horaires
- Préposé à l'affectation des équipages
- Répartiteur d'équipage

Expéditeurs et réceptionnaires

CNP 1521/14400



Personnes en emploi (2021)

30 000



Rémunération (2015)

35 000 \$



Répartition selon de sexe

Femmes 21,7 %

Hommes 78,3 %



Environnement de travail

- Température ambiante contrôlée
- Affecté par les conditions climatiques



Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Bonnes



Salaire horaire (2020-2022)

- Minimum: 15,25\$/h
- Médian: 19,75 \$/h
- Maximum: 29,09\$/h



Type d'emploi (2020)

- Temps plein: 86,4 %
- Temps partiel: 13,6 %



Requis pour la profession

Aucune exigence particulière



Description de la profession

Ces personnes expédient et reçoivent des articles des grossistes et des distributeurs. Elles travaillent dans des commerces, des usines et des établissements industriels.

Expéditeurs et réceptionnaires (suite)

CNP 1521/14400



Tâches principales

- Assembler des contenants et des caisses de marchandises, puis en consigner le contenu
- Choisir le mode d'expédition des articles
- Rédiger des documents d'expédition (notes de chargement, documents de douane, factures, etc.)
- Emballer les articles à expédier et y apposer des étiquettes d'identification et des instructions d'expédition
- Surveiller le chargement et le déchargement des articles dans les véhicules
- Examiner la marchandise reçue, noter les articles manquants et retourner ceux qui sont endommagés
- Débiller, coder et distribuer les articles aux endroits d'entreposage appropriés
- Gérer les systèmes internes, manuels ou informatisés de conservation des dossiers
- Conduire, au besoin, de l'équipement pour charger, décharger, transporter ou stocker des articles



Autres appellations d'emploi

- Commis à l'expédition, à la distribution, à la réception des marchandises, au transport du fret, aux emplacements réservés au fret, aux livraisons et aux taux de facturation
- Agent d'expédition
- Adjoint de la chaîne d'approvisionnement
- Contrôleur de marchandises
- Expéditeur
- Expéditeur-réceptionnaire
- Préposé aux stocks
- Réceptionnaire
- Réceptionnaire-vérificateur
- Receveur de marchandises
- Subrécargue



Courtiers en douanes

CNP 1315/13200

Personnes en emploi (2021)

1 500

Rémunération (2015)

50 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 48,4 %

Hommes 51,6 %

Environnement de travail

Non publié

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Bonnes

Salaire horaire (2020-2022)

— Minimum: 15,25\$/h

— Médian: 23,65 \$/h

— Maximum: 34,50\$/h

Type d'emploi (2020)

— Temps plein: 97,4 %

— Temps partiel: 2,6 %

Requis pour la profession

- Cours de courtiers en douanes
- Permis de courtier en douanes exigé des particuliers et des entreprises qui opèrent dans le courtage en douanes

Description de la profession

Ces personnes dédouanent des marchandises et les acheminent à destination. Ces personnes effectuent ces tâches au nom de leurs clientèles importatrices et exportatrices.



Courtiers en douanes (suite)

CNP 1315/13200

Tâches principales

- Préparer et remplir des formulaires et des documents de dédouanement au nom de leurs clients conformément aux normes en vigueur
- Signer des documents de dédouanement, au nom des clients, en utilisant des procurations
- Effectuer différentes opérations pour les marchandises imposables (règlement des droits d'entrée, entreposage, transport, etc.)
- Informer la clientèle des taux et des restrictions applicables à différents articles
- Représenter des clients devant des tribunaux administratifs ou dans des négociations avec d'autres officiels du gouvernement

Autres appellations d'emploi

- Agent de dédouanement
- Consultant en douanes
- Courtier en douanes agréé ou qualifié
- Courtier en fret ou en information douanière
- Spécialiste de chaîne d'approvisionnement
- Tarificateur des douanes



Superviseurs du personnel de coordination

CNP 1215/12013 et 13201

Personnes en emploi (2021)

15 000

Rémunération (2015)

51 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 34,5 %

Hommes 65,5 %

Environnement de travail

Température ambiante contrôlée

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Excellentes

Salaire horaire (2020-2022)

— Minimum: 18,04 \$/h

— Médian: 25,71 \$/h

— Maximum: 43,27 \$/h

Type d'emploi (2020)

— Temps plein: 95,6 %

— Temps partiel: 4,4 %

Requis pour la profession

Aucune exigence particulière

Description de la profession

Ces personnes supervisent et coordonnent le travail effectué par des expéditeurs et réceptionnaires, magasiniers et commis aux pièces, des coordonnateurs de la logistique, des commis aux achats et au contrôle de l'inventaire, des répartiteurs et des horairistes de trajets et préposés à l'affectation des équipages.



Superviseurs du personnel de coordination (suite)

CNP 1215/12013 et 13201

Tâches principales

- Coordonner, assigner et réviser le travail des commis
- Planifier, organiser et surveiller les opérations de logistique de l'organisation
- Établir les horaires et les procédures de travail
- Résoudre les problèmes liés au travail
- Rédiger et soumettre des rapports
- Coordonner les activités avec les autres unités ou divisions de chaînes d'approvisionnement
- Former le personnel aux tâches, aux normes de sécurité et aux politiques de l'entreprise
- Commander des fournitures et du matériel
- Voir au bon fonctionnement, à l'entretien et à la réparation des systèmes et de l'équipement informatique
- Exercer, au besoin, les mêmes fonctions que le personnel supervisé

Autres appellations d'emploi

- Répartiteur en chef
- Superviseur d'entrepôt ou de la logistique
- Technicien en logistique du transport ou du service d'expédition de fret
- Contremaitre d'entrepôt
- Coordonnateur à l'expédition, à la planification du transport, des achats et de la gestion des stocks, du contrôle des approvisionnements, du contrôle du matériel, du trafic de fret, du transport et en logistique du transport
- Chef de l'expédition des pièces
- Expéditeur en chef
- Logisticien du transport ou du service d'expédition de fret
- Logisticien-répartiteur
- Responsable de la distribution, de la gestion des stocks et des opérations
- Superviseur à la planification des itinéraires, de chaîne d'approvisionnement, de commis à la réception, de commis à l'expédition, de commis aux achats, de commis aux horaires, de commis aux pièces, de commis aux stocks, de la distribution, de la réception, de l'expédition, de préposés à l'affectation des équipages, de répartiteurs, des horaires d'équipages et du trafic de fret, des importations, d'horairistes de trajets, du contrôle des stocks, du chargement et du trafic, du fret, du service des pièces, du transport et de la distribution et en logistique



Manutentionnaires

CNP 7452/75101

Personnes en emploi (2021)

38 000

Rémunération (2015)

38 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 7,7 %

Hommes 92,3 %

Environnement de travail

- Température ambiante contrôlée ou non contrôlée
- Affecté par les conditions climatiques
- Usage d'équipement, machinerie et outils manuels
- Dans un véhicule ou habitacle
- Possibilité d'exposition à des substances dangereuses
- Présence de bruits
- Présence de vibrations

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Excellentes

Salaire horaire (2020-2022)

- Minimum: 15,25 \$/h
- Médian: 20,00 \$/h
- Maximum: 29,35 \$/h

Type d'emploi (2020)

- Temps plein: 86,7 %
- Temps partiel: 13,3 %

Requis pour la profession

Aucune exigence particulière

Description de la profession

Ces personnes manipulent et placent des matériaux dans des camions et des wagons. Elles travaillent dans des entreprises de transport et d'entreposage, des entreprises de déménagement, des centres de distribution et des entrepôts.



Manutentionnaires (suite)

CNP 7452/75101

Tâches principales

- Charger et décharger des appareils ménagers, des boîtes et des meubles dans un camion de déménagement
- Compter, peser et trier des produits et des matériaux
- Charger et décharger des camions et des wagons remplis d'articles, de matières (charbon, minéral, etc.) et de marchandises
- Conduire des camions, des tracteurs et des chargeuses pour déplacer des articles et pour entreposer le matériel des entrepôts
- Installer le matériel servant à remplir et à vider des wagons-citernes, des camions-citernes ou des réservoirs
- Transférer des produits des véhicules de transport aux aires d'entreposage.
- Ouvrir des conteneurs et des caisses
- Remplir des commandes dans un entrepôt
- Participer à la prise d'inventaire

Autres appellations d'emploi

- Cariste
- Chargeur de camions
- Aide aux stocks, aide-entrepouseur ou aide-magasinier
- Cercleur de boîtes
- Chargeur de camions, de fourgon, de fret ou de marchandises
- Chargeur-déchargeur
- Conducteur ou opérateur de chariot de manutention, de diable électrique, de palettiseur, de transpalettes ou d'élèveur de charges
- Déchargeur de fret ou de marchandises
- Déménageur
- Docker
- Empileur
- Entrepouseur
- Manœuvre de manutention ou d'entreposage
- Ouvrier d'entrepôt



Mécaniciens et réparateurs de véhicules motorisés

CNP 7321/72410

Personnes en emploi (2021)

35 000

Rémunération (2015)

43 000 \$

Répartition selon de sexe

Femmes 1,6 %

Hommes 98,4 %

Environnement de travail

- Température ambiante contrôlée ou non contrôlée
- Usage d'équipement, machinerie et outils manuels
- Présence d'odeurs
- Présence de bruits
- Présence de vibrations

Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Excellentes

Salaire horaire (2020-2022)

- Minimum: 17,00 \$/h
- Médian: 25,00 \$/h
- Maximum: 35,00 \$/h

Type d'emploi (2020)

- Temps plein: 94,0 %
- Temps partiel: 6,0 %

Requis pour la profession

- Certificat de qualification en technique de carburation au gaz (classes 1, 2 et 3)
- Carte de compétence du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec (CPA Québec) ou Certificat de qualification

Description de la profession

Ces personnes inspectent des véhicules motorisés pour cibler les défaillances. Elles réparent et entretiennent des systèmes et des éléments mécaniques, électriques et électroniques. Elles travaillent pour des garages, des concessionnaires, des centres d'entretien, des représentants de commerce en poids lourds et en remorques et des compagnies de transport.

Mécaniciens et réparateurs de véhicules motorisés (suite)

CNP 7321/72410



Tâches principales

- Vérifier les éléments et les circuits des véhicules pour cibler les défaillances
- Vérifier les systèmes mécaniques des véhicules pour cibler les défaillances et identifier leur nature
- Observer le fonctionnement des moteurs en marche
- Essayer les véhicules sur la route
- Vérifier les diagnostics avec les surveillants pour décider de réparer ou de remplacer les pièces
- Régler, réparer ou remplacer des pièces ou des éléments défectueux
- Essayer les systèmes ou les éléments réparés et les régler selon les spécifications
- Effectuer des opérations d'entretien périodique (vidange d'huile, lubrification, mise au point, etc.)
- Tenir des rapports sur les travaux exécutés



Autres appellations d'emploi

- Apprenti mécanicien
- Apprenti réparateur
- Mécanicien-inspecteur
- Mécanicien de camions et de véhicules de transport
- Réparateur de camions et de remorques
- Mécanicien à l'entretien et à la réparation
- Technicien à l'entretien et la réparation

2.2 Genre

Le seul métier à l'étude qui est composé majoritairement de femmes au Québec est celui d'horairiste de trajet et d'équipage, avec 52,7 % de femmes et 47,3 % d'hommes. Ils sont suivis de près par les courtiers en douanes et courtiers maritimes, avec 48,4 % de femmes et 51,6 % d'hommes, et les répartiteurs, avec 41,1 % de femmes et 58,9 % d'hommes. Au Québec, les conducteurs de camions de transport (3,6 % de femmes), les chauffeurs-livreurs de livraison et de messagerie (5,6 % de femmes), les manutentionnaires (7,7 % de femmes), et les mécaniciens et réparateurs de véhicules motorisés (1,6 %) sont tous composés de moins de 10 % de femmes.

Ces données, ainsi que la ventilation détaillée des genres pour chaque région administrative et les 12 professions sont présentées sous forme de tableaux à l'annexe 2.

Le tableau 39 met en lumière que les sous-secteurs du transport routier de marchandises sont majoritairement composés de travailleurs de genre masculin. Seul le sous-secteur des intermédiaires en transport de marchandises se rapproche de la parité hommes-femmes et de la proportion d'hommes et de femmes dans l'ensemble des industries de la province. Les autres sous-secteurs comprennent plus de 80 % de travailleurs de genre masculin.

Tableau 39 Répartition par genre des travailleurs des sous-secteurs du transport routier, 2021

SCIAN	Hommes (%)	Femmes (%)	Total
Transport par camion de marchandises diverses (SCIAN 4841)	85,8	14,2	52 705
Transport par camion de marchandises spéciales (SCIAN 4842)	86,7	13,3	16 670
Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	80,8	19,2	6 035
Intermédiaires en transport de marchandises (SCIAN 4885)	52,3	47,8	6 550
Messageries (SCIAN 4921)	80,5	19,5	13 985
Services locaux de messagers et de livraison (SCIAN 4922)	86,7	13,2	10 600
Ensemble des industries du Québec	51,9	48,1	4 435 460

Source : Statistique Canada. [Tableau 98-10-0448-01 Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties](#)

Le tableau en annexe 3 de la ventilation de la proportion moyenne de femmes pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité, montre qu'effectivement beaucoup de professions du sous-secteur des **intermédiaires en transport de marchandises** sont composées d'une majorité de femmes. C'est le cas pour les postes de formateur, de GRH, de personnel de conformité, de personnel SST, d'horairiste, de surveillant du transport routier et de laveur et autres journaliers.

Pour ce qui est des entreprises sondées en **transport par camion de marchandises diverses**, la majorité des postes de GRH, de surveillant du transport routier, de courtier en douanes, de personnel de conformité et de personnel SST sont occupés par des femmes.

Dans les entreprises sondées en **transport par camion de marchandises spéciales**, la majorité des postes de GRH et de courtier en douanes sont occupés par des femmes.

Dans les entreprises sondées en **activités de soutien au transport routier**, la majorité des postes de GRH sont occupés par des femmes.

Pour ce qui est des entreprises sondées des **autres secteurs d'activité (transport hors norme, excavation entreposage, gestion de la flotte d'équipements roulants, transport de matières dangereuses, mécanique, camion à benne basculante [*dump truck*], manufacturier, etc.)**, la majorité des postes de directeur des transports, de personnel de conformité, de courtier en douanes, de GRH et de personnel SST sont occupés par des femmes.

Dans les entreprises interviewées dans le cadre des entrevues de fond, il y a très peu (moins de 10 %) de femmes qui occupent des postes de conduite, de manutention et de mécanique. Cependant, la plupart des entreprises interviewées visent l'objectif de 10 % de conductrices de camion.

2.3 Âge

Le tableau 40 met en lumière que la proportion de main-d'œuvre de 55 ans et plus est présente en plus grande proportion dans les sous-secteurs du transport par camion de marchandises spéciales, des activités de soutien au transport routier, des intermédiaires en transport de marchandises et de messageries que dans l'ensemble des industries du Québec. La main-d'œuvre de 15 à 24 ans est également moins présente dans ces quatre sous-secteurs que dans l'ensemble des industries de la province.

Selon les données de 2021, sur les 106 545 travailleurs en transport routier de marchandises, 27 591 ont 55 ans et plus et dépasseront donc l'âge de la retraite d'ici 2031. Cela représente 25,90 % de la main-d'œuvre du secteur (tableau 45).

Tableau 40 Répartition par tranche d'âge des travailleurs des sous-secteurs du transport routier, 2021

SCIAN	15 à 24 ans (%)	25 à 54 ans (%)	55 à 64 ans (%)	65 ans et plus (%)	Total
Transport par camion de marchandises diverses (SCIAN 4841)	13,0	63,8	18,2	5,0	52 705
Transport par camion de marchandises spéciales (SCIAN 4842)	5,6	63,7	24,1	6,6	16 670
Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	0,0	22,2	44,4	0,0	6 035
Intermédiaires en transport de marchandises (SCIAN 4885)	9,7	65,9	18,4	5,8	6 550
Messageries (SCIAN 4921)	4,7	67,6	22,5	5,1	13 985
Services locaux de messagers et de livraison (SCIAN 4922)	16,4	63,4	16,4	3,6	10 600
Ensemble des industries du Québec	13,0	63,8	18,2	5,0	4 435 460

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0448-01 Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties

Le tableau en annexe 3 de la ventilation de la proportion moyenne de 55 ans et plus pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur d'activité indique qu'en **transport par camion de marchandises diverses**, plus d'un travailleur sur trois a 55 ans ou plus dans les postes de conducteur de camions, de chauffeur-livreur, de directeur des services postaux et de messageries, de surveillant du transport routier et d'horairiste.

Dans les entreprises sondées en **transport par camion de marchandises spéciales**, plus du tiers des postes de directeur des transports, d'aviseur technique, de conducteur de camions et de formateur sont occupés par des travailleurs de 55 ans et plus.

Pour ce qui est des entreprises sondées en **intermédiaires en transport de marchandises**, plus du tiers des postes de commis aux pièces, de conducteur de camions, de mécanicien de véhicules lourds, de laveur et autres journaliers, d'expéditeur et réceptionnaire, de personnel SST, de formateur et de gareur sont occupés par des travailleurs de 55 ans et plus.

De plus en plus, les personnes âgées de 50 ans et plus au Québec désirent prolonger leur vie active, mais en occupant des emplois à temps partiel ou en effectuant des semaines de travail réduites. Cependant les personnes de 45 ans et plus font face à un défi : celui de développer leurs compétences numériques pour demeurer à jour et être efficaces sur le marché du travail⁸⁵.

⁸⁵ Commission des partenaires du marché du travail. (2022). *Tableau de bord stratégique de la CPMT Volet clientèles sous-représentées du marché du travail – produit par les comités consultatifs.*

2.4 Localisation

Comme l'indiquent les tableaux de l'annexe 2, les travailleurs de toutes les professions à l'étude se retrouvent en grande partie dans deux des régions administratives du Québec : la Montérégie et Montréal. Ces deux régions sont les plus peuplées de la province, avec chacune plus d'un million d'habitants⁸⁶. La section 1.2.2 montre également qu'il y a une plus grande concentration d'entreprises de transport routier de marchandises dans ces deux régions. Comme la population y est plus grande et que les entreprises y sont plus concentrées, il est normal de retrouver dans ces deux régions une plus grande quantité de travailleurs que dans les autres régions administratives. Ensemble, Montréal et la Montérégie comprennent :

- 37,2 % des conducteurs de camions de transport ;
- 41,1 % des chauffeurs-livreurs de livraison et de messagerie ;
- 42,3 % des surveillants du transport routier ;
- 55,9 % des directeurs des transports ;
- 26,2 % des directeurs des services postaux et de messageries ;
- 45,2 % des répartiteurs ;
- 53,4 % des horairistes de trajets et d'équipages ;
- 49,8 % des expéditeurs et réceptionnaires ;
- 54,1 % des courtiers en douanes et courtiers maritimes ;
- 53,2 % des superviseurs du personnel de coordination ;
- 51,2 % des manutentionnaires ;
- 33,2 % des mécaniciens et réparateurs de véhicules motorisés.

La ventilation détaillée pour chaque région de ces 12 professions est présentée sous forme de tableaux en annexe 2.

⁸⁶ Estimations de la population des régions administratives, Québec, 1^{er} juillet 1986 à 2021 (quebec.ca)

2.5 Scolarité

Les données du recensement de 2021, présentées au tableau 41, permettent de connaître le niveau de scolarité des travailleurs pour différentes professions. Il ressort de ces données que des études de niveau secondaire permettent d'occuper plusieurs postes en transport routier de marchandises. Moins d'études seraient demandées pour travailler en transport routier de marchandises que dans l'ensemble des industries de la province, puisque au Québec le niveau de scolarité requis le plus courant est de niveau universitaire.

Le **diplôme d'études secondaires (DES)** est le niveau de scolarité le plus courant pour les postes de superviseur du personnel de coordination, de courtier en douanes (mais suivi de près par un diplôme universitaire), d'expéditeur et réceptionnaire, de répartiteur, d'horairiste, de directeur des services postaux et de messageries, de surveillant du transport routier, de messenger et de chauffeur-livreur.

Le **diplôme d'études professionnelles (DEP)** est le niveau de scolarité le plus courant pour les postes de mécanicien et de conducteur de camions.

Le **diplôme d'études universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur** est le niveau de scolarité le plus courant pour les postes de coordonnateur de la logistique et de directeur des transports.

Tableau 41 Répartition par niveau de scolarité des travailleurs des professions du transport routier, 2021

CNP	Aucun certificat ou diplôme (%)	DES ou AENS (%)	DEP, AEP ou ASP (%)	DEC (%)	Certificat ou diplôme inférieur au BACC (%)	BACC ou plus (%)	Total
Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires (CNP 12013)	11,9	29,3	16,2	17,5	3,9	21,0	5 850
Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers (CNP 13200)	3,8	32,4	7,0	22,1	4,7	30,5	1 065
Coordonnateurs de la logistique de la production et du transport (CNP 13201)	5,6	19,4	12,6	24,2	6,0	32,3	13 625
Expéditeurs et réceptionnaires (CNP 14400)	23,3	35,9	16,5	14,2	2,1	8,1	39 795
Répartiteurs (CNP 14404)	11,3	31,3	18,1	25,9	3,8	9,5	8 575
Horairistes de trajets et d'équipages (CNP 14405)	8,3	29,4	13,7	20,6	5,4	21,1	1 020
Directeurs des transports (CNP 70020)	5,9	23,9	10,9	19,4	6,5	33,2	7 405
Directeurs des services postaux et de messageries (CNP 70021)	5,8	33,7	15,4	19,2	3,8	23,1	520

Surveillants du transport routier et du transport en commun (CNP 72024)	11,7	28,5	21,3	20,7	3,3	14,4	1 665
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 72410)	16,7	13,0	59,7	7,4	1,0	2,2	41 505
Conducteurs de camions de transport (CNP 73300)	25,8	25,1	31,8	9,8	1,7	5,8	107 875
Messagers (CNP 74102)	13,7	38,2	17,4	17,3	2,3	11,0	4 315
Chauffeurs-livreurs de services de livraison et distributeurs porte-à-porte (CNP 75201)	21,1	28,8	19,5	13,9	2,5	14,1	17 805
Ensemble des professions du Québec	18,2	21,4	15,8	17,4	3,7	23,5	6 918 725

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0405-01 Profession, selon le principal domaine d'études (STIM et SACHES, détaillé) : Canada, provinces et territoires

Le tableau en annexe 3 présentant le niveau de scolarité habituel pour chaque type de poste dans les entreprises sondées montre que le diplôme d'études professionnelles serait le plus courant pour de nombreux postes, autres que les postes de mécanicien et de conducteur de camions. Effectivement le DEP est le niveau de scolarité le plus courant chez les mécaniciens de véhicules lourds et de remorques, les aviseurs techniques, les conducteurs de camions, les commis aux pièces, le personnel de conformité, les formateurs, le personnel SST, les horairistes et les surveillants du transport routier.

2.6 Origine culturelle et sociale

Le tableau suivant indique la proportion d'entreprises sondées employant des travailleurs autochtones, selon le type de poste et le secteur d'activité. Il met en lumière que très peu de travailleurs autochtones travaillent dans le secteur du transport routier de marchandises. Le type de poste le plus souvent occupé par ces travailleurs est les postes de conduite (10 % d'entreprises sondées ont des conducteurs autochtones).

Tableau 42 Ventilation de la proportion d'entreprises répondantes employant des travailleurs autochtones pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 270)

Type de poste	Transport par camion de marchandises diverses (%)	Transport par camion de marchandises spéciales (%)	Activités de soutien au transport routier (%)	Intermédiaires en transport de marchandises (%)	Messageries (%)	Services locaux de messagers et de livraison (%)	Autres (%)
Conduite	5	4	0	0	0	0	1
Logistique	4	0	0	0	0	0	0
Mécanique	3	3	0	0	0	0	1
Manutention	3	1	0	0	0	0	1
Gestion	1	0	0	0	0	0	0

2.7 Statut au Canada

Le tableau suivant indique la proportion d'entreprises sondées employant des travailleurs immigrants (nés hors Canada, excluant les travailleurs étrangers temporaires), selon le type de poste et le secteur d'activité. Il ressort de ce tableau que près d'une entreprise sondée sur quatre (24 %) du secteur du transport routier de marchandises emploie des travailleurs immigrants dans les postes de conduite. Seules des entreprises des sous-secteurs du transport par camion de marchandises, du transport par camion de marchandises spéciales et d'autres secteurs d'activité (transport hors norme, excavation entreposage, gestion de la flotte d'équipements roulants, transport de matières dangereuses, mécanique, camion à benne basculante [*dump truck*], manufacturier, etc.) emploient des travailleurs immigrants, mais très peu d'entre elles le font.

Tableau 43 Ventilation de la proportion d'entreprises répondantes employant des travailleurs immigrants pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 270)

Type de poste	Transport par camion de marchandises diverses (%)	Transport par camion de marchandises spéciales (%)	Activités de soutien au transport routier (%)	Intermédiaires en transport de marchandises (%)	Messageries (%)	Services locaux de messagers et de livraison (%)	Autres (%)
Conduite	16	7	0	0	0	0	1
Logistique	6	3	0	0	0	0	0
Mécanique	7	2	0	0	0	0	2
Manutention	7	1	0	0	0	0	1
Gestion	4	0	0	0	0	0	0

Les travailleurs immigrants dans les entreprises sondées semblent plus fréquemment attirés à des postes physiques et manuels (conduite, manutention et mécanique) qu'à des postes de gestion. Le fait que les personnes immigrantes font généralement face à des enjeux de littératie numérique plus importants⁸⁷ peut expliquer pourquoi ils sont moins présents dans les postes de gestion.

⁸⁷ Commission des partenaires du marché du travail. (2022). *Tableau de bord stratégique de la CPMT Volet clientèles sous-représentées du marché du travail – produit par les comités consultatifs.*

2.8 Limitation physique et mentale

Le tableau suivant indique la proportion d'entreprises sondées employant des travailleurs ayant des limitations physiques ou mentales, selon le type de poste et le secteur d'activité. Il ressort de ce tableau que moins de 10 % des entreprises du secteur du transport routier de marchandises emploient de ces travailleurs pour chacun des types de postes. Seules des entreprises des sous-secteurs du transport par camion de marchandises et du transport par camion de marchandises spéciales emploient des personnes ayant des limitations physiques ou mentales, mais très peu d'entre elles le font. L'aspect physique du travail pour les postes de conduite, de manutention et de mécanique limite la possibilité des entreprises d'employer ce bassin de main-d'œuvre.

Tableau 44 Ventilation de la proportion d'entreprises répondantes employant des personnes ayant des limitations physiques ou mentales pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 270)

Type de poste	Transport par camion de marchandises diverses (%)	Transport par camion de marchandises spéciales (%)	Activités de soutien au transport routier (%)	Intermédiaires en transport de marchandises (%)	Messageries (%)	Services locaux de messagers et de livraison (%)	Autres (%)
Conduite	5	3	0	0	0	0	0
Logistique	2	0	0	0	0	0	0
Mécanique	3	0	0	0	0	0	0
Manutention	3	2	0	0	0	0	0
Gestion	1	0	0	0	0	0	0

2.9 Personnes judiciairisées

Ce sont 80 % des personnes admises en établissement de détention sont peu scolarisées et n'ont pas de DES⁸⁸.

Le tableau suivant indique la proportion d'entreprises sondées employant des travailleurs judiciairisés, selon le type de poste et le secteur d'activité. Il montre que très peu d'entreprises du secteur du transport routier de marchandises emploient des personnes judiciairisées. Seules des entreprises des sous-secteurs du transport par camion de marchandises, du transport par camion de marchandises spéciales et d'autres secteurs d'activité (transport hors norme, excavation entreposage, gestion de la flotte d'équipements roulants, transport de matières dangereuses, mécanique, camion à benne basculante [*dump truck*], manufacturier, etc.) emploient des travailleurs judiciairisés, mais très peu d'entre elles le font. Certaines entreprises de transport sont limitées quant à l'embauche de ce bassin de main-d'œuvre, puisque, pour pouvoir faire du transport entre le Canada et les États-Unis, les conducteurs de camions et les chauffeurs ne doivent pas avoir de casier judiciaire.

Tableau 45 Ventilation de la proportion d'entreprises répondantes employant des personnes judiciairisées pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 270)

Type de poste	Transport par camion de marchandises diverses (%)	Transport par camion de marchandises spéciales (%)	Activités de soutien au transport routier (%)	Intermédiaires en transport de marchandises (%)	Messageries (%)	Services locaux de messagers et de livraison (%)	Autres (%)
Conduite	4	5	0	0	0	0	0
Logistique	2	1	0	0	0	0	0
Mécanique	4	6	0	0	0	0	1
Manutention	3	3	0	0	0	0	0
Gestion	0	0	0	0	0	0	0

⁸⁸ Commission des partenaires du marché du travail. (2022). *Tableau de bord stratégique de la CPMT Volet clientèles sous-représentées du marché du travail - produit par les comités consultatifs.*

2.10 Attestation de compétence au Programme d'entretien préventif (PEP) pour les mécaniciens de véhicules lourds routiers

Encouragé par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) et Contrôle routier Québec, le Programme d'entretien préventif (PEP) est un moyen efficace mis en place pour que les véhicules soient en tout temps sécuritaires pour l'ensemble des usagers de la route⁸⁹.

Dans le cadre d'un PEP reconnu par la SAAQ, le mécanicien qui effectue l'entretien préventif des véhicules lourds d'un poids nominal brut de 7 258 kg ou plus doit être titulaire de l'attestation de compétence délivrée par la Société par l'entremise de Camo-Route. Pour obtenir cette attestation, le mécanicien admissible doit avoir préalablement réussi le prétest (1 h), suivi la formation théorique (8 h), réussi l'examen théorique et l'examen pratique (environ 1 h 30) et reçu une rétroaction (30 minutes)⁹⁰.

Pour être admissible, le mécanicien doit⁹¹ :

- Détenir un DEP en mécanique de véhicules lourds routiers (MVLRL) ou l'équivalent

Ou

- Détenir un minimum de 24 mois d'expérience de travail à titre de mécanicien en mécanique de véhicules lourds routiers (MVLRL) dans une entreprise au cours des cinq dernières années. Le candidat doit fournir une ou des attestations d'expérience de travail de son ou ses employeurs.

Soulignons que le candidat qui détient l'AEP Mécanique de remorques de camion est admissible à la formation PEP, catégorie Remorque⁹².

Dans les entreprises ayant répondu au sondage en ligne, il y a en moyenne 8 mécaniciens (n = 159) qui détiennent une carte d'attestation de compétence du Programme d'entretien préventif (PEP). Cela représente en moyenne 40 % des mécaniciens dans les entreprises sondées.

⁸⁹ Avant-propos et Généralités. (2022). Dans *Guide du participant à la formation au programme d'entretien préventif – réimpression juin 2022*.

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ *Ibid.*

⁹² Avant-propos et Généralités. (2022). Dans *Guide du participant à la formation au programme d'entretien préventif - réimpression juin 2022*.

2.11 Temps plein et temps partiel

Au Québec, les emplois de conducteurs de camions de transport (93,3 %), de surveillants du transport routier (94,8 %), de directeurs des transports (96,7 %), de directeurs des services postaux et de messageries (97,3 %), de répartiteurs (91,8 %), d'horairistes de trajets et d'équipages (93,2 %), de courtiers en douanes et courtiers maritimes (97,4 %), de superviseurs du personnel de coordination (95,6 %), et de mécaniciens et réparateurs de véhicules motorisés (94,0 %) sont à plus de 90 % des emplois à temps plein. Les autres métiers restants, c'est-à-dire les chauffeurs-livreurs de livraison et de messagerie (78,9 %), les expéditeurs et réceptionnaires (86,4 %) et les manutentionnaires (86,7 %), sont tout de même des métiers à forte majorité d'emplois à temps plein.

Au total, en 2022, le secteur du transport et de l'entreposage (SCIAN 48-49) québécois comptait 87 % d'emplois à temps plein sur les 424 800 emplois du secteur.

Ces données, ainsi que la ventilation détaillée du type d'emploi pour chaque région administrative et les 12 professions sont présentées sous forme de tableaux en annexe 2.

2.12 Travailleurs salariés ou autonomes

Selon les données du recensement de 2021, le secteur du transport routier de marchandises serait composé majoritairement (77,8 %) de travailleurs salariés. Seul le sous-secteur des services locaux de messagers et de livraison est composé d'une majorité de travailleurs autonomes.

Tableau 46 Répartition des travailleurs par catégorie d'emploi des sous-secteurs du transport routier, 2021

SCIAN	Employé (%)	Travailleur autonome (%)	Toutes catégories de travailleurs
Transport par camion de marchandises diverses (SCIAN 4841)	78,9	21,1	52 705
Transport par camion de marchandises spéciales (SCIAN 4842)	81,6	18,4	16 670
Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	90,1	9,9	6 035
Intermédiaires en transport de marchandises (SCIAN 4885)	92,5	7,5	6 550
Messageries (SCIAN 4921)	85,2	14,8	13 985
Services locaux de messagers et de livraison (SCIAN 4922)	39,7	60,3	10 600
Ensemble des industries du Québec	87,8	12,2	4 344 910

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0448-01 Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties

Quant au tableau 47, il montre la proportion de travailleurs occupés et de travailleurs au chômage dans les sous-secteurs du transport routier de marchandises. En général, la proportion de chômeurs dans l'industrie (6,1 %) est inférieure à la proportion de chômeurs dans l'ensemble des industries du Québec (7,6 %). Seuls les sous-secteurs des activités de soutien au transport routier et des services locaux de messagers et de livraison avaient une proportion de chômeurs supérieure à la moyenne provinciale en 2021.

Tableau 47 Répartition des travailleurs par situation d'activité des sous-secteurs du transport routier, 2021

SCIAN	Personnes occupées (%)	Chômeurs (%)	Total
Transport par camion de marchandises diverses (SCIAN 4841)	95,0	5,0	52 705
Transport par camion de marchandises spéciales (SCIAN 4842)	92,5	7,5	16 670
Activités de soutien au transport routier (SCIAN 4884)	90,8	9,1	6 035
Intermédiaires en transport de marchandises (SCIAN 4885)	96,2	3,9	6 550
Messageries (SCIAN 4921)	94,3	5,8	13 985
Services locaux de messagers et de livraison (SCIAN 4922)	90,4	9,6	10 600
Ensemble des industries du Québec	92,4	7,6	4 435 460

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0448-01 Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties

2.13 Syndicalisation

Lorsque le taux de syndicalisation global pour l'industrie du transport et de l'entreposage au Québec est observé, il en ressort que celui-ci est demeuré le même entre juin 2015 et juin 2022, soit 47,2 % de syndicalisation. Toutefois, lorsque les données sont analysées par groupe d'âge ou par sexe, les données ne sont pas les mêmes sept ans plus tard. Une plus grande proportion de travailleurs de 15 à 24 ans et de 65 ans et plus étaient syndiqués en 2015 qu'en 2022. Il en est de même pour les femmes, qui étaient largement plus syndiquées en 2015 (57,4 %) qu'en 2022 (38,7 %), alors que pour les hommes, c'est tout le contraire. Effectivement, en 2015, une plus faible proportion (44,2 %) d'hommes étaient syndiqués dans cette industrie qu'en 2022 (50,4 %).

Tableau 48 Taux de syndicalisation selon le sexe et l'âge des travailleurs en transport et entreposage (SCIAN 48-49), au Québec

Période	Âge	Répartition selon le sexe (%)		
		Femmes	Hommes	Les deux
Juin 2015	15 ans et plus	57,4	44,2	47,2
	15 à 24 ans	s.o.	55,4	57,3
	25 à 54 ans	59,1	43,0	47,3
	55 à 64 ans	38,7	42,8	42,2
	65 ans et plus	s.o.	39,6	48,3
Juin 2022	15 ans et plus	38,7	50,4	47,2
	15 à 24 ans	66,7	36,6	47,3
	25 à 54 ans	40,0	53,3	49,5
	55 à 64 ans	25,6	48,1	42,7
	65 ans et plus	s.o.	46,4	43,8

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0069-01 Couverture syndicale selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000)

De nombreux travailleurs en transport et entreposage (SCIAN 48-49) sont représentés par le même organisme. Le secteur du transport de la Fédération des employées et employés des services publics (FEESP-CSN) représente plus de 4 500 membres qui proviennent d'entreprises en transport collectif (sauf le transport scolaire), en transport de marchandises et en transport par canalisation.⁹³

Ce sont 8 % des entreprises répondantes au sondage en ligne qui ont des employés syndiqués (n = 272). Parmi les 22 entreprises qui ont des employés syndiqués, la moitié d'entre elles ont pour activité principale le transport par camion de marchandises spéciales. Le tableau en annexe 3 indique quels sont les postes syndiqués dans les entreprises répondantes qui ont des employés syndiqués et met en lumière que les postes principalement syndiqués sont les postes de conduite et de mécanique. Il faut toutefois interpréter ces résultats avec précaution, puisque seulement 19 entreprises ont répondu à cette question.

Les entreprises sondées qui ont des employés syndiqués (n = 22) étaient aussi invitées à indiquer les syndicats auxquels leurs employés sont affiliés. Neuf entreprises ont des employés avec les Teamsters, quatre entreprises ont des employés avec Unifor et quatre entreprises ont des employés avec les Métallos. Les autres syndicats répertoriés ont été mentionnés par une seule entreprise : le syndicat des

⁹³ Transport - Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN)

professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), le syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), le syndicat des TUAC, la CSN et la CSD.

Faits saillants – section 2

- Plus de 80 % des emplois dans les sous-secteurs du transport routier de marchandises (sauf celui des intermédiaires en transport de marchandises) sont occupés par des hommes. Les postes de GRH, de personnel SST et de personnel de conformité sont ceux les plus souvent occupés par des femmes.
- Plus du quart (26 %) des travailleurs en transport routier de marchandises avaient 55 ans et plus en 2021. Les postes de conduite sont ceux où l'on retrouve la plus forte proportion de main-d'œuvre de 55 ans et plus.
- Les régions administratives de Montréal et de la Montérégie comptent entre le quart et un peu plus de la moitié des postes du secteur du transport routier de marchandises de la province.
- Un diplôme d'études secondaires ou des études professionnelles permettent d'occuper la majorité des postes du secteur.
- Moins du quart des entreprises du transport routier de marchandises emploient de la main-d'œuvre autochtone, immigrante, ayant des limitations physiques ou mentales ou judiciarisée.
- Dans les entreprises sondées qui emploient des mécaniciens, il y a en moyenne huit mécaniciens par entreprise qui détiennent la carte d'attestation de compétence du Programme d'entretien préventif (PEP). Cela représente 40 % des mécaniciens dans les entreprises sondées.
- Dans le transport routier de marchandises, la forte majorité (> 80 %) des emplois sont des postes à temps plein.
- En 2021, le secteur du transport routier de marchandises comprenait 22,2 % de travailleurs autonomes, ce qui est supérieur à la proportion de travailleurs autonomes dans l'ensemble des industries du Québec (12,2 %).
- La proportion de chômeurs dans le transport routier de marchandises (6 %) était inférieure à celle dans l'ensemble des industries du Québec (8 %) en 2021.
- Très peu (8 %) d'entreprises sondées en transport routier de marchandises ont des employés syndiqués.



**Gestion des
ressources humaines**

3. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

3.1 Enjeux pour la main-d'œuvre

Parmi les entreprises qui ont répondu au sondage en ligne (n = 284), 6 % d'entre elles font la gestion des ressources humaines à l'externe par le biais d'une firme spécialisée, 72 % le font à l'interne avec une personne qui occupe également d'autres fonctions au sein de l'entreprise, et 22 % le font à l'interne avec une ou des personnes dédiées entièrement à la gestion des ressources humaines. Pour les entreprises qui font la gestion des RH à l'interne avec une ou des personnes dédiées entièrement à cette fonction, elles ont en moyenne trois postes de ce type.

Les entreprises sondées qui font la gestion de leurs ressources humaines à l'externe sont en forte majorité (87 %) des petites entreprises de moins de 100 employés. Celles qui font la gestion de leurs ressources humaines à l'interne par du personnel qui occupe d'autres fonctions sont aussi majoritairement (85 %) des petites entreprises de moins de 50 employés. À l'opposé, les entreprises qui ont du personnel attitré à 100 % à la gestion des ressources humaines sont majoritairement (57 %) des entreprises de 100 employés et plus.

Le tableau 49 présente les principaux défis de gestion des ressources humaines que les entreprises sondées ont connus. La conciliation travail-vie personnel est le principal enjeu pour les entreprises de transport de marchandises, suivi des enjeux de rétention du personnel et de la mobilisation des employés. La gestion de la diversité et la cohabitation intergénérationnelle semblent être des enjeux peu communs dans les entreprises sondées.

Tableau 49 Principaux défis de gestion des ressources humaines connus par les entreprises (n = 280)

Défi de GRH	Répondants (%)
Conciliation travail-vie personnelle	62
Rétention du personnel pour les postes d'entrée (diminution du taux de roulement)	39
Mobilisation du personnel	27
Formation du personnel en poste	25
Accueil et intégration de nouveaux bassins de main-d'œuvre (immigrants, travailleurs étrangers temporaires, préretraités, etc.)	21
Amélioration des compétences en gestion des superviseurs/surveillants/directeurs/aviseurs	20
Optimisation de la santé et sécurité	20
Gestion des départs massifs à la retraite	15
Cohabitation intergénérationnelle (collaboration entre les travailleurs de différentes générations)	10
Autres	10
Gestion de la diversité (immigrants, travailleurs étrangers temporaires, préretraités, etc.)	8

Les autres défis de GRH qui ne sont pas listés dans le tableau 49 comprennent la difficulté de trouver des candidats qualifiés, le respect des politiques de l'entreprise, l'important nombre de départs à la retraite anticipés pour les cinq prochaines années, etc.

