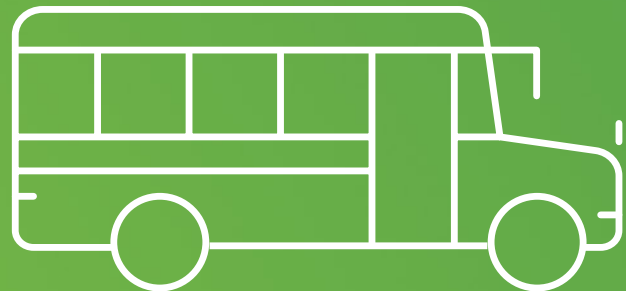


# Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre

Transport routier  
de personnes



**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 personnes.**

**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

Cendrine Guillemette, 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)

Belaïd Benamghar

Marc-Antoine Lapointe

Tiana Rambelona

### Ministère de l'Éducation

Claude-André Charest

### Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)

Ann Paquet

### Fédération des transporteurs par autobus (FTA)

Edith Lebel

### Teamsters Québec local 106

Sylvie Duval

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

Sébastien Roy

Annie Tétreault

### Centre de formation en transport de Charlesbourg (CFTC)

Dave Beaulieu

Éric Breton

### Autocar Jeannois

Philippe Plourde

### Autobus Laval

Josiane Faucher

### Transdev

Andréane Roy-Beauvais

### Autobus Campeau

Julie Malette

## 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 personnes*. Rapport présenté à Camo-Route, 140 p. + annexes.

Référence interne : 21-1575.



# 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:



Réalisé par:



# Sommaire

Le diagnostic sectoriel du transport routier de personnes 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 d'un :

- **Portrait statistique de l'industrie et des tendances et enjeux qui s'y rattachent;**
- **Profil de la main-d'œuvre;**
- **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);**
- **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 dizaine d'entrevues de fond accompagnées d'un sondage en ligne auprès d'employeurs du secteur du transport routier de personnes 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 le fait 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 chaque année dû au roulement volontaire. La forte compétition avec les autres industries et entreprises en transport routier de personnes, le manque de main-d'œuvre qualifiée (alimenté par la difficulté d'obtention du permis de classe 2 et la diminution des inscriptions et diplômes au DEP de mécanique de véhicules lourds, entre autres) et les conditions de travail offertes (horaires, salaires, avantages sociaux, etc.) seraient

les principales causes des difficultés de recrutement et de rétention.

Par ailleurs, les travailleurs approchant l'âge de la retraite composent la majorité (65 %) de la main-d'œuvre du secteur et la présence de difficultés d'attraction de la jeune main-d'œuvre laissent présager qu'il sera difficile dans les années à venir de trouver une quantité suffisante de relève pour pourvoir les postes qui seront vacants.

Le recrutement international pourrait être une solution à envisager pour employer davantage de personnes dans le secteur du transport routier de personnes. 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 les entreprises du secteur font généralement face à des enjeux de nature économique, que ce soit en lien avec le ralentissement de leurs activités engendré par la pandémie de COVID-19 (plus particulièrement pour le transport nolisé et le transport par autocar) ou en lien avec les difficultés rencontrées au niveau du financement de leurs activités (principalement pour le transport scolaire, adapté et collectif). Pour le secteur du transport scolaire, le virage vers les autobus électriques entraîne aussi des investissements importants en ressources et en infrastructures, en plus d'engendrer des besoins de formation pour la main-d'œuvre en place et l'embauche de travailleurs occupant de nouveaux métiers. D'ailleurs, bien qu'ils puissent être utiles, plusieurs entreprises n'intègrent pas autant d'outils technologiques dans leurs activités qu'elles le voudraient en raison des ressources financières nécessaires. Toujours en matière de technologies, cet aspect du secteur présente aussi des problématiques au niveau de la main-d'œuvre. Les nouvelles technologies engendrent effectivement des besoins de formation pour la main-d'œuvre en place, surtout pour les travailleurs présentant des difficultés de littératie numérique.

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 personnes, ainsi que des pistes de solutions pour pallier ces problématiques.

# Lexique

<b>AE</b>	assurance emploi	<b>M</b>	millions
<b>AEC</b>	attestation d'études collégiales	<b>MDDELCC</b>	ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques
<b>AEP</b>	attestation d'études professionnelles	<b>MEQ</b>	ministère de l'éducation du Québec
<b>CFTC</b>	Centre de formation en transport de Charlesbourg	<b>MIFI</b>	ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
<b>CNESST</b>	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	<b>PCU</b>	prestation canadienne d'urgence
<b>CNP</b>	classification nationale des professions	<b>PECVL</b>	propriétaires, exploitants et conducteurs de véhicules lourds
<b>CTQ</b>	Commission des transports du Québec	<b>PEP</b>	programme d'entretien préventif
<b>DCE</b>	dispositif de consignation électronique	<b>PIB</b>	produit intérieur brut
<b>DEC</b>	diplôme d'études collégiales	<b>PIEVAL</b>	programme d'inspection et d'entretien des véhicules automobiles lourds
<b>DEP</b>	diplôme d'études professionnelles	<b>PNBV</b>	poids nominal brut
<b>DES</b>	diplôme d'études secondaires	<b>RH</b>	ressources humaines
<b>FEESP-CSN</b>	Fédération des employées et employés des services publics – confédération des syndicats nationaux	<b>RQAP</b>	Régime québécois d'assurance parentale
<b>FTA</b>	Fédération des transporteurs par autobus	<b>RRQ</b>	Régime de rentes du Québec
<b>G</b>	milliards	<b>SAAQ</b>	Société de l'assurance automobile du Québec
<b>GES</b>	gaz à effet de serre	<b>SCIAN</b>	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
<b>GPS</b>	système de localisation GPS ( <i>global positioning system</i> )	<b>SIMDUT</b>	Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail
<b>GRH</b>	gestion des ressources humaines	<b>SST</b>	santé et sécurité au travail
<b>HVO</b>	huile végétale hydrogénée	<b>VZE</b>	véhicule zéro émission
<b>IFTA</b>	Entente internationale concernant la taxe sur les carburants		
<b>IRP</b>	Régime d'immatriculation international		

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>	<b>Scolarité</b> .....	<b>86</b>
<b>Industrie</b> .....	<b>7</b>	<b>Origine culturelle et sociale</b> .....	<b>88</b>
<b>Secteurs</b> .....	<b>8</b>	<b>Statut au Canada</b> .....	<b>89</b>
<b>Entreprises, établissements, employés et véhicules</b> .....	<b>10</b>	<b>Limitation physique et mentale</b> .....	<b>90</b>
Nombre d'entreprises.....	10	<b>Personnes judiciarisées</b> .....	<b>91</b>
Région des établissements.....	12	<b>Attestation de compétence au Programme d'entretien préventif (PEP) pour les mécaniciens de véhicules lourds routiers</b> .....	<b>92</b>
Nombre d'emplois.....	14	<b>Temps plein et temps partiel</b> .....	<b>93</b>
Permis de conduire.....	16	<b>Catégorie et situation d'emploi</b> .....	<b>95</b>
Véhicules.....	19	<b>Syndicalisation</b> .....	<b>97</b>
<b>Environnement économique</b> .....	<b>23</b>	<b>Gestion des ressources humaines</b> .....	<b>100</b>
Produit intérieur brut.....	23	<b>Enjeux pour la main-d'œuvre</b> .....	<b>101</b>
Statistiques financières.....	24	<b>Prévisions de relève</b> .....	<b>105</b>
<b>Enjeux et tendances économiques, environnementaux, technologiques et légaux</b> .....	<b>27</b>	Postes vacants.....	105
Environnement.....	27	Départs à la retraite.....	112
Réglementation.....	29	Taux de roulement.....	113
Contrats de transport scolaire.....	34	<b>Conditions de travail actuelles</b> .....	<b>118</b>
Financement du transport adapté et collectif.....	35	Type de rémunération.....	118
MobilisActions.....	35	Avantages sociaux.....	121
Économie.....	35	Horaires de travail.....	122
Technologies.....	36	Santé et sécurité au travail (SST).....	125
COVID-19.....	44	<b>Attraction et dotation</b> .....	<b>128</b>
<b>Accès au métier et formation</b> .....	<b>49</b>	<b>Recrutement à l'international</b> .....	<b>133</b>
Métiers du secteur.....	49	<b>Développement des compétences</b> .....	<b>135</b>
Formation relative aux métiers.....	52	Compétences recherchées.....	135
Fiches des formations.....	53	Formation initiale.....	135
Inscriptions et diplomations.....	58	Formation continue.....	137
<b>Métiers en émergence</b> .....	<b>62</b>	Besoins en développement de la main-d'œuvre.....	139
<b>Main-d'œuvre</b> .....	<b>63</b>	<b>Recommandations</b> .....	<b>143</b>
<b>Fiches de professions</b> .....	<b>64</b>	<b>Conclusion</b> .....	<b>151</b>
<b>Genre</b> .....	<b>81</b>		
<b>Âge</b> .....	<b>83</b>		
<b>Localisation</b> .....	<b>85</b>		

# Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b>	Ventilation des répondants par secteur d'activité.....	<b>2</b>
<b>Tableau 2</b>	Ventilation des répondants par région administrative du Québec (n = 172).....	<b>3</b>
<b>Tableau 3</b>	Ventilation des répondants par taille d'entreprise (n = 172).....	<b>4</b>
<b>Tableau 4</b>	Ventilation des répondants par type de poste occupé dans l'entreprise (n = 167).....	<b>5</b>
<b>Tableau 5</b>	Taille de la flotte des entreprises répondantes par type de véhicule (n = 164).....	<b>5</b>
<b>Tableau 6</b>	Principaux secteurs d'activité en lien avec l'industrie du transport routier de personnes.....	<b>8</b>
<b>Tableau 7</b>	Ventilation des entreprises par nombre d'employés, décembre 2015 et décembre 2021, au Québec.....	<b>11</b>
<b>Tableau 8</b>	Ventilation des entreprises par région administrative, décembre 2021, au Québec.....	<b>13</b>
<b>Tableau 9</b>	Ventilation des emplois par secteur d'activité, 2015 et 2020, au Canada.....	<b>16</b>
<b>Tableau 10</b>	Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 1 au Québec par année, selon le sexe et l'âge.....	<b>17</b>
<b>Tableau 11</b>	Nombre de titulaires d'un permis de conduire de classe 2 au Québec par année, selon le sexe et l'âge.....	<b>18</b>
<b>Tableau 12</b>	Recettes moyennes et rentabilité des PME par secteur d'activité, en 2020, au Canada.....	<b>25</b>
<b>Tableau 13</b>	Évolution des recettes d'exploitation des secteurs du transport par autobus (SCIAN 4852, 4854, 4855 et 4859) au Québec.....	<b>25</b>
<b>Tableau 14</b>	Principaux enjeux réglementaires et législatifs relevés par les entreprises (n = 152).....	<b>30</b>
<b>Tableau 15</b>	Principaux enjeux économiques qui affectent les entreprises (n = 170).....	<b>36</b>
<b>Tableau 16</b>	Outils technologiques utilisés actuellement et ceux que les entreprises désirent utiliser éventuellement.....	<b>37</b>
<b>Tableau 17</b>	Principaux enjeux rencontrés en lien avec les technologies utilisées actuellement (n = 125).....	<b>38</b>
<b>Tableau 18</b>	Principaux enjeux qui empêchent les entreprises d'utiliser les technologies qu'elles souhaiteraient (n = 147).....	<b>39</b>
<b>Tableau 19</b>	Proportion des flottes de véhicules équipés d'une propulsion électrique actuellement et proportion estimée pour 2025.....	<b>43</b>
<b>Tableau 20</b>	Principaux enjeux liés à l'électrification des véhicules relevés par les entreprises (n = 165).....	<b>43</b>

<b>Tableau 21</b>	Variation de l'activité des entreprises sondées concernant la COVID-19 et des mesures sanitaires (n = 99)	44
<b>Tableau 22</b>	Principales causes de la baisse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 109)	45
<b>Tableau 23</b>	Principaux impacts de la baisse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 107)	46
<b>Tableau 24</b>	Correspondance des métiers entre la Classification nationale des professions de 2016 et celle de 2021	49
<b>Tableau 25</b>	Principaux secteurs d'activité (SCIAN) de chaque profession (CNP)	51
<b>Tableau 26</b>	Correspondance entre les professions et leurs formations habituelles	52
<b>Tableau 27</b>	Évolution des inscriptions selon le programme de formation professionnelle	58
<b>Tableau 28</b>	Évolution de la diplomation selon le programme de formation professionnelle	59
<b>Tableau 29</b>	Évolution des inscriptions selon le programme de formation collégiale	59
<b>Tableau 30</b>	Évolution de la diplomation selon le programme de formation collégiale	60
<b>Tableau 31</b>	Placement des diplômés, par programme, pour 2013, 2014, 2016, 2018 et 2020	60
<b>Tableau 32</b>	Postes offerts dans les entreprises sondées (n = 173)	64
<b>Tableau 33</b>	Répartition par genre des travailleurs des sous-secteurs du transport routier, 2021	81
<b>Tableau 34</b>	Répartition par tranche d'âge des travailleurs des sous-secteurs du transport routier, 2021	83
<b>Tableau 35</b>	Répartition par niveau de scolarité des travailleurs des professions du transport routier, 2021	86
<b>Tableau 36</b>	Ventilation de la proportion d'entreprises sondées employant des travailleurs autochtones pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 152)	88
<b>Tableau 37</b>	Ventilation de la proportion d'entreprises sondées employant des travailleurs immigrants pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 152)	89
<b>Tableau 38</b>	Ventilation de la proportion d'entreprises sondées employant des personnes ayant des limitations physiques ou mentales pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 152)	90
<b>Tableau 39</b>	Ventilation de la proportion d'entreprises sondées employant des personnes judiciairisées pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 152)	91
<b>Tableau 40</b>	Nombre moyen d'heures travaillées hebdomadairement par type de poste dans les entreprises sondées	94
<b>Tableau 41</b>	Répartition des travailleurs par catégorie d'emploi des sous-secteurs du transport routier, 2021	95



<b>Tableau 42</b>	Répartition des travailleurs par situation d'activité des sous-secteurs du transport routier, 2021.....	<b>96</b>
<b>Tableau 43</b>	Taux de syndicalisation selon le sexe et l'âge des travailleurs en transport et entreposage (SCIAN 48-49) au Québec.....	<b>97</b>
<b>Tableau 44</b>	Ventilation des syndicats auxquels les employés des entreprises sondées sont affiliés (n = 33).....	<b>98</b>
<b>Tableau 45</b>	Principaux défis de gestion des ressources humaines auxquels les entreprises font face (n = 149).....	<b>101</b>
<b>Tableau 46</b>	Principaux outils ou mesures à mettre en place pour appuyer les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines (n = 141).....	<b>102</b>
<b>Tableau 47</b>	Principaux enjeux relatifs à la main-d'œuvre selon le type de poste.....	<b>103</b>
<b>Tableau 48</b>	Synthèse des informations sur les postes vacants et les salaires offerts, par profession.....	<b>110</b>
<b>Tableau 49</b>	Ventilation du nombre moyen de postes vacants pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité (n = 152).....	<b>111</b>
<b>Tableau 50</b>	Ventilation du nombre moyen de travailleurs qui partiront à la retraite d'ici 2024 pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité (n = 152).....	<b>112</b>
<b>Tableau 51</b>	Ventilation des principales causes des difficultés de rétention pour chaque type de poste dans les entreprises sondées (n = 139).....	<b>113</b>
<b>Tableau 52</b>	Principaux moyens employés par les entreprises sondées pour pallier les problèmes de rétention de main-d'œuvre (n = 56).....	<b>114</b>
<b>Tableau 53</b>	Ventilation du type de rémunération employé pour rémunérer chaque type de poste de conducteur dans les entreprises sondées (n = 144).....	<b>115</b>
<b>Tableau 54</b>	Statistiques du salaire horaire des professions du transport routier de personnes, 2020-2022.....	<b>118</b>
<b>Tableau 55</b>	Ventilation des avantages sociaux offerts par les entreprises sondées à leurs employés (n = 143).....	<b>119</b>
<b>Tableau 56</b>	Ventilation de la proportion moyenne des employés appelés à travailler en dehors des heures conventionnelles de travail pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité (n = 143).....	<b>123</b>
<b>Tableau 57</b>	Proportion des entreprises sondées ayant offert les formations de santé et sécurité au travail suivantes à leurs employés au cours des deux dernières années (n = 147).....	<b>125</b>
<b>Tableau 58</b>	Principaux moyens utilisés par les entreprises sondées pour offrir les formations SST (n = 142).....	<b>125</b>
<b>Tableau 59</b>	Niveau de difficulté de recrutement pour chaque type de poste dans les entreprises sondées (n = 94).....	<b>128</b>
<b>Tableau 60</b>	Principales causes des difficultés de recrutement connues par les entreprises (n = 94).....	<b>129</b>
<b>Tableau 61</b>	Principaux impacts des difficultés de recrutement que vivent les entreprises (n = 88).....	<b>130</b>
<b>Tableau 62</b>	Principaux moyens employés pour pallier les difficultés de recrutement que les entreprises ont connues (n = 60).....	<b>130</b>

<b>Tableau 63</b>	Principaux moyens de diffusion d'offres d'emploi utilisés par les entreprises (n = 156).....	<b>131</b>
<b>Tableau 64</b>	Principaux défis du recrutement international auxquels les entreprises ont fait face (n = 7).....	<b>133</b>
<b>Tableau 65</b>	Durée de la formation offerte à l'embauche de chacun des types de postes par les entreprises sondées (n = 156).....	<b>136</b>
<b>Tableau 66</b>	Durée de la formation continue offerte à chacun des types de postes par les entreprises sondées (n = 155).....	<b>138</b>
<b>Tableau 67</b>	Principaux défis rencontrés lors de l'offre de formation continue aux employés par les entreprises (n = 145).....	<b>139</b>
<b>Tableau 68</b>	Principaux besoins en formation continue des conducteurs pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 137).....	<b>139</b>
<b>Tableau 69</b>	Principaux besoins en formation continue des répartiteurs-horairistes pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 72).....	<b>140</b>
<b>Tableau 70</b>	Principaux besoins en formation continue des mécaniciens pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 72).....	<b>141</b>
<b>Tableau 71</b>	Principaux moyens par lesquels les entreprises sondées souhaiteraient que les formations continues soient pourvues, par type de poste.....	<b>141</b>
<b>Tableau 72</b>	Recommandations par thèmes et acteurs concernés.....	<b>144</b>

# Liste des figures

<b>Figure 1</b>	Taille des entreprises par secteur principal d'activité (n = 170)	4
<b>Figure 2</b>	Ventilation des répondants par le rayon d'action de leur entreprise (n = 172)	6
<b>Figure 3</b>	Langue utilisée dans le cadre des activités de l'entreprise (n = 173)	6
<b>Figure 4</b>	Évolution indicielle du nombre total d'entreprises selon le secteur d'activité, au Québec	12
<b>Figure 5</b>	Variation de l'emploi chez les travailleurs salariés en transport routier de personnes, au Québec	14
<b>Figure 6</b>	Évolution du nombre de véhicules à utilisation institutionnelle, professionnelle ou commerciale en circulation, selon le type de véhicule, au Québec	20
<b>Figure 7</b>	Évolution du nombre de véhicules immatriculés pour le transport de personnes au Québec	21
<b>Figure 8</b>	Évolution du PIB du transport routier de personnes dans l'ensemble de l'économie du Québec	23
<b>Figure 9</b>	Évolution du PIB du transport routier de personnes (SCIAN 4852, 4854, 4855, 4859 et 487) au Québec	24
<b>Figure 10</b>	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les professions liées à la conduite, par trimestre	106
<b>Figure 11</b>	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert dans les professions liées à la logistique du transport, par trimestre	107
<b>Figure 12</b>	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les surveillants du transport, par trimestre	108
<b>Figure 13</b>	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les directeurs des transports, par trimestre	109
<b>Figure 14</b>	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert dans les professions liées à la mécanique, par trimestre	110
<b>Figure 15</b>	Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs, selon l'industrie, au Québec	120
<b>Figure 16</b>	Évolution de la masse salariale au Québec	121
<b>Figure 17</b>	Évolution du nombre d'heures travaillées au Québec	123



# Liste des annexes

- Annexe 1** Titulaires de permis de classe 1 et 2 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 consiste à « 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 personnes ;
- 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 documentation 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 personnes 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 personnes. 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.

### Entrevues de fond

Les entrevues de fond se sont déroulées en deux blocs. Le premier bloc d'entrevues s'est tenu en automne 2022, soit avant le lancement du sondage en ligne. Ces entrevues présontage avaient pour objectif d'aller chercher des informations de nature qualitative et d'observer les principaux enjeux et tendances du secteur afin de composer un questionnaire de sondage en ligne adapté à la réalité du secteur du transport routier de personnes. Les entrevues postsontage en ligne se sont déroulées à l'hiver 2023. Elles ont permis, en plus de rassembler des informations de nature qualitative, d'approfondir certains résultats du sondage en ligne.

Un total de 11 entreprises a accepté de participer aux entrevues de fond. Les entreprises consultées œuvrent dans plus d'un type de transport : scolaire (6 entreprises), nolisé (4 entreprises), par autocar (1 entreprise), adapté (6 entreprises) et collectif (5 entreprises). Par exemple, plusieurs entreprises qui font du transport adapté font aussi du transport collectif et beaucoup en transport scolaire font aussi du transport nolisé.

La taille des entreprises interviewées est très variable, allant de 2 employés à près de 2 000 employés. Les entreprises qui font principalement du transport scolaire sont les plus grandes, alors que celles du

transport adapté et collectif sont plus petites en termes d'employés. Ces dernières font souvent affaire avec des fournisseurs de transport et se retrouvent donc qu'avec du personnel de bureau.

La majorité des entreprises interviewées réalisent leurs activités qu'à l'intérieur du Québec, et même à l'intérieur de leur région administrative. Une seule d'entre elles réalise du transport en Ontario et une autre couvre une partie du Nouveau-Brunswick. Les sièges sociaux des entreprises interviewées sont basés dans différentes régions administratives de la province, soit : Capitale-Nationale, Abitibi-Témiscamingue, Mauricie, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Laurentides et Bas-Saint-Laurent.

Les représentants des entreprises qui ont été interviewés occupent des postes de direction/direction générale (5 personnes), de gestion des ressources humaines (3 personnes), de coordination (1 personne), de gestion d'entreprise (1 personne) et de présidence (1 personne).

### Sondage en ligne

Le sondage en ligne a été réalisé entre le 3 octobre et le 13 décembre 2022. Durant cette période, un total de 177 individus a participé au sondage, dont 154 qui y ont répondu jusqu'à la dernière question. Toutefois, les répondants avaient l'option de passer des questions, donc certaines comptent moins de 154 répondants.

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'activité 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 scolaire et de transport d'employés par autobus, tout comme il en est le cas dans la ventilation des entreprises en transport routier de personnes dans la province (tableau 7).

**Tableau 1 Ventilation des répondants par secteur d'activité**

	Secteur d'activité principal (n = 170)	Secteur d'activité secondaire (n = 140)
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	73 %	37 %
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	13 %	19 %
Services d'autobus nolisés	5 %	56 %
Transport interurbain et rural par autocar	5 %	5 %
Autres	4 %	3 %
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	1 %	8 %

La catégorie des secteurs d'activité principaux « autres » comprend le transport adapté et collectif (0,6 % des répondants), le transport scolaire, spécial et autres (0,6 % des répondants) et le transport par camion (0,6 % des répondants). Il y a 1,8 % des entreprises sondées qui n'a pas précisé quel était leur secteur d'activité principal.

Dans les secteurs d'activité secondaires « autres », les entreprises ont indiqué : le transport semi-urbain (0,7 % des répondants) ; la maintenance de camions (0,7 % des répondants) ; et le transport hospitalier (0,7 % des répondants). Il y a aussi 0,7 % des entreprises sondées qui n'a pas précisé quel était leur secteur d'activité secondaire.

Voici la ventilation des entreprises sondées par les régions administratives où elles se situent. Les régions administratives les plus représentées dans le sondage sont la Montérégie, Chaudière-Appalaches et le Bas-Saint-Laurent. Plus du tiers des entreprises sondées proviennent de ces trois régions.

**Tableau 2 Ventilation des répondants par région administrative du Québec (n = 172)**

Région	Répondants
Abitibi-Témiscamingue	8 %
Bas-Saint-Laurent	<b>12 %</b>
Capitale-Nationale	9 %
Centre-du-Québec	9 %
Chaudière-Appalaches	<b>13 %</b>
Côte-Nord	3 %
Estrie	3 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	3 %
Laval	1 %
Lanaudière	4 %
Laurentides	4 %
Mauricie	7 %
Montérégie	<b>16 %</b>
Montréal	3 %
Nord-du-Québec	1 %
Outaouais	0 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	2 %
Total	100 %

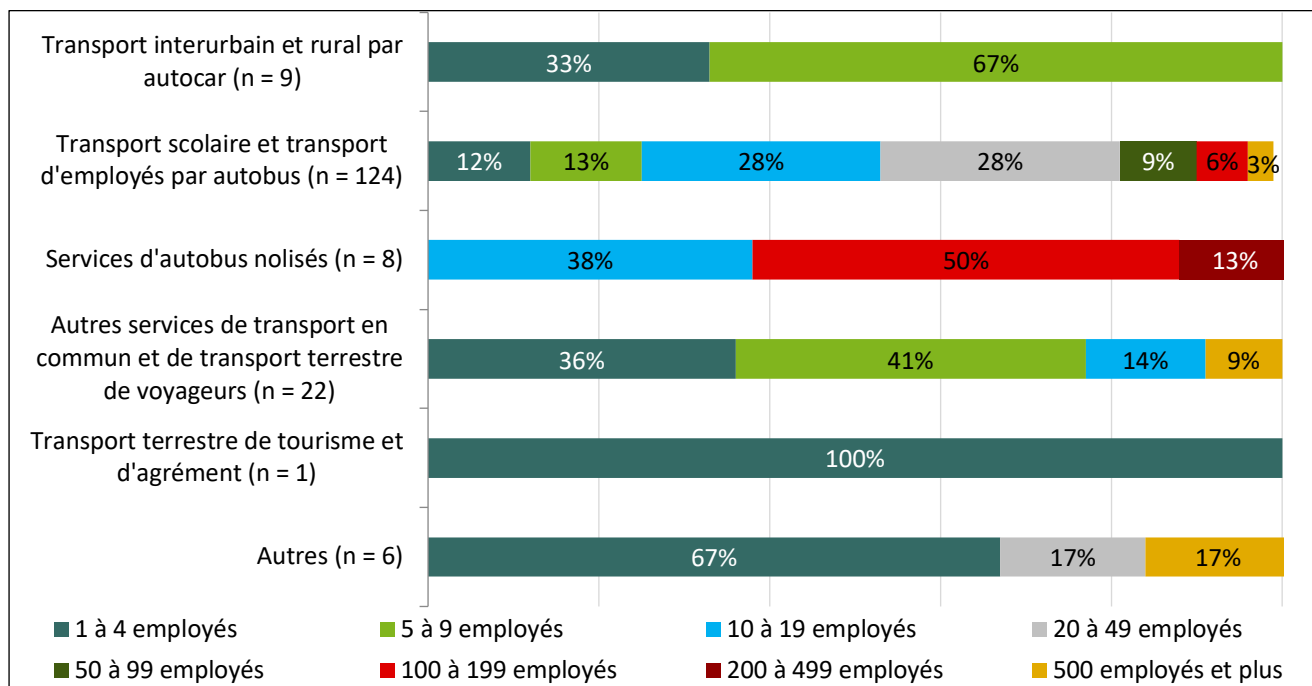
Le tableau 3 présente la ventilation des entreprises sondées par leur taille, c'est-à-dire le nombre de travailleurs qu'elles emploient. La grande majorité (89 %) des entreprises sondées sont de petites entreprises (99 employés et moins), comme dans l'ensemble de l'industrie (97,8 % en décembre 2021 ; tableau 7). Les entreprises de moyenne et de grande taille sont légèrement plus représentées dans les résultats du sondage que dans l'ensemble de l'industrie, mais elles demeurent une petite minorité par rapport aux petites entreprises.

**Tableau 3 Ventilation des répondants par taille d'entreprise (n = 172)**

Taille d'entreprise	Répondants
1 à 4 employés	18 %
5 à 9 employés	18 %
10 à 19 employés	23 %
20 à 49 employés	22 %
50 à 99 employés	8 %
100 à 199 employés	7 %
200 à 499 employés	1 %
500 employés et plus	4 %
Total	100 %

Les données présentées aux tableaux 1 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 leur secteur principal d'activité. L'ensemble des secteurs d'activité comprennent des entreprises de tailles variées, excepté les entreprises sondées en transport interurbain et rural par autocar et en transport terrestre de tourisme et d'agrément qui sont toutes des petites entreprises.



Source : Données du sondage en ligne

**Figure 1 Taille des entreprises par secteur principal d'activité (n = 170)**



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 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 = 167)**

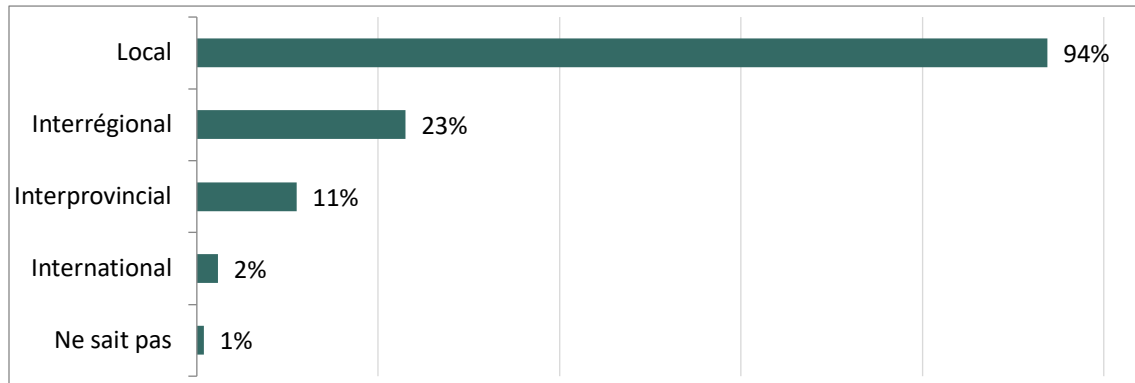
Type de poste	Répondants
Présidents/vice-présidents	26 %
Directeurs	20 %
Personnel administratif	19 %
Ressources humaines	13 %
Propriétaires	10 %
Coordonnateurs	5 %
Répartiteurs	4 %
Conducteurs/chauffeurs	2 %
Actionnaires	1 %
Contrôleurs	1 %
Total	100 %

Le tableau suivant présente la taille moyenne de la flotte de véhicules des entreprises répondantes, ainsi que le nombre total de véhicules détenus par l'ensemble des entreprises. Le type de véhicule le plus détenu par les entreprises de transport de personnes sondées est l'autobus. Les entreprises qui possèdent des autobus en ont en moyenne 40. La plus grande flotte d'autobus parmi les entreprises sondées en comprend 900.

**Tableau 5 Taille de la flotte des entreprises répondantes par type de véhicule (n = 164)**

Type de véhicule	Taille moyenne	Taille médiane	Taille maximale
Autobus (n = 137)	40	15	900
Minibus (n = 121)	7	3	100
Autocar (n = 39)	13	0	150
Berline (n = 55)	10	2	200
Autobus adapté (n = 42)	1	0	14
Minibus adapté (n = 48)	3	2	40
Berline adaptée (n = 32)	1	0	8

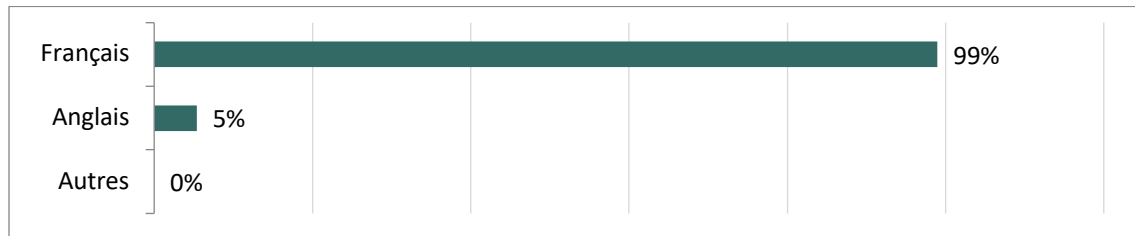
Le rayon d'action géographique des entreprises sondées est présenté à la figure 2. La somme des proportions présentées dans la figure ci-dessous est supérieure à 100 %, car une entreprise peut réaliser plus d'un type de transport dans le cadre de ses activités. Le type de transport le plus courant dans les entreprises sondées est le transport local (94 %), suivi du transport interrégional (23 %) et du transport interprovincial (11 %). Très peu d'entreprises font du transport international.



Source : Données du sondage en ligne

**Figure 2 Ventilation des répondants par le rayon d'action de leur entreprise (n = 172)**

La figure suivante illustre la proportion des entreprises répondantes qui utilisent le français et/ou l'anglais dans le cadre de leurs activités. Aucune entreprise n'utilise une autre langue que celles-ci.



Source : Données du sondage en ligne

**Figure 3 Langue utilisée dans le cadre des activités de l'entreprise (n = 173)**

Les résultats montrent que pour exploiter une entreprise de transport de personnes au Québec en 2022, il est primordial de pouvoir communiquer en français. En effet, seulement 5 % des entreprises sondées utilisent l'anglais en majorité dans le cadre de leurs activités.



**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 personnes et qui sont visés par l'étude sont : le transport interurbain et rural par autocar ; le transport scolaire et transport d'employés par autobus ; les services d'autobus nolisés ; les autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs ; et le transport terrestre de tourisme et d'agrément.

**Tableau 6 Principaux secteurs d'activité en lien avec l'industrie du transport routier de personnes**

Système de classification des industries de l'Amérique de Nord (SCIAN)	
<b>485 – Transport en commun et transport terrestre de voyageurs</b>	
4852	Transport interurbain et rural par autocar
4854	Transport scolaire et transport d'employés par autobus
4855	Services d'autobus nolisés
4859	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs
<b>487 – Transport de tourisme et d'agrément</b>	
4871	Transport terrestre de tourisme et d'agrément

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

Le sous-secteur du **transport interurbain et rural par autocar** comprend les entreprises dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de voyageurs majoritairement par autocar et à l'extérieur d'une municipalité donnée et de sa banlieue, suivant des lignes régulières et des horaires établis et exigent un tarif au déplacement<sup>1</sup>.

Le sous-secteur du **transport scolaire et transport d'employés par autobus** regroupe les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport scolaire et de transport d'employés par autobus ou autres véhicules à moteur. Ces entreprises fournissent des services de transport suivant des lignes régulières et des horaires établis, mais n'exigent pas un tarif au déplacement<sup>2</sup>.

Le sous-secteur des **services d'autobus nolisés** comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services d'autobus nolisés qui ne suivent pas des lignes régulières et des horaires établis, et louent des véhicules entiers plutôt que des sièges<sup>3</sup>.

Le sous-secteur des **autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs** regroupe les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale consiste à fournir des services de navettes desservant les aéroports et d'autres installations similaires, des services de transport adapté et d'autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs.

<sup>1</sup> [SCIAN 2017 version 3.0 - 4852 - Transport interurbain et rural par autocar - Groupe \(statcan.gc.ca\)](#)

<sup>2</sup> [SCIAN 2017 version 3.0 - 4854 - Transport scolaire et transport d'employés par autobus - Groupe \(statcan.gc.ca\)](#)

<sup>3</sup> [SCIAN 2017 version 3.0 - 4855 - Services d'autobus nolisés - Groupe \(statcan.gc.ca\)](#)

Ces entreprises utilisent des minibus et des autobus comme moyens de transport, des véhicules classiques ou des véhicules spécialement aménagés pour le transport de personnes ayant des limitations physiques<sup>4</sup>.

Le sous-secteur du **transport terrestre de tourisme et d'agrément** comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport d'agrément. Ces établissements utilisent souvent du matériel de transport spécialisé. Les activités offertes se déroulent sur de courtes distances ; il s'agit généralement d'excursions d'un jour<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> [SCIAN 2017 version 3.0 - 4859 - Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs - Groupe \(statcan.gc.ca\)](#)

<sup>5</sup> [SCIAN 2017 version 3.0 - 4871 - Transport terrestre de tourisme et d'agrément - Groupe \(statcan.gc.ca\)](#)

## 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 personnes a augmenté de 32 %, passant de 1 155 à 1 525 entreprises. Plus précisément, sur cette période, le nombre d'entreprises sans employés (travailleurs autonomes) a augmenté de 95,2 % (415 entreprises en 2015 à 810 en 2021), alors que le nombre d'entreprises avec employés a diminué de 3,4 % (740 entreprises en 2015 à 715 en 2021). En décembre 2021, on retrouvait 53,1 % de travailleurs autonomes et 46,9 % d'entreprises avec employés dans l'industrie.

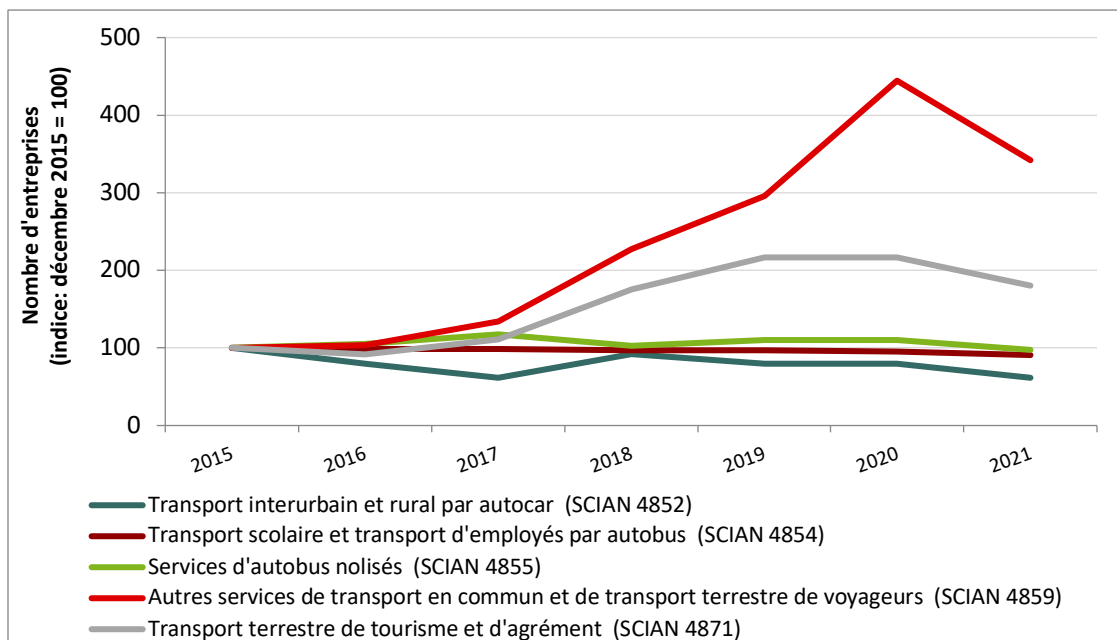
L'augmentation du nombre d'entreprises sans employés et la diminution du nombre d'entreprises avec employés peuvent possiblement être en lien avec la vente d'entreprises. Selon les acteurs clés du secteur qui ont été consultés lors de comités de suivi, il arriverait fréquemment que des propriétaires d'entreprises de transport de personnes qui vendent leur entreprise pour qu'elle soit fusionnée à une plus grande entreprise gardent un de leurs véhicules pour continuer de faire un parcours.