Les outils que les entreprises sondées aimeraient avoir pour les appuyer dans la GRH sont présentés au tableau suivant. Plus du tiers des entreprises sondées sont d'avis que des activités de valorisation et de promotion des métiers du secteur du transport routier de marchandises et un répertoire de bonnes pratiques à adopter pour l'attraction et la rétention des travailleurs les aideraient dans leurs enjeux de ressources humaines.

Tableau 50 Principaux outils ou mesures à mettre en place pour appuyer les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines (n = 263)

Défi de GRH	Répondants (%)
Activités de valorisation et de promotion des métiers du secteur	49
Répertoire de « bons coups » d'employeurs pour le recrutement et la rétention des employés	33
Formations et outils en ligne (asynchrone)	32
Répertoire de bonnes pratiques en santé et sécurité	27
Répertoire des formations initiales spécialisées en transport routier de marchandises	25
Guides sur l'accueil et l'intégration des employés	25
Formations en présentiel	24
Forum de discussion avec d'autres entreprises du secteur	16
Activités de codéveloppement de courtes durées (ex. : sur l'heure du midi) en mode virtuel (ex. : midi-causerie)	16
Formations virtuelles (synchrone)	10
Autres	9

La catégorie « autres » comprend des entreprises qui ont mentionné qu'avoir des formations adaptées aux tâches à effectuer et qu'avoir de l'aide financière pour offrir de meilleurs salaires les aideraient dans la GRH.

Au Canada, le nombre de postes vacants dans l'industrie du transport par camion a récemment atteint son niveau le plus élevé jamais enregistré. Les enjeux actuels liés à la chaîne d'approvisionnement et les problèmes de main-d'œuvre engendrés par la pandémie de COVID-19 font en sorte que la recherche de conducteurs de camions qualifiés atteint des sommets inégalés. Dans le premier trimestre de 2022, il y avait plus de 25 500 postes vacants de conducteur de camion à l'échelle du pays et 71 % de ces postes vacants sont des postes pour lesquels les employeurs recrutent constamment. Ce sont 49 % de ces postes vacants qui ont été affichés pendant plus de 3 mois (90 jours). L'Ontario et le Québec sont les deux provinces avec le plus de postes vacants de conducteur de camions, comptant pour près de la moitié de tous les postes vacants dans l'ensemble du Canada. Dans le premier trimestre de 2022, le Québec comptait près de 5 500 postes vacants de conducteur de camions⁹⁴. Entre le troisième trimestre de 2021 et le troisième trimestre de 2022, la pénurie de conducteurs de camions (la différence entre la demande

⁹⁴ TruckingHR Canada. (2022). *Threats to the supply chain and economic recovery*.

et l'offre de camion) a cru de 79 % pour atteindre un écart de 20 200 travailleurs entre la demande et l'offre de conducteurs⁹⁵.

Plusieurs facteurs jouent sur le manque de main-d'œuvre qui sévit actuellement. La pénurie de main-d'œuvre en transport routier de marchandises est principalement causée par le vieillissement de la main-d'œuvre et les départs à la retraite, les difficultés d'attraction des femmes et de la relève, et le haut taux de roulement volontaire⁹⁶. Deux des entreprises interviewées ont indiqué aussi que l'imposition du DCE aux États-Unis en 2017 a entraîné une première diminution du nombre de conducteurs dans leurs entreprises, principalement pour le transport de longues distances. Dans les mêmes années, soit en 2017–2018, une des entreprises interviewées a vécu une vague de démissions, car plusieurs de ses conducteurs ont fait la transition pour devenir des conducteurs indépendants. Quelques entreprises ont aussi mentionné que l'arrivée de la pandémie de COVID-19 a entraîné plusieurs départs hâtifs à la retraite. De nombreux employés qui prévoyaient prendre leur retraite dans quelques années ont choisi de la prendre plus tôt que prévu.

Les entrevues de fond montrent également que les enjeux de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre sont plus répandus dans les entreprises de transport routier de marchandises. Ce sont 13 des 15 entreprises interviewées qui les ont mentionnés parmi leurs enjeux les plus importants.

Outre les postes vacants, la pénurie de main-d'œuvre qui sévit dans le transport routier de marchandises entraîne d'autres défis. Les revenus de l'industrie diminuent à cause du manque de chauffeurs. Cela entraînait une perte de revenus de 3,1 milliards de dollars en 2018 au Canada. Les petites entreprises sont particulièrement touchées par l'incapacité de pourvoir des postes de conducteur de camions. Cette année-là les ventes des entreprises qui font des recettes inférieures à 1 M\$ ont diminué de près du quart (24,5 %), alors que les recettes des entreprises ayant des recettes de plus de 50 M\$ ont diminuées de 7,4 %⁹⁷.

Les postes de conducteur et de mécanicien sont les plus difficiles à pourvoir selon les entreprises interviewées. Selon quelques-unes d'entre elles, la relève dans ces deux domaines serait beaucoup moins accessible aujourd'hui qu'il y a 10 à 15 ans. Étant donné la population vieillissante, de plus en plus de travailleurs partent à la retraite et peu de nouveaux travailleurs sont disponibles pour pourvoir tous les postes vacants. Une des entreprises interviewées anticipe toutefois que la récession imminente entraînera la fermeture de plusieurs entreprises de transport de marchandises. Cela devrait entraîner une augmentation de la main-d'œuvre disponible et ainsi faciliter le recrutement.

Le tableau 51 indique quels sont les enjeux critiques et secondaires des entreprises ayant répondu au sondage en ligne selon le type de poste dans leur entreprise. Dans le cadre du sondage en ligne, les postes de logistique comprennent, entre autres, les postes de répartiteur, d'horairiste de trajets et d'équipage, de surveillant du transport routier, de superviseur du personnel et de courtier en douanes. Les postes de mécanique comprennent les postes de mécanicien de véhicules lourds ou de remorques, d'aviseur technique et de commis aux pièces. Quant aux postes de manutention, ils comprennent les postes d'expéditeur et réceptionnaire, et de manutentionnaire. Finalement, les postes de gestion englobent, entre autres, les postes de directeur des transports, de directeur des services postaux et de messageries, de personnel de conformité, de personnel SST, de formateur et de gestion des ressources humaines.

⁹⁵ [French LMI Snapshot Jan 23 \(truckinghr.com\)](https://www.truckinghr.com)

⁹⁶ HR Camionnage Canada. (2020). *La voie à suivre : Résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage et de la logistique au Canada.*

⁹⁷ *Ibid.*

Tableau 51 Principaux enjeux de main-d'œuvre selon le type de poste

	Postes de conduite (n = 269)	Postes de logistique (n = 197)	Postes de mécanique (n = 165)	Postes de manutention (n = 78)	Postes de gestion (n = 181)
Manque de main-d'œuvre qualifiée	●	●	●	●	●
Forte compétition avec les autres entreprises et industries	●	●	●	●	●
Difficultés de rétention	●	●	●	●	●
Manque d'offre de formation initiale	●	●	●	●	●
Manque d'offre de formation continue	●	●	●	●	●
Difficultés à offrir les conditions de travail souhaitées	●	●	●	●	●
Légende :	● Enjeu critique	● Enjeu secondaire	● N'est pas un enjeu		

Le manque de main-d'œuvre qualifiée est un enjeu critique pour les postes de conduite, de logistique et de mécanique dans les entreprises sondées, alors que ce n'est qu'un enjeu secondaire pour les postes de manutention et de gestion. Les entreprises sondées remarquent une importante compétition avec les autres entreprises pour tous les types de postes, mais plus fortement pour les postes de conduite, de mécanique et de manutention.

Les entreprises sondées soulignent que les difficultés de rétention et les difficultés à offrir des conditions de travail souhaitées par leurs travailleurs sont des enjeux secondaires pour les postes de conduite, de mécanique et de manutention. Pour les postes de mécanique, le manque de formation initiale et continue est aussi un enjeu secondaire.

Quelques entreprises interviewées ont indiqué qu'elles reçoivent beaucoup de CV lorsqu'elles affichent un nouveau poste à combler. Cependant, un grand nombre de candidats ne se présentent pas à leur entrevue. Selon plusieurs entreprises, le problème réside dans la qualité des candidats plutôt que dans la quantité.

Certaines entreprises interviewées ont aussi mentionné que les difficultés de recrutement et de rétention les ont incitées à prendre moins de contrats et à rapetisser leur flotte. Les employeurs ont aussi l'impression que les rôles se sont inversés, c'est-à-dire que l'employeur doit vendre son entreprise aux candidats, plutôt que les candidats se vendent à l'employeur, comme c'était le cas avant.

Faits saillants – section 3.1

- Dans la grande majorité (72 %) des entreprises, la gestion des ressources humaines se fait à l'interne, par des employés qui occupent également d'autres fonctions.
- En général, les entreprises n'ayant pas de personne dédiée spécifiquement aux ressources humaines sont des petites entreprises de moins de 100 employés.
- Le plus grand défi de GRH des entreprises de transport routier de marchandises (62 %) est d'arriver à offrir des horaires qui permettent la conciliation travail-vie personnelle.
- Selon les entreprises, les outils et mesures à mettre en place pour les appuyer dans la gestion de leurs ressources humaines sont les suivants :
 - Mettre en place des activités de valorisation et de promotion des métiers du secteur ;
 - Répertorier les initiatives à succès et de bons coups d'entreprises pour le recrutement et la rétention des employés ;
 - Développer des formations et outils en ligne asynchrones.
- Les enjeux de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre (comme le manque de candidats qualifiés et la forte compétition avec les autres entreprises et industries) sont courants dans les entreprises de transport routier de marchandises. Ces enjeux seraient plus critiques pour les postes de conduite et de mécanique. Le manque de main-d'œuvre de l'industrie a un impact négatif direct sur les recettes des entreprises.

3.2 Prévisions de relève

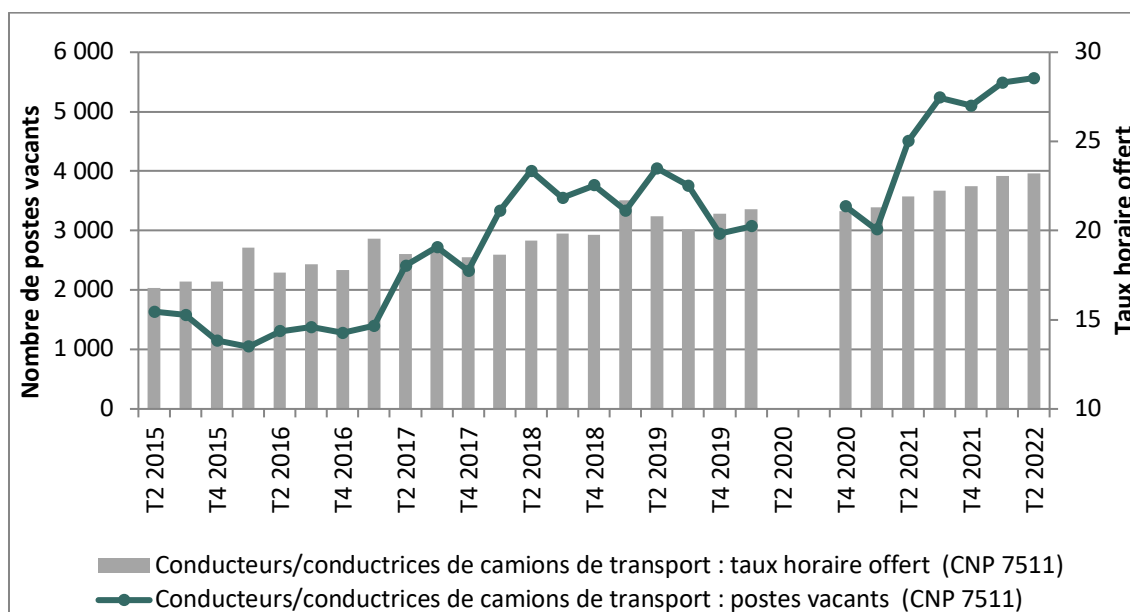
3.2.1 Postes vacants

À l'échelle du Canada, le transport par camion enregistrait un taux de postes vacants de 6,8 % en 2019, ce qui est plus que le double de la moyenne nationale qui était alors de 3,3 %. Le taux de postes vacants était alors particulièrement élevé pour les conducteurs de camions, qui représentaient 46 % de l'industrie et 63 % des postes vacants⁹⁸.

Le nombre de postes vacants pour l'ensemble de l'industrie du transport routier de marchandises continue d'augmenter depuis 2015. La situation actuelle sur le marché du travail laisse présager que la situation ne risque pas de s'améliorer de sitôt. Les postes vacants, qui augmentent plus rapidement que les salaires offerts, indiquent un important déséquilibre sur le marché du travail québécois.

Selon les entrevues de fonds, les postes pour lesquels il y a plus de postes vacants sont les postes de conducteur et de mécanicien.

Postes de conduite



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

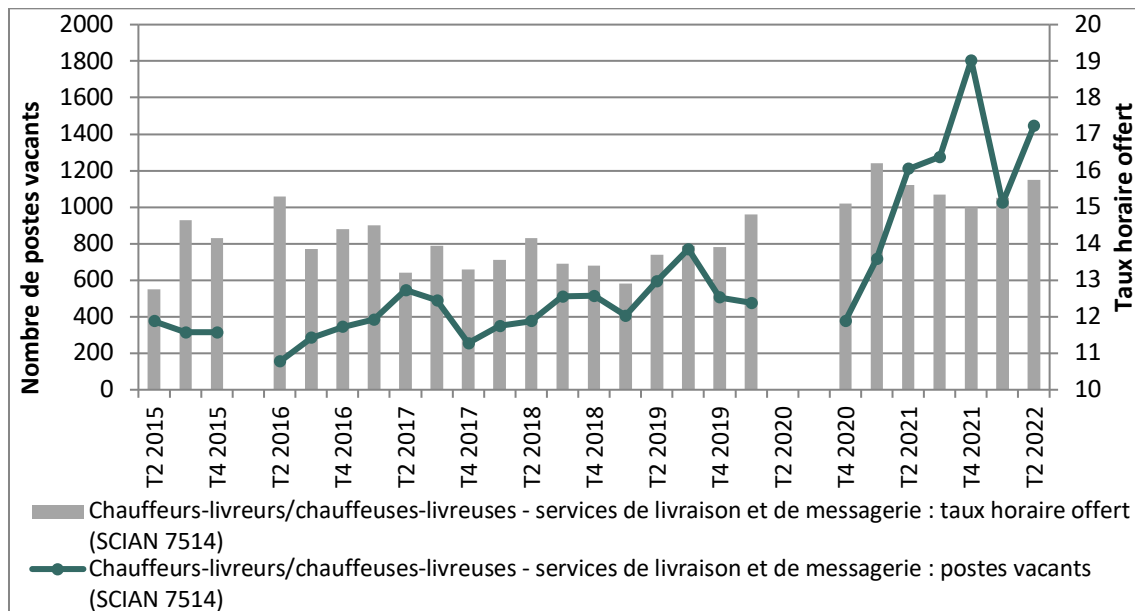
Figure 14 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les conducteurs de camions de transport, par trimestre

Pour les **conducteurs de camions de transport**, le nombre de postes vacants a plus que triplé (+ 240 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, pour atteindre 5 565 postes vacants. Cela représente une hausse de 3 930 postes vacants pour ce métier. Au cours de cette même

⁹⁸ HR Camionnage Canada. (2020). *La voie à suivre : Résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage et de la logistique au Canada.*

période, les salaires offerts pour les postes vacants ont augmenté de 38 %, passant de 16,80 \$/h à 23,20 \$/h en 7 ans. Soulignons que le nombre de postes vacants a augmenté très rapidement au cours des deux dernières années. La figure 14 illustre effectivement qu'à la suite de l'arrivée de la pandémie de COVID-19 en 2020, le nombre de postes vacants s'est accru de 63 % (2 155 postes vacants) entre le quatrième trimestre de 2020 et le deuxième trimestre de 2022.

Les postes de conducteur de camions de longues distances compteraient pour beaucoup plus que les postes de conducteur local dans le total des postes vacants de conducteur de camions, car il est difficile de trouver des chauffeurs qui soient prêts à passer beaucoup de temps loin de leur domicile chaque semaine⁹⁹.



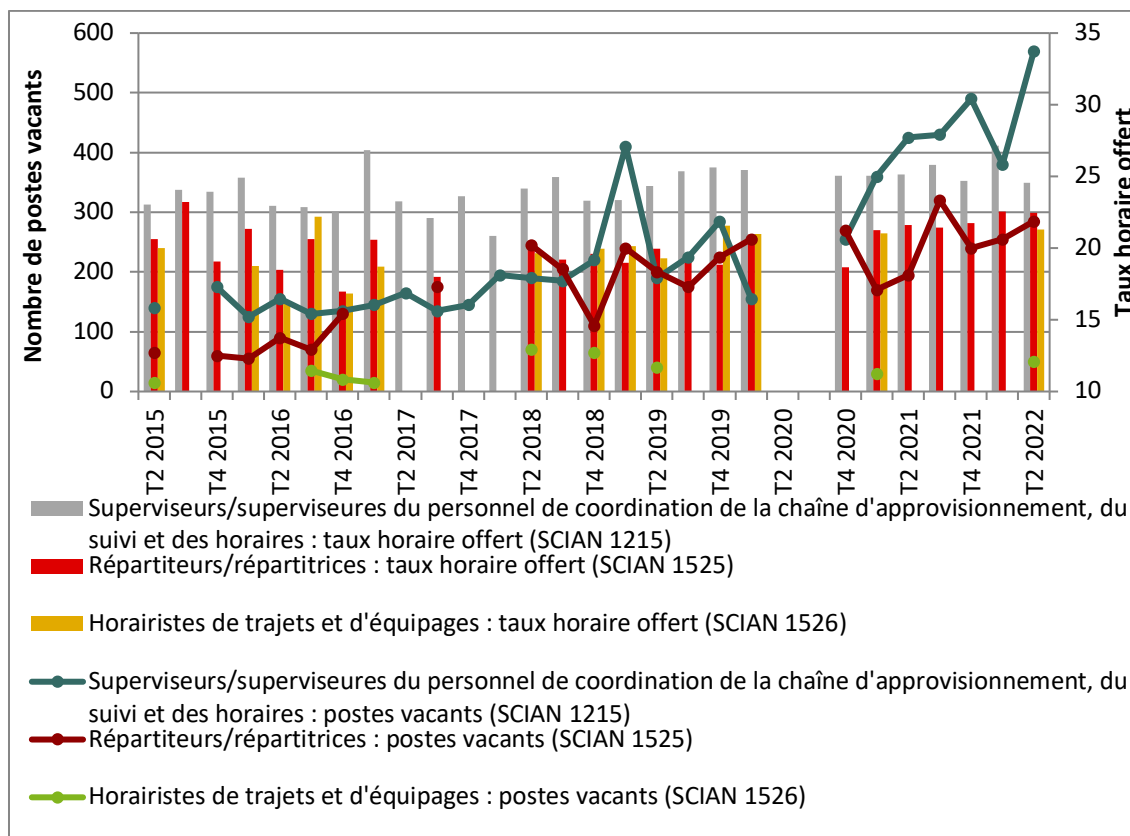
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

Figure 15 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre

Pour les **chauffeurs-livreurs de services de livraison et de messagerie**, le nombre de postes vacants a plus que nonuplé (+ 832 %) entre le deuxième trimestre de 2016 et le deuxième trimestre de 2022, pour atteindre 1 445 postes vacants. Cela représente une hausse de 1 290 postes vacants pour ce métier. Au cours de cette même période, le salaire offert pour les postes vacants a augmenté de 24 % pour les chauffeurs-livreurs de services de livraison et de messagerie, passant de 12,75 \$/h à 15,75 \$/h.

⁹⁹ HR Camionnage Canada. (2020). *La voie à suivre : Résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage et de la logistique au Canada.*

Postes de logistique



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

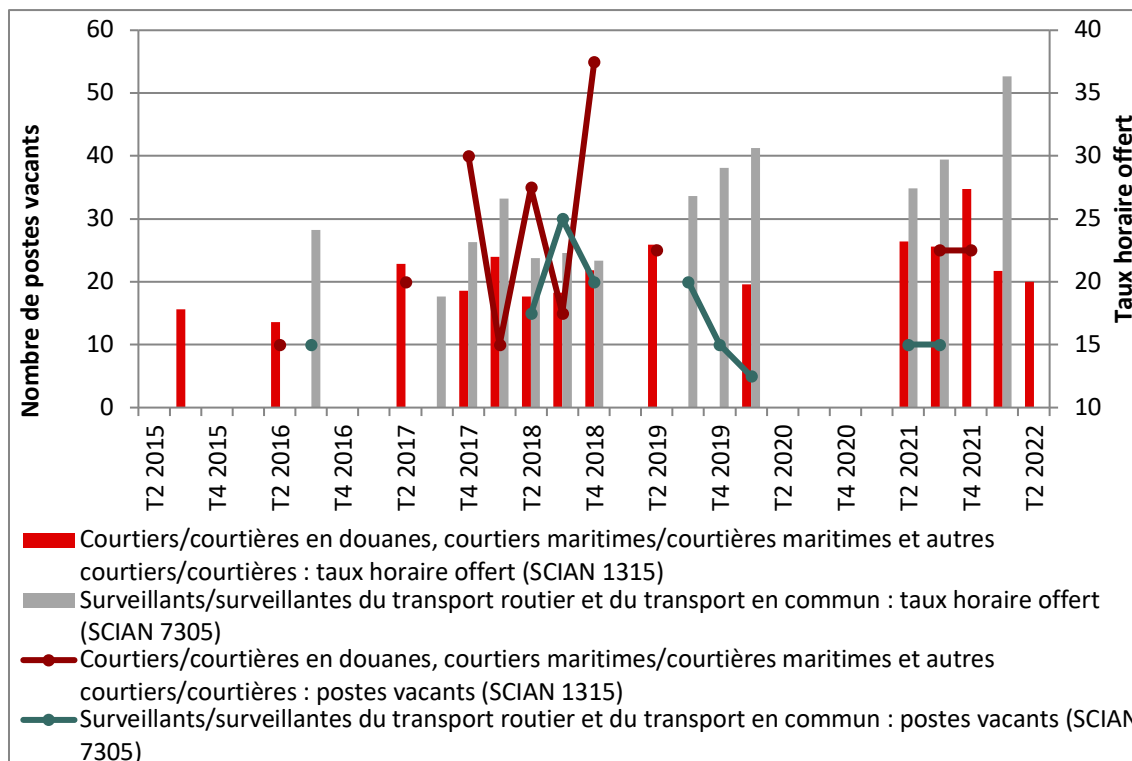
Figure 16 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre

Pour les métiers observés à la figure 16, le nombre de postes vacants a augmenté de façon importante, sauf pour les horairistes, pour lesquels peu de données sont disponibles. Pour les **superviseurs du personnel de coordination**, le nombre de postes vacants a plus que quadruplé (+ 307 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, pour atteindre 570 postes vacants. Cela représente une hausse de 430 postes vacants pour ce métier.

Pour les **répartiteurs**, le nombre de postes vacants a plus que quadruplé (+ 338 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, pour atteindre 285 postes vacants. Cela représente une hausse de 220 postes vacants pour ce métier.

Pour les **horairistes**, le nombre de postes vacants a plus que triplé (+ 233 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, pour atteindre 50 postes vacants. Cela représente une hausse de 35 postes vacants pour ce métier.

Au cours de ces mêmes périodes, les salaires offerts pour les postes vacants ont augmenté de 7 % pour les **superviseurs du personnel de coordination**, passant de 23,05 \$/h à 24,55 \$/h, de 9 % pour les **répartiteurs**, passant de 20,65 \$/h à 22,45 \$/h, et de 7 % pour les **horairistes**, passant de 20,00 \$/h à 21,30 \$/h.



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

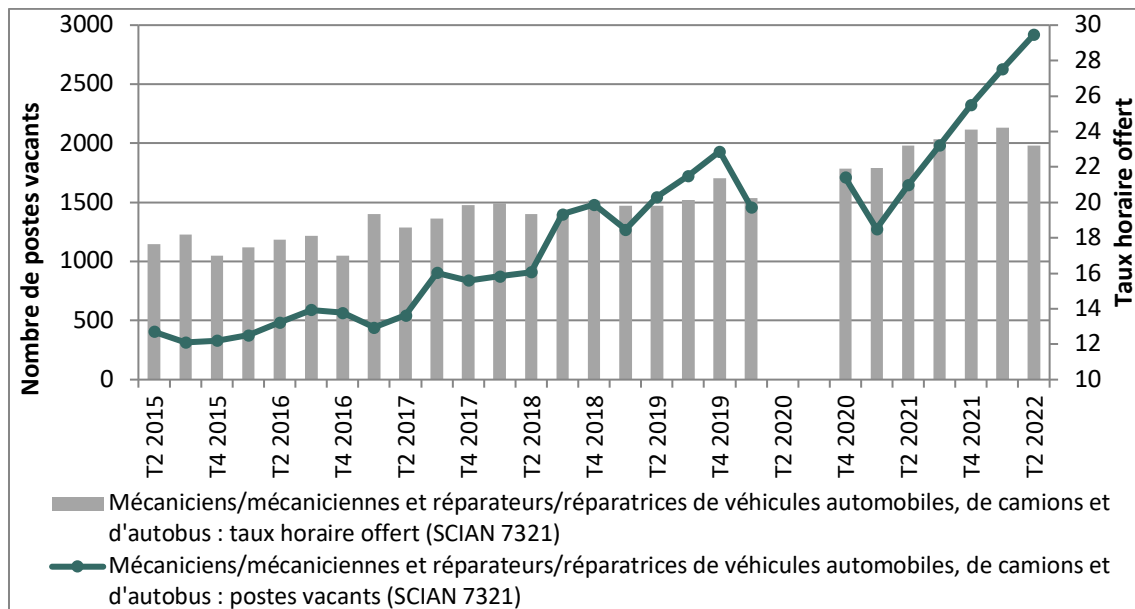
Figure 17 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre

Pour les métiers observés à la figure 17, peu de données sont disponibles. Pour les **courtiers**, le nombre de postes vacants a plus que doublé (+ 150 %) entre le deuxième trimestre de 2016 et le quatrième trimestre de 2021, pour atteindre 25 postes vacants. Cela représente une hausse de 15 postes vacants pour ce métier.

Chez les **surveillants des transports**, le nombre de postes vacants est resté le même entre le troisième trimestre de 2016 et le troisième trimestre de 2021, demeurant à 10 postes vacants.

Les salaires offerts pour les postes vacants ont augmenté de 12 % pour les **courtiers**, passant de 17,80 \$/h à 20,00 \$/h entre le troisième trimestre de 2015 et le premier trimestre de 2022, et de 51 % pour les **surveillants des transports**, passant de 24,10 \$/h à 36,35 \$/h entre le troisième trimestre de 2016 et le premier trimestre de 2022.

Postes de mécanique

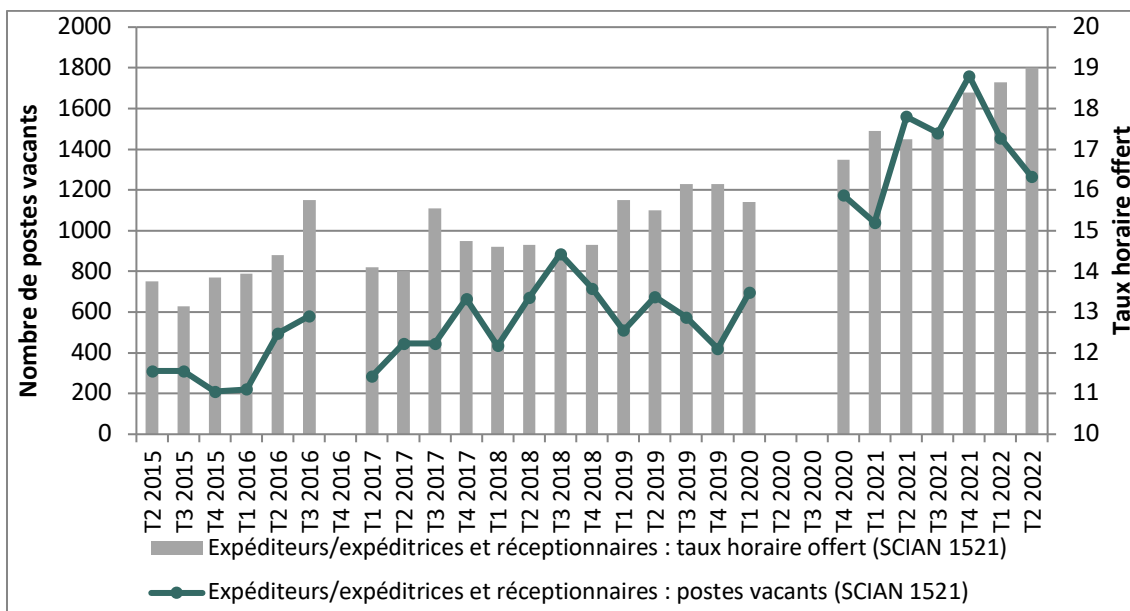


Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

Figure 18 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre

Pour les **mécaniciens et réparateurs de véhicules**, le nombre de postes vacants a augmenté de façon importante. Il a plus que septuplé (+ 621 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, pour atteindre 2 920 postes vacants. Cela représente une hausse de 2 515 postes vacants pour ce métier. Au cours de cette même période, le salaire offert pour les postes vacants a augmenté de 31 % pour les mécaniciens et réparateurs de véhicules, passant de 17,65 \$/h à 23,20 \$/h.

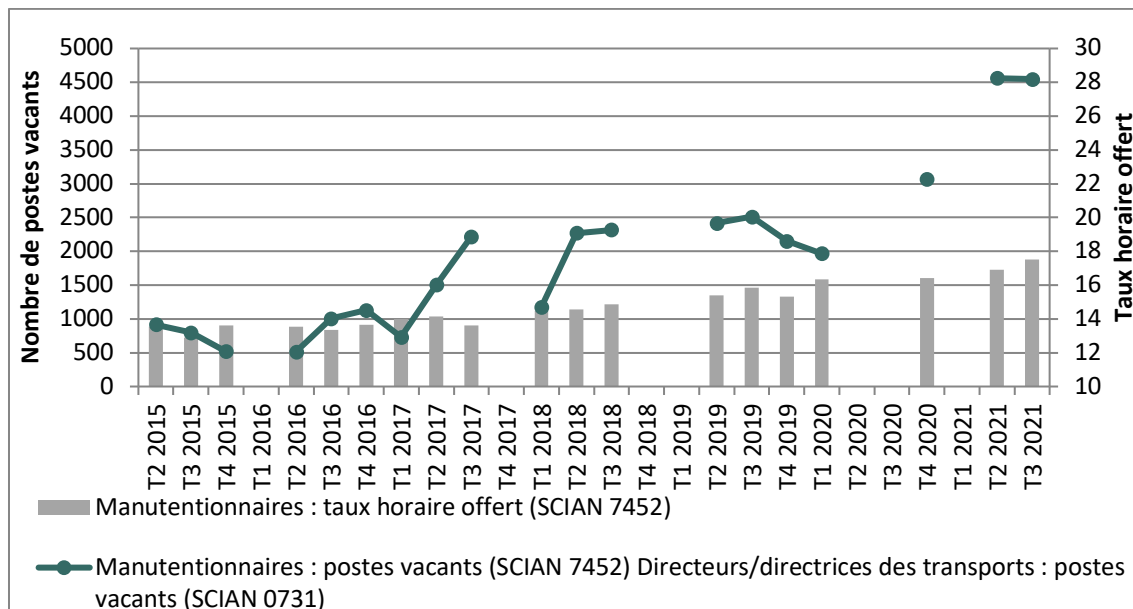
Postes de manutention



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

Figure 19 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre

Pour les **expéditeurs et réceptionnaires**, le nombre de postes vacants a plus que quadruplé (+ 308 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, pour atteindre 1 265 postes vacants. Cela représente une hausse de 955 postes vacants pour ce métier. Au cours de cette même période, le salaire offert pour les postes vacants a augmenté de 38 % pour les expéditeurs et réceptionnaires, passant de 13,75 \$/h à 19,00 \$/h.

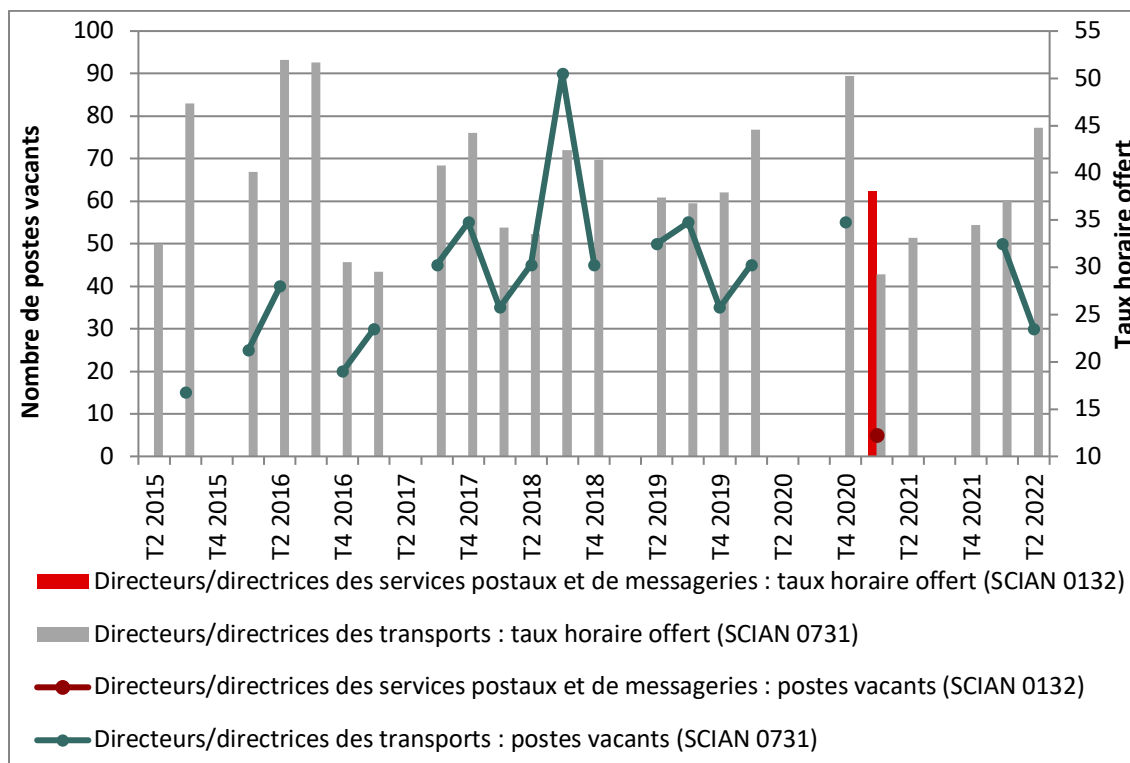


Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

Figure 20 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les manutentionnaires, par trimestre

Pour les **manutentionnaires**, les données de plusieurs trimestres sont manquantes, mais les données disponibles permettent tout de même d’obtenir un aperçu de l’évolution des postes vacants à travers les années. Le nombre de postes vacants pour cette profession a presque quintuplé (+ 397 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le troisième trimestre de 2021, pour atteindre 4 545 postes vacants. Cela représente une hausse de 3 630 postes vacants pour ce métier. Au cours de cette même période, les salaires offerts pour les postes vacants ont augmenté de 29 %, passant de 13,55 \$/h à 17,50 \$/h en 6 ans.

Postes de gestion



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

Figure 21 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre

Pour les métiers observés à la figure 21, peu de données sont disponibles. Par exemple, seules les données du premier trimestre de 2021 sont disponibles pour les **directeurs de services postaux et de messageries**. Pour les **directeurs des transports**, le nombre de postes vacants a doublé (+ 100 %) entre le troisième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, pour atteindre 30 postes vacants. Cela représente une hausse de 15 postes vacants pour ce métier.

Les salaires offerts pour les postes vacants ont augmenté de 38 % pour les **directeurs des transports**, passant de 32,50 \$/h à 44,75 \$/h entre le deuxième trimestre de 2015 et le premier trimestre de 2022.

Le tableau 59 présente le nombre moyen de postes vacants par secteur principal d'activité et par type de poste dans les entreprises ayant répondu au sondage en ligne. Les données du tableau indiquent qu'il y a en moyenne plus de postes vacants dans les postes de conducteur, de chauffeur et de mécanicien que dans les autres types de postes pour les entreprises sondées.

Tableau 52 Ventilation du nombre moyen de postes vacants pour chaque type de poste dans les entreprises sondées par secteur principal d'activité (n = 270)

Type de poste	Transport par camion de marchandises diverses	Transport par camion de marchandises spéciales	Activité de soutien au transport routier	Intermédiaires en transport de marchandises	Autres
Conducteur de camions	3,5	3,0	–	3,0	1,9
Chauffeur-livreur	2,6	1,5	–	–	1,0
Répartiteur	< 1,0	< 1,0	0,0	0,0	< 1,0
Horairiste de trajets et d'équipages	< 1,0	0,0	–	0,0	–
Directeur de transports	< 1,0	0,0	–	0,0	0,0
Directeur des services postaux et de messageries	–	–	–	–	–
Surveillant du transport routier	0,0	0,0	–	0,0	–
Superviseur du personnel de coordination	< 1,0	< 1,0	0,0	0,0	0,0
Expéditeur et réceptionnaire	< 1,0	0,0	–	0,0	0,0
Personnel de conformité	< 1,0	< 1,0	–	0,0	0,0
Personnel SST	< 1,0	< 1,0	–	0,0	1,0
Courtier en douanes	< 1,0	–	–	–	–
Formateur	< 1,0	< 1,0	–	0,0	0,0
Manutentionnaire	< 1,0	1,0	–	–	1,0
Mécanicien de véhicules lourds	1,0	1,0	5,0	0,0	4,1
Mécanicien de remorques	< 1,0	< 1,0	5,0	0,0	1,0
Aviseur technique	< 1,0	0,0	1,0	–	2,0
Commis aux pièces	< 1,0	< 1,0	1,0	0,0	< 1,0
Gareur	< 1,0	1,3	–	0,0	0,0
Laveur et autres journaliers	< 1,0	1,1	–	0,0	0,0
Personnel de gestion des ressources humaines	< 1,0	< 1,0	0,0	0,0	< 1,0

Dans les entreprises sondées en **transport par camion de marchandises diverses**, il y a en moyenne près de quatre postes vacants de conducteur de camions, près de trois postes vacants de chauffeur-livreur et un poste vacant de mécanicien de véhicules lourds.

Dans les entreprises sondées en **transport par camion de marchandises spéciales**, il y a en moyenne trois postes vacants de conducteur de camions, près de deux postes vacants de chauffeur-livreur, un poste vacant de gareur, un poste vacant de laveur ou autres journaliers, un poste vacant de manutentionnaire et un poste vacant de mécanicien de véhicules lourds.

Dans les entreprises sondées en **activités de soutien au transport routier**, il y a en moyenne cinq postes vacants de mécanicien de véhicules lourds, cinq postes vacants de mécanicien de remorques, un poste vacant de commis aux pièces et un poste vacant d'avisur technique.

Pour ce qui est des entreprises sondées en **intermédiaires en transport de marchandises**, il y a en moyenne trois postes vacants de conducteur de camions.

Dans les entreprises sondées des **autres secteurs d'activité (transport hors norme, excavation entreposage, gestion de la flotte d'équipements roulants, transport de matières dangereuses, mécanique, camion à benne basculante [*dump truck*], manufacturier, etc.)**, il y a en moyenne quatre postes vacants de mécanicien de véhicules lourds, deux postes vacants d'aviseur technique, près de deux postes vacants de conducteur de camion, un poste vacant de chauffeur-livreur, un poste vacant de personnel SST, un poste vacant de manutentionnaire et un poste vacant de mécanicien de remorque.

3.2.2 Départs à la retraite

Le tableau 53 présente le nombre moyen de départs à la retraite prévus d'ici 2024, par type de poste et par secteur principal d'activité, dans les entreprises ayant répondu au sondage en ligne.

Tableau 53 Ventilation du nombre moyen de travailleurs qui partiront à la retraite d'ici 2024 par secteur principal d'activité et pour chaque type de poste dans les entreprises sondées (n = 270)

Type de poste	Transport par camion de marchandises diverses (%)	Transport par camion de marchandises spéciales (%)	Activité de soutien au transport routier (%)	Intermédiaire en transport de marchandises (%)	Autres (%)
Conducteur de camions	5,9	1,4	–	8,1	2,1
Chauffeur-livreur	9,2	1,5	–	–	0,0
Répartiteur	4,9	9,4	0,0	0,0	0,0
Horairiste de trajets et d'équipages	0,0	0,0	–	0,0	–
Directeur de transports	3,3	10,8	–	0,0	0,0
Surveillant du transport routier	0,0	0,0	–	0,0	–
Superviseur du personnel de coordination	6,0	0,0	0,0	0,0	11,9
Expéditeur et réceptionnaire	1,8	0,0	–	–	–
Personnel de conformité	18,0	5,2	–	0,0	0,0
Personnel SST	0,0	0,0	–	0,0	0,0
Courtier en douanes	0,0	–	–	–	–
Formateur	2,8	0,0	–	0,0	0,0
Manutentionnaire	3,2	0,0	–	–	0,0
Mécanicien de véhicules lourds	5,0	0,7	0,0	0,0	3,9
Mécanicien de remorques	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0
Aviser technique	17,0	25,0	0,0	–	6,7
Commis aux pièces	7,6	0,0	33,3	0,0	6,7
Gareur	0,0	22,7	–	0,0	–
Laveur et autres journaliers	0,0	0,0	–	0,0	7,5
Personnel de gestion des ressources humaines	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Dans les entreprises sondées en **transport par camion de marchandises diverses**, il y a en moyenne plus de 10 % du personnel de conformité et des aviseurs techniques qui partiront à la retraite d'ici 2024.