Toujours en décembre 2021, l'industrie du transport routier de personnes est composée à 1,6 % d'entreprises de transport interurbain et rural par autocar, à 51,2 % d'entreprises de transport scolaire et de transport d'employés par autobus, à 2,6 % d'entreprises de services d'autobus nolisés, à 40,4 % d'entreprises d'autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs, et à 4,3 % d'entreprises de transport terrestre de tourisme et d'agrément.

**Tableau 7 Ventilation des entreprises 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	Transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	21 (1,8 %)	10 (0,9 %)	5 (0,4 %)	0 (0,0 %)	3 (0,3 %)	0 (0,0 %)	39 (3,4 %)
	Transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854)	284 (24,6 %)	285 (24,7 %)	238 (20,6 %)	36 (3,1 %)	16 (1,4 %)	1 (0,1 %)	860 (74,5 %)
	Services d'autobus nolisés (SCIAN 4855)	11 (1,0 %)	6 (0,5 %)	13 (1,1 %)	6 (0,5 %)	4 (0,3 %)	0 (0,0 %)	40 (3,5 %)
	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (SCIAN 4859)	74 (6,4 %)	86 (7,4 %)	16 (1,4 %)	3 (0,3 %)	1 (0,1 %)	0 (0,0 %)	180 (15,6 %)
	Transport terrestre de tourisme et d'agrément (SCIAN 4871)	25 (2,2 %)	8 (0,7 %)	3 (0,3 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	36 (3,1 %)
	<b>TOTAL</b>	<b>415 (35,9 %)</b>	<b>395 (34,2 %)</b>	<b>275 (23,8 %)</b>	<b>45 (3,9 %)</b>	<b>24 (2,1 %)</b>	<b>1 (0,1 %)</b>	<b>1 155</b>
Décembre 2021	Transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	8 (0,5 %)	4 (0,3 %)	6 (0,4 %)	4 (0,3 %)	2 (0,1 %)	0 (0,0 %)	24 (1,6 %)
	Transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854)	225 (14,8 %)	250 (16,4 %)	221 (14,5 %)	54 (3,5 %)	31 (2,0 %)	0 (0,0 %)	781 (51,2 %)
	Services d'autobus nolisés (SCIAN 4855)	13 (0,9 %)	9 (0,6 %)	15 (1,0 %)	2 (0,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	39 (2,6 %)
	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (SCIAN 4859)	513 (33,6 %)	82 (5,4 %)	19 (1,2 %)	2 (0,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	616 (40,4 %)
	Transport terrestre de tourisme et d'agrément (SCIAN 4871)	51 (3,3 %)	11 (0,7 %)	2 (0,1 %)	1 (0,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	65 (4,3 %)
	<b>TOTAL</b>	<b>810 (53,1 %)</b>	<b>356 (23,3 %)</b>	<b>263 (17,2 %)</b>	<b>63 (4,1 %)</b>	<b>33 (2,2 %)</b>	<b>0 (0,0 %)</b>	<b>1 525</b>
<b>Différence (nombre)</b>		<b>+395</b>	<b>-39</b>	<b>-12</b>	<b>+18</b>	<b>+9</b>	<b>-1</b>	<b>+370</b>
<b>Différence (proportion)</b>		<b>+95,2 %</b>	<b>+9,9 %</b>	<b>-4,4 %</b>	<b>+40,0 %</b>	<b>+37,5 %</b>	<b>-100,0 %</b>	<b>+32,0 %</b>

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



Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0039-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2015 et tableaux subséquents.

**Figure 4 Évolution indicielle du nombre total d'entreprises selon le secteur d'activité, au Québec**

Selon le tableau 7 et la figure 4, le nombre total d'entreprises d'autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs a connu une hausse particulièrement marquée (+ 436 entreprises ou + 242,2 %) de 2015 à 2021, surtout pour les entreprises sans employés (+ 439 entreprises ou + 593,2 %).

Selon les entreprises interviewées en transport adapté et collectif, il y a eu une augmentation du transport hospitalier au cours des dernières années. C'est-à-dire qu'il y a davantage d'entreprises qui offrent du transport pour que les gens puissent aller à leurs rendez-vous médicaux ou du transport pour déplacer des personnes entre deux hôpitaux. Cela peut donc avoir contribué à la hausse du nombre d'entreprises d'autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs.

La figure 4 montre également que le nombre total d'entreprises a connu une baisse entre 2020 et 2021 pour chacun des sous-secteurs du transport routier de personnes. Effectivement, en pleine pandémie, les modes de transport par autobus ont connu un arrêt de leurs opérations à quelques reprises, que ce soit le transport scolaire, le transport nolisé ou le transport de touristes<sup>6</sup>. Cela a sans doute causé en partie la diminution du nombre d'entreprises en transport routier de personnes. Certaines entreprises en situation de précarité financière avant la pandémie ont fort probablement fermé leurs portes en 2020-2021 à cause du ralentissement de leurs activités.

## 1.2.2 Région des établissements

Les entreprises du transport routier de personnes se retrouvent en grande partie dans deux régions administratives du Québec : la Montérégie et Montréal. Ces deux régions sont les plus peuplées de la

<sup>6</sup> Fédération des transporteurs par autobus. (2022). *Rapport d'activités 2021-2022*.



province, avec chacune plus d'un million d'habitants<sup>7</sup>. 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 services d'autobus nolisés, en transport terrestre de tourisme et d'agrément, et en d'autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs. La Montérégie, quant à elle, est la région qui comprend le plus grand nombre d'entreprises en transport interurbain et rural par autocar et en transport scolaire et en transport d'employés par autobus.

**Tableau 8 Ventilation des entreprises par région administrative, décembre 2021, au Québec**

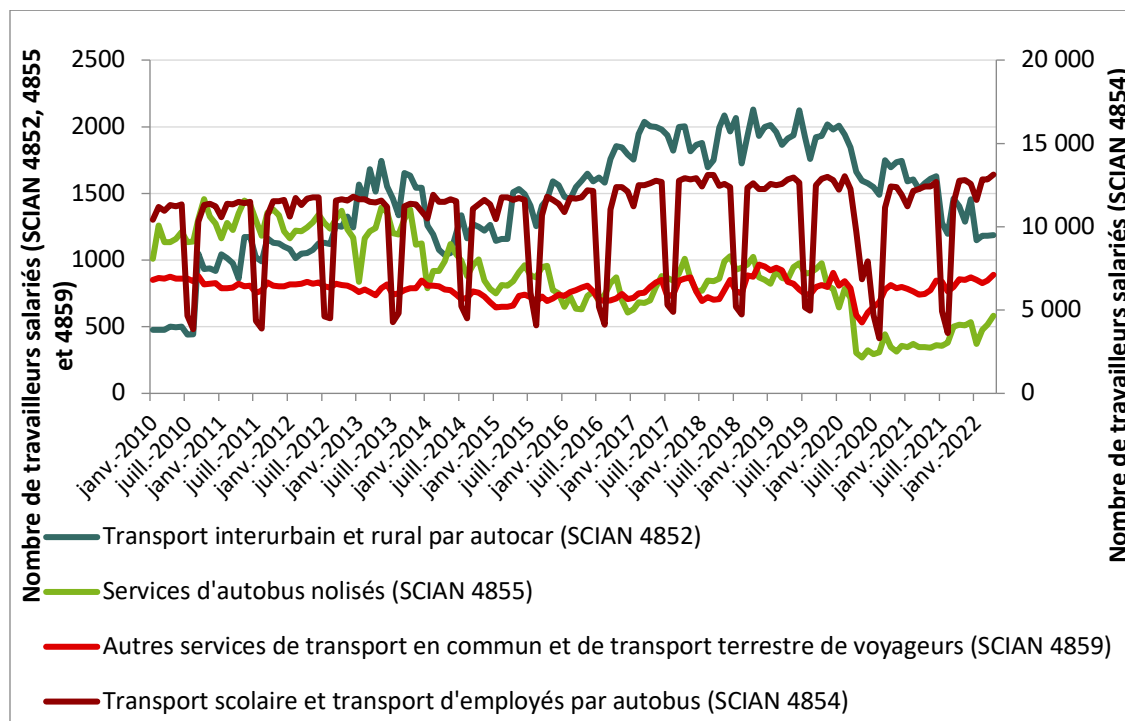
Région	Transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	Transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854)	Services d'autobus nolisés (SCIAN 4855)	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (SCIAN 4859)	Transport terrestre de tourisme et d'agrément (SCIAN 4871)	Transport routier de personnes
Bas-Saint-Laurent	1	80	1	6	0	88
Saguenay–Lac-Saint-Jean	1	44	3	7	3	58
Capitale-Nationale	2	49	5	17	14	87
Mauricie	0	41	1	8	1	51
Estrie	1	31	1	11	3	47
Montréal	5	29	8	320	25	387
Outaouais	0	27	1	23	2	53
Abitibi-Témiscamingue	1	18	1	12	0	32
Côte-Nord	0	16	0	2	0	18
Nord-du-Québec	0	5	0	2	0	7
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	0	54	3	5	1	63
Chaudière-Appalaches	1	75	5	7	1	89
Laval	1	11	2	68	2	84
Lanaudière	1	84	4	22	0	111
Laurentides	3	50	1	25	8	87
Montérégie	7	132	2	71	5	217
Centre-du-Québec	0	35	1	10	0	46
Ensemble du Québec	24	781	39	616	65	1 525

Source : 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

<sup>7</sup> [Estimations de la population des régions administratives, Québec, 1<sup>er</sup> juillet 1986 à 2021 \(quebec.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-627-x/2021001/article/00001-eng.htm)

### 1.2.3 Nombre d'emplois

La figure suivante présente la variation du nombre de travailleurs salariés pour le transport interurbain et rural par autocar, les services d'autobus nolisés, le transport scolaire et le transport d'employés par autobus ainsi que les autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs. Les données du nombre de travailleurs du sous-secteur du transport terrestre de tourisme et d'agrément sont indisponibles.



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 transport routier de personnes, au Québec

L'industrie du tourisme est et restera la plus touchée par la pandémie de COVID-19 à court, moyen et long terme. Les voyages de groupe par autocar étant mis de côté, l'industrie des services nolisés et du tourisme par autobus est fortement affectée par cette pandémie. Les activités de ces entreprises ont donc été fortement réduites et il y a eu plusieurs mises à pied<sup>8</sup>. La figure 5 montre effectivement une baisse marquée du nombre d'emplois en services d'autobus nolisés en 2020 et un niveau d'emploi qui n'a pas encore retrouvé son niveau pré-pandémique en avril 2022. Selon les acteurs clés du secteur du transport routier de personnes qui ont été consultés lors de rencontres de comité de suivi, en 2023, les entreprises de ce secteur sont en préparation de la relance prévue en 2024 et cherchent de nouveaux chauffeurs, puisque ceux qui se sont retrouvés au chômage ont généralement trouvé un emploi dans un autre secteur.

<sup>8</sup> Raymond Chabot Grant Thornton. (2020). *Étude sur les retombées économiques de l'industrie des services d'autobus nolisés au Québec*.

Le transport par autobus nolisés (SCIAN 4855) est également soumis à une forte saisonnalité, observable dans le nombre d'emplois dans la figure ci-haut. Cela s'explique par le fait que la majorité des séjours de touristes et d'excursionnistes au Québec se font en été et en automne<sup>9</sup>.

La figure 5 montre également que le nombre de travailleurs salariés en transport interurbain et rural par autocar continue de suivre une tendance à la baisse, qui a débuté en 2020. Malgré le programme d'urgence et de relance mis en place, la reprise des activités du transport interurbain est demeurée très lente en 2021-2022. La limite permise de passagers à bord, le port du masque obligatoire et les autres mesures sanitaires ont beaucoup dissuadé les clients d'utiliser ce type de transport jusqu'à la levée des mesures sanitaires à la moitié de l'année 2022<sup>10</sup>.

La figure 5 montre aussi l'importante saisonnalité de l'emploi en transport scolaire et en transport d'employés par autobus. Durant l'été, lorsque les écoles sont fermées, il y a une baisse de près de 8 000 emplois dans ce secteur à l'échelle de la province.

Parmi les répondants au sondage en ligne (n = 115), 43 % des entreprises ont indiqué subir les effets de la saisonnalité dans leurs activités de transport de personnes. Parmi les entreprises qui disent connaître une saisonnalité des activités, 90 % remarquent que l'automne est une saison des plus achalandées, 92 % remarquent que l'hiver est aussi une saison achalandée et 81 % remarquent aussi que le printemps est une saison achalandée. Les activités seraient donc généralement ralenties à l'été.

Cependant, les entrevues de fond ont mis en lumière que les entreprises en transport adapté et collectif connaissent une hausse de l'achalandage en été, à cause du tourisme et des activités estivales.

En avril 2022, il y avait un total de 15 786 travailleurs dans le secteur du transport routier de personnes au Québec.

Dans les secteurs du transport routier de personnes, le nombre d'emplois total a diminué entre 2015 et 2020 au Canada, sauf pour les autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs, où il y a eu une hausse de 1 135 emplois (tableau 9).

---

<sup>9</sup> Raymond Chabot Grant Thornton. (2020). *Étude sur les retombées économiques de l'industrie des services d'autobus nolisés au Québec*.

<sup>10</sup> Fédération des transporteurs par autobus. (2022). *Rapport d'activités 2021-2022*.

**Tableau 9 Ventilation des emplois par secteur d'activité, 2015 et 2020, au Canada**

Année	Emploi	Transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	Transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854)	Services nolisés et tourisme par autobus (SCIAN 4855 et 4871)	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (SCIAN 4859)
2015	Chauffeurs	69,3 %	88,6 %	71,6 %	74,1 %
	Mécaniciens	11,5 %	4,4 %	7,4 %	2,6 %
	Autres employés	19,2 %	7,0 %	21,0 %	23,3 %
	Total d'employés	3 859	42 722	5 490	3 862
2020	Chauffeurs	69,3 %	90,0 %	73,4 %	77,7 %
	Mécaniciens	6,6 %	4,1 %	6,9 %	2,1 %
	Autres employés	22,1 %	5,9 %	19,7 %	20,2 %
	Total d'employés	2 430	41 693	3 905	4 997

Source : Statistique Canada. Tableau 23-10-0083-01 Industries canadiennes du transport de passagers par autobus et du transport urbain, effectif et rémunération, selon l'industrie

En 2020, le sous-secteur du transport routier de personnes qui employait le plus de conducteurs en nombre de travailleurs et en proportion du total de la main-d'œuvre était le transport scolaire et transport d'employés par autobus, avec 37 524 chauffeurs. Le secteur qui comprend le plus de mécaniciens en proportion du total de la main-d'œuvre, et non en nombre, est le secteur des services nolisés et tourisme par autobus, avec 6,9 % (269) de mécaniciens en 2020 (tableau 9).

### 1.2.4 Permis de conduire

Les tableaux suivants présentent des données concernant les détenteurs de permis de classe 1 et 2, un impératif à la conduite d'autobus. Ces permis sont également nécessaires pour plusieurs autres métiers. En ce sens, un détenteur de permis de classe 1 ou 2 n'est pas nécessairement un conducteur d'autobus ou de minibus. Cependant, une entreprise interviewée dans le cadre des entrevues de fond a souligné le fait que plusieurs conducteurs d'autobus sont d'anciens conducteurs de camion maintenant à la retraite.

Les tableaux subséquents présentent la répartition du nombre de détenteurs de permis de classe 1 et 2 selon le sexe et l'âge. Les tableaux présentés en annexe 1 illustrent la répartition du nombre de détenteurs de permis de classe 1 et 2 selon le sexe, l'âge et la durée de détention du permis pour chaque région administrative du Québec.

**Tableau 10** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	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
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	187 548 (97,0 %)	187 074 (96,9 %)	187 164 (96,7 %)	187 884 (96,6 %)	187 615 (96,4 %)	190 340 (96,3 %)
<b>Total</b>	<b>193 402</b>	<b>193 151</b>	<b>193 505</b>	<b>194 570</b>	<b>194 552</b>	<b>197 711</b>

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

**Tableau 11** 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans		1				
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
<b>Sous-total</b>	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
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	28 569 (75,3 %)	28 411 (75,3 %)	28 093 (75,1 %)	27 934 (75,0 %)	27 849 (74,9 %)	28 207 (74,8 %)
<b>Total</b>	<b>37 926</b>	<b>37 736</b>	<b>37 418</b>	<b>37 247</b>	<b>37 176</b>	<b>37 725</b>

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

Plusieurs constats ressortent de l'analyse des tableaux 10 et 11. Le premier de ces tableaux 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 % entre 2016 et 2021, 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. Une féminisation du bassin de main-d'œuvre disponible pour les métiers requérant ce type de permis s'opère alors tranquillement. Pour ce qui est des détenteurs de permis de classe 2, le nombre total de détenteurs diminue chaque année, sauf en 2021 où il a augmenté.

Concernant l'âge des détenteurs, le constat est plus inquiétant. En 2021, plus de la moitié de la main-d'œuvre actuellement apte à conduire des autobus (détenteurs de classe 1 ou 2) 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 et 19 % des détenteurs de permis de classe 2 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 ou 2 de 65 ans et plus augmente rapidement. Cette catégorie d'âge représentait 14 % des détenteurs de classe 1 ou 2 en 2016, comparativement à 20 % cinq ans plus tard (2021). Les départs à la retraite risquent d'accroître 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 en annexe 1, le constat indique que les nouveaux conducteurs allant chercher leurs classes 1 ou 2 sont plus nombreux en 2021 qu'en 2016. Toutefois, en 2021, 61 % des détenteurs de permis de classe 1 et 53 % des détenteurs de permis de classe 2 avaient leur permis depuis plus de 15 ans.

## 1.2.5 Véhicules

La figure 6 illustre que les véhicules en circulation à vocation institutionnelle, professionnelle ou commerciale<sup>11</sup> sont de plus en plus nombreux sur les routes du Québec. Le nombre d'autobus scolaires<sup>12</sup> a augmenté de 12 % entre 2012 et 2021, surpassant les 11 000 autobus scolaires en circulation dans la province. De plus, il y avait plus de 8 800 autobus<sup>13</sup> (autres que les autobus scolaires) en circulation sur les routes du Québec en 2021, ce qui représente une hausse de 5 % depuis 2012. Cependant, entre 2019 et 2020, le nombre d'autobus (autres que les autobus scolaires) qui sont en circulation au Québec a diminué de près de 600 unités. Cela est dû, entre autres, à la pandémie de COVID-19 qui a fortement perturbé les secteurs des services d'autobus nolisés, du tourisme par autobus et du transport interurbain. En effet, les mesures de confinement et l'interdiction de voyager ont mis sur pause assez drastiquement ces secteurs. Entre 2019 et 2020, les recettes d'exploitation des services d'autobus nolisés et de tourisme par autobus ont diminué de 58 % et celles du transport interurbain et rural par autocar ont diminué de 38 %<sup>14</sup>.

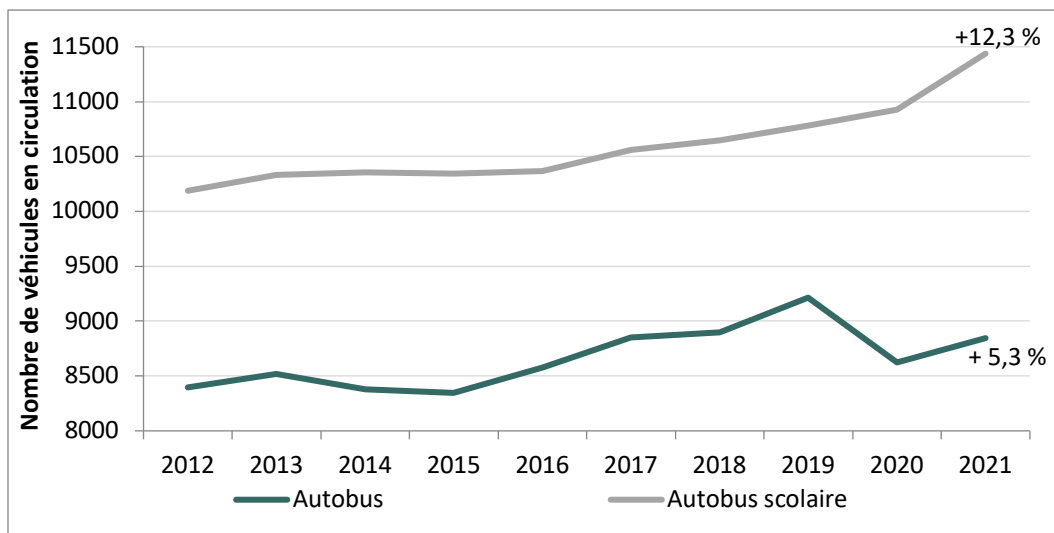
---

<sup>11</sup> Les véhicules à vocation institutionnelle, commerciale ou professionnelle sont des véhicules dont l'autorisation de circuler a été obtenue par une personne morale, un gouvernement, un organisme public ou parapublic, une société, une compagnie, un producteur agricole ou des professionnels travaillant à leur compte (source : [Nombre de véhicules en circulation selon le type d'utilisation, le type de véhicule et l'âge du véhicule, Québec et régions administratives \[gouv.qc.ca\]](#))

<sup>12</sup> Comprend les autobus ou minibus affectés au transport d'écoliers (source : [Nombre de véhicules en circulation selon le type d'utilisation, le type de véhicule et l'âge du véhicule, Québec et régions administratives \[gouv.qc.ca\]](#))

<sup>13</sup> Comprend les autobus ou minibus publics interurbains, les autobus ou minibus servant régulièrement au transport de personnes, sans rémunération et les autobus ou minibus publics urbains (source : [Nombre de véhicules en circulation selon le type d'utilisation, le type de véhicule et l'âge du véhicule, Québec et régions administratives \[gouv.qc.ca\]](#))

<sup>14</sup> [Le Quotidien — Transport de passagers par autobus et transport urbain, 2020 \(statcan.gc.ca\)](#)



Source : Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

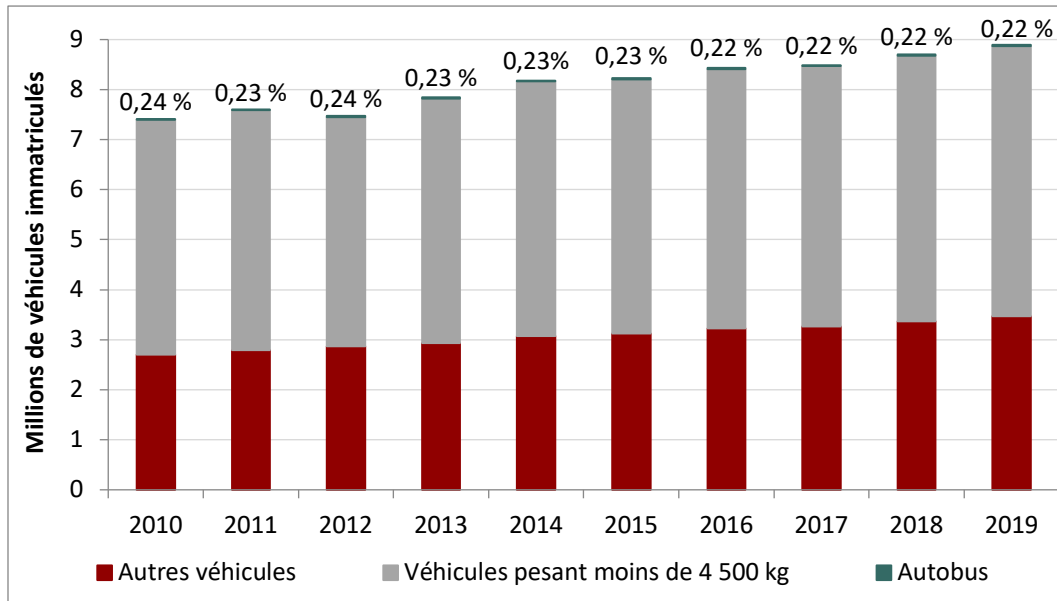
**Figure 6 Évolution du nombre de véhicules à utilisation institutionnelle, professionnelle ou commerciale en circulation, selon le type de véhicule, au Québec**

En 2021, la Fédération des transporteurs par autobus (FTA) comprenait 574 membres (c'est-à-dire un peu plus du tiers de l'ensemble des entreprises du transport routier de personnes en 2021), qui ont un total de 13 474 véhicules. Ce total comprend : 7 886 autobus scolaires (de type C) ; 1 748 minibus scolaires ; 313 minibus scolaires adaptés ; 2 059 autobus de transport public ; et 1 468 berlines<sup>15</sup>.

Comme l'indique la figure 7, tous les autobus immatriculés représentent moins de 1 % des véhicules immatriculés au Québec. Cette proportion tend à demeurer stable avec les années. Elle est effectivement demeurée à 0,2 % de 2010 (17 955 autobus) à 2019 (19 718 autobus).

<sup>15</sup> Raymond Chabot Grant Thornton. (2021). *Analyse de l'impact de l'électrification de la flotte d'autobus scolaires au Québec*.





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

**Figure 7** Évolution du nombre de véhicules immatriculés pour le transport de personnes au Québec

### Accidents routiers

En 2021, le nombre d'accidents routiers impliquant un autobus ou minibus s'élevait à 558 et ceux impliquant un autobus scolaire se chiffraient à 306. Cela représente une diminution du nombre d'accidents, par rapport à la moyenne des accidents de 2016 à 2020, de 34,1 % pour les autobus ou minibus et de 14,6 % pour les autobus scolaires<sup>16</sup>. Cette diminution des accidents peut toutefois être liée à la diminution de la circulation routière en 2021 causée par l'augmentation du télétravail et le confinement de la population pour contrer la propagation de COVID-19.

<sup>16</sup> [Bilan routier, parc automobile et permis de conduire 2021 – Dossier statistique \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/bilan-routier-parc-automobile-et-permis-de-conduire-2021-dossier-statistique)

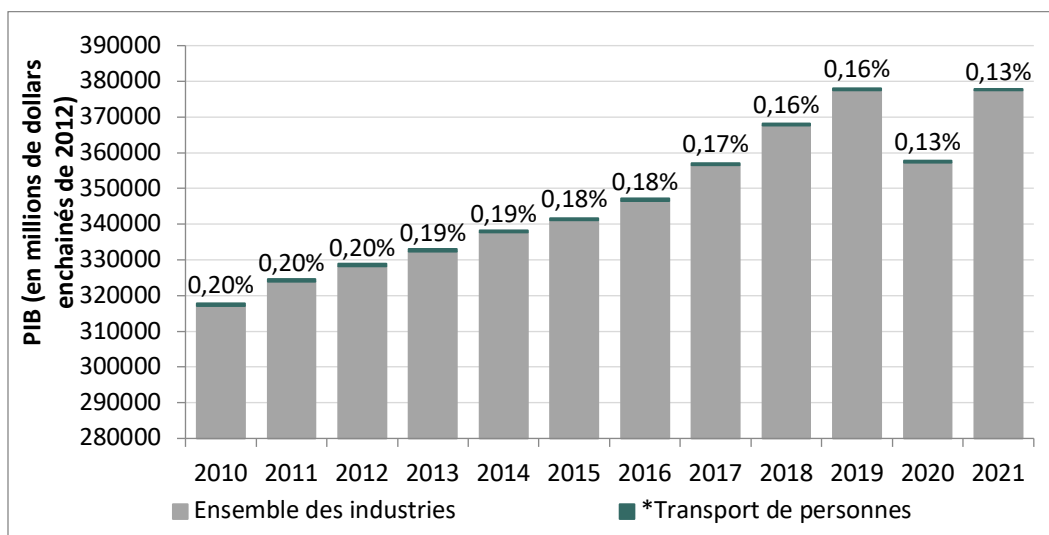
## Faits saillants – section 1.2

- Entre 2015 et 2021, le secteur du transport routier de personne a vu son nombre total d'entreprises croître de 32 %, pour atteindre 1 525 entreprises. La croissance du nombre d'entreprises sans employés (+95 %) est surtout responsable de cette hausse, puisque sur cette période le nombre d'entreprises avec employés a légèrement diminué (-3 %).
- Selon les données de 2021, dans le secteur du transport routier de personnes, il y a une prédominance d'entreprises en transport scolaire et en transport d'employés par autobus (51,2 %). Il y a aussi une forte proportion d'entreprises sans employé (53,1 %).
- Les entreprises du transport routier de personnes se retrouvent en grande partie (40 %) dans deux régions administratives du Québec : la Montérégie et Montréal.
- Le nombre d'entreprises de tous les sous-secteurs du transport routier de personnes a diminué entre 2020 et 2021 (de -5 % à -23 %), possiblement en lien avec le ralentissement des activités causé par la pandémie de COVID-19.
- Les sous-secteurs des services d'autobus nolisés et du transport interurbain et rural par autocar ont été les plus durement touchés par la pandémie de COVID-19, en termes d'emplois. Les niveaux prépandémiques d'emplois ne sont pas encore atteints et la vraie relance du secteur devrait s'opérer en 2024.
- En avril 2022, il y avait près de 16 000 travailleurs dans le secteur du transport routier de personnes au Québec.
- La proportion de femmes sur le total de détenteurs de permis de classe 1 (près de 4 % en 2021) et 2 (25 % en 2021) est en hausse depuis plusieurs années.
- La proportion des détenteurs de permis de classe 1 ou 2 de 65 ans et plus augmente rapidement chaque année. Cette catégorie d'âge représentait 14 % des détenteurs de classe 1 ou 2 en 2016, comparativement à 20 % en 2021. Les départs à la retraite dans ce bassin de main-d'œuvre risquent d'accentuer la rareté de main-d'œuvre.
- Il y a eu une croissance du nombre d'autobus (+5 %) et d'autobus scolaires (+12 %) sur les routes du Québec au cours de la dernière décennie. Cependant, la proportion d'autobus par rapport au total des véhicules immatriculés au Québec est demeurée à 0,2 % au cours de cette période.
- Les accidents routiers impliquant des autobus, minibus (-34 %) et autobus scolaires (-15 %) ont diminué de façon importante en 2021 par rapport à la période entre 2016 et 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 la COVID-19.

## 1.3 Environnement économique

### 1.3.1 PIB

Le PIB de l'industrie du transport routier de personnes était en légère baisse par rapport au PIB de l'ensemble des industries du Québec, entre 2010 et 2019. Toutefois, en 2020, avec l'arrivée de la pandémie de COVID-19, le PIB de cette industrie par rapport à celui de la province a diminué plus intensément, atteignant le 0,13 % du PIB des industries québécoises, un niveau qui n'a jamais été aussi bas depuis 2010. La situation ne s'est pas rétablie au cours de 2021, puisque le PIB du transport de personnes par rapport à l'ensemble des industries (0,13 %) est demeuré au même niveau que celui de 2020 (figure 8).



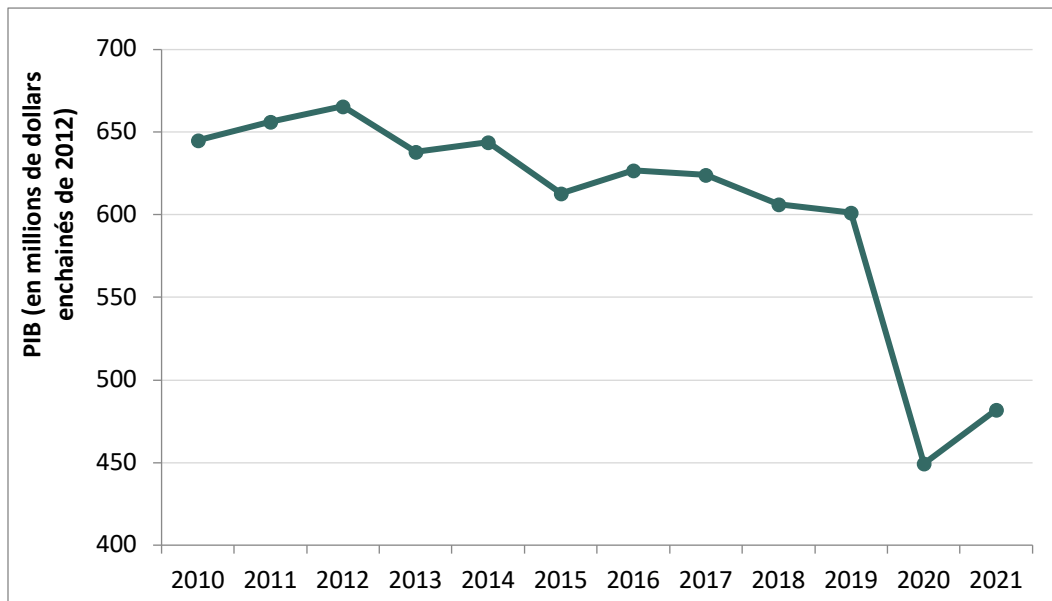
\* Le transport de personnes comprend les données des codes SCIAN 4852, 4854, 4855, 4859 et 487.

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 8** Évolution du PIB du transport routier de personnes dans l'ensemble de l'économie du Québec

Le PIB de l'industrie du transport routier de personnes a diminué de 163,1 M\$ (-25 %) au cours de la dernière décennie, passant de 644,9 M\$ en 2010 à 481,8 M\$ en 2021. La figure 9 met en lumière l'importante baisse qu'a connue le PIB du transport routier de personnes entre 2019 et 2020. En effet, le PIB de cette industrie a diminué de 25 % (601 M\$ à 449 M\$) en une année. Entre mars et décembre 2020, les entreprises de services d'autobus nolisés (SCIAN 4855) ont enregistré des pertes de revenus estimées à 95 %. Le chiffre d'affaires de cette industrie s'élevait à 116,8 M\$ en 2019<sup>17</sup>. La perte de 95 % des revenus de ce secteur a donc possiblement contribué à une partie importante de la baisse du PIB en transport routier de personnes entre 2019 et 2020, comme le montre la figure ci-dessous.

<sup>17</sup> Raymond Chabot Grant Thornton. (2020). *Étude sur les retombées économiques de l'industrie des services d'autobus nolisés au Québec*.



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 9** Évolution du PIB du transport routier de personnes (SCIAN 4852, 4854, 4855, 4859 et 487) au Québec

### 1.3.2 Statistiques financières

#### Recettes

À l'échelle du Canada, les entreprises de transport routier de personnes qui enregistrent les recettes les plus importantes sont dans le secteur des services d'autobus nolisés. Les recettes moyennes par entreprise de ce secteur atteignent les 765 000 \$. De plus, le secteur qui comprend la plus grande proportion d'entreprises rentables est celui des autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs, avec 91,8 % de rentabilité (tableau 12).

**Tableau 12 Recettes moyennes et rentabilité des PME par secteur d'activité, en 2020, au Canada**

Secteur	Recettes moyennes par entreprise	Proportion d'entreprises rentables
Transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	480 400 \$	76,9 %
Transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854)	686 800 \$	87,7 %
Services d'autobus nolisés (SCIAN 4855)	766 700 \$	43,9 %
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (SCIAN 4859)	116 800 \$	91,8 %
Transport terrestre de tourisme et d'agrément (SCIAN 4871)	315 200 \$	51,6 %

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

Le tableau 13 fait état des recettes d'exploitation engendrées par les secteurs du transport par autobus, soit le transport interurbain et rural par autocar, le transport scolaire et transport d'employés par autobus, les services d'autobus nolisés et les autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs. Entre 2010 et 2017, les recettes d'exploitation ont augmenté de 25 %, atteignant le milliard de dollars en 2017.

**Tableau 13 Évolution des recettes d'exploitation des secteurs du transport par autobus (SCIAN 4852, 4854, 4855 et 4859) au Québec**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Croissance 2010-2017
Recettes d'exploitation (en millions de dollars)	858,99	861,34	921,28	969,66	999,93	904,95	884,42	1 073,41	+25,0 %

Source : Statistique Canada. Tableau 23-10-0085-01 Industries canadiennes du transport de passagers par autobus et du transport urbain, recettes d'exploitation, selon l'industrie (x 1 000)

### Frais fixes

Les transporteurs œuvrant en services d'autobus nolisés (SCIAN 4855) doivent payer des frais fixes importants pour le maintien de leurs infrastructures, c'est-à-dire près de 25 % de leur revenu en temps normal. Cette somme correspond à près de 44 000 \$ par autobus. Ces dépenses comprennent : le remboursement de capital, les frais financiers, les frais d'entretien minimaux, les frais d'assurance, les frais d'immatriculation et les frais de maintenance des installations<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Raymond Chabot Grant Thornton. (2020). *Étude sur les retombées économiques de l'industrie des services d'autobus nolisés au Québec*.

## Couts des services

En 2015, un contrat de transport scolaire coûtait de 58 000 \$ à 63 000 \$, selon le transporteur et la région desservie. Ce prix tient compte du salaire des conducteurs, des congés annuels, des charges sociales (RRQ, AE, RQAP, etc.), du prix et de la consommation de carburant, de l'âge de la flotte, du coût et de la méthode de financement, des frais d'entretien et des frais d'administration<sup>19</sup>.

### Faits saillants – section 1.3

- Le PIB du secteur du transport routier de personnes représente moins de 0,5 % du PIB du Québec (0,13 % en 2021, soit 481,8 M\$). Le PIB de ce secteur était déjà en baisse entre 2010 et 2019, mais il a chuté drastiquement (-25 %) en 2020.
- Le sous-secteur des services d'autobus nolisés a perdu 95 % de ses revenus entre mars et décembre 2020. Cela explique en partie la chute du PIB de l'industrie.

---

<sup>19</sup> Gosselin, M., & Lepage, S. (2015). *Évaluation du coût de revient d'un contrat de transport scolaire au Québec*.

## 1.4 Enjeux et tendances économiques, environnementaux, technologiques et légaux

### 1.4.1 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, d'ici 2030. Ensuite, l'objectif de carboneutralité d'ici 2050 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 GES émis<sup>20</sup>.

En 2020, le gouvernement du Canada s'est engagé, avec le plan climatique renforcé du Canada, intitulé « 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. Avec ce plan, le gouvernement s'engage également à mener des consultations auprès des intervenants au sujet des mesures qui visent à accroître l'offre et la demande des véhicules à zéro émission (VZE) lourds au Canada pour subvenir aux besoins des entreprises<sup>21</sup>. À l'heure actuelle, les véhicules légers sont responsables de près de la moitié des émissions du secteur du transport au Canada, suivi de très près par les véhicules lourds<sup>22</sup>.

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 à exiger que toutes les catégories sélectionnées de véhicules moyens et lourds soient à émissions nulles d'ici 2040<sup>23</sup> :

*Dans l'ensemble, la population de véhicules lourds routiers a augmenté d'environ 57 % depuis 2005. Actuellement, il y a plus de 2 millions de véhicules lourds sur les routes du Canada et ce nombre augmente en moyenne d'environ 2 % par année. Les véhicules lourds sont composés d'une grande variété de véhicules qui sont utilisés dans un large éventail d'activités et qui comprennent les véhicules de livraison locale, les camions à ordures, les autobus, les camions semi-remorques à longue distance et autres. Au fur et à mesure que le parc de véhicules lourds s'accroît, ces véhicules parcourent également plus de kilomètres au total, ce qui entraîne une augmentation des émissions pour le secteur. [...] Si ces tendances se poursuivent, il est estimé que les véhicules lourds deviendront, aux alentours de 2030, la plus importante source d'émissions de GES dans le secteur des transports canadien<sup>24</sup>.*

---

<sup>20</sup> Environnement et Changement climatique Canada. (2021). *Document de discussion sur les véhicules lourds et leurs moteurs au Canada : transition vers un avenir sans émissions.*

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> *Ibid.*





infrastructures de recharge sont presque inexistantes au Québec<sup>31</sup>. L'implantation de 33 à 71 stations d'hydrogène à travers le Québec pourrait permettre de soutenir 5 à 15 % du parc actuel en hydrogène<sup>32</sup>.