Dans les entreprises sondées en **transport par camion de marchandises spéciales**, il y a en moyenne plus de 10 % des directeurs des transports, des mécaniciens de remorques, des aviseurs techniques et des gareurs qui partiront à la retraite d'ici 2024.

Dans les entreprises sondées en **activités de soutien au transport routier**, il y a en moyenne le tiers des commis aux pièces qui partiront à la retraite d'ici 2024.

Dans les entreprises sondées des **autres secteurs d'activité (transport hors norme, excavation entreposage, gestion de la flotte d'équipements roulants, transport de matières dangereuses, mécanique, camion à benne basculante [*dump truck*], manufacturier, etc.)**, il y a en moyenne plus de 10 % des superviseurs du personnel de coordination qui partiront à la retraite d'ici 2024.

3.2.3 Taux de roulement

Le taux de roulement volontaire (c'est-à-dire excluant les départs à la retraite, les congés de maladie, les congés parentaux et les décès) moyen parmi les entreprises sondées (n = 237) est de 24 %. L'entreprise qui a le plus grand taux de roulement en a un de 100 %.

Selon les entreprises interviewées, le taux de roulement serait plus élevé auprès des plus jeunes travailleurs qu'auprès des travailleurs expérimentés (40 ans et plus).

Voici les principales causes des difficultés de rétention des entreprises sondées, par type de poste. Pour l'ensemble des types de postes que l'on retrouve dans les entreprises sondées, la compétition avec les autres entreprises du secteur est la principale cause de leurs difficultés de rétention.

Tableau 54 Ventilation des principales causes des difficultés de rétention pour chaque type de poste dans les entreprises sondées (n = 221)

Cause des difficultés de rétention	Postes de conduite (%)	Postes de logistique (%)	Postes de mécanique (%)	Postes de manutention (%)	Postes de gestion (%)
Compétition avec les autres entreprises	76	18	39	13	14
Perte d'intérêt pour le secteur	52	8	9	7	4
Difficulté du métier	50	9	17	8	0
Difficultés de conciliation travail-vie personnelle	49	9	7	1	4
Horaires de travail inhabituels	48	6	5	5	2
Désir d'essayer un nouveau métier	43	9	12	7	5
Perte de motivation	41	8	5	9	3
Progression salariale inférieure aux attentes des employés	34	7	12	5	10
Insécurité sur la route	18	0	0	0	0
Tâches qui ne correspondent pas aux attentes des employés	17	4	2	4	1
Sentiment de solitude ou d'isolement	15	1	0	0	0
Forme de rémunération	14	2	4	1	2
Temps d'attente non rémunérés	13	0	0	0	0
Manque de formation	10	6	4	2	5
Manque de reconnaissance envers les employés	10	2	2	1	4
Manque d'avancement professionnel dans l'entreprise	9	5	2	1	7

Pour les **postes de conduite**, les trois quarts des entreprises sondées ont indiqué que la compétition avec les autres entreprises est l'une des principales causes de leurs difficultés de rétention. La moitié des entreprises sondées ont identifié la perte d'intérêt des travailleurs pour le secteur du transport routier et la difficulté des tâches à effectuer comme des facteurs responsables de leurs difficultés de rétention.

Selon une entreprise interviewée lors des entrevues de fond, plusieurs conducteurs ne restent pas en emploi, car ils n'aiment pas la route qui leur est assignée, ils n'aiment pas la manière de communiquer du ou des répartiteurs et ils n'aiment pas le camion qui leur est attribué.

Pour les **postes de mécanique**, en plus de la compétition avec les autres entreprises, les entreprises sondées ont indiqué que la difficulté des tâches à effectuer, le désir d'essayer un nouveau métier et la progression salariale inférieure aux attentes des employés sont les principales causes de leurs difficultés de rétention pour ces postes.

Pour les **postes de gestion**, en plus de la compétition avec les autres entreprises, les entreprises sondées ont indiqué que la progression salariale inférieure aux attentes des employés est l'un des facteurs responsables des difficultés de rétention.

Parmi les entreprises sondées (n = 201), 73 % d'entre elles ont mis en place des moyens pour pallier leurs difficultés de rétention. Le tableau 55 indique les principaux moyens employés par ces entreprises. Les entreprises sondées pouvaient choisir plus d'une option, il est donc normal que la somme des proportions soit supérieure à 100 %.

La forte majorité (91 %) des entreprises sondées ont opté pour la hausse des salaires afin de garder leur personnel. La moitié d'entre elles qui ont essayé de pallier leurs problèmes de rétention ont décidé d'offrir de meilleurs avantages sociaux et d'offrir des horaires de travail plus flexibles pour leurs employés avec le plus d'ancienneté ou approchant la retraite. Plus du tiers de ces entreprises ont aussi modifié les horaires de travail du personnel afin de faciliter la conciliation travail-vie personnelle, ont offert des formations à leurs employés et ont mis en place un politique de référencement afin de récompenser les employés qui favorisent le recrutement de nouveaux candidats.

Les résultats du tableau indiquent qu'un peu plus d'une entreprise sur dix aurait récemment modifié la rémunération pour un salaire horaire (principalement pour les conducteurs et les chauffeurs-livreurs), ce qui est un changement demandé par les travailleurs du secteur et qui permettrait d'attirer de nouveau d'anciens conducteurs actuellement non actifs¹⁰⁰.

¹⁰⁰ [Diagnostic sur la situation des conductrices et conducteurs de véhicules lourds non actifs et identification des mesures visant leur réintégration sur le marché du travail \(camo-route.com\)](#)

Tableau 55 Principaux moyens employés par les entreprises sondées pour pallier les problèmes de rétention de main-d'œuvre (n = 146)

Moyens de rétention	Entreprises (%)
Augmentation des salaires	91
Meilleurs avantages sociaux	53
Horaires flexibles pour les employés expérimentés/préretraités/retraités	50
Modification des horaires de travail pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle	40
Formation à l'interne	38
Mise en place d'une politique de référencement	36
Horaires flexibles pour les employés monoparentaux	31
Primes pour les tâches moins attrayantes (comme le transport de longues distances)	27
Heures garanties	18
Mentorat	16
Changement du type de rémunération pour un salaire horaire	12
Mise en place d'un service de perfectionnement et d'accompagnement	8
Possibilité de faire du camionnage en équipe pour des couples/amis	8
Autres	6

Parmi les autres solutions utilisées pour pallier les problèmes de rétention, certaines entreprises ont instauré le télétravail (lorsque possible selon la nature du poste), d'autres ont décidé de payer des repas aux employés, une autre a misé sur la communication avec les employés afin d'être davantage au fait de leurs besoins et une autre entreprise a changé le type de rémunération des conducteurs pour un salaire au kilométrage, ce qui leur permet de recevoir un meilleur salaire.

Selon une des entreprises interviewées qui enregistre un taux élevé de rétention de ses employés, les facteurs clés pour garder ses employés à long terme sont : respecter les employés ; être à l'écoute de leurs besoins ; adapter le travail des employés selon leurs préférences ; donner le choix aux conducteurs de la route et de l'horaire qu'ils veulent faire ; assurer la conciliation travail-vie personnel des employés et offrir de l'accompagnement au personnel lorsque des changements sont apportés dans l'entreprise (ex. : implantation d'une nouvelle technologie ou mise en place de nouvelles réglementations).

3.2.3.1 Initiatives d'attraction et de rétention

Jeunes

Pour la génération Z et les milléniaux, la diversité et l'inclusion sont importantes dans l'environnement de travail pour maintenir une entreprise créative, adaptative et croissante¹⁰¹.

Les milléniaux et la génération Z croient que la flexibilité, l'adaptabilité, la créativité et les connaissances en technologies sont les qualités les plus importantes pour avoir une entreprise qui a du succès. Ces deux générations désirent de la flexibilité dans leur emploi, car ils croient que ce fonctionnement est bénéfique pour leur productivité et pour l'entreprise. Les milléniaux et la génération Z ont tendance à voir leur vie personnelle et leur vie professionnelle connectées, ils ont ainsi plus d'attentes sur l'utilité de leur travail et sont ainsi moins impliqués dans leur travail s'ils sentent que leur travail n'est pas significatif pour la société. Toutefois, lorsqu'ils sont motivés, ce sont des travailleurs très productifs et impliqués. En plus d'occuper un emploi utile, ces deux générations sont également motivées par le fait de vouloir être bons dans leur travail, et même d'être les meilleurs dans ce qu'ils font¹⁰².

La génération Z et les milléniaux préfèrent les communications sous forme de coaching, c'est-à-dire communiquer plus fréquemment avec les superviseurs et recevoir des commentaires sur leur performance en temps réel plutôt qu'une seule fois par année. Ils aiment faire partie d'une équipe où ils se sentent comme des membres égaux, où les employés peuvent aisément communiquer avec les superviseurs¹⁰³.

Également, la rémunération horaire permettrait d'attirer et de maintenir plus facilement les conducteurs de camions en poste, plus particulièrement les jeunes¹⁰⁴.

Les employeurs qui paient la formation des futurs camionneurs en échange d'une entente selon laquelle le conducteur restera travailler dans l'entreprise pour une certaine période est aussi une méthode efficace d'aller chercher des jeunes, surtout ceux qui n'ont pas les moyens de payer la formation par eux-mêmes¹⁰⁵.

Femmes

L'avancement professionnel de la main-d'œuvre est un bon outil de rétention des employés. Toutefois, chez les femmes conductrices de camions, cette possibilité semble moins accessible. Une conductrice sur cinq considère ne pas avoir les mêmes chances d'obtenir une promotion que ses collègues masculins. Effectivement, 45 % des employeuses et 8 % des employeurs affirment que les conductrices n'ont pas les mêmes chances d'obtenir une promotion que les conducteurs¹⁰⁶.

¹⁰¹ American Transportation Research Institute. (2022). *Integrating Younger Adults into Trucking Careers*.

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ HR Camionnage Canada. (2020). *La voie à suivre : Résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage et de la logistique au Canada*.

¹⁰⁵ American Transportation Research Institute. (2022). *Integrating Younger Adults into Trucking Careers*.

¹⁰⁶ Camo-Route. (2019). *Tracer la voie pour une augmentation du nombre de conductrices de camions*.

Certaines difficultés rencontrées par les conductrices de camions dans le cadre de leur emploi complexifient la rétention de ces dernières. Ces principales difficultés sont : avoir trop de contraintes liées aux responsabilités familiales ; avoir un horaire de travail trop variable ou devoir travailler un trop grand nombre d'heures par semaine ; faire face à des préjugés, attitudes ou commentaires sexistes de la part de collègues ou de supérieurs et devoir effectuer des tâches trop exigeantes physiquement¹⁰⁷.

Plusieurs éléments des conditions de travail actuelles des conducteurs de camions les rendent insatisfaits par rapport à leur emploi, mais elles diffèrent entre les hommes et les femmes. Chez les hommes, les principales raisons pour lesquelles ils songent à quitter leur emploi sont principalement liées aux conditions de travail, comme les horaires de travail variables, les conditions salariales, et les tâches physiques trop exigeantes. Pour les femmes, les principales raisons pour lesquelles elles songent à quitter leur emploi de conductrice de camions sont plutôt liées à leur intégration dans le domaine, comme les horaires de travail variables, la présence de préjugés tenaces et le manque de mesures de maintien en emploi des femmes (ex. : les mesures de conciliation travail-famille et les politiques en prévention du harcèlement et de la discrimination). Les consultations avec les conductrices mettent en lumière que les femmes minimisent l'importance des obstacles auxquels elles font face dans le cadre de leur travail par souci de préserver leur sentiment de fierté et de réussite face à leur intégration¹⁰⁸.

Reconnaissance

Selon une étude mondiale produite en 2014, l'élément le plus important au travail pour les employés est la reconnaissance et se sentir apprécié. Selon cette étude, la reconnaissance au travail serait effectivement plus satisfaisante qu'une récompense monétaire ou des cadeaux. Démontrer de la reconnaissance envers les employés serait ainsi une manière simple et peu coûteuse d'améliorer la rétention des employés. Elle peut prendre la forme : d'un gala pour les employés ; d'un programme d'incitation à la performance ; d'un courriel reconnaissant le travail bien effectué ; de félicitations sur les réseaux sociaux ; d'organisation d'activités ; de mots d'encouragements laissés au poste de travail des employés ; de récompenses monétaires ; d'infolettre interne soulignant les bons coups et les événements importants ; etc¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Camo-Route. (2019). *Tracer la voie pour une augmentation du nombre de conductrices de camions*.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ Fédération des transporteurs par autobus. (2022). *Faire les choses autrement. Le Transporteur*, 2(1), p. 4.

Facteurs clés de rétention

Une entreprise de camionnage qui a réussi à réduire son taux de roulement de 250 % à 22 % en deux ans a confié au magazine *Transport Routier* que la première étape pour favoriser la rétention des employés est la révision des salaires. Plusieurs conducteurs changent d'employeurs pour une question de quelques sous par kilomètre. Il serait donc possible d'augmenter la rétention en offrant quelques sous de plus du kilomètre aux conducteurs. Ensuite, la sécurité serait un autre élément important dans la rétention. L'entreprise suggère donc de faire la promotion du dossier de sécurité de l'entreprise pour mettre les employés en confiance. Un autre élément important est la communication ; que les conducteurs puissent communiquer leurs inquiétudes, que les conducteurs puissent être au courant de l'appréciation de leurs clients et que les employeurs puissent promouvoir les bons coups réalisés dans l'entreprise est primordiale pour le bien-être des employés. Aussi, donner des primes de recrutement aux employés qui recommandent d'autres travailleurs à l'entreprise peut favoriser leur rétention et faciliter le recrutement du même coup. Investir dans des outils qui faciliteront le travail des employés est une autre méthode efficace pour garder des employés. Enfin, personnaliser l'environnement de travail en fonction de la personnalité et des préférences des employés serait une autre technique efficace qui favorise la rétention du personnel.¹¹⁰

Le plaisir de conduire, le sentiment de liberté ainsi que le plaisir de voyager sont les principales raisons qui motivent les conducteurs actuels à conserver leur emploi¹¹¹.

¹¹⁰ [6 façons de réduire le taux de roulement des chauffeurs - Transport Routier](#)

¹¹¹ Camo-Route. (2019). *Tracer la voie pour une augmentation du nombre de conductrices de camions*.

Faits saillants – section 3.2

- Les postes comprenant le plus grand nombre de postes vacants sont les postes de conduite (plus de 7 000 postes en 2022), de manutention (plus de 1 250 postes en 2022) et de mécanique (près de 3 000 postes en 2022). Les postes de manutention et de mécanique ne sont toutefois pas spécifiques au secteur du transport routier de marchandises.
- Le taux de roulement moyen dans les entreprises sondées est de 24 %, c'est-à-dire que près d'un employé sur quatre sera à remplacer chaque année
- Comme la compétition avec les autres entreprises du secteur est la principale cause des difficultés de rétention pour tous les types de postes, les entreprises tentent de retenir leurs employés en offrant des conditions de travail plus concurrentielles :
 - Augmentations des salaires ;
 - Meilleurs avantages sociaux ;
 - Horaires flexibles.
- Les conditions de travail sur lesquelles miser pour attirer de jeunes travailleurs sont : la flexibilité ; le sentiment d'accomplir un travail important pour la société ; la communication en continu et l'usage de technologies. La rémunération à l'heure favoriserait aussi l'attraction et la rétention de ce bassin de main-d'œuvre. Concernant les jeunes conducteurs de camion, une sensibilisation demeure à faire auprès des assureurs, car il semble que les moins de 25 ans soient difficilement assurables ou qu'une prime considérablement supérieur leur soit associée.
- Les conductrices feraient face à davantage de défis que les conducteurs, surtout par rapport à l'attitude (clients et collègues) envers elles, ce qui nuirait à leur rétention.
- La reconnaissance envers les employés, les augmentations salariales, la sécurité, la communication, l'utilisation d'outils facilitant les tâches et l'adaptation de l'environnement de travail en fonction de la personnalité des travailleurs seraient les initiatives sur lesquelles miser pour augmenter la rétention du personnel.

3.3 Conditions de travail actuelles

3.3.1 Type de rémunération

Le tableau 56 indique le type de salaire utilisé par les entreprises répondantes pour payer les conducteurs et les chauffeurs. Soulignons que les entreprises pouvaient sélectionner plus d'un mode de rémunération, c'est pourquoi la somme des proportions du tableau est supérieure à 100 %.

De plus en plus d'employeurs délaissent la rémunération au kilométrage pour la rémunération à l'heure. Selon les employeurs, le taux horaire permettrait de calculer plus précisément les heures travaillées par les chauffeurs, ce qui leur permet d'avoir une meilleure logistique et de mieux calculer les heures supplémentaires¹¹². Les données du tableau montrent effectivement que la majorité (77 %) des entreprises sondées rémunèrent leurs conducteurs et leurs chauffeurs avec un salaire horaire.

La prédominance de la rémunération à l'heure peut aussi s'expliquer par le fait que les conducteurs de courte distance sont généralement rémunérés à l'heure, alors que les conducteurs de longues distances sont souvent rémunérés selon la distance parcourue¹¹³. Par exemple, une des entreprises sondées a indiqué rémunérer ses conducteurs locaux à l'heure, alors que les conducteurs qui vont aux États-Unis sont rémunérés au kilométrage.

Les entrevues de fond ont mis en lumière que la rémunération pour le transport local et le transport de longues distances est effectivement différente. Plusieurs entreprises interviewées qui font du transport interprovincial et international ont indiqué offrir une combinaison de salaire horaire et de salaire à forfait ou au kilométrage à leurs conducteurs. Il y a aussi des entreprises de transport local qui rémunèrent généralement les conducteurs au kilométrage, mais utilisent une rémunération à l'heure lors des temps d'attente.

Une des entreprises interviewées a aussi mentionné offrir de nombreuses primes à ses conducteurs, comme une prime pour conduire dans certains secteurs plus complexes (comme la côte est des États-Unis, où il y a davantage de trafic), une prime hebdomadaire pour la performance et la conduite préventive, une prime annuelle pour l'absence d'accidents, etc.

Tableau 56 Ventilation du type de rémunération employé pour rémunérer les conducteurs dans les entreprises répondantes (n = 235)

Type de poste	Salaire horaire (%)	Salaire au kilométrage (%)	Salaire annuel (%)	Salaire à forfait (%)	Autres (%)
Conducteur/chauffeur	77	40	5	14	6

¹¹² HR Camionnage Canada. (2020). *La voie à suivre : Résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage et de la logistique au Canada.*

¹¹³ *Ibid.*

Parmi les autres types de salaires offerts aux conducteurs et aux chauffeurs, 2 % des entreprises sondées ont indiqué offrir des primes ou des allocations selon le type de transport effectué et 1 % des entreprises sondées ont indiqué donner une proportion des revenus gagnés. Il y a aussi 2 % des entreprises qui n'ont pas mentionné le type de salaire offert.

Selon les fiches de profession présentées à la section 3, le salaire horaire médian pour la plupart des métiers du transport routier de marchandises se situait entre 20 \$/h et 30 \$/h en 2020-2022. Seule la rémunération horaire médiane des expéditeurs et réceptionnaires, et des chauffeurs-livreurs était inférieure à 20 \$/h sur cette période, alors que celle des directeurs des transports dépassait largement les 30 \$/h. Ces données sont regroupées au tableau 57. Il en ressort que les postes de gestion (directeur des transports) reçoivent le salaire horaire le plus élevé, suivi des postes de logistique (superviseur du personnel, répartiteur, horairiste et surveillant du transport) et de mécanique (mécanicien et réparateur). Selon les données de 2020-2022, les postes de conduite (conducteur et chauffeur-livreur) et de manutention (expéditeur et réceptionnaire, et manutentionnaire) sont ceux recevant la rémunération horaire la plus basse.

Tableau 57 Statistiques du salaire horaire des professions du transport routier de marchandises, 2020-2022

Profession	Personnes en emploi en 2021	Salaire horaire minimum	Salaire horaire médian	Salaire horaire maximum
Superviseurs du personnel de coordination (CNP 1215)	15 000	18,04 \$/h	25,71 \$/h	43,27 \$/h
Courtiers en douanes (CNP 1315)	1 500	15,25 \$/h	23,65 \$/h	34,50 \$/h
Expéditeurs et réceptionnaires (CNP 1521)	30 000	15,25 \$/h	19,75 \$/h	29,09 \$/h
Répartiteurs (CNP 1525)	9 000	17,00 \$/h	24,56 \$/h	32,21 \$/h
Horairistes de trajets et d'équipages (CNP 1526)*	2 000	16,83 \$/h	22,00 \$/h	32,93 \$/h
Directeurs des services postaux et de messageries (CNP 0132)	700	ND	ND	ND
Directeurs des transports (CNP 0731)	9 000	26,00 \$/h	48,08 \$/h	76,92 \$/h
Surveillants du transport routier (CNP 7305)	2 000	20,00 \$/h	30,00 \$/h	45,00 \$/h
Mécaniciens et réparateurs de véhicules motorisés (CNP 7321)	35 000	17,00 \$/h	25,00 \$/h	35,00 \$/h
Manutentionnaires (CNP 7452)	38 000	15,25 \$/h	20,00 \$/h	29,35 \$/h
Conducteurs de camions de transport (CNP 7511)	71 000	16,57 \$/h	23,00 \$/h	30,00 \$/h
Chauffeurs-livreurs (CNP 7514)	36 000	15,25 \$/h	17,00 \$/h	30,00 \$/h

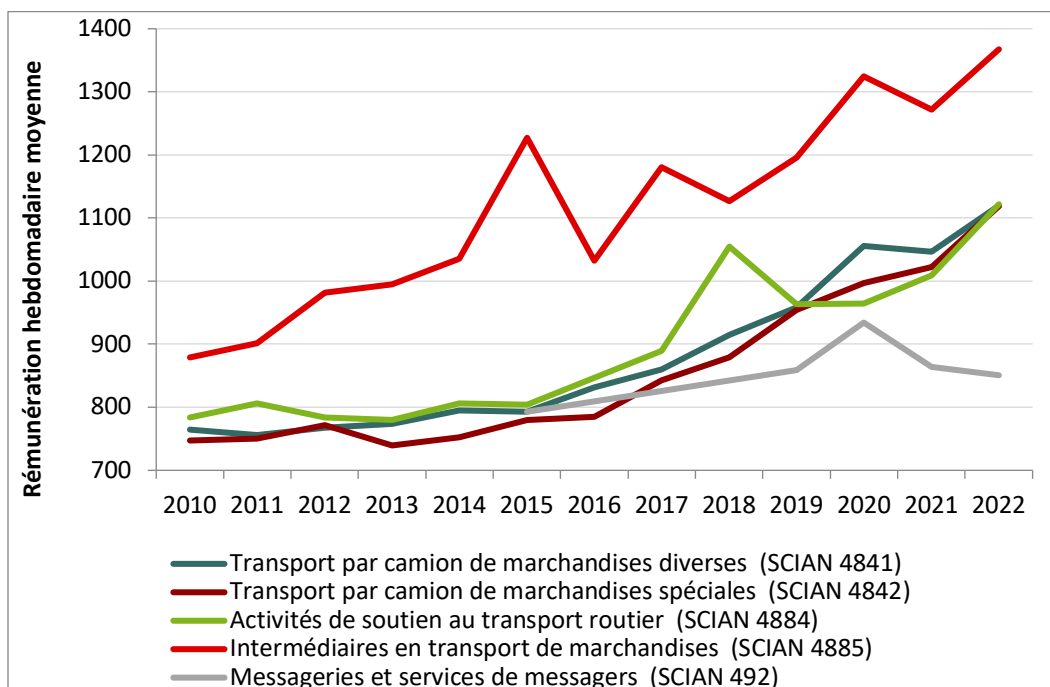
*Salaire horaire de 2019-2021

Source : *Explorer des métiers et des professions*, Gouvernement du Québec (quebec.ca)

Près de la moitié des entreprises interviewées dans le cadre des entrevues de fond ont indiqué avoir offert des augmentations salariales d'au moins 10 % dans la dernière année, sans compter les autres primes et bonus mis en place. Les importants taux d'inflation des dernières années et le manque de main-d'œuvre dans le secteur sont les principales raisons qui poussent les employeurs à offrir de telles augmentations de salaire.

Rémunération par industrie

La rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs de l'industrie des intermédiaires en transport de marchandises est nettement plus élevée que celle dans les autres industries étudiées. En effet, les travailleurs de ce secteur gagnent au moins 200 \$ de plus par semaine que les travailleurs des autres secteurs. La figure 22 met également en lumière que l'industrie des messageries et services de messagers se démarque de plus en plus avec les années des autres secteurs. En 2022, pour ce secteur il y avait près de 300 \$ d'écart avec la rémunération hebdomadaire moyenne des secteurs du transport par camion de marchandises et des activités de soutien au transport routier.



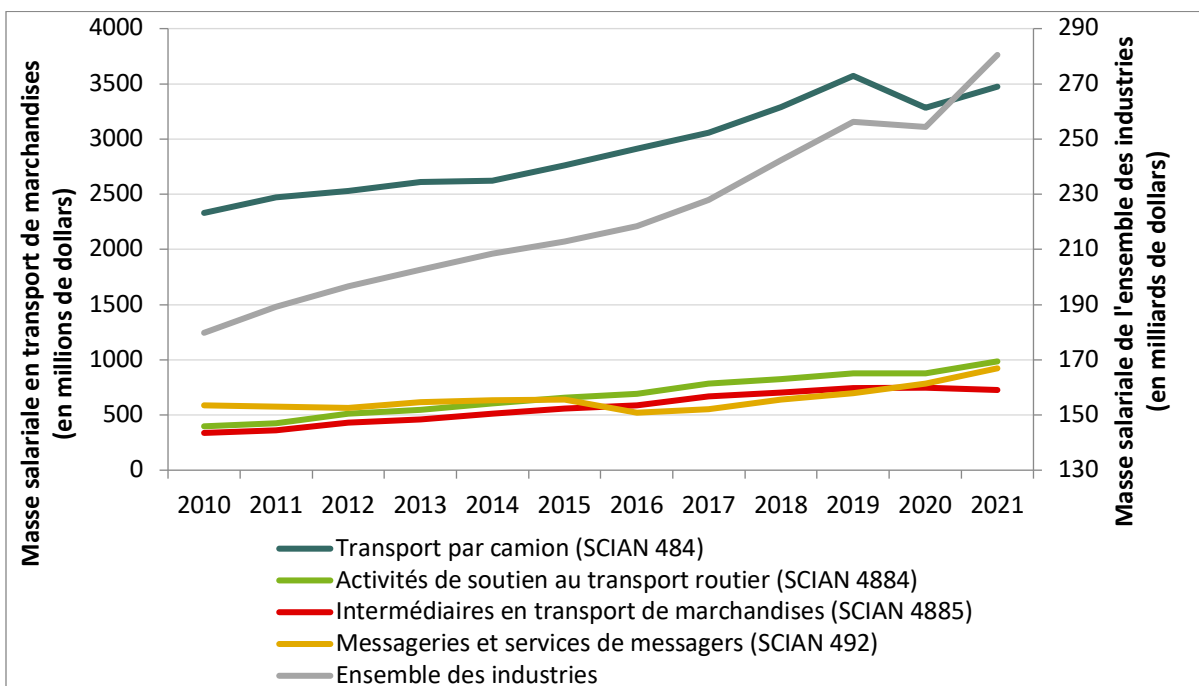
* La rémunération moyenne hebdomadaire de 2022 est calculée à partir des données de janvier à avril 2022.

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0203-01 Rémunération hebdomadaire moyenne selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées.

Figure 22 Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs, selon l'industrie, au Québec

Le secteur des intermédiaires en transport de marchandises est non seulement le secteur avec la rémunération hebdomadaire moyenne la plus élevée, mais aussi celui qui a la plus grande croissance de rémunération depuis 2010. Effectivement, la rémunération des travailleurs de ce secteur a augmenté de 56 % entre 2010 et 2022, atteignant 1 367 \$ par semaine. Ils sont suivis par les travailleurs du transport par camion de marchandises spéciales avec 50 % d'augmentation (atteignant 1 119 \$ par semaine) sur la même période, par les travailleurs du transport par camion de marchandises diverses avec 46 % d'augmentation (atteignant 1 120 \$ par semaine) et, finalement, par les travailleurs des activités de soutien au transport routier avec 43 % d'augmentation (atteignant 1 122 \$ par semaine). Quant aux travailleurs du secteur des messageries et services de messagers, ils ont eu droit à une hausse de 7 % de la rémunération hebdomadaire moyenne entre 2015 et 2022, atteignant 851 \$ par semaine.

La masse salariale totale des secteurs du transport routier de marchandises a connu une croissance entre 2010 et 2021. La masse salariale du transport par camion a augmenté de 49 % sur cette période (passant de 2 330 M\$ à 3 474 M\$), ce qui est inférieur à la croissance de la masse salariale de 56 % (passant de 180 G\$ à 280 G\$) connue par l'ensemble des industries au Québec. Pour ce qui est des autres secteurs du transport routier de marchandises, la croissance de leur masse salariale a été supérieure ou égale à celle de l'ensemble des industries québécoises sur cette même période. Effectivement, la masse salariale des activités de soutien au transport routier a augmenté de 148 % (passant de 397 M\$ à 985 M\$), celle des intermédiaires en transport de marchandises a augmenté de 115 % (passant de 337 M\$ à 726 M\$) et celle des messageries et services de messagers a augmenté de 56 % (passant de 590 M\$ à 923 M\$).



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie.

Figure 23 Évolution de la masse salariale au Québec

La figure 23 illustre également que certains secteurs du transport routier de marchandises ont mieux performé durant la pandémie de COVID-19 que l'ensemble des industries du Québec. Entre 2020 et 2021, la masse salariale des activités de soutien au transport routier, et des messageries et services de messagers a cru de façon plus importante (+14,4 % ou +106 M\$ pour les activités de soutien au transport routier et +18,0 % ou +141 M\$ pour les messageries et services de messagers) que celle de l'ensemble des industries (+10,3 % ou +26 G\$). Cependant, il n'en est pas de même pour les deux autres secteurs du transport routier de marchandises. Entre 2020 et 2021, la masse salariale du transport par camion a cru de 5,7 % (+189 M\$), alors que la masse salariale des intermédiaires en transport de marchandises a diminué de 2,8 % (-21 M\$).

3.3.2 Avantages sociaux

Le tableau 58 présente les avantages sociaux que les entreprises sondées offrent à leurs employés. La majorité d'entre elles offrent des vêtements et de l'équipement de travail (73 %), une assurance-vie (61 %), une assurance-maladie (60 %) et une assurance-médicaments (59 %) à leurs employés. Payer le cellulaire des employés (49 %), leur offrir la possibilité de prendre un congé sans solde sans perdre d'ancienneté (47 %), leur offrir une assurance invalidité (45 %), leur donner des congés mobiles payés (44 %), leur permettre d'avoir un horaire de travail flexible (44 %) et contribuer à leur régime de retraite (37 %) sont des avantages courants, offerts par plus d'une entreprise sur trois.

Tableau 58 Ventilation des avantages sociaux offerts par les entreprises répondantes à leurs employés (n = 252)

Avantages sociaux	Répondants (%)
Vêtements et équipements de travail fournis	73
Assurance vie	61
Assurance maladie	60
Assurance médicaments	59
Cellulaire payé	49
Possibilité de prendre un congé sans solde sans perdre son ancienneté	47
Assurance invalidité	45
Congés payés (congés mobiles)	44
Aménagement d'un horaire de travail flexible	44
Régime de retraite	37
Nombre de jours de vacances supérieur au minimum exigé par les normes du travail	33
Programme d'aide aux employés (accès à des services de consultation confidentiels)	26
Remboursement de frais de scolarité ou de formation	21
Nombre de congés de maladie payés supérieur au minimum prévu par les normes du travail	15
Nourriture fournie	13
Vacances en lien avec le calendrier scolaire	8
Accès à un gymnase ou remboursement d'un abonnement dans un centre de conditionnement physique	7
Autres	7

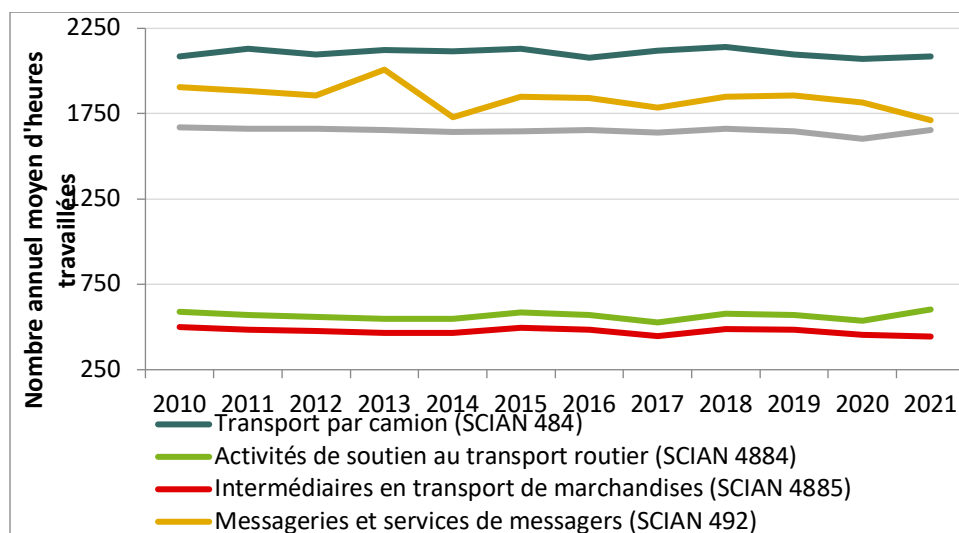
Dans la catégorie « autres », 1 % des employeurs sondés ont indiqué offrir des cadeaux ou chèques cadeaux et des collations ou repas fournis à leurs travailleurs. D'autres entreprises ont aussi mentionné qu'elles donnent des bonus de fin d'année, des allocations pour les dépenses de repas, des bonus à la performance (à l'aide des données de télémétrie) et qu'elles préparent fréquemment des activités sociales pour leurs employés.

Quelques entreprises interviewées qui font du transport de longues distances ont mentionné avoir équipé les camions d'un four micro-ondes, d'un frigidaire, d'un fauteuil, d'un air conditionné à batterie et d'autres articles pour maximiser le confort de leurs conducteurs. D'autres entreprises ont aussi amélioré les installations de leurs bureaux ou de leur garage afin de rendre l'environnement de travail plus attrayant. Une des entreprises interviewées a aussi mis en place un programme de partage de profit avec les employés sur une base annuelle.

3.3.3 Horaires de travail

Le nombre annuel moyen d'heures travaillées dans les secteurs du transport par camion, et des messageries et services de messagers surpasse le nombre annuel moyen d'heures travaillées dans l'ensemble des industries du Québec (figure 24). Cela peut s'expliquer en partie par le fait qu'au fédéral, les heures de travail supplémentaires commencent après avoir atteint 60 heures par semaine pour les conducteurs en transport de marchandises et du courrier¹¹⁴.

Le nombre annuel moyen d'heures travaillées est largement inférieur pour les secteurs des activités de soutien au transport routier et des intermédiaires en transport de marchandises que pour l'ensemble des industries québécoises. Les travailleurs dans les bureaux et les entrepôts ont plus fréquemment des emplois à temps partiel, ce qui peut expliquer en partie le nombre d'heures annuelles inférieur à la moyenne nationale.



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie.

Figure 24 Évolution du nombre d'heures travaillées au Québec

¹¹⁴ [Em7-1-9-1-2017-fra.pdf \(publications.gc.ca\)](https://publications.gc.ca/Em7-1-9-1-2017-fra.pdf)

Comme pour l'ensemble des industries au Québec (-1 %, passant de 1 670 à 1 653 heures), le nombre annuel moyen d'heures travaillées par le personnel des intermédiaires en transport de marchandises (-11 %, passant de 500 à 444 heures) et des messageries et services de messagers (-10 %, passant de 1 904 à 1 712 heures) a diminué entre 2010 et 2021. Le nombre annuel moyen d'heures travaillées en transport par camion (2 084 heures en 2010 et 2021) et en activités de soutien au transport routier (+2 %, passant de 589 à 603 heures) a, quant à lui, peu varié entre 2010 et 2021.

Le tableau 59 présente la proportion moyenne des employés des entreprises répondantes qui est appelée à travailler en dehors du lundi au vendredi de 6 h à 18 h, pour chaque type de poste et secteur d'activité. Dans presque tous les sous-secteurs du transport routier de marchandises, la majorité des conducteurs de camions sont amenés à travailler en dehors de ces heures dites conventionnelles sur le marché du travail.

Tableau 59 Ventilation de la proportion moyenne des employés appelés à travailler en dehors des heures conventionnelles de travail (en dehors du lundi au vendredi de 6 h à 18 h) pour chaque type de poste dans les entreprises répondantes, par secteur d'activité (n = 261)

Type de poste	Transport par camion de marchandises diverses (%)	Transport par camion de marchandises spéciales (%)	Activités de soutien au transport routier (%)	Intermédiaires en transport de marchandises (%)	Services locaux de messagers et de livraison (%)	Autres (%)
Conducteur de camions	62	67	55	85	5	69
Chauffeur-livreur	37	59	55	–	5	85
Répartiteur	29	40	55	85	5	17
Horairiste de trajets et d'équipages	31	41	–	–	–	5
Directeur de transports	25	36	–	65	–	5
Directeur des services postaux et de messageries	5	25	–	–	–	–
Surveillant du transport routier	50	54	–	–	–	–
Superviseur du personnel de coordination	16	54	65	55	–	21
Expéditeur et réceptionnaire	24	46	–	45	–	15
Personnel de conformité	14	32	5	65	–	10
Personnel SST	13	15	5	45	–	7
Courtier en douanes	21	25	–	–	–	35
Formateur	29	42	–	55	–	48
Manutentionnaire	36	28	–	–	–	65
Mécanicien de véhicules lourds	41	41	25	65	–	50
Mécanicien de remorques	37	35	25	65	–	48
Aviseur technique	31	21	45	–	–	55
Commis aux pièces	25	31	25	65	–	27
Gareur	44	37	–	55	–	25
Laveur et autres journaliers	37	31	25	65	–	40
Personnel de gestion des ressources humaines	25	25	25	55	–	31

Dans les entreprises sondées en **transport par camion de marchandises diverses**, plus de la moitié des conducteurs de camions et des surveillants du transport routier travaillent selon un horaire non conventionnel.

Dans les entreprises sondées en **transport par camion de marchandises spéciales**, plus de la moitié des conducteurs de camions, des chauffeurs-livreurs, des superviseurs du personnel de coordination et des surveillants du transport routier travaillent selon un horaire non conventionnel.

Dans les entreprises sondées en **activités de soutien au transport routier**, plus de la moitié des conducteurs de camions, des chauffeurs-livreurs, des superviseurs du personnel de coordination et des répartiteurs travaillent selon un horaire non conventionnel.

Pour ce qui est des entreprises sondées en **intermédiaires en transport de marchandises**, plus de la moitié des conducteurs de camions, des répartiteurs, des directeurs des transports, des superviseurs du personnel de coordination, du personnel de conformité, des formateurs, des mécaniciens de véhicules lourds et de remorques, des commis aux pièces, des gareurs, des laveurs et autres journaliers et du personnel de gestion des ressources humaines travaillent selon un horaire non conventionnel.

Dans les entreprises sondées des **autres secteurs d'activité (transport hors norme, excavation entreposage, gestion de la flotte d'équipements roulants, transport de matières dangereuses, mécanique, camion à benne basculante [*dump truck*], manufacturier, etc.)**, plus de la moitié des conducteurs de camions, des chauffeurs-livreurs, des manutentionnaires, des mécaniciens de véhicules lourds et des aviseurs techniques travaillent selon un horaire non conventionnel.

Les entrevues de fond ont mis en lumière que de plus en plus d'entreprises font des efforts pour que leurs travailleurs aient davantage de facilité à concilier travail et vie personnelle. Certaines entreprises offrent des horaires de travail sur semaine seulement, d'autres permettent le travail une semaine sur deux, d'autres une rotation des horaires, etc. Les efforts d'accommodation des entreprises à la réalité de leurs employés aideraient la rétention de la main-d'œuvre.

3.3.4 Santé et sécurité au travail (SST)

Le tableau 60 indique les formations de santé et sécurité au travail que les entreprises sondées ont offertes à leurs employés au cours des deux dernières années. Les formations les plus courantes dans les entreprises sondées sont les formations en premiers soins (76 %) et sur le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (51 %).

Tableau 60 Proportion des entreprises répondantes ayant offert les formations de santé et sécurité au travail suivantes à leurs employés au cours des deux dernières années (n = 231)

Formation SST	Entreprises (%)
Premiers soins (obligatoire pour toutes les entreprises)	76
SIMDUT (système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail)	51
Arrimage	34
Conduite préventive des charriots élévateurs	29
Gestion d'un comité SST paritaire en transport	19
Cadenassage	11
Autres	11
Santé mentale	3

Dans la catégorie « autres », 4 % des entreprises sondées ont indiqué n'avoir donné aucune formation de santé et sécurité au travail, 3 % n'ont pas mentionné quelles formations elles ont données, 1 % ont donné des formations sur la conduite préventive et 1 % des entreprises ont donné des formations sur les produits dangereux.

Le tableau 61 indique les moyens que les entreprises sondées ont utilisés pour offrir leurs formations de santé et sécurité au travail. Les entreprises sondées font davantage appel à des entreprises privées (49 %), à des mutuelles de prévention (44 %) et à des formateurs internes (40 %) pour leurs besoins de formations en SST. Les associations paritaires et les centres de formation professionnelle sont peu utilisés pour réaliser ces formations.

Tableau 61 Principaux moyens utilisés par les entreprises répondantes pour offrir les formations SST (n = 209)

Moyen de formation	Entreprises (%)
Entreprise privée	49
Mutuelle de prévention	44
Formateurs internes	40
Formation en ligne	34
Association paritaire	15
Centre de formation professionnelle	1

Enjeux liés à l'exercice des métiers du secteur

Les conducteurs de véhicules lourds sont soumis à plusieurs enjeux pouvant affecter leur capacité à exercer leur métier. Les principaux enjeux auxquels ils font face quotidiennement sont¹¹⁵ :

- Les douleurs physiques causées par : le manque d'ergonomie dans l'exercice du travail (ex. : mauvaise posture de conduite), la manutention et les objets à soulever.
- Les risques sur la route causés par : le défaut d'équipement, de mécanique et d'entretien du véhicule ; les distractions lors de la conduite (ex. : écrans et téléphones) et les conditions de conduite difficiles.
- Les risques de chutes causés par : les sols glissants sur la chaussée ou à l'entrepôt ; le défaut d'entretien du véhicule (ex. : marches abimées, tapis décollé) ; la présence d'éléments encombrants et l'engourdissement des membres inférieurs à la suite d'une période de conduite prolongée.
- La présence de stress et d'agression causés par : le manque de respect de la clientèle et la circulation routière non fluide.

Soulignons que les enjeux tels les sols glissants, la présence d'éléments encombrants et l'environnement bruyant peuvent s'appliquer aux autres corps de métiers comme ceux liés à la mécanique.

¹¹⁵ [Transport routier de voyageurs - Votre métier - INRS](#)

Pour les corps de métier autres que les conducteurs, travailler à proximité de véhicules lourds peut aussi être une source de danger. La circulation des employés dans la cour du garage peut engendrer des collisions entre les véhicules lourds et les piétons. Délimiter des zones de circulation piétonnes dans la cour peut permettre de réduire les risques d'accident¹¹⁶.

L'usage d'une laveuse à pression pour le nettoyage des véhicules et du garage peut entraîner des risques d'émanations toxiques et de blessures aux yeux. Un système de ventilation efficace et le port d'un équipement de protection peuvent réduire considérablement les risques pour les travailleurs¹¹⁷.

La manipulation de matières dangereuses comme le carburant des véhicules est aussi source de danger pour les employés qui remplissent les réservoirs de carburant des véhicules et pour les employés qui s'occupent de la mécanique de ces véhicules¹¹⁸.

En raison de la nature du travail des mécaniciens, ces derniers sont à risque des blessures aux yeux, aux pieds et au dos, entre autres, de surdité, d'intoxication au gaz d'échappement, de décharge électrique ou d'électrocution, puisqu'ils sont amenés à soulever des pièces lourdes, à faire de la soudure, à utiliser des produits chimiques, à travailler dans un endroit bruyant, à utiliser des outils dangereux, à travailler en présence de gaz comprimés, à toucher des composantes électriques des véhicules, etc¹¹⁹.

¹¹⁶ Compilation des principaux dangers identifiés par les membres de la Fédération des transporteurs par autobus

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ *Ibid.*

¹¹⁹ *Ibid.*

Faits saillants – section 3.3

- Une transition est en place afin d'intégrer une forme de rémunération à l'heure pour les conducteurs de camions de transport. La grande majorité des conducteurs est favorable à cette transition. Plusieurs employeurs utilisent également une combinaison de rémunération à l'heure et d'un autre type de rémunération (ex. : au kilométrage ou à forfait) pour le transport de longues distances.
- Selon les données de 2020-2022, la rémunération horaire offerte pour les postes de conduite et de manutention serait inférieure à celle des travailleurs occupant des postes de logistique, de mécanique et de gestion. Les travailleurs occupant des postes de gestion, comme les directeurs des transports, reçoivent une rémunération horaire significativement supérieure à celle des autres types de postes.
- Les importants taux d'inflation des dernières années et le manque de main-d'œuvre dans le secteur ont encouragé les entreprises à offrir des augmentations salariales d'au moins 10 % dans la dernière année (2022), sans compter les autres primes et bonus mis en place.
- Selon les résultats du sondage en ligne, les avantages sociaux suivants sont les plus fréquemment offerts aux employés :
 - Des vêtements de travail fournis (73 %) ;
 - Une assurance vie (61 %) ;
 - Une assurance maladie (60 %) ;
 - Une assurance médicaments (59 %).
- De plus en plus d'entreprises déploient des efforts pour que leurs travailleurs aient davantage de facilité à concilier travail et vie personnelle. Ces efforts d'accommodation à la réalité de leurs employés aideraient la rétention de la main-d'œuvre.
- Les formations de santé et sécurité au travail les plus courantes dans le secteur sont des formations de premiers soins et sur les matières dangereuses. Soulignons que les formations de premiers soins sont obligatoires pour toutes les entreprises.
- Les employés qui travaillent à proximité de véhicules lourds (ex. : conducteurs, mécaniciens, laveurs, etc.) sont plus à risque de blessures en milieu de travail que les autres corps de métiers.

3.4 Attraction et dotation

Ce sont 72 % des entreprises répondantes au sondage en ligne (n = 285) qui ont indiqué avoir eu des difficultés de recrutement entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2022. Le tableau 62 indique le niveau de difficulté de recrutement pour chacun des postes dans les entreprises répondantes qui ont connu des difficultés de recrutement au cours de la dernière année. Selon les entrevues de fond, les difficultés de recrutement se seraient accentuées au cours des dernières années.

Il est ressorti des entrevues de fond que le recrutement de jeunes travailleurs est particulièrement difficile pour le transport de longues distances, puisque ces derniers sont en âge d'avoir une famille.

Les postes les plus difficiles à combler dans les entreprises sondées sont les postes de conduite (conducteur et chauffeur-livreur) et les postes de mécanique (mécanicien de véhicules lourds et de remorques).

Tableau 62 Niveau de difficulté de recrutement pour chaque type de poste dans les entreprises répondantes (n = 202)

Type de poste	Difficulté majeure (%)	Difficulté mineure (%)	Aucune difficulté (%)	Nombre de répondants
Conducteur de camions	85	15	0	188
Mécanicien de véhicules lourds	78	19	3	119
Chauffeur-livreur	69	29	2	48
Mécanicien de remorques	65	32	3	94
Aviser technique	48	30	22	23
Manutentionnaire	44	32	24	41
Horairiste de trajets et d'équipages	33	13	53	15
Répartiteur	29	38	33	138
Commis aux pièces	27	35	38	37
Expéditeur et réceptionnaire	25	32	43	28
Personnel SST	23	32	45	53
Superviseur du personnel de coordination	21	17	62	52
Gareur	21	46	32	28
Formateur	19	43	39	54
Laveur et autres journaliers	18	45	36	66
Directeurs de transports	16	30	54	61
Surveillant du transport routier	15	23	62	13
Personnel de conformité	15	33	52	67
Personnel de gestion des ressources humaines	9	36	55	91
Courtier en douanes	0	73	27	11
Directeur des services postaux et de messageries	–	–	–	–0

Le tableau 63 indique les principales causes des difficultés de recrutement des entreprises répondantes qui ont connu des difficultés de recrutement au cours de la dernière année. La diminution du bassin de travailleurs potentiel, le manque de candidats qualifiés, le manque de main-d'œuvre dans la région de

l'entreprise, le manque de candidats expérimentés, la compétition avec les industries et les entreprises de la région, et les horaires de travail non conventionnels complexifient le recrutement pour plus de la moitié des entreprises qui ont répondu au sondage en ligne.

Le manque de subventions, les postes à temps partiel, les modes de rémunération et les heures de travail coupées seraient rarement en cause pour les difficultés de recrutement enregistrées par les entreprises sondées.

Tableau 63 Principales causes des difficultés de recrutement connues par les entreprises (n = 204)

Cause	Répondants (%)
Diminution du bassin de travailleurs potentiels	71
Manque de candidats ayant les compétences requises	70
Manque de main-d'œuvre disponible dans la région	70
Manque de candidats ayant l'expérience requise	64
Forte compétition avec les autres employeurs de la région	63
Horaires de travail inhabituels (c'est-à-dire différent du lundi au vendredi, entre 6 h à 18 h)	54
Difficulté du travail (force physique, manutention, longues heures)	39
Rémunération n'atteignant pas les attentes des candidats	34
Difficultés de conciliation travail-vie personnelle	34
Méconnaissance du secteur	21
Complexité des tâches	17
Peu de possibilités d'avancement professionnel	14
Saisonnalité du travail	12
Effets de la pandémie	11
Heures de travail coupées	9
Méthode de rémunération	8
Horaires à temps partiel	4
Autres	3
Manque de subventions	0

Dans la catégorie « autres », les entreprises ont mentionné que le travail de fin de semaine, l'obligation vaccinale contre la COVID-19 pour les conducteurs qui vont aux États-Unis, l'impossibilité de faire du télétravail, les effets psychologiques de la pandémie et l'augmentation des responsabilités des conducteurs ont contribué à accentuer la difficulté de recrutement.

Les entrevues de fond indiquent également que le domaine du transport routier n'est pas assez valorisé. Il a donc un manque de jeunes qui s'intéressent au secteur et qui viennent y travailler.

Les femmes rencontrent plusieurs difficultés lorsqu'elles désirent intégrer une entreprise de transport par camion pour être conductrices de camions, ce qui complexifie l'attraction de ces dernières. Ces principales difficultés sont : la présence de harcèlement psychologique et sexuel dans les entreprises ; leur manque d'expérience en conduite de camions ; le jumelage mixte problématique des conducteurs (équipe) dans certaines entreprises ; l'absence de mesures particulières d'accueil et d'intégration des femmes (comme

l'ouverture des entreprises aux diverses façons de faire, la mise à la disposition d'outils et d'équipement adaptés au gabarit de l'employé, le suivi d'intégration et la présence de personnes-ressources identifiées) ; et la difficulté des communications avec les répartiteurs¹²⁰.

Le tableau 64 indique les impacts qu'ont eus les difficultés de recrutement des entreprises répondantes. Généralement, les difficultés de recrutement ont entraîné une augmentation des heures travaillées par le personnel en emploi (57 %), une réduction du volume de marchandises transportées (54 %), une relocalisation temporaire des travailleurs dans des postes de gestion vers d'autres types de postes pour compenser la main-d'œuvre vacante et une perte de la rentabilité des activités dans les entreprises sondées.

Tableau 64 Principaux impacts des difficultés de recrutement connues par les entreprises (n = 202)

Impact	Répondants (%)
Augmentation de la moyenne d'heures travaillées par les personnes en emploi	57
Réduction du volume d'activités	54
Gestionnaire devant travailler pour remplacer temporairement un poste vacant	53
Perte de rentabilité	50
Réduction de la qualité du service à la clientèle	42
Temps supplémentaire/surcharge de travail/épuisement du personnel	42
Diminution de la productivité de l'équipe	38
Bris d'équipement	32
Perte de contrats	26
Perte de clients	21
Bris de services	19
Automatisation de certaines opérations	4
Autres	2

Les entreprises qui ont choisi l'option « autres » ont mentionné que les difficultés de recrutement ont fait stagner le développement de leur entreprise et qu'elles ont eu un impact négatif sur le moral du personnel.

Plus des deux tiers (70 %) des entreprises sondées qui ont connu des difficultés de recrutement (n = 203) ont mis en place des moyens pour pallier ces difficultés. Le tableau suivant indique les principaux moyens employés par les entreprises sondées pour pallier leurs difficultés de recrutement. La forte majorité (90 %) des entreprises sondées ont misé sur l'augmentation des salaires offerts pour essayer d'attirer des nouveaux candidats. La moitié des entreprises sondées a réduit ses exigences quant à l'expérience requise pour occuper un poste, a embauché des candidats sous-qualifiés et leur a offert une formation complémentaire à l'interne, et a mis de l'avant la bonne réputation de l'entreprise afin d'attirer plus de gens.

¹²⁰ Camo-Route. (2019). *Tracer la voie pour une augmentation du nombre de conductrices de camions.*

Tableau 65 Principaux moyens employés pour pallier les difficultés de recrutement connues par les entreprises (n = 141)

Moyen employé	Répondants (%)
Augmentation des salaires	90
Diminution de l'expérience requise	50
Embauche de candidats non qualifiés pour les former à l'interne	50
Mise de l'avant la bonne réputation de l'entreprise	48
Meilleurs avantages sociaux	45
Mise en place d'une politique de référencement	42
Horaires flexibles pour les employés expérimentés/préretraités/retraités	40
Modification des horaires de travail pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle	38
Offre de formations à l'interne pour les nouveaux employés	36
Diminution des exigences quant aux compétences requises pour l'embauche	33
Formation des nouveaux employés payée	30
Horaires flexibles pour les employés monoparentaux	28
Offre de primes pour les tâches moins attrayantes (comme le transport de longues distances)	26
Remboursement de la formation des nouveaux employés	21
Mentorat	18
Changement du type de rémunération pour un salaire horaire	16
Offre d'heures garanties	14
Promotion de l'utilisation de nouvelles technologies pour attirer des jeunes	11
Camionnage en équipe pour des couples permis	11
Autres	6

La catégorie « autres » du tableau 65 comprend des entreprises qui ont misé sur le recrutement international, la réduction des activités de l'entreprise, une meilleure promotion des postes disponibles, la mise en place d'une équipe dédiée au recrutement et l'acceptation d'animaux dans les camions pour tenter de réduire leurs problèmes de recrutement. Plusieurs entreprises interviewées ont aussi indiqué avoir misé sur une meilleure visibilité de leurs offres d'emploi pour faciliter le recrutement.

Selon l'American Transportation Research Institute, les meilleures pratiques à adopter pour recruter de jeunes conducteurs de camions sont : établir des connexions directes avec la famille et les amis des employés actuels ; utiliser les réseaux sociaux ; se présenter dans les écoles secondaires et les centres de formation professionnelle et collégiale ; créer une formation de conduite à l'interne ; créer des initiatives concentrées sur les conducteurs de différentes origines ethniques et créer des initiatives concentrées sur les conductrices de camion¹²¹.

¹²¹ American Transportation Research Institute. (2022). *Integrating Younger Adults into Trucking Careers*.

Le tableau 66 présente les moyens de diffusion des offres d'emploi utilisés par les entreprises répondantes au sondage en ligne. Comme les entreprises pouvaient choisir plus d'une option, la somme des proportions du tableau 66 est supérieure à 100 %. La majorité des entreprises utilisent les réseaux sociaux (86 %), le bouche-à-oreille (76 %) et les plateformes de recrutement (57 %) pour tenter de pourvoir leurs postes vacants.

Tableau 66 Principaux moyens de diffusion des offres d'emploi utilisés par les entreprises (n = 277)

Moyen employé	Répondants (%)
Réseaux sociaux	86
Bouche-à-oreille	76
Plateformes de recrutement (Indeed, Jobilico, Jobboom, etc.)	57
Site Web de l'entreprise	44
Politiques de référencement	29
Sites Web gouvernementaux	25
Affichages dans les centres de formation	24
Participation aux journées des employeurs dans les centres de formation et cégeps	24
Présences aux salons de recrutement	21
Centres locaux d'emploi	20
Annonces dans les journaux	19
Agences de placement	18
Remises d'objets promotionnels	18
Annonces radio	16
Affichages extérieurs (ex. : camions, autobus, panneaux publicitaires, abribus, etc.)	13
Annonces commanditées sur le Web	10
Présences dans les activités organisées par la communauté locale	9
Firmes de recrutement international	8
Journées portes ouvertes	8
Autres	6
Journées Québec (organisé par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration)	1

La catégorie « autres » du tableau 66 comprend surtout des entreprises qui n'ont pas mentionné quels outils elles utilisent ou qui ont indiqué qu'elles n'utilisent aucun moyen de diffusion d'offres d'emploi.

Initiatives du secteur

L'organisation CargoM a organisé un programme d'immersion professionnelle en camionnage afin de faire découvrir le métier de conducteur de camion aux bassins de main-d'œuvre sous-représentés dans le secteur (femmes, jeunes, nouveaux arrivants, etc.). À la fin de cette journée, les participants désirant

s'inscrire au DEP en transport par camion avaient accès aux services d'un conseiller en orientation pour les aider dans leur inscription¹²².

Le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier (Camo-Route) a mis en place le projet Conductrices de camions : Objectif 10 % dans le but d'atteindre la mixité hommes-femmes dans les métiers à prédominance masculine au sein du secteur du transport routier. Les trois grandes orientations de ce projet étaient de soutenir le parcours académique et professionnel des conductrices de camions ; de créer un milieu favorable, inclusif et respectueux ; et d'assurer une responsabilité partagée et la pérennité. Lors de ce projet, Camo-Route a identifié trois mesures obligatoires pour les entreprises participantes afin de faciliter l'intégration des femmes dans le secteur : identifier les obstacles à l'accueil et à l'intégration des femmes conductrices de camions, mettre en place des bonnes pratiques qui facilitent l'accueil et l'intégration des conductrices de camions, et implanter des pratiques qui favorisent le maintien en emploi des conductrices de camions. Outre ces mesures obligatoires, plusieurs entreprises participantes ont adopté d'autres mesures de leur propre chef¹²³ :

- 100 % des entreprises participantes ont mis en place des outils de communication promotionnels représentant la mixité femmes-hommes ;
- 100 % des entreprises participantes ont mis en place un politique de prévention de la discrimination, de l'intimidation et du harcèlement ou ont bonifié leur politique existante ;
- 100 % des entreprises participantes ont mis en place des rencontres pour recenser les motifs de départ ;
- 100 % des entreprises participantes ont adopté et communiqué un positionnement clair de l'industrie du transport routier de marchandises face à son ouverture à l'égard de la main-d'œuvre féminine, notamment pour le poste de conductrice de camion ;
- 86 % des entreprises participantes collaborent avec les centres de formation professionnelle pour accueillir des stagiaires ;
- 71 % des entreprises participantes ont mis en valeur des modèles de femmes travaillant dans l'industrie du transport routier de marchandises ;
- 71 % des entreprises participantes ont eu recours au jumelage ou au mentorat.

¹²² CargoM. (5 avril 2022). CargoM lance le Programme d'immersion professionnelle en camionnage – Une journée d'immersion pour découvrir le métier de conducteur. trice de camion. *Communiqué de presse*. Montréal.

¹²³ Camo-Route. (2019). *Faits saillants Conductrices de camions Objectif 10 %*.

Faits saillants – section 3.4

- Ce sont 72 % des entreprises sondées qui ont indiqué avoir vécu des difficultés de recrutement dans la dernière année. La majorité d'entre elles ont des difficultés majeures à recruter des conducteurs et des mécaniciens.
- Ce qui complexifie le recrutement du personnel pour la majorité des entreprises est :
 - Le manque de candidats potentiels, à proximité du lieu de travail, expérimentés et ayant les compétences recherchées ;
 - La compétition avec les autres employeurs de la région.
- Le domaine du transport routier ne serait pas assez valorisé auprès des jeunes et peu d'entre eux considèrent ce secteur pour un premier choix de carrière.
- Pour la majorité des employeurs, les difficultés de recrutement ont entraîné :
 - Une augmentation des heures travaillées du personnel en place (57 %) ;
 - Une réduction de leurs activités (54 %) ;
 - Une relocalisation temporaire des travailleurs des postes de gestion vers des postes d'opération pour compenser le manque de main-d'œuvre (53 %).
- Les solutions utilisées par les entreprises pour faciliter le recrutement de main-d'œuvre sont généralement :
 - La hausse des salaires (90 %) ;
 - L'embauche de candidats non qualifiés ou non expérimentés en contrepartie de devoir les former plus longuement à l'interne (50 %).
- Les entreprises misent surtout sur les réseaux sociaux (86 %), le bouche-à-oreille (76 %) et les plateformes de recrutement (57 %) pour attirer de nouveaux candidats.

3.5 Recrutement à l'international

Ce sont 16 % des entreprises répondantes au sondage en ligne (n = 281) qui ont eu recours au recrutement international au cours des cinq dernières années. Le tableau 67 indique le nombre moyen d'employés recrutés à l'international par les entreprises répondantes et le nombre moyen de ces employés qui sont encore en emploi. Quant aux entreprises interviewées, 6 sur 15 ont eu recours au recrutement international surtout pour des postes de mécanique, de manutention, d'entretien et de conduite. Les postes de conduite semblent fréquemment occupés par des travailleurs provenant de France.

Dans les 46 entreprises sondées qui ont eu recours au recrutement international dans les 5 dernières années, il y a eu en moyenne 10 employés trouvés de cette façon, dont 6 étaient encore en emploi au moment de répondre au sondage en ligne. Ce serait donc près de 60 % des travailleurs recrutés à l'international qui resteraient en emploi au sein de l'entreprise d'accueil.

Tableau 67 Nombre d'employés recrutés à l'international au cours des 5 dernières années (n = 46)

Nombre moyen d'employés recrutés à l'international par entreprise	Nombre moyen d'employés recrutés à l'international encore en emploi dans l'entreprise
10	6

Les défis liés au recrutement international connus par les entreprises qui ont eu recours au recrutement international dans les cinq dernières années sont présentés au tableau 68. La durée et le coût du processus de recrutement à l'international se sont avérés être un obstacle pour la majorité des entreprises. La qualification des candidats serait un enjeu que dans peu de cas (22 %).

Tableau 68 Principaux défis du recrutement international connus par les entreprises (n = 45)

Défi du recrutement international	Répondants (%)
Durée du processus plus long qu'espéré	96
Coûts élevés du processus	71
Problème de reconnaissance des permis des candidats au Québec	56
Manque d'accompagnement au cours du processus	56
Manque d'outils pour gérer le processus	36
Informations dispersées sur le processus	27
Candidats non qualifiés	22
Autres	9

La barrière linguistique, le délai d'obtention du permis de classe 1 et les délais administratifs sont des défis mentionnés par les entreprises sondées inclus dans la catégorie « autres ».

Selon les entreprises interviewées qui ont eu recours au recrutement international, les travailleurs recrutés de cette façon auraient surtout besoin de formation sur le fonctionnement de l'entreprise et d'accompagnement pour l'adaptation à la réalité de leur nouveau pays.

Comme indiqué dans le tableau 68, plusieurs entreprises voudraient se tourner vers le recrutement international pour pourvoir leurs postes vacants, mais la durée du processus pose problème. Toutefois, depuis 2022 l'Association des camionneurs du Québec (ACQ) est en pourparlers avec les gouvernements pour tenter de réduire la bureaucratie dans le but de faire passer la durée du processus de plus d'un an à moins de six mois¹²⁴.

De tous les répondants (n = 283), 39 % des entreprises prévoient avoir recours au recrutement international au cours des trois prochaines années.

Faits saillants – section 3.5

- Une minorité (16 %) d'entreprises sondées ont eu recours au recrutement international pour pourvoir ses postes vacants dans les cinq dernières années.
- Principaux défis du recrutement international :
 - Processus long (96 %) ;
 - Processus coûteux (71 %) ;
 - Manque de reconnaissance des compétences et des permis de conduire de la main-d'œuvre internationale (56 %).
- Ce sont 39 % des entreprises qui prévoient avoir recours au recrutement international au cours des trois prochaines années.

¹²⁴ [Des entreprises de camionnage déjouent la rareté de main-d'œuvre | LesAffaires.com](#)

3.6 Développement des compétences

3.6.1 Compétences recherchées

Dans l'ensemble des entreprises interviewées, les entreprises cherchent avant tout des gens qui ont du savoir-être. Pour l'ensemble des postes, elles cherchent des candidats qui ont une bonne attitude, qui offrent un bon service à la clientèle, qui ont envie d'apprendre, et qui sont rigoureux, honnêtes, professionnels et respectueux. Elles cherchent aussi des candidats qui ont les compétences techniques appropriées pour le poste convoité.

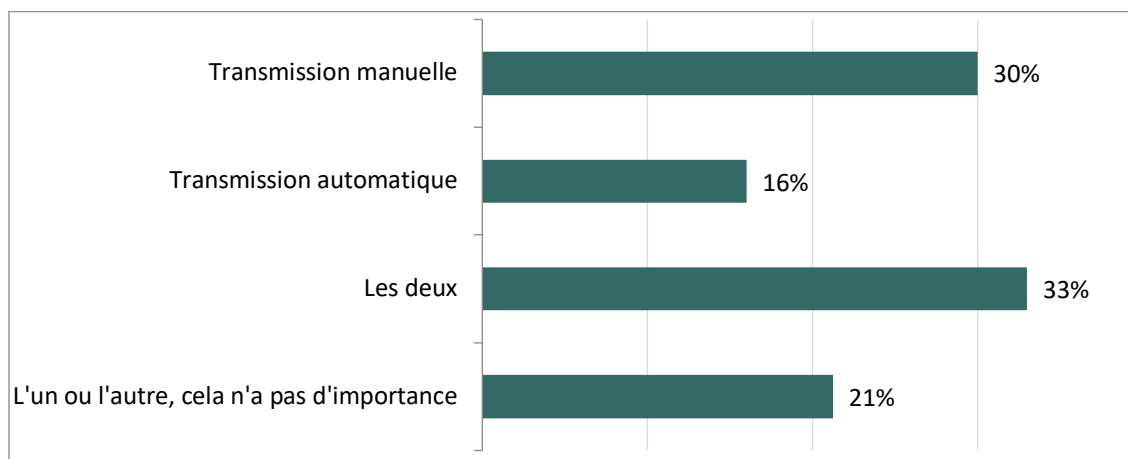
Pour les postes de conduite, il va sans dire que les employeurs recherchent des candidats avec de bons dossiers de conduite, qui ont le permis demandé (ex. : classe 1 ou classe 3) et qui sont capables de faire du travail physique (pour la manutention). Pour les conducteurs qui font du transport aux États-Unis, les entreprises cherchent des candidats qui ont un anglais fonctionnel, qui n'ont pas de casier judiciaire et qui ont reçu deux doses de vaccin contre la COVID-19.

Pour les postes de répartition, les entreprises interviewées cherchent des candidats qui ont un anglais fonctionnel, puisqu'ils sont amenés à communiquer avec les clients, qui ont de bonnes connaissances géographiques et qui sont à l'écoute des conducteurs et des clients. Les entreprises engagent souvent d'anciens conducteurs pour occuper les postes de répartition.

Depuis les dernières années, les entreprises de transport interviewées cherchent des candidats qui ont des compétences en littératie numérique, puisque les travailleurs utilisent de plus en plus d'outils technologiques.

Exigences

La figure 25 illustre quels types de transmission les entreprises sondées demandent de maîtriser aux nouveaux conducteurs qu'elles embauchent. Bien que plusieurs employeurs acceptent les deux types de transmission, cette figure met en lumière que la transmission manuelle est encore préférée à la transmission automatique par les employeurs sondés.



Source : Données du sondage en ligne

Figure 25 Type de transmission demandée à l'embauche des conducteurs (n = 276)

Comme discuté à la section 1.4.6, les véhicules à transmission manuelle seraient plus avantageux pour certains types de chargements pour lesquels la conduite est différente (ex. : pour les camions à plateforme [*flatbed*] et les chargements surdimensionnés [*oversized load*]), puisqu'ils offrent un meilleur contrôle de la conduite.

3.6.2 Formation initiale

Selon la plupart des entreprises qui ont participé aux entrevues de fond, pour les corps de métiers pour lesquels des programmes de formation sont offerts, les candidats nouvellement diplômés sont aptes à exercer leur métier. Cependant, ils nécessitent tout de même un peu de formation lors de l'embauche, ne serait-ce que pour connaître le fonctionnement de l'entreprise. En fait, ces formations sont offertes à tous les nouveaux employés, qu'ils aient de l'expérience ou non dans le métier. Pour les conducteurs, les entreprises offrent souvent une formation d'appoint aux nouveaux diplômés sur les manœuvres de reculons, l'écoconduite, les lois et les règlements applicables aux États-Unis ou l'arrimage.

Les entreprises qui sont d'avis que les formations ne sont pas adéquates ont indiqué :

- Que le DEP en mécanique de véhicules lourds ne forme pas assez les étudiants sur la mécanique de remorques. Cette formation doit donc être donnée à l'interne ;
- Que le DEP en transport par camion forme peu de candidats employables, puisqu'ils ne savent pas conduire avec une transmission manuelle ;
- Que les heures de conduite du DEP de transport par camion ne sont pas suffisantes et qu'il faut de 12 à 24 mois de pratique pour que la conduite des candidats soit optimale.

Le tableau suivant présente la durée de formation que les entreprises répondantes offrent à l'embauche des nouveaux employés, pour chacun des types de postes. Les postes de gestion et de logistique semblent nécessiter le plus de formation à l'embauche.

Une formation de **plus d'un mois** est couramment offerte par les entreprises sondées aux travailleurs occupant des postes de superviseur du personnel de coordination, de directeur des transports, d'horairiste et de personnel de conformité.

Une formation de **6 à 20 jours** est couramment offerte par les entreprises sondées aux travailleurs occupant des postes de répartiteur, de personnel SST, de formateur, de personnel de GRH, d'aviseurs technique, de courtier en douanes, de mécanicien de véhicules lourds et de remorques, et de commis aux pièces.

Une formation **d'un à cinq jours** est couramment offerte par les entreprises sondées aux travailleurs occupant des postes de directeur des services postaux, de gareur, de conducteur de camions, de laveur et autres journaliers, d'expéditeur et réceptionnaire, de chauffeur-livreur et de manutentionnaire.

Il est courant dans les entreprises sondées **qu'aucune formation** ne soit offerte aux travailleurs occupant des postes de surveillant du transport routier à leur embauche.

Tableau 69 Durée de la formation offerte à l'embauche de chacun des types de postes par les entreprises répondantes (n = 270)

Type de poste	Aucune (%)	1 à 2 jours (%)	3 à 5 jours (%)	6 à 10 jours (%)	11 à 20 jours (%)	1 à 2 mois (%)	Plus de 2 mois (%)	Nombre de répondants
Directeur des services postaux et de messageries	0	60	0	0	0	0	40	5
Superviseur du personnel de coordination	6	3	5	20	20	15	32	66
Directeur de transports	22	8	4	8	18	11	28	95
Horairiste de trajets et d'équipages	19	10	3	16	16	13	23	31
Répartiteur	13	6	6	14	21	20	20	185
Personnel de conformité	5	8	6	16	23	24	19	80
Personnel SST	18	14	3	16	24	7	19	74
Formateur	9	1	10	28	19	15	17	78
Personnel de gestion des ressources humaines	17	11	6	19	25	10	12	113
Aviser technique	19	0	19	31	19	0	12	26
Surveillant du transport routier	33	17	0	22	17	0	11	18
Courtier en douanes	0	20	7	40	20	7	7	15
Mécanicien de véhicules lourds	15	12	12	25	17	12	6	156
Mécanicien de remorques	21	9	17	15	23	8	6	121
Gareur	5	19	38	22	14	0	3	37
Commis aux pièces	19	5	24	26	17	7	2	42
Conducteur de camions	10	18	33	18	12	5	2	257
Laveur et autres journaliers	14	45	28	11	1	0	1	92
Expéditeur et réceptionnaire	8	21	28	23	18	3	0	39
Chauffeur-livreur	1	33	45	9	9	3	0	67
Manutentionnaire	8	27	31	22	10	2	0	51

Entreprises de juridiction fédérale

Les entreprises de transport routier qui traversent les frontières provinciales et internationales sont sous réglementation fédérale¹²⁵.

Depuis juin 2015, les entreprises sous juridiction fédérale doivent obligatoirement recevoir une formation SST axée sur les quatre points suivants¹²⁶ :

- les dispositions de la loi et de ses règlements (le Code canadien du travail et le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*) ;
- les moyens de s'acquitter de ses responsabilités ;
- les règles et les procédures des comités SST ;
- les principes permettant l'atteinte de consensus en matière de santé et sécurité.

Les politiques de prévention du harcèlement et de violence en milieu de travail ne sont pas les mêmes pour les entreprises sous juridiction fédérale que pour les entreprises sous juridiction provinciale. Tous les employeurs doivent avoir une telle politique. L'aide-mémoire réalisé par Camo-Route, l'ACQ et Via Prévention dans le cadre de l'initiative Conductrices de camions : objectif 10 % présente les étapes à suivre pour le dépôt d'une plainte. Le contenu de cet aide-mémoire¹²⁷ pourrait faire figure de formation quant aux différents procédés à suivre selon la juridiction de l'entreprise.

3.6.3 Formation continue

Le tableau 70 présente la durée de formation continue que les entreprises répondantes offrent à leurs employés, pour chacun des types de postes. Ce tableau met en lumière que les formations de mise à niveau, le mentorat et la formation continue offerte par les entreprises sondées durent généralement moins d'une semaine.

Une formation continue de **trois à cinq jours** est couramment offerte par les entreprises sondées aux travailleurs occupant des postes de personnel de conformité et de courtier en douanes.

Une formation continue **d'un à deux jours** est couramment offerte par les entreprises sondées aux travailleurs occupant des postes de conducteur de camions, d'aviseur technique, de mécanicien de véhicules lourds et de remorques, de personnel SST, de formateur, de gareur, de laveur et autres journaliers, de chauffeur-livreur et de directeur des services postaux et de messageries.

Il est courant dans les entreprises sondées **qu'aucune formation continue** ne soit offerte aux travailleurs occupant des postes de répartiteur, de GRH, de directeur des transports, de superviseur du personnel de coordination, de commis aux pièces, de formateur, d'expéditeur et réceptionnaire, d'horairiste, de manutentionnaire et de surveillant du transport routier.

¹²⁵ [Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale - Canada.ca](https://www150.com/industryandworkplacesunderfederalregulation-canada.ca)

¹²⁶ [Obligation de formation SST entreprises de compétence fédérale | CPSST \(centrepatronalsst.qc.ca\)](https://www150.com/obligationdeformationSSTentreprisesdecompétencefédérale|CPSST(centrepatronalsst.qc.ca))

¹²⁷ <https://conductricesdecamions.com/wp-content/uploads/2022/01/Aide-memoire-Harcelement-8.5x11RV.pdf>

Tableau 70 Durée de la formation de mise à niveau, de mentorat ou de formation continue offerte à chacun des types de postes par les entreprises répondantes (n = 253)

Type de poste	Aucune (%)	1 à 2 jours (%)	3 à 5 jours (%)	6 à 10 jours (%)	3 à 4 semaines (%)	Plus de 1 mois (%)	Nombre de répondants
Conducteur de camions	26	42	15	10	4	3	240
Personnel de conformité	18	20	28	16	9	10	82
Répartiteur	37	27	12	12	2	10	172
Personnel de gestion des ressources humaines	31	24	20	7	8	9	108
Aviseur technique	27	31	15	12	8	8	26
Mécanicien de véhicules lourds	28	30	19	13	3	8	144
Directeur de transports	36	22	22	7	7	7	88
Courtier en douanes	7	29	43	14	0	7	14
Superviseur du personnel de coordination	31	28	14	9	12	6	65
Personnel SST	28	31	19	5	11	5	74
Commis aux pièces	39	34	12	2	7	5	41
Mécanicien de remorques	30	39	15	9	3	5	109
Formateur	24	24	22	15	11	4	74
Expéditeur et réceptionnaire	41	32	11	8	5	3	37
Horairiste de trajets et d'équipages	48	34	3	10	0	3	29
Gareur	24	54	8	5	8	0	37
Manutentionnaire	41	39	14	2	4	0	49
Laveur et autres journaliers	33	47	11	6	3	0	79
Chauffeur-livreur	39	41	13	5	2	0	61
Surveillant du transport routier	55	18	18	9	0	0	22
Directeur des services postaux et de messageries	40	60	0	0	0	0	5

3.6.4 Besoins en développement de la main-d'œuvre

Le tableau 71 indique les formations continues dont auront besoin les conducteurs pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées. Près des deux tiers (63 %) des entreprises sondées sont d'avis que leurs conducteurs auront besoin de formation concernant la nouvelle politique de la Loi PECVL qui est entrée en vigueur au début de l'année 2023. Par ailleurs, plus du tiers des entreprises ont souligné que la ronde de sécurité, les heures de conduite et de repos, et la conduite préventive sont aussi des sujets sur lesquels les conducteurs devraient suivre de la formation continue prochainement.

Tableau 71 Principaux besoins en formation continue des conducteurs pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 236)

Besoin de formation	Répondants (%)
Loi PECVL (nouvelle politique en vigueur en 2023)	63
Ronde de sécurité	41
Heures de conduite et de repos	38
Conduite préventive	34
Transport de marchandises dangereuses	32
Conduite hivernale	31
Maitre chauffeur/conducteur ou maitre instructeur	29
Arrimage des cargaisons	28
Compréhension des outils de gestion de flotte intégrés (ex. : dispositif de consignation électronique)	28
Compréhension des nouvelles technologies	28
Secourisme	26
Conduite écoénergétique	24
Cours de conduite d'appoint	14
Savoir-être	13
Utilisation des véhicules électriques	8
Anglais adapté au transport	8
Recherche efficace d'informations	5
Autres	5

Les autres formations continues nécessaires pour les conducteurs qui ne sont pas listées au tableau précédent concernent la conduite de chariot élévateur et le français adapté au transport (particulièrement pour la main-d'œuvre immigrante).

Le tableau 72 indique les formations continues dont auront besoin les répartiteurs et les horaristes pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées. Les trois quarts (75 %) des entreprises sondées sont d'avis que leurs répartiteurs et leurs horaristes auront besoin de formations concernant les lois et les règlements du transport routier. Par ailleurs, plus du tiers des entreprises ont souligné que la communication efficace et courtoise avec les conducteurs, et les nouvelles technologies appliquées en transport par camion de marchandises sont aussi des sujets sur lesquels les répartiteurs et les horaristes devraient avoir une mise à jour prochainement.

Tableau 72 Principaux besoins en formation continue des répartiteurs et des horairistes pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 167)

Besoin de formation	Répondants (%)
Connaissance des lois et des règlements du transport routier	75
Savoir communiquer de façon efficace et bienveillante avec les conducteurs de camions (ex. : être à l'écoute de ses besoins, favoriser l'articulation travail-vie personnelle)	43
Connaissances en nouvelles technologies appliquées au transport par camion	40
Connaissances en informatique	32
Service à la clientèle et savoir communiquer avec les clients	31
Tarification/comment calculer les coûts de transport de l'origine à la destination	28
Anglais	27
Superviser du personnel	27
Savoir-être	23
Élaboration d'itinéraires adaptés au transport routier	20
Dédouanement des marchandises	14
Initiation au programme CTPAT (Custom Trade Partnership Against Terrorism)	11
Comment choisir les bons équipements selon la marchandise à transporter	9
Autres	5

Les autres formations continues nécessaires pour les horairistes et les répartiteurs qui ne sont pas listées au tableau précédent concernent la connaissance de nouveaux systèmes informatiques qui seront bientôt implantés.

Le tableau 73 indique les formations continues dont auront besoin les mécaniciens pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées. Plus de la moitié des entreprises sondées sont d'avis que leurs mécaniciens auront besoin de formation concernant les systèmes électriques et électroniques des véhicules, l'entretien de véhicules au diesel et la réparation de véhicules au diesel. Aussi, plus du tiers des entreprises ont souligné que la vérification de systèmes hydrauliques et pneumatiques, la réparation et l'entretien des outils technologiques sont aussi des sujets sur lesquels les mécaniciens devraient avoir une mise à jour prochainement.

Tableau 73 Principaux besoins en formation continue des mécaniciens pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 134)

Besoin de formation	Répondants (%)
Vérifier les systèmes électriques et électroniques	61
Effectuer l'entretien de véhicules diesel	57
Réparer des véhicules diesel	56
Vérifier les systèmes hydrauliques et pneumatiques	47
Réparer les nouveaux équipements technologiques intégrés à la flotte	42
Effectuer l'entretien de nouveaux équipements technologiques intégrés à la flotte	34
Réparer des véhicules électriques	22
Savoir-être	17
Effectuer l'entretien de véhicules électriques	16
Autres	11
Effectuer l'entretien de véhicules au gaz naturel liquéfié ou comprimé	8
Réparer des véhicules au gaz naturel liquéfié ou comprimé	7
Réparer des véhicules à l'hydrogène	4
Effectuer l'entretien de véhicules à l'hydrogène	4

Les autres formations continues nécessaires pour les mécaniciens qui ne sont pas listées au tableau précédent concernent la certification du Programme d'entretien préventif (PEP).

Selon les entreprises interviewées dans le cadre des entrevues de fond, pour l'ensemble des corps de métiers, les formations les plus nécessaires sont celles sur l'intégration de nouvelles technologies dans l'environnement de travail et celles sur la santé et la sécurité au travail.

Le tableau 74 présente les moyens par lesquels les entreprises sondées désireraient que les formations continues soient offertes pour les conducteurs, les répartiteurs et les horairistes, et les mécaniciens. Pour ces trois types de postes, les deux moyens de formation préférés par les entreprises sondées sont la formation en entreprise par un formateur externe et la formation en ligne, lorsque celle-ci est possible.

Tableau 74 Principaux moyens par lesquels les entreprises sondées désiraient que les formations continues soient offertes, par type de poste

Moyen de formation	Conducteur (%)	Répartiteur/horairiste (%)	Mécanicien (%)
Par la tablette électronique à l'intérieur du véhicule, lors des temps d'attente du chauffeur	36	–	–
Par un champion/formateur interne	35	28	23
Par le coaching	28	37	22
Par un formateur externe qui vient faire la formation en entreprise	57	48	64
Par un formateur externe qui donne la formation à l'extérieur de l'entreprise	20	36	42
Par un centre de formation professionnelle	31	26	38
Par une formation en ligne (lorsque possible)	48	54	45
Autres	3	3	5
Nombre de répondants	232	167	134

La catégorie des autres moyens de formation du tableau 74 regroupe les entreprises qui ont indiqué que la question ne s'applique pas à elles et les entreprises qui n'ont simplement pas mentionné de moyens de formation désirés.