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<sup>33</sup>.

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 l'hydrogène serait une bonne solution pour les véhicules lourds zéro émission, à condition que le réseau de distribution et la production d'hydrogène soient au point pour soutenir les opérations des transporteurs<sup>34</sup>.

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 %<sup>35</sup>.

La tarification du carbone est aussi une manière efficace de diminuer les émissions de GES du transport routier. Ces mesures incitent au remplacement des véhicules thermiques par des véhicules électriques. Cependant, il sera plus facile de changer les véhicules légers pour des VZE que les véhicules lourds<sup>36</sup>.

## 1.4.2 Règlementation

Le tableau 14 présente les enjeux réglementaires qui complexifient l'ensemble des activités des entreprises ayant répondu au sondage en ligne. Parmi ceux-ci se trouvent le règlement obligeant les entreprises de transport scolaire à n'acheter que des autobus électriques depuis novembre 2021 (72 %), l'impossibilité de pouvoir immatriculer des autobus neufs qui ne sont pas électriques (55 %) et l'accès difficile au permis de classe 2, puisque les personnes doivent connaître aussi les véhicules visés par un permis de classe 3, alors que cela n'est pas pertinent pour eux (55 %).

---

<sup>31</sup> Coop Carbone. (2022). *Évaluation de la faisabilité d'un réseau de camionnage lourd, partagé, en milieu urbain (CMM et CMQ)*.

<sup>32</sup> Sia Partners. (2021). *L'hydrogène pour le transport longue distance de marchandises au Québec*.

<sup>33</sup> [Des poids lourds à l'hydrogène sur la route 117 ? | La Presse](#)

<sup>34</sup> [Les camions électriques à hydrogène de Hyundai ont cumulé 5 millions de km en conditions réelles - Transport Routier](#)

<sup>35</sup> Yameogo, C. (2021). *Revue des pratiques internationales pour décarboner le transport des marchandises et perspectives pour le contexte québécois*.

<sup>36</sup> Environnement et Changement climatique Canada. (2021). *Document de discussion sur les véhicules lourds et leurs moteurs au Canada : transition vers un avenir sans émissions*.

**Tableau 14 Principaux enjeux règlementaires et législatifs relevés par les entreprises (n = 152)**

Enjeux règlementaires et législatifs	Répondants
Ne pouvoir acheter que des autobus scolaires électriques depuis novembre 2021	72 %
Ne pouvoir immatriculer que des autobus neufs électriques	55 %
Accès difficile au permis de classe 2 (à cause des questions à l'examen de la SAAQ concernant davantage le permis de classe 3)	55 %
Devoir mettre en place un plan d'équité salariale	18 %
Devoir remplir une fiche journalière	17 %
Devoir faire une vérification mécanique tous les six mois par un mandataire de la SAAQ	16 %
Devoir remplir des déclarations de taxes sur les carburants tous les trois mois	12 %
Devoir inscrire les véhicules au Régime d'immatriculation international (IRP) pour circuler hors Québec	9 %
Devoir respecter le nombre d'heures de conduite et de repos	9 %
Autres	9 %
Devoir respecter les normes en matière d'émissions polluantes pour les autobus et minibus	8 %
Devoir assurer la protection des renseignements personnels (projet de loi 64)	7 %
Devoir assurer le respect de la <i>Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français</i> (loi 96)	7 %
Devoir respecter les normes d'arrimage	0 %

Parmi le 9 % d'entreprises sondées qui ont indiqué que d'autres règlements que ceux listés au tableau 14 complexifient leurs activités, 8 % n'ont pas mentionné quel règlement les complexifie. Une entreprise sondée a indiqué que la longueur et le nombre de documents administratifs à remplir pour avoir accès à des subventions et des prêts sont ce qui complexifie leurs activités.

D'autres réglementations qui ne sont pas citées ci-haut comme étant des enjeux touchent le secteur du transport routier de personnes. Les paragraphes qui suivent en présentent quelques-unes, en plus de quelques réglementations présentées au tableau 14.

### Heures de conduite et de repos

Les heures de conduite et de repos des conducteurs d'autobus et de minibus (sauf ceux affectés au transport urbain) sont aussi réglementées et doivent être consignées dans un rapport d'activité à l'aide d'un dispositif de consignation électronique (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 jours<sup>37</sup> :

- 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.

<sup>37</sup> [Heures de conduite et de repos - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](http://www.gouv.qc.ca)

- 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 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 deux heures peuvent se prendre en pauses séparées d'une durée minimale de 30 minutes<sup>38</sup>.

À partir du 30 avril 2023, l'usage des DCE sera obligatoire. Des modifications au règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds entreront alors 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 », etc.<sup>39</sup>. De plus amples détails au sujet de la modification de ce règlement sont présentés dans la Gazette officielle du Québec publiée le 1<sup>er</sup> février 2023<sup>40</sup>.

### Fiches journalières

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 respectées<sup>41</sup> :

- 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 personnes à l'extérieur du Québec avec des autobus ou des minibus, les entreprises doivent inscrire leurs véhicules au Régime d'immatriculation international (IRP)<sup>42</sup>. 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)<sup>43</sup>.

---

<sup>38</sup> [Heures de conduite et de repos - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>39</sup> [78896.pdf \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> [Immatriculation - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>43</sup> [Régime d'immatriculation international - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

Un propriétaire de véhicule lourd qui transporte des personnes ou qui livre de la marchandise au Québec, mais qui n'est pas immatriculé au Québec ni inscrit au régime IRP, doit détenir un certificat d'immatriculation pour un voyage pour chaque fois qu'il circule au Québec<sup>44</sup>.

### **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 qu'il doit 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 registres<sup>45</sup>.

### **Émissions**

Le ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC) a mis en place un 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 abondante<sup>46</sup>.

### **Ronde de sécurité**

Les conducteurs d'autocars, de minibus, d'autobus scolaire, de minibus de transport adapté et d'autobus urbain doivent s'assurer qu'une ronde de sécurité a été effectuée dans les dernières 24 heures sur les véhicules qu'ils s'appêtent à conduire. La ronde de sécurité consiste en un examen visuel et auditif des éléments accessibles du véhicule, permettant de déceler le plus tôt possible les défauts du véhicule, d'en informer rapidement le propriétaire et d'empêcher l'utilisation d'un véhicule possiblement dangereux<sup>47</sup>.

### **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 65 ans. Pour circuler aux États-Unis, les examens médicaux exigés sont beaucoup plus nombreux. Un examen doit être passé tous les cinq ans, de 20 à 45 ans, tous les trois ans de 45 à 63 ans, puis tous les ans à partir de 65 ans<sup>48</sup>.

---

<sup>44</sup> [Immatriculation - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](http://www.saaq.gouv.qc.ca)

<sup>45</sup> [Taxe sur les carburants \(IFTA\) - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](http://www.saaq.gouv.qc.ca)

<sup>46</sup> [Programme d'inspection et d'entretien des véhicules automobiles lourds \(PIEVAL\) - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](http://www.saaq.gouv.qc.ca)

<sup>47</sup> [La ronde de sécurité - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](http://www.saaq.gouv.qc.ca)

<sup>48</sup> [État de santé du conducteur de véhicules lourds - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](http://www.saaq.gouv.qc.ca)

Toujours en lien avec l'état de santé, si un permis de classe 1, 2, 3 ou 4b est accompagné de la mention W, le titulaire ne peut pas conduire de véhicule lourd aux États-Unis, puisqu'il ne satisfait pas les 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 auditifs<sup>49</sup>.

### 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 véhicule. Les conducteurs d'autobus ou de minibus doivent distribuer et arrimer le fret, les colis et les bagages de manière à ce que sa sécurité et celle des passagers soient assurées<sup>50</sup>.

### Transport scolaire<sup>51</sup>

Pour effectuer du transport scolaire, les conducteurs, les propriétaires et les exploitants ont plusieurs obligations à respecter. D'abord, les véhicules pouvant effectuer du transport d'écoliers sont les autobus ou minibus d'écoliers, les autobus urbains (lorsque le service de transport scolaire est intégré au service d'un titulaire de permis ou d'une société de transport en commun) et les automobiles personnelles (berlines ou voitures familiales) ou des fourgonnettes de 4 à 9 places assises.

Les autobus et les minibus scolaires doivent avoir une carrosserie jaune, une inscription « ÉCOLIERS » à l'avant et à l'arrière du véhicule, un panneau d'arrêt escamotable sur le côté gauche du véhicule, des feux rouges intermittents à l'avant et à l'arrière du véhicule, et des feux jaunes d'avertissement à l'avant et à l'arrière du véhicule. De plus, ces véhicules doivent aussi répondre aux normes d'utilisation, d'aménagement et de construction définies par le *Règlement sur les normes de sécurité des véhicules routiers*, le *Règlement sur la sécurité des véhicules automobiles* et la norme D250 de l'Association canadienne de normalisation. Pour les autobus et les minibus destinés au transport d'élèves handicapés, les directives de construction et d'aménagement prévues par le *Règlement sur les véhicules routiers adaptés au transport de personnes handicapées* doivent être respectées.

Les autos utilisées pour le transport d'écoliers doivent avoir de 4 à 9 ceintures de sécurité, un toit rigide, au moins trois portières latérales vitrées, et une affiche ou un lanternon jaune où il est inscrit « ÉCOLIERS » sur le toit du véhicule.

Les conducteurs qui effectuent du transport scolaire doivent détenir un certificat de compétence. Pour obtenir un certificat de compétence pour la conduite d'autobus et de minibus scolaires, une formation initiale de 15 heures est requise, puis une formation d'appoint de 6 heures est demandée tous les trois ans par la suite. Pour un certificat de compétence pour la conduite d'un véhicule (berline) scolaire, une formation de 6 heures est requise.

---

<sup>49</sup> [Conduire un véhicule lourd aux États-Unis - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>50</sup> [Arrimage de la marchandise - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>51</sup> [Transport scolaire - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

## Transport parascolaire

Dans le cadre du transport parascolaire, en plus des véhicules utilisés pour le transport scolaire, des minibus de 12 à 15 passagers munis de ceintures de sécurité ou des autobus multifonctions pour activités scolaires peuvent être utilisés. Il est toutefois interdit de transporter les écoliers entre l'école et la maison dans ces types de véhicules<sup>52</sup>.

## Entretien mécanique

Les propriétaires de véhicules routiers dont le poids nominal brut (PNBV) est de 4 500 kg ou plus, de dépanneuses, de véhicules transportant des matières dangereuses et de véhicules lourds utilisés en cas de sinistre doivent faire l'entretien mécanique de leurs véhicules tous les 6 mois à des fins de sécurité. Cet entretien préventif permet d'apporter des correctifs nécessaires pour éviter des défauts éventuelles<sup>53</sup>.

Les propriétaires de véhicules lourds doivent faire faire une vérification mécanique complète de leurs véhicules tous les 6 ou 12 mois pour obtenir une vignette de conformité de la SAAQ qui atteste de la sécurité du véhicule. Les véhicules affectés au transport d'écoliers, les autobus et les minibus doivent être soumis à la vérification mécanique obligatoire minimalement tous les 6 mois<sup>54</sup>.

### ***Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds***

La *Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds* (PECVL) a été adoptée en 1998, et modifiée en février 2023, pour mieux encadrer les activités de l'industrie du transport routier. Elle a pour but d'accroître la sécurité des usagers sur la voie publique et de préserver l'intégrité de ces chemins. Cette loi prévoit des mécanismes permettant d'identifier les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds qui semblent avoir un comportement à risque, et elle instaure un système de cotes de sécurité applicables aux entreprises<sup>55</sup>.

## 1.4.3 Contrats de transport scolaire

Pour la majorité des transporteurs scolaires, l'année scolaire 2021-2022 était la dernière année de leurs contrats, car c'est également la dernière année des règles budgétaires de cinq ans au ministère de l'Éducation (MEQ)<sup>56</sup>. À l'aube de la rentrée scolaire 2022-2023, la plupart des transporteurs scolaires n'avaient pas signé de contrat puisqu'ils estimaient que la bonification offerte ne comble pas l'augmentation des coûts observée dans les dernières années<sup>57</sup>. Cependant, la Fédération des transporteurs par autobus (FTA) a conclu une entente de principe de six ans avec le gouvernement quelques jours seulement avant le début des classes<sup>58</sup> et qui a permis de bonifier la valeur des contrats de transport scolaire.

---

<sup>52</sup> [Transport scolaire - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>53</sup> [Entretien mécanique obligatoire - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>54</sup> [Vérification mécanique périodique obligatoire - SAAQ \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>55</sup> [Loi PECVL - Transports Québec \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>56</sup> Fédération des transporteurs par autobus. (2022). *Rapport d'activités 2021-2022*.

<sup>57</sup> [Transport scolaire en péril: des milliers d'élèves risquent d'être privés d'autobus à la rentrée | JDM \(journaldemontreal.com\)](#)

<sup>58</sup> [Entente de principe avec la Fédération des transporteurs scolaires | JDQ \(journaldequebec.com\)](#)

Comme le fait que les contrats de transport scolaire sont signés pour plusieurs années limite l'ajustement à court terme du financement en fonction de la situation économique, la hausse du prix du carburant, des pièces des véhicules et de la main-d'œuvre ont affecté la rentabilité des transporteurs scolaires. Les entreprises interviewées qui effectuent ce type de transport ont toutes souligné que le transport scolaire était sous-financé depuis cinq ans. C'est pourquoi au moment de signer de nouveaux contrats avant l'année 2022-2023, les transporteurs scolaires ont tenté de mettre de la pression sur les centres de services scolaires et le gouvernement, afin d'obtenir de plus grandes augmentations pour leur financement. N'ayant pas les fonds suffisants pour augmenter le salaire de leurs employés de manière compétitive par rapport aux autres secteurs, cela a occasionné des problèmes de recrutement et de rétention.

#### **1.4.4 Financement du transport adapté et collectif**

Les entrevues de fond avec les entreprises de transport adapté et collectif ont mis en lumière qu'il y a place à l'amélioration quant au financement de ce type de transport. Toutes les entreprises qui œuvrent dans ce secteur ont mentionné dépendre des subventions fédérales et provinciales pour fonctionner. Cependant, les délais de réception des subventions sont très longs. Par exemple, une entreprise a mentionné avoir reçu des subventions pour les années 2019, 2020 et 2021 en 2022. Ces entreprises soulignent que le financement par les villes et municipalités est largement plus efficace. Les délais de réception des subventions seraient occasionnés par l'importante bureaucratie de ces paliers de gouvernement.

#### **1.4.5 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 de leur faire connaître 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 vidéos ; 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 communication<sup>59</sup>.

#### **1.4.6 Économie**

Le tableau ci-dessous présente les principaux enjeux économiques relevés par les entreprises ayant répondu au sondage en ligne. Seul un de ces enjeux économiques a été connu par la majorité des entreprises sondées et complexifient leurs activités : la hausse des prix du carburant (75 %). Plus du tiers des entreprises sondées ont aussi souligné que le manque de financement de la part des centres de

---

<sup>59</sup> [Programme d'aide financière aux activités de sensibilisation à la mobilité durable – MobilisActions - Transports Québec \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/programmes-et-services/transport/mobilisactions)

services scolaires (pour le transport scolaire), la hausse du prix des pièces des véhicules et le manque de subventions de la part du gouvernement provincial affectent économiquement leur entreprise.

**Tableau 15 Principaux enjeux économiques qui affectent les entreprises (n = 170)**

Enjeux économiques	Répondants
Hausse des prix du carburant	75 %
Manque de financement des centres de services scolaires	49 %
Hausse des prix des pièces de véhicules	37 %
Manque de subventions au niveau provincial	35 %
Manque de fonds pour se procurer de nouveaux autobus scolaires électriques	29 %
Manque de fonds pour payer les employés	15 %
Manque de subventions au niveau fédéral	12 %
Manque de fonds pour se procurer de nouveaux véhicules	8 %
Manque de fonds pour intégrer de nouvelles technologies dans l'entreprise	8 %
Crise pandémique	7 %
Pénurie de certains équipements ou de certaines pièces	6 %
Autres	5 %
Manque d'achalandage dû à la COVID-19	4 %
Manque de financement au niveau municipal	4 %
Manque de fonds pour l'entretien de la flotte	3 %

Il y a 5 % des entreprises sondées qui ont indiqué d'autres enjeux économiques que ceux listés au tableau 15. Le manque de subventions pour l'achat de véhicules électriques a été souligné par deux entreprises sondées, et le coût de la transition obligatoire vers les véhicules électriques (véhicules, infrastructures, formations, etc.), la difficulté de modifier les taux auprès de la commission des transports du Québec (CTQ) et le manque de conducteurs ont tous été mentionnés par une seule entreprise.

### 1.4.7 Technologies

Le tableau 16 présente les outils technologiques que les entreprises sondées utilisent actuellement et celles qu'elles désirent utiliser éventuellement. Les statistiques qui y sont présentées montrent que le tiers des entreprises sondées utilisent les GPS, les logiciels de répartition et les véhicules à propulsion électrique. D'ailleurs, le fait que près de 100 % des entreprises utilisent déjà ou anticipent utiliser des véhicules à propulsion électrique s'explique par le fait que l'obligation d'acheter que des autobus scolaires neufs à propulsion électrique était en vigueur depuis plus d'un an au moment de la réalisation du sondage (entrée en vigueur en novembre 2021).

Les données du tableau 16 montrent également que les autres modes de propulsion alternatifs sont encore très peu utilisés au Québec. Seulement 2 % des entreprises sondées utilisent le gaz naturel liquéfié ou comprimé, et 1 % ont des véhicules à l'hydrogène.

Plus du quart des entreprises aimerait intégrer des systèmes GPS et des caméras de bord à leur flotte de véhicules au cours des prochaines années.



Les bornes électriques intelligentes représentent une technologie qui ne figure pas au tableau 16 et qui a été mentionnée par une entreprise dans les entrevues postsondage. Ces bornes fourniraient des données sur la batterie des véhicules électriques et d'autres données télémétriques.

Une autre entreprise interviewée qui œuvre en transport adapté et collectif a même mis en place une plateforme de covoiturage dans le volet transport collectif de ses activités.

**Tableau 16 Outils technologiques utilisés actuellement et ceux que les entreprises désirent utiliser éventuellement**

Technologies	Entreprises qui les utilisent actuellement (n = 166)	Entreprises qui désirent les utiliser (n = 164)
Système de localisation GPS	34 %	<b>29 %</b>
Propulsion électrique	33 %	<b>65 %</b>
Logiciel de répartition	32 %	16 %
Propulsion au propane	28 %	3 %
Logiciel de gestion	21 %	12 %
Aucune	17 %	7 %
Caméra de tableau de bord	15 %	<b>26 %</b>
Véhicules hybrides	12 %	22 %
Dispositif de télémétrie	11 %	13 %
Dispositif de consignation électronique (DCE)	7 %	14 %
Application routière	5 %	19 %
Capteurs de détection des obstacles	4 %	12 %
Propulsion au gaz naturel liquéfié (GNL) ou comprimé (GNC)	2 %	1 %
Autres	1 %	9 %
Propulsion à l'hydrogène	1 %	8 %
Véhicules autonomes/intelligents	1 %	4 %
Réalité augmentée	1 %	0 %
Mégadonnées	0 %	2 %

Le 1 % de répondants qui ont choisi l'option « autres » est composé d'entreprises qui n'ont pas indiqué quel outil technologique elles utilisent.

Pour les outils que les entreprises désirent éventuellement utiliser, on retrouve dans la catégorie « autres » plusieurs entreprises qui n'ont pas indiqué quel outil technologique elles aimeraient utiliser et deux entreprises qui voudraient un système de gestion de recharge de véhicules électriques.

Selon une entreprise interviewée qui réalise du transport nolisé de personnes, l'obligation du DCE à partir du 30 avril 2023 pour les parcours de longue distance sera un enjeu qui entrainera de grands besoins de formation.

Pour les outils utilisés actuellement, voici les trois principaux enjeux rencontrés en lien avec leur utilisation. Le coût élevé de la technologie et le manque de subvention sont les enjeux les plus courants dont ont fait face les entreprises sondées lors de l'intégration des nouvelles technologies, suivis de près par le fait que les technologies ne sont pas encore totalement au point.

**Tableau 17 Principaux enjeux rencontrés en lien avec les technologies utilisées actuellement (n = 125)**

Technologies utilisées	Premier enjeu principal	Second enjeu principal	Troisième enjeu principal
Propulsion électrique	Technologie pas encore totalement au point	Investissements en infrastructures trop coûteux	Coûts des technologies trop élevés
Propulsion au propane	Manque de subventions	Technologie pas encore totalement au point	Manque de formation disponible
Véhicules hybrides	Manque de subventions	Coûts des technologies trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux
Véhicules autonomes/ intelligents	Technologie pas encore totalement au point	–	–
Dispositif de consignation électronique (DCE)	Manque de subventions	Coûts des technologies trop élevés	Manque de littératie numérique chez les employés
Dispositif de télémétrie	Manque de subventions	Coûts des technologies trop élevés	Nécessite la création de postes en lien avec la nouvelle technologie
Caméra de tableau de bord	Réticence des employés	Manque de subventions	Nécessite la création de postes en lien avec la nouvelle technologie
Capteurs de détection des obstacles	Coûts des technologies trop élevés	–	–
Système de localisation GPS	Coûts des technologies trop élevés	Manque de subventions	Technologie pas encore totalement au point
Application routière	Coûts des technologies trop élevés	Manque de subventions	Investissements en infrastructures trop coûteux
Logiciel de répartition	Coûts des technologies trop élevés	Technologie pas encore totalement au point	Manque de subventions
Logiciel de gestion	Coûts des technologies trop élevés	Manque de subventions	Technologie pas encore totalement au point

Dans les entrevues de fond, les entreprises qui font du transport scolaire ont remarqué qu'il est difficile pour leurs chauffeurs de s'adapter aux nouvelles technologies, puisqu'ils ont majoritairement l'âge de la retraite. Ces travailleurs ont donc davantage besoin de formations pour développer leurs compétences en littératie numérique.

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 18 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 et le manque de subventions.

**Tableau 18 Principaux enjeux qui empêchent les entreprises d'utiliser les technologies qu'elles souhaiteraient (n = 147)**

Technologie désirée	Premier enjeu principal	Deuxième enjeu principal	Troisième enjeu principal
Propulsion électrique	Manque de subventions	Coûts des technologies trop élevés	Technologie pas encore totalement au point
Propulsion à l'hydrogène	Technologie pas encore totalement au point	Coûts des technologies trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux
Propulsion au propane	Investissements en infrastructures trop coûteux	–	–
Propulsion au gaz naturel liquéfié (GNL) ou comprimé (GNC)	Technologie pas encore totalement au point	–	–
Véhicules hybrides	Manque de subventions	Coûts des technologies trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux
Véhicules autonomes/Intelligents	Technologie pas encore totalement au point	Manque de formation disponible	Manque de subventions
Dispositif de consignment électronique (DCE)	Coûts des technologies trop élevés	Réticence des employés	Manque de subventions
Dispositif de télémétrie	Coûts des technologies trop élevés	Manque de subventions	Nécessite la création de postes en lien avec la nouvelle technologie
Caméra de tableau de bord	Coûts des technologies trop élevés	Manque de subventions	Réticence des employés
Capteurs de détection des obstacles	Coûts des technologies trop élevés	Manque de subventions	Investissements en infrastructures trop coûteux
Système de localisation GPS	Coûts des technologies trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux	Manque de subventions
Application routière	Coûts des technologies trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux	Réticence des employés
Logiciel de répartition	Coûts des technologies trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux	Nécessite la création de postes en lien avec la nouvelle technologie
Logiciel de gestion	Coûts des technologies trop élevés	Manque de subventions	Manque de formation disponible

Technologie désirée	Premier enjeu principal	Deuxième enjeu principal	Troisième enjeu principal
Autres	Manque de subventions	Coûts des technologies trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux

### 1.4.7.1 Électrification

Depuis novembre 2021, le gouvernement québécois exige que tous les nouveaux autobus scolaires achetés au Québec soient à propulsion électrique. Le gouvernement souhaite également que 65 % des autobus scolaires de la province soient électriques d'ici 2030. Toutefois, le prix de ces véhicules, qui est plus du double du prix d'un autobus au propane, ainsi que leur autonomie limitée et le manque d'infrastructures nécessaires à leur fonctionnement sont des facteurs qui freinent l'achat de véhicules électriques par les transporteurs. Entre l'annonce de ce nouveau règlement et sa mise en application en novembre 2021, de nombreux transporteurs ont fait l'achat d'autobus scolaires au diesel, au propane et à essence, faisant ainsi augmenter la vente de ces véhicules de 74 %<sup>60</sup>.

L'objectif de 65 % d'autobus électriques d'ici 2030 vise spécialement les autobus scolaires de type C. Cela représente 5 126 véhicules électriques en 2030, sur le total actuel de 7 886 autobus de type C en 2021. Cela représente un taux de remplacement moyen de 570 autobus par année<sup>61</sup>.

#### Défis

L'électrification des flottes représente toutefois de nombreux défis pour les entreprises. D'abord, des investissements initiaux importants sont nécessaires. Les autobus électriques sont plus coûteux que les autobus thermiques (ex. : 300 000 \$ pour un autobus électrique contre 120 000 \$ pour un autobus propane<sup>62</sup>) et des investissements sont nécessaires pour l'installation de bornes de recharge. En effet, plusieurs entreprises devront procéder à l'achat de terrain, de garage ou de stationnement supplémentaire pour pouvoir aménager les nouvelles infrastructures de recharge. Les entreprises devront aussi s'assurer qu'un lieu de recharge soit accessible aux autobus qui ne retournent pas au garage tous les soirs<sup>63</sup>.

Outre les investissements, un autre défi important concerne l'autonomie et la durée de vie des batteries. L'autonomie des véhicules électriques est encore très limitée, ce qui risque d'occasionner des problèmes lors de l'utilisation de ces autobus pour les sorties scolaires, les tournois sportifs, les voyages nolisés, etc. À cause de la faible durée de vie des batteries et de l'autonomie des véhicules électriques, il est anticipé qu'un véhicule de remplacement sera nécessaire pour 5 à 10 véhicules électriques, alors que pour les véhicules thermiques, un seul véhicule de remplacement est nécessaire pour 10 à 15 véhicules<sup>64</sup>.

<sup>60</sup> [Le programme d'électrification fait bondir de 74 % la vente d'autobus thermiques | Radio-Canada.ca](#)

<sup>61</sup> Raymond Chabot Grant Thornton. (2021). *Analyse de l'impact de l'électrification de la flotte d'autobus scolaires au Québec*.

<sup>62</sup> [Le programme d'électrification fait bondir de 74 % la vente d'autobus thermiques | Radio-Canada.ca](#)

<sup>63</sup> Raymond Chabot Grant Thornton. (2021). *Analyse de l'impact de l'électrification de la flotte d'autobus scolaires au Québec*.

<sup>64</sup> *Ibid.*

Les autobus électriques offrent un plus grand confort pour les usagers, car ils sont plus silencieux et occasionnent moins de vibrations à bord du véhicule. Ils permettent également de réduire les émissions de GES des entreprises qui les utilisent<sup>65</sup>. Cependant, la production d'un autobus électrique émet plus de GES que la production d'un autobus thermique, principalement à cause de la production de la batterie du véhicule électrique. Par exemple, la production d'un seul véhicule électrique génère de 1,5 à 2 fois les émissions de GES d'une voiture à combustion interne. L'impact des batteries pour les autobus électriques risque donc d'être similaire à celui des batteries de voitures électriques. Toutefois, au final, lorsque la vie entière de l'autobus est considérée, les émissions engendrées par un autobus électrique sont inférieures à celles d'un autobus au diesel<sup>66</sup>.

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 de 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 lourds<sup>67</sup>.

Les entreprises de transport scolaire qui ont été interviewées ont aussi souligné le fait que, comme les contrats de transport scolaire leur offrent du financement trop faible depuis plusieurs années, celles-ci n'ont pas les moyens de faire tous les investissements nécessaires pour l'électrification de leur flotte. Une de ces entreprises qui se situe en région plus rurale a mentionné que le réseau électrique n'est pas assez stable pour fournir la demande actuelle d'énergie de la région et qu'elle ne sera donc pas capable de supporter la recharge d'une flotte complète d'autobus scolaires électriques.

## Variantes

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 caténaire. Les corridors électriques sont des réseaux d'infrastructures (stations ou bornes) de recharge pour soutenir les déplacements interurbains, alors que le système de caténaire est un système de routes électriques. Ces routes alimentent en électricité les véhicules en mouvement à l'aide de caténaires aériennes (comme les trains électriques et tramways) ou par conduction ou induction au sol<sup>68</sup>.

## Recherche et développement

Comme la technologie électrique est actuellement adaptée aux courtes et moyennes distances, elle ne sera pas l'unique solution pour remplacer le 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 lourds<sup>69</sup>.

---

<sup>65</sup> Raymond Chabot Grant Thornton. (2021). *Analyse de l'impact de l'électrification de la flotte d'autobus scolaires au Québec*.

<sup>66</sup> [Electric Bus FAQ – Plug in Canada](#)

<sup>67</sup> [En route... pour une industrie des transports électriques made in Québec - Transport Routier](#)

<sup>68</sup> Yameogo, C. (2021). *Revue des pratiques internationales pour décarboner le transport des marchandises et perspectives pour le contexte québécois*.

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

Le marché de l'autobus électrique actuel au Québec n'est toutefois pas favorable à la recherche et au développement dans le domaine. En fait, quatre entreprises au Québec fabriquent des autobus scolaires électriques : Lion Électrique, Girardin, Autobus Thomas et Leeds Transit. Cependant, Lion Électrique profite d'une subvention de 150 000 \$ sur la vente d'un de ses autobus, puisque l'assemblage de ses modèles se fait au Canada. Cela nuit ainsi à la capacité des trois autres compétiteurs québécois d'attirer des clients. Par exemple, Leeds Transit a observé une diminution de son chiffre d'affaires au Québec de 85 %<sup>70</sup>. Pour les compétiteurs qui vendent moins d'autobus à cause du manque de subventions, la baisse de revenus réduit la possibilité d'investissement en recherche et développement pour développer des véhicules plus autonomes. De plus, le manque de compétition au sein d'une industrie mène rarement à d'importants investissements dans le but de faire de la recherche et de développer des produits plus performants et efficaces. L'autonomie des véhicules fabriqués au Québec risque ainsi de ne pas se développer à son plein potentiel dans les prochaines années.

### Stratégies à favoriser

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 batterie ont encore le temps de se développer au cours des 10 prochaines années. Cependant, il est prévu que le nombre de chimies différentes devrait diminuer de façon importante au cours des cinq prochaines années. Par le processus d'élimination, seulement les plus performantes et restantes vont demeurer sur le marché. La standardisation des procédés pourrait donc débiter après les cinq prochaines années<sup>71</sup>.

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. De plus, 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-ion<sup>72</sup>.

### Évolution prévue

Le tableau 19 indique la proportion moyenne de véhicules équipés d'une propulsion électrique dans les flottes de véhicules des entreprises sondées et la proportion estimée pour 2025. Les résultats montrent que les entreprises sondées détenant des flottes d'autocars ou de véhicules adaptés ne prévoient pas électrifier davantage leur flotte d'ici 2025. Les entreprises sondées qui ont des flottes de berlines et de minibus prévoient augmenter leur nombre de véhicules électriques de 6 %, alors que celles qui ont des flottes d'autobus prévoient augmenter de 12 %.

Selon les acteurs clés du secteur qui ont été consultés lors de rencontres de comité de suivi, le marché de l'autocar électrique est un marché qui mérite d'être encore développé avant que les entreprises commencent à en acheter. Les voyages faits par autocar sont généralement des trajets de longue distance.

<sup>70</sup> [Autobus scolaires électriques : des difficultés chez les fabricants et les transporteurs | JDM \(journaldemontreal.com\)](http://journaldemontreal.com)

<sup>71</sup> [En route... pour une industrie des transports électriques made in Québec - Transport Routier](#)

<sup>72</sup> *Ibid.*

L'autonomie des batteries électriques devrait être encore améliorée avant qu'elle ne soit utilisable pour de tels trajets. Il y a aussi très peu d'offres d'autocars électriques actuellement sur le marché. Les enjeux liés aux autres types de véhicules électriques s'appliquent également aux autocars électriques, soit le coût élevé du véhicule, le coût des infrastructures à mettre en place, la durée de la recharge trop élevée et le réseau de bornes à travers le Québec qui devrait être bonifié.

**Tableau 19 Proportion des flottes de véhicules équipés d'une propulsion électrique actuellement et proportion estimée pour 2025**

Type de véhicule	Proportion de véhicules électriques en 2022 (n = 146)	Proportion prévue de véhicules électriques en 2025 (n = 154)
Autobus	7 %	19 %
Minibus	9 %	15 %
Autocar	5 %	5 %
Berline	14 %	20 %
Véhicule pour le transport adapté	5 %	5 %

Les enjeux liés à l'électrification des flottes, connus par les entreprises sondées, sont présentés au tableau 20 ci-dessous. Pour plus du deux tiers des entreprises qui ont répondu au sondage en ligne, le coût élevé des véhicules électriques, le manque d'autonomie de la batterie de ces véhicules, les coûts en infrastructures connexes et la limitation dans les subventions à l'achat de véhicules sont des enjeux importants liés à l'électrification possible de leur flotte. Plus de la moitié des répondants ont aussi souligné que le manque de rapidité dans la recharge des véhicules et le fait de devoir installer des bornes de recharge à plusieurs endroits les affecteraient dans leurs activités.

**Tableau 20 Principaux enjeux liés à l'électrification des véhicules relevés par les entreprises (n = 165)**

Enjeux d'électrification	Répondants
Importants coûts de l'achat de véhicules électriques	84 %
Manque d'autonomie des véhicules électriques	83 %
Importants coûts liés aux infrastructures nécessaires au fonctionnement des véhicules électriques	78 %
Manque de choix dans les véhicules (les autobus d'une seule compagnie permettent d'avoir une subvention)	67 %
Devoir installer des bornes de recharge à plusieurs endroits (ce ne sont pas tous les conducteurs qui reviennent au garage à la fin de chaque journée)	65 %
Manque de rapidité de la recharge des véhicules électriques	58 %
La main-d'œuvre actuelle n'est pas outillée pour faire l'entretien des véhicules électriques	45 %
Perte de sécurité liée aux véhicules électriques (un système de freinage plutôt que deux)	20 %
Nécessité de créer un nouveau poste attribué à la recharge des véhicules	18 %

Enjeux d'électrification	Répondants
Besoins de formation pour l'utilisation et la conduite des véhicules électriques	16 %
Autres	5 %

La catégorie « autres » comprend des entreprises sondées qui ont indiqué que la grande distance entre les entreprises et les concessionnaires qui peuvent réparer ces véhicules, l'impossibilité d'installer des infrastructures de recharge en tant que locataire d'un bâtiment et le fait que les systèmes de gestion de recharge ne sont pas encore adaptés aux besoins des transporteurs sont d'importants obstacles dans l'électrification de leur flotte.

## 1.4.8 COVID-19

La pandémie de COVID-19 n'a pas eu le même impact sur toutes les entreprises de transport routier de personnes. Le tableau 21 présente la variation de l'activité des entreprises ayant répondu au sondage en ligne au sujet de la pandémie. Très peu d'entreprises sondées ont observé des impacts positifs sur leurs activités en lien avec la pandémie de COVID-19. La forte majorité (76 %) des entreprises ont observé une baisse temporaire ou permanente de leur niveau d'activité.

**Tableau 21 Variation de l'activité des entreprises sondées concernant la COVID-19 et des mesures sanitaires (n = 99)**

Variation de l'activité	Répondants
Croissance temporaire du volume d'activité de transport de personnes	3 %
Croissance à long terme du volume d'activité de transport de personnes	0 %
Maintien du volume pré-pandémique d'activité de transport de personnes	11 %
Diminution temporaire du volume d'activité de transport de personnes	<b>52 %</b>
Diminution à long terme du volume d'activité de transport de personnes	<b>24 %</b>
Ne sait pas	10 %

Pour les quatre entreprises qui ont enregistré une augmentation de leurs activités lors de la pandémie, les principales causes de cette variation à la hausse sont le gain de nouveaux clients pour trois entreprises et le nombre limité de personnes dans les autobus qui a engendré le passage de plus d'autobus pour desservir la clientèle pour une entreprise.

Pour ces quatre entreprises, la croissance de leurs activités a mené à l'embauche de nouveaux employés et une des entreprises a observé une hausse de ses revenus d'exploitation.

Ces quatre entreprises œuvrent dans le secteur du transport scolaire et transport d'employés par autobus. Toutes les entreprises qui ont observé un maintien de leur volume d'activité œuvrent également dans ce secteur.

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 de la moitié (60 %) des entreprises sondées ont connu une baisse de leurs activités à cause de la diminution de la demande de transport pour des sorties scolaires, de groupe et d'entreprise. Plus du tiers (40 %) a aussi observé une diminution de leurs activités à cause des fermetures d'écoles qui ont mis sur pause le transport scolaire à quelques reprises. Les difficultés



d'approvisionnement en pièces et les difficultés de recrutement ont aussi mis un frein aux activités de plusieurs entreprises.

**Tableau 22 Principales causes de la baisse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 109)**

Causes de la baisse des activités	Répondants
Baisse de la demande de transport pour les sorties scolaires, les sorties de groupe, les événements d'entreprises, etc.	60 %
Baisse de la demande pour le transport scolaire	40 %
Difficulté d'approvisionnement/pénurie de pièces/retards	29 %
Difficulté de recrutement liée à la PCU ou autre	28 %
Baisse du volume de touristes à transporter	24 %
Manque ou perte de personnel	23 %
Baisse du volume de travailleurs à transporter (fermeture des entreprises, hausse du télétravail)	22 %
Perte de clients	19 %
Fermeture temporaire de l'entreprise	19 %
Impossibilité de maintenir le volume d'activités à cause du manque de main-d'œuvre	17 %
Perte de contrats	17 %
Réorganisation du travail	14 %
Autres	9 %
Apparition ou hausse des enjeux de santé mentale chez les employés	1 %

Les répondants qui ont choisi l'option « autres » ont mentionné que la fermeture de centres de jour et les nombreux confinements ont fait chuter la demande pour leurs services de transport au cours de la pandémie.

Toujours pour les entreprises qui ont enregistré une diminution de leurs activités lors de la pandémie, le tableau 23 indique les impacts que cette baisse a eus sur leur entreprise. La majorité (95 %) d'entre elles ont observé une diminution de leurs revenus d'exploitation et le tiers d'entre elles a mis à pied des employés temporairement.

**Tableau 23 Principaux impacts de la baisse des activités liée à la pandémie de COVID-19 (n = 107)**

Impacts de la baisse des activités	Répondants
Diminution des revenus d'exploitation	95 %
Mise à pied temporaire d'employés	34 %
Fermeture temporaire de l'entreprise	15 %
Diminution du prix des services offerts	7 %
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 diminution de la qualité des services qu'ils offrent et une diminution de la rentabilité de leur entreprise.