Faits saillants – section 3.6

- Les employeurs cherchent avant tout le savoir-être chez leurs candidats, puisqu'ils peuvent développer la majorité des compétences techniques à l'interne.
- Les employeurs offrent presque tous une formation à l'embauche de nouveaux employés, ne serait-ce que pour connaître le fonctionnement de l'entreprise. La formation à l'embauche a une durée moyenne de :
 - 1 à 5 jours, pour les postes de conducteur, de chauffeur de services de livraison et de messagerie, de manutentionnaire, de directeur des services postaux ;
 - 6 à 20 jours pour les postes de répartiteur, de mécanicien de véhicules lourds routiers et de remorques, et de courtier en douanes.
- Les formations de mise à niveau, le mentorat et la formation continue qu'offrent les entreprises à leurs employés durent généralement cinq jours ou moins par année :
 - 3 à 5 jours de formation pour le poste de courtier en douanes ;
 - 1 à 2 jours de formation pour les postes de mécanicien de véhicules lourds routiers, de chauffeur-livreur, et de conducteur de camion ;
 - Aucune formation pour les postes de répartiteur et le personne de gestion.
- Les besoins de formation continue des travailleurs résident surtout dans :
 - la connaissance de la Loi PECVL (63 %), la ronde de sécurité (41 %), et les heures de conduite et de repos (38 %) pour les conducteurs ;
 - la connaissance des lois et des règlements pour les conducteurs (75 %), la communication efficace avec les conducteurs (43 %) et la connaissance des nouvelles technologies appliquées au transport (40 %) pour les répartiteurs et horairistes.
- Les composantes électriques et électroniques des véhicules (61 %) ainsi que l'entretien (57 %) et la réparation (56 %) des véhicules au diesel pour les mécaniciens.



Recommandations

4. RECOMMANDATIONS

Tableau 75 Recommandations par thèmes et acteurs concernés

Enjeu	Recommandations	Acteurs
Industrie		
Grande majorité d'entreprises d'un à neuf employés (84,51 % sur le total des entreprises avec employés) et la gestion des ressources humaines dans les entreprises s'effectue principalement par des employés qui occupent également d'autres fonctions (72 %)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire connaître les différents acteurs et leurs services auprès des très petites entreprises (TPE) ▪ Adapter les programmes de subvention à la réalité et aux besoins des TPE ▪ Développer des offres de services permettant de soutenir efficacement la gestion des ressources humaines et la formation de la main-d'œuvre des TPE 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires ▪ Gouvernement du Canada ▪ Gouvernement du Québec
Modification des lois, des politiques et des réglementations en lien avec le transport routier de marchandises qui demandent des efforts d'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir des formations concises et concrètes au personnel de ressources humaines, de conformité et de santé et sécurité au travail, lorsque de nouvelles réglementations ou des modifications entrent en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir du financement aux associations sectorielles pour l'élaboration d'outils et l'accompagnement des entreprises lorsque des lois, des politiques et des réglementations sont ajoutées ou modifiées 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gouvernement du Québec
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place et rendre accessible à toutes les entreprises un répertoire sur les réglementations en vigueur, leurs modifications et leurs explications 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Gouvernement du Québec
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accès à des conseils juridiques 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles
Grands volumes de gaz à effet de serre émis par le secteur du transport routier de marchandises	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer et prioriser les types de véhicules à propulsion alternative (ex. : véhicules lourds à hydrogène vert, au gaz naturel renouvelable, hybrides, électriques, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entreprises de transport de marchandises ▪ Gouvernement du Québec
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser et accompagner les entreprises vers une transition pour les véhicules à propulsion alternative (ex. : véhicules lourds à hydrogène vert, au gaz naturel renouvelable, hybrides, électriques, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Gouvernement du Québec
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer des infrastructures en fonction des alternatives prioritaires (ex. : un réseau d'usines et de stations d'approvisionnement en hydrogène vert à travers la province) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gouvernement du Québec

Enjeu	Recommandations	Acteurs
Forte compétitivité dans le secteur du transport routier de marchandises et avec les autres industries	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Créer une table de concertation impliquant les acteurs du transport routier de marchandises afin de favoriser un climat collaboratif (ex. : faciliter le partage des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, la mise en place d'activités de promotion, le partage de la main-d'œuvre dans les secteurs saisonniers, le partage d'informations sur les conditions de travail, etc.) ▪ Mettre en place une campagne de promotion et de valorisation des métiers et de l'industrie pour attirer davantage de main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires ▪ Comité consultatif 45 ans et plus ▪ Entreprises de transport de marchandises ▪ Gouvernement du Canada ▪ Gouvernement du Québec
Importante proportion de conducteurs non actifs dans la province, mais qui pourraient être intéressés à rejoindre le secteur ¹²⁸	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir et adopter des pratiques qui favoriseraient le retour à l'emploi de cette main-d'œuvre, comme¹²⁹ : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir des salaires compétitifs et/ou une rémunération horaire ▪ Offrir des horaires facilitant la conciliation travail-vie personnelle ▪ Avoir des supérieurs immédiats à l'écoute des besoins des conducteurs ▪ Offrir de la formation à l'embauche, surtout sur les nouvelles technologies ▪ Avoir un réseau routier qui comprend des haltes routières en plus grande quantité et de meilleure qualité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Entreprises de transport de marchandises ▪ Gouvernement du Canada ▪ Gouvernement du Québec
Diminution de l'intérêt des conducteurs pour le transport de longues distances	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir le profil recherché pour le transport de longues distances (ex. : personnes qui aiment conduire longtemps, personnes qui aiment voyager, personnes qui valorisent la liberté et l'indépendance, personnes qui se débrouillent bien en anglais, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires ▪ Entreprises de transport de marchandises
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir, autant que possible, des primes pour la conduite dans des secteurs plus difficiles à parcourir (ex. : beaucoup de trafic sur la côte est américaine) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entreprises de transport de marchandises

¹²⁸ [Diagnostic sur la situation des conductrices et conducteurs de véhicules lourds non actifs et identification des mesures visant leur réintégration sur le marché du travail \(camo-route.com\)](#)

¹²⁹ [Ibid.](#)

Enjeu	Recommandations	Acteurs
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaborer des horaires facilitant la conciliation travail-vie personnelle ▪ Équiper davantage les camions pour maximiser le confort des conducteurs ▪ Encourager la prise de plus de 36 h de repos entre deux trajets ▪ Offrir la possibilité de travailler en équipe, sans, toutefois, l'imposer aux conducteurs désirant être seuls dans leur camion 	
Technologies		
Installation d'outils technologiques dans les camions qui demandent de nouvelles compétences chez les mécaniciens de véhicules lourds	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place une offre de formation continue pour les mécaniciens de véhicules lourds sur l'implantation, l'entretien et la réparation des outils technologiques et les connaissances électriques et électroniques qu'ils nécessitent 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires
Frein à l'utilisation d'outils technologiques en raison du coût élevé de celles-ci et du manque de subventions	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser davantage les entreprises sur les avantages des nouvelles technologies (ex. : responsabilité sociale des entreprises, retours sur investissement, optimisation des opérations, gains de productivité, réduction des émissions de GES, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir et promouvoir des programmes d'aides financières et les subventions pour l'implantation des nouvelles technologies dans les entreprises de transport 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gouvernement du Québec ▪ Gouvernement du Canada
Réticence des employés envers l'implantation de nouvelles technologies (ex. : par peur de se faire surveiller)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place des séances d'informations sur les avantages des nouvelles technologies et sur la manière dont elles peuvent faciliter le travail des employés, augmenter leur rémunération et les protéger en cas d'accident 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Entreprises de transport de marchandises
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place une stratégie de gestion du changement interne pour préparer les employés aux nouvelles façons de faire de l'entreprise ▪ Mettre en place des systèmes de récompense en lien avec l'utilisation des outils technologiques 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entreprises de transport de marchandises

Enjeu	Recommandations	Acteurs
Main-d'œuvre		
<p>Défis relatifs au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre (manque de candidats qualifiés, forte compétition avec les autres entreprises et industries, et difficulté à offrir les conditions de travail voulues)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Créer et promouvoir un répertoire de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines qui devrait soutenir et accompagner les entreprises, entre autres, sur : <ul style="list-style-type: none"> ▪ les meilleures pratiques d'accueil, d'intégration et de rétention ▪ la bonne gestion pour un retour en emploi de personnes retraitées ▪ la rétention de la main-d'œuvre de 55 ans et plus ▪ le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs et travailleuses recrutés à l'international 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Comité consultatif 45 ans et plus
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser une enquête de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Camo-Route
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place des initiatives de promotion et de valorisation des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ▪ des métiers du transport routier de marchandises ▪ des formations professionnelles ▪ des avancées en matière de gestion des ressources humaines, d'environnement de travail, de santé et sécurité du secteur ▪ des progrès technologiques, environnementaux et culturels du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires ▪ Entreprises de transport de marchandises ▪ Gouvernement du Québec
Recrutement		
<p>Difficultés de recrutement majeures pour les entreprises de transport de marchandises</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer des stratégies novatrices d'attraction de la main-d'œuvre sous-représentée (femmes, personnes de moins de 25 ans, autochtones, main-d'œuvre immigrante et personnes ayant des limitations physiques ou mentales) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires ▪ Entreprises de transport de marchandises ▪ Gouvernement du Québec
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer et promouvoir les programmes d'aides financières disponibles et adaptées au secteur, pour soutenir les efforts de recrutement des entreprises et des centres offrant les formations menant aux métiers du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gouvernement du Québec ▪ Gouvernement du Canada

Enjeu	Recommandations	Acteurs
Impossibilité d'embaucher de la main-d'œuvre judiciarisée pour le transport international	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner les candidats dans le processus de demande de pardon et de demande de levée d'interdiction d'entrée aux États-Unis (<i>waiver</i> américain) 	<ul style="list-style-type: none"> Associations sectorielles Entreprises de transport de marchandises
Sous-représentation de la main-d'œuvre de moins de 25 ans dans le secteur du transport routier de marchandises	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir les métiers du secteur et/ou les offres d'emploi sur les réseaux sociaux et au sein des écoles secondaires, des centres de formation professionnelle et des établissements collégiaux Sensibiliser les compagnies d'assurance à la réalité du marché du travail, aux besoins de relève de main-d'œuvre et aux aptitudes des jeunes qui sortent des centres de formation pour en favoriser l'assurabilité 	<ul style="list-style-type: none"> Associations sectorielles Camo-Route Centres de formation et de services scolaires Entreprises de transport de marchandises Gouvernement du Québec
	<ul style="list-style-type: none"> Installer des caméras de bord dans les véhicules des jeunes conducteurs pour en favoriser l'assurabilité (pour aider à prouver la non-responsabilité en cas d'accident) 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de transport de marchandises
Pénalisation au niveau des prestations des personnes retraitées qui retournent travailler si elles dépassent un certain seuil de revenu	<ul style="list-style-type: none"> Offrir des crédits d'impôt aux personnes de 65 ans et plus qui demeurent ou retournent sur le marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernement du Québec Gouvernement du Canada
Recrutement à l'international		
Processus de recrutement international complexe pour les entreprises	<ul style="list-style-type: none"> Offrir plus d'accompagnement pour les entreprises désirant entamer un processus de recrutement international 	<ul style="list-style-type: none"> Associations sectorielles Camo-Route Gouvernement du Québec
	<ul style="list-style-type: none"> Faire davantage de représentation auprès du gouvernement sur la réalité des métiers et de l'industrie du transport routier de marchandises et leurs besoins Mettre en place des outils et des aide-mémoires pour guider les entreprises qui veulent se lancer dans ce processus 	<ul style="list-style-type: none"> Associations sectorielles Camo-Route
	<ul style="list-style-type: none"> Simplifier et accélérer les procédures de recrutement international 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernement du Québec Gouvernement du Canada
Manque de reconnaissance des permis de conduire et des compétences des travailleurs issus de l'immigration et lenteur du processus de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> Accélérer le processus de reconnaissance des permis ou de l'expérience de conduite pour la main-d'œuvre internationale recrutée pour occuper des métiers de conduite (à condition que des formations sur la configuration des véhicules, les normes de sécurité, la signalisation et autres aient été complétées) 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernement du Québec

Enjeu	Recommandations	Acteurs
Manque de reconnaissance des permis de conduire et des compétences des travailleurs issus de l'immigration et lenteur du processus de reconnaissance (suite)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir davantage de disponibilités et de plages horaires de rendez-vous pour que les clients aient plus rapidement accès à un rendez-vous pour un examen de conduite ▪ Reconnaître plus de formations et de compétences des travailleurs provenant d'autres pays 	
Fidélisation		
Taux de roulement volontaire de près de 25 % dans les entreprises, indiquant que près d'un employé sur quatre est à remplacer chaque année	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bonifier et promouvoir les programmes d'aides financières pour outiller les entreprises et les gestionnaires dans la fidélisation de leur main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gouvernement du Canada ▪ Gouvernement du Québec
Difficultés de rétention des femmes conductrices de camion	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place des mesures de fidélisation des femmes (ex. : plan d'action interne, sensibilisation auprès des collègues, mise en place d'outils facilitant le travail, formation en prévention du harcèlement, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entreprises de transport de marchandises
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuivre les initiatives de promotion et de valorisation des femmes en transport routier de marchandises ▪ Accompagner les entreprises dans leurs actions pour le maintien en emploi des femmes conductrices de camion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Entreprises de transport de marchandises
Formation		
Diminution des inscriptions et du taux de diplomations dans les centres de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer et promouvoir les formations offertes auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur afin de les faire connaître davantage, en cohérence avec les besoins en développement des compétences relevés dans le rapport ▪ Promouvoir les métiers du secteur et/ou les offres d'emploi sur les réseaux sociaux et au sein des écoles secondaires, des centres de formation professionnelle et des établissements collégiaux 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires ▪ Entreprises de transport de marchandises ▪ Gouvernement du Québec
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser l'alternance travail-études en entreprise ▪ Offrir une forme de rémunération durant les études (ex. : Programme de formation de courte durée [COUD]) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires ▪ Entreprises de transport de marchandises ▪ Gouvernement du Québec
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer la faisabilité d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Camo-Route ▪ Gouvernement du Québec

Enjeu	Recommandations	Acteurs
Manque de candidats ayant la formation nécessaire pour la mécanique de remorques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir l'AEP en mécanique de remorques de camion dans plus de centres de formation (ex. : ceux comprenant déjà les infrastructures nécessaires à la formation de mécanique de véhicules lourds) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Camo-Route ▪ Gouvernement du Québec
Manque de connaissances des entreprises et des travailleurs sur l'utilisation des outils technologiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Créer un service de formateurs se déplaçant en entreprise pour faciliter l'implantation de nouvelles technologies auprès de la main-d'œuvre faisant face à des enjeux de littératie numérique ▪ Sensibiliser davantage les entreprises sur les formations offertes ▪ Accompagner les entreprises dans l'implantation de nouvelles technologies 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires
Particularité du climat québécois	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir une formation sur la conduite hivernale pour la main-d'œuvre, particulièrement celle recrutée à l'internationale et immigrante 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associations sectorielles ▪ Camo-Route ▪ Centres de formation et de services scolaires ▪ Entreprises de transport de marchandises



Conclusion

CONCLUSION

Ce diagnostic a permis de faire ressortir plusieurs recommandations sur lesquelles différents acteurs (ex. : gouvernements fédéral et provincial, centres de formation, associations patronales, entreprises, Camo-Route, etc.) pourraient s'appuyer pour faire face aux enjeux soulevés par le diagnostic.

Le diagnostic met en lumière que les entreprises du secteur sont confrontées à d'importants enjeux d'attraction et de rétention de main-d'œuvre. Actuellement, le quart de la main-d'œuvre est à remplacer à chaque année due au roulement volontaire. La forte compétition avec les autres industries et avec les autres entreprises en transport routier de marchandises et le manque de main-d'œuvre potentielle à proximité du lieu de travail, expérimentée et ayant les compétences recherchées (alimenté par le nombre important de conducteurs non actifs et la diminution de l'intérêt des gens envers le secteur, entre autres) seraient les principales causes des difficultés de recrutement et de rétention. L'attraction et la rétention est encore plus difficile pour certains bassins de main-d'œuvre particuliers, comme les femmes (qui font face à davantage de défis que les hommes), les jeunes conducteurs (qui font face à des enjeux d'assurabilité), la main-d'œuvre judiciairisée (qui ne peut pas faire de transport international) et autres.

Le recrutement international pourrait être une solution à envisager pour recruter davantage de personnes dans le secteur du transport routier de marchandises. Cependant, dans les cinq dernières années, très peu d'entreprises ont eu recours à ce type de recrutement, puisqu'il présente trop de contraintes (complexité des démarches, longueur et coût du processus, manque de reconnaissance de l'expérience et des compétences, etc.). D'ailleurs, plusieurs recommandations ont été émises à cet effet.

De plus, il ressort du diagnostic que plusieurs entreprises doivent mettre beaucoup d'efforts d'adaptation lorsque de nouvelles lois ou politiques relatives au transport routier de marchandises sont mises en place (ex. : politique fédérale sur les 10 jours de congés de maladie payés ; obligation des dispositifs de consignation électronique [DCE] en 2023, etc.).

Concernant les outils technologiques, ils pourraient être davantage utilisés en transport routier de marchandises pour optimiser les opérations des entreprises. Le manque de connaissances quant aux avantages qu'ils apportent et le coût élevé de ces outils freinent leur implantation. Les outils technologiques présentent aussi des problématiques au niveau de la main-d'œuvre. Ces outils engendrent effectivement des besoins de formation pour la main-d'œuvre en place (surtout pour les travailleurs présentant des difficultés de littératie numérique et pour les mécaniciens lorsque les outils sont intégrés aux véhicules) et beaucoup de réticence de la part de la main-d'œuvre, par manque de connaissance des avantages qu'ils peuvent apporter.

Le diagnostic dans son ensemble aura permis d'identifier les enjeux prioritaires vécus par les entreprises et la main-d'œuvre du secteur du transport routier de marchandises, ainsi que des pistes de solutions pour pallier ces enjeux.

ANNEXE 1

Titulaires de permis de classes 1 à 3 par région administrative

Ensemble de la province

Tableau 76 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	359	341	386	443	364	480
1 an	303	363	337	382	432	365
2 ans	282	296	365	339	379	439
3 ans	252	277	294	357	335	382
4 ans	255	250	272	293	356	333
5 ans	211	254	249	271	290	356
6 à 10 ans	1 256	1 165	1 114	1 118	1 166	1 255
11 à 15 ans	1 268	1 272	1 322	1 290	1 240	1 178
16 à 20 ans	857	952	989	1 075	1 130	1 153
21 à 25 ans	357	412	483	549	637	744
26 à 30 ans	216	244	277	287	291	332
31 ans ou plus	238	251	253	282	317	354
Sous-total	5 854	6 077	6 341	6 686	6 937	7 371
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	5 194	4 799	5 043	5 572	4 477	5 714
1 an	4 785	5 177	4 765	4 982	5 448	4 370
2 ans	4 824	4 738	5 125	4 712	4 881	5 268
3 ans	4 469	4 781	4 717	5 065	4 656	4 845
4 ans	4 314	4 422	4 745	4 696	5 009	4 649
5 ans	4 115	4 305	4 395	4 731	4 655	5 014
6 à 10 ans	20 314	20 301	20 289	20 677	21 241	22 055
11 à 15 ans	18 174	18 294	18 639	18 989	19 316	19 439
16 à 20 ans	21 652	20 103	19 305	18 218	17 492	17 340
21 à 25 ans	17 781	19 048	19 968	20 778	20 956	20 333
26 à 30 ans	17 859	18 220	17 663	16 907	15 832	16 490
31 ans ou plus	64 067	62 886	62 510	62 557	63 652	64 823
Sous-total	187 548	187 074	187 164	187 884	187 615	190 340
Total	193 402	193 151	193 505	194 570	194 552	197 711

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 77 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	258	310	267	290	298	338
1 an	247	254	309	264	292	295
2 ans	282	243	256	303	253	290
3 ans	305	279	245	252	299	254
4 ans	306	304	278	240	250	296
5 ans	288	303	301	275	235	245
6 à 10 ans	1 771	1 710	1 614	1 552	1 446	1 354
11 à 15 ans	1 629	1 647	1 680	1 700	1 695	1 629
16 à 20 ans	1 172	1 170	1 248	1 289	1 367	1 468
21 à 25 ans	1 137	1 053	1 035	987	992	1 013
26 à 30 ans	1 131	1 189	1 118	1 040	940	939
31 ans ou plus	831	863	974	1 121	1 260	1 397
Sous-total	9 357	9 325	9 325	9 313	9 327	9 518
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	815	952	752	860	767	996
1 an	753	810	945	751	846	760
2 ans	905	736	798	939	735	838
3 ans	948	891	725	781	921	723
4 ans	905	930	874	718	769	911
5 ans	857	896	912	857	704	759
6 à 10 ans	4 449	4 567	4 512	4 588	4 429	4 068
11 à 15 ans	2 824	2 865	3 158	3 347	3 645	3 986
16 à 20 ans	3 230	2 936	2 642	2 382	2 341	2 481
21 à 25 ans	3 602	3 510	3 547	3 362	3 106	2 769
26 à 30 ans	3 179	3 086	2 882	2 883	2 914	3 040
31 ans ou plus	6 102	6 232	6 346	6 466	6 672	6 876
Sous-total	28 569	28 411	28 093	27 934	27 849	28 207
Total	37 926	37 736	37 418	37 247	37 176	37 725

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 78 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	84	105	92	120	99	129
1 an	96	80	101	92	120	96
2 ans	75	93	77	95	90	116
3 ans	96	73	90	77	95	89
4 ans	74	95	72	89	77	94
5 ans	68	73	94	69	89	77
6 à 10 ans	297	306	306	332	344	375
11 à 15 ans	247	251	274	286	279	268
16 à 20 ans	150	166	160	161	184	220
21 à 25 ans	158	128	123	125	132	138
26 à 30 ans	153	184	190	166	139	124
31 ans ou plus	41	40	42	76	104	138
Sous-total	1 539	1 594	1 621	1 688	1 752	1 864
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	1 992	1 688	1 692	1 800	1 386	1 744
1 an	1 696	1 900	1 619	1 640	1 759	1 346
2 ans	1 513	1 636	1 845	1 582	1 601	1 724
3 ans	1 837	1 474	1 600	1 805	1 546	1 592
4 ans	1 744	1 810	1 444	1 568	1 768	1 530
5 ans	1 694	1 707	1 776	1 424	1 533	1 746
6 à 10 ans	7 647	7 995	8 150	8 449	8 090	7 873
11 à 15 ans	6 809	6 351	6 327	6 345	6 587	6 956
16 à 20 ans	8 988	8 231	7 522	6 818	6 267	6 129
21 à 25 ans	12 893	10 289	9 330	8 887	8 510	7 914
26 à 30 ans	24 464	26 290	24 599	18 456	13 468	11 027
31 ans ou plus	4 894	5 405	7 658	13 774	18 851	22 093
Sous-total	76 171	74 776	73 562	72 548	71 366	71 674
Total	77 710	76 370	75 183	74 236	73 118	73 538

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Abitibi-Témiscamingue**Tableau 79** Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Abitibi-Témiscamingue

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	–	–	–	–	1	–
20-24 ans	6	4	4	5	6	5
25-34 ans	15	22	22	27	26	31
35-44 ans	62	57	55	62	52	50
45-54 ans	58	61	59	63	67	69
55-64 ans	33	31	38	41	42	46
65 ans et plus	5	6	6	6	7	10
Sous-total	179	181	184	204	201	211
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	1	–	–	2	5	3
20-24 ans	73	87	78	66	59	58
25-34 ans	408	392	408	423	411	409
35-44 ans	1 062	1 024	963	931	870	839
45-54 ans	1 604	1 574	1 532	1 471	1 388	1 344
55-64 ans	2 127	2 088	2 008	1 942	1 921	1 869
65 ans et plus	993	1 071	1 190	1 304	1 434	1 540
Sous-total	6 268	6 236	6 179	6 139	6 088	6 062
Total	6 447	6 417	6 363	6 343	6 289	6 273

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 80 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Abitibi-Témiscamingue

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	11	8	8	17	8	9
1 an	11	12	6	8	16	8
2 ans	11	11	10	8	8	15
3 ans	8	11	10	11	8	10
4 ans	4	7	10	11	11	8
5 ans	4	6	7	10	11	11
6 à 10 ans	31	28	27	27	30	35
11 à 15 ans	35	30	33	33	29	29
16 à 20 ans	36	32	33	29	25	30
21 à 25 ans	15	20	22	30	34	32
26 à 30 ans	3	4	7	7	10	14
31 ans ou plus	10	12	11	13	11	10
Sous-total	179	181	184	204	201	211
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	97	125	95	113	64	101
1 an	102	101	126	93	109	63
2 ans	126	101	103	127	94	108
3 ans	100	128	100	103	127	96
4 ans	96	95	127	102	101	130
5 ans	90	95	96	126	105	102
6 à 10 ans	439	427	429	459	504	508
11 à 15 ans	547	516	490	465	438	423
16 à 20 ans	845	787	709	596	550	528
21 à 25 ans	627	684	741	795	823	806
26 à 30 ans	640	629	624	624	551	583
31 ans ou plus	2 559	2 548	2 539	2 536	2 622	2 614
Sous-total	6 268	6 236	6 179	6 139	6 088	6 062
Total	6 447	6 417	6 363	6 343	6 289	6 273

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 81 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Abitibi-Témiscamingue

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	1	1	–	–	–
25-34 ans	17	17	18	16	10	6
35-44 ans	68	58	58	55	62	58
45-54 ans	168	170	148	138	114	106
55-64 ans	121	129	149	151	163	163
65 ans et plus	22	23	29	34	37	49
Sous-total	396	398	403	394	386	382
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	3	4	3	1	–	–
25-34 ans	13	10	10	13	14	10
35-44 ans	56	52	41	37	31	27
45-54 ans	128	112	107	105	92	91
55-64 ans	200	208	202	198	194	192
65 ans et plus	85	90	99	101	111	132
Sous-total	485	476	462	455	442	452
Total	881	874	865	849	828	834

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 82 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Abitibi-Témiscamingue

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	6	11	11	10	7	7
1 an	15	5	10	11	10	7
2 ans	4	16	4	10	11	10
3 ans	11	5	16	4	10	11
4 ans	12	10	6	16	4	9
5 ans	9	12	12	5	15	3
6 à 10 ans	57	56	58	52	41	52
11 à 15 ans	70	68	60	62	58	46
16 à 20 ans	68	69	68	58	64	62
21 à 25 ans	52	52	55	59	59	58
26 à 30 ans	59	60	63	58	41	45
31 ans ou plus	33	34	40	49	66	72
Sous-total	396	398	403	394	386	382
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	16	10	7	15	12	9
1 an	13	15	9	8	15	11
2 ans	11	14	14	9	7	14
3 ans	10	10	14	14	9	6
4 ans	6	10	11	12	13	10
5 ans	15	5	9	10	13	13
6 à 10 ans	55	60	50	48	49	51
11 à 15 ans	46	47	44	39	36	45
16 à 20 ans	71	56	46	40	37	36
21 à 25 ans	78	82	84	82	69	56
26 à 30 ans	64	72	67	63	66	70
31 ans ou plus	100	95	107	115	116	131
Sous-total	485	476	462	455	442	452
Total	881	874	865	849	828	834

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 83 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Abitibi-Témiscamingue

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	1	1	2	–	1
25-34 ans	4	5	4	3	9	7
35-44 ans	11	11	11	13	14	15
45-54 ans	6	6	9	9	9	12
55-64 ans	8	7	7	6	6	4
65 ans et plus	–	–	–	–	–	3
Sous-total	29	30	32	33	38	42
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	3	1	–	–	–	–
20-24 ans	24	24	25	26	20	12
25-34 ans	161	158	154	156	142	150
35-44 ans	303	288	294	280	274	259
45-54 ans	517	493	449	426	406	405
55-64 ans	638	651	641	627	605	589
65 ans et plus	189	207	236	268	288	320
Sous-total	1 835	1 822	1 799	1 783	1 735	1 735
Total	1 864	1 852	1 831	1 816	1 773	1 777

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 84 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Abitibi-Témiscamingue

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	2	4	4	2	6	8
1 an	2	2	4	4	1	4
2 ans	2	2	1	4	4	1
3 ans	5	3	2	1	4	4
4 ans	2	3	3	2	1	4
5 ans	1	2	2	3	2	1
6 à 10 ans	4	5	4	6	8	9
11 à 15 ans	2	1	3	3	4	4
16 à 20 ans	3	3	3	1	–	–
21 à 25 ans	–	–	1	2	3	3
26 à 30 ans	5	5	5	4	2	–
31 ans ou plus	1	–	–	1	3	4
Sous-total	29	30	32	33	38	42
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	49	51	38	42	26	30
1 an	38	42	49	37	44	27
2 ans	39	40	44	48	35	44
3 ans	46	36	41	43	43	34
4 ans	43	44	34	43	41	44
5 ans	25	44	43	34	43	42
6 à 10 ans	194	186	190	202	181	185
11 à 15 ans	188	170	173	160	172	168
16 à 20 ans	259	229	212	191	168	169
21 à 25 ans	310	282	260	247	239	229
26 à 30 ans	509	551	513	400	291	268
31 ans ou plus	135	147	202	336	452	495
Sous-total	1 835	1 822	1 799	1 783	1 735	1 735
Total	1 864	1 852	1 831	1 816	1 773	1 777

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Bas-Saint-Laurent**Tableau 85 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Bas-Saint-Laurent**

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	2	2	3	4	7	5
25-34 ans	18	18	17	22	24	25
35-44 ans	38	39	42	38	36	43
45-54 ans	59	59	56	65	66	70
55-64 ans	23	28	34	36	41	40
65 ans et plus	2	2	3	2	3	8
Sous-total	142	148	155	167	177	191
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	1	3	1	5	4	2
20-24 ans	151	153	160	135	116	104
25-34 ans	698	671	667	669	660	664
35-44 ans	1 398	1 371	1 327	1 294	1 233	1 215
45-54 ans	1 738	1 709	1 655	1 602	1 611	1 632
55-64 ans	2 743	2 597	2 531	2 389	2 289	2 241
65 ans et plus	1 440	1 572	1 714	1 855	2 008	2 176
Sous-total	8 169	8 076	8 055	7 949	7 921	8 034
Total	8 311	8 224	8 210	8 116	8 098	8 225

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 86 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Bas-Saint-Laurent

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	4	6	13	11	14	12
1 an	8	4	5	13	11	13
2 ans	9	7	5	5	12	12
3 ans	7	9	8	6	4	13
4 ans	6	7	8	8	5	4
5 ans	5	6	8	8	5	5
6 à 10 ans	25	27	25	27	31	35
11 à 15 ans	32	30	30	33	33	29
16 à 20 ans	19	26	22	20	25	26
21 à 25 ans	15	14	17	22	18	19
26 à 30 ans	7	7	8	7	11	13
31 ans ou plus	5	5	6	7	8	10
Sous-total	142	148	155	167	177	191
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	161	140	140	129	118	146
1 an	172	164	134	143	133	118
2 ans	161	170	156	133	141	135
3 ans	155	164	167	155	135	147
4 ans	162	157	168	164	156	139
5 ans	156	164	155	163	160	153
6 à 10 ans	759	768	792	790	801	810
11 à 15 ans	728	729	698	706	737	776
16 à 20 ans	937	891	850	820	763	726
21 à 25 ans	657	712	803	852	891	906
26 à 30 ans	787	787	754	679	639	645
31 ans ou plus	3 334	3 230	3 238	3 215	3 247	3 333
Sous-total	8 169	8 076	8 055	7 949	7 921	8 034
Total	8 311	8 224	8 210	8 116	8 098	8 225

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 87 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Bas-Saint-Laurent

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
25-34 ans	7	7	5	3	2	3
35-44 ans	27	27	32	33	33	32
45-54 ans	65	62	59	49	50	51
55-64 ans	83	85	90	92	87	91
65 ans et plus	8	13	15	16	26	32
Sous-total	190	194	201	193	198	209
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	9	6	4	3	2	2
25-34 ans	23	22	22	22	22	16
35-44 ans	71	64	63	62	56	57
45-54 ans	224	212	189	163	145	146
55-64 ans	287	286	306	306	303	299
65 ans et plus	148	141	138	154	169	189
Sous-total	762	731	722	710	697	709
Total	952	925	923	903	895	918

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 88 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Bas-Saint-Laurent

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	7	4	4	3	7	4
1 an	2	7	5	4	3	7
2 ans	6	2	8	5	4	3
3 ans	3	8	3	8	5	4
4 ans	7	3	8	2	7	6
5 ans	5	6	3	8	2	7
6 à 10 ans	27	28	29	25	28	24
11 à 15 ans	43	37	32	28	23	28
16 à 20 ans	33	35	40	39	41	44
21 à 25 ans	20	24	25	28	32	28
26 à 30 ans	16	17	21	17	17	21
31 ans ou plus	21	23	23	26	29	33
Sous-total	190	194	201	193	198	209
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	19	14	16	9	7	11
1 an	14	19	15	15	8	8
2 ans	10	13	19	16	16	8
3 ans	21	10	13	19	15	15
4 ans	20	20	12	14	18	16
5 ans	21	19	21	13	15	20
6 à 10 ans	88	99	96	89	86	83
11 à 15 ans	41	29	40	58	64	80
16 à 20 ans	81	78	59	50	46	38
21 à 25 ans	112	85	88	89	75	78
26 à 30 ans	123	134	116	97	98	95
31 ans ou plus	212	211	227	241	249	257
Sous-total	762	731	722	710	697	709
Total	952	925	923	903	895	918

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 89 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Bas-Saint-Laurent

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	1	1	–	1	1	1
25-34 ans	5	4	4	3	2	1
35-44 ans	7	7	6	7	7	5
45-54 ans	10	8	7	7	9	9
55-64 ans	3	6	8	8	8	10
65 ans et plus	2	2	1	1	2	2
Sous-total	28	28	26	27	29	28
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	1	–	–	–	–	–
20-24 ans	29	28	29	25	18	27
25-34 ans	193	185	186	179	176	179
35-44 ans	369	357	346	345	346	329
45-54 ans	601	563	525	482	462	465
55-64 ans	1 037	1023	998	951	920	897
65 ans et plus	369	377	422	471	494	572
Sous-total	2 599	2 533	2 506	2 453	2 416	2 469
Total	2 627	2 561	2 532	2 480	2 445	2 497

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 90 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Bas-Saint-Laurent

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	2	1	–	1	–	–
1 an	2	2	1	–	1	–
2 ans	2	2	2	1	–	1
3 ans	3	1	1	2	1	–
4 ans	1	3	1	1	2	1
5 ans	–	1	3	1	1	2
6 à 10 ans	8	7	4	6	6	6
11 à 15 ans	2	3	7	7	9	9
16 à 20 ans	1	1	–	1	1	1
21 à 25 ans	2	2	3	2	2	1
26 à 30 ans	4	4	3	4	4	2
31 ans ou plus	1	1	1	1	2	5
Sous-total	28	28	26	27	29	28
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	61	35	54	41	55	69
1 an	41	57	34	54	40	53
2 ans	40	43	52	30	54	37
3 ans	70	38	41	54	29	52
4 ans	54	73	38	42	51	30
5 ans	56	54	68	37	38	50
6 à 10 ans	257	266	265	273	261	241
11 à 15 ans	220	213	219	224	230	239
16 à 20 ans	296	256	234	211	193	203
21 à 25 ans	373	304	280	281	275	275
26 à 30 ans	896	946	888	609	391	342
31 ans ou plus	235	248	333	597	799	878
Sous-total	2 599	2 533	2 506	2 453	2 416	2 469
Total	2 627	2 561	2 532	2 480	2 445	2 497

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Capitale-Nationale

Tableau 91 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Capitale-Nationale

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	1	–	–	1	–	1
20-24 ans	25	17	15	18	16	21
25-34 ans	75	87	90	100	105	115
35-44 ans	133	130	136	140	142	145
45-54 ans	169	166	150	154	166	170
55-64 ans	98	103	125	127	129	140
65 ans et plus	12	15	18	23	30	35
Sous-total	513	518	534	563	588	627
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	3	5	15	13	7	13
20-24 ans	298	275	260	242	245	226
25-34 ans	1 422	1 430	1 461	1 451	1 404	1 352
35-44 ans	2 705	2 640	2 501	2 397	2 302	2 239
45-54 ans	3 934	3 844	3 749	3 644	3 510	3 441
55-64 ans	4 983	4 933	4 827	4 713	4 577	4 438
65 ans et plus	2 085	2 179	2 335	2 572	2 831	3 147
Sous-total	15 430	15 306	15 148	15 032	14 876	14 856
Total	15 943	15 824	15 682	15 595	15 464	15 483

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 92 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Capitale-Nationale

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	28	28	22	36	33	37
1 an	28	28	27	23	31	32
2 ans	28	26	26	26	23	33
3 ans	22	27	25	27	28	23
4 ans	22	20	27	26	29	25
5 ans	19	22	22	29	27	28
6 à 10 ans	124	114	101	100	105	125
11 à 15 ans	81	89	110	112	110	120
16 à 20 ans	77	75	65	71	77	72
21 à 25 ans	37	42	49	50	59	62
26 à 30 ans	20	17	30	31	29	33
31 ans ou plus	27	30	30	32	37	37
Sous-total	513	518	534	563	588	627
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	367	375	314	306	262	278
1 an	344	346	371	310	300	259
2 ans	401	333	342	357	309	289
3 ans	381	393	335	341	352	302
4 ans	385	382	393	334	333	348
5 ans	362	385	376	398	321	322
6 à 10 ans	1 616	1 600	1 613	1 668	1 735	1 799
11 à 15 ans	1 514	1 580	1 586	1 562	1 546	1 507
16 à 20 ans	1 793	1 634	1 560	1 484	1 458	1 409
21 à 25 ans	1 380	1 508	1 629	1 692	1 737	1 690
26 à 30 ans	1 452	1 488	1 430	1 387	1 269	1 260
31 ans ou plus	5 435	5 282	5 199	5 193	5 254	5 393
Sous-total	15 430	15 306	15 148	15 032	14 876	14 856
Total	15 943	15 824	15 682	15 595	15 464	15 483

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 93 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Capitale-Nationale

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	3	4	1	2	–
25-34 ans	22	28	23	28	32	37
35-44 ans	140	128	116	104	92	85
45-54 ans	333	321	297	281	256	229
55-64 ans	192	206	223	243	260	289
65 ans et plus	38	41	48	56	58	73
Sous-total	725	727	711	713	700	713
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	–	–	1	–	–
20-24 ans	13	11	8	7	8	11
25-34 ans	160	151	143	148	147	148
35-44 ans	485	479	448	415	390	383
45-54 ans	838	765	705	689	667	664
55-64 ans	1 118	1 127	1 152	1 153	1 127	1 091
65 ans et plus	427	471	483	517	575	647
Sous-total	3 041	3 004	2 939	2 930	2 914	2 944
Total	3 766	3 731	3 650	3 643	3 614	3 657

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 94 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Capitale-Nationale

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	13	23	13	17	18	21
1 an	12	15	22	10	15	18
2 ans	24	11	15	22	10	14
3 ans	16	24	11	15	21	10
4 ans	10	18	25	10	14	21
5 ans	19	10	18	25	9	13
6 à 10 ans	146	130	101	91	90	77
11 à 15 ans	146	156	147	155	146	137
16 à 20 ans	119	107	125	135	130	135
21 à 25 ans	63	70	75	66	91	95
26 à 30 ans	96	100	82	74	46	51
31 ans ou plus	61	63	77	93	110	121
Sous-total	725	727	711	713	700	713
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	82	83	45	102	89	95
1 an	66	78	85	49	98	90
2 ans	96	59	77	87	46	98
3 ans	69	93	57	76	87	46
4 ans	81	69	90	61	75	87
5 ans	77	79	68	88	56	73
6 à 10 ans	522	511	486	426	394	356
11 à 15 ans	299	318	362	401	443	466
16 à 20 ans	380	349	306	289	262	267
21 à 25 ans	326	312	339	337	346	323
26 à 30 ans	357	348	298	280	270	270
31 ans ou plus	686	705	726	734	748	773
Sous-total	3 041	3 004	2 939	2 930	2 914	2 944
Total	3 766	3 731	3 650	3 643	3 614	3 657

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 95 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Capitale-Nationale

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	7	5	3	5	3	–
25-34 ans	22	26	27	28	28	32
35-44 ans	59	55	55	50	50	46
45-54 ans	58	61	64	58	54	53
55-64 ans	35	38	41	41	43	48
65 ans et plus	2	1	1	2	4	7
Sous-total	183	186	191	184	182	186
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	3	1	3	–	–	1
20-24 ans	102	102	110	96	88	90
25-34 ans	692	714	730	740	737	726
35-44 ans	1280	1246	1228	1211	1168	1134
45-54 ans	2338	2187	2058	1916	1786	1715
55-64 ans	2554	2576	2576	2558	2536	2507
65 ans et plus	728	771	841	892	974	1103
Sous-total	7697	7597	7546	7413	7289	7276
Total	7880	7783	7737	7597	7471	7462

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 96 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Capitale-Nationale

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	3	4	6	7	4	10
1 an	11	2	5	5	8	4
2 ans	13	11	1	5	6	6
3 ans	6	13	12	1	4	6
4 ans	10	6	13	9	1	4
5 ans	10	10	6	13	10	1
6 à 10 ans	47	50	53	42	48	49
11 à 15 ans	41	36	32	37	36	37
16 à 20 ans	14	26	32	35	36	38
21 à 25 ans	12	10	12	10	10	12
26 à 30 ans	11	12	14	13	11	11
31 ans ou plus	5	6	5	7	8	8
Sous-total	183	186	191	184	182	186
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	203	198	196	194	135	154
1 an	178	201	198	192	187	129
2 ans	125	172	197	197	194	187
3 ans	226	120	174	195	191	194
4 ans	183	228	118	171	186	186
5 ans	195	180	223	115	176	188
6 à 10 ans	942	961	952	1 000	883	857
11 à 15 ans	798	753	747	740	799	836
16 à 20 ans	825	796	789	732	705	721
21 à 25 ans	1 199	923	830	805	793	738
26 à 30 ans	2 363	2 557	2 369	1 750	1 297	1 006
31 ans ou plus	460	508	753	1 322	1 743	2 080
Sous-total	7 697	7 597	7 546	7 413	7 289	7 276
Total	7 880	7 783	7 737	7 597	7 471	7 462

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Centre-du-Québec

Tableau 97 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Centre-du-Québec

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	8	11	14	12	11	10
25-34 ans	59	58	64	68	63	64
35-44 ans	111	103	103	100	103	114
45-54 ans	147	144	158	163	154	169
55-64 ans	68	77	81	91	106	125
65 ans et plus	11	14	19	22	27	25
Sous-total	404	407	439	456	464	507
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	3	5	6	6	4
20-24 ans	200	195	179	173	181	171
25-34 ans	917	928	986	980	962	998
35-44 ans	1 808	1 826	1 797	1 751	1 687	1 670
45-54 ans	2 348	2 327	2 265	2 244	2 219	2 204
55-64 ans	3 108	3 031	2 967	2 882	2 785	2 756
65 ans et plus	1 492	1 620	1 738	1 899	2 102	2 295
Sous-total	9 873	9 930	9 937	9 935	9 942	10 098
Total	10 277	10 337	10 376	10 391	10 406	10 605

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 98 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Centre-du-Québec

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	29	15	31	25	17	22
1 an	19	29	14	29	28	19
2 ans	21	18	27	13	29	29
3 ans	24	22	21	28	13	31
4 ans	15	24	25	22	28	14
5 ans	15	15	25	22	20	30
6 à 10 ans	91	78	73	80	89	101
11 à 15 ans	81	86	97	103	87	87
16 à 20 ans	46	52	50	56	71	85
21 à 25 ans	32	35	38	39	37	40
26 à 30 ans	12	16	22	22	26	28
31 ans ou plus	19	17	16	17	19	21
Sous-total	404	407	439	456	464	507
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	223	227	233	208	166	208
1 an	209	217	229	228	224	168
2 ans	243	209	218	226	233	227
3 ans	237	244	209	220	224	231
4 ans	213	235	247	213	219	233
5 ans	219	216	240	243	215	227
6 à 10 ans	994	1 051	1 088	1 132	1 141	1 160
11 à 15 ans	960	954	927	966	996	1 007
16 à 20 ans	1 091	1 039	1 002	952	921	945
21 à 25 ans	905	972	1 014	1 065	1 085	1 047
26 à 30 ans	968	979	966	905	841	876
31 ans ou plus	3 611	3 587	3 564	3 577	3 677	3 769
Sous-total	9 873	9 930	9 937	9 935	9 942	10 098
Total	10 277	10 337	10 376	10 391	10 406	10 605

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 99 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Centre-du-Québec

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	1	1	–	–	–	–
25-34 ans	8	4	9	8	7	10
35-44 ans	60	53	47	43	40	42
45-54 ans	134	130	126	117	108	102
55-64 ans	118	114	120	127	135	145
65 ans et plus	26	39	34	33	35	41
Sous-total	347	341	336	328	325	340
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	–	1	1	1	2	1
25-34 ans	17	20	19	15	14	12
35-44 ans	66	61	54	56	58	59
45-54 ans	167	154	138	133	117	116
55-64 ans	284	273	278	274	264	252
65 ans et plus	141	161	163	167	184	206
Sous-total	675	670	653	646	639	646
Total	1 022	1 011	989	974	964	986

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 100 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Centre-du-Québec

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	10	3	10	5	7	8
1 an	8	10	3	10	5	8
2 ans	7	7	10	3	10	6
3 ans	7	7	7	9	3	10
4 ans	8	8	7	7	9	4
5 ans	11	9	8	7	8	9
6 à 10 ans	62	57	57	53	45	43
11 à 15 ans	62	63	55	54	58	64
16 à 20 ans	37	41	45	53	50	54
21 à 25 ans	47	45	42	31	32	33
26 à 30 ans	51	48	49	50	47	40
31 ans ou plus	37	43	43	46	51	61
Sous-total	347	341	336	328	325	340
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	12	14	8	11	15	14
1 an	9	13	14	8	11	13
2 ans	12	8	14	15	8	11
3 ans	13	10	9	14	15	9
4 ans	16	13	9	9	14	16
5 ans	15	19	14	11	9	15
6 à 10 ans	61	65	63	61	58	61
11 à 15 ans	52	53	51	58	63	52
16 à 20 ans	66	55	43	41	32	41
21 à 25 ans	96	88	92	78	69	56
26 à 30 ans	109	106	97	95	87	93
31 ans ou plus	214	226	239	245	258	265
Sous-total	675	670	653	646	639	646
Total	1 022	1 011	989	974	964	986

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 101 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Centre-du-Québec

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	1	–	1	–	–
25-34 ans	8	7	5	3	5	6
35-44 ans	19	25	25	24	19	20
45-54 ans	13	12	11	11	13	13
55-64 ans	7	6	4	5	6	8
65 ans et plus	2	2	2	2	3	3
Sous-total	49	53	47	46	46	50
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	2	1	1	2	1	1
20-24 ans	35	31	29	27	30	25
25-34 ans	174	158	164	174	152	156
35-44 ans	482	482	451	431	413	407
45-54 ans	712	671	624	603	591	577
55-64 ans	1 053	1 009	990	970	922	882
65 ans et plus	394	426	439	472	511	583
Sous-total	2 852	2 778	2 698	2 679	2 620	2 631
Total	2 901	2 831	2 745	2 725	2 666	2 681

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 102 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Centre-du-Québec

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	–	6	1	2	–	2
1 an	4	–	6	1	2	–
2 ans	1	4	–	5	1	2
3 ans	2	1	4	–	4	1
4 ans	3	1	1	3	–	4
5 ans	2	3	1	–	4	–
6 à 10 ans	13	12	12	10	9	11
11 à 15 ans	9	12	11	11	10	10
16 à 20 ans	5	4	3	6	6	8
21 à 25 ans	4	4	3	3	4	5
26 à 30 ans	6	6	4	3	2	2
31 ans ou plus	–	–	1	2	4	5
Sous-total	49	53	47	46	46	50
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	60	42	44	59	54	35
1 an	47	54	43	44	61	54
2 ans	31	46	56	44	42	60
3 ans	63	30	42	51	38	43
4 ans	57	64	29	41	48	38
5 ans	61	54	63	30	39	50
6 à 10 ans	269	278	273	293	250	253
11 à 15 ans	272	244	245	242	244	238
16 à 20 ans	351	337	298	296	262	259
21 à 25 ans	451	401	363	348	358	320
26 à 30 ans	1 020	1 052	949	660	457	390
31 ans ou plus	170	176	293	571	767	891
Sous-total	2 852	2 778	2 698	2 679	2 620	2 631
Total	2 901	2 831	2 745	2 725	2 666	2 681

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Chaudière-Appalaches

Tableau 103 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Chaudière-Appalaches

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	–	1	1	2	2	–
20-24 ans	21	18	15	16	24	34
25-34 ans	78	71	82	84	76	76
35-44 ans	132	152	152	143	144	143
45-54 ans	157	171	171	180	200	204
55-64 ans	82	90	94	108	114	126
65 ans et plus	15	16	19	22	28	33
Sous-total	485	519	534	555	588	616
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	6	6	13	12	17	8
20-24 ans	425	412	378	389	359	354
25-34 ans	1 567	1 541	1 587	1 597	1 563	1 610
35-44 ans	2 886	2 862	2 741	2 634	2 612	2 560
45-54 ans	3 914	3 857	3 745	3 718	3 595	3 612
55-64 ans	5 064	4 917	4 814	4 697	4 587	4 492
65 ans et plus	2 662	2 877	3 077	3 338	3 575	3 908
Sous-total	16 524	16 472	16 355	16 385	16 308	16 544
Total	17 009	16 991	16 889	16 940	16 896	17 160

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 104 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Chaudière-Appalaches

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	33	27	22	23	35	42
1 an	24	34	26	22	20	33
2 ans	19	25	35	26	26	21
3 ans	24	18	27	33	26	26
4 ans	18	25	17	27	31	27
5 ans	18	17	24	16	27	28
6 à 10 ans	120	104	92	97	89	97
11 à 15 ans	99	110	132	137	139	121
16 à 20 ans	68	89	82	92	95	98
21 à 25 ans	26	31	38	34	51	68
26 à 30 ans	18	20	18	24	23	25
31 ans ou plus	18	19	21	24	26	30
Sous-total	485	519	534	555	588	616
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	338	296	268	333	249	312
1 an	308	341	293	277	334	246
2 ans	366	312	340	300	281	347
3 ans	375	367	318	339	297	287
4 ans	330	379	363	323	343	307
5 ans	309	331	378	364	330	347
6 à 10 ans	1 647	1 619	1 602	1 683	1 721	1 750
11 à 15 ans	1 617	1 623	1 611	1 623	1 640	1 628
16 à 20 ans	1 853	1 745	1 756	1 655	1 603	1 620
21 à 25 ans	1 479	1 606	1 703	1 784	1 826	1 793
26 à 30 ans	1 646	1 652	1 566	1 531	1 385	1 448
31 ans ou plus	6 256	6 201	6 157	6 173	6 299	6 459
Sous-total	16 524	16 472	16 355	16 385	16 308	16 544
Total	17 009	16 991	16 889	16 940	16 896	17 160

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 105 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Chaudière-Appalaches

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	1	1	1	–	–	–
25-34 ans	11	13	13	12	12	12
35-44 ans	67	61	51	53	41	40
45-54 ans	226	217	205	174	160	150
55-64 ans	187	194	208	217	231	252
65 ans et plus	44	46	53	58	58	68
Sous-total	536	532	531	514	502	522
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	5	4	5	6	5	5
25-34 ans	60	63	54	50	48	49
35-44 ans	204	175	179	171	153	144
45-54 ans	480	457	414	390	366	341
55-64 ans	697	669	701	700	703	689
65 ans et plus	348	393	389	417	458	503
Sous-total	1 794	1 761	1 742	1 734	1 733	1 731
Total	2 330	2 293	2 273	2 248	2 235	2 253

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 106 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Chaudière-Appalaches

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	14	16	11	9	6	15
1 an	9	13	16	11	9	5
2 ans	17	9	13	15	11	9
3 ans	9	18	9	12	15	12
4 ans	16	9	18	9	12	15
5 ans	14	15	9	18	9	14
6 à 10 ans	83	79	76	69	73	66
11 à 15 ans	88	82	88	84	77	80
16 à 20 ans	78	79	78	75	79	76
21 à 25 ans	69	71	76	62	58	72
26 à 30 ans	81	84	66	69	66	60
31 ans ou plus	58	57	71	81	87	98
Sous-total	536	532	531	514	502	522
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	24	32	43	30	32	41
1 an	40	25	32	44	29	32
2 ans	35	42	27	32	44	31
3 ans	38	34	44	26	30	45
4 ans	44	35	36	45	28	31
5 ans	37	43	34	37	44	29
6 à 10 ans	208	194	183	186	175	190
11 à 15 ans	144	149	160	176	195	181
16 à 20 ans	254	228	194	142	116	124
21 à 25 ans	212	209	233	247	260	234
26 à 30 ans	270	272	245	224	198	179
31 ans ou plus	488	498	511	545	582	614
Sous-total	1 794	1 761	1 742	1 734	1 733	1 731
Total	2 330	2 293	2 273	2 248	2 235	2 253

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 107 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Chaudière-Appalaches

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	1	–	1	1	1	2
25-34 ans	9	8	9	14	14	9
35-44 ans	16	15	15	21	21	28
45-54 ans	21	24	23	19	16	13
55-64 ans	10	9	9	14	19	22
65 ans et plus	3	2	1	2	2	3
Sous-total	60	58	58	71	73	77
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	2	3	–	1	1
20-24 ans	71	58	46	60	53	45
25-34 ans	371	369	366	368	367	360
35-44 ans	773	712	708	667	641	649
45-54 ans	1 436	1 370	1 262	1 174	1 113	1 050
55-64 ans	1 928	1 882	1 872	1 818	1 784	1 723
65 ans et plus	801	849	885	914	953	1 111
Sous-total	5 380	5 242	5 142	5 001	4 912	4 939
Total	5 440	5 300	5 200	5 072	4 985	5 016

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 108 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Chaudière-Appalaches

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	1	1	3	10	3	4
1 an	3	1	1	3	11	3
2 ans	1	3	1	1	2	10
3 ans	3	1	4	2	1	2
4 ans	2	3	1	6	2	1
5 ans	3	2	3	1	5	2
6 à 10 ans	11	13	12	14	13	14
11 à 15 ans	12	8	9	9	7	11
16 à 20 ans	4	7	8	7	10	9
21 à 25 ans	3	4	2	4	4	6
26 à 30 ans	11	9	10	6	3	3
31 ans ou plus	6	6	4	8	12	12
Sous-total	60	58	58	71	73	77
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	103	84	83	101	73	80
1 an	89	99	77	76	97	70
2 ans	67	83	94	71	74	93
3 ans	114	69	78	91	77	71
4 ans	106	113	67	73	95	76
5 ans	107	101	112	68	68	93
6 à 10 ans	465	496	517	541	502	468
11 à 15 ans	411	375	368	372	400	443
16 à 20 ans	663	607	539	445	392	386
21 à 25 ans	879	750	721	668	647	602
26 à 30 ans	1 978	2 030	1 863	1 310	908	762
31 ans ou plus	398	435	623	1 185	1 579	1 795
Sous-total	5 380	5 242	5 142	5 001	4 912	4 939
Total	5 440	5 300	5 200	5 072	4 985	5 016

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Côte-Nord

Tableau 109 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Côte-Nord

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	–	–	1	–	–	–
20-24 ans	4	6	6	8	3	2
25-34 ans	14	14	12	15	14	19
35-44 ans	36	40	36	36	30	24
45-54 ans	32	31	33	37	39	48
55-64 ans	10	13	13	16	21	20
65 ans et plus	2	2	4	5	5	6
Sous-total	98	106	105	117	112	119
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	–	–	1	1	2
20-24 ans	60	62	53	49	40	39
25-34 ans	239	221	218	229	227	221
35-44 ans	579	555	518	483	440	423
45-54 ans	839	806	799	797	782	758
55-64 ans	1 157	1 115	1 083	995	927	910
65 ans et plus	521	548	590	653	712	762
Sous-total	3 395	3 307	3 261	3 207	3 129	3 115
Total	3 493	3 413	3 366	3 324	3 241	3 234

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 110 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Côte-Nord

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	9	5	4	10	2	4
1 an	5	9	5	5	8	2
2 ans	3	5	9	5	5	8
3 ans	6	3	5	9	4	7
4 ans	6	7	3	5	8	4
5 ans	11	7	7	2	5	8
6 à 10 ans	12	23	21	28	28	31
11 à 15 ans	24	18	16	11	9	13
16 à 20 ans	14	18	22	27	26	20
21 à 25 ans	3	4	6	8	10	13
26 à 30 ans	1	3	3	3	2	3
31 ans ou plus	4	4	4	4	5	6
Sous-total	98	106	105	117	112	119
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	73	61	55	65	27	34
1 an	61	75	61	58	60	31
2 ans	54	60	74	63	62	59
3 ans	74	50	55	75	60	68
4 ans	73	75	55	58	72	55
5 ans	53	70	69	54	56	79
6 à 10 ans	268	252	259	281	291	292
11 à 15 ans	272	266	269	260	255	257
16 à 20 ans	491	403	351	282	250	256
21 à 25 ans	386	443	472	490	499	460
26 à 30 ans	350	349	344	342	322	349
31 ans ou plus	1 240	1 203	1 197	1 179	1 175	1 175
Sous-total	3 395	3 307	3 261	3 207	3 129	3 115
Total	3 493	3 413	3 366	3 324	3 241	3 234

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 111 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Côte-Nord

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	–	–	1	–	1
25-34 ans	6	3	3	3	4	3
35-44 ans	22	23	20	20	21	16
45-54 ans	51	50	49	43	38	33
55-64 ans	41	41	42	46	50	55
65 ans et plus	11	14	12	13	16	14
Sous-total	131	131	126	126	129	122
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	5	6	3	3	–	–
25-34 ans	11	12	11	10	14	16
35-44 ans	28	27	21	20	17	21
45-54 ans	98	97	85	72	65	53
55-64 ans	125	123	134	140	139	139
65 ans et plus	40	49	49	55	58	66
Sous-total	307	314	303	300	293	295
Total	438	445	429	426	422	417

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 112 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Côte-Nord

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	4	5	–	4	2	4
1 an	3	4	5	–	4	2
2 ans	3	3	4	5	1	3
3 ans	5	3	3	3	5	1
4 ans	6	4	3	3	3	4
5 ans	10	6	5	3	4	3
6 à 10 ans	16	20	22	24	25	26
11 à 15 ans	23	19	19	16	16	12
16 à 20 ans	19	23	18	18	19	20
21 à 25 ans	17	16	18	21	18	13
26 à 30 ans	17	18	15	15	16	15
31 ans ou plus	8	10	14	14	16	19
Sous-total	131	131	126	126	129	122
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	10	14	5	3	5	10
1 an	3	10	13	4	3	6
2 ans	10	4	11	14	4	3
3 ans	6	9	3	11	14	4
4 ans	4	6	9	3	10	14
5 ans	5	4	6	8	3	10
6 à 10 ans	30	32	27	28	29	28
11 à 15 ans	30	28	23	21	24	30
16 à 20 ans	27	23	23	25	25	24
21 à 25 ans	55	46	45	43	37	27
26 à 30 ans	61	64	58	53	42	43
31 ans ou plus	66	74	80	87	97	96
Sous-total	307	314	303	300	293	295
Total	438	445	429	426	422	417

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 113 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Côte-Nord

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	1	1	–	1	1
25-34 ans	5	7	6	5	7	8
35-44 ans	13	16	15	14	12	12
45-54 ans	15	15	16	11	12	13
55-64 ans	4	5	5	11	11	13
65 ans et plus	1	1	1	1	1	1
Sous-total	38	45	44	42	44	48
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	2	1	1	1	–	–
20-24 ans	25	25	20	28	23	18
25-34 ans	137	132	123	127	131	138
35-44 ans	300	276	264	250	238	239
45-54 ans	459	443	416	410	385	361
55-64 ans	591	572	534	526	498	512
65 ans et plus	215	230	258	270	289	300
Sous-total	1 729	1 679	1 616	1 612	1 564	1 568
Total	1 767	1 724	1 660	1 654	1 608	1 616

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 114 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Côte-Nord

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	5	8	3	6	2	4
1 an	1	5	8	3	6	2
2 ans	3	1	4	4	3	6
3 ans	6	2	1	3	6	4
4 ans	1	6	2	1	4	5
5 ans	4	1	6	2	1	4
6 à 10 ans	7	9	6	9	9	10
11 à 15 ans	3	5	6	5	5	4
16 à 20 ans	2	1	2	2	1	2
21 à 25 ans	2	2	2	2	2	2
26 à 30 ans	2	3	3	4	3	1
31 ans ou plus	2	2	1	1	2	4
Sous-total	38	45	44	42	44	48
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	55	37	31	62	24	43
1 an	32	51	32	31	61	22
2 ans	49	29	50	32	30	59
3 ans	84	46	30	51	29	31
4 ans	36	82	46	29	48	28
5 ans	39	32	76	43	28	48
6 à 10 ans	197	200	195	232	228	214
11 à 15 ans	150	136	134	140	155	180
16 à 20 ans	211	181	160	149	132	125
21 à 25 ans	251	242	204	193	195	168
26 à 30 ans	529	536	509	362	234	204
31 ans ou plus	96	107	149	288	400	446
Sous-total	1 729	1 679	1 616	1 612	1 564	1 568
Total	1 767	1 724	1 660	1 654	1 608	1 616

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Estrie

Tableau 115 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Estrie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	–	–	1	1	3	1
20-24 ans	8	8	5	8	14	22
25-34 ans	41	50	54	56	62	63
35-44 ans	116	114	122	126	124	115
45-54 ans	178	184	186	193	174	192
55-64 ans	94	105	110	130	160	169
65 ans et plus	8	12	19	21	25	35
Sous-total	445	473	497	535	562	597
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	2	1	2	8	10	7
20-24 ans	225	244	233	214	187	180
25-34 ans	1 275	1 264	1 272	1 282	1 254	1 274
35-44 ans	2 272	2 252	2 204	2 177	2 166	2 152
45-54 ans	3 119	3 061	3 039	3 011	2 956	2 945
55-64 ans	4 104	4 035	3 887	3 824	3 808	3 790
65 ans et plus	2 107	2 235	2 466	2 654	2 855	3 160
Sous-total	13 104	13 092	13 103	13 170	13 236	13 508
Total	13 549	13 565	13 600	13 705	13 798	14 105

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 116 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Estrie

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	29	27	30	29	34	29
1 an	25	32	27	32	29	34
2 ans	16	25	31	27	33	33
3 ans	12	16	25	29	25	34
4 ans	25	12	17	24	29	28
5 ans	15	25	10	22	19	30
6 à 10 ans	108	94	94	88	93	92
11 à 15 ans	83	87	100	106	107	104
16 à 20 ans	66	78	85	87	87	95
21 à 25 ans	31	36	34	42	55	51
26 à 30 ans	17	20	22	26	25	32
31 ans ou plus	18	21	22	23	26	35
Sous-total	445	473	497	535	562	597
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	278	286	273	285	248	307
1 an	324	290	294	286	293	254
2 ans	290	329	289	293	294	295
3 ans	299	293	334	285	288	291
4 ans	277	298	288	335	291	293
5 ans	290	281	298	286	338	289
6 à 10 ans	1 525	1 470	1 459	1 473	1 490	1 554
11 à 15 ans	1 260	1 320	1 383	1 431	1 455	1 486
16 à 20 ans	1 384	1 336	1 301	1 251	1 247	1 249
21 à 25 ans	1 260	1 365	1 347	1 410	1 376	1 370
26 à 30 ans	1 252	1 257	1 261	1 226	1 181	1 217
31 ans ou plus	4 665	4 567	4 576	4 609	4 735	4 903
Sous-total	13 104	13 092	13 103	13 170	13 236	13 508
Total	13 549	13 565	13 600	13 705	13 798	14 105

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 117 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Estrie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	–	–	1	1	–
25-34 ans	15	13	10	9	9	6
35-44 ans	77	72	65	67	63	54
45-54 ans	177	158	157	132	120	124
55-64 ans	177	189	201	215	218	221
65 ans et plus	48	60	62	63	66	85
Sous-total	494	492	495	487	477	490
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	2	6	10	7	5	1
25-34 ans	39	34	32	37	32	40
35-44 ans	132	129	125	126	111	106
45-54 ans	404	357	312	285	253	237
55-64 ans	723	721	705	666	639	635
65 ans et plus	346	354	381	426	491	547
Sous-total	1 646	1 601	1 565	1 547	1 531	1 566
Total	2 140	2 093	2 060	2 034	2 008	2 056

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 118 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Estrie

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	9	11	10	16	7	14
1 an	25	9	10	10	16	7
2 ans	9	24	10	10	10	15
3 ans	15	8	24	10	9	10
4 ans	11	16	8	25	10	9
5 ans	17	12	15	9	25	12
6 à 10 ans	80	84	76	76	71	76
11 à 15 ans	68	70	74	74	75	76
16 à 20 ans	46	45	49	49	53	58
21 à 25 ans	60	53	53	49	44	47
26 à 30 ans	87	88	87	70	53	52
31 ans ou plus	67	72	79	89	104	114
Sous-total	494	492	495	487	477	490
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	39	27	26	39	24	50
1 an	35	38	30	25	42	28
2 ans	22	36	40	26	25	43
3 ans	33	24	37	39	27	26
4 ans	32	30	23	36	39	28
5 ans	42	32	29	22	30	38
6 à 10 ans	134	153	157	163	151	147
11 à 15 ans	128	128	131	131	141	139
16 à 20 ans	149	122	113	95	95	114
21 à 25 ans	202	207	187	176	149	122
26 à 30 ans	261	244	221	193	176	175
31 ans ou plus	569	560	571	602	632	656
Sous-total	1 646	1 601	1 565	1 547	1 531	1 566
Total	2 140	2 093	2 060	2 034	2 008	2 056

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 119 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Estrie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	1	–	–	2	2	2
25-34 ans	17	20	21	19	16	17
35-44 ans	30	34	32	39	34	35
45-54 ans	29	31	36	39	41	47
55-64 ans	23	22	19	22	25	20
65 ans et plus	4	5	4	5	5	7
Sous-total	104	112	112	126	123	128
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	5	3	1	–	1	–
20-24 ans	71	70	67	56	61	56
25-34 ans	421	422	415	428	420	435
35-44 ans	833	814	777	786	756	738
45-54 ans	1 441	1 357	1 276	1 180	1 128	1 132
55-64 ans	1 750	1 764	1 776	1 785	1 752	1 739
65 ans et plus	673	716	765	816	882	1 019
Sous-total	5 194	5 146	5 077	5 051	5 000	5 119
Total	5 298	5 258	5 189	5 177	5 123	5 247

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 120 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Estrie

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	9	9	9	10	3	8
1 an	10	9	9	10	9	5
2 ans	4	10	9	9	9	8
3 ans	8	5	10	9	10	8
4 ans	3	8	5	10	9	12
5 ans	8	3	8	5	9	9
6 à 10 ans	10	15	15	22	25	32
11 à 15 ans	13	12	13	14	13	9
16 à 20 ans	13	13	11	10	12	15
21 à 25 ans	7	5	6	10	8	9
26 à 30 ans	12	17	13	7	7	5
31 ans ou plus	7	6	4	10	9	8
Sous-total	104	112	112	126	123	128
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	141	124	112	119	109	135
1 an	110	133	122	112	119	109
2 ans	109	106	128	117	109	118
3 ans	106	105	105	127	114	111
4 ans	112	103	104	104	130	114
5 ans	117	109	97	106	103	130
6 à 10 ans	530	549	564	552	521	522
11 à 15 ans	462	434	443	461	485	490
16 à 20 ans	632	586	497	450	402	423
21 à 25 ans	915	734	704	669	638	580
26 à 30 ans	1 635	1 799	1 704	1 279	954	810
31 ans ou plus	325	364	497	955	1 316	1 577
Sous-total	5 194	5 146	5 077	5 051	5 000	5 119
Total	5 298	5 258	5 189	5 177	5 123	5 247

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Tableau 121 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	2	2	3	2	3	2
25-34 ans	6	7	8	10	13	17
35-44 ans	20	20	17	17	19	17
45-54 ans	10	10	12	10	14	19
55-64 ans	13	12	10	13	12	14
65 ans et plus	–	–	2	2	4	5
Sous-total	51	51	52	54	65	74
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	1	5	1	5	2	2
20-24 ans	60	58	61	55	49	57
25-34 ans	239	246	251	262	264	257
35-44 ans	458	444	433	419	409	400
45-54 ans	737	690	655	634	594	609
55-64 ans	1 117	1 112	1 072	1 023	972	962
65 ans et plus	540	582	667	736	810	889
Sous-total	3 152	3 137	3 140	3 134	3 100	3 176
Total	3 203	3 188	3 192	3 188	3 165	3 250

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 122 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	5	3	3	2	4	6
1 an	3	5	2	3	4	2
2 ans	5	2	5	3	3	6
3 ans	2	5	2	5	3	4
4 ans	2	2	5	1	6	3
5 ans	1	2	2	4	3	7
6 à 10 ans	8	8	8	9	10	11
11 à 15 ans	8	7	6	5	7	7
16 à 20 ans	12	11	13	11	8	9
21 à 25 ans	1	3	3	8	13	14
26 à 30 ans	2	2	1	1	.	1
31 ans ou plus	2	1	2	2	4	4
Sous-total	51	51	52	54	65	74
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	69	58	55	56	38	59
1 an	53	68	58	56	56	38
2 ans	54	55	66	56	54	57
3 ans	61	53	58	64	57	55
4 ans	52	61	55	56	65	53
5 ans	63	54	66	57	54	68
6 à 10 ans	284	312	301	306	285	304
11 à 15 ans	254	237	241	266	306	297
16 à 20 ans	469	407	361	309	268	255
21 à 25 ans	273	318	362	413	434	444
26 à 30 ans	272	282	275	260	225	257
31 ans ou plus	1 248	1 232	1 242	1 235	1 258	1 289
Sous-total	3 152	3 137	3 140	3 134	3 100	3 176
Total	3 203	3 188	3 192	3 188	3 165	3 250

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 123 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	–	–	–	–	1
25-34 ans	4	2	2	2	4	3
35-44 ans	17	17	14	13	13	18
45-54 ans	28	32	34	34	32	27
55-64 ans	29	27	29	35	38	39
65 ans et plus	4	6	7	10	11	21
Sous-total	82	84	86	94	98	109
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	4	1	1	2	1	–
25-34 ans	11	13	12	12	10	10
35-44 ans	43	30	29	27	22	23
45-54 ans	169	153	140	122	104	90
55-64 ans	212	238	228	225	231	238
65 ans et plus	84	86	105	122	129	142
Sous-total	523	521	515	510	497	503
Total	605	605	601	604	595	612

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 124 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	2	1	1	4	3	4
1 an	3	1	1	1	4	3
2 ans	–	3	1	1	1	5
3 ans	3	1	3	1	1	1
4 ans	1	2	1	3	1	1
5 ans	1	1	2	1	3	1
6 à 10 ans	16	18	13	13	10	11
11 à 15 ans	16	17	16	17	17	20
16 à 20 ans	5	8	13	14	17	17
21 à 25 ans	13	8	7	5	6	8
26 à 30 ans	11	15	17	18	17	16
31 ans ou plus	11	9	11	16	18	22
Sous-total	82	84	86	94	98	109
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	10	13	5	6	7	6
1 an	6	8	13	7	6	7
2 ans	6	6	10	12	7	5
3 ans	5	6	6	9	11	7
4 ans	14	6	6	6	8	11
5 ans	10	14	5	6	6	8
6 à 10 ans	39	39	49	50	44	44
11 à 15 ans	24	28	30	34	35	42
16 à 20 ans	54	43	31	22	22	21
21 à 25 ans	93	83	80	72	59	51
26 à 30 ans	95	95	88	89	86	84
31 ans ou plus	167	180	192	197	206	217
Sous-total	523	521	515	510	497	503
Total	605	605	601	604	595	612

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 125 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
25-34 ans	4	3	4	3	3	1
35-44 ans	–	1	1	1	2	4
45-54 ans	2	3	3	2	2	1
55-64 ans	1	1	1	3	4	4
Sous-total	7	8	9	9	11	10
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	–	1	–	–	–
20-24 ans	12	8	12	17	14	14
25-34 ans	91	87	84	81	84	95
35-44 ans	151	154	159	152	148	155
45-54 ans	296	282	263	264	254	241
55-64 ans	389	396	392	383	369	363
65 ans et plus	139	153	163	186	215	245
Sous-total	1 078	1 080	1 074	1 083	1 084	1 113
Total	1 085	1 088	1 083	1 092	1 095	1 123

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 126 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	1	–	–	1	1	–
1 an	–	–	–	–	1	1
2 ans	1		1	–	–	1
3 ans	–	1	–	1	–	–
4 ans	–	–	1	–	1	–
5 ans	–	–	–	1	–	1
6 à 10 ans	1	1	2	1	1	1
11 à 15 ans	2	1	1	1	2	1
16 à 20 ans	1	1	1	1	1	2
21 à 25 ans	–	2	2	2	2	1
26 à 30 ans	–	–	–	–	1	1
31 ans ou plus	1	1	1	1	1	1
Sous-total	7	8	9	9	11	10
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	25	28	36	28	23	28
1 an	21	23	30	35	30	23
2 ans	27	21	24	29	36	31
3 ans	30	27	21	23	29	37
4 ans	25	30	26	21	21	30
5 ans	35	25	30	29	21	25
6 à 10 ans	158	172	168	176	166	141
11 à 15 ans	83	86	85	91	110	146
16 à 20 ans	113	100	99	104	87	79
21 à 25 ans	169	142	130	119	121	109
26 à 30 ans	321	349	318	229	171	154
31 ans ou plus	71	77	107	199	269	310
Sous-total	1 078	1 080	1 074	1 083	1 084	1 113
Total	1 085	1 088	1 083	1 092	1 095	1 123

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Lanaudière

Tableau 127 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, à Lanaudière

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	–	–	–	1	–	–
20-24 ans	18	16	14	9	10	14
25-34 ans	71	80	91	103	104	107
35-44 ans	153	155	165	176	182	170
45-54 ans	226	233	226	237	234	242
55-64 ans	111	118	133	148	167	181
65 ans et plus	15	17	20	19	26	35
Sous-total	594	619	649	693	723	749
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	4	2	3	10	4	3
20-24 ans	324	303	285	261	232	230
25-34 ans	1 543	1 571	1 674	1 752	1 739	1 774
35-44 ans	2 747	2 690	2 639	2 640	2 667	2 675
45-54 ans	4 160	4 044	3 974	3 901	3 789	3 804
55-64 ans	4 769	4 776	4 768	4 692	4 658	4 638
65 ans et plus	2 022	2 138	2 259	2 483	2 741	3 048
Sous-total	15 569	15 524	15 602	15 739	15 830	16 172
Total	16 163	16 143	16 251	16 432	16 553	16 921

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 128 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, à Lanaudière

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	33	33	39	50	35	41
1 an	25	35	34	38	45	36
2 ans	42	27	38	35	42	48
3 ans	26	41	25	35	38	41
4 ans	34	28	40	26	35	37
5 ans	19	31	31	40	27	31
6 à 10 ans	108	107	118	123	141	140
11 à 15 ans	140	140	136	132	123	121
16 à 20 ans	92	92	94	113	124	114
21 à 25 ans	28	33	44	51	65	80
26 à 30 ans	25	31	28	26	21	26
31 ans ou plus	22	21	22	24	27	34
Sous-total	594	619	649	693	723	749
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	434	388	406	467	356	424
1 an	412	434	399	413	485	366
2 ans	484	413	445	393	422	496
3 ans	378	480	416	447	395	448
4 ans	410	378	489	419	453	402
5 ans	349	426	389	505	429	468
6 à 10 ans	1 619	1 671	1 792	1 875	2 030	2 125
11 à 15 ans	1 435	1 429	1 419	1 476	1 521	1 606
16 à 20 ans	1 817	1 644	1 564	1 449	1 374	1 387
21 à 25 ans	1 574	1 670	1 733	1 810	1 845	1 710
26 à 30 ans	1 625	1 630	1 616	1 505	1 399	1 447
31 ans ou plus	5 032	4 961	4 934	4 980	5 121	5 293
Sous-total	15 569	15 524	15 602	15 739	15 830	16 172
Total	16 163	16 143	16 251	16 432	16 553	16 921

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 129 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, à Lanaudière

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	2	1	–	1	1	2
25-34 ans	49	41	44	46	44	49
35-44 ans	206	201	192	189	196	202
45-54 ans	437	431	416	396	369	346
55-64 ans	294	321	344	383	410	445
65 ans et plus	45	48	62	69	87	105
Sous-total	1 033	1 043	1 058	1 084	1 107	1 149
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	13	14	12	9	6	5
25-34 ans	121	114	118	111	99	92
35-44 ans	410	417	403	403	390	388
45-54 ans	751	720	684	670	667	717
55-64 ans	800	807	834	821	854	873
65 ans et plus	352	370	382	416	451	493
Sous-total	2 447	2 442	2 433	2 430	2 467	2 568
Total	3 480	3 485	3 491	3 514	3 574	3 717

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 130 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, à Lanaudière

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	34	34	39	42	36	49
1 an	35	36	35	41	43	35
2 ans	31	37	35	35	40	43
3 ans	36	31	37	34	39	37
4 ans	44	36	31	38	34	39
5 ans	43	43	38	31	38	33
6 à 10 ans	225	246	240	220	194	187
11 à 15 ans	168	167	193	207	221	223
16 à 20 ans	117	109	114	131	159	170
21 à 25 ans	112	106	101	93	93	109
26 à 30 ans	120	124	113	108	102	103
31 ans ou plus	68	74	82	104	108	121
Sous-total	1 033	1 043	1 058	1 084	1 107	1 149
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	69	86	63	83	62	101
1 an	74	68	88	66	81	66
2 ans	85	72	66	87	68	89
3 ans	94	86	67	70	89	70
4 ans	81	93	92	66	68	94
5 ans	75	75	93	95	68	71
6 à 10 ans	418	424	422	435	442	412
11 à 15 ans	255	266	290	311	344	387
16 à 20 ans	251	234	225	211	223	234
21 à 25 ans	287	285	285	255	244	224
26 à 30 ans	237	229	217	227	243	262
31 ans ou plus	521	524	525	524	535	558
Sous-total	2 447	2 442	2 433	2 430	2 467	2 568
Total	3 480	3 485	3 491	3 514	3 574	3 717

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 131 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, à Lanaudière

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	2	2	1	3	2	1
25-34 ans	20	21	20	23	27	34
35-44 ans	46	46	48	46	49	50
45-54 ans	57	58	58	55	56	54
55-64 ans	18	18	20	23	30	36
65 ans et plus	2	3	5	7	7	9
Sous-total	145	148	152	157	171	184
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	4	4	2	2	–	2
20-24 ans	78	81	64	52	52	52
25-34 ans	473	488	477	478	492	507
35-44 ans	965	926	893	879	875	857
45-54 ans	1 918	1 772	1 658	1 532	1 386	1 287
55-64 ans	2 089	2 129	2 133	2 109	2 122	2 168
65 ans et plus	622	665	721	795	878	987
Sous-total	6 149	6 065	5 948	5 847	5 805	5 860
Total	6 294	6 213	6 100	6 004	5 976	6 044

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 132 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, à Lanaudière

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	11	8	6	9	12	12
1 an	4	10	7	6	9	10
2 ans	6	4	10	7	6	10
3 ans	7	6	4	10	7	6
4 ans	7	7	6	4	10	8
5 ans	6	6	7	6	5	11
6 à 10 ans	29	32	30	27	29	29
11 à 15 ans	19	23	27	36	36	30
16 à 20 ans	19	17	15	11	13	21
21 à 25 ans	21	15	16	16	17	18
26 à 30 ans	13	16	19	18	17	18
31 ans ou plus	3	4	5	7	10	11
Sous-total	145	148	152	157	171	184
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	163	111	101	96	97	128
1 an	118	164	102	99	100	99
2 ans	112	121	161	106	107	109
3 ans	114	112	120	155	108	105
4 ans	144	113	108	116	161	116
5 ans	142	142	112	111	119	166
6 à 10 ans	552	589	624	637	626	623
11 à 15 ans	545	505	507	506	521	542
16 à 20 ans	766	728	631	575	519	492
21 à 25 ans	1 082	860	810	754	713	691
26 à 30 ans	2 027	2 180	2 052	1 579	1 174	927
31 ans ou plus	384	440	620	1 113	1 560	1 862
Sous-total	6 149	6 065	5 948	5 847	5 805	5 860
Total	6 294	6 213	6 100	6 004	5 976	6 044

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Laurentides

Tableau 133 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Laurentides

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	–	–	–	1	2	2
20-24 ans	21	14	17	23	22	22
25-34 ans	93	95	99	106	111	121
35-44 ans	165	173	184	185	187	186
45-54 ans	236	244	257	264	274	274
55-64 ans	95	105	121	142	165	181
65 ans et plus	16	17	13	21	23	27
Sous-total	626	648	691	742	784	813
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	1	2	2	7	4	4
20-24 ans	275	276	261	256	236	224
25-34 ans	1 570	1 609	1 697	1 729	1 753	1 764
35-44 ans	2 777	2 747	2 702	2 742	2 694	2 748
45-54 ans	4 239	4 201	4 077	3 928	3 905	3 887
55-64 ans	5 228	5 151	5 135	5 090	5 024	4 980
65 ans et plus	2 246	2 409	2 593	2 842	3 123	3 414
Sous-total	16 336	16 395	16 467	16 594	16 739	17 021
Total	16 962	17 043	17 158	17 336	17 523	17 834

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 134 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Laurentides

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	38	36	49	62	40	66
1 an	46	38	36	49	64	38
2 ans	31	43	37	35	49	56
3 ans	24	31	44	37	36	50
4 ans	27	22	29	46	36	31
5 ans	20	27	23	31	46	35
6 à 10 ans	125	122	119	122	132	149
11 à 15 ans	154	146	137	126	125	111
16 à 20 ans	88	100	124	132	141	145
21 à 25 ans	32	36	40	48	59	78
26 à 30 ans	25	30	38	30	29	25
31 ans ou plus	16	17	15	24	27	29
Sous-total	626	648	691	742	784	813
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	446	414	443	435	373	475
1 an	466	470	414	447	449	376
2 ans	428	469	478	428	445	451
3 ans	391	429	459	471	447	449
4 ans	411	388	430	466	480	443
5 ans	415	405	391	439	467	500
6 à 10 ans	1 691	1 842	1 897	1 991	2 073	2 181
11 à 15 ans	1 571	1 538	1 552	1 572	1 599	1 680
16 à 20 ans	1 764	1 639	1 624	1 582	1 571	1 540
21 à 25 ans	1 576	1 648	1 690	1 727	1 716	1 720
26 à 30 ans	1 645	1 685	1 631	1 513	1 471	1 474
31 ans ou plus	5 532	5 468	5 458	5 523	5 648	5 732
Sous-total	16 336	16 395	16 467	16 594	16 739	17 021
Total	16 962	17 043	17 158	17 336	17 523	17 834