## Faits saillants – section 1.4

- Plusieurs candidats voulant obtenir avoir leur permis de classe 2 ont de la difficulté à passer leur examen théorique à la SAAQ à cause des questions concernant les véhicules visés par le permis de classe 3.
- Les gouvernements canadien et québécois ont plusieurs objectifs de réduction des GES, dont certains concernant les véhicules lourds routiers, puisqu'il est estimé qu'ils seront la plus grande source d'émissions de GES du pays d'ici 2030. Plusieurs solutions sont possibles pour le remplacement des véhicules à énergie fossile : les véhicules électriques, à hydrogène ou aux biocarburants.
- L'objectif de 65 % d'autobus électriques d'ici 2030 vise spécialement les autobus scolaires de type C. Cela représente 5 126 véhicules électriques en 2030, sur le total de 7 886 autobus de type C en 2021, soit un taux de remplacement moyen de 570 autobus par année.
- L'obligation d'acheter uniquement des autobus scolaires électriques depuis novembre 2021 cause des complications pour la majorité des entreprises de transport scolaire. Plusieurs entreprises se sont empressées d'acheter des véhicules thermiques avant la mise en application de ce règlement. Les principaux enjeux liés à l'électrification des véhicules relevés par les entreprises sont :
  - Le manque d'autonomie ;
  - Les grands investissements en infrastructures ;
  - Le manque de choix dans les véhicules (les autobus d'une seule compagnie permettent d'avoir une subvention) ;
  - L'installation de bornes de recharge à plusieurs endroits (ce ne sont pas tous les conducteurs qui reviennent au garage à la fin de la journée) ;
  - Le manque de rapidité de la recharge ;
  - Le besoin de nouvelles compétences mécaniques pour la réparation ;
  - L'utilisation difficile en région rurale (manque de performance du réseau électrique et longueur des trajets à parcourir).
- 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.
- Les principaux enjeux économiques affectant les entreprises sont :
  - La hausse du prix du carburant ;
  - Le manque de financement des centres de services scolaires ;
  - La hausse du prix des pièces de véhicules ;
  - Le manque de subventions au niveau provincial.

## Faits saillants – section 1.4

- Au début de l'année scolaire 2022-2023, les transporteurs scolaires ont fait pression auprès des centres de services scolaires pour obtenir de meilleures augmentations dans le financement du transport scolaire pour pallier le sous-financement des dernières années. Les contrats venant à échéance après l'année scolaire 2021-2022 n'étaient pas suffisants pour financer leurs activités à la suite des importantes hausses de prix du carburant et des pièces des dernières années et pour offrir des augmentations de salaire suivant l'inflation.
- Le processus de demande de financement auprès des gouvernements fédéral et provincial pour le transport adapté est considéré comme trop complexe par les transporteurs et engendre des retards de plusieurs années dans la réception des subventions nécessaires au bon déroulement de leurs activités.
- Les outils technologiques les plus utilisés par les entreprises sondées sont les GPS (34 %), les véhicules à propulsion électrique (33 %) et les logiciels de répartition (32 %). Ceux que les entreprises sondées aimeraient ou anticipent utiliser sont surtout les véhicules à propulsion électrique (65 %), les GPS (29 %) et les caméras de tableau de bord (26 %).
- Peu de nouvelles technologies sont utilisées par les entreprises de transport routier de personnes (la plus populaire est utilisée que par le tiers des entreprises sondées). L'aspect financier (cout des technologies et manque de subventions) est le principal frein à l'implantation de technologies.
- La pandémie de COVID-19 a engendré une diminution des activités pour la majorité (76 %) des entreprises de transport de personnes, réduisant par le fait même leurs revenus d'exploitation.

## 1.5 Accès au métier et formation

### 1.5.1 Métiers du secteur<sup>73</sup>

De nombreux métiers sont nécessaires au transport routier de personnes. La Classification nationale des professions (CNP) répertorie l'ensemble des métiers du pays et leur attribue un code. En 2021, une nouvelle classification a été établie. Les professions et métiers sont ainsi identifiés par de nouveaux numéros ou sont répartis en de nouvelles professions. Le tableau suivant indique la correspondance entre la CNP de 2016 et la CNP de 2021. Pour la majorité des professions, le seul changement est un nouveau code CNP. Soulignons que très peu de données sont actuellement disponibles sous la CNP de 2021. La CNP de 2016 est d'ailleurs largement utilisée au cours de ce rapport.

**Tableau 24 Correspondance des métiers entre la Classification nationale des professions de 2016 et celle de 2021**

CNP 2016	Titre	CNP 2021	Titre
7512	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	73301	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun
7513	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses	75200	Chauffeurs/chauffeuses de taxis, chauffeurs/chauffeuses de limousines et chauffeurs/chauffeuses
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
1525	Répartiteurs/répartitrices	14404	Répartiteurs/répartitrices
1526	Horairistes de trajets et d'équipages	14405	Horairistes de trajets et d'équipages
1215	Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	12013	Superviseurs/superviseuses 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
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 personnes. Le tableau suivant répertorie les différentes industries dans lesquelles ces métiers se retrouvent. Il en ressort que plus de la moitié des conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun (CNP 7512), des chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine

<sup>73</sup> Cette section comprend les métiers du secteur qui sont couverts par Camo-Route. Les entreprises de transport routier de personnes peuvent comprendre d'autres métiers que ceux listés au tableau 24.

et chauffeurs/chauffeuses (CNP 7513), 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) et des horairistes de trajets et d'équipages (CNP 1526) œuvrent en transport et entreposage (SCIAN 48-49).

**Tableau 25 Principaux secteurs d'activité (SCIAN) de chaque profession (CNP)**

Professions	Secteurs d'activité*														
	SCIAN 48-49	SCIAN 23	SCIAN 41	SCIAN 55-56	SCIAN 44-45	SCIAN 61	SCIAN 91	SCIAN 621-622-623	SCIAN 53	SCIAN 311-312	SCIAN 51	SCIAN 21	SCIAN 3364	SCIAN 81	Autres
Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun (CNP 7512)	92 %	–	–	–	1 %	4 %	1 %	1 %	–	–	–	–	–	–	1 %
Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses (CNP 7513)	86 %	–	–	–	4 %	–	2 %	1 %	2 %	–	–	–	–	–	5 %
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 %
Répartiteurs/répartitrices (CNP 1525)	39 %	5 %	–	10 %	–	–	18 %	–	–	–	5 %	–	–	–	23 %
Horairistes de trajets et d'équipages (CNP 1526)	50 %	–	5 %	5 %	5 %	–	–	5 %	–	–	–	–	–	–	30 %
Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires (CNP 1215)	19 %	–	18 %	–	10 %	–	–	–	–	5 %	–	–	5 %	–	43 %
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 aérospatiaux et leurs pièces ; et SCIAN 81 autres services (sauf les administrations publiques)<sup>74</sup>

<sup>74</sup> [Système de classification des industries de l'Amérique du Nord \(SCIAN\) Canada 2017 version 3.0 \(statcan.gc.ca\)](https://statcan.gc.ca/); [Explorer des secteurs d'activité | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://explorer.metsiers.gouv.qc.ca/)

## 1.5.2 Formation relative aux métiers

Pour plusieurs des métiers du transport routier de personnes, 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 ci-dessous.

**Tableau 26 Correspondance entre les professions et leurs formations habituelles**

Professions	Formations
Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun (CNP 7512)	AEP en conduite d'autobus
Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses (CNP 7513)	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 gestionnaires ou de cadres
Répartiteurs/répartitrices (CNP 1525)	Diplôme d'études secondaires (DES)
	DEC en techniques de la logistique du transport
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
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
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 \(quebec.ca\)](https://explorer.metsiers.gouv.qc.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 est offert 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 Fiches de formation<sup>75</sup>

Les données sur le placement des diplômés dans les fiches ci-dessous proviennent des enquêtes *Relance*. Les données sur les diplômés de 2019 indiquent la situation au 31 mars 2019 des personnes diplômées du programme d'étude de 2017-2018.

---

<sup>75</sup> [Accueil - Inforoute FPT](#)



# DEP en mécanique de véhicules lourds routiers

Code : 5330

## Heures de formation

1800

## Objectifs du programme

- Effectuer 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



## AEP en conduite d'autobus

Code : 4218

### Heures de formation

330 (165 h pour les compétences liées aux tâches du métier / 165 h pour les compétences générales)

### Objectifs du programme

- Préparer l'étudiant à être conducteur d'autobus dans le transport urbain, le transport scolaire, le transport interurbain, le transport nolisé et le transport adapté
- Obtenir un permis de classe 2

### Régions offrant le programme

- Capitale-Nationale
- Laurentides
- Laval
- Mauricie
- Montérégie
- Saguenay–Lac-Saint-Jean

### Contenu du programme/compétences

- Se situer au regard du métier et de la démarche de formation
- Optimiser l'utilisation des systèmes mécaniques d'un autobus
- Appliquer la réglementation
- Conduire un autobus
- Effectuer du transport scolaire
- Effectuer du transport urbain
- Effectuer du transport par autocar
- Effectuer du transport adapté
- 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

2 445 (1 785 h de formation spécifique au programme)

## Objectifs du programme

- Résoudre des problèmes liés au transport
- Acquérir des connaissances, des techniques de gestion et des 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

## 1.5.4 Inscriptions et diplomations

### Formations professionnelles

Les données présentées aux tableaux 27 et 28 mettent en lumière que le DEP en mécanique de véhicules lourds routiers enregistre moins d'inscriptions et de diplomations depuis les cinq dernières années, contrairement au programme d'AEP en conduite d'autobus.

Une tendance particulière est remarquée dans les inscriptions de l'année 2019-2020. Le tableau 27 montre que les inscriptions d'élèves 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 même 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 plus de formations qui s'offrent le soir afin que les candidats puissent concilier travail, études et vie personnelle.

**Tableau 27 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	
Conduite d'autobus (4218)	Temps plein	79	57	126	78	125	+47,1 %
	Temps partiel	19	21	15	73	140	+362,8 %
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 tendances de diplomation de ces deux programmes sont similaires à celles des inscriptions, c'est-à-dire qu'il y a eu une hausse des diplomations pour l'AEP en conduite d'autobus et une diminution pour le DEP en mécanique de véhicules lourds. Selon les acteurs clés du secteur qui ont été consultés lors de rencontres de comité de suivi, l'AEP en conduite d'autobus a reçu davantage de financement au cours des dernières années, ce qui peut possiblement avoir encouragé l'augmentation du nombre d'inscriptions au programme et, par le fait même, l'augmentation des diplomations.

**Tableau 28 Évolution de la diplomation selon le programme de formation professionnelle**

Programme	Année					Évolution entre 2021 et moyenne 2017-2020
	2017	2018	2019	2020	2021*	
Conduite d'autobus (4218)	77	62	118	106	132	+45,4 %
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 en date du 2022-02-12

Selon une étude réalisée par la firme Descormiers Intelligence d'affaires, 97,8 % des répondants diplômés du programme de mécanique de véhicules lourds routiers sont satisfaits du programme d'études qu'ils ont suivi.

### Formations collégiales

Le tableau 29 indique que les inscriptions du programme collégial de gestion des opérations de la chaîne logistique étaient en baisse au cours du dernier quinquennat, alors que les inscriptions au programme de 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 29 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 30. 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 30 Évolution des diplomations 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 31 présente la situation des diplômés sur le marché du travail après la fin de leurs études. Les données montrent que la majorité des diplômés de la Techniques de la logistique du transport (68,6 %) et de l'AEC en 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 31 Placement des diplômés, par programme, pour 2013, 2014, 2016, 2018 et 2020**

Programme	Personnes diplômées visées	Situation du diplômé				En emploi lié à la formation	Taux de 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

- De plus en plus d'étudiants étudient à temps partiel dans les programmes de formation professionnelle liés au transport de personnes, possiblement pour concilier travail et études. Les centres de formation ont adapté l'offre de formation en ce sens pour qu'elle réponde aux besoins des étudiants.
- Les inscriptions et les diplômes du DEP en mécanique de véhicules lourds étaient en baisse en 2021 par rapport à la moyenne de 2016 à 2020 (-13 % à temps plein et -28 % à temps partiel pour les inscriptions). La tendance à la baisse dans les inscriptions et les diplômes de ce programme était déjà présente depuis 2016 et n'est donc pas totalement attribuable à la pandémie de COVID-19, bien que cette dernière l'ait accentuée.
- 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.
- Les inscriptions et les diplômes 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. Cela s'explique entre autres par les conditions actuelles du marché du travail actuel qui favoriserait le choix d'un programme plus court menant plus rapidement à un emploi.

## 1.6 Métiers en émergence

Plusieurs postes en lien avec l'électrification des transports risquent d'émerger au cours des prochaines années<sup>76</sup> :

- Le poste de **technicien en bornes de recharge** consistera à offrir du soutien technique aux détenteurs de véhicules électriques et à effectuer la coordination des ventes. Les personnes qui occuperont cet emploi devront détenir de bonnes connaissances en électricité, en électronique et en réseautique ;
- Le poste de **conseiller en technologies** existe déjà, mais sera de plus en plus recherché au cours des prochaines années. Les employés à ce poste sont des experts en technologies qui ont pour rôle d'expliquer le fonctionnement des véhicules aux vendeurs et aux clients ;
- Le poste de **conseiller technique en bornes électriques et en gestion d'énergie** sera utile pour appuyer les distributeurs de bornes de recharge. Ce type de conseiller évaluera les besoins et émettra des recommandations aux clients quant à l'installation d'un réseau de bornes de recharges et à la gestion des besoins d'énergie correspondante.

Parmi les entreprises qui ont répondu au sondage en ligne et qui se sont prononcées sur les métiers en émergence (n = 67), 58 % prévoient l'apparition de postes d'électromécanicien, 6 % prévoient créer des postes de mécanicien de véhicules électriques, 4 % prévoient employer du personnel de gestion de données, 3 % prévoient créer des postes de gestionnaire de parc électrique et 1 % anticipent l'apparition de postes de réparateur de système de recharge et de gareur affecté, notamment, à la recharge des véhicules. Les entrevues de fond font également ressortir les besoins anticipés d'électromécaniciens et de mécaniciens de véhicules électriques pour les prochaines années.

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 10 % des entreprises sondées pour les postes de conducteur et de chauffeur, 6 % pour les postes de mécanicien et 3 % pour les postes d'électricien. Ces données font ainsi ressortir que les postes liés à la mécanique et à la conduite risquent de subir les plus grands changements au cours des cinq prochaines années.

Il y a 7 % des entreprises sondées qui ont mentionné ne pas anticiper l'apparition de nouveaux postes et la modification de postes existants dans les cinq prochaines années.

---

<sup>76</sup> Élexpertise. (2019). *L'impact de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre au Québec*.

## Faits saillants – section 1.6

- Les entreprises du secteur prévoient l'apparition de nouveaux postes en lien avec les nouvelles technologies et les véhicules à propulsion électrique :
  - Techniciens en bornes de recharge ;
  - Conseillers en technologies ;
  - Conseillers techniques en bornes électriques et en gestion d'énergie ;
  - Électromécaniciens ;
  - Gestionnaires de données ;
  - Mécaniciens de véhicules électriques ;
  - Gestionnaires de parc électrique.
- Les électromécaniciens et les mécaniciens de véhicules électriques seront les plus demandés dans le secteur du transport routier de personnes dans les prochaines années.



**Main d'oeuvre**

## 2. MAIN-D'ŒUVRE

Le tableau 32 indique les différents postes présents dans les entreprises ayant répondu au sondage en ligne. La forte majorité des entreprises de transport routier de personnes sondées ont des conducteurs d'autobus scolaire (75 %). Plus de la moitié des entreprises sondées ont aussi des conducteurs de minibus scolaires (52 %), des répartiteurs-horairistes (51 %) et des mécaniciens (51 %). Plus du tiers des entreprises sondées ont des directeurs des transports, des laveurs et autres journaliers et des conducteurs de véhicules pour transport adapté.

Très peu (< 10 %) d'entreprises sondées indiquent avoir du personnel SST, du personnel de conformité, des conducteurs d'autocar et des superviseurs/surveillants du transport et du personnel.

**Tableau 32 Postes offerts dans les entreprises sondées (n = 173)**

Type de poste	Proportion
Conducteurs d'autobus scolaires	75 %
Conducteurs de minibus scolaires	52 %
Répartiteurs-horairistes	51 %
Mécaniciens de véhicules lourds	51 %
Directeurs des transports	39 %
Laveurs et autres journaliers	35 %
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	34 %
Conducteurs en transport nolisé	32 %
Gestion des ressources humaines	29 %
Conducteurs de berlines scolaires	23 %
Formateurs	16 %
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	16 %
Commis aux pièces	12 %
Personnel SST	9 %
Personnel de conformité	8 %
Conducteurs d'autocar	8 %
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	6 %

Parmi les entreprises qui ont répondu au sondage en ligne, 12 entreprises ont indiqué avoir d'autres postes relatifs au transport qui ne sont pas listés au tableau 32. De ces 12 entreprises, 8 ont du personnel de bureau (administration, comptabilité, etc.), une a des soudeurs, une a des remorqueurs, une a du personnel de coordination et une a du personnel et direction.

### 2.1 Fiches de profession<sup>77</sup>

<sup>77</sup> [Explorer des métiers et des professions | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://www.quebec.ca/quebec/metiers-et-professions)



## Conducteurs et opérateurs de transports en commun

CNP 7512/73301

### Personnes en emploi (2021)

28 000

### Rémunération (2015)

61 000 \$

### Répartition selon de sexe

Femmes 28,8 %

Hommes 71,2 %

### Environnement de travail

- Dans un véhicule ou un habitacle
- Présence de vibrations
- Présence de bruits

### Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Excellentes

### Salaire horaire (2020-2022)

- Minimum: 15,25 \$/h
- Médian: 21,00 \$/h
- Maximum: 32,00 \$/h

### Type d'emploi (2020)

- Temps plein : 70,8 %
- Temps partiel : 29,2 %

### Requis pour la profession

- Au moins un an d'expérience de conduite et un maximum de trois points d'inaptitude au dossier de conduite de la SAAQ
- Permis de conduire approprié (classes 2, 4B ou 5)

### Description de la profession

Ces personnes conduisent des véhicules de transport en commun. Elles travaillent pour des réseaux de transport en commun, des centres scolaires, des sociétés de transport publiques et des entreprises de transport privées.



## Conducteurs et opérateurs de transports en commun (suite)

CNP 7512/73301

### Tâches principales des conducteurs d'autobus scolaires

- Conduire des autobus scolaires pour transporter des enfants à l'école, à la maison ou en excursion
- Assurer la sécurité des enfants lorsqu'ils montent à bord de l'autobus et en descendent
- Contrôler les activités des élèves pendant le voyage afin de prévenir les distractions et les comportements qui pourraient nuire à la sécurité
- Transporter, s'il y a lieu, des adultes lors de voyages nolisés

### Tâches principales des conducteurs d'autobus

- Conduire des autocars pour transporter des passagers, leurs bagages, des envois par messenger et des marchandises
- Conduire des autobus accessibles en fauteuil roulant et aider les passagers à monter
- Renseigner la clientèle sur les horaires, les prix et les arrêts
- Percevoir le paiement des passagers et fournir des correspondances, s'il y a lieu
- Contrôler les laissez-passer
- Inspecter le véhicule avant et après le voyage
- Collaborer avec les passagers, les répartiteurs ou les autres conducteurs
- Signaler les accidents, les retards ou les problèmes mécaniques
- Donner des renseignements touristiques, au besoin
- Charger et décharger les bagages des passagers

### Autres appellations d'emploi

- Chauffeur d'autobus, d'autocars, d'autobus interurbains, d'autobus scolaires et d'autobus pour passagers aux besoins particuliers
- Chauffeur-guide touristique
- Conducteur d'autobus, d'autocars, d'autobus interurbains, d'autobus scolaires, d'autobus pour passagers aux besoins particuliers, d'autobus nolisés, de bus-navettes et de véhicules de transport accessibles





## Chauffeurs

CNP 7513/75200

### Personnes en emploi (2021)

15 000

### Rémunération (2015)

15 000 \$

### Répartition selon de sexe

Femmes 5 %

Hommes 95 %

### Environnement de travail

Dans un véhicule ou un habitacle

### Perspectives d'emploi pour 2022-2026

Bonnes

### Salaire horaire (2020-2022)

— Minimum: 15,25 \$/h

— Médian: 15,25 \$/h

— Maximum: 30,00 \$/h

### Type d'emploi (2020)

— Temps plein : 80,9 %

— Temps partiel : 19,1 %

### Requis pour la profession

— Bonne connaissance de la région géographique desservie

— Permis de conduire approprié (classes 4B ou 5)

### Description de la profession

Ces personnes transportent des passagers, du personnel et des visiteurs.





## Chauffeurs (suite)

CNP 7513/75200

### Tâches principales

- Passer prendre une personne ou aller à sa rencontre sur demande, sur rendez-vous ou selon un horaire
- Conduire la personne à destination
- Faire des courses personnelles et des courses d'affaires pour la personne
- Nettoyer le véhicule, effectuer des réparations mineures et le faire entretenir dans un garage

### Autres appellations d'emploi

- Chauffeur d'entreprise
- Chauffeur particulier



## 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 météorologiques

### 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 les 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

- Répartiteur d'autobus
- Superviseur de chauffeurs ou de conducteurs
- Surveillant de la circulation ou de terminus
- Contremaitre de chauffeurs ou de conducteurs
- Contrôleur du transport en commun
- Inspecteur itinérant du transport en commun
- Inspecteur de la circulation
- 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 météorologiques

### 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 de lignes d'autobus et de transport en commun.



## 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
- Contrôler le budget et le rendement de l'entreprise ou du service
- 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 de compagnie d'autobus, d'entreprise de transport par autobus ou des services de transport
- 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
- Directeur de service de voyageurs
- Directeur du trafic ou du transport
- Surintendant des transports



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

### Autres appellations d'emploi

- Commis à la répartition des véhicules
- Répartiteur radio
- Répartiteur 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 (2019-2021)

— 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 personnes. Elles travaillent pour des compagnies de transport routier. On les retrouve aussi dans des services municipaux de transport en commun.





## Horairistes de trajets et d'équipages (suite)

CNP 1526/14405

### Tâches principales

- Analyser divers renseignements (nombre de passagers, 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 coût
- 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 pour les 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 d'autobus, de trajets, d'équipages de conduite et des transports
- Horairiste principal
- Analyste d'horaires
- Coordonnateur du transport par autobus
- Planificateur de réseau de transport
- Préposé à l'affectation des équipages
- Répartiteur d'équipage



## 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 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
- 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 de la logistique
- Technicien en logistique du transport
- Coordonnateur à la planification du transport, du contrôle du matériel, du transport et en logistique du transport
- Logisticien du transport
- Logisticien-répartiteur
- Responsable des opérations
- Superviseur à la planification des itinéraires, de commis aux horaires, de commis aux pièces, de préposés à l'affectation des équipages, de répartiteurs, des horaires d'équipages, d'horaristes de trajets, du contrôle du trafic, du service des pièces, du transport et en logistique

## 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, de machinerie et d'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 d'autobus et de véhicules de transport
- 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 trajets et d'équipages, avec 52,7 % de femmes pour 47,3 % d'hommes. Ils sont suivis de près par les **répartiteurs**, avec 41,1 % de femmes et 58,9 % d'hommes. Les **chauffeurs d'entreprises, de taxi et de limousine** (5,0 % de femmes) et les **mécaniciens et réparateurs de véhicules motorisés** (1,6 %) sont des corps de métier composés de moins de 10 % de femmes au Québec. Les postes de **conducteurs d'autobus et opérateurs de transport en commun** sont pourvus à 28,8 % par des femmes.

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

Le tableau 33 met en lumière que les sous-secteurs du transport routier de personnes sont majoritairement composés de travailleurs de genre masculin (65 % d'hommes). Le sous-secteur se rapprochant le plus de la parité hommes-femmes est celui du transport scolaire et transport d'employés par autobus avec 36,5 % femmes et 63,4 % d'hommes. Les autres sous-secteurs comprennent plus de 70 % de travailleurs de genre masculin.

En 2021, le sous-secteur du transport terrestre de tourisme et d'agrément était composé à 100 % d'hommes.

**Tableau 33 Répartition par genre des travailleurs des sous-secteurs du transport routier, 2021**

SCIAN	Hommes	Femmes	Total
Transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	76,9 %	24,6 %	325
Transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854)	63,4 %	36,5 %	12 670
Services d'autobus nolisés (SCIAN 4855)	77,0 %	22,0 %	500
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (SCIAN 4859)	73,0 %	27,0 %	1 335
Transport terrestre de tourisme et d'agrément (SCIAN 4871)	100,0 %	0,0 %	45
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 **services d'autobus nolisés** sont composées d'une majorité d'hommes. Seuls les postes de conducteur de minibus scolaires sont majoritairement occupés par des femmes.

Pour ce qui est des entreprises sondées en **transport interurbain et rural par autocar**, la totalité des postes de directeur des transports et la majorité des postes de répartiteur-horairiste sont occupés par des femmes.

Dans les entreprises sondées en **transport scolaire et en transport d'employés par autobus**, la majorité des postes de GRH, de conducteur de minibus scolaires, de répartiteur-horairiste, de laveur et autres journaliers et de personnel SST sont occupés par des femmes.

Dans les entreprises sondées en **autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs**, la totalité des postes de directeur des transports et la majorité des postes de répartiteur-horairiste sont occupés par des femmes.

## 2.3 Âge

Le tableau 34 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 routier de personnes (61,6 %) que dans l'ensemble des industries du Québec (23,3 %). La main-d'œuvre de 15 à 24 ans et de 25 à 54 ans est également moins présente dans tous ces sous-secteurs que dans l'ensemble des industries de la province.

Les entrevues de fond ont mis en lumière que les postes de conduite en transport scolaire et en transport adapté et collectif sont majoritairement pourvus par des retraités et préretraités. C'est donc ce qui peut expliquer une partie de la grande proportion de travailleurs de 55 ans et plus en transport routier de personnes.

En 2021, plus de la moitié des travailleurs des sous-secteurs du transport scolaire et transport d'employés par autobus, des services d'autobus nolisés et d'autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs avaient au moins 55 ans.

**Tableau 34 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 interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	8,3 %	59,3 %	24,5 %	7,9 %	325
Transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854)	0,0 %	33,8 %	46,2 %	16,9 %	12 670
Services d'autobus nolisés (SCIAN 4855)	0,9 %	33,7 %	37,8 %	27,6 %	500
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (SCIAN 4859)	5,0 %	41,0 %	33,0 %	20,0 %	1 335
Transport terrestre de tourisme et d'agrément (SCIAN 4871)	0,7 %	49,4 %	34,8 %	15,0 %	45
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 que pour de nombreux postes, la majorité de la main-d'œuvre a au moins 55 ans.

Pour ce qui est des entreprises sondées en **transport interurbain et rural par autocar**, la majorité des travailleurs ont 55 ans ou plus dans les postes de conducteurs de véhicules pour le transport adapté et de directeurs des transports.

Dans les entreprises sondées en **transport scolaire et en transport d'employés par autobus**, la majorité des postes de conducteur de véhicules pour le transport adapté, de conducteur de minibus scolaires, de conducteur d'autocar, de conducteur d'autobus scolaires, de conducteur de berlines scolaires, de conducteur en transport nolisé, de laveur et autres journaliers et de personnel de conformité, sont occupés par des travailleurs de 55 ans et plus.



Pour ce qui est des entreprises sondées en **services d'autobus nolisés**, la forte majorité des postes de conducteur d'autobus, de minibus et de berlines scolaires, de commis aux pièces, de conducteur d'autocar, de conducteur de transport nolisé et de mécanicien sont occupés par des travailleurs de 55 ans et plus.

Dans les entreprises sondées en **autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs**, la forte majorité des postes de conducteur de minibus scolaires, de directeur des transports et des conducteurs de véhicules pour le transport adapté sont occupés par des travailleurs de 55 ans et plus.

De plus en plus de 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 travail<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> 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'habitants<sup>79</sup>. La section 1.2.2 montre également qu'il y a une plus grande concentration d'entreprises de transport routier de personnes 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 :

- 40,6 % des conducteurs d'autobus et opérateurs de transports en commun ;
- 55,7 % des chauffeurs d'entreprise, de taxi et de limousine ;
- 42,3 % des surveillants du transport routier ;
- 55,9 % des directeurs des transports ;
- 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 ;
- 33,2 % des mécaniciens et réparateurs de véhicules motorisés.

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

---

<sup>79</sup> [Estimations de la population des régions administratives, Québec, 1<sup>er</sup> juillet 1986 à 2021 \(quebec.ca\)](https://www.quebec.ca/statistiques/estimations-de-la-population-des-regions-administratives-quebec-1er-juillet-1986-a-2021)

## 2.5 Scolarité

Les données du recensement de 2021, présentées au tableau 35, 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 personnes. Moins d'études seraient demandées pour travailler en transport routier de personnes que dans l'ensemble des industries de la province, puisqu'au Québec le niveau de scolarité postsecondaire 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 superviseurs du personnel de coordination, de répartiteurs, d'horairistes, de surveillants du transport routier, de conducteurs d'autobus et opérateurs d'autres transports en commun et de chauffeurs.

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

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

**Tableau 35 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 %	<b>29,3 %</b>	16,2 %	17,5 %	3,9 %	21,0 %	5 850
Coordonnateurs de la logistique de la production et du transport (CNP 13201)	5,6 %	19,4 %	12,6 %	24,2 %	6,0 %	<b>32,3 %</b>	13 625
Répartiteurs (CNP 14404)	11,3 %	<b>31,3 %</b>	18,1 %	25,9 %	3,8 %	9,5 %	8 575
Horairistes de trajets et d'équipages (CNP 14405)	8,3 %	<b>29,4 %</b>	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 %	<b>33,2 %</b>	7 405
Surveillants du transport routier et du transport en commun (CNP 72024)	11,7 %	<b>28,5 %</b>	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 %	<b>59,7 %</b>	7,4 %	1,0 %	2,2 %	41 505
Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres	14,3 %	<b>30,9 %</b>	28,7 %	15,4 %	3,0 %	7,7 %	25 860

CNP	Aucun certificat ou diplôme	DES ou AENS	DEP, AEP ou ASP	DEC	Certificat ou diplôme inférieur au BACC	BACC ou plus	Total
transports en commun (CNP 73301)							
Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs (CNP 75200)	19,1 %	<b>25,7 %</b>	16,8 %	15,1 %	5,5 %	17,9 %	13 615
Ensemble des professions du Québec	18,2 %	21,4 %	15,8 %	17,4 %	3,7 %	<b>23,5 %</b>	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 secondaires serait plus courant pour de nombreux postes, autres que les postes de directeurs des transports, de personnel de conformité et de SST, de mécaniciens, d'aviseurs techniques et de GRH. Effectivement, le DEP est le niveau de scolarité le plus courant chez mécaniciens, les aviseurs techniques et le personnel de GRH (avec le diplôme universitaire). Le niveau de scolarité le plus courant est le DEC pour le personnel de conformité et le personnel SST, alors que le diplôme universitaire est le plus courant chez les directeurs des transports.

## 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 personnes. Les 2 % d'entreprises qui en emploient œuvrent dans les sous-secteurs du transport scolaire et d'employés par autobus et des services d'autobus nolisés emploient des travailleurs autochtones, et les travailleurs autochtones y occupent des postes de conduite.

**Tableau 36 Ventilation de la proportion d'entreprises sondées employant des travailleurs autochtones pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 152)**

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	Transport terrestre de tourisme et d'agrément	Autres
Conduite	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Logistique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Gestion	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Mécanique	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 très peu d'entreprises du secteur du transport routier de personnes emploient des travailleurs immigrants. Moins d'une entreprise sondée sur 10 (< 10 %) emploie des travailleurs immigrants. Les travailleurs immigrants y occupent surtout des postes de conduite et de mécanique. Aucune entreprise sondée a indiqué employer un travailleur immigrant pour des postes de logistique et seulement 1 % des entreprises sondées en emploient pour des postes de gestion.

**Tableau 37 Ventilation de la proportion d'entreprises sondées employant des travailleurs immigrants pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 152)**

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	Transport terrestre de tourisme et d'agrément	Autres
Conduite	0 %	4 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Logistique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Gestion	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Mécanique	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %

Les travailleurs immigrants dans les entreprises sondées semblent ainsi plus fréquemment attirés à des postes physiques et manuels (conduite et mécanique) qu'à des postes de gestion et de logistique. Le fait que les personnes immigrantes font généralement face à des enjeux de littératie numérique plus importants<sup>80</sup> peut expliquer pourquoi ils sont moins présents dans les postes de gestion.

<sup>80</sup> 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 Limitations physiques et mentales

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. Moins de 10 % des entreprises sondées emploient de ces travailleurs. La moitié des entreprises qui emploient des personnes ayant des limitations physiques ou mentales sont des entreprises de transport scolaire et transport d'employés par autobus et offrent des postes de conduite à ce bassin de travailleurs. L'aspect physique du travail pour les postes de mécanique limite la possibilité des entreprises d'employer ce bassin de main-d'œuvre.

**Tableau 38 Ventilation de la proportion d'entreprises sondées employant des personnes ayant des limitations physiques ou mentales pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 152)**

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	Transport terrestre de tourisme et d'agrément	Autres
Conduite	0 %	5 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Logistique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Gestion	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Mécanique	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %

Selon des acteurs clés du secteur du transport routier de personnes participant au comité de suivi, les postes de conduite en transport scolaire peuvent facilement être pourvus par des personnes ayant des limitations physiques, étant donné la durée limitée des heures de travail et le peu d'efforts physiques à réaliser.

## 2.9 Personnes judiciairisées

Le tableau suivant indique la proportion d'entreprises sondées qui emploient 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 personnes emploient des personnes judiciairisées. Seules des entreprises du sous-secteur du transport scolaire et d'employés par autobus 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 faire du transport de personnes entre le Canada et les États-Unis et pour transporter des personnes vulnérables, les conducteurs et les chauffeurs ne doivent pas avoir de casier judiciaire. Les entreprises interviewées dans le cadre des entrevues de fond ont effectivement souligné le fait qu'une personne judiciairisée ne peut pas travailler en transport scolaire.

**Tableau 39 Ventilation de la proportion d'entreprises sondées employant des personnes judiciairisées pour chaque type de poste et par secteur principal d'activité (n = 152)**

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	Transport terrestre de tourisme et d'agrément	Autres
Conduite	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Logistique	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Gestion	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Mécanique	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %



## 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 route<sup>81</sup>.

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 SAAQ 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 les examens théoriques et pratiques (environ 1 h 30) et reçu une rétroaction (30 minutes)<sup>82</sup>.

Pour être admissible, le mécanicien doit<sup>83</sup> :

- 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 5 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 en mécanique de remorques de camion est admissible à la formation PEP, catégorie Remorque<sup>84</sup>.

Dans les entreprises ayant répondu au sondage en ligne (n = 71), il y a en moyenne deux mécaniciens par entreprise qui détiennent la carte d'attestation de compétence du PEP. Le nombre le plus élevé de mécaniciens détenant une carte PEP dans une entreprise sondée est de 12.

---

<sup>81</sup> Avant-propos et Généralités. (2022). *Guide du participant à la formation au programme d'entretien préventif - réimpression juin 2022*.

<sup>82</sup> *Ibid.*

<sup>83</sup> Avant-propos et Généralités. (2022). *Guide du participant à la formation au programme d'entretien préventif - réimpression juin 2022*.

<sup>84</sup> Avant-propos et Généralités. (2022). *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 surveillant du transport routier (94,8 %), de directeur des transports (96,7 %), de répartiteur (91,8 %), d'horairiste de trajets et d'équipages (93,2 %), de courtier en douanes et courtier maritime (97,4 %), de superviseur du personnel de coordination (95,6 %), et de mécanicien et réparateur de véhicules motorisés (94,0 %) correspondent à plus de 90 % des emplois à temps plein. Cependant, les autres métiers restants, c'est-à-dire les conducteurs d'autobus et opérateurs de transports en commun (70,8 %), et les chauffeurs d'entreprise, de taxi et de limousine (80,9 %), sont tout de même des métiers où une forte majorité des emplois sont à temps plein.

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

Le tableau 40 montre le nombre moyen d'heures travaillées par semaine par les employés des entreprises sondées, selon le type de poste occupé. Dans les **postes de conduite**, seuls les conducteurs d'autocars dans les entreprises sondées ont généralement un emploi à temps plein. Les autres emplois de conducteur sont généralement des emplois à temps partiel. Selon les données du tableau, les **postes de logistique** et **de mécanique** sont généralement des emplois à temps plein. Dans les **postes de gestion**, seuls les directeurs des transports et le personnel GRH occupent des emplois majoritairement à temps plein, contrairement au personnel SST et de conformité, et aux formateurs.

**Tableau 40** Nombre moyen d'heures travaillées hebdomadairement par type de poste dans les entreprises sondées

Type de poste	Heures travaillées hebdomadairement	Poste majoritairement à temps plein <sup>85</sup>	Poste majoritairement à temps partiel <sup>86</sup>
Conducteurs d'autobus scolaires	24,0	–	✓
Conducteurs de minibus scolaires	24,1	–	✓
Conducteurs de berlines scolaires	22,5	–	✓
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	28,6	–	✓
Conducteurs d'autocars	41,5	✓	–
Conducteurs en transport nolisé	25,9	–	✓
Répartiteurs/horairistes	36,3	✓	–
Directeurs des transports	37,7	✓	–
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	30,0	✓	–
Personnel de conformité	20,9	–	✓
Personnel SST	19,8	–	✓
Formateurs	24,2	–	✓
Mécaniciens de véhicules lourds routiers	36,9	✓	–
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	41,4	✓	–
Commis aux pièces	34,9	✓	–
Laveurs et autres journaliers	24,6	–	✓
Gestion des ressources humaines	30,7	✓	–

<sup>85</sup> 30 heures ou plus par semaine (source : [Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel - 1 - Temps plein \(heures de travail\) \(statcan.gc.ca\)](#))

<sup>86</sup> Moins de 30 heures par semaine (source : [Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel - 2 - Temps partiel \(heures de travail\) \(statcan.gc.ca\)](#))

## 2.12 Catégorie et situation d'emploi

Selon les données du recensement de 2021, le secteur du transport routier de personnes est composé majoritairement de travailleurs salariés. Il comprend 6,2 % de travailleurs autonomes, ce qui représente environ 930. Ce chiffre est près de celui de la section 1.2 représentant les entreprises sans employés en 2021 (810 entreprises sans employés).

Le sous-secteur du transport interurbain et rural par autocar ne comprendrait aucun travailleur autonome au Québec.

**Tableau 41 Répartition des travailleurs par catégorie d'emploi des sous-secteurs du transport routier, 2021**

SCIAN	Employé	Travailleur autonome	Nombre de travailleurs
Transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	100,0 %	0,0 %	325
Transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854)	95,2 %	4,8 %	12 670
Services d'autobus nolisés (SCIAN 4855)	94,0 %	6,0 %	500
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (SCIAN 4859)	79,0 %	21,0 %	1 335
Transport terrestre de tourisme et d'agrément (SCIAN 4871)	77,8 %	22,2 %	45
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 42, il montre la proportion de travailleurs occupés et de travailleurs au chômage dans les sous-secteurs du transport routier de personnes. En général, la proportion de chômeurs dans le transport routier de personnes (5,1 %) est inférieure à la proportion de chômeurs dans l'ensemble des industries du Québec (7,6 %). Cependant, les sous-secteurs des services d'autobus nolisés et du transport terrestre de tourisme et d'agrément avaient une proportion de chômeurs supérieure à la moyenne provinciale en 2021. Tel que discuté à la section 1.2, les acteurs clés du secteur du transport routier de personnes qui ont été consultés lors des rencontres de comité de suivi ont souligné que ces deux secteurs ont été durement touchés par la pandémie, entraînant la mise au chômage de plusieurs de leurs conducteurs.

**Tableau 42 Répartition des travailleurs par situation d'activité des sous-secteurs du transport routier, 2021**

SCIAN	Personnes occupées	Chômeurs	Total
Transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	96,9 %	4,6 %	325
Transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854)	95,7 %	4,3 %	12 670
Services d'autobus nolisés (SCIAN 4855)	78,0 %	21,0 %	500
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (SCIAN 4859)	94,0 %	6,0 %	1 335
Transport terrestre de tourisme et d'agrément (SCIAN 4871)	44,4 %	44,4 %	45
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 d'hommes (44,2 %) étaient syndiqués dans cette industrie qu'en 2022 (50,4 %).

**Tableau 43 Taux de syndicalisation selon le sexe et l'âge des travailleurs en transport et entreposage (SCIAN 48-49) au Québec**

Période	Tranche d'âge	Répartition selon le sexe		
		Femme	Homme	Les deux
Juin 2015	<b>15 ans et plus</b>	<b>57,4 %</b>	<b>44,2 %</b>	<b>47,2 %</b>
	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	<b>15 ans et plus</b>	<b>38,7 %</b>	<b>50,4 %</b>	<b>47,2 %</b>
	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)

Le secteur du transport scolaire de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN) comprend 63 syndicats sur une dizaine de régions administratives du Québec. Ils représentent plus de 3 000 conducteurs de véhicules scolaires<sup>87</sup>.

Ce sont 23 % des entreprises ayant répondu au sondage en ligne (n = 151) qui ont des employés syndiqués. Parmi ces 35 entreprises qui ont des employés syndiqués, 86 % ont pour activité principale le transport scolaire et le transport d'employés par autobus. Les entrevues de fond ont également mis en lumière que ce sont surtout les entreprises de transport scolaire qui ont des employés syndiqués.

Le tableau en annexe 3 indiquant les postes syndiqués dans les entreprises répondantes qui ont des employés syndiqués met en lumière les postes principalement syndiqués sont les postes de conduite et de mécanique. Il faut toutefois considérer ces résultats avec précaution puisque seulement 35 entreprises ont répondu à cette question.

<sup>87</sup> [Transport scolaire - Fédération des employées et employés de services publics \(FEESP-CSN\)](#)

Le tableau 44 indique quels sont les syndicats auxquelles les entreprises sondées sont affiliées. Près de la moitié des entreprises syndiquées font affaire avec la CSN. Les syndicats inclus dans la catégorie « autres » sont les Métallos et la CSD.

**Tableau 44 Ventilation des syndicats auxquels les employés des entreprises sondées sont affiliés (n = 33)**

Syndicat	Répondants
CSN	48 %
Teamsters	18%
Autres	18 %
Syndicat de boutique	15 %
FTQ	12 %
TUAC	6 %

## Faits saillants – section 2

- Ce sont 65 % des emplois dans le transport routier de personnes qui sont occupés par des hommes.
- La proportion de travailleurs de 55 ans et plus est largement plus grande dans le secteur du transport routier de personnes (62 %) que dans l'ensemble des industries du Québec (23 %). Les postes de conduite comptent une forte majorité (>70 %) de travailleurs de 55 ans et plus dans les entreprises sondées.
- Les régions administratives de Montréal et de la Montérégie comptent ensemble près de 50 % des postes du secteur du transport routier de personnes de la province.
- Moins d'études seraient demandées pour travailler en transport routier de personnes que dans l'ensemble des industries de la province. Un diplôme d'études secondaires ou d'études professionnelles permet d'occuper la majorité des postes du secteur.
- Très peu d'entreprises (< 7 %) du transport routier de personnes emploient de la main-d'œuvre autochtone, immigrante, ayant des limitations physiques ou mentales, ou judiciairisée.
- Dans les entreprises sondées qui emploient des mécaniciens, il y a en moyenne deux mécaniciens par entreprise qui détiennent la carte d'attestation de compétence du programme d'entretien préventif (PEP). Cela représente 63 % des mécaniciens dans les entreprises sondées.
- Dans le transport routier de personnes, les postes de conduite sont généralement des postes à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), alors que les postes de logistique et de mécanique sont les postes à temps plein (30 heures et plus par semaine).
- Le transport routier de personnes comprend une plus petite proportion de travailleurs autonomes (6 %) que l'ensemble des industries du Québec (12 %).
- La proportion de chômeurs dans le transport routier de personnes (5 %) était inférieure à celle dans l'ensemble des industries du Québec (8 %) en 2021.
- Il y a 23 % d'entreprises en transport routier de personnes qui ont déclaré avoir des employés syndiqués. Ce sont 86 % d'entre elles qui ont pour activité principale le transport scolaire et le transport d'employés par autobus.





**Gestion des  
ressources humaines**

## 3. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### 3.1 Enjeux pour la main-d'œuvre

Parmi les entreprises ayant répondu au sondage en ligne (n = 160), 1 % d'entre elles font la gestion de leurs ressources humaines à l'externe, à l'aide d'une firme spécialisée. Ce sont 74 % d'entre elles qui font la gestion de leurs RH avec une personne qui occupe d'autres fonctions dans l'entreprise, et 12 % d'entre elles ont une ou des personnes dédiées à la gestion des RH seulement. Les entreprises qui ont des employés dédiés de la gestion de ressources humaines en ont en moyenne deux. L'entreprise qui en a le plus en compte quatre.

Un constat similaire est ressorti des entrevues de fond. Plusieurs des entreprises interviewées n'ont pas de département de GRH ou de personnel attribué aux RH. Généralement, ce sont les personnes affectées à la direction ou à la gestion de l'entreprise qui s'occupent également des ressources humaines.

Il ressort des données du sondage en ligne que les entreprises qui font la gestion de leurs ressources humaines à l'externe sont de petites entreprises de 5 à 9 employés. Celles qui font la gestion de leurs ressources humaines à l'interne par du personnel qui occupent d'autres fonctions sont aussi en forte majorité (86 %) des entreprises de petite taille de moins de 50 employés. À l'opposé, les entreprises qui ont du personnel attribué à 100 % à la gestion des ressources humaines sont en majorité (68 %) des entreprises de 50 employés et plus.

Le tableau 45 présente les principaux défis de gestion des ressources humaines que les entreprises sondées ont connus. Le principal enjeu de GRH pour les entreprises de transport de personnes est d'être capable de trouver des remplaçants pour les conducteurs, suivi des enjeux de rétention du personnel. La majorité (85 %) des entreprises sondées qui ont indiqué avoir de la difficulté à recruter des conducteurs remplaçants sont des petites entreprises de moins de 50 employés. Cet enjeu semble donc moins affecter les plus grandes entreprises. Il en est de même pour les enjeux de rétention du personnel pour les postes d'entrée, qui semblent plus présents pour les entreprises de 50 employés et moins (65 % des entreprises qui ont indiqué cet enjeu).

La gestion de la diversité, la cohabitation intergénérationnelle et l'intégration de nouveaux bassins de main-d'œuvre semblent être des enjeux peu communs dans les entreprises sondées.

**Tableau 45 Principaux défis de gestion des ressources humaines auxquels les entreprises font face (n = 149)**

Défis de gestion des ressources humaines	Répondants
Trouver des conducteurs remplaçants	87 %
Rétention du personnel pour les postes d'entrée (diminution du taux de roulement)	38 %
Formation du personnel en poste	29 %
Gestion des départs massifs à la retraite	26 %
Mobilisation du personnel	22 %
Conciliation travail-vie personnelle	19 %
Autres	8 %

Défis de gestion des ressources humaines	Répondants
Optimisation de la santé et sécurité	7 %
Gestion de la diversité (immigrants, travailleurs étrangers temporaires, préretraités, etc.)	5 %
Accueil et intégration de nouveaux bassins de main-d'œuvre (immigrants, travailleurs étrangers temporaires, préretraités, etc.)	4 %
Cohabitation intergénérationnelle (collaboration entre les travailleurs de différentes générations)	3 %
Amélioration des compétences en gestion des superviseurs/surveillants/directeurs/aviseurs	1 %

Les autres défis de GRH qui ne sont pas listés dans le tableau 45 comprennent la gestion de la rémunération des employés, le vieillissement de la main-d'œuvre et la pénurie de conducteurs disponibles sur le marché du travail.

Les outils que les entreprises sondées aimeraient avoir pour les appuyer dans la gestion de leurs ressources humaines 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 personnes, des formations et outils disponibles en ligne 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 46 Principaux outils ou mesures à mettre en place pour appuyer les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines (n = 141)**

Défis de GRH	Répondants
Activités de valorisation et de promotion des métiers du secteur	45 %
Formations et outils en ligne (asynchrone)	41 %
Répertoire de « bons coups » d'employeurs pour le recrutement et la rétention des employés	35 %
Formations virtuelles (synchrone)	27 %
Guides sur l'accueil et l'intégration des employés	17 %
Formations en présentiel	17 %
Répertoire des formations initiales spécialisées en transport routier de personnes	14 %
Répertoire de bonnes pratiques en santé et sécurité	13 %
Forum de discussion avec d'autres entreprises du secteur	12 %
Activités de codéveloppement de courtes durées (ex. : sur l'heure du midi) en mode virtuel (ex. : midi-causerie)	8 %
Autres	5 %

La catégorie « autres » comprend des entreprises qui ont mentionné qu'un meilleur encadrement de l'industrie par les gouvernements et que du recrutement individualisé aiderait la GRH de leur entreprise.

Le tableau 47 indique 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-horairiste de trajets et d'équipages, de surveillant du transport routier et de superviseur du personnel. Les postes de mécanique comprennent les postes de

mécanicien de véhicules lourds, d'aviseur technique et de commis aux pièces. Finalement, les postes de gestion englobent, entre autres, les postes de directeur des transports, de personnel de conformité, de personnel SST, de formateur et de gestion des ressources humaines.

**Tableau 47 Principaux enjeux relatifs à la main-d'œuvre selon le type de poste**

	Postes de conduite (n = 163)	Postes de logistique (n = 87)	Postes de mécanique (n = 82)	Postes de gestion (n = 92)
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 d'offrir les conditions de travail voulues	●	●	●	●
Légende :	● Enjeu critique	● Enjeu secondaire	● N'est pas un enjeu	

Le manque de main-d'œuvre qualifiée et la compétition avec les autres entreprises et industries sont des enjeux critiques pour les postes de conduite et de mécanique dans les entreprises sondées, alors que ce ne sont que des enjeux secondaires pour les postes de logistique. Les entreprises sondées ont des difficultés à offrir les conditions de travail demandées pour tous les types de postes, mais de façon plus importante pour les postes de conduite et de mécanique.

Les entreprises sondées soulignent que les difficultés de rétention sont un enjeu secondaire pour les postes de conduite et de mécanique. Le manque de formation continue est aussi un enjeu secondaire pour les postes de conduite et de logistique, alors que le manque de formation initiale n'affecte que les postes de conduite.

La quasi-totalité des entreprises interviewées (9 sur 11) a mentionné que les problèmes de recrutement ont été un enjeu important pour elles au cours des dernières années. Elles doivent déployer davantage de temps, d'énergie et de ressources pour pourvoir leurs postes depuis quelques années. Certaines entreprises ont même dû annuler des parcours par manque de personnel. Le fait qu'il n'y ait pas de formation spécifique pour les conducteurs en transport de personnes fait en sorte que les entreprises ne savent pas où aller chercher leurs candidats. Elles vont chercher de plus en plus de travailleurs à la retraite pour pourvoir leurs postes.

## Faits saillants – section 3.1

- Dans la grande majorité (74 %) des entreprises, la gestion des ressources humaines se fait à l'interne, par des employés qui occupent d'autres fonctions. Les entreprises n'ayant pas de personnel attiré spécifiquement aux ressources humaines sont majoritairement de petites entreprises de moins de 50 employés.
- Le plus grand défi de GRH des entreprises de transport routier de personnes (87 %) est de trouver des conducteurs remplaçants. La majorité (85 %) des entreprises sondées qui ont indiqué vivre cette difficulté sont des petites entreprises de moins de 50 employés.
- Selon les entreprises, les outils et mesures à mettre en place pour les appuyer dans la gestion de leurs ressources humaines :
  - Mettre en place des activités de valorisation et de promotion des métiers du secteur (45 %) ;
  - Avoir accès à des outils de formation en ligne (synchrone et asynchrone) (41 %) ;
  - Répertorier les initiatives à succès et les bons coups d'entreprises pour le recrutement et la rétention des employés (35 %).
- Le manque de main-d'œuvre qualifiée et la compétition avec les autres entreprises et industries sont des enjeux critiques pour les postes de conduite et de mécanique dans les entreprises sondées, alors que ce ne sont que des enjeux secondaires pour les postes de logistique. Les entreprises sondées ont des difficultés d'offrir les conditions de travail demandées pour tous les types de postes, mais de façon plus importante pour les postes de conduite et de mécanique
- Le manque de formation initiale spécifique aux conducteurs dans le transport routier de personnes complexifie le recrutement de la main-d'œuvre.

## 3.2 Prévisions de la relève

### 3.2.1 Postes vacants

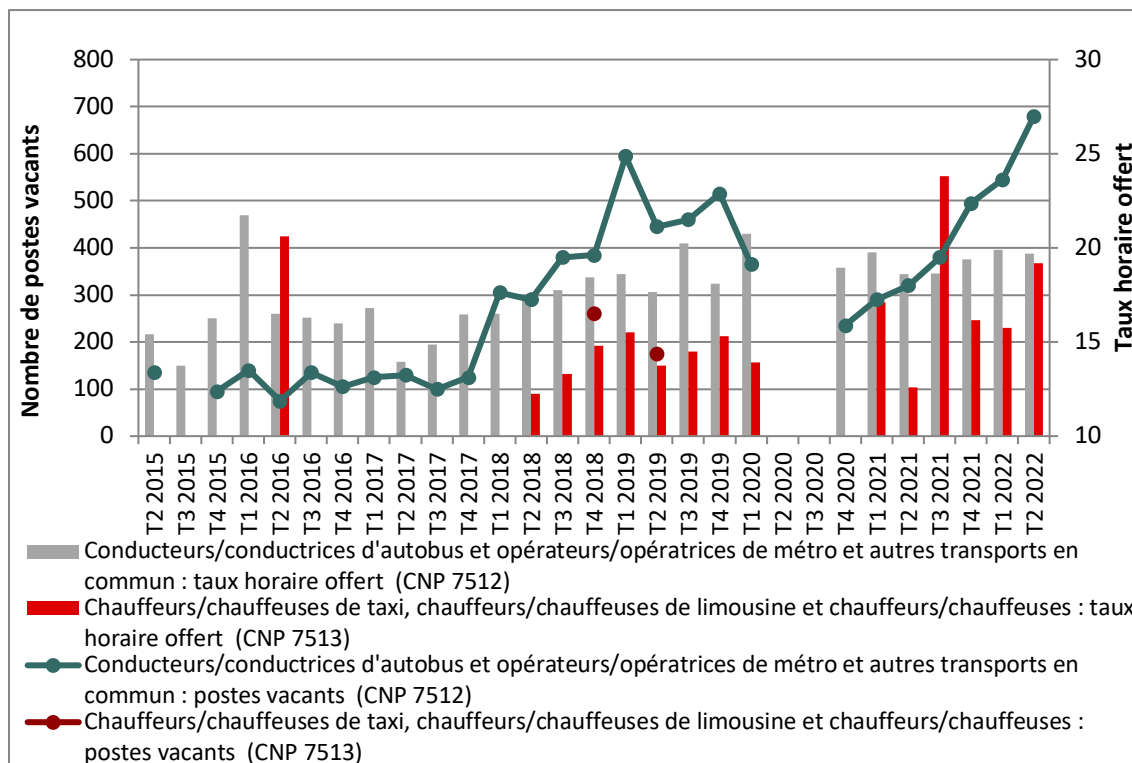
Le nombre de postes vacants pour l'ensemble de l'industrie du transport routier de personnes continue d'augmenter depuis 2015. La situation actuelle sur le marché du travail laisse présager que cela ne risque pas de s'améliorer de sitôt. Les postes vacants, qui augmentent plus rapidement que les salaires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

Les entrevues de fond et le sondage en ligne indiquent que les entreprises ont surtout des postes vacants pour des postes de conducteur.

#### Postes de conduite

Chez les **conducteurs d'autobus et les opérateurs de transport en commun**, le nombre de postes vacants a plus que quintuplé (+404 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, pour atteindre 680 postes vacants. Cela représente une hausse de 545 postes vacants pour ce métier. Au cours de cette même période, les salaires offerts pour les postes vacants de cette profession ont augmenté de 28 %, passant de 15,40 \$/h à 19,70 \$/h en sept ans. Soulignons que le nombre de postes vacants a augmenté très rapidement au cours des deux dernières années. La figure 10 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 189 % (445 postes vacants) entre le quatrième trimestre de 2020 et le deuxième trimestre de 2022.

Pour ce qui est des **chauffeurs d'entreprise, de taxi et de limousine**, très peu de données sont disponibles concernant les postes vacants de cette profession. Toutefois, les données montrent que les salaires offerts pour ces postes vacants ont diminué de 7 % entre le deuxième trimestre de 2016 et le deuxième trimestre de 2022, passant de 20,60 \$/h à 19,20 \$/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 10 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les professions liées à la conduite, par trimestre**

### Postes de logistique

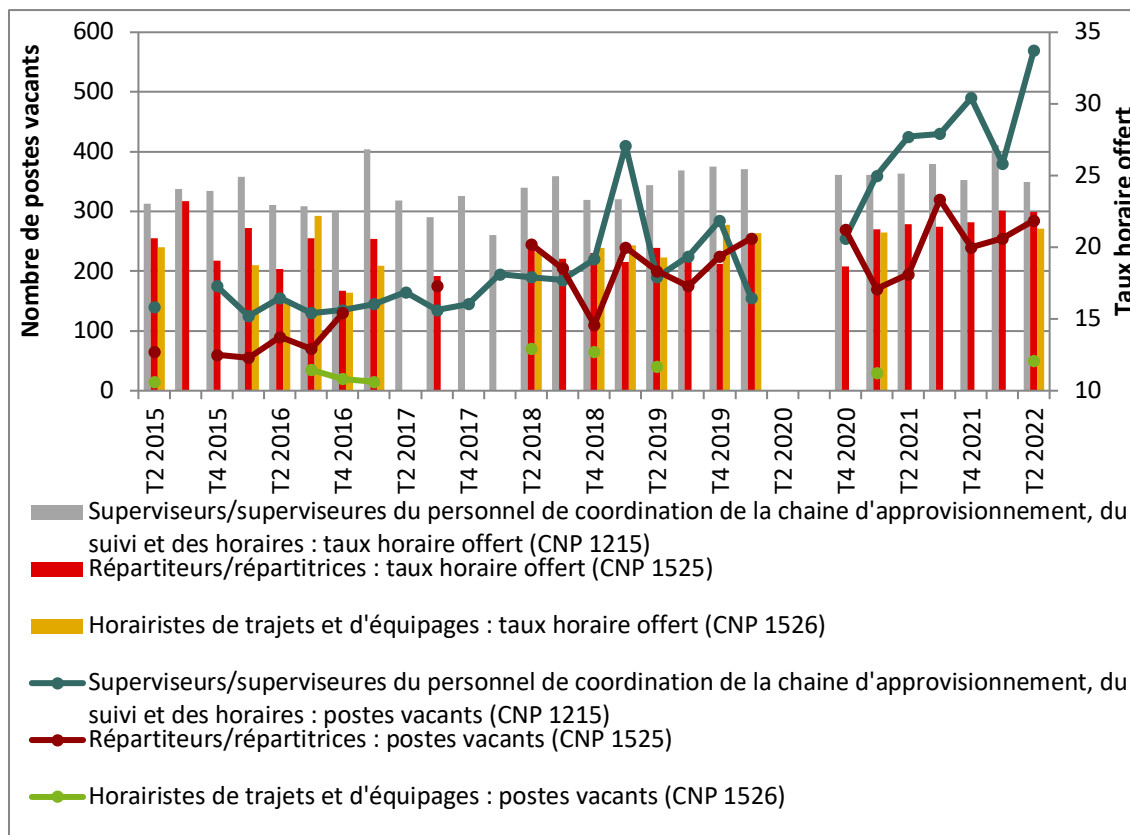
Pour les métiers observés à la figure 11, le nombre de postes vacants a augmenté de façon importante.

Chez 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, atteignant 570 postes vacants. Cela représente une hausse de 430 postes vacants pour ce métier.

Chez 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.

Chez les **horairistes**, le nombre de postes vacants a doublé (+100 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, atteignant 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.



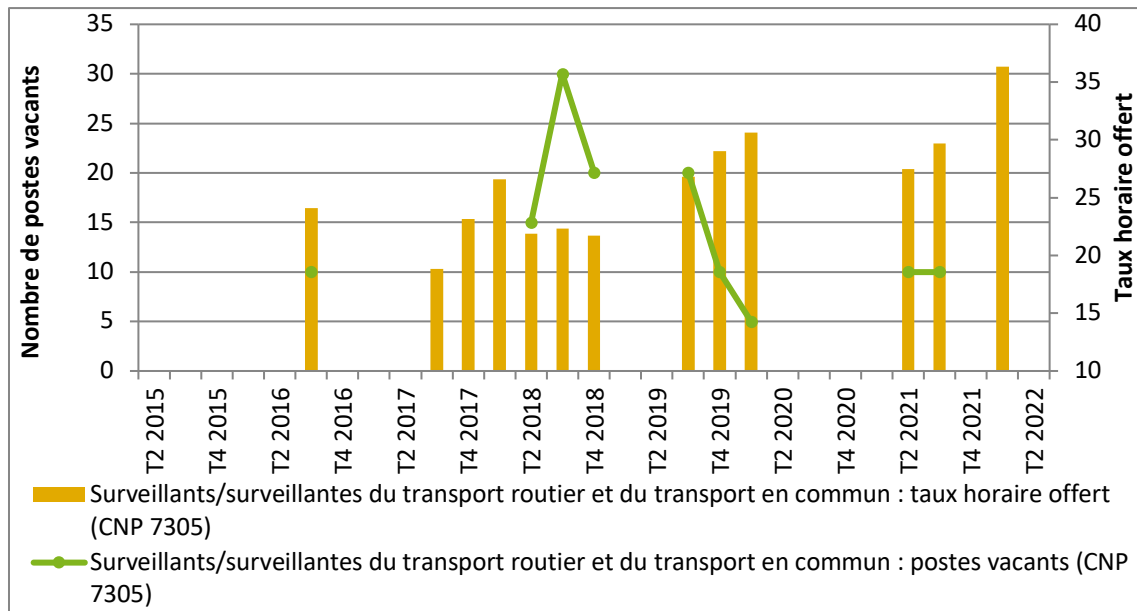
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

**Figure 11 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert dans les professions liées à la logistique du transport, par trimestre**

Chez les **surveillants des transports**, peu de données sont disponibles. Le nombre de postes vacants est resté le même entre le troisième trimestre de 2016 et le troisième trimestre de 2021, soit 10 postes vacants.

Les salaires offerts pour les postes vacants ont augmenté 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.





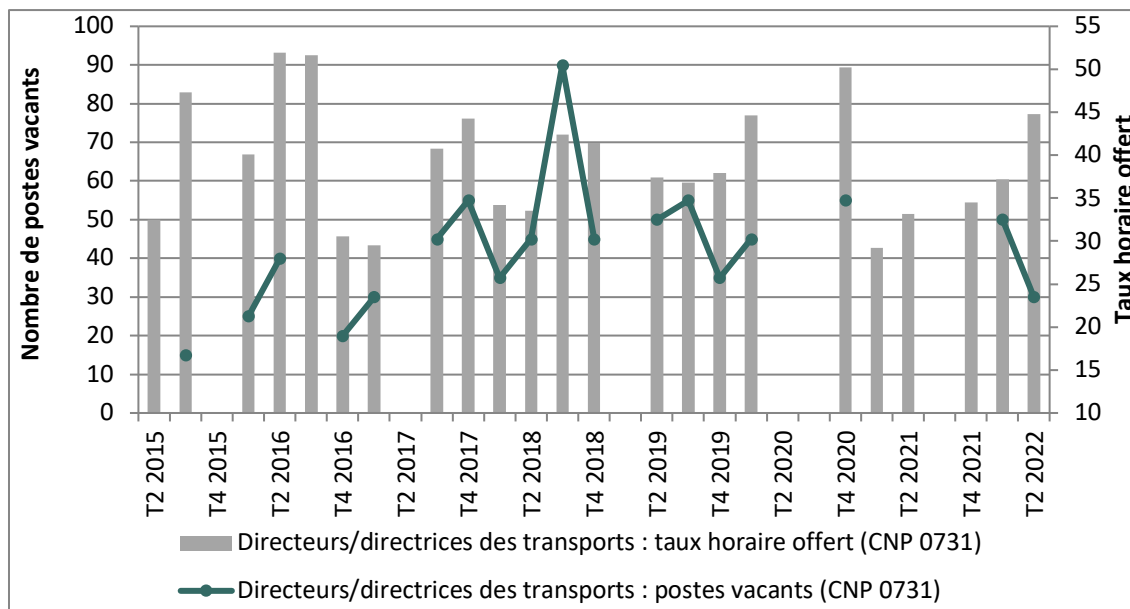
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

**Figure 12 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les surveillants du transport, par trimestre**

**Postes de direction**

Chez les **directeurs des transports**, peu de données sont disponibles. 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 deuxième trimestre de 2022.



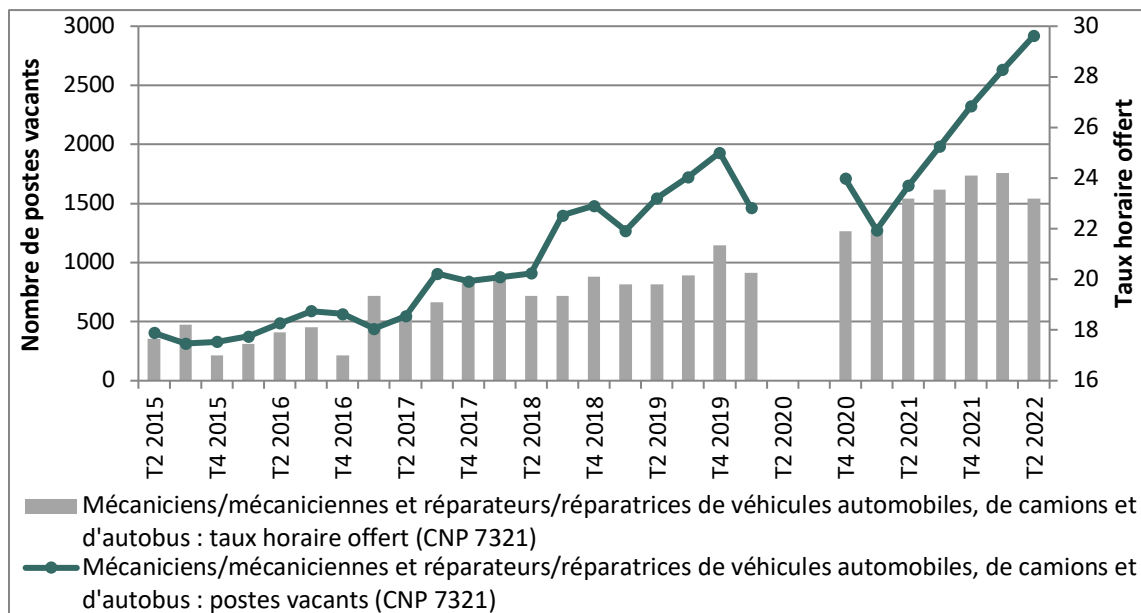
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

**Figure 13 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert pour les directeurs des transports, par trimestre**

**Postes de mécanique**

Pour le métier observé à la figure 14, le nombre de postes vacants a augmenté de façon importante.

Chez les **mécaniciens et réparateurs de véhicules**, le nombre de postes vacants a plus que septuplé (+ 621 %) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2022, atteignant 2 920 postes vacants. Cela représente une hausse de 2 515 postes vacants pour ce métier. Au cours de cette même période, les salaires offerts pour les postes vacants ont augmenté de 31 % pour les mécaniciens et réparateurs de véhicules, passant de 17,65 \$/h à 23,20 \$/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 14 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert dans les professions liées à la mécanique, par trimestre**

Le tableau ci-dessous présente la synthèse des informations tirées des graphiques sur les postes vacants.

**Tableau 48 Synthèse des informations sur les postes vacants et les salaires offerts, par profession**

Profession	Postes vacants 2022	Augmentation 2015-2022	Variation 2015-2022	Salaire 2022	Variation 2015-2022
Conducteurs d'autobus et opérateurs de transport en commun	680	545	+404 %	19,70 \$/h	+28 %
Chauffeurs d'entreprises, de taxis et de limousines	175*	–	–	19,20 \$/h	-7 %
Superviseurs du personnel de coordination	570	430	+307 %	24,55 \$/h	+7 %
Répartiteurs	285	220	+338 %	22,45 \$/h	+9 %
Horaristes	50	35	+100 %	21,30 \$/h	+7 %
Surveillants des transports	10	0	0 %	36,30 \$/h	+51 %
Directeurs des transports	30	15	+100 %	44,75 \$/h	+38 %
Mécaniciens et réparateurs de véhicules	2 920	2 515	+621 %	23,20 \$/h	+31 %

\* 2<sup>e</sup> trimestre de 2019

Le tableau 49 présente le nombre moyen de postes vacants par type de poste dans les entreprises ayant répondu au sondage en ligne, et par secteur principal d'activité.

**Tableau 49 Ventilation du nombre moyen de postes vacants pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité (n = 152)**

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs
Conducteurs d'autobus scolaires	–	<b>1,5</b>	0,0	–
Conducteurs de minibus scolaires	–	< 1,0	0,0	–
Conducteurs de berlines scolaires	–	< 1,0	0,0	–
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	<b>1,0</b>	0,0	–	<b>1,8</b>
Conducteurs d'autocar	–	<b>1,8</b>	0,0	–
Conducteurs en transport nolisé	–	< 1,0	0,0	–
Répartiteurs-horairistes	0,0	0,0	0,0	0,0
Directeurs des transports	0,0	0,0	–	0,0
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	–	0,0	–	–
Personnel de conformité	–	–	0,0	–
Personnel SST	–	0,0	0,0	–
Formateurs	–	< 1,0	0,0	–
Mécaniciens de véhicules lourds	–	< 1,0	0,0	–
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	–	0,0	–	–
Commis aux pièces	–	0,0	0,0	–
Laveurs et autres journaliers	–	< 1,0	0,0	–
Gestion des ressources humaines	–	< 1,0	0,0	–

Dans les entreprises sondées en **transport interurbain et rural par autocar**, il y a en moyenne un poste vacant de conducteurs de véhicules pour transport adapté.

Dans les entreprises sondées en **transport scolaire et en transport d'employés par autobus**, il y a en moyenne près de deux postes vacants de conducteurs d'autocar et près de deux postes vacants de conducteurs d'autobus scolaires.

Dans les entreprises sondées en **autres services de transport en commun et transport terrestre de voyageurs**, il y a en moyenne près de deux postes vacants de conducteurs de véhicules pour transport adapté.

### 3.2.2 Départs à la retraite

Le tableau 50 présente le nombre moyen de départs à la retraite prévus d'ici 2024 par type de poste dans les entreprises ayant répondu au sondage en ligne, et par secteur principal d'activité.

**Tableau 50 Ventilation du nombre moyen de travailleurs qui partiront à la retraite d'ici 2024 pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité (n = 152)**

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs
Conducteurs d'autobus scolaires	–	<b>13,8 %</b>	6,7 %	–
Conducteurs de minibus scolaires	–	<b>18,1 %</b>	<b>55,6 %</b>	–
Conducteurs de berlines scolaires	–	<b>10,7 %</b>	<b>100,0 %</b>	–
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	0,0 %	0,0 %	–	<b>37,8 %</b>
Conducteurs d'autocar	–	9,8 %	7,7 %	–
Conducteurs en transport nolisé	–	7,8 %	7,7 %	–
Répartiteurs-horaires	0,0 %	0,0 %	<b>33,3 %</b>	0,0 %
Directeurs des transports	0,0 %	0,0 %	–	0,0 %
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	–	0,0 %	–	–
Personnel de conformité	–	–	0,0 %	–
Personnel SST	–	0,0 %	0,0 %	–
Formateurs	–	0,0 %	0,0 %	–
Mécaniciens de véhicules lourds	–	8,4 %	<b>43,5 %</b>	–
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	–	0,0 %	–	–
Commis aux pièces	–	0,0 %	0,0 %	–
Laveurs et autres journaliers	–	<b>21,3 %</b>	0,0 %	–
Gestion des ressources humaines	–	<b>17,0 %</b>	0,0 %	–

Dans les entreprises sondées en **transport scolaire et en transport d'employés par autobus**, il y a en moyenne plus de 10 % des conducteurs d'autobus scolaires, de minibus scolaires et de berlines scolaires et du personnel de GRH qui partiront à la retraite d'ici 2024. Pour les laveurs et autres journaliers, ce sont en moyenne plus de 20 % qui partiront à la retraite d'ici 2024.

Pour ce qui est des entreprises sondées en **services d'autobus nolisés**, il y a en moyenne plus du tiers des conducteurs répartiteurs-horaires et des mécaniciens de véhicules lourds et plus de la moitié des conducteurs de minibus et de berlines scolaires qui partiront à la retraite d'ici 2024. Les données présentées au tableau ci-dessus mettent donc en lumière qu'au cours des prochaines années, les entreprises de ce sous-secteur risquent d'avoir encore plusieurs postes vacants à combler, puisque plusieurs employés de différents types de postes partiront à la retraite.

Pour ce qui est des entreprises sondées dans les **autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs**, il y a en moyenne plus du tiers des conducteurs de véhicules pour le transport adapté 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 chez les entreprises ayant répondu au sondage en ligne (n = 124) est de 23 %. L'entreprise qui a le plus grand taux de roulement en a un de 97 %.

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, sauf les postes de gestion, la compétition avec les autres entreprises du secteur est la principale cause de leurs difficultés de rétention.

**Tableau 51 Ventilation des principales causes des difficultés de rétention pour chaque type de poste dans les entreprises sondées (n = 139)**

Cause des difficultés de rétention	Postes de conduite	Postes de logistique	Postes de mécanique	Postes de gestion
Progression salariale inférieure aux attentes des employés	67 %	6 %	13 %	6 %
Compétition avec les autres entreprises	55 %	13 %	30 %	4 %
Perte d'intérêt pour le secteur	47 %	9 %	6 %	4 %
Difficulté du métier	42 %	4 %	4 %	6 %
Horaires de travail inhabituels	40 %	0 %	0 %	0 %
Temps d'attente non rémunéré	36 %	0 %	0 %	0 %
Perte de motivation	35 %	8 %	1 %	6 %
Insécurité sur la route	27 %	0 %	0 %	0 %
Difficultés de conciliation travail-vie personnelle	26 %	4 %	5 %	2 %
Désir d'essayer un nouveau métier	25 %	5 %	0 %	8 %
Tâches qui ne correspondent pas aux attentes des employés	20 %	3 %	2 %	3 %
Manque de possibilités d'avancement professionnel	18 %	6 %	6 %	5 %

Cause des difficultés de rétention	Postes de conduite	Postes de logistique	Postes de mécanique	Postes de gestion
Manque de reconnaissance envers les employés	14 %	1 %	1 %	4 %
Manque de formation	12 %	3 %	1 %	6 %

Pour les **postes de conduite**, les deux tiers des entreprises sondées ont indiqué que l'impossibilité d'offrir une progression salariale qui correspond aux attentes des employés est une des principales causes de leurs difficultés de rétention. La moitié des entreprises sondées ont indiqué aussi que la compétition avec les autres entreprises est une des principales causes de leurs difficultés de rétention. Plus du tiers d'entre elles ont identifié la perte d'intérêt des travailleurs pour le secteur du transport routier, la difficulté des tâches à effectuer, les horaires de travail inhabituels, les temps d'attente non rémunérés et la perte de motivation des travailleurs comme des facteurs responsables de leurs difficultés de rétention.

L'impossibilité d'offrir une progression salariale qui correspond aux attentes des employés est un enjeu de rétention pour les **postes de mécanique** également.

Pour les **postes de gestion**, les entreprises sondées ont indiqué que le désir d'essayer un nouveau métier serait le principal facteur responsable de leurs difficultés de rétention.

Selon les entrevues de fond, les entreprises de transport de personnes se situant près des grands centres urbains comme Montréal et Québec auraient davantage de difficultés de rétention de la main-d'œuvre. La forte compétitivité des grandes organisations de transport comme la STM ou le RTC par rapport aux salaires offerts et aux avantages sociaux nuit à la rétention de la main-d'œuvre dans les plus petites entreprises.

Parmi les entreprises qui ont connu des problèmes de rétention de main-d'œuvre (n = 84), 67 % ont mis en place des moyens pour pallier ces problèmes. Le tableau 52 indique les principaux moyens employés par ces entreprises. Comme les entreprises sondées pouvaient choisir plus d'une option, la somme des proportions de ce tableau est supérieure à 100 %.

La totalité (100 %) d'entre elles a opté pour la hausse des salaires afin de garder leur personnel. La moitié des entreprises sondées qui ont essayé de pallier leurs problèmes de rétention ont décidé d'offrir des heures garanties à leurs employés. De plus, près du tiers de ces entreprises ont aussi modifié les horaires de travail du personnel afin de faciliter la conciliation travail-vie personnelle, ont offert de meilleurs avantages sociaux à leurs employés et ont mis en place des horaires flexibles pour les employés le désirant, comme des personnes retraitées et préretraitées et des parents monoparentaux.

Les résultats du tableau semblent indiquer qu'une bonification de la formation et des mesures de perfectionnement n'est pas une solution envisagée par beaucoup d'entreprises.

**Tableau 52 Principaux moyens employés par les entreprises sondées pour pallier les problèmes de rétention de main-d'œuvre (n = 56)**

Moyens de rétention	Entreprises
Augmenter les salaires	100 %
Offrir des heures garanties	52 %
Modifier les horaires de travail pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle	32 %

Moyens de rétention	Entreprises
Offrir de meilleurs avantages sociaux	32 %
Horaires flexibles pour les employés préretraités/retraités/monoparentaux	30 %
Offrir des primes pour les tâches moins attrayantes	21 %
Changer de type de rémunération	13 %
Offrir plus de formations à l'interne	9 %
Autres	9 %
Mettre en place un service de perfectionnement et d'accompagnement	5 %

Parmi les autres solutions utilisées pour pallier les problèmes de rétention, certaines entreprises ont indiqué que mieux expliquer le métier et les conditions de travail à l'embauche favorise la rétention des employés.

Une des entreprises interviewées a mentionné aller chercher de la main-d'œuvre à la retraite pour pourvoir ses postes.

### 3.2.3.2 Initiatives d'attraction et de rétention

#### Transporteurs scolaires

Dans le but de contrer la pénurie de main-d'œuvre en transport scolaire, et ainsi garantir l'accès aux services éducatifs pour les élèves, le ministère de l'Éducation (MEQ) a mis sur pied un programme d'aide financière pour favoriser la rétention des conducteurs d'autobus scolaires et de berlines, nommé Collecto :

*« Afin d'atteindre cet objectif, un conducteur admissible pourra recevoir un montant maximal de 2 000 \$ par année scolaire, réparti en 3 versements. Ce montant vise à attirer des gens à occuper cet emploi de même qu'à encourager les conducteurs d'autobus scolaire actuels à demeurer en emploi. Pour chaque période de paiement, le conducteur devra, entre autres, avoir occupé cette fonction 97 % des jours au calendrier scolaire. Un conducteur devra produire une demande pour bénéficier de l'aide financière. Les sommes seront versées directement au conducteur après avoir été approuvées par son employeur<sup>88</sup>. »*

#### 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 croissante<sup>89</sup>.

Ils 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 sont d'avis 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

<sup>88</sup> [Fidelibus](#)

<sup>89</sup> American Transportation Research Institute. (2022). *Integrating Younger Adults into Trucking Careers*.



et 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 font<sup>90</sup>.

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 superviseurs<sup>91</sup>.

### Reconnaissance

Selon une étude mondiale produite en 2014, l'élément le plus important au travail pour les employés est la reconnaissance et le fait de se sentir apprécié. Selon cette étude, la reconnaissance au travail serait effectivement plus satisfaisante qu'une récompense financière 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 financières ; d'infolettre interne soulignant les bons coups et les événements importants ; etc<sup>92</sup>.

### Facteurs clés de rétention

Une entreprise de camionnage qui a réussi à réduire son taux de roulement de 250 % à 22 % en 2 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. Il est primordial pour le bien-être des employés que les conducteurs puissent communiquer leurs inquiétudes, que les conducteurs puissent être au courant de l'appréciation de leurs clients et que les employeurs soulignent les bons coups réalisés dans l'entreprise. 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<sup>93</sup>.

---

<sup>90</sup> American Transportation Research Institute. (2022). *Integrating Younger Adults into Trucking Careers*.

<sup>91</sup> *Ibid.*

<sup>92</sup> Fédération des transporteurs par autobus. (2022). Faire les choses autrement. *Le Transporteur*, 2(1), p. 4.

<sup>93</sup> [6 façons de réduire le taux de roulement des chauffeurs - Transport Routier](#)

## Faits saillants – section 3.2

- Le taux de roulement moyen est de 23 %, c'est-à-dire que près d'un employé sur quatre est à remplacer chaque année.
- Les postes comprenant le plus grand nombre de postes vacants sont les postes de conduite (près de 700 postes en 2022) et les postes de mécanique (près de 3 000 postes en 2022). Les postes de mécanique ne sont toutefois pas spécifiques au secteur du transport de personnes.
- Les attentes salariales et la compétition avec les autres entreprises du secteur sont les principales causes des difficultés de rétention. Conséquemment, les entreprises sondées ayant les moyens financiers le permettant se sont toutes tournées vers les augmentations de salaire pour atténuer ces problèmes.
- Les conditions de travail sur lesquelles miser pour attirer de jeunes travailleurs vers le secteur sont : la flexibilité ; le sentiment d'accomplir un travail important pour la société ; la communication en continu ; et l'usage de technologies.
- 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 les plus porteuses pour augmenter la rétention du personnel dans le secteur.

### 3.3 Conditions de travail actuelles

#### 3.3.1 Type de rémunération

Le tableau 53 indique le type de salaire utilisé par les entreprises sondées pour payer les différents types de conducteurs. Soulignons que les entreprises pouvaient sélectionner plus d'un mode de rémunération et plus d'un type de poste, c'est pourquoi la somme des proportions du tableau est supérieure à 100 %.

Pour les différents types de conducteurs, la rémunération à l'heure est la plus courante, sauf pour les conducteurs d'autocar pour qui la rémunération à l'heure est aussi populaire que la rémunération à forfait.

**Tableau 53 Ventilation du type de rémunération employé pour rémunérer chaque type de poste de conducteur dans les entreprises sondées (n = 144)**

Type de poste	Salaire horaire	Salaire au kilométrage	Salaire annuel	Salaire à forfait	Autres
Conducteurs d'autobus scolaires	59 %	1 %	5 %	10 %	12 %
Conducteurs de minibus scolaires	42 %	1 %	5 %	5 %	9 %
Conducteurs de berlines scolaires	21 %	2 %	0 %	3 %	3 %
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	33 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Conducteurs d'autocar	6 %	0 %	0 %	6 %	0 %
Conducteurs en transport nolisé	38 %	4 %	0 %	13 %	2 %

Voici les autres types de rémunérations qui sont offerts aux conducteurs, selon les résultats du sondage en ligne :

- Salaire à la semaine (conducteurs d'autobus scolaires, conducteurs de minibus scolaires, conducteurs de berlines scolaires, conducteurs de véhicules pour le transport adapté et conducteurs en transport nolisé);
- Salaire au mois (conducteurs d'autobus scolaires et conducteurs de minibus scolaires);
- Heures garanties (conducteurs d'autobus scolaires et conducteurs de minibus scolaires);
- Blocs d'heures (conducteurs d'autobus scolaires);
- Proportion de la facture du contrat (conducteurs en transport nolisé).

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 et 30 \$/h en 2020-2022. Seule la rémunération horaire médiane des chauffeurs 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 54. Il en ressort que les postes de gestion (directeurs des transports) reçoivent le plus grand salaire horaire, suivi des postes de logistique (superviseurs du personnel, répartiteurs, horairistes et surveillants du transport) et de mécanique (mécaniciens et réparateurs). Selon les données de 2020-2022, les conducteurs et chauffeurs sont ceux recevant la rémunération horaire la plus faible.

**Tableau 54 Statistiques du salaire horaire des professions du transport routier de personnes, 2020-2022**

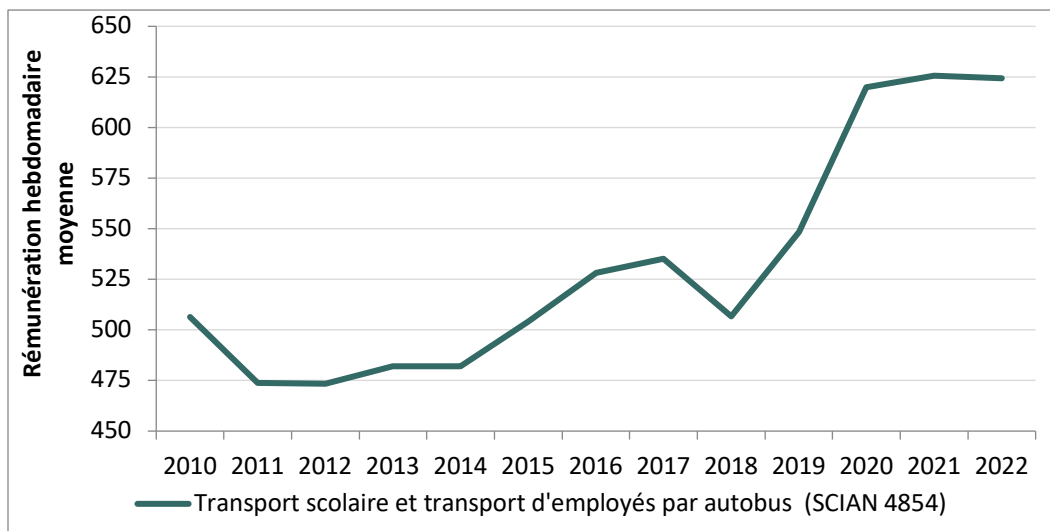
Professions	Personnes en emploi en 2021	Salaire horaire minimum	Salaire horaire médian	Salaire horaire maximum
Superviseurs du personnel de coordination (CNP 1215)	15 000	18,04 \$/h	25,71 \$/h	43,27 \$/h
Répartiteurs (CNP 1525)	9 000	17,00 \$/h	24,56 \$/h	32,21 \$/h
Horairistes de trajets et d'équipages (CNP 1526)*	2 000	16,83 \$/h	22,00 \$/h	32,93 \$/h
Directeurs des transports (CNP 0731)	9 000	<b>26,00 \$/h</b>	<b>48,08 \$/h</b>	<b>76,92 \$/h</b>
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
Conducteurs et opérateurs de transports en commun (CNP 7512)	28 000	15,25 \$/h	21,00 \$/h	32,00 \$/h
Chauffeurs (CNP 7513)	15 000	15,25 \$/h	15,25 \$/h	30,00 \$/h

\*Salaire horaire 2019-2021

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

### Rémunération par industrie

La figure 15 présente l'évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne en transport scolaire et en transport d'employés par autobus. Ces données ne peuvent pas être comparées à celles des autres secteurs du transport routier de personnes, car elles ne sont pas disponibles. Les travailleurs **en transport scolaire et en transport d'employés par autobus** gagnent en moyenne près de 625 \$ par semaine en 2022. Cela représente une croissance de 23,4 % depuis 2010.



\* 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 15 Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs, selon l'industrie, au Québec**

Les **conducteurs d'autobus en milieu scolaire** ont une rémunération horaire moyenne plus faible de 8,5 % que les autres conducteurs d'autobus, c'est-à-dire environ 1,34 \$ par heure de moins. Cet écart est d'autant plus flagrant chez les **conducteurs de minibus scolaires adaptés** (-12,3 %) et de **berlines scolaires adaptées** (-12,3 %), alors qu'il est plus faible pour les **conducteurs d'autobus scolaires réguliers** (-7,2 %), de **minibus scolaires réguliers** (-6,1 %) et de **berlines scolaires régulières** (-4,6 %)<sup>94</sup>.

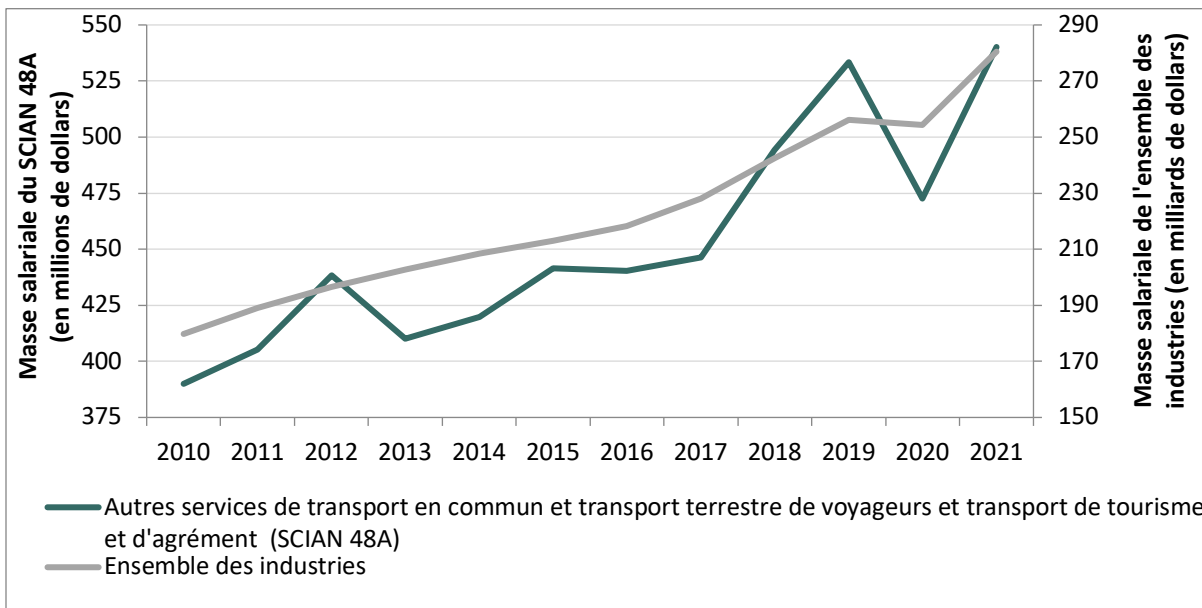
Il est ressorti des entrevues de fond que les salaires des conducteurs en transport scolaire sont limités par les contrats scolaires. Ces contrats sont signés pour plusieurs années, et font en sorte que les salaires ne peuvent pas être ajustés annuellement selon les tendances économiques. Les enjeux liés aux contrats scolaires sont discutés plus en détail à la section 1.4.3. La subvention Collecto (discutée à la section 3.2) mise en place pour la pandémie de COVID-19 a permis d'offrir aux conducteurs d'autobus scolaire jusqu'à 2 400 \$ par année scolaire. Toutefois, les entreprises consultées indiquent que ce programme n'est pas perçu comme une augmentation de salaire par les conducteurs, puisque cette mesure est temporaire.

Pour l'entreprise interviewée de transport par autocar, anticipe devoir augmenter significativement les salaires de ses employés en 2023 afin que les salaires suivent l'inflation des dernières années.

La masse salariale totale des autres services de transport en commun et transport terrestre de voyageurs et transport de tourisme et d'agrément a connu une croissance entre 2010 et 2021. La masse salariale de ce secteur a augmenté de 39 % sur cette période (passant de 390 M\$ à 540 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

<sup>94</sup> Comité d'évaluation de l'emploi de conductrice ou conducteur de véhicule scolaire de transport. (2015). *Rapport final*

industries au Québec. Cependant, entre 2020 et 2021, la masse salariale de ce secteur a augmenté de façon plus importante (+ 14,3 % ou + 67 M\$) que celle de l'ensemble des industries (+ 10,3 % ou + 26 G\$).



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 16 Évolution de la masse salariale au Québec**

### 3.3.2 Avantages sociaux

Le tableau 55 présente les avantages sociaux que les entreprises sondées offrent à leurs employés. La majorité d'entre elles offrent des congés mobiles payés (54 %) et des congés en lien avec le calendrier scolaire pour les parents (50 %) à leurs employés. Offrir des congés de maladie payés supérieurs au minimum prévu par les normes du travail ou le *Code canadien du travail* aux employés (43 %), leur offrir la possibilité de prendre un congé sans solde sans perdre d'ancienneté (42 %), leur fournir des vêtements et des équipements de travail (42 %), payer leur cellulaire (38 %) et leur offrir des vacances supérieures au minimum exigé par les normes du travail ou le *Code canadien du travail* (36 %) sont des avantages courants, offerts par plus d'une entreprise sur trois.

Soulignons toutefois que 89 % des entreprises qui ont indiqué offrir des congés en lien avec le calendrier scolaire pour les employés qui sont des parents correspondent à des entreprises de transport scolaire et de transport d'employés par autobus. Ces congés sont donc applicables d'emblée à une partie de la main-d'œuvre des transporteurs scolaires.

Les entrevues de fond ont aussi montré que fournir des vêtements aux employés est de plus en plus populaire chez les employeurs. Améliorer les installations dans les bureaux ou le garage de la compagnie est aussi une initiative qui a été prise par quelques entreprises interviewées.

**Tableau 55 Ventilation des avantages sociaux offerts par les entreprises sondées à leurs employés (n = 143)**

Avantages sociaux	Répondants
Congés payés (congrés mobiles)	54 %
Vacances en lien avec le calendrier scolaire	50 %
Congés de maladie payés supérieurs au minimum prévu par les normes du travail ou le <i>Code canadien du travail</i>	43 %
Possibilité de prendre un congé sans solde sans perdre son ancienneté	42 %
Vêtements et équipements de travail fournis	42 %
Cellulaire payé	38 %
Vacances supérieures au minimum exigé par les normes du travail ou le <i>Code canadien du travail</i>	36 %
Assurance vie	30 %
Remboursement de certains frais de scolarité ou de formation	29 %
Assurance invalidité	29 %
Assurance médicaments	27 %
Assurance maladie	25 %
Régime de retraite	21 %
Aménagement d'un horaire de travail flexible	18 %
Nourriture fournie	14 %
Programme d'aide aux employés (accès à des services de consultation confidentiels)	10 %
Autres	5 %
Accès à un gymnase ou le remboursement d'un abonnement dans un centre de conditionnement physique	3 %

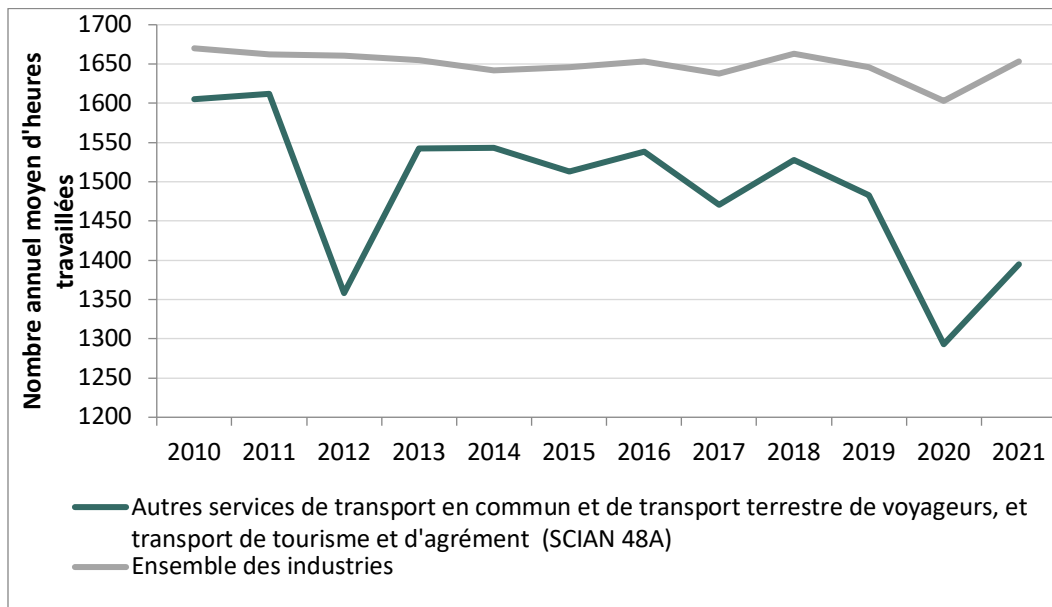
Dans la catégorie « autres », des employeurs sondés ont indiqué offrir la possibilité à leurs conducteurs de ramener leur véhicule à leur domicile au lieu de se rendre au garage tous les jours et d'autres ont aussi indiqué avoir des assurances spécifiquement pour le personnel de bureau. Comme plusieurs conducteurs en transport scolaire sont des retraités et que cette démographie préfère avoir un meilleur salaire que d'avoir une assurance collective, les entreprises peuvent choisir d'offrir de telles assurances à leurs employés de bureau seulement.

Il est ressorti des entrevues de fond que les conducteurs dans le transport scolaire ont des conditions de travail particulières. Comme ils ont des horaires coupés, ils occupent des emplois à temps partiel. Plusieurs employeurs n'offrent donc pas d'avantages sociaux aux conducteurs en transport scolaire. Toutefois, d'autres avantages peuvent leur être offerts, comme le choix de faire du transport spécial ou non, le choix de la clientèle qu'ils veulent desservir, le choix de leur trajet, etc.

### 3.3.3 Horaires de travail

Le nombre annuel moyen d'heures travaillées par les travailleurs des autres services de transport en commun et transport terrestre de voyageurs et transport de tourisme et d'agrément a diminué entre 2010 et 2021 (figure 17). Le nombre annuel moyen d'heures travaillées de ce secteur a diminué de 13 % sur cette période (passant de 1 605 à 1 395 h), ce qui est plus important que la baisse du nombre annuel

moyen d'heures travaillées de 1 % (passant de 1 670 à 1 653) connue par l'ensemble des industries au Québec. Cependant, entre 2020 et 2021, le nombre annuel moyen d'heures travaillées a augmenté de façon plus importante (+7,9 % ou +102 h) que celle de l'ensemble des industries (+3,1 % ou +50 h).



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 17 Évolution du nombre d'heures travaillées au Québec**

Le tableau 56 présente la proportion moyenne des employés des entreprises sondées qui sont appelés à travailler en dehors du lundi au vendredi de 6 h à 18 h, pour chaque type de poste et secteur d'activité.

**Tableau 56 Ventilation de la proportion moyenne des employés appelés à travailler en dehors des heures conventionnelles de travail pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité (n = 143)**

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	Autres
Conducteurs d'autobus scolaires	–	8 %	35 %	–	–
Conducteurs de minibus scolaires	–	9 %	5 %	–	–
Conducteurs de berlines scolaires	–	5 %	–	–	–
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	10 %	9 %	5 %	11 %	5 %



Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	Autres
Conducteurs d'autocar	–	56 %	95 %	–	–
Conducteurs en transport nolisé	–	36 %	95 %	–	–
Répartiteurs-horairistes	5 %	14 %	5 %	5 %	9 %
Directeurs des transports	50 %	19 %	–	25 %	15 %
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	–	65 %	–	–	–
Personnel de conformité	–	5 %	5 %	–	–
Personnel SST	–	5 %	5 %	–	–
Formateurs	–	20 %	5 %	–	–
Mécaniciens de véhicules lourds	–	13 %	59 %	–	45 %
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	–	16 %	5 %	–	35 %
Commis aux pièces	–	5 %	5 %	–	5 %
Laveurs et autres journaliers	–	17 %	5 %	–	–
Gestion des ressources humaines	–	14 %	5 %	–	35 %

Dans les entreprises sondées en **transport interurbain et rural par autocar**, plus de la moitié des directeurs des transports travaillent selon un horaire non conventionnel.

Dans les entreprises sondées en **transport scolaire et en transport d'employés par autobus**, plus de la moitié des superviseurs du personnel/surveillants du transport routier et des conducteurs d'autocar travaillent selon un horaire non conventionnel.

Dans les entreprises sondées en **services d'autobus nolisés**, plus de la moitié des conducteurs d'autocar, des conducteurs en transport nolisé et des mécaniciens travaillent selon un horaire non conventionnel.

Il est ressorti des entrevues de fond que les conducteurs dans le transport scolaire ont des conditions de travail particulières. Comme leur horaire est le même que celui des écoles, la présence d'enjeux limitant la conciliation travail-vie personnelle est minime. Cependant, comme ils ont des horaires coupés, ils occupent des emplois à temps partiel. Plusieurs employeurs n'offrent donc pas d'avantages sociaux aux conducteurs en transport scolaire.

Cependant, les entreprises interviewées ont mentionné que la conciliation travail-vie personnelle peut s'avérer plus complexe pour les autres métiers comme les mécaniciens ou les autres types de conducteurs. Les conducteurs en transport nolisé, en transport adapté, en transport collectif et en transport par autocar sont plus souvent amenés à travailler les fins de semaine.

### 3.3.4 Santé et sécurité au travail (SST)

Le tableau 57 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 (84 %), sur la ronde de sécurité (56 %) et sur la gestion de la discipline (40 %).

**Tableau 57 Proportion des entreprises sondées ayant offert les formations de santé et sécurité au travail suivantes à leurs employés au cours des deux dernières années (n = 147)**

Formations SST	Entreprises
Premiers soins (obligatoire pour toutes les entreprises <sup>95</sup> )	84 %
Ronde de sécurité	56 %
Gestion de la discipline	40 %
SIMDUT	33 %
Sécurité du chauffeur	19 %
Gestion d'un comité SST paritaire en transport	10 %
Principes d'assistance aux personnes à mobilité réduite pour le transport adapté	9 %
Arrimage	6 %
Autres	3 %
Santé mentale	0 %

Dans la catégorie « autres », quatre entreprises n'ont pas mentionné la ou les formations qu'elles ont données et une a indiqué avoir donné des formations de métier unique.

Le tableau 58 révèle 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 mutuelles de prévention (43 %), des entreprises privées (37 %) et à des formateurs internes (26 %) pour leurs besoins de formations en SST. Les associations paritaires et des centres de formation professionnelle sont peu utilisés pour réaliser ces formations. La catégorie « autres » comprend une entreprise qui a mentionné avoir eu des formations offertes par la CNESST.

**Tableau 58 Principaux moyens utilisés par les entreprises sondées pour offrir les formations SST (n = 142)**

Moyens de formation	Entreprises
Mutuelles de prévention	43 %
Entreprises privées	37 %
Formateurs internes	26 %
Formations en ligne	22 %
Associations paritaires	14 %
Autres	4 %

<sup>95</sup> [Secourisme en milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.gc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca)

## Enjeux liés à l'exercice des métiers du secteur

Les conducteurs de véhicules de transport de personnes sont soumis à plusieurs enjeux pouvant affecter leur capacité à exercer leur métier. Les principaux enjeux auxquels ils font face quotidiennement sont<sup>96</sup> :

- Les douleurs physiques causées par : le manque d'ergonomie dans l'exercice du travail (ex. : mauvaise posture de conduite) ; la manutention de bagages, de vélos ou d'autres objets à soulever ; et l'accès restreint aux soutes et aux rangements ;
- 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 ; les vols ou braquages ; la circulation routière non fluide ; et l'environnement bruyant.

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

Pour les corps de métier autres que les conducteurs, travailler à proximité de véhicules lourds peut être 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 donc permettre de réduire les risques d'accident<sup>97</sup>.

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'équipement de protection peuvent réduire considérablement les risques pour les travailleurs<sup>98</sup>.

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 véhicules<sup>99</sup>.

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, etc.<sup>100</sup>.

---

<sup>96</sup> [Transport routier de voyageurs - Votre métier - INRS](#)

<sup>97</sup> Compilation des principaux dangers identifiés par les membres de la Fédération des transporteurs par autobus

<sup>98</sup> *Ibid.*

<sup>99</sup> *Ibid.*

<sup>100</sup> Compilation des principaux dangers identifiés par les membres de la Fédération des transporteurs par autobus

## Faits saillants – section 3.3

- Pour tous les différents types de conducteurs en transport routier de personnes, la rémunération à l'heure est la plus courante, sauf pour les conducteurs d'autocars pour qui la rémunération à l'heure est aussi populaire que la rémunération à forfait.
- Selon les données de 2020-2022, la rémunération horaire des conducteurs et chauffeurs 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.
- La croissance des salaires des travailleurs en transport scolaire est limitée par les contrats avec les centres de services scolaires et par la capacité de payer de ces derniers. Ces contrats sont signés pour plusieurs années (5 à 6 ans) et font en sorte que les salaires ne peuvent pas être ajustés annuellement, selon les tendances économiques. Les travailleurs en transport scolaire et en transport d'employés par autobus gagnent en moyenne près de 625 \$ par semaine en 2022. Cela représente une croissance de 23,4 % depuis 2010.
- Les avantages sociaux les plus fréquemment offerts aux employés par les entreprises sont :
  - Des congés mobiles payés (54 %) ;
  - Des congés en lien avec le calendrier scolaire pour les parents (50 %) ;
  - Des congés de maladie payés, supérieurs au minimum prévu par les normes du travail et le *Code canadien du travail* (43 %).
- Les conducteurs d'autocars et en transport nolisé sont les conducteurs les plus enclins à travailler en dehors des heures de travail conventionnelles (56 % à 95 %).
- Les formations de santé et sécurité au travail les plus courantes dans le secteur sont des formations de premiers soins et sur la ronde de sécurité. Soulignons que les formations de premiers soins sont obligatoires pour toutes les entreprises.
- Les employés qui travaillent à proximité de véhicules lourds sont plus à risque de blessures en milieu de travail que les autres corps de métier.

### 3.4 Attraction et dotation

Parmi les entreprises ayant répondu au sondage en ligne (n = 157), 60 % ont connu des difficultés de recrutement au cours de la dernière année. Le tableau 59 indique le niveau de difficulté de recrutement pour chacun des postes dans les entreprises sondées qui ont connu des difficultés de recrutement au cours de la dernière année. Les postes les plus difficiles à combler dans les entreprises sondées sont les postes de conduite (conducteurs de véhicules pour le transport adapté, d'autobus scolaires, d'autocar, de minibus scolaires, de berlines scolaires et en transport nolisé) et les postes de mécanique.

**Tableau 59 Niveau de difficulté de recrutement pour chaque type de poste dans les entreprises sondées (n = 94)**

Type de poste	Difficulté majeure	Difficulté mineure	Aucune difficulté	Nombre de répondants
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	94 %	0 %	6 %	31
Conducteurs d'autobus scolaires	93 %	7 %	0 %	68
Conducteurs d'autocars	90 %	10 %	0 %	10
Mécaniciens de véhicules lourds	66 %	5 %	29 %	38
Conducteurs de minibus scolaires	66 %	26 %	8 %	38
Conducteurs en transport nolisé	62 %	19 %	19 %	21
Conducteurs de berlines scolaires	44 %	33 %	22 %	9
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	42 %	0 %	58 %	12
Laveurs et autres journaliers	36 %	9 %	55 %	22
Répartiteurs-horairistes	35 %	16 %	49 %	37
Personnel de conformité	33 %	67 %	0 %	3
Formateurs	17 %	50 %	33 %	12
Personnel SST	0 %	100 %	0 %	3
Commis aux pièces	0 %	75 %	25 %	8
Gestion des ressources humaines	0 %	44 %	56 %	16
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	0 %	38 %	63 %	8
Directeurs des transports	0 %	27 %	73 %	26

Les entrevues de fond ont mis en lumière le fait que les entreprises de transport de personnes ont surtout de la difficulté à trouver assez de candidats pour avoir des remplaçants

Le tableau 60 indique les principales causes des difficultés de recrutement connues par les entreprises sondées au cours de la dernière année. Les horaires coupés ou à temps partiel, la rémunération inférieure aux attentes des candidats et le manque de candidats dans la région ou ayant les compétences nécessaires pour exercer le métier sont les principaux facteurs complexifiant le recrutement pour plus de la moitié des entreprises qui ont répondu au sondage en ligne.

Les principales régions administratives du Québec desquelles proviennent les entreprises sondées qui ont mentionné qu'il y a un manque de main-d'œuvre disponible dans leur région sont Chaudière-Appalaches à 18 % et le Centre-du-Québec à 15 %.

Les modes de rémunération et les difficultés de conciliation travail-vie personnelle seraient rarement en cause pour les difficultés de recrutement enregistrées par les entreprises de transport de personnes sondées.

**Tableau 60 Principales causes des difficultés de recrutement connues par les entreprises (n = 94)**

Causes	Répondants
Heures de travail coupées	70 %
Rémunération n'atteignant pas les attentes des candidats	68 %
Manque de main-d'œuvre disponible dans la région	66 %
Manque de candidats ayant les compétences requises	56 %
Horaires à temps partiel	55 %
Diminution du bassin de travailleurs potentiels	49 %
Manque de candidats ayant l'expérience requise	45 %
Forte compétition avec les autres employeurs de la région	37 %
Horaires de travail inhabituels (c'est-à-dire différent du lundi au vendredi, de 6 h à 18 h)	36 %
Méconnaissance du secteur	14 %
Effets de la pandémie	13 %
Complexité des tâches	13 %
Peu de possibilités d'avancement professionnel	12 %
Saisonnalité du travail	12 %
Difficulté du travail (force physique, manutention, longues heures)	11 %
Méthode de rémunération	3 %
Difficultés de conciliation travail-vie personnelle	2 %
Autres	2 %

Dans la catégorie « autres », les entreprises ont mentionné que la différence de rémunération et d'avantages sociaux entre les employés représentés par différents syndicats dans une même entreprise et la relation avec les centres de services scolaires sont aussi en cause dans les difficultés de recrutement.

Le tableau 61 présente les impacts subis par les entreprises sondées qui ont des difficultés de recrutement. Généralement, ces difficultés ont entraîné une réduction des activités de transport de personnes (57 %), une relocalisation temporaire des travailleurs dans des postes de gestion vers d'autres types de postes pour compenser la main-d'œuvre vacante (57 %) et une diminution dans la qualité du service à la clientèle offert (48 %).

Aucune entreprise n'a eu recours à l'automatisation de certaines de leurs opérations pour pallier le manque de main-d'œuvre lié aux difficultés de recrutement.

**Tableau 61 Principaux impacts des difficultés de recrutement que vivent les entreprises (n = 88)**

Impacts	Répondants
Réduction du volume d'activités	57 %
Gestionnaire devant travailler pour remplacer temporairement un poste vacant	57 %
Réduction de la qualité du service à la clientèle	48 %
Bris de services	41 %
Augmentation de la moyenne d'heures travaillées par les personnes en emploi	41 %
Heures supplémentaires/surcharge de travail/épuisement du personnel	35 %
Perte de rentabilité	35 %
Perte de contrats	27 %
Diminution de la productivité de l'équipe	17 %
Bris d'équipement	15 %
Pénalité à payer au centre de service	10 %
Automatisation de certaines opérations	0 %

Parmi les entreprises sondées qui ont connu des difficultés de recrutement (n = 91), 66 % ont mis en place des moyens pour pallier leurs problèmes de recrutement. Le tableau suivant indique les principaux moyens employés par celles-ci pour pallier les difficultés de recrutement. La forte majorité (85 %) des entreprises sondées a misé sur l'augmentation des salaires offerts pour essayer d'attirer de nouveaux candidats. Les deux tiers des entreprises sondées ont embauché des candidats sous-qualifiés et leur ont offert une formation complémentaire à l'interne. Un peu plus du tiers des entreprises sondées a offert des heures garanties à ses candidats, a mis de l'avant la bonne réputation de l'entreprise afin d'attirer plus de gens, a réduit ses exigences quant aux compétences et à l'expérience requise pour occuper un poste et a payé de la formation aux nouveaux employés.

**Tableau 62 Principaux moyens employés pour pallier les difficultés de recrutement que les entreprises ont connues (n = 60)**

Moyens employés	Répondants
Augmenter les salaires	85 %
Embaucher des candidats non qualifiés pour les former à l'interne	67 %
Offrir des heures garanties	48 %
Mettre de l'avant la bonne réputation de l'entreprise	43 %
Diminuer les exigences quant aux compétences requises pour l'embauche	43 %
Payer des formations aux nouveaux employés (ex. : permettant d'obtenir leur classe 2)	35 %
Diminuer les exigences quant à l'expérience requise	35 %
Offrir de meilleurs avantages sociaux	28 %
Offrir des primes pour les tâches moins attrayantes	23 %
Mettre en place une politique de référencement	23 %

Moyens employés	Répondants
Offrir plus de formations à l'interne aux nouveaux employés	15 %
Modifier les horaires de travail pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle	8 %
Promouvoir l'utilisation de nouvelles technologies pour attirer des jeunes	7 %
Autres	7 %

La catégorie « autres » du tableau 62 comprend des entreprises qui ont fait des campagnes de publicité massives et qui ont mis en place des formations avec le CFTC pour tenter de réduire leurs problèmes de recrutement.

Quelques entreprises interviewées dans le cadre des entrevues de fond ont indiqué avoir mis en place une politique de référencement. C'est-à-dire que ces entreprises offrent un bonus en argent à leurs employés qui ont recommandé un nouveau candidat et que ce candidat reste en poste un certain nombre de mois. Certaines entreprises interviewées ont aussi fait davantage de publicité pour leur entreprise afin d'accroître leur visibilité et d'attirer plus de candidats potentiels.

Le tableau 63 présente les moyens de diffusion d'offres d'emploi utilisés par les entreprises ayant répondu au sondage en ligne. Comme les entreprises pouvaient choisir plus d'une option, la somme des proportions du tableau 63 est supérieure à 100 %. La majorité des entreprises utilisent les réseaux sociaux (85 %), le bouche-à-oreille (69 %) et les annonces dans les journaux (54 %) pour tenter de pourvoir leurs postes vacants.

**Tableau 63 Principaux moyens de diffusion d'offres d'emploi utilisés par les entreprises (n = 156)**

Moyens employés	Répondants
Réseaux sociaux	85 %
Bouche-à-oreille	69 %
Annonces dans les journaux	54 %
Site Web de l'entreprise	34 %
Plateformes de recrutement (Indeed, Jobillico, Jobboom, etc.)	26 %
Centres locaux d'emploi	25 %
Annonces à la radio	22 %
Affichages extérieurs (ex. : camions, autobus, panneaux publicitaires, abribus, etc.)	22 %
Foires de l'emploi	15 %
Politiques de référencement	14 %
Remises d'objets promotionnels	12 %
Affichages dans les centres de formation	12 %
Sites Web gouvernementaux	11 %
Présence dans les activités organisées par la communauté locale	10 %
Centres de formation et cégeps (ex. : participation aux journées des employeurs)	9 %
Agences de placement	7 %



Moyens employés	Répondants
Annonces commanditées sur le Web	4 %
Journées portes ouvertes	4 %
Autres	3 %
Firmes de recrutement international	2 %
Journées Québec (du MIFI)	1 %

La catégorie « autres » du tableau 63 comprend des entreprises qui ont fait de la publicité dans les commerces locaux comme moyen de diffusion d'offres d'emploi.

## Faits saillants – section 3.4

- Parmi les entreprises sondées, 60 % ont indiqué avoir vécu des difficultés de recrutement dans la dernière année. La majorité d'entre elles rencontre des difficultés majeures à recruter des conducteurs et des mécaniciens.
- Le recrutement du personnel dans plus de la moitié des entreprises sondées est complexifié par :
  - Les horaires atypiques (horaires coupés et postes à temps partiel) ;
  - La rémunération n'atteignant pas les attentes des candidats ;
  - Le manque de candidats à proximité du lieu de travail et ayant les compétences recherchées.
- Pour la majorité (57 %) des entreprises, les difficultés de recrutement ont entraîné :
  - Une réduction de leurs activités ;
  - Une relocalisation temporaire des travailleurs des postes de gestion vers des postes d'opération pour compenser les postes vacants.
- Les solutions utilisées par les entreprises, qui ont connu des difficultés de recrutement dans les dernières années, pour faciliter le recrutement de main-d'œuvre sont généralement :
  - La hausse des salaires (85 %) ;
  - L'embauche de candidats non qualifiés pour les former à l'interne (67 %) (ex. : accompagnement complet vers l'obtention d'une classe 2) ;
  - L'offre d'heures garanties (48 %).
- Les entreprises misent essentiellement sur les réseaux sociaux (85 %), le bouche-à-oreille (69 %) et les annonces dans les journaux (54 %) pour partager leurs offres d'emploi et attirer de nouveaux candidats.

### 3.5 Recrutement à l'international

Parmi les entreprises sondées (n = 155), 5 % d'entre elles ont eu recours au recrutement international au cours des cinq dernières années. Parmi ces sept entreprises, il y a eu en moyenne six employés trouvés de cette façon, dont six au total qui étaient encore en emploi au moment de répondre au sondage en ligne. Le taux de rétention auprès des travailleurs recrutés à l'international serait donc très élevé.

Les entrevues de fond ont pu mettre en lumière que les candidats embauchés grâce au recrutement international occupent des postes de mécanicien ou de conducteur. Les mécaniciens proviennent plutôt de la côte ouest de l'Amérique du Sud ou de l'Asie du Sud-Est, alors que les conducteurs proviennent de l'Europe.

Les défis liés au recrutement international auxquels ont fait face les entreprises y ayant eu recours au cours des cinq dernières années sont présentés au tableau 64. La durée du processus de recrutement à l'international plus long qu'anticipé s'est avérée être un obstacle pour la totalité de ces entreprises. Plus de la moitié des entreprises ont aussi souligné que le coût élevé du processus de recrutement international et le manque de reconnaissance des permis de conduire des candidats au Québec ont complexifié ce processus. Dans aucun cas la qualification des candidats et l'accompagnement au cours du processus n'ont été des enjeux.

Selon ce qui ressort des entrevues de fond, plusieurs entreprises n'osent pas se lancer dans le processus de recrutement international, car le processus est très long et les besoins de main-d'œuvre sont immédiats.

**Tableau 64 Principaux défis du recrutement international auxquels les entreprises ont fait face (n = 7)**

Défis du recrutement international	Répondants
Durée du processus plus long qu'espéré	100 %
Problème de reconnaissance des permis de conduire des candidats au Québec	71 %
Coûts élevés du processus	57 %
Informations dispersées sur le processus	43 %
Manque d'outils pour gérer le processus	43 %
Candidats non qualifiés	0 %
Manque d'accompagnement au cours du processus	0 %

Parmi les entreprises sondées (n = 154), 18 % d'entre elles envisagent d'avoir recours au recrutement international dans les trois prochaines années.

Certaines entreprises interviewées envisageraient le recrutement international principalement pour les postes de mécanique. D'autres le feraient si le processus pouvait se faire plus rapidement et si elles pouvaient avoir de l'aide pour la complétion des démarches d'immigration et de subvention.

## Faits saillants – section 3.5

- Une minorité d'entreprises sondées (5 %) ont eu recours au recrutement international pour pourvoir ses postes vacants dans les cinq dernières années.
- Principaux défis du recrutement international :
  - Processus long (100 %) ;
  - Manque de reconnaissance des compétences et des permis de conduire de la main-d'œuvre internationale (71 %) ;
  - Coûts élevés du processus (57 %).
- Peu d'entreprises (18 %) prévoient d'avoir recours au recrutement international au cours des trois prochaines années.

## 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 savent bien communiquer et qui offrent un bon service à la clientèle.

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 2 ou classe 4b), qui adoptent une conduite sécuritaire et qui s'assurent de la sécurité des passagers.

En transport scolaire et en transport adapté, les conducteurs doivent faire preuve de patience avec la clientèle, être à l'écoute et être souriants.

En transport nolisé et en transport par autocar, il est important que les conducteurs puissent parler en anglais.

Pour les postes de mécanicien, certaines entreprises cherchent des candidats qui détiennent la carte de compétence pour mécanicien ou qui ont déjà cinq années d'expérience en mécanique automobile pour aller chercher leur carte de compétence.

### 3.6.2 Formation initiale

Selon les entreprises qui ont participé aux entrevues de fond, elles ne demandent pas de formation minimale requise pour les postes de conduite. Pour les corps de métier pour lesquels des programmes de formation sont offerts, les candidats nouvellement diplômés sont aptes à exercer leur métier, mais 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.

Comme il n'y a pas de programme de formation initiale obligatoire pour les postes de conduite en transport de personnes, les entreprises forment et accompagnent les candidats à l'interne. Pour les conducteurs en transport scolaire, il existe toutefois la formation de métier unique qui permet l'obtention d'un certificat renouvelable tous les trois ans. Une des personnes interviewées a cependant voulu souligner le fait que la formation de métier unique n'est pas suffisante pour la gestion d'un groupe d'enfants et qu'une formation plus approfondie à ce sujet devrait être nécessaire pour le transport scolaire.

Le tableau suivant présente la durée de formation que les entreprises sondées offrent à l'embauche des nouveaux employés, pour chacun des types de postes. Il montre que les postes de gestion et de logistique nécessitent une plus longue formation à l'embauche.

Une formation de **plus d'un mois** est couramment offerte par les entreprises sondées aux travailleurs occupant des postes de répartiteur-horairiste, de directeur des transports, de surveillant du transport/superviseurs du personnel, de personnel de conformité, de mécanicien et de personnel GRH.

Une formation de **6 à 20 jours** est couramment offerte par les entreprises sondées aux travailleurs occupant des postes d'aviseur technique/contremaitre de garage 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 conducteur d'autobus, de minibus et de berlines scolaires, de véhicules pour le transport adapté, d'autocars et en transport nolisé, de surveillant du transport/superviseur du personnel, de personnel de conformité, de personnel SST, de laveur et autres journaliers et de personnel GRH.

Il est courant dans les entreprises sondées **qu'aucune formation** ne soit offerte aux travailleurs occupant des postes de formateur et de conducteur en transport nolisé à leur embauche.

**Tableau 65 Durée de la formation offerte à l'embauche de chacun des types de postes par les entreprises sondées (n = 156)**

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
Conducteurs d'autobus scolaires	1 %	22 %	<b>42 %</b>	17 %	6 %	9 %	3 %	118
Conducteurs de minibus scolaires	3 %	18 %	<b>46 %</b>	21 %	1 %	11 %	0 %	80
Conducteurs de berlines scolaires	0 %	42 %	<b>48 %</b>	9 %	0 %	0 %	0 %	33
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	0 %	13 %	<b>54 %</b>	13 %	11 %	2 %	7 %	46
Conducteurs d'autocar	0 %	0 %	<b>50 %</b>	17 %	17 %	17 %	0 %	12
Conducteurs en transport nolisé	<b>24 %</b>	21 %	<b>24 %</b>	0 %	13 %	18 %	0 %	38
Répartiteurs-horairistes	21 %	0 %	7 %	9 %	14 %	21 %	<b>27 %</b>	70
Directeurs des transports	21 %	0 %	4 %	8 %	10 %	<b>29 %</b>	27 %	48
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	0 %	0 %	<b>40 %</b>	20 %	0 %	<b>40 %</b>	0 %	5
Personnel de conformité	0 %	0 %	<b>40 %</b>	20 %	0 %	<b>40 %</b>	0 %	5
Personnel SST	31 %	15 %	<b>38 %</b>	15 %	0 %	0 %	0 %	13
Formateurs	<b>29 %</b>	0 %	18 %	18 %	6 %	6 %	24 %	17
Mécaniciens de véhicules lourds	23 %	8 %	14 %	11 %	5 %	<b>25 %</b>	15 %	65
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	18 %	12 %	12 %	6 %	<b>24 %</b>	12 %	18 %	17
Commis aux pièces	0 %	0 %	21 %	<b>29 %</b>	14 %	21 %	14 %	14
Laveurs et autres journaliers	14 %	<b>40 %</b>	37 %	0 %	0 %	6 %	3 %	35
Gestion des ressources humaines	0 %	<b>40 %</b>	0 %	0 %	0 %	<b>40 %</b>	20 %	5

#### Entreprises de juridiction fédérale

Les entreprises de transport routier qui traversent les frontières provinciales et internationales sont sous réglementation fédérale<sup>101</sup>.

Depuis juin 2015, les entreprises sous juridiction fédérale doivent obligatoirement recevoir une formation SST axée sur les quatre points suivants<sup>102</sup> :

- Les dispositions de la loi et de ses règlements (le Code canadien du travail et le Règlement canadien sur la santé et la sécurité du 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<sup>103</sup> 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-mémoire pourrait faire figure de formation quant aux différents procédés à suivre selon la juridiction de l'entreprise.

### 3.6.3 Formation continue

Le tableau 66 présente la durée de formation continue que les entreprises sondées 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 deux jours ou moins. Selon quelques employeurs consultés, le marché n'offre pas de formation spécifique à plusieurs des postes présentés dans le tableau, comme les aviseurs techniques, les répartiteurs-horaires, les commis aux pièces, les surveillants ou superviseurs, etc. C'est pourquoi peu de formations seraient offertes à ces corps de métier chaque année.

Une formation continue **d'un à deux jours** est couramment offerte par les entreprises sondées aux travailleurs occupant des postes de conducteurs d'autobus, de minibus et de berlines scolaires, de véhicules pour le transport adapté, d'autocar et en transport nolisé, de personnel de conformité, de personnel SST, de mécaniciens et de GRH.

Il est courant dans les entreprises sondées **qu'aucune formation continue** ne soit offerte aux travailleurs occupant des postes de conducteur de véhicules pour le transport adapté, de répartiteur-horaire, de directeur des transports, de surveillant du transport/superviseur du personnel, de formateur, d'aviseur technique/contremaitre de garage, de commis aux pièces et de laveur et autres journaliers.

---

<sup>101</sup> [Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale - Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/industrie-et-commerce-externes/industrie-transport/transport-routier/transport-routier-de-personnes/transport-routier-de-personnes.html)

<sup>102</sup> [Obligation de formation SST entreprises de compétence fédérale | CPSST \(centrepatronalsst.qc.ca\)](https://www.cpsst.ca/fr/obligation-de-formation-sst-entreprises-de-competece-federale)

<sup>103</sup> [Aide-mémoire : quoi faire si vous êtes victime de harcèlement et de violence en milieu de travail](https://www.cpsst.ca/fr/aide-memoire-quoi-faire-si-vous-etes-victime-de-harcèlement-et-de-violence-en-milieu-de-travail)

**Tableau 66** Durée de la formation continue offerte à chacun des types de postes par les entreprises sondées (n = 155)

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
Conducteurs d'autobus scolaires	15 %	<b>62 %</b>	10 %	9 %	0 %	3 %	117
Conducteurs de minibus scolaires	24 %	<b>52 %</b>	14 %	10 %	0 %	0 %	79
Conducteurs de berlines scolaires	16 %	<b>66 %</b>	19 %	0 %	0 %	0 %	32
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	<b>37 %</b>	<b>37 %</b>	10 %	6 %	6 %	4 %	49
Conducteurs d'autocar	0 %	<b>42 %</b>	33 %	25 %	0 %	0 %	12
Conducteurs en transport nolisé	31 %	<b>34 %</b>	11 %	17 %	6 %	0 %	35
Répartiteurs-horaires	<b>46 %</b>	32 %	1 %	10 %	4 %	6 %	71
Directeurs des transports	<b>47 %</b>	16 %	10 %	6 %	6 %	14 %	49
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	<b>80 %</b>	20 %	0 %	0 %	0 %	0 %	5
Personnel de conformité	29 %	<b>71 %</b>	0 %	0 %	0 %	0 %	7
Personnel SST	15 %	<b>77 %</b>	8 %	0 %	0 %	0 %	13
Formateurs	<b>56 %</b>	22 %	11 %	0 %	0 %	11 %	18
Mécaniciens de véhicules lourds	28 %	<b>38 %</b>	19 %	13 %	0 %	3 %	64
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	<b>50 %</b>	35 %	5 %	0 %	0 %	10 %	20
Commis aux pièces	<b>57 %</b>	21 %	7 %	0 %	0 %	14 %	14
Laveurs et autres journaliers	<b>63 %</b>	23 %	10 %	0 %	0 %	5 %	40
Gestion des ressources humaines	32 %	<b>36 %</b>	11 %	14 %	0 %	7 %	28

Le tableau 67 indique les défis que les entreprises sondées rencontrent lorsqu'elles désirent offrir de la formation continue à leurs employés. La majorité d'entre elles ont de la difficulté à arrêter un employé pendant plusieurs heures pour lui faire suivre une formation puisqu'il n'y a pas de personnel remplaçant (68 %), à trouver un moment où tous les employés sont libres (63 %) et à rassembler plusieurs employés pour de la formation sans occasionner de bris de service (52 %).

**Tableau 67 Principaux défis rencontrés lors de l'offre de formation continue aux employés par les entreprises (n = 145)**

Défis	Répondants
Difficulté d'arrêter un employé pendant plusieurs heures pour faire de la formation	68 %
Difficulté à trouver un moment où tous les employés sont disponibles en même temps	63 %
Difficulté d'arrêter une partie du personnel en place pour de la formation continue sans créer des bris de services (à cause du manque de personnel)	52 %
Désintérêt des employés	33 %
Difficulté à trouver une formation adéquate	30 %
Manque de budget	21 %
Manque de formateurs internes	17 %
Autres	5 %

La catégorie « autres » comprend une entreprise qui a mentionné que son personnel demande à être rémunéré pour suivre des formations.

### 3.6.4 Besoins en développement de la main-d'œuvre

Le tableau 68 liste les formations continues dont auront besoin les conducteurs pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées. La moitié des entreprises sondées sont d'avis que leurs conducteurs auront besoin de formations concernant le fonctionnement des autobus électriques et le secourisme. Par ailleurs, plus du tiers des entreprises ont souligné que l'obtention du permis de classe 2, la ronde de sécurité, la gestion de la discipline dans les autobus scolaires et la nouvelle politique de la *Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds (Loi PECVL)* qui rentre en vigueur au début de l'année 2023 sont aussi des sujets sur lesquels les conducteurs devraient suivre de la formation continue prochainement.

**Tableau 68 Principaux besoins en formation continue des conducteurs pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 137)**

Besoins de formation	Répondants
Utilisation des autobus électriques	53 %
Cours de secourisme	51 %
Cours pour obtenir le permis de classe 2	45 %
Ronde de sécurité	45 %
Gestion de la discipline dans l'autobus scolaire	36 %
<i>Loi PECVL</i> (nouvelle politique en vigueur au début de 2023)	33 %
Conduite préventive	31 %
Cours de conduite d'appoint	27 %
Conduite écoénergétique	24 %
Conduite hivernale	22 %
Service à la clientèle pour le transport de personnes	20 %
Compréhension des nouvelles technologies	17 %



Besoins de formation	Répondants
Compréhension des outils de gestion de flotte intégrés (ex. : dispositif de consignation électronique)	13 %
Savoir-être	12 %
Heures de conduite et de repos	9 %
Anglais adapté au transport	4 %
Formation de métier unique (conducteurs d'autobus scolaires)	1 %

Le tableau 69 indique les formations continues dont auront besoin les répartiteurs-horaires pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées. La moitié des entreprises sondées sont d'avis que leurs répartiteurs-horaires auront besoin de formation concernant la communication courtoise avec les conducteurs ainsi que les lois et règlements du transport routier. Par ailleurs, plus du tiers des entreprises ont souligné que les nouvelles technologies appliquées en transport de personnes, l'informatique et le service à la clientèle sont aussi des sujets sur lesquels les répartiteurs-horaires devraient avoir une mise à jour prochainement.

**Tableau 69 Principaux besoins en formation continue des répartiteurs-horaires pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 72)**

Besoins de formation	Répondants
Savoir communiquer de façon efficace et bienveillante avec les conducteurs (ex. : être à l'écoute des leurs besoins, favoriser l'articulation travail-vie personnelle)	54 %
Connaissance des lois et des règlements du transport routier	50 %
Connaissances en nouvelles technologies appliquées au transport de personnes	36 %
Connaissances en informatique	35 %
Service à la clientèle et savoir communiquer avec les clients	33 %
Tarification/comment calculer les couts de transport de l'origine à la destination	28 %
Savoir-être	21 %
Superviser du personnel	18 %
Élaboration d'itinéraires adaptés au transport routier	17 %
Anglais	11 %
Aucune	7 %

Le tableau 70 indique les formations continues dont auront besoin les mécaniciens pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées. La majorité des entreprises sondées sont d'avis que leurs mécaniciens auront besoin de formation concernant l'entretien et la réparation de véhicules électriques, ainsi que la vérification des systèmes électriques et électroniques des véhicules. De plus, plus du tiers des entreprises ont souligné que la réparation et l'entretien des outils technologiques sont aussi un sujet sur lequel les mécaniciens devraient avoir une mise à jour prochainement. Il y a très peu de besoins pour de la formation sur les véhicules à l'hydrogène.

**Tableau 70 Principaux besoins en formation continue des mécaniciens pour les deux prochaines années, selon les entreprises sondées (n = 72)**

Besoins de formation	Répondants
Réparer ou entretenir des véhicules électriques	89 %
Vérifier les systèmes électriques et électroniques	68 %
Réparer ou entretenir les nouveaux équipements technologiques intégrés à la flotte	36 %
Vérifier les systèmes hydrauliques et pneumatiques	26 %
Réparer ou entretenir des véhicules thermiques	18 %
Réparer ou entretenir des véhicules au propane	17 %
Développement du savoir-être	13 %
Réparer ou entretenir des véhicules à l'hydrogène	1 %

Le tableau 71 présente les moyens par lesquels les entreprises sondées souhaiteraient que les formations continues soient pourvues pour les conducteurs, les répartiteurs- horairistes, et les mécaniciens. Pour les postes de **conducteur**, les entreprises sondées préfèrent les formations en ligne (lorsque possible) et les formations en entreprise offertes par un formateur externe. Pour les postes de **répartiteur-horairiste**, les entreprises sondées préfèrent les formations en ligne (lorsque possible) et les formations avec un formateur externe hors des bureaux de l'entreprise. Pour les postes de **mécanicien**, les entreprises sondées préfèrent les formations avec un formateur externe à l'intérieur ou à l'extérieur des bureaux de l'entreprise.

**Tableau 71 Principaux moyens par lesquels les entreprises sondées souhaiteraient que les formations continues soient pourvues, par type de poste**

Moyen de formation	Conducteurs (n = 137)	Répartiteurs/ horairistes (n = 74)	Mécaniciens (n = 71)
Par la tablette électronique à l'intérieur du véhicule, lors des temps d'attente du chauffeur	18 %	–	–
Par un champion/formateur interne	19 %	16 %	11 %
Par le coaching	5 %	18 %	4 %
Par un formateur externe qui vient donner la formation en entreprise	<b>40 %</b>	14 %	<b>59 %</b>
Par un formateur externe	24 %	<b>43 %</b>	<b>44 %</b>
Par un centre de formation professionnelle	28 %	23 %	38 %
Par une formation en ligne (lorsque possible)	<b>55 %</b>	<b>50 %</b>	32 %
Autres	0 %	7 %	0 %

La catégorie des autres moyens de formation du tableau 71 regroupe les entreprises qui ont indiqué qu'elles aimeraient que leurs répartiteurs-horairistes reçoivent des formations par leur MRC.

Une entreprise interviewée lors des entrevues de fond a souligné le fait qu'elle donne habituellement beaucoup de formations continues à l'interne, comme la formation après un accident, la SST, les mesures d'urgence, etc. Cependant, depuis quelques années le manque de personnel est trop important et l'entreprise mise davantage sur les formations à l'embauche, laissant de côté la formation continue.

## Faits saillants – section 3.6

- Les entreprises donnent davantage de l'importance au savoir-être lors de leur recrutement, puisqu'elles sont en mesure de développer d'autres 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 :
  - Un à cinq jours pour les postes de conducteur d'autobus, de minibus et de berlines scolaires et pour le transport adapté, par autocar et nolisé ;
  - Plus d'un mois pour les postes de répartiteur et de mécanicien de véhicules lourds routiers ;
  - Il est courant qu'aucune formation ne soit offerte pour les formateurs et les conducteurs en transport nolisé.
- Les formations de mise à niveau, le mentorat et la formation continue qu'offrent les entreprises à leurs employés durent généralement deux jours ou moins par année :
  - Un à deux jours de formation pour les postes de conducteur d'autobus, minibus et berlines scolaires, et pour le transport adapté, par autocar et nolisé ainsi que pour les mécaniciens de véhicules lourds routiers ;
  - Il est courant qu'aucune formation ne soit offerte pour les postes de conducteurs pour le transport adapté, de répartiteur et les postes de formateur.
- Plus de 60 % des entreprises ont de la difficulté à libérer leurs employés pendant plusieurs heures et/ou de trouver un moment opportun où tous les employés sont disponibles en même temps.
- Les besoins de formation continue de la main-d'œuvre résident surtout dans :
  - L'utilisation des véhicules électriques (53 %), la sécurité des passagers (secourisme) (51 %), l'obtention du permis de classe 2 (45 %) et la ronde de sécurité (45 %) pour les conducteurs ;
  - La communication avec les conducteurs (54 %), la connaissance des réglementations du transport routier (50 %) et la connaissance des nouvelles technologies appliquées au transport routier (36 %) pour les répartiteurs-horairistes ;
  - L'électrification des transports (89 %), la vérification des systèmes électriques et électroniques (68 %) et l'intégration d'outils technologiques (36 %) pour les mécaniciens.



**Recommandations**

## 4. RECOMMANDATIONS

**Tableau 72** Recommandations par thèmes et acteurs concernés

Enjeux	Recommandations	Acteurs
<b>Industrie</b>		
Moitié (50 %) des entreprises avec employés qui ont d'un à neuf employés  Gestion des ressources humaines dans les entreprises s'effectue généralement (dans 74 % des entreprises) par des employés qui occupent également d'autres fonctions	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire connaître les différents acteurs et leurs services auprès des très petites entreprises (TPE)</li> <li>▪ Adapter les programmes de subvention à la réalité et aux besoins des TPE</li> <li>▪ Développer des offres de services permettant de soutenir efficacement la gestion des ressources humaines et la formation de la main-d'œuvre des TPE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation et de services scolaires</li> <li>▪ Gouvernement du Canada</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
Retards, allant de plusieurs mois à plusieurs années, dans le financement du transport adapté et collectif dû à la complexité et la quantité de documents à remplir et aux délais de traitement	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accompagner les organisations dans la complétion de la documentation pour les demandes de financement</li> <li>▪ Créer un dossier en ligne pour y voir l'état de la demande et les documents manquants à fournir</li> <li>▪ Réduire les délais de versement des aides financières<sup>104</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
Ralentissement économique important du secteur du transport routier de personnes en 2020-2021 engendré par la COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuer à la promotion et à la valorisation du secteur, des métiers et de la formation par des campagnes de communication et des actions de sensibilisation pour relancer le secteur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
Ralentissement des activités du transport nolisé et du transport par autocar en lien avec la pandémie de COVID-19 qui n'est pas encore résorbée (ex. : diminution du PIB, des emplois et des revenus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valoriser le transport interurbain et interrégional par autobus et autocar pour accélérer la relance de ces sous-secteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre en place des aides financières pour ces sous-secteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> <li>▪ Gouvernement du Canada</li> </ul>

<sup>104</sup> [Programme de subvention au transport adapté - Modalités d'application 2022-2024 \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/programmes-et-projets/transport-adapte)

Enjeux	Recommandations	Acteurs
Forte compétitivité à l'intérieur du secteur du transport routier de personnes et avec les autres secteurs (ex. : transport en commun urbain)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Créer une table de concertation impliquant les principaux acteurs du transport routier de personnes 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'information sur les conditions de travail, etc.)</li> <li>▪ Mettre en place une campagne de promotion et de valorisation des métiers et de l'industrie du transport routier de personnes pour attirer davantage de main-d'œuvre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Comité consultatif 45 ans et plus</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> <li>▪ Gouvernement du Canada</li> </ul>
<b>Règlementations</b>		
Règlementation en vigueur pour l'achat des autobus scolaires électriques qui comporte des limites quant aux produits (ex. : manque d'autonomie des batteries) et infrastructures existantes (ex. : réseau électrique instable en région, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Élargir la réglementation obligeant les entreprises de transport scolaire à acheter des autobus scolaires électriques depuis novembre 2021 pour permettre l'achat de véhicules à propulsion alternative qui émettent aussi moins de GES que les véhicules propulsés à l'énergie fossile (ex. : véhicules à l'hydrogène, au biocarburant ou autres)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
<b>Technologies</b>		
Frein à l'utilisation d'outils technologiques en raison du coût élevé de ceux-ci et du manque de subventions	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Offrir et promouvoir des programmes d'aides financières et des subventions pour l'implantation des nouvelles technologies dans les entreprises de transport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement du Canada</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
Manque d'acceptabilité sociale pour les véhicules électriques	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favoriser l'acceptabilité des véhicules électriques, en misant sur le recyclage des batteries ainsi que sur l'utilisation des ressources naturelles et humaines du Québec pour avoir une production locale de ces dernières</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement du Canada</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>

Enjeux	Recommandations	Acteurs
<b>Conditions d'accès à la profession</b>		
<p>Accès difficile au permis de classe 2 pour les futurs conducteurs d'autobus, à cause des questions d'examen de la SAAQ pour le permis de classe 2 concernant également les véhicules visés par le permis de classe 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Limiter le permis de classe 2 à la conduite de véhicules de transport de personnes</li> <li>▪ Limiter les questions de l'examen pour le permis de classe 2 à la conduite et aux véhicules de transport de personnes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> <li>▪ SAAQ</li> </ul>
<b>Main-d'œuvre</b>		
<p>Défis relatifs au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre (manque de candidats qualifiés à proximité du lieu de travail, forte compétition avec les autres entreprises et industries et difficultés d'offrir les conditions de travail souhaitées)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Créer 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"> <li>▪ Les meilleures pratiques d'accueil, d'intégration et de rétention</li> <li>▪ La bonne gestion pour un retour en emploi de personnes retraitées</li> <li>▪ La rétention de la main-d'œuvre de 55 ans et plus</li> <li>▪ Le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs recrutés à l'international</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Comité consultatif 45 ans et plus</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réaliser une enquête de rémunération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Camo-Route</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre en place des initiatives de promotion et de valorisation :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des métiers du transport routier de personnes</li> <li>▪ Des formations professionnelles</li> <li>▪ Des avancées en matière de gestion des ressources humaines, d'environnement de travail, de santé et sécurité du secteur</li> <li>▪ Des progrès technologiques, environnementaux et culturels du secteur</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
<b>Recrutement</b>		
<p>Difficultés majeures de recrutement pour les postes de conduite et de mécanique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>

Enjeux	Recommandations	Acteurs
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Privilégier les actions qui ciblent le recrutement de la main-d'œuvre de 55 ans et plus, dont les bassins de préretraités et retraités</li> <li>▪ Développer et promouvoir les programmes d'aides financières disponibles et adaptés au secteur, pour soutenir les efforts de recrutement :               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des entreprises</li> <li>▪ Des centres offrant les formations menant aux métiers du secteur</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Comité consultatif 45 ans et plus</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> <li>▪ Gouvernement du Canada</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
Difficultés de recrutement liées aux heures coupées des postes de conducteur en transport scolaire (horaire réparti dans la journée sur plusieurs créneaux entrecoupés d'heures non payées)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réfléchir à des solutions afin de pouvoir offrir un horaire temps plein (ex. : partage de main-d'œuvre)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> </ul>
Difficulté pour les entreprises d'assurer les travailleurs qui ont moins de 25 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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 assurer l'assurabilité</li> <li>▪ 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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> </ul>
Sous-représentation de la main-d'œuvre de moins de 25 ans dans le secteur du transport routier de personnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>



Enjeux	Recommandations	Acteurs
<p>Pénalisation au niveau des prestations des personnes retraitées qui retournent travailler si elles dépassent un certain seuil de revenu</p> <p>Bassin de main-d'œuvre majoritairement composé de travailleurs de 55 ans et plus (65 %) indiquant plusieurs départs à la retraite qui seront à prévoir dans les prochaines années</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Offrir des crédits d'impôt aux personnes de 65 ans et plus qui demeurent ou retournent sur le marché du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Comité consultatif 45 ans et plus</li> <li>▪ Gouvernement du Canada</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
<b>Recrutement international</b>		
<p>Processus de recrutement international complexe pour les entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Offrir plus d'accompagnement pour les entreprises désirant entamer un processus de recrutement international</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire davantage de représentation auprès du gouvernement sur la réalité des métiers et de l'industrie du transport routier de personnes et de leurs besoins</li> <li>▪ Mettre en place des outils et un aide-mémoire pour guider les entreprises qui veulent se lancer dans le processus de recrutement international</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Simplifier et accélérer les procédures de recrutement international</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement du Canada</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
<p>Manque de reconnaissance des permis et des compétences des travailleurs issus de l'immigration et lenteur du processus de reconnaissance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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 qu'une formation sur la configuration des véhicules, les normes de sécurité, la signalisation et autres ait été complétée)</li> <li>▪ Offrir davantage de disponibilités et de plages horaires de rendez-vous pour que les clients aient plus rapidement accès à un rendez-vous</li> <li>▪ Reconnaître plus de formations et de compétences des travailleurs provenant d'autres pays</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement du Canada</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>

Enjeux	Recommandations	Acteurs
<b>Fidélisation</b>		
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"> <li>▪ Bonifier et promouvoir les programmes d'aides financières pour outiller les entreprises et les gestionnaires dans la fidélisation de leur main-d'œuvre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
<b>Formation</b>		
Besoins de formations spécifiques en transport de personnes selon la clientèle desservie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bonifier de l'offre de formation initiale ou continue, plus spécifiquement sur la:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La gestion de la discipline avec des enfants</li> <li>▪ L'accompagnement de la clientèle ayant des limitations physiques ou mentales, et le processus d'embarquement et de débarquement de cette clientèle</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
Diminution des inscriptions et diplomations en mécanique de véhicules lourds	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li> <li>▪ Promouvoir les métiers du secteur et/ou les offres d'emploi sur les réseaux sociaux et au sein des écoles secondaires, centres de formation professionnelle et établissements collégiaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favoriser l'alternance travail-études en entreprise</li> <li>▪ Offrir une forme de rémunération durant les études (ex. : programme de formation de courte durée [COUD])</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Évaluer la faisabilité d'un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>

Enjeux	Recommandations	Acteurs
Manque de connaissances sur l'utilisation des outils technologiques pouvant être appliqués en transport routier de personnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li> <li>▪ Sensibiliser davantage les entreprises sur les formations offertes</li> <li>▪ Accompagner les entreprises dans l'implantation de nouvelles technologies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> </ul>
Anticipation d'une forte demande de mécaniciens de véhicules électriques et d'électromécaniciens pour les prochaines années, en lien avec la croissance du nombre de véhicules électriques sur les routes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre en place un programme de formation continue spécifique à la mécanique de véhicules lourds ou d'autobus électriques pour favoriser l'adaptation de la main-d'œuvre actuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation en transport</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Gouvernement du Québec</li> </ul>
Particularité du climat québécois	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Offrir une formation sur la conduite hivernale pour la main-d'œuvre, particulièrement celle recrutée à l'internationale et immigrante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associations sectorielles</li> <li>▪ Camo-Route</li> <li>▪ Centres de formation</li> <li>▪ Centres de services scolaires</li> <li>▪ Entreprises de transport de personnes</li> </ul>



**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 le fait 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 chaque année dû au roulement volontaire. La forte compétition avec les autres industries et les autres entreprises en transport routier de personnes, le manque de main-d'œuvre qualifiée (alimenté par la difficulté d'obtention du permis de classe 2 et la diminution des inscriptions et diplômes au DEP en mécanique de véhicules lourds, entre autres) et les conditions de travail offertes (horaires, salaires, avantages sociaux, etc.) seraient les principales causes des difficultés de recrutement et de rétention.

Par ailleurs, les travailleurs approchant l'âge de la retraite composent la majorité (65 %) de la main-d'œuvre du secteur et la présence de difficultés d'attraction de la jeune main-d'œuvre laisse présager qu'il sera difficile dans les années à venir de trouver une quantité suffisante de relève pour pourvoir les postes qui seront vacants.

Le recrutement international pourrait être une solution à envisager pour recruter davantage de personnes dans le secteur du transport routier de personnes. 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 les entreprises du secteur font généralement face à des enjeux de nature économique, que ce soit en lien avec le ralentissement de leurs activités engendré par la pandémie de COVID-19 (plus particulièrement pour le transport nolisé et par autocar) ou en lien avec les difficultés rencontrées au niveau du financement de leurs activités (principalement pour le transport scolaire, adapté et collectif). Pour le secteur du transport scolaire, le virage vers les autobus électriques entraîne aussi des investissements importants en ressources et en infrastructures, en plus d'engendrer des besoins de formation pour la main-d'œuvre en place et l'embauche de travailleurs occupant de nouveaux métiers. D'ailleurs, bien qu'ils puissent être utiles, plusieurs entreprises n'intègrent pas autant d'outils technologiques dans leurs activités qu'elles le voudraient en raison des ressources financières nécessaires. Toujours en matière de technologies, cet aspect du secteur présente aussi des problématiques pour la main-d'œuvre. Les nouvelles technologies engendrent effectivement des besoins de formation pour la main-d'œuvre en place, surtout pour les travailleurs présentant des difficultés de littératie numérique.

Le diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en transport routier de personnes 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 personnes ainsi que des pistes de solution pour pallier ces problématiques.

# ANNEXE 1

**Titulaires de permis de classe 1 et 2 par région administrative**

## Province du Québec

**Tableau 73** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>5 854</b>	<b>6 077</b>	<b>6 341</b>	<b>6 686</b>	<b>6 937</b>	<b>7 371</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>187 548</b>	<b>187 074</b>	<b>187 164</b>	<b>187 884</b>	<b>187 615</b>	<b>190 340</b>
<b>Total</b>	<b>193 402</b>	<b>193 151</b>	<b>193 505</b>	<b>194 570</b>	<b>194 552</b>	<b>197 711</b>

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

**Tableau 74 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>9 357</b>	<b>9 325</b>	<b>9 325</b>	<b>9 313</b>	<b>9 327</b>	<b>9 518</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>28 569</b>	<b>28 411</b>	<b>28 093</b>	<b>27 934</b>	<b>27 849</b>	<b>28 207</b>
<b>Total</b>	<b>37 926</b>	<b>37 736</b>	<b>37 418</b>	<b>37 247</b>	<b>37 176</b>	<b>37 725</b>

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



**Abitibi-Témiscamingue****Tableau 75 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans	–	–	–	–	1	–
20 à 24 ans	6	4	4	5	6	5
25 à 34 ans	15	22	22	27	26	31
35 à 44 ans	62	57	55	62	52	50
45 à 54 ans	58	61	59	63	67	69
55 à 64 ans	33	31	38	41	42	46
65 ans et plus	5	6	6	6	7	10
<b>Sous-total</b>	<b>179</b>	<b>181</b>	<b>184</b>	<b>204</b>	<b>201</b>	<b>211</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	1	–	–	2	5	3
20 à 24 ans	73	87	78	66	59	58
25 à 34 ans	408	392	408	423	411	409
35 à 44 ans	1 062	1 024	963	931	870	839
45 à 54 ans	1 604	1 574	1 532	1 471	1 388	1 344
55 à 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
<b>Sous-total</b>	<b>6 268</b>	<b>6 236</b>	<b>6 179</b>	<b>6 139</b>	<b>6 088</b>	<b>6 062</b>
<b>Total</b>	<b>6 447</b>	<b>6 417</b>	<b>6 363</b>	<b>6 343</b>	<b>6 289</b>	<b>6 273</b>

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

**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, en Abitibi-Témiscamingue

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	179	181	184	204	201	211
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	6 268	6 236	6 179	6 139	6 088	6 062
<b>Total</b>	<b>6 447</b>	<b>6 417</b>	<b>6 363</b>	<b>6 343</b>	<b>6 289</b>	<b>6 273</b>

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 l'âge, en Abitibi-Témiscamingue

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	–	1	1	–	–	–
25 à 34 ans	17	17	18	16	10	6
35 à 44 ans	68	58	58	55	62	58
45 à 54 ans	168	170	148	138	114	106
55 à 64 ans	121	129	149	151	163	163
65 ans et plus	22	23	29	34	37	49
<b>Sous-total</b>	396	398	403	394	386	382
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	3	4	3	1	–	–
25 à 34 ans	13	10	10	13	14	10
35 à 44 ans	56	52	41	37	31	27
45 à 54 ans	128	112	107	105	92	91
55 à 64 ans	200	208	202	198	194	192
65 ans et plus	85	90	99	101	111	132
<b>Sous-total</b>	485	476	462	455	442	452
<b>Total</b>	<b>881</b>	<b>874</b>	<b>865</b>	<b>849</b>	<b>828</b>	<b>834</b>

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

**Tableau 78** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	396	398	403	394	386	382
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	485	476	462	455	442	452
<b>Total</b>	<b>881</b>	<b>874</b>	<b>865</b>	<b>849</b>	<b>828</b>	<b>834</b>

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

**Bas-Saint-Laurent****Tableau 79** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	2	2	3	4	7	5
25 à 34 ans	18	18	17	22	24	25
35 à 44 ans	38	39	42	38	36	43
45 à 54 ans	59	59	56	65	66	70
55 à 64 ans	23	28	34	36	41	40
65 ans et plus	2	2	3	2	3	8
<b>Sous-total</b>	<b>142</b>	<b>148</b>	<b>155</b>	<b>167</b>	<b>177</b>	<b>191</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17-19	1	3	1	5	4	2
20 à 24 ans	151	153	160	135	116	104
25 à 34 ans	698	671	667	669	660	664
35 à 44 ans	1 398	1 371	1 327	1 294	1 233	1 215
45 à 54 ans	1 738	1 709	1 655	1 602	1 611	1 632
55 à 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
<b>Sous-total</b>	<b>8 169</b>	<b>8 076</b>	<b>8 055</b>	<b>7 949</b>	<b>7 921</b>	<b>8 034</b>
<b>Total</b>	<b>8 311</b>	<b>8 224</b>	<b>8 210</b>	<b>8 116</b>	<b>8 098</b>	<b>8 225</b>

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, au Bas-Saint-Laurent

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	142	148	155	167	177	191
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	8 169	8 076	8 055	7 949	7 921	8 034
<b>Total</b>	<b>8 311</b>	<b>8 224</b>	<b>8 210</b>	<b>8 116</b>	<b>8 098</b>	<b>8 225</b>

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, au Bas-Saint-Laurent

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
25 à 34 ans	7	7	5	3	2	3
35 à 44 ans	27	27	32	33	33	32
45 à 54 ans	65	62	59	49	50	51
55 à 64 ans	83	85	90	92	87	91
65 ans et plus	8	13	15	16	26	32
<b>Sous-total</b>	<b>190</b>	<b>194</b>	<b>201</b>	<b>193</b>	<b>198</b>	<b>209</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	9	6	4	3	2	2
25 à 34 ans	23	22	22	22	22	16
35 à 44 ans	71	64	63	62	56	57
45 à 54 ans	224	212	189	163	145	146
55 à 64 ans	287	286	306	306	303	299
65 ans et plus	148	141	138	154	169	189
<b>Sous-total</b>	<b>762</b>	<b>731</b>	<b>722</b>	<b>710</b>	<b>697</b>	<b>709</b>
<b>Total</b>	<b>952</b>	<b>925</b>	<b>923</b>	<b>903</b>	<b>895</b>	<b>918</b>

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, au Bas-Saint-Laurent

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	190	194	201	193	198	209
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	762	731	722	710	697	709
<b>Total</b>	<b>952</b>	<b>925</b>	<b>923</b>	<b>903</b>	<b>895</b>	<b>918</b>

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



## Capitale-Nationale

**Tableau 83** 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans	1			1		1
20 à 24 ans	25	17	15	18	16	21
25 à 34 ans	75	87	90	100	105	115
35 à 44 ans	133	130	136	140	142	145
45 à 54 ans	169	166	150	154	166	170
55 à 64 ans	98	103	125	127	129	140
65 ans et plus	12	15	18	23	30	35
<b>Sous-total</b>	<b>513</b>	<b>518</b>	<b>534</b>	<b>563</b>	<b>588</b>	<b>627</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	3	5	15	13	7	13
20 à 24 ans	298	275	260	242	245	226
25 à 34 ans	1 422	1 430	1 461	1 451	1 404	1 352
35 à 44 ans	2 705	2 640	2 501	2 397	2 302	2 239
45 à 54 ans	3 934	3 844	3 749	3 644	3 510	3 441
55 à 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
<b>Sous-total</b>	<b>15 430</b>	<b>15 306</b>	<b>15 148</b>	<b>15 032</b>	<b>14 876</b>	<b>14 856</b>
<b>Total</b>	<b>15 943</b>	<b>15 824</b>	<b>15 682</b>	<b>15 595</b>	<b>15 464</b>	<b>15 483</b>

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

**Tableau 84** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	513	518	534	563	588	627
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	15 430	15 306	15 148	15 032	14 876	14 856
<b>Total</b>	<b>15 943</b>	<b>15 824</b>	<b>15 682</b>	<b>15 595</b>	<b>15 464</b>	<b>15 483</b>

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

**Tableau 85 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans		3	4	1	2	
25 à 34 ans	22	28	23	28	32	37
35 à 44 ans	140	128	116	104	92	85
45 à 54 ans	333	321	297	281	256	229
55 à 64 ans	192	206	223	243	260	289
65 ans et plus	38	41	48	56	58	73
<b>Sous-total</b>	<b>725</b>	<b>727</b>	<b>711</b>	<b>713</b>	<b>700</b>	<b>713</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans				1		
20 à 24 ans	13	11	8	7	8	11
25 à 34 ans	160	151	143	148	147	148
35 à 44 ans	485	479	448	415	390	383
45 à 54 ans	838	765	705	689	667	664
55 à 64 ans	1 118	1 127	1 152	1 153	1 127	1 091
65 ans et plus	427	471	483	517	575	647
<b>Sous-total</b>	<b>3 041</b>	<b>3 004</b>	<b>2 939</b>	<b>2 930</b>	<b>2 914</b>	<b>2 944</b>
<b>Total</b>	<b>3 766</b>	<b>3 731</b>	<b>3 650</b>	<b>3 643</b>	<b>3 614</b>	<b>3 657</b>

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

**Tableau 86 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>725</b>	<b>727</b>	<b>711</b>	<b>713</b>	<b>700</b>	<b>713</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>3 041</b>	<b>3 004</b>	<b>2 939</b>	<b>2 930</b>	<b>2 914</b>	<b>2 944</b>
<b>Total</b>	<b>3 766</b>	<b>3 731</b>	<b>3 650</b>	<b>3 643</b>	<b>3 614</b>	<b>3 657</b>

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

## Centre-du-Québec

**Tableau 87** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	8	11	14	12	11	10
25 à 34 ans	59	58	64	68	63	64
35 à 44 ans	111	103	103	100	103	114
45 à 54 ans	147	144	158	163	154	169
55 à 64 ans	68	77	81	91	106	125
65 ans et plus	11	14	19	22	27	25
<b>Sous-total</b>	<b>404</b>	<b>407</b>	<b>439</b>	<b>456</b>	<b>464</b>	<b>507</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	–	3	5	6	6	4
20 à 24 ans	200	195	179	173	181	171
25 à 34 ans	917	928	986	980	962	998
35 à 44 ans	1 808	1 826	1 797	1 751	1 687	1 670
45 à 54 ans	2 348	2 327	2 265	2 244	2 219	2 204
55 à 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
<b>Sous-total</b>	<b>9 873</b>	<b>9 930</b>	<b>9 937</b>	<b>9 935</b>	<b>9 942</b>	<b>10 098</b>
<b>Total</b>	<b>10 277</b>	<b>10 337</b>	<b>10 376</b>	<b>10 391</b>	<b>10 406</b>	<b>10 605</b>

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

**Tableau 88** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>404</b>	<b>407</b>	<b>439</b>	<b>456</b>	<b>464</b>	<b>507</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>9 873</b>	<b>9 930</b>	<b>9 937</b>	<b>9 935</b>	<b>9 942</b>	<b>10 098</b>
<b>Total</b>	<b>10 277</b>	<b>10 337</b>	<b>10 376</b>	<b>10 391</b>	<b>10 406</b>	<b>10 605</b>

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

**Tableau 89** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	1	1	–	–	–	–
25 à 34 ans	8	4	9	8	7	10
35 à 44 ans	60	53	47	43	40	42
45 à 54 ans	134	130	126	117	108	102
55 à 64 ans	118	114	120	127	135	145
65 ans et plus	26	39	34	33	35	41
<b>Sous-total</b>	<b>347</b>	<b>341</b>	<b>336</b>	<b>328</b>	<b>325</b>	<b>340</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	–	1	1	1	2	1
25 à 34 ans	17	20	19	15	14	12
35 à 44 ans	66	61	54	56	58	59
45 à 54 ans	167	154	138	133	117	116
55 à 64 ans	284	273	278	274	264	252
65 ans et plus	141	161	163	167	184	206
<b>Sous-total</b>	<b>675</b>	<b>670</b>	<b>653</b>	<b>646</b>	<b>639</b>	<b>646</b>
<b>Total</b>	<b>1 022</b>	<b>1 011</b>	<b>989</b>	<b>974</b>	<b>964</b>	<b>986</b>

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

**Tableau 90** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>347</b>	<b>341</b>	<b>336</b>	<b>328</b>	<b>325</b>	<b>340</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>675</b>	<b>670</b>	<b>653</b>	<b>646</b>	<b>639</b>	<b>646</b>
<b>Total</b>	<b>1 022</b>	<b>1 011</b>	<b>989</b>	<b>974</b>	<b>964</b>	<b>986</b>

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



## Chaudière-Appalaches

**Tableau 91** 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans	–	1	1	2	2	–
20 à 24 ans	21	18	15	16	24	34
25 à 34 ans	78	71	82	84	76	76
35 à 44 ans	132	152	152	143	144	143
45 à 54 ans	157	171	171	180	200	204
55 à 64 ans	82	90	94	108	114	126
65 ans et plus	15	16	19	22	28	33
<b>Sous-total</b>	485	519	534	555	588	616
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	6	6	13	12	17	8
20 à 24 ans	425	412	378	389	359	354
25 à 34 ans	1 567	1 541	1 587	1 597	1 563	1 610
35 à 44 ans	2 886	2 862	2 741	2 634	2 612	2 560
45 à 54 ans	3 914	3 857	3 745	3 718	3 595	3 612
55 à 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
<b>Sous-total</b>	16 524	16 472	16 355	16 385	16 308	16 544
<b>Total</b>	<b>17 009</b>	<b>16 991</b>	<b>16 889</b>	<b>16 940</b>	<b>16 896</b>	<b>17 160</b>

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, Chaudière-Appalaches**

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>485</b>	<b>519</b>	<b>534</b>	<b>555</b>	<b>588</b>	<b>616</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>16 524</b>	<b>16 472</b>	<b>16 355</b>	<b>16 385</b>	<b>16 308</b>	<b>16 544</b>
<b>Total</b>	<b>17 009</b>	<b>16 991</b>	<b>16 889</b>	<b>16 940</b>	<b>16 896</b>	<b>17 160</b>

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, Chaudière-Appalaches

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	1	1	1	–	–	–
25 à 34 ans	11	13	13	12	12	12
35 à 44 ans	67	61	51	53	41	40
45 à 54 ans	226	217	205	174	160	150
55 à 64 ans	187	194	208	217	231	252
65 ans et plus	44	46	53	58	58	68
<b>Sous-total</b>	536	532	531	514	502	522
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	5	4	5	6	5	5
25 à 34 ans	60	63	54	50	48	49
35 à 44 ans	204	175	179	171	153	144
45 à 54 ans	480	457	414	390	366	341
55 à 64 ans	697	669	701	700	703	689
65 ans et plus	348	393	389	417	458	503
<b>Sous-total</b>	1 794	1 761	1 742	1 734	1 733	1 731
<b>Total</b>	<b>2 330</b>	<b>2 293</b>	<b>2 273</b>	<b>2 248</b>	<b>2 235</b>	<b>2 253</b>

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, Chaudière-Appalaches

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	536	532	531	514	502	522
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	1 794	1 761	1 742	1 734	1 733	1 731
<b>Total</b>	<b>2 330</b>	<b>2 293</b>	<b>2 273</b>	<b>2 248</b>	<b>2 235</b>	<b>2 253</b>

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

## Côte-Nord

**Tableau 95** 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans	–	–	1	–	–	–
20 à 24 ans	4	6	6	8	3	2
25 à 34 ans	14	14	12	15	14	19
35 à 44 ans	36	40	36	36	30	24
45 à 54 ans	32	31	33	37	39	48
55 à 64 ans	10	13	13	16	21	20
65 ans et plus	2	2	4	5	5	6
<b>Sous-total</b>	98	106	105	117	112	119
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	–	–	–	1	1	2
20 à 24 ans	60	62	53	49	40	39
25 à 34 ans	239	221	218	229	227	221
35 à 44 ans	579	555	518	483	440	423
45 à 54 ans	839	806	799	797	782	758
55 à 64 ans	1 157	1 115	1 083	995	927	910
65 ans et plus	521	548	590	653	712	762
<b>Sous-total</b>	3 395	3 307	3 261	3 207	3 129	3 115
<b>Total</b>	<b>3 493</b>	<b>3 413</b>	<b>3 366</b>	<b>3 324</b>	<b>3 241</b>	<b>3 234</b>

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

**Tableau 96 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>98</b>	<b>106</b>	<b>105</b>	<b>117</b>	<b>112</b>	<b>119</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>3 395</b>	<b>3 307</b>	<b>3 261</b>	<b>3 207</b>	<b>3 129</b>	<b>3 115</b>
<b>Total</b>	<b>3 493</b>	<b>3 413</b>	<b>3 366</b>	<b>3 324</b>	<b>3 241</b>	<b>3 234</b>

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

**Tableau 97** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	–	–	–	1	–	1
25 à 34 ans	6	3	3	3	4	3
35 à 44 ans	22	23	20	20	21	16
45 à 54 ans	51	50	49	43	38	33
55 à 64 ans	41	41	42	46	50	55
65 ans et plus	11	14	12	13	16	14
<b>Sous-total</b>	131	131	126	126	129	122
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	5	6	3	3	–	–
25 à 34 ans	11	12	11	10	14	16
35 à 44 ans	28	27	21	20	17	21
45 à 54 ans	98	97	85	72	65	53
55 à 64 ans	125	123	134	140	139	139
65 ans et plus	40	49	49	55	58	66
<b>Sous-total</b>	307	314	303	300	293	295
<b>Total</b>	<b>438</b>	<b>445</b>	<b>429</b>	<b>426</b>	<b>422</b>	<b>417</b>

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

**Tableau 98 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>131</b>	<b>131</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>129</b>	<b>122</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>307</b>	<b>314</b>	<b>303</b>	<b>300</b>	<b>293</b>	<b>295</b>
<b>Total</b>	<b>438</b>	<b>445</b>	<b>429</b>	<b>426</b>	<b>422</b>	<b>417</b>

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



## Estrie

**Tableau 99** 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans	–	–	1	1	3	1
20 à 24 ans	8	8	5	8	14	22
25 à 34 ans	41	50	54	56	62	63
35 à 44 ans	116	114	122	126	124	115
45 à 54 ans	178	184	186	193	174	192
55 à 64 ans	94	105	110	130	160	169
65 ans et plus	8	12	19	21	25	35
<b>Sous-total</b>	<b>445</b>	<b>473</b>	<b>497</b>	<b>535</b>	<b>562</b>	<b>597</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	2	1	2	8	10	7
20 à 24 ans	225	244	233	214	187	180
25 à 34 ans	1 275	1 264	1 272	1 282	1 254	1 274
35 à 44 ans	2 272	2 252	2 204	2 177	2 166	2 152
45 à 54 ans	3 119	3 061	3 039	3 011	2 956	2 945
55 à 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
<b>Sous-total</b>	<b>13 104</b>	<b>13 092</b>	<b>13 103</b>	<b>13 170</b>	<b>13 236</b>	<b>13 508</b>
<b>Total</b>	<b>13 549</b>	<b>13 565</b>	<b>13 600</b>	<b>13 705</b>	<b>13 798</b>	<b>14 105</b>

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

**Tableau 100 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>445</b>	<b>473</b>	<b>497</b>	<b>535</b>	<b>562</b>	<b>597</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>13 104</b>	<b>13 092</b>	<b>13 103</b>	<b>13 170</b>	<b>13 236</b>	<b>13 508</b>
<b>Total</b>	<b>13 549</b>	<b>13 565</b>	<b>13 600</b>	<b>13 705</b>	<b>13 798</b>	<b>14 105</b>

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

**Tableau 101 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	–	–	–	1	1	
25 à 34 ans	15	13	10	9	9	6
35 à 44 ans	77	72	65	67	63	54
45 à 54 ans	177	158	157	132	120	124
55 à 64 ans	177	189	201	215	218	221
65 ans et plus	48	60	62	63	66	85
<b>Sous-total</b>	494	492	495	487	477	490
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	2	6	10	7	5	1
25 à 34 ans	39	34	32	37	32	40
35 à 44 ans	132	129	125	126	111	106
45 à 54 ans	404	357	312	285	253	237
55 à 64 ans	723	721	705	666	639	635
65 ans et plus	346	354	381	426	491	547
<b>Sous-total</b>	1 646	1 601	1 565	1 547	1 531	1 566
<b>Total</b>	<b>2 140</b>	<b>2 093</b>	<b>2 060</b>	<b>2 034</b>	<b>2 008</b>	<b>2 056</b>

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

**Tableau 102 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>494</b>	<b>492</b>	<b>495</b>	<b>487</b>	<b>477</b>	<b>490</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>1 646</b>	<b>1 601</b>	<b>1 565</b>	<b>1 547</b>	<b>1 531</b>	<b>1 566</b>
<b>Total</b>	<b>2 140</b>	<b>2 093</b>	<b>2 060</b>	<b>2 034</b>	<b>2 008</b>	<b>2 056</b>

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

**Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine****Tableau 103** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	2	2	3	2	3	2
25 à 34 ans	6	7	8	10	13	17
35 à 44 ans	20	20	17	17	19	17
45 à 54 ans	10	10	12	10	14	19
55 à 64 ans	13	12	10	13	12	14
65 ans et plus	–	–	2	2	4	5
<b>Sous-total</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>65</b>	<b>74</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	1	5	1	5	2	2
20 à 24 ans	60	58	61	55	49	57
25 à 34 ans	239	246	251	262	264	257
35 à 44 ans	458	444	433	419	409	400
45 à 54 ans	737	690	655	634	594	609
55 à 64 ans	1 117	1 112	1 072	1 023	972	962
65 ans et plus	540	582	667	736	810	889
<b>Sous-total</b>	<b>3 152</b>	<b>3 137</b>	<b>3 140</b>	<b>3 134</b>	<b>3 100</b>	<b>3 176</b>
<b>Total</b>	<b>3 203</b>	<b>3 188</b>	<b>3 192</b>	<b>3 188</b>	<b>3 165</b>	<b>3 250</b>

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, en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	51	51	52	54	65	74
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	3 152	3 137	3 140	3 134	3 100	3 176
<b>Total</b>	<b>3 203</b>	<b>3 188</b>	<b>3 192</b>	<b>3 188</b>	<b>3 165</b>	<b>3 250</b>

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, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine**

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	–	–	–	–	–	1
25 à 34 ans	4	2	2	2	4	3
35 à 44 ans	17	17	14	13	13	18
45 à 54 ans	28	32	34	34	32	27
55 à 64 ans	29	27	29	35	38	39
65 ans et plus	4	6	7	10	11	21
<b>Sous-total</b>	82	84	86	94	98	109
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	4	1	1	2	1	
25 à 34 ans	11	13	12	12	10	10
35 à 44 ans	43	30	29	27	22	23
45 à 54 ans	169	153	140	122	104	90
55 à 64 ans	212	238	228	225	231	238
65 ans et plus	84	86	105	122	129	142
<b>Sous-total</b>	523	521	515	510	497	503
<b>Total</b>	<b>605</b>	<b>605</b>	<b>601</b>	<b>604</b>	<b>595</b>	<b>612</b>

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, en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	82	84	86	94	98	109
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	523	521	515	510	497	503
<b>Total</b>	<b>605</b>	<b>605</b>	<b>601</b>	<b>604</b>	<b>595</b>	<b>612</b>

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



## Lanaudière

**Tableau 107** 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans	–	–	–	1	–	–
20 à 24 ans	18	16	14	9	10	14
25 à 34 ans	71	80	91	103	104	107
35 à 44 ans	153	155	165	176	182	170
45 à 54 ans	226	233	226	237	234	242
55 à 64 ans	111	118	133	148	167	181
65 ans et plus	15	17	20	19	26	35
<b>Sous-total</b>	594	619	649	693	723	749
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	4	2	3	10	4	3
20 à 24 ans	324	303	285	261	232	230
25 à 34 ans	1 543	1 571	1 674	1 752	1 739	1 774
35 à 44 ans	2 747	2 690	2 639	2 640	2 667	2 675
45 à 54 ans	4 160	4 044	3 974	3 901	3 789	3 804
55 à 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
<b>Sous-total</b>	15 569	15 524	15 602	15 739	15 830	16 172
<b>Total</b>	<b>16 163</b>	<b>16 143</b>	<b>16 251</b>	<b>16 432</b>	<b>16 553</b>	<b>16 921</b>

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

**Tableau 108** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>594</b>	<b>619</b>	<b>649</b>	<b>693</b>	<b>723</b>	<b>749</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>15 569</b>	<b>15 524</b>	<b>15 602</b>	<b>15 739</b>	<b>15 830</b>	<b>16 172</b>
<b>Total</b>	<b>16 163</b>	<b>16 143</b>	<b>16 251</b>	<b>16 432</b>	<b>16 553</b>	<b>16 921</b>

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

**Tableau 109** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	2	1	–	1	1	2
25 à 34 ans	49	41	44	46	44	49
35 à 44 ans	206	201	192	189	196	202
45 à 54 ans	437	431	416	396	369	346
55 à 64 ans	294	321	344	383	410	445
65 ans et plus	45	48	62	69	87	105
<b>Sous-total</b>	<b>1 033</b>	<b>1 043</b>	<b>1 058</b>	<b>1 084</b>	<b>1 107</b>	<b>1 149</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	13	14	12	9	6	5
25 à 34 ans	121	114	118	111	99	92
35 à 44 ans	410	417	403	403	390	388
45 à 54 ans	751	720	684	670	667	717
55 à 64 ans	800	807	834	821	854	873
65 ans et plus	352	370	382	416	451	493
<b>Sous-total</b>	<b>2 447</b>	<b>2 442</b>	<b>2 433</b>	<b>2 430</b>	<b>2 467</b>	<b>2 568</b>
<b>Total</b>	<b>3 480</b>	<b>3 485</b>	<b>3 491</b>	<b>3 514</b>	<b>3 574</b>	<b>3 717</b>

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

**Tableau 110 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>1 033</b>	<b>1 043</b>	<b>1 058</b>	<b>1 084</b>	<b>1 107</b>	<b>1 149</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>2 447</b>	<b>2 442</b>	<b>2 433</b>	<b>2 430</b>	<b>2 467</b>	<b>2 568</b>
<b>Total</b>	<b>3 480</b>	<b>3 485</b>	<b>3 491</b>	<b>3 514</b>	<b>3 574</b>	<b>3 717</b>

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

## Laurentides

**Tableau 111** 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans	–	–	–	1	2	2
20 à 24 ans	21	14	17	23	22	22
25 à 34 ans	93	95	99	106	111	121
35 à 44 ans	165	173	184	185	187	186
45 à 54 ans	236	244	257	264	274	274
55 à 64 ans	95	105	121	142	165	181
65 ans et plus	16	17	13	21	23	27
<b>Sous-total</b>	<b>626</b>	<b>648</b>	<b>691</b>	<b>742</b>	<b>784</b>	<b>813</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	1	2	2	7	4	4
20 à 24 ans	275	276	261	256	236	224
25 à 34 ans	1 570	1 609	1 697	1 729	1 753	1 764
35 à 44 ans	2 777	2 747	2 702	2 742	2 694	2 748
45 à 54 ans	4 239	4 201	4 077	3 928	3 905	3 887
55 à 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
<b>Sous-total</b>	<b>16 336</b>	<b>16 395</b>	<b>16 467</b>	<b>16 594</b>	<b>16 739</b>	<b>17 021</b>
<b>Total</b>	<b>16 962</b>	<b>17 043</b>	<b>17 158</b>	<b>17 336</b>	<b>17 523</b>	<b>17 834</b>

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

**Tableau 112 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>626</b>	<b>648</b>	<b>691</b>	<b>742</b>	<b>784</b>	<b>813</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>16 336</b>	<b>16 395</b>	<b>16 467</b>	<b>16 594</b>	<b>16 739</b>	<b>17 021</b>
<b>Total</b>	<b>16 962</b>	<b>17 043</b>	<b>17 158</b>	<b>17 336</b>	<b>17 523</b>	<b>17 834</b>

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

**Tableau 113** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	5	4	3	2	1	2
25 à 34 ans	52	52	52	47	47	48
35 à 44 ans	227	228	200	201	181	183
45 à 54 ans	513	479	477	432	416	409
55 à 64 ans	341	373	400	444	481	515
65 ans et plus	61	68	77	88	106	121
<b>Sous-total</b>	<b>1 199</b>	<b>1 204</b>	<b>1 209</b>	<b>1 214</b>	<b>1 232</b>	<b>1 278</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	16	19	12	6	7	4
25 à 34 ans	151	162	151	148	141	136
35 à 44 ans	488	438	413	377	342	356
45 à 54 ans	771	751	749	732	707	697
55 à 64 ans	955	967	1005	996	994	1002
65 ans et plus	411	435	444	496	552	588
<b>Sous-total</b>	<b>2 792</b>	<b>2 772</b>	<b>2 774</b>	<b>2 755</b>	<b>2 743</b>	<b>2 783</b>
<b>Total</b>	<b>3 991</b>	<b>3 976</b>	<b>3 983</b>	<b>3 969</b>	<b>3 975</b>	<b>4 061</b>

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

**Tableau 114 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>1 199</b>	<b>1 204</b>	<b>1 209</b>	<b>1 214</b>	<b>1 232</b>	<b>1 278</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>2 792</b>	<b>2 772</b>	<b>2 774</b>	<b>2 755</b>	<b>2 743</b>	<b>2 783</b>
<b>Total</b>	<b>3 991</b>	<b>3 976</b>	<b>3 983</b>	<b>3 969</b>	<b>3 975</b>	<b>4 061</b>

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



## Laval

**Tableau 115** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	3	3	2	2	2	2
25 à 34 ans	11	8	15	19	20	19
35 à 44 ans	30	33	31	21	26	30
45 à 54 ans	56	52	47	46	50	57
55 à 64 ans	22	29	34	36	35	34
65 ans et plus	1	2	2	4	4	5
<b>Sous-total</b>	<b>123</b>	<b>127</b>	<b>131</b>	<b>128</b>	<b>137</b>	<b>147</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	–	–	–	–	4	–
20 à 24 ans	56	70	60	56	57	58
25 à 34 ans	495	498	526	535	514	523
35 à 44 ans	1 055	1 050	1 083	1 116	1 107	1 152
45 à 54 ans	1 673	1 647	1 650	1 647	1 671	1 670
55 à 64 ans	1 638	1 635	1 655	1 673	1 622	1 656
65 ans et plus	669	733	756	791	847	919
<b>Sous-total</b>	<b>5 586</b>	<b>5 633</b>	<b>5 730</b>	<b>5 818</b>	<b>5 822</b>	<b>5 978</b>
<b>Total</b>	<b>5 709</b>	<b>5 760</b>	<b>5 861</b>	<b>5 946</b>	<b>5 959</b>	<b>6 125</b>

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, à Laval**

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>123</b>	<b>127</b>	<b>131</b>	<b>128</b>	<b>137</b>	<b>147</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>5 586</b>	<b>5 633</b>	<b>5 730</b>	<b>5 818</b>	<b>5 822</b>	<b>5 978</b>
<b>Total</b>	<b>5 709</b>	<b>5 760</b>	<b>5 861</b>	<b>5 946</b>	<b>5 959</b>	<b>6 125</b>

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, à Laval**

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	–	1	2	–	1	1
25 à 34 ans	27	25	21	24	19	18
35 à 44 ans	84	85	86	82	87	81
45 à 54 ans	190	184	169	160	143	141
55 à 64 ans	104	112	123	129	154	155
65 ans et plus	26	33	33	35	33	40
<b>Sous-total</b>	431	440	434	430	437	436
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	–	1	–	1	–	–
20 à 24 ans	7	7	9	7	8	7
25 à 34 ans	113	106	100	101	100	95
35 à 44 ans	352	350	339	317	306	300
45 à 54 ans	617	656	636	647	618	592
55 à 64 ans	465	473	502	516	557	581
65 ans et plus	193	201	213	207	226	256
<b>Sous-total</b>	1 747	1 794	1 799	1 796	1 815	1 831
<b>Total</b>	<b>2 178</b>	<b>2 234</b>	<b>2 233</b>	<b>2 226</b>	<b>2 252</b>	<b>2 267</b>

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, à Laval**

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>431</b>	<b>440</b>	<b>434</b>	<b>430</b>	<b>437</b>	<b>436</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>1 747</b>	<b>1 794</b>	<b>1 799</b>	<b>1 796</b>	<b>1 815</b>	<b>1 831</b>
<b>Total</b>	<b>2 178</b>	<b>2 234</b>	<b>2 233</b>	<b>2 226</b>	<b>2 252</b>	<b>2 267</b>

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

## Mauricie

**Tableau 119** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	13	7	6	6	4	6
25 à 34 ans	38	44	44	47	54	49
35 à 44 ans	111	94	89	95	90	101
45 à 54 ans	124	130	130	132	141	152
55 à 64 ans	53	65	72	88	91	102
65 ans et plus	11	12	11	10	10	14
<b>Sous-total</b>	<b>350</b>	<b>352</b>	<b>352</b>	<b>378</b>	<b>390</b>	<b>424</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	2	2	–	3	2	2
20 à 24 ans	144	142	136	123	110	120
25 à 34 ans	691	693	691	702	682	712
35 à 44 ans	1 328	1 305	1 246	1 235	1 187	1 161
45 à 54 ans	1 895	1 845	1 823	1 763	1 711	1 701
55 à 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
<b>Sous-total</b>	<b>7 988</b>	<b>7 954</b>	<b>7 892</b>	<b>7 904</b>	<b>7 846</b>	<b>8 043</b>
<b>Total</b>	<b>8 338</b>	<b>8 306</b>	<b>8 244</b>	<b>8 282</b>	<b>8 236</b>	<b>8 467</b>

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

**Tableau 120 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>350</b>	<b>352</b>	<b>352</b>	<b>378</b>	<b>390</b>	<b>424</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>7 988</b>	<b>7 954</b>	<b>7 892</b>	<b>7 904</b>	<b>7 846</b>	<b>8 043</b>
<b>Total</b>	<b>8 338</b>	<b>8 306</b>	<b>8 244</b>	<b>8 282</b>	<b>8 236</b>	<b>8 467</b>

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

**Tableau 121 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
	<b>Femmes</b>					
25 à 34 ans	5	4	6	9	9	8
35 à 44 ans	36	36	32	29	27	23
45 à 54 ans	113	107	100	101	90	82
55 à 64 ans	87	95	103	113	132	139
65 ans et plus	27	27	31	28	38	39
<b>Sous-total</b>	<b>268</b>	<b>269</b>	<b>272</b>	<b>280</b>	<b>296</b>	<b>291</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	–	–	–	–	–	1
20 à 24 ans	3	2	1	2	3	5
25 à 34 ans	20	18	22	19	17	25
35 à 44 ans	50	53	55	58	46	41
45 à 54 ans	233	197	174	149	136	122
55 à 64 ans	363	365	366	367	373	379
65 ans et plus	153	178	179	186	204	220
<b>Sous-total</b>	<b>822</b>	<b>813</b>	<b>797</b>	<b>781</b>	<b>779</b>	<b>793</b>
<b>Total</b>	<b>1 090</b>	<b>1 082</b>	<b>1 069</b>	<b>1 061</b>	<b>1 075</b>	<b>1 084</b>

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

**Tableau 122 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>268</b>	<b>269</b>	<b>272</b>	<b>280</b>	<b>296</b>	<b>291</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>822</b>	<b>813</b>	<b>797</b>	<b>781</b>	<b>779</b>	<b>793</b>
<b>Total</b>	<b>1 090</b>	<b>1 082</b>	<b>1 069</b>	<b>1 061</b>	<b>1 075</b>	<b>1 084</b>

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



## Montréal

**Tableau 123** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	2	4	4	3	3	5
25 à 34 ans	24	35	40	46	49	57
35 à 44 ans	80	79	78	72	66	74
45 à 54 ans	131	132	135	134	130	132
55 à 64 ans	51	59	65	77	87	97
65 ans et plus	5	7	7	7	7	11
<b>Sous-total</b>	293	316	329	339	342	376
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	3	–	1	1	1	–
20 à 24 ans	157	159	202	272	258	290
25 à 34 ans	1 529	1 612	1 787	2 087	2 135	2 345
35 à 44 ans	3 153	3 155	3 170	3 315	3 361	3 413
45 à 54 ans	4 344	4 366	4 430	4 400	4 303	4 220
55 à 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
<b>Sous-total</b>	14 859	14 983	15 281	15 796	15 865	16 241
<b>Total</b>	<b>15 152</b>	<b>15 299</b>	<b>15 610</b>	<b>16 135</b>	<b>16 207</b>	<b>16 617</b>

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

**Tableau 124 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>293</b>	<b>316</b>	<b>329</b>	<b>339</b>	<b>342</b>	<b>376</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>14 859</b>	<b>14 983</b>	<b>15 281</b>	<b>15 796</b>	<b>15 865</b>	<b>16 241</b>
<b>Total</b>	<b>15 152</b>	<b>15 299</b>	<b>15 610</b>	<b>16 135</b>	<b>16 207</b>	<b>16 617</b>

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

**Tableau 125 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	3	2	2	1	–	3
25 à 34 ans	61	62	62	56	51	48
35 à 44 ans	254	244	234	242	224	204
45 à 54 ans	344	341	335	329	326	318
55 à 64 ans	220	233	248	257	266	274
65 ans et plus	70	66	62	73	78	83
<b>Sous-total</b>	952	948	943	958	945	930
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	1	1	–	–	1	–
20 à 24 ans	21	23	15	11	10	9
25 à 34 ans	301	313	281	258	249	237
35 à 44 ans	947	970	929	911	850	785
45 à 54 ans	1 319	1 367	1 392	1 405	1 420	1 438
55 à 64 ans	1 021	1 013	1 046	1 100	1 106	1 148
65 ans et plus	319	328	354	385	424	474
<b>Sous-total</b>	3 929	4 015	4 017	4 070	4 060	4 091
<b>Total</b>	<b>4 881</b>	<b>4 963</b>	<b>4 960</b>	<b>5 028</b>	<b>5 005</b>	<b>5 021</b>

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

**Tableau 126 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>952</b>	<b>948</b>	<b>943</b>	<b>958</b>	<b>945</b>	<b>930</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>3 929</b>	<b>4 015</b>	<b>4 017</b>	<b>4 070</b>	<b>4 060</b>	<b>4 091</b>
<b>Total</b>	<b>4 881</b>	<b>4 963</b>	<b>4 960</b>	<b>5 028</b>	<b>5 005</b>	<b>5 021</b>

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

## Montérégie

**Tableau 127** 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans	–	–	–	1	–	–
20 à 24 ans	23	32	28	24	22	24
25 à 34 ans	112	118	141	165	165	179
35 à 44 ans	293	287	290	280	280	285
45 à 54 ans	394	416	416	428	437	429
55 à 64 ans	222	234	259	275	298	331
65 ans et plus	41	50	53	59	76	90
<b>Sous-total</b>	<b>1 085</b>	<b>1 137</b>	<b>1 187</b>	<b>1 232</b>	<b>1 278</b>	<b>1 338</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	–	3	3	10	8	3
20 à 24 ans	483	447	418	380	327	336
25 à 34 ans	2 716	2 803	2 920	3 079	3 172	3 230
35 à 44 ans	5 774	5 644	5 579	5 489	5 336	5 357
45 à 54 ans	8 972	8 748	8 457	8 263	8 095	7 973
55 à 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
<b>Sous-total</b>	<b>33 380</b>	<b>33 312</b>	<b>33 410</b>	<b>33 560</b>	<b>33 499</b>	<b>33 822</b>
<b>Total</b>	<b>34 465</b>	<b>34 449</b>	<b>34 597</b>	<b>34 792</b>	<b>34 777</b>	<b>35 160</b>

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, 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
<b>Sous-total</b>	<b>1 085</b>	<b>1 137</b>	<b>1 187</b>	<b>1 232</b>	<b>1 278</b>	<b>1 338</b>
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
<b>Sous-total</b>	<b>33 380</b>	<b>33 312</b>	<b>33 410</b>	<b>33 560</b>	<b>33 499</b>	<b>33 822</b>
<b>Total</b>	<b>34 465</b>	<b>34 449</b>	<b>34 597</b>	<b>34 792</b>	<b>34 777</b>	<b>35 160</b>

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, en Montérégie

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	2	1	1	1	–	–
25 à 34 ans	87	73	70	67	65	60
35 à 44 ans	369	340	323	283	250	237
45 à 54 ans	763	721	673	639	610	587
55 à 64 ans	595	627	675	693	743	771
65 ans et plus	146	152	168	193	208	254
<b>Sous-total</b>	<b>1 962</b>	<b>1 914</b>	<b>1 910</b>	<b>1 876</b>	<b>1 876</b>	<b>1 909</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	14	13	10	8	4	8
25 à 34 ans	256	250	239	210	189	174
35 à 44 ans	863	828	791	749	712	675
45 à 54 ans	1 498	1 474	1 429	1 370	1 316	1 276
55 à 64 ans	1 614	1 615	1 595	1 611	1 633	1 655
65 ans et plus	711	725	767	801	868	983
<b>Sous-total</b>	<b>4 956</b>	<b>4 905</b>	<b>4 831</b>	<b>4 749</b>	<b>4 722</b>	<b>4 771</b>
<b>Total</b>	<b>6 918</b>	<b>6 819</b>	<b>6 741</b>	<b>6 625</b>	<b>6 598</b>	<b>6 680</b>

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, en Montérégie**

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>1 962</b>	<b>1 914</b>	<b>1 910</b>	<b>1 876</b>	<b>1 876</b>	<b>1 909</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>4 956</b>	<b>4 905</b>	<b>4 831</b>	<b>4 749</b>	<b>4 722</b>	<b>4 771</b>
<b>Total</b>	<b>6 918</b>	<b>6 819</b>	<b>6 741</b>	<b>6 625</b>	<b>6 598</b>	<b>6 680</b>

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



## Nord-du-Québec

**Tableau 131** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	1	1	1	1	1	1
25 à 34 ans	9	6	7	8	8	6
35 à 44 ans	10	13	16	16	17	18
45 à 54 ans	11	11	10	9	10	11
55 à 64 ans	5	7	6	8	9	9
65 ans et plus	1	1	2	2	3	3
<b>Sous-total</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>48</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	–	–	–	1	–	–
20 à 24 ans	12	16	14	6	7	9
25 à 34 ans	74	67	82	77	65	67
35 à 44 ans	182	168	161	152	142	143
45 à 54 ans	246	240	242	230	220	219
55 à 64 ans	272	277	289	296	276	275
65 ans et plus	113	117	122	127	148	151
<b>Sous-total</b>	<b>899</b>	<b>885</b>	<b>910</b>	<b>889</b>	<b>858</b>	<b>864</b>
<b>Total</b>	<b>936</b>	<b>924</b>	<b>952</b>	<b>933</b>	<b>906</b>	<b>912</b>

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

**Tableau 132 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>48</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>899</b>	<b>885</b>	<b>910</b>	<b>889</b>	<b>858</b>	<b>864</b>
<b>Total</b>	<b>936</b>	<b>924</b>	<b>952</b>	<b>933</b>	<b>906</b>	<b>912</b>

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

**Tableau 133** 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
	<b>Femmes</b>					
17 à 19 ans	–	1	–	–	–	–
20 à 24 ans		2	3	2	2	1
25 à 34 ans	7	6	7	7	6	7
35 à 44 ans	14	13	12	10	10	9
45 à 54 ans	11	12	15	16	16	16
55 à 64 ans	7	8	10	12	12	12
65 ans et plus	4	3	3	3	3	4
<b>Sous-total</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>49</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	1	–	1	–	–	–
20 à 24 ans	1	2	4		2	3
25 à 34 ans	15	13	13	14	17	16
35 à 44 ans	38	38	34	33	32	35
45 à 54 ans	51	51	53	44	45	43
55 à 64 ans	35	36	30	31	36	37
65 ans et plus	9	8	15	18	20	21
<b>Sous-total</b>	<b>150</b>	<b>148</b>	<b>150</b>	<b>140</b>	<b>152</b>	<b>155</b>
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>193</b>	<b>200</b>	<b>190</b>	<b>201</b>	<b>204</b>

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

**Tableau 134** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	43	45	50	50	49	49
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	150	148	150	140	152	155
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>193</b>	<b>200</b>	<b>190</b>	<b>201</b>	<b>204</b>

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

## Outaouais

**Tableau 135** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	2	4	1	3	2	2
25 à 34 ans	19	20	25	29	27	26
35 à 44 ans	43	44	45	47	38	44
45 à 54 ans	68	59	63	63	69	71
55 à 64 ans	36	46	46	44	50	54
65 ans et plus	10	11	12	14	18	18
<b>Sous-total</b>	178	184	192	200	204	215
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	1	–	1	3	–	–
20 à 24 ans	84	72	73	58	57	63
25 à 34 ans	568	563	568	571	575	585
35 à 44 ans	1 241	1 170	1 124	1 063	1 030	1 026
45 à 54 ans	1 898	1 858	1 791	1 749	1 719	1 668
55 à 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
<b>Sous-total</b>	6 826	6 730	6 696	6 654	6 657	6 763
<b>Total</b>	<b>7 004</b>	<b>6 914</b>	<b>6 888</b>	<b>6 854</b>	<b>6 861</b>	<b>6 978</b>

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

**Tableau 136** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>192</b>	<b>200</b>	<b>204</b>	<b>215</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>6 826</b>	<b>6 730</b>	<b>6 696</b>	<b>6 654</b>	<b>6 657</b>	<b>6 763</b>
<b>Total</b>	<b>7 004</b>	<b>6 914</b>	<b>6 888</b>	<b>6 854</b>	<b>6 861</b>	<b>6 978</b>

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

**Tableau 137** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	1	–	–	2	1	–
25 à 34 ans	15	15	14	12	14	10
35 à 44 ans	73	73	71	68	58	56
45 à 54 ans	132	124	122	110	108	100
55 à 64 ans	97	109	108	121	127	139
65 ans et plus	39	38	41	48	43	52
<b>Sous-total</b>	<b>357</b>	<b>359</b>	<b>356</b>	<b>361</b>	<b>351</b>	<b>357</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
20 à 24 ans	6	4	4	3	3	3
25 à 34 ans	84	80	82	89	80	75
35 à 44 ans	236	223	209	222	212	198
45 à 54 ans	442	426	394	376	369	364
55 à 64 ans	532	532	534	534	526	538
65 ans et plus	215	233	248	263	280	305
<b>Sous-total</b>	<b>1 515</b>	<b>1 498</b>	<b>1 471</b>	<b>1 487</b>	<b>1 470</b>	<b>1 483</b>
<b>Total</b>	<b>1 872</b>	<b>1 857</b>	<b>1 827</b>	<b>1 848</b>	<b>1 821</b>	<b>1 840</b>

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

**Tableau 138** 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
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>357</b>	<b>359</b>	<b>356</b>	<b>361</b>	<b>351</b>	<b>357</b>
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	<b>1 515</b>	<b>1 498</b>	<b>1 471</b>	<b>1 487</b>	<b>1 470</b>	<b>1 483</b>
<b>Total</b>	<b>1 872</b>	<b>1 857</b>	<b>1 827</b>	<b>1 848</b>	<b>1 821</b>	<b>1 840</b>

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



## Saguenay–Lac-Saint-Jean

**Tableau 139** 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
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	6	8	9	10	7	14
25 à 34 ans	42	41	41	38	34	41
35 à 44 ans	75	73	79	88	83	87
45 à 54 ans	82	80	83	84	81	98
55 à 64 ans	38	43	49	53	61	66
65 ans et plus	6	6	6	6	8	12
<b>Sous-total</b>	<b>249</b>	<b>251</b>	<b>267</b>	<b>279</b>	<b>274</b>	<b>318</b>
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	2	3	3	–	4	1
20 à 24 ans	158	130	126	118	119	126
25 à 34 ans	893	835	792	777	759	752
35 à 44 ans	1 771	1 792	1 813	1 778	1 687	1 638
45 à 54 ans	2 402	2 281	2 140	2 064	2 030	2 042
55 à 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
<b>Sous-total</b>	<b>10 076</b>	<b>10 023</b>	<b>9 944</b>	<b>9 923</b>	<b>9 848</b>	<b>9 988</b>
<b>Total</b>	<b>10 325</b>	<b>10 274</b>	<b>10 211</b>	<b>10 202</b>	<b>10 122</b>	<b>10 306</b>

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, au Saguenay-Lac-Saint-Jean

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	249	251	267	279	274	318
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	10 