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 135 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Laurentides

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	5	4	3	2	1	2
25-34 ans	52	52	52	47	47	48
35-44 ans	227	228	200	201	181	183
45-54 ans	513	479	477	432	416	409
55-64 ans	341	373	400	444	481	515
65 ans et plus	61	68	77	88	106	121
Sous-total	1 199	1 204	1 209	1 214	1 232	1 278
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	16	19	12	6	7	4
25-34 ans	151	162	151	148	141	136
35-44 ans	488	438	413	377	342	356
45-54 ans	771	751	749	732	707	697
55-64 ans	955	967	1005	996	994	1002
65 ans et plus	411	435	444	496	552	588
Sous-total	2 792	2 772	2 774	2 755	2 743	2 783
Total	3 991	3 976	3 983	3 969	3 975	4 061

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 136 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Laurentides

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	35	49	35	29	33	52
1 an	41	34	50	33	28	34
2 ans	41	38	32	51	33	29
3 ans	40	39	38	30	52	33
4 ans	44	44	41	38	31	52
5 ans	37	45	44	40	38	33
6 à 10 ans	207	195	189	199	201	209
11 à 15 ans	206	217	221	220	202	199
16 à 20 ans	182	179	183	176	190	200
21 à 25 ans	150	140	146	160	167	149
26 à 30 ans	119	120	109	110	107	126
31 ans ou plus	97	104	121	128	150	162
Sous-total	1 199	1 204	1 209	1 214	1 232	1 278
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	82	71	70	54	51	73
1 an	67	84	77	81	56	59
2 ans	85	66	79	83	77	60
3 ans	88	83	67	79	84	78
4 ans	89	85	84	68	82	81
5 ans	74	95	87	86	68	83
6 à 10 ans	413	405	422	431	438	421
11 à 15 ans	314	337	351	363	359	393
16 à 20 ans	351	315	284	254	269	283
21 à 25 ans	380	380	400	384	334	295
26 à 30 ans	271	257	255	280	308	335
31 ans ou plus	578	594	598	592	617	622
Sous-total	2 792	2 772	2 774	2 755	2 743	2 783
Total	3 991	3 976	3 983	3 969	3 975	4 061

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 137 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, Laurentides

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	1	–	–	1	–	–
20-24 ans	3	6	6	3	4	4
25-34 ans	19	24	28	31	37	34
35-44 ans	54	57	54	58	58	56
45-54 ans	51	50	51	49	49	56
55-64 ans	30	31	32	34	41	48
65 ans et plus	4	6	5	7	8	11
Sous-total	162	174	176	183	197	209
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	7	6	2	2	–	1
20-24 ans	118	106	102	112	83	81
25-34 ans	663	654	670	691	702	715
35-44 ans	1 089	1 042	1 050	1 026	999	1 010
45-54 ans	2 341	2 191	2 030	1 890	1 741	1 603
55-64 ans	2 493	2 549	2 578	2 629	2 679	2 734
65 ans et plus	782	834	879	929	1 014	1 185
Sous-total	7 493	7 382	7 311	7 279	7 218	7 329
Total	7 655	7 556	7 487	7 462	7 415	7 538

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 138 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, Laurentides

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	7	13	12	11	12	16
1 an	10	6	11	13	11	10
2 ans	3	11	7	11	14	11
3 ans	8	4	10	6	12	14
4 ans	11	9	4	12	7	10
5 ans	2	11	9	4	11	7
6 à 10 ans	27	26	32	36	35	37
11 à 15 ans	21	19	22	21	24	28
16 à 20 ans	18	18	17	14	13	13
21 à 25 ans	23	19	16	18	21	20
26 à 30 ans	26	32	29	24	21	15
31 ans ou plus	6	6	7	13	16	28
Sous-total	162	174	176	183	197	209
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	191	146	177	172	129	167
1 an	161	183	147	181	168	130
2 ans	149	150	159	142	171	167
3 ans	183	145	153	154	146	178
4 ans	189	172	146	152	157	146
5 ans	154	191	173	146	155	151
6 à 10 ans	678	724	788	818	831	825
11 à 15 ans	652	618	603	604	581	626
16 à 20 ans	826	740	679	640	631	620
21 à 25 ans	1 335	1 037	928	902	829	765
26 à 30 ans	2 482	2 725	2 570	1 918	1 399	1 174
31 ans ou plus	493	551	788	1 450	2 021	2 380
Sous-total	7 493	7 382	7 311	7 279	7 218	7 329
Total	7 655	7 556	7 487	7 462	7 415	7 538

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Laval

Tableau 139 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, à Laval

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	3	3	2	2	2	2
25-34 ans	11	8	15	19	20	19
35-44 ans	30	33	31	21	26	30
45-54 ans	56	52	47	46	50	57
55-64 ans	22	29	34	36	35	34
65 ans et plus	1	2	2	4	4	5
Sous-total	123	127	131	128	137	147
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	–	–	–	4	–
20-24 ans	56	70	60	56	57	58
25-34 ans	495	498	526	535	514	523
35-44 ans	1 055	1 050	1 083	1 116	1 107	1 152
45-54 ans	1 673	1 647	1 650	1 647	1 671	1 670
55-64 ans	1 638	1 635	1 655	1 673	1 622	1 656
65 ans et plus	669	733	756	791	847	919
Sous-total	5 586	5 633	5 730	5 818	5 822	5 978
Total	5 709	5 760	5 861	5 946	5 959	6 125

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 140 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, à Laval

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	8	5	15	10	14	8
1 an	3	9	5	14	7	14
2 ans	5	5	7	4	16	10
3 ans	2	4	4	5	4	14
4 ans	7	3	4	3	5	4
5 ans	2	7	2	3	2	5
6 à 10 ans	39	32	26	19	16	14
11 à 15 ans	25	21	25	25	24	23
16 à 20 ans	19	26	24	23	24	24
21 à 25 ans	3	3	8	11	13	18
26 à 30 ans	6	7	4	5	3	5
31 ans ou plus	4	5	7	6	9	8
Sous-total	123	127	131	128	137	147
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	248	198	246	255	204	255
1 an	190	252	202	246	240	216
2 ans	193	197	258	201	251	245
3 ans	174	189	197	257	208	252
4 ans	172	162	192	196	246	220
5 ans	132	177	156	189	192	243
6 à 10 ans	909	884	832	799	821	843
11 à 15 ans	611	649	753	820	854	874
16 à 20 ans	590	560	577	562	541	567
21 à 25 ans	395	446	463	508	521	524
26 à 30 ans	441	444	421	381	344	366
31 ans ou plus	1 531	1 475	1 433	1 404	1 400	1 373
Sous-total	5 586	5 633	5 730	5 818	5 822	5 978
Total	5 709	5 760	5 861	5 946	5 959	6 125

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 141 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, à Laval

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	1	2	–	1	1
25-34 ans	27	25	21	24	19	18
35-44 ans	84	85	86	82	87	81
45-54 ans	190	184	169	160	143	141
55-64 ans	104	112	123	129	154	155
65 ans et plus	26	33	33	35	33	40
Sous-total	431	440	434	430	437	436
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	1	–	1	–	–
20-24 ans	7	7	9	7	8	7
25-34 ans	113	106	100	101	100	95
35-44 ans	352	350	339	317	306	300
45-54 ans	617	656	636	647	618	592
55-64 ans	465	473	502	516	557	581
65 ans et plus	193	201	213	207	226	256
Sous-total	1 747	1 794	1 799	1 796	1 815	1 831
Total	2 178	2 234	2 233	2 226	2 252	2 267

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 142 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, à Laval

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	15	22	18	18	25	23
1 an	10	17	23	17	20	24
2 ans	15	11	19	23	15	19
3 ans	32	17	9	16	21	19
4 ans	18	27	13	8	14	23
5 ans	14	17	24	14	7	15
6 à 10 ans	93	91	88	94	84	68
11 à 15 ans	68	71	72	75	85	84
16 à 20 ans	48	48	47	49	45	46
21 à 25 ans	53	44	44	37	39	33
26 à 30 ans	36	46	43	41	44	44
31 ans ou plus	29	29	34	38	38	38
Sous-total	431	440	434	430	437	436
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	76	111	70	60	60	79
1 an	80	73	102	66	62	61
2 ans	78	72	71	103	68	61
3 ans	85	81	75	72	102	68
4 ans	91	86	82	70	68	101
5 ans	83	86	87	78	69	68
6 à 10 ans	384	422	424	450	447	394
11 à 15 ans	187	186	227	244	274	337
16 à 20 ans	164	156	156	137	161	162
21 à 25 ans	201	188	184	190	166	150
26 à 30 ans	105	127	120	135	136	149
31 ans ou plus	213	206	201	191	202	201
Sous-total	1 747	1 794	1 799	1 796	1 815	1 831
Total	2 178	2 234	2 233	2 226	2 252	2 267

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 143 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, à Laval

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	–	1	2	1	–
25-34 ans	6	8	7	8	9	6
35-44 ans	11	10	13	13	13	13
45-54 ans	17	16	18	18	18	16
55-64 ans	7	9	9	12	14	14
65 ans et plus	1	1	2	3	3	4
Sous-total	42	44	50	56	58	53
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	26	13	19	16	15	8
25-34 ans	166	177	166	175	165	172
35-44 ans	358	322	316	290	288	287
45-54 ans	898	817	736	699	617	556
55-64 ans	929	942	897	906	887	865
65 ans et plus	269	278	322	313	351	385
Sous-total	2 646	2 549	2 456	2 399	2 323	2 273
Total	2 688	2 593	2 506	2 455	2 381	2 326

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 144 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, à Laval

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	1	3	4	4	4	–
1 an	3	2	3	4	4	4
2 ans	2	3	3	3	4	3
3 ans	3	2	3	2	3	2
4 ans	1	3	2	3	2	3
5 ans	2	1	3	2	3	2
6 à 10 ans	9	6	6	9	11	11
11 à 15 ans	5	7	9	8	5	4
16 à 20 ans	1	2	2	3	5	7
21 à 25 ans	8	6	3	2	1	1
26 à 30 ans	6	7	9	12	11	9
31 ans ou plus	1	2	3	4	5	7
Sous-total	42	44	50	56	58	53
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	61	56	55	70	51	58
1 an	55	58	50	48	63	53
2 ans	58	53	55	53	47	61
3 ans	50	57	46	53	49	47
4 ans	60	48	53	47	54	46
5 ans	61	60	48	51	41	51
6 à 10 ans	222	235	250	251	264	236
11 à 15 ans	215	201	194	192	187	192
16 à 20 ans	307	270	234	208	186	186
21 à 25 ans	498	353	311	312	280	249
26 à 30 ans	905	995	926	691	511	376
31 ans ou plus	154	163	234	423	590	718
Sous-total	2 646	2 549	2 456	2 399	2 323	2 273
Total	2 688	2 593	2 506	2 455	2 381	2 326

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Mauricie

Tableau 145 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Mauricie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	13	7	6	6	4	6
25-34 ans	38	44	44	47	54	49
35-44 ans	111	94	89	95	90	101
45-54 ans	124	130	130	132	141	152
55-64 ans	53	65	72	88	91	102
65 ans et plus	11	12	11	10	10	14
Sous-total	350	352	352	378	390	424
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	2	2	–	3	2	2
20-24 ans	144	142	136	123	110	120
25-34 ans	691	693	691	702	682	712
35-44 ans	1 328	1 305	1 246	1 235	1 187	1 161
45-54 ans	1 895	1 845	1 823	1 763	1 711	1 701
55-64 ans	2 797	2 706	2 597	2 548	2 468	2 438
65 ans et plus	1 131	1 261	1 399	1 530	1 686	1 909
Sous-total	7 988	7 954	7 892	7 904	7 846	8 043
Total	8 338	8 306	8 244	8 282	8 236	8 467

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 146 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Mauricie

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	17	15	18	20	10	20
1 an	13	14	14	20	24	11
2 ans	16	14	12	13	19	23
3 ans	16	16	14	14	14	19
4 ans	11	16	14	14	17	15
5 ans	13	12	15	13	14	16
6 à 10 ans	93	80	60	69	70	77
11 à 15 ans	95	97	103	94	92	88
16 à 20 ans	48	52	62	69	75	83
21 à 25 ans	11	17	22	34	37	49
26 à 30 ans	5	5	8	7	7	10
31 ans ou plus	12	14	10	11	11	13
Sous-total	350	352	352	378	390	424
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	194	164	167	154	91	177
1 an	203	196	165	172	148	105
2 ans	206	198	191	172	169	157
3 ans	166	212	187	191	171	177
4 ans	157	161	209	185	200	167
5 ans	183	160	159	215	188	206
6 à 10 ans	779	794	783	801	876	917
11 à 15 ans	772	789	762	769	759	769
16 à 20 ans	911	825	830	760	736	760
21 à 25 ans	761	834	842	909	933	892
26 à 30 ans	724	759	758	747	667	736
31 ans ou plus	2 932	2 862	2 839	2 829	2 908	2 980
Sous-total	7 988	7 954	7 892	7 904	7 846	8 043
Total	8 338	8 306	8 244	8 282	8 236	8 467

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 147 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Mauricie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
25-34 ans	5	4	6	9	9	8
35-44 ans	36	36	32	29	27	23
45-54 ans	113	107	100	101	90	82
55-64 ans	87	95	103	113	132	139
65 ans et plus	27	27	31	28	38	39
Sous-total	268	269	272	280	296	291
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	–	–	–	–	1
20-24 ans	3	2	1	2	3	5
25-34 ans	20	18	22	19	17	25
35-44 ans	50	53	55	58	46	41
45-54 ans	233	197	174	149	136	122
55-64 ans	363	365	366	367	373	379
65 ans et plus	153	178	179	186	204	220
Sous-total	822	813	797	781	779	793
Total	1 090	1 082	1 069	1 061	1 075	1 084

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 148 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Mauricie

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	14	7	6	11	6	10
1 an	9	14	8	6	14	7
2 ans	4	8	14	8	7	13
3 ans	7	4	9	16	8	6
4 ans	6	7	4	10	16	9
5 ans	7	8	7	4	10	14
6 à 10 ans	52	41	41	36	39	35
11 à 15 ans	40	52	51	51	46	45
16 à 20 ans	36	38	38	37	40	42
21 à 25 ans	29	30	30	38	35	37
26 à 30 ans	32	28	29	28	30	26
31 ans ou plus	32	32	35	35	45	47
Sous-total	268	269	272	280	296	291
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	14	7	21	8	9	20
1 an	11	16	6	23	9	11
2 ans	10	12	15	6	23	8
3 ans	10	11	12	16	8	23
4 ans	8	10	9	12	15	10
5 ans	18	8	10	9	12	16
6 à 10 ans	74	82	73	71	68	66
11 à 15 ans	64	63	55	53	58	63
16 à 20 ans	97	79	65	54	51	55
21 à 25 ans	161	160	149	128	101	90
26 à 30 ans	102	95	113	130	140	137
31 ans ou plus	253	270	269	271	285	294
Sous-total	822	813	797	781	779	793
Total	1 090	1 082	1 069	1 061	1 075	1 084

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 149 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Mauricie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	1	–	–	–	–	1
25-34 ans	10	10	8	7	7	7
35-44 ans	16	16	18	17	18	16
45-54 ans	19	18	13	14	13	13
55-64 ans	11	9	11	13	14	18
65 ans et plus	2	2	2	2	1	3
Sous-total	59	55	52	53	53	58
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	5	1	1	1	1	1
20-24 ans	36	43	39	35	36	28
25-34 ans	212	210	205	192	188	178
35-44 ans	398	390	406	398	388	389
45-54 ans	871	790	701	651	580	540
55-64 ans	1 238	1 236	1 213	1 195	1 169	1 176
65 ans et plus	368	391	434	476	529	612
Sous-total	3 128	3 061	2 999	2 948	2 891	2 924
Total	3 187	3 116	3 051	3 001	2 944	2 982

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 150 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Mauricie

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	1	1	1	2	3	3
1 an	5	1	–	1	2	2
2 ans	1	3	1	–	1	3
3 ans	5	1	3	1	–	1
4 ans	3	6	1	3	1	–
5 ans	1	3	6	1	3	1
6 à 10 ans	14	13	11	16	14	15
11 à 15 ans	8	7	10	10	10	12
16 à 20 ans	4	6	7	7	6	6
21 à 25 ans	7	5	3	3	4	3
26 à 30 ans	9	8	7	6	4	6
31 ans ou plus	1	1	2	3	5	6
Sous-total	59	55	52	53	53	58
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	64	62	56	43	37	60
1 an	55	57	55	55	42	33
2 ans	49	52	60	56	53	40
3 ans	74	43	53	61	56	52
4 ans	68	72	44	51	60	59
5 ans	53	67	68	43	52	59
6 à 10 ans	290	304	319	339	294	269
11 à 15 ans	238	205	208	214	255	288
16 à 20 ans	340	332	308	251	219	211
21 à 25 ans	580	459	378	343	344	322
26 à 30 ans	1 079	1 136	1 083	836	578	509
31 ans ou plus	238	272	367	656	901	1 022
Sous-total	3 128	3 061	2 999	2 948	2 891	2 924
Total	3 187	3 116	3 051	3 001	2 944	2 982

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Montréal

Tableau 151 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, à Montréal

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	2	4	4	3	3	5
25-34 ans	24	35	40	46	49	57
35-44 ans	80	79	78	72	66	74
45-54 ans	131	132	135	134	130	132
55-64 ans	51	59	65	77	87	97
65 ans et plus	5	7	7	7	7	11
Sous-total	293	316	329	339	342	376
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	3	–	1	1	1	–
20-24 ans	157	159	202	272	258	290
25-34 ans	1 529	1 612	1 787	2 087	2 135	2 345
35-44 ans	3 153	3 155	3 170	3 315	3 361	3 413
45-54 ans	4 344	4 366	4 430	4 400	4 303	4 220
55-64 ans	3 986	3 951	3 906	3 830	3 808	3 841
65 ans et plus	1 687	1 740	1 785	1 891	1 999	2 132
Sous-total	14 859	14 983	15 281	15 796	15 865	16 241
Total	15 152	15 299	15 610	16 135	16 207	16 617

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 152 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, à Montréal

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	20	29	31	42	24	51
1 an	17	23	28	28	42	22
2 ans	15	14	22	23	25	38
3 ans	14	15	15	21	21	23
4 ans	17	13	14	13	19	22
5 ans	23	17	11	13	11	20
6 à 10 ans	53	64	64	58	63	63
11 à 15 ans	58	52	58	48	36	36
16 à 20 ans	37	45	43	47	52	45
21 à 25 ans	18	21	22	20	22	29
26 à 30 ans	13	15	12	13	15	13
31 ans ou plus	8	8	9	13	12	14
Sous-total	293	316	329	339	342	376
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	1 006	1 007	1 154	1 512	1 230	1 633
1 an	726	948	937	1 050	1 338	1 077
2 ans	676	664	879	858	935	1 109
3 ans	586	640	649	822	751	823
4 ans	475	556	589	605	756	684
5 ans	429	442	529	554	555	698
6 à 10 ans	2 353	2 299	2 151	2 069	2 091	2 131
11 à 15 ans	1 690	1 686	1 795	1 910	1 936	1 875
16 à 20 ans	1 584	1 500	1 472	1 415	1 340	1 359
21 à 25 ans	1 091	1 139	1 217	1 272	1 344	1 282
26 à 30 ans	938	977	935	865	795	852
31 ans ou plus	3 305	3 125	2 974	2 864	2 794	2 718
Sous-total	14 859	14 983	15 281	15 796	15 865	16 241
Total	15 152	15 299	15 610	16 135	16 207	16 617

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 153 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, à Montréal

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	3	2	2	1	–	3
25-34 ans	61	62	62	56	51	48
35-44 ans	254	244	234	242	224	204
45-54 ans	344	341	335	329	326	318
55-64 ans	220	233	248	257	266	274
65 ans et plus	70	66	62	73	78	83
Sous-total	952	948	943	958	945	930
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	1	1	–	–	1	–
20-24 ans	21	23	15	11	10	9
25-34 ans	301	313	281	258	249	237
35-44 ans	947	970	929	911	850	785
45-54 ans	1 319	1 367	1 392	1 405	1 420	1 438
55-64 ans	1 021	1 013	1 046	1 100	1 106	1 148
65 ans et plus	319	328	354	385	424	474
Sous-total	3 929	4 015	4 017	4 070	4 060	4 091
Total	4 881	4 963	4 960	5 028	5 005	5 021

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 154 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, à Montréal

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	39	57	40	45	65	56
1 an	23	37	56	39	41	62
2 ans	54	20	37	55	33	41
3 ans	50	50	20	36	46	28
4 ans	43	50	50	15	35	39
5 ans	26	43	43	48	15	31
6 à 10 ans	221	206	195	208	190	153
11 à 15 ans	181	184	198	196	211	183
16 à 20 ans	63	61	77	103	107	143
21 à 25 ans	115	100	79	69	58	52
26 à 30 ans	76	80	83	73	68	61
31 ans ou plus	61	60	65	71	76	81
Sous-total	952	948	943	958	945	930
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	200	300	226	234	196	291
1 an	150	190	285	200	222	172
2 ans	241	147	183	265	193	206
3 ans	257	223	142	168	247	173
4 ans	197	248	201	133	158	228
5 ans	159	190	228	190	124	139
6 à 10 ans	862	887	878	968	936	793
11 à 15 ans	435	439	527	577	661	739
16 à 20 ans	334	336	302	303	314	367
21 à 25 ans	409	404	411	354	326	270
26 à 30 ans	234	219	215	264	275	313
31 ans ou plus	451	432	419	414	408	400
Sous-total	3 929	4 015	4 017	4 070	4 060	4 091
Total	4 881	4 963	4 960	5 028	5 005	5 021

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 155 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, à Montréal

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	1	2	2	1	2
25-34 ans	27	30	25	26	26	24
35-44 ans	45	50	54	53	51	61
45-54 ans	57	54	54	52	48	51
55-64 ans	23	28	30	30	33	33
65 ans et plus	3	2	–	–	–	4
Sous-total	155	165	165	163	159	175
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	2	1	–	–	–	1
20-24 ans	50	50	47	42	37	33
25-34 ans	469	474	506	501	462	421
35-44 ans	781	743	742	736	714	712
45-54 ans	1 915	1 768	1 627	1 451	1 323	1 194
55-64 ans	1 995	1 935	1 932	1 883	1 873	1 843
65 ans et plus	704	694	725	803	837	919
Sous-total	5 916	5 665	5 579	5 416	5 246	5 123
Total	6 071	5 830	5 744	5 579	5 405	5 298

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 156 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, à Montréal

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	12	15	11	9	7	14
1 an	10	13	14	10	9	9
2 ans	8	10	11	14	10	8
3 ans	8	7	10	10	12	11
4 ans	7	9	7	9	9	12
5 ans	10	8	10	7	8	9
6 à 10 ans	27	30	29	35	33	40
11 à 15 ans	24	28	33	32	28	22
16 à 20 ans	18	19	12	10	13	20
21 à 25 ans	17	10	12	16	18	15
26 à 30 ans	14	16	15	8	8	11
31 ans ou plus	–	–	1	3	4	4
Sous-total	155	165	165	163	159	175
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	216	176	217	188	170	182
1 an	162	199	167	189	174	152
2 ans	164	150	192	153	170	153
3 ans	149	163	145	185	144	149
4 ans	132	151	156	133	168	126
5 ans	135	119	146	147	126	158
6 à 10 ans	541	580	570	614	601	572
11 à 15 ans	484	416	433	409	428	444
16 à 20 ans	683	609	532	458	402	398
21 à 25 ans	1 041	777	687	664	631	534
26 à 30 ans	1939	2 033	1 904	1 415	1 037	814
31 ans ou plus	270	292	430	861	1 195	1 441
Sous-total	5 916	5 665	5 579	5 416	5 246	5 123
Total	6 071	5 830	5 744	5 579	5 405	5 298

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Montérégie

Tableau 157 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Montérégie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	–	–	–	1	–	–
20-24 ans	23	32	28	24	22	24
25-34 ans	112	118	141	165	165	179
35-44 ans	293	287	290	280	280	285
45-54 ans	394	416	416	428	437	429
55-64 ans	222	234	259	275	298	331
65 ans et plus	41	50	53	59	76	90
Sous-total	1 085	1 137	1 187	1 232	1 278	1 338
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	3	3	10	8	3
20-24 ans	483	447	418	380	327	336
25-34 ans	2 716	2 803	2 920	3 079	3 172	3 230
35-44 ans	5 774	5 644	5 579	5 489	5 336	5 357
45-54 ans	8 972	8 748	8 457	8 263	8 095	7 973
55-64 ans	10 494	10 424	10 328	10 175	10 000	9 821
65 ans et plus	4 941	5 243	5 705	6 164	6 561	7 102
Sous-total	33 380	33 312	33 410	33 560	33 499	33 822
Total	34 465	34 449	34 597	34 792	34 777	35 160

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 158 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Montérégie

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	66	81	72	73	74	82
1 an	45	63	87	70	74	78
2 ans	40	45	69	91	61	77
3 ans	45	39	42	66	88	58
4 ans	41	45	38	40	68	86
5 ans	30	42	43	37	45	71
6 à 10 ans	217	202	204	197	188	188
11 à 15 ans	245	239	230	214	213	199
16 à 20 ans	174	190	189	209	209	206
21 à 25 ans	81	87	102	113	121	140
26 à 30 ans	51	53	59	67	70	79
31 ans ou plus	50	51	52	55	67	74
Sous-total	1 085	1 137	1 187	1 232	1 278	1 338
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	836	758	829	924	759	932
1 an	848	860	773	840	948	761
2 ans	805	855	884	790	830	961
3 ans	753	812	869	899	817	849
4 ans	769	761	820	879	901	848
5 ans	708	780	772	814	884	906
6 à 10 ans	3 513	3 512	3 579	3 671	3 740	3 980
11 à 15 ans	3 010	3 028	3 158	3 214	3 354	3 417
16 à 20 ans	3 727	3 487	3 300	3 180	2 993	2 870
21 à 25 ans	3 503	3 596	3 713	3 718	3 628	3 445
26 à 30 ans	3 517	3 620	3 455	3 316	3 116	3 213
31 ans ou plus	11 391	11 243	11 258	11 315	11 529	11 640
Sous-total	33 380	33 312	33 410	33 560	33 499	33 822
Total	34 465	34 449	34 597	34 792	34 777	35 160

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 159 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Montérégie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	2	1	1	1	–	–
25-34 ans	87	73	70	67	65	60
35-44 ans	369	340	323	283	250	237
45-54 ans	763	721	673	639	610	587
55-64 ans	595	627	675	693	743	771
65 ans et plus	146	152	168	193	208	254
Sous-total	1 962	1 914	1 910	1 876	1 876	1 909
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	14	13	10	8	4	8
25-34 ans	256	250	239	210	189	174
35-44 ans	863	828	791	749	712	675
45-54 ans	1 498	1 474	1 429	1 370	1 316	1 276
55-64 ans	1 614	1 615	1 595	1 611	1 633	1 655
65 ans et plus	711	725	767	801	868	983
Sous-total	4 956	4 905	4 831	4 749	4 722	4 771
Total	6 918	6 819	6 741	6 625	6 598	6 680

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 160 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Montérégie

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	42	45	46	46	50	52
1 an	38	40	46	45	48	50
2 ans	51	39	40	43	45	49
3 ans	56	48	39	43	47	49
4 ans	54	56	49	40	45	49
5 ans	56	51	58	49	37	43
6 à 10 ans	383	360	326	291	262	241
11 à 15 ans	323	318	340	356	360	336
16 à 20 ans	245	252	259	254	272	289
21 à 25 ans	272	236	232	213	205	210
26 à 30 ans	259	285	262	248	230	229
31 ans ou plus	183	184	213	248	275	312
Sous-total	1 962	1 914	1 910	1 876	1 876	1 909
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	107	120	103	110	110	141
1 an	116	114	126	111	113	111
2 ans	147	116	116	134	107	114
3 ans	149	154	115	114	136	112
4 ans	146	152	155	118	115	134
5 ans	145	150	154	151	122	119
6 à 10 ans	800	816	795	801	763	702
11 à 15 ans	526	520	598	613	666	713
16 à 20 ans	661	600	521	457	444	476
21 à 25 ans	677	675	697	655	613	547
26 à 30 ans	523	496	458	470	509	564
31 ans ou plus	959	992	993	1 015	1 024	1 038
Sous-total	4 956	4 905	4 831	4 749	4 722	4 771
Total	6 918	6 819	6 741	6 625	6 598	6 680

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 161 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Montérégie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	7	6	8	8	8	6
25-34 ans	63	55	57	58	60	74
35-44 ans	102	111	113	112	120	130
45-54 ans	109	106	104	114	110	102
55-64 ans	41	41	42	53	64	81
65 ans et plus	6	10	13	12	13	17
Sous-total	328	329	337	357	375	410
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	5	–	2	1	–	1
20-24 ans	201	179	156	176	119	124
25-34 ans	1 202	1 241	1 228	1 230	1 228	1 253
35-44 ans	2 204	2 152	2 122	2 140	2 096	2 048
45-54 ans	4 407	4 118	3 761	3 451	3 160	2 942
55-64 ans	4 664	4 684	4 712	4 736	4 716	4 708
65 ans et plus	1 543	1 652	1 753	1 869	2 024	2 240
Sous-total	14 226	14 026	13 734	13 603	13 343	13 316
Total	14 554	14 355	14 071	13 960	13 718	13 726

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 162 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Montérégie

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	17	17	22	25	25	31
1 an	21	15	17	23	25	25
2 ans	12	20	13	16	20	25
3 ans	22	11	18	14	16	22
4 ans	17	20	11	18	14	16
5 ans	11	17	20	11	19	12
6 à 10 ans	66	61	60	68	63	76
11 à 15 ans	69	72	74	75	74	65
16 à 20 ans	22	26	29	36	47	60
21 à 25 ans	39	25	19	13	19	22
26 à 30 ans	27	42	50	47	37	30
31 ans ou plus	5	3	4	11	16	26
Sous-total	328	329	337	357	375	410
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	357	322	277	365	222	338
1 an	333	350	306	278	358	218
2 ans	302	330	348	299	276	354
3 ans	323	296	326	340	291	278
4 ans	331	313	299	321	331	298
5 ans	295	327	310	291	312	327
6 à 10 ans	1 477	1 523	1 537	1 562	1 528	1 500
11 à 15 ans	1 309	1 263	1 252	1 268	1 283	1 334
16 à 20 ans	1 596	1 461	1 374	1 286	1 200	1 161
21 à 25 ans	2 430	1 823	1 598	1 514	1 458	1 373
26 à 30 ans	4 593	5 051	4 735	3 675	2 686	2 089
31 ans ou plus	880	967	1 372	2 404	3 398	4 046
Sous-total	14 226	14 026	13 734	13 603	13 343	13 316
Total	14 554	14 355	14 071	13 960	13 718	13 726

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Nord-du-Québec

Tableau 163 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Nord-du-Québec

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	1	1	1	1	1	1
25-34 ans	9	6	7	8	8	6
35-44 ans	10	13	16	16	17	18
45-54 ans	11	11	10	9	10	11
55-64 ans	5	7	6	8	9	9
65 ans et plus	1	1	2	2	3	3
Sous-total	37	39	42	44	48	48
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	–	–	1	–	–
20-24 ans	12	16	14	6	7	9
25-34 ans	74	67	82	77	65	67
35-44 ans	182	168	161	152	142	143
45-54 ans	246	240	242	230	220	219
55-64 ans	272	277	289	296	276	275
65 ans et plus	113	117	122	127	148	151
Sous-total	899	885	910	889	858	864
Total	936	924	952	933	906	912

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 164 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Nord-du-Québec

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	4	3	2	3	2	–
1 an	4	3	3	2	3	4
2 ans	3	4	5	3	3	3
3 ans	2	3	4	5	3	2
4 ans	3	2	3	4	5	3
5 ans	–	2	2	3	4	5
6 à 10 ans	9	7	7	4	8	13
11 à 15 ans	6	7	9	12	11	8
16 à 20 ans	4	6	4	4	5	5
21 à 25 ans	–	–	1	2	2	3
26 à 30 ans	1	–	–	–	–	–
31 ans ou plus	1	2	2	2	2	2
Sous-total	37	39	42	44	48	48
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	33	11	39	9	14	13
1 an	23	34	11	38	8	14
2 ans	22	24	31	9	31	10
3 ans	15	21	25	29	7	38
4 ans	16	14	18	26	27	6
5 ans	22	14	13	16	22	33
6 à 10 ans	95	96	76	80	90	91
11 à 15 ans	111	105	122	105	91	96
16 à 20 ans	137	133	130	124	111	109
21 à 25 ans	88	98	111	109	123	125
26 à 30 ans	84	84	85	87	76	71
31 ans ou plus	253	251	249	257	258	258
Sous-total	899	885	910	889	858	864
Total	936	924	952	933	906	912

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 165 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Nord-du-Québec

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
17-19 ans	–	1	–	–	–	–
20-24 ans	–	2	3	2	2	1
25-34 ans	7	6	7	7	6	7
35-44 ans	14	13	12	10	10	9
45-54 ans	11	12	15	16	16	16
55-64 ans	7	8	10	12	12	12
65 ans et plus	4	3	3	3	3	4
Sous-total	43	45	50	50	49	49
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	1	–	1	–	–	–
20-24 ans	1	2	4	–	2	3
25-34 ans	15	13	13	14	17	16
35-44 ans	38	38	34	33	32	35
45-54 ans	51	51	53	44	45	43
55-64 ans	35	36	30	31	36	37
65 ans et plus	9	8	15	18	20	21
Sous-total	150	148	150	140	152	155
Total	193	193	200	190	201	204

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 166 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Nord-du-Québec

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	2	5	6	1	1	–
1 an	2	–	4	7	1	1
2 ans	4	3	1	3	5	1
3 ans	1	5	5	1	3	6
4 ans	2	1	4	3	1	3
5 ans	3	1	1	4	4	–
6 à 10 ans	5	7	6	6	10	13
11 à 15 ans	6	5	6	6	5	5
16 à 20 ans	5	5	3	5	5	5
21 à 25 ans	5	5	4	4	4	5
26 à 30 ans	4	4	6	5	5	3
31 ans ou plus	4	4	4	5	5	7
Sous-total	43	45	50	50	49	49
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	2	5	7	6	15	5
1 an	14	1	6	5	5	14
2 ans	12	13	2	4	4	5
3 ans	4	12	12	2	4	4
4 ans	7	4	9	12	2	6
5 ans	4	8	4	8	12	2
6 à 10 ans	13	14	20	21	25	35
11 à 15 ans	19	17	16	14	14	10
16 à 20 ans	24	21	21	15	15	15
21 à 25 ans	27	25	21	20	17	20
26 à 30 ans	13	17	22	23	23	21
31 ans ou plus	11	11	10	10	16	18
Sous-total	150	148	150	140	152	155
Total	193	193	200	190	201	204

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 167 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Nord-du-Québec

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	4	2	1	2	3	3
25-34 ans	8	10	8	12	12	9
35-44 ans	3	6	11	11	16	15
45-54 ans	–	1	1	1	–	1
55-64 ans	2	2	2	2	2	2
Sous-total	17	21	23	28	33	30
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	–	–	–	–	5
20-24 ans	6	6	6	5	7	11
25-34 ans	57	64	66	66	69	64
35-44 ans	114	107	102	103	99	106
45-54 ans	133	130	135	133	134	123
55-64 ans	99	101	102	105	107	123
65 ans et plus	31	35	37	35	37	35
Sous-total	440	443	448	447	453	467
Total	457	464	471	475	486	497

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 168 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Nord-du-Québec

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	4	4	4	6	5	1
1 an	4	3	4	4	6	4
2 ans	5	3	3	4	4	6
3 ans	–	5	3	4	4	4
4 ans	2	1	4	3	3	4
5 ans	–	2	1	2	3	3
6 à 10 ans	–	–	2	3	7	6
11 à 15 ans	1	–	–	–	–	1
16 à 20 ans	1	3	2	2	1	1
Sous-total	17	21	23	28	33	30
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	23	31	27	29	25	32
1 an	33	17	26	25	28	21
2 ans	30	27	17	25	24	26
3 ans	6	27	23	15	25	27
4 ans	16	7	28	23	13	22
5 ans	10	18	6	26	21	13
6 à 10 ans	71	71	79	61	72	70
11 à 15 ans	61	42	42	49	44	58
16 à 20 ans	81	80	71	62	59	51
21 à 25 ans	45	60	62	59	68	73
26 à 30 ans	56	55	54	46	36	37
31 ans ou plus	8	8	13	27	38	37
Sous-total	440	443	448	447	453	467
Total	457	464	471	475	486	497

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Outaouais

Tableau 169 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Outaouais

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	2	4	1	3	2	2
25-34 ans	19	20	25	29	27	26
35-44 ans	43	44	45	47	38	44
45-54 ans	68	59	63	63	69	71
55-64 ans	36	46	46	44	50	54
65 ans et plus	10	11	12	14	18	18
Sous-total	178	184	192	200	204	215
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	1	–	1	3	–	–
20-24 ans	84	72	73	58	57	63
25-34 ans	568	563	568	571	575	585
35-44 ans	1 241	1 170	1 124	1 063	1 030	1 026
45-54 ans	1 898	1 858	1 791	1 749	1 719	1 668
55-64 ans	2 110	2 084	2 104	2 074	2 039	2 056
65 ans et plus	924	983	1 035	1 136	1 237	1 365
Sous-total	6 826	6 730	6 696	6 654	6 657	6 763
Total	7 004	6 914	6 888	6 854	6 861	6 978

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 170 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Outaouais

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	12	10	9	13	11	16
1 an	7	12	9	9	10	11
2 ans	9	7	11	11	8	11
3 ans	7	9	7	10	10	8
4 ans	7	6	11	7	10	12
5 ans	3	7	7	11	7	9
6 à 10 ans	32	27	29	26	31	31
11 à 15 ans	48	47	38	33	35	27
16 à 20 ans	22	22	33	43	40	41
21 à 25 ans	12	14	14	11	15	20
26 à 30 ans	7	9	9	10	10	11
31 ans ou plus	12	14	15	16	17	18
Sous-total	178	184	192	200	204	215
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	160	150	162	149	157	185
1 an	156	154	155	165	149	157
2 ans	108	156	149	157	168	149
3 ans	135	102	152	145	163	164
4 ans	126	131	101	152	146	167
5 ans	141	121	124	102	156	150
6 à 10 ans	707	659	646	637	606	640
11 à 15 ans	764	752	726	683	677	659
16 à 20 ans	977	929	878	819	769	720
21 à 25 ans	861	890	915	936	903	883
26 à 30 ans	621	669	666	683	724	789
31 ans ou plus	2 070	2 017	2 022	2 026	2 039	2 100
Sous-total	6 826	6 730	6 696	6 654	6 657	6 763
Total	7 004	6 914	6 888	6 854	6 861	6 978

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 171 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Outaouais

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	1	–	–	2	1	–
25-34 ans	15	15	14	12	14	10
35-44 ans	73	73	71	68	58	56
45-54 ans	132	124	122	110	108	100
55-64 ans	97	109	108	121	127	139
65 ans et plus	39	38	41	48	43	52
Sous-total	357	359	356	361	351	357
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
20-24 ans	6	4	4	3	3	3
25-34 ans	84	80	82	89	80	75
35-44 ans	236	223	209	222	212	198
45-54 ans	442	426	394	376	369	364
55-64 ans	532	532	534	534	526	538
65 ans et plus	215	233	248	263	280	305
Sous-total	1 515	1 498	1 471	1 487	1 470	1 483
Total	1 872	1 857	1 827	1 848	1 821	1 840

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 172 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Outaouais

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	8	12	10	20	15	10
1 an	6	8	10	11	21	15
2 ans	6	6	8	9	9	20
3 ans	11	6	6	9	9	9
4 ans	16	10	5	7	9	8
5 ans	11	16	11	4	5	8
6 à 10 ans	56	57	64	63	52	42
11 à 15 ans	82	79	67	62	55	52
16 à 20 ans	40	44	60	59	60	67
21 à 25 ans	37	28	25	28	28	37
26 à 30 ans	43	48	48	39	34	29
31 ans ou plus	41	45	42	50	54	60
Sous-total	357	359	356	361	351	357
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	36	39	30	73	51	47
1 an	38	40	39	31	69	48
2 ans	34	38	39	41	30	66
3 ans	52	34	37	37	38	30
4 ans	52	51	34	39	40	38
5 ans	54	52	51	33	39	39
6 à 10 ans	263	267	275	269	242	213
11 à 15 ans	193	197	189	201	206	237
16 à 20 ans	167	155	173	168	162	163
21 à 25 ans	134	134	123	135	142	136
26 à 30 ans	170	160	144	127	115	113
31 ans ou plus	322	331	337	333	336	353
Sous-total	1 515	1 498	1 471	1 487	1 470	1 483
Total	1 872	1 857	1 827	1 848	1 821	1 840

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 173 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, en Outaouais

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	3	2	2	4	5	4
25-34 ans	26	25	25	28	30	30
35-44 ans	17	19	20	23	26	30
45-54 ans	27	29	28	29	23	25
55-64 ans	8	9	13	14	20	23
65 ans et plus	1	1	1	3	4	5
Sous-total	82	85	89	101	108	117
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	2	1	–	2	–	1
20-24 ans	87	80	65	70	62	67
25-34 ans	430	431	453	440	442	434
35-44 ans	648	638	622	632	617	622
45-54 ans	1 300	1 205	1 148	1 060	983	938
55-64 ans	1 205	1 265	1 287	1 298	1 333	1 333
65 ans et plus	306	330	340	384	448	518
Sous-total	3 978	3 950	3 915	3 886	3 885	3 913
Total	4 060	4 035	4 004	3 987	3 993	4 030

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 174 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, en Outaouais

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	6	6	4	13	10	8
1 an	5	6	6	4	13	11
2 ans	7	5	8	6	4	12
3 ans	8	6	4	9	6	3
4 ans	3	8	6	4	9	5
5 ans	4	2	7	6	4	10
6 à 10 ans	15	17	18	20	22	20
11 à 15 ans	6	7	7	9	9	14
16 à 20 ans	12	8	6	6	8	8
21 à 25 ans	9	13	14	13	11	11
26 à 30 ans	6	6	7	8	7	8
31 ans ou plus	1	1	2	3	5	7
Sous-total	82	85	89	101	108	117
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	142	116	114	117	101	122
1 an	136	136	108	113	115	98
2 ans	100	126	135	108	109	112
3 ans	113	98	118	134	107	107
4 ans	100	112	89	119	129	105
5 ans	122	97	115	90	113	124
6 à 10 ans	458	490	485	506	503	514
11 à 15 ans	396	389	386	379	393	414
16 à 20 ans	482	418	411	390	372	345
21 à 25 ans	684	584	532	483	435	405
26 à 30 ans	952	1050	983	786	657	599
31 ans ou plus	293	334	439	661	851	968
Sous-total	3 978	3 950	3 915	3 886	3 885	3 913
Total	4 060	4 035	4 004	3 987	3 993	4 030

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Saguenay–Lac-Saint-Jean

Tableau 175 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Saguenay–Lac-Saint-Jean

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	6	8	9	10	7	14
25-34 ans	42	41	41	38	34	41
35-44 ans	75	73	79	88	83	87
45-54 ans	82	80	83	84	81	98
55-64 ans	38	43	49	53	61	66
65 ans et plus	6	6	6	6	8	12
Sous-total	249	251	267	279	274	318
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	2	3	3	–	4	1
20-24 ans	158	130	126	118	119	126
25-34 ans	893	835	792	777	759	752
35-44 ans	1 771	1 792	1 813	1 778	1 687	1 638
45-54 ans	2 402	2 281	2 140	2 064	2 030	2 042
55-64 ans	3 532	3 495	3 452	3 401	3 231	3 120
65 ans et plus	1 318	1 487	1 618	1 785	2 018	2 309
Sous-total	10 076	10 023	9 944	9 923	9 848	9 988
Total	10 325	10 274	10 211	10 202	10 122	10 306

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 176 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Saguenay–Lac-Saint-Jean

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	13	10	18	17	7	34
1 an	20	13	9	17	16	8
2 ans	9	18	16	11	17	16
3 ans	11	8	16	16	10	19
4 ans	10	11	7	16	14	10
5 ans	13	9	10	7	17	17
6 à 10 ans	61	47	46	44	42	53
11 à 15 ans	53	66	61	66	60	55
16 à 20 ans	34	38	44	42	46	55
21 à 25 ans	12	16	23	26	26	28
26 à 30 ans	3	5	8	8	10	14
31 ans ou plus	10	10	9	9	9	9
Sous-total	249	251	267	279	274	318
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	218	137	161	172	120	171
1 an	183	224	141	157	172	120
2 ans	203	184	218	148	158	171
3 ans	183	201	182	218	154	165
4 ans	185	185	201	180	216	153
5 ans	191	183	183	206	182	222
6 à 10 ans	1101	1037	987	955	942	964
11 à 15 ans	1047	1082	1143	1155	1147	1076
16 à 20 ans	1264	1136	1031	971	991	1034
21 à 25 ans	959	1114	1206	1283	1271	1235
26 à 30 ans	895	923	874	854	824	902
31 ans ou plus	3647	3617	3617	3624	3671	3775
Sous-total	10 076	10 023	9944	9923	9848	9988
Total	10 325	10 274	10 211	10 202	10 122	10 306

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 177 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Saguenay–Lac-Saint-Jean

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	–	–	–	1	1	1
25-34 ans	9	9	7	8	6	8
35-44 ans	34	31	31	33	38	38
45-54 ans	91	77	76	74	70	70
55-64 ans	64	74	82	82	90	97
65 ans et plus	7	10	8	13	14	17
Sous-total	205	201	204	211	219	231
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	1	–	–	–	–	–
20-24 ans	5	4	4	5	4	4
25-34 ans	33	34	27	23	26	19
35-44 ans	94	94	92	88	83	69
45-54 ans	273	233	200	170	156	149
55-64 ans	426	433	430	430	424	411
65 ans et plus	134	140	161	173	198	228
Sous-total	966	938	914	889	891	880
Total	1 171	1 139	1 118	1 100	1 110	1 111

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 178 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Saguenay–Lac-Saint-Jean

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	4	5	7	10	10	9
1 an	6	4	5	8	10	10
2 ans	5	6	5	5	8	10
3 ans	3	5	6	5	5	8
4 ans	8	3	5	6	5	5
5 ans	5	8	3	5	6	6
6 à 10 ans	39	33	33	32	31	30
11 à 15 ans	39	42	41	37	40	39
16 à 20 ans	31	26	31	34	36	40
21 à 25 ans	23	25	23	24	23	27
26 à 30 ans	23	24	25	17	17	18
31 ans ou plus	19	20	20	28	28	29
Sous-total	205	201	204	211	219	231
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	16	6	7	17	22	3
1 an	17	18	5	8	17	22
2 ans	11	18	15	5	8	16
3 ans	13	11	15	15	5	7
4 ans	17	12	12	14	16	6
5 ans	22	17	12	12	14	16
6 à 10 ans	83	95	91	90	82	72
11 à 15 ans	66	59	64	53	62	72
16 à 20 ans	99	86	80	79	67	61
21 à 25 ans	152	147	129	117	99	90
26 à 30 ans	181	151	147	133	142	137
31 ans ou plus	289	318	337	346	357	378
Sous-total	966	938	914	889	891	880
Total	1 171	1 139	1 118	1 100	1 110	1 111

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 179 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et l'âge, au Saguenay–Lac-Saint-Jean

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
20-24 ans	1	1	–	–	–	–
25-34 ans	5	8	8	7	7	12
35-44 ans	16	16	19	18	20	17
45-54 ans	18	17	19	15	11	15
55-64 ans	9	11	10	8	8	9
65 ans et plus	–	–	2	4	5	5
Sous-total	49	53	58	52	51	58
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
17-19 ans	–	1	–	–	1	2
20-24 ans	43	40	39	42	28	31
25-34 ans	266	260	267	267	262	251
35-44 ans	569	561	553	540	522	525
45-54 ans	995	910	825	747	696	679
55-64 ans	1 484	1 494	1 506	1 492	1 455	1 387
65 ans et plus	441	465	509	544	602	725
Sous-total	3 798	3 731	3 699	3 632	3 566	3 600
Total	3 847	3 784	3 757	3 684	3 617	3 658

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

Tableau 180 Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 3 au Québec par année, selon le sexe et la durée de possession de la classe au permis, au Saguenay–Lac-Saint-Jean

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Femmes					
Moins d'un an	2	5	2	2	2	7
1 an	1	2	5	1	2	2
2 ans	4	1	2	5	1	3
3 ans	2	4	1	2	5	1
4 ans	1	2	4	1	2	5
5 ans	4	1	2	4	1	2
6 à 10 ans	7	9	10	8	11	9
11 à 15 ans	10	10	10	8	7	7
16 à 20 ans	12	11	10	9	11	9
21 à 25 ans	4	6	9	9	6	9
26 à 30 ans	1	1	2	2	1	2
31 ans ou plus	1	1	1	1	2	2
Sous-total	49	53	58	52	51	58
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes					
Moins d'un an	76	69	74	73	55	83
1 an	85	73	72	71	72	55
2 ans	59	85	73	72	70	72
3 ans	85	61	83	72	70	74
4 ans	86	84	59	80	74	65
5 ans	85	85	84	57	77	71
6 à 10 ans	339	367	372	391	376	380
11 à 15 ans	324	294	288	291	299	317
16 à 20 ans	553	499	451	368	335	297
21 à 25 ans	647	558	532	525	484	478
26 à 30 ans	1 176	1 240	1 174	907	685	564
31 ans ou plus	283	316	437	725	969	1 144
Sous-total	3 798	3 731	3 699	3 632	3 566	3 600
Total	3 847	3 784	3 757	3 684	3 617	3 658

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 22-07-2022.

ANNEXE 2

Ventilation géographique des statistiques d'emploi des professions à l'étude

Tableau 181 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 7511)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	70 000	100,0	3,6	96,4	93,3	6,7	46 000
Bas-Saint-Laurent	2 000	2,9	1,5	98,5	95,6	4,4	47 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	2 500	3,6	2,0	98,0	92,8	7,2	49 000
Capitale-Nationale	5 000	7,1	4,1	95,9	94,1	5,9	46 000
Mauricie	3 000	4,3	5,3	94,7	93,3	6,7	45 000
Estrie	3 000	4,3	2,8	97,2	95,7	4,2	45 000
Montréal	10 000	14,3	2,6	97,4	91,5	8,5	39 000
Outaouais	2 500	3,6	2,9	97,1	93,2	6,8	46 000
Abitibi-Témiscamingue	2 000	2,9	2,5	97,5	95,8	4,2	55 000
Côte-Nord	1 000	1,4	6,7	93,3	90,6	9,4	55 000
Nord-du-Québec	1 000	1,4	3,0	97,0	89,0	11,0	55 000
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	500	0,7	1,4	98,6	92,2	7,8	46 000
Chaudière-Appalaches	5 000	7,1	3,7	96,3	94,0	6,0	48 000
Laval	2 500	3,6	2,9	97,1	93,3	6,7	40 000
Lanaudière	6 000	8,5	4,7	95,3	94,2	5,8	46 000
Laurentides	4 500	6,4	3,9	96,1	92,5	7,5	46 000
Montérégie	16 000	22,9	3,7	96,3	93,3	6,7	48 000
Centre-du-Québec	3 500	5,0	4,9	95,1	93,3	6,7	45 000

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.msp.gouv.qc.ca/)

Tableau 182 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – livraison et de messagerie (CNP 7514)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	31 650	100,0	5,6	94,4	78,9	21,1	34 000
Bas-Saint-Laurent	700	2,2	3,5	96,5	87,4	12,6	35 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	1 000	3,2	6,3	93,7	81,6	18,4	34 000
Capitale-Nationale	3 000	9,5	6,1	93,9	78,2	21,8	34 000
Mauricie	1 000	3,2	7,5	92,5	73,7	26,3	27 000
Estrie	1 000	3,2	4,5	95,5	77,5	22,5	32 000
Montréal	7 000	22,1	3,8	96,2	78,4	21,6	31 000
Outaouais	1 500	4,7	6,2	93,8	78,2	21,8	31 000
Abitibi-Témiscamingue	700	2,2	12,0	88,0	72,6	27,4	40 000
Côte-Nord	350	1,1	16,4	83,6	82,1	17,9	31 000
Nord-du-Québec	350	1,1	20,0	80,0	78,6	21,4	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	150	0,5	6,7	93,3	82,6	17,4	39 000
Chaudière-Appalaches	1 500	4,7	6,3	93,7	80,8	19,2	35 000
Laval	1 500	4,7	3,4	96,6	82,3	17,7	35 000
Lanaudière	2 500	7,9	4,6	95,4	78,3	21,7	36 000
Laurentides	2 500	7,9	6,6	93,4	80,3	19,7	36 000
Montérégie	6 000	19,0	5,8	94,2	77,5	22,5	35 000
Centre-du-Québec	900	2,8	5,8	94,2	79,5	20,5	33 000

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.quebec.ca/)

Tableau 183 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des surveillants/surveillantes du transport routier (CNP 7305)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	< 1 900	100,0	18,1	81,9	94,8	5,2	63 000
Bas-Saint-Laurent	< 50	< 2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Saguenay–Lac-Saint-Jean	< 50	< 2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Capitale-Nationale	100	5,3	29,4	70,6	100,0	0,0	52 000
Mauricie	< 50	< 2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Estrie	100	5,3	33,3	66,7	80,0	20,0	s.o.
Montréal	350	18,5	15,6	84,4	100,0	0,0	71 000
Outaouais	50	2,6	18,2	81,8	100,0	0,0	s.o.
Abitibi-Témiscamingue	< 50	< 2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Côte-Nord	< 50	< 2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nord-du-Québec	< 50	< 2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	< 50	< 2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Chaudière-Appalaches	50	2,6	0,0	100,0	100,0	0,0	s.o.
Laval	100	5,3	16,0	84,0	100,0	0,0	77 000
Lanaudière	200	10,5	22,6	77,4	100,0	0,0	68 000
Laurentides	100	5,3	16,7	83,3	85,7	14,3	78 000
Montérégie	450	23,8	18,8	81,2	94,3	5,7	66 000
Centre-du-Québec	< 50	< 2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.quebec.ca/)

Tableau 184 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des directeurs/directrices des transports (CNP 0731)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	8 050	100,0	23,4	76,6	96,7	3,3	71 000
Bas-Saint-Laurent	100	1,2	11,1	88,9	89,5	10,5	60 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	150	1,9	16,7	83,3	91,7	8,3	62 000
Capitale-Nationale	450	5,6	22,2	77,8	97,3	2,7	75 000
Mauricie	200	2,5	22,9	77,1	100,0	0,0	69 000
Estrie	200	2,5	11,1	88,9	92,9	7,1	57 000
Montréal	2 500	31,1	30,4	69,6	96,6	3,4	71 000
Outaouais	250	3,1	24,2	75,8	94,3	5,7	64 000
Abitibi-Témiscamingue	150	1,9	18,2	81,8	100,0	0,0	65 000
Côte-Nord	100	1,2	22,2	77,8	100,0	0,0	64 000
Nord-du-Québec	100	1,2	0,0	100,0	100,0	0,0	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	< 50	0,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Chaudière-Appalaches	300	3,7	12,2	87,8	100,0	0,0	87 000
Laval	400	5,0	22,1	77,9	94,2	5,8	70 000
Lanaudière	450	5,6	17,6	82,4	93,3	6,7	70 000
Laurentides	500	6,2	21,2	78,8	96,0	4,0	71 000
Montérégie	2 000	24,8	24,6	75,4	97,5	2,5	76 000
Centre-du-Québec	150	1,9	8,0	92,0	100,0	0,0	60 000

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.mec.gouv.qc.ca/)

Tableau 185 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des directeurs/directrices des services postaux et de messageries (CNP 0132)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	1 150	100,0	33,3	66,7	97,3	2,7	s.o.
Bas-Saint-Laurent	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Saguenay–Lac-Saint-Jean	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Capitale-Nationale	100	8,8	50,0	50,0	80,0	20,0	s.o.
Mauricie	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Estrie	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Montréal	150	13,1	46,2	53,8	100,0	0,0	s.o.
Outaouais	100	8,8	27,3	72,7	100,0	0,0	s.o.
Abitibi-Témiscamingue	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Côte-Nord	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nord-du-Québec	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Chaudière-Appalaches	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Laval	50	4,4	0,0	100,0	100,0	0,0	s.o.
Lanaudière	50	4,4	40,0	60,0	100,0	0,0	s.o.
Laurentides	50	4,4	40,0	60,0	100,0	0,0	s.o.
Montérégie	150	13,1	35,7	64,3	100,0	0,0	s.o.
Centre-du-Québec	< 50	< 4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.mec.gouv.qc.ca/)

Tableau 186 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des répartiteurs/répartitrices (CNP 1525)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	8 850	100,0	41,1	58,9	91,8	8,2	50 000
Bas-Saint-Laurent	150	1,7	50,0	50,0	93,7	6,3	49 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	200	2,3	30,8	69,2	87,5	12,5	52 000
Capitale-Nationale	800	9,0	35,9	64,1	92,4	7,6	53 000
Mauricie	300	3,4	41,1	58,9	91,4	8,6	48 000
Estrie	250	2,8	40,4	59,6	92,2	7,8	51 000
Montréal	2 000	22,6	37,7	62,3	88,7	11,3	44 000
Outaouais	350	4,0	33,3	66,7	96,7	3,3	50 000
Abitibi-Témiscamingue	150	1,7	66,7	33,3	81,3	18,7	44 000
Côte-Nord	50	0,6	40,0	60,0	100,0	0,0	58 000
Nord-du-Québec	50	0,6	50,0	50,0	100,0	0,0	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	< 50	0,5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Chaudière-Appalaches	450	5,1	47,3	52,7	87,9	12,1	49 000
Laval	400	4,5	39,1	60,9	89,1	10,9	51 000
Lanaudière	700	7,9	41,9	58,1	95,4	4,6	48 000
Laurentides	700	7,9	46,7	53,3	92,6	7,4	53 000
Montérégie	2 000	22,6	40,3	59,7	93,0	7,0	53 000
Centre-du-Québec	250	2,8	47,6	52,4	100,0	0,0	46 000

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](#)

Tableau 187 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des horairistes de trajets et d'équipages (CNP 1526)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	2 250	100,0	52,7	47,3	93,2	6,8	53 000
Bas-Saint-Laurent	50	2,2	40,0	60,0	60,0	40,0	s.o.
Saguenay–Lac-Saint-Jean	< 50	< 2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Capitale-Nationale	100	4,5	47,1	52,9	78,9	21,1	50 000
Mauricie	< 50	< 2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Estrie	100	4,5	77,8	22,2	100,0	0,0	s.o.
Montréal	600	26,7	47,0	53,0	92,8	7,2	55 000
Outaouais	< 50	< 2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Abitibi-Témiscamingue	< 50	< 2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Côte-Nord	< 50	< 2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nord-du-Québec	< 50	< 2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	< 50	< 2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Chaudière-Appalaches	50	2,2	66,7	33,3	80,0	20,0	s.o.
Laval	150	6,7	44,8	55,2	93,3	6,7	78 000
Lanaudière	100	4,5	62,5	37,5	100,0	0,0	s.o.
Laurentides	100	4,4	63,2	36,8	90,5	9,5	50 000
Montérégie	600	26,7	55,6	44,4	97,5	2,5	55 000
Centre-du-Québec	50	2,2	50,0	50,0	71,4	28,6	s.o.

Source : [Explorer des métiers et des professions](https://explorer.mec.gouv.qc.ca/) | [Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://www.gouvernement.qc.ca/)

Tableau 188 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires (CNP 1521)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	30 150	100,0	21,7	78,3	86,4	13,6	35 000
Bas-Saint-Laurent	500	1,7	14,3	85,7	85,6	14,4	31 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	600	2,0	26,9	73,1	83,6	16,4	33 000
Capitale-Nationale	3 000	10,0	18,3	81,7	81,4	18,6	35 000
Mauricie	600	2,0	18,2	81,8	83,2	16,8	33 000
Estrie	800	2,7	23,2	76,8	90,3	9,7	34 000
Montréal	9 000	29,9	21,5	78,5	87,2	12,8	33 000
Outaouais	500	1,7	16,3	83,7	83,6	16,4	36 000
Abitibi-Témiscamingue	500	1,7	20,0	80,0	91,5	8,5	36 000
Côte-Nord	200	0,7	14,3	85,7	86,4	13,6	33 000
Nord-du-Québec	200	0,7	35,7	64,3	100,0	0,0	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	50	0,2	26,1	73,9	82,6	17,4	36 000
Chaudière-Appalaches	1 500	5,0	17,0	83,0	87,5	12,5	38 000
Laval	2 000	6,5	23,3	76,7	85,8	14,2	35 000
Lanaudière	2 000	6,5	23,0	77,0	86,2	13,8	38 000
Laurentides	2 000	6,5	25,1	74,9	87,7	12,3	34 000
Montérégie	6 000	19,9	23,5	76,5	87,9	12,1	37 000
Centre-du-Québec	700	2,3	23,8	76,2	86,5	13,5	37 000

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](#)

Tableau 189 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des courtiers/courtrières en douanes et courtiers/courtrières maritimes (CNP 1315)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	1 850	100,0	48,4	51,6	97,4	2,6	50 000
Bas-Saint-Laurent	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Saguenay–Lac-Saint-Jean	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Capitale-Nationale	100	5,4	37,5	62,5	100,0	0,0	s.o.
Mauricie	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Estrie	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Montréal	700	37,8	48,9	51,1	96,6	3,4	44 000
Outaouais	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Abitibi-Témiscamingue	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Côte-Nord	50	2,7	0,0	100,0	100,0	0,0	s.o.
Nord-du-Québec	50	2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Chaudière-Appalaches	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Laval	100	5,4	58,8	41,2	100,0	0,0	56 000
Lanaudière	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Laurentides	50	2,7	61,5	38,5	100,0	0,0	57 000
Montérégie	300	16,3	55,0	45,0	100,0	0,0	47 000
Centre-du-Québec	< 50	< 2,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.mecp.gouv.qc.ca/)

Tableau 190 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des superviseurs/superviseuses du personnel de coordination (CNP 1215)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	14 100	100,0	34,5	65,5	95,6	4,4	51 000
Bas-Saint-Laurent	150	1,1	26,7	73,3	100,0	0,0	59 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	200	1,4	38,2	61,8	100,0	0,0	40 000
Capitale-Nationale	900	6,4	32,0	68,0	95,4	4,6	52 000
Mauricie	250	1,8	32,7	67,3	95,7	4,3	51 000
Estrie	350	2,4	31,7	68,3	93,8	6,3	49 000
Montréal	4 500	31,9	35,6	64,4	93,6	6,4	47 000
Outaouais	350	2,4	35,9	64,1	96,8	3,2	60 000
Abitibi-Témiscamingue	150	1,1	30,8	69,2	92,6	7,4	53 000
Côte-Nord	150	1,1	15,8	84,2	100,0	0,0	65 000
Nord-du-Québec	150	1,1	0,0	100,0	66,7	33,3	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	< 50	0,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Chaudière-Appalaches	600	4,3	37,1	62,9	96,5	3,5	48 000
Laval	1 000	7,1	33,5	66,5	93,2	6,8	50 000
Lanaudière	900	6,4	28,2	71,8	98,7	1,3	55 000
Laurentides	1 000	7,1	34,4	65,6	99,1	0,9	56 000
Montérégie	3 000	21,3	36,1	63,9	96,4	3,6	52 000
Centre-du-Québec	400	2,8	47,0	53,0	97,0	3,0	48 000

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.mec.gouv.qc.ca/)

Tableau 191 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des manutentionnaires (CNP 7452)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	35 100	100,0	7,7	92,3	86,7	13,3	38 000
Bas-Saint-Laurent	600	1,7	3,6	96,4	86,6	13,4	42 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	450	1,3	7,5	92,5	84,0	16,0	41 000
Capitale-Nationale	2 000	5,7	7,5	92,5	81,6	18,4	38 000
Mauricie	700	2,0	4,5	95,5	85,9	14,1	34 000
Estrie	1 500	4,3	8,1	91,9	91,0	9,0	39 000
Montréal	9 000	25,6	8,6	91,4	83,8	16,2	34 000
Outaouais	800	2,3	5,9	94,1	79,5	20,5	42 000
Abitibi-Témiscamingue	350	1,0	4,5	95,5	93,9	6,1	40 000
Côte-Nord	300	0,9	5,8	94,2	86,5	13,5	57 000
Nord-du-Québec	300	0,9	0,0	100,0	63,6	36,4	s.o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	100	0,3	0,0	100,0	86,1	13,9	34 000
Chaudière-Appalaches	1 500	4,3	9,0	91,0	85,1	14,9	39 000
Laval	2 000	5,7	9,4	90,6	86,2	13,8	36 000
Lanaudière	2 500	7,0	6,4	93,6	89,5	10,5	42 000
Laurentides	2 000	5,7	8,8	91,2	86,0	14,0	39 000
Montérégie	9 000	25,6	7,4	92,6	89,8	10,2	40 000
Centre-du-Québec	2 000	5,7	7,1	92,9	90,3	9,7	39 000

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.mec.gouv.qc.ca/)

Tableau 192 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules motorisés (CNP 7321)

Géographie	Personnes en emploi en 2020		Répartition selon le sexe		Type d'emploi		Salaire annuel en 2015 (\$)
	Nombre	Proportion (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Temps plein (%)	Temps partiel (%)	
Québec	34 650	100,0	1,6	98,4	94,0	6,0	43 000
Bas-Saint-Laurent	1 000	2,9	1,4	98,6	97,7	2,3	42 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	1 500	4,3	0,7	99,3	93,8	6,2	43 000
Capitale-Nationale	3 000	8,7	1,8	98,2	95,8	4,2	47 000
Mauricie	1 000	2,9	1,2	98,8	95,1	4,9	37 000
Estrie	1 500	4,3	1,7	98,3	93,3	6,7	40 000
Montréal	4 500	13,0	2,1	97,9	90,2	9,8	43 000
Outaouais	1 500	4,3	0,7	99,3	94,3	5,7	42 000
Abitibi-Témiscamingue	800	2,3	2,3	97,7	92,5	7,5	42 000
Côte-Nord	450	1,3	0,0	100,0	95,0	5,0	44 000
Nord-du-Québec	450	1,3	0,0	100,0	84,6	15,4	50 000
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	450	1,3	0,0	100,0	97,9	2,1	37 000
Chaudière-Appalaches	3 000	8,7	2,2	97,8	95,4	4,6	45 000
Laval	1 500	4,3	1,2	98,8	94,5	5,5	44 000
Lanaudière	3 000	8,7	1,3	98,7	95,5	4,5	46 000
Laurentides	2 500	7,2	2,1	97,9	93,7	6,3	43 000
Montérégie	7 000	20,2	1,6	98,4	93,5	6,5	45 000
Centre-du-Québec	1 500	4,3	2,1	97,9	95,4	4,6	39 000

Source : [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.mecpro.gouv.qc.ca/)

ANNEXE 3

Tableaux de données du sondage en ligne

Tableau 193 Ventilation de la proportion moyenne de femmes pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité (n = 270)

Type de poste	Transport par camion de marchandises diverses	Transport par camion de marchandises spéciales	Activités de soutien au transport routier	Intermédiaires en transport de marchandises	Autres
Conducteur de camions	6,0	1,2	–	36,3	3,9
Chauffeur-livreur	4,5	3,5	–	–	0,0
Répartiteur	43,0	30,0	0,0	26,1	44,4
Horairiste de trajets et d'équipages	38,2	49,1	–	58,3	–
Directeur de transports	28,7	19,4	–	0,0	100,0
Directeur des services postaux et de messageries	–	–	–	–	–
Surveillant du transport routier	64,0	25,0	–	50,0	–
Superviseur du personnel de coordination	31,1	48,1	0,0	37,5	14,3
Expéditeur et réceptionnaires	14,7	15,0	–	–	0,0
Personnel de conformité	57,5	34,9	–	75,0	100,0
Personnel SST	57,0	49,1	–	66,7	83,3
Courtier en douanes	63,2	100,0	–	–	100,0
Formateur	13,6	3,5	–	100,0	0,0
Manutentionnaire	7,8	0,0	–	–	0,0
Mécanicien de véhicules lourds	2,7	0,0	0,0	0,0	0,7
Mécanicien de remorques	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aviseur technique	20,5	0,0	0,0	–	0,0
Commis aux pièces	32,4	25,0	0,0	0,0	30,0
Gareur	4,9	0,0	–	0,0	0,0
Laveur et autres journaliers	9,0	3,7	–	50,0	6,0
Gestion des ressources humaines	89,7	76,7	75,0	85,7	85,7

Tableau 194 Ventilation de la proportion moyenne de la main-d'œuvre de 55 ans et plus pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité (n = 271)

Type de poste	Transport par camion de marchandises diverses	Transport par camion de marchandises spéciales	Activités de soutien au transport routier	Intermédiaires en transport de marchandises	Services locaux de messagers et de livraison	Autres
Conducteur de camions	46	40	25	60	5	32
Chauffeur-livreur	42	17	5	–	5	5
Répartiteur	27	29	5	30	5	5
Horairiste de trajets et d'équipages	34	25	–	5	–	5
Directeur de transports	24	48	–	25	–	5
Directeur des services postaux et de messageries	38	5	–	–	–	–
Surveillant du transport routier	35	7	–	5	–	–
Superviseur du personnel de coordination	23	26	15	20	–	8
Expéditeur et réceptionnaires	20	12	–	45	–	5
Personnel de conformité	32	32	5	5	–	5
Personnel SST	23	31	15	45	–	19
Courtier en douanes	5	5	–	–	–	5
Formateur	29	36	–	45	–	22
Manutentionnaire	21	6	–	–	–	12
Mécanicien de véhicules lourds	30	23	8	55	–	23
Mécanicien de remorques	32	27	15	20	–	29
Aviseur technique	21	42	5	–	–	12
Commis aux pièces	16	16	22	65	–	15
Gareur	28	11	–	45	–	5
Laveur et autres journaliers	17	10	5	55	–	22
Personnel de gestion des ressources humaines	9	22	5	20	–	5

Tableau 195 Niveau de scolarité habituel pour chaque type de poste dans les entreprises qui ont répondu au sondage en ligne (n = 263)

Type de poste	Aucun certificat ou diplôme (%)	Diplôme d'études secondaires (%)	Diplôme d'études professionnelles (%)	Diplôme d'études collégiales (%)	Diplôme universitaire (%)	Ne sait pas (%)
Personnel de gestion des ressources humaines	4	7	16	28	38	8
Personnel SST	3	12	34	17	25	10
Directeur de transports	4	24	18	23	23	9
Directeur des services postaux et de messageries	0	42	25	17	17	0
Superviseur du personnel de coordination	5	21	15	36	15	8
Personnel de conformité	2	19	36	23	9	11
Répartiteur	13	34	26	15	4	7
Formateur	2	34	35	17	1	11
Conducteur de camions	17	31	43	1	1	7
Aviser technique	0	12	58	19	0	12
Horairiste de trajets et d'équipages	10	28	34	17	0	10
Surveillant du transport routier	10	20	25	15	0	30
Commis aux pièces	2	35	40	7	0	16
Courtier en douanes	0	64	14	7	0	14
Expéditeur et réceptionnaire	17	43	10	7	0	23
Mécanicien de véhicules lourds	6	19	67	2	0	6
Mécanicien de remorques	10	21	59	1	0	10
Chauffeur-livreur	48	17	17	0	0	17
Gareur	28	34	13	0	0	25
Manutentionnaire	40	37	12	0	0	12
Laveur et autres journaliers	57	31	1	0	0	11

Tableau 196 Types de postes syndiqués dans les entreprises répondantes qui ont des employés syndiqués (n = 19)

Type de poste	Répondants (%)
Conducteur de camions	84
Mécanicien de véhicules lourds	74
Mécanicien de remorques	68
Laveur et autres journaliers	42
Manutentionnaire	26
Chauffeur-livreur	26
Gareur	26
Commis aux pièces	21
Expéditeur et réceptionnaire	11
Aviseur technique	5
Personnel SST	5
Formateur	5
Répartiteur	5
Courtier en douanes	0
Horairiste de trajets et d'équipages	0
Directeur de transports	0
Directeur des services postaux et de messageries	0
Surveillant du transport routier	0
Superviseur du personnel de coordination	0
Personnel de conformité	0
Personnel de gestion des ressources humaines	0

ANNEXE 4

Questionnaire du sondage en ligne

DIAGNOSTIC SECTORIEL DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

- Quelle est la taille de votre entreprise (c'est-à-dire le nombre d'employés dans l'entreprise) ?
Question à choix multiples
- Quelle est la taille de votre flotte (c'est-à-dire le nombre de véhicules) ?
Question ouverte
- Quels sont les principaux rayons d'action géographique de votre entreprise ?
Question à choix multiples

POSTES PRÉSENTS DANS L'ENTREPRISE

- 1. Parmi les postes suivants, lesquels sont présents dans votre entreprise ? (Veuillez cocher tous les postes applicables)
Question à choix multiples
- 1.1. Avez-vous d'autres professions relatives au transport, dans votre entreprise, qui ne sont pas listées ci-haut? Quelles sont-elles?
Question ouverte

ENJEUX

- 2.1. Pour vos postes liés à la conduite, quels sont les principaux enjeux de main-d'œuvre qui affectent votre entreprise ?
Question à choix multiples
- 2.2. Pour les postes liés à la logistique, quels sont les principaux enjeux de main-d'œuvre qui affectent votre entreprise ?
Question à choix multiples
- 2.3. Pour les postes liés à la mécanique, quels sont les principaux enjeux de main-d'œuvre qui affectent votre entreprise ?
Question à choix multiples
- 2.4. Pour les postes liés à la manutention, quels sont les principaux enjeux de main-d'œuvre qui affectent votre entreprise ?
Question à choix multiples

- 2.5. Pour les postes liés à la gestion, quels sont les principaux enjeux de main-d'œuvre qui affectent votre entreprise ?
 Question à choix multiples
- 3. Selon vous, quels sont les trois principaux enjeux économiques qui affectent l'industrie du transport de marchandises ? (Veuillez cocher les 3 enjeux économiques les plus importants)
 Question à choix multiples
- 4. Quels sont les outils technologiques que vous utilisez actuellement dans votre entreprise ?
 Question à choix multiples
- 5. Quels sont les outils technologiques que vous désirez utiliser dans les prochaines années dans votre entreprise ?
 Question à choix multiples
- 6. Quels sont les principaux enjeux liés aux nouvelles technologies que vous utilisez actuellement qui affectent votre entreprise ?
 Question à choix multiples
- 7. Quels sont les principaux enjeux qui vous empêchent actuellement d'utiliser les nouvelles technologies que vous voudriez utiliser ?
 Question à choix multiples
- 8.1. Quel est le pourcentage de votre flotte de camions qui est actuellement équipée avec une transmission automatique ?
 Question à choix multiples
- 8.2. Quel est le pourcentage de votre flotte de camions qui sera équipée avec une transmission automatique d'ici 2025 ?
 Question à choix multiples
- 9.1. Quels sont les principaux enjeux réglementaires ou législatifs qui complexifient les opérations des conducteurs et/ou chauffeurs de votre entreprise ?
 Question à choix multiples
- 9.2. Quels sont les principaux enjeux réglementaires ou législatifs qui complexifient les opérations et la gestion de votre entreprise ?
 Question à choix multiples
- 10. Quels sont les autres enjeux qui touchent votre entreprise et qui n'ont pas été mentionnés précédemment ? Ou quelles sont les précisions que vous aimeriez apporter aux enjeux que vous avez sélectionnés précédemment ?
 Question ouverte
- 11. Selon vous, quels seront les métiers en émergence dans votre secteur d'activité dans les 3 à 5 prochaines années? (Ex. : électromécaniciens, personnel de gestion des données, gareur affecté à la recharge des véhicules, etc.)
 Question ouverte
- 12. Est-ce que vos activités de transport routier de marchandises sont soumises à une saisonnalité de l'achalandage (c'est-à-dire une hausse du volume d'activités de transport de marchandises observée lors d'une même période ou saison lors de plusieurs années consécutives) ?
 Question à choix multiples
- 12.1. Quelle ou quelles saisons sont les plus achalandées ?
 Question à choix multiples

- 12.2. Quelle est la cause de cette saisonnalité ?

Question ouverte

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- 13. Comment s'effectue la gestion de vos ressources humaines (GRH), au sein de votre entreprise ?

Question à choix multiples

- 13.1. Combien avez-vous de postes en GRH dans votre entreprise ?

Question ouverte

- 14. Quels sont les trois plus grands défis rencontrés par votre entreprise dans le domaine des ressources humaines ? (Veuillez cocher les trois plus importants)

Question à choix multiples

- 14.1. Quels sont les trois outils ou mesures qui seraient les plus utiles pour vous appuyer dans ces grands défis de RH rencontrés par votre entreprise ? (Veuillez cocher les trois plus importants)

Question à choix multiples

- 15. Avez-vous éprouvé des difficultés de recrutement au cours de la dernière année (du 1er septembre 2021 au 31 août 2022) ? (Postes demeurés vacants pour plus de 90 jours)

Question à choix multiples

- 15.1. Quel a été le niveau de difficulté moyen de recrutement pour chacun des postes dans votre entreprise, pour la période du 1er septembre 2021 au 31 août 2022 ?

Question à choix multiples

- 15.2. Selon vous, quelles sont les principales causes de ces difficultés de recrutement ?

Question à choix multiples

- 15.3. Quels impacts ces difficultés de recrutement ont-elles causés au sein de votre entreprise ?

Question à choix multiples

- 16. Avez-vous mis en place des moyens pour pallier vos problèmes de recrutement de main-d'œuvre ?

Question à choix multiples

- 16.1. Quels sont-ils ?

Question à choix multiples

- 17. Avez-vous eu recours au recrutement international au cours des 5 dernières années ?

Question à choix multiples

- 17.1. Combien d'employés avez-vous recrutés de cette façon ?

Question ouverte

- 17.2. Combien d'entre eux travaillent encore pour vous ?

Question ouverte

- 17.3. Quels défis avez-vous rencontrés au cours de votre processus de recrutement à l'international ?

Question à choix multiples

- 18. Envisagez-vous d'avoir recours au recrutement international dans les 3 prochaines années ?

Question à choix multiples

- 19. Quels outils utilisez-vous pour afficher vos postes disponibles ?

Question à choix multiples

- 20. Quelle est la durée moyenne de la formation que vous offrez à l'embauche pour chacun de ces postes ?
Question à choix multiples
- 21. Quelle est la durée moyenne de la formation de mise à niveau, du mentorat ou de la formation continue que vous offrez pour chacun de ces postes, par année ?
Question à choix multiples
- 22. Pour vos conducteurs / chauffeurs, quel type de transmission exigez-vous qu'ils maîtrisent à l'embauche ?
Question à choix multiples

PROFIL DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 23. Au meilleur de votre connaissance, veuillez indiquer pour chacune des professions suivantes au sein de votre entreprise:
Question ouverte :
 - Le nombre total de personnes
 - Le nombre de femmes
 - Le nombre de postes vacants depuis plus de 90 jours (3 mois)
 - Le nombre de départs à la retraite prévus d'ici la fin de 2024
- 24. Votre entreprise embauche-t-elle actuellement des travailleurs provenant des bassins suivants, pour chaque type de poste ? (Cochez toutes les options qui s'appliquent)
Question à choix multiples
 - Travailleurs immigrants (nés hors Canada, excluant les travailleurs étrangers temporaires)
 - Travailleurs judiciairisés
 - Travailleurs autochtones
 - Travailleurs ayant des limitations physiques ou mentales
- 25. Pour chacune des professions suivantes, veuillez indiquer le pourcentage de main-d'œuvre ayant 55 ans et plus ?
Question à choix multiples
- 26. Quel est le niveau de scolarité habituel de vos employés, selon le type de poste ?
Question à choix multiples
- 27. Combien de vos mécaniciens détiennent la carte d'attestation de compétence du Programme d'entretien préventif (PEP) ?
Question ouverte
- 28. Quelle proportion de vos conducteurs / chauffeurs détient un permis de classe 1 et de classe 3 ?
Question à choix multiples

- 29. Avez-vous des employés syndiqués au sein de votre entreprise ?
Question à choix multiples
- 29.1. Veuillez cocher les professions syndiquées au sein de votre entreprise.
Question à choix multiples
- 29.2. Quels sont les syndicats auxquels vos employés sont affiliés ? (Ex. : Teamsters, TUAC, etc.)
Question ouverte

RELÈVE DE MAIN-D'OEUVRE

- 30. Tous postes confondus, quelle est la moyenne du taux de roulement volontaire au sein de votre entreprise pour la dernière année (c'est-à-dire le nombre de départs excluant les départs à la retraite, les décès et les congés de maladie) ?
Taux de roulement = ((nombre de départs d'employés du 1er septembre 2021 au 31 août 2022)/(nombre total d'employés du 1er septembre 2021 au 31 août 2022))x100
Question ouverte
- 31. Quelles sont les principales causes des difficultés de rétention pour chacun des types de postes dans votre entreprise ? (Cochez toutes les réponses applicables pour les postes que vous avez en entreprise)
Question à choix multiples
- 32. Avez-vous mis en place des moyens pour pallier vos problèmes de rétention de main-d'œuvre ?
Question à choix multiples

CONDITIONS DE TRAVAIL

- 33. Quel est le type de salaire utilisé pour payer vos conducteurs / chauffeurs ?
Question à choix multiples
- 34. Quels types de rémunérations indirectes (avantages) offrez-vous à vos employés ?
Question à choix multiples
- 35. Pour chacune des professions suivantes, quelle proportion de la main-d'œuvre est appelée à travailler en dehors des heures conventionnelles de travail ? (En dehors du lundi au vendredi, entre 6h - 18h)
Question à choix multiples

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 36. Dans les 2 dernières années, quelles formations en santé et sécurité au travail avez-vous offertes à vos employés ?
Question à choix multiples

- 36.1. Par quel(s) moyen(s) vos formations en santé et sécurité au travail ont-elles été offertes ?

Question à choix multiples

BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 37. Quels seront les besoins en formation de vos conducteurs et/ou chauffeurs au cours des 2 prochaines années?

Questions à choix multiples

- 38. Quels seront les besoins en formation continue de vos répartiteurs et/ou horairistes au cours des 2 prochaines années?

Questions à choix multiples

- 39. Quels seront les besoins en formation continue de vos mécaniciens au cours des 2 prochaines années?

Questions à choix multiples

IMPACTS DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

- 40. Comment l'arrivée de la pandémie de la COVID-19 et les mesures sanitaires mises en place ont affecté vos activités ?

Question à choix multiples

Camo-Route

Mélanie Da Silva, chargée de projet
Lydia Massimiani, coordonnatrice à la formation
Stéphanie Roy, chargée des communications
Chloé St-Amand, directrice générale

Graphisme

Maison 1608

www.camo-route.com

**CAMO
ROUTE**

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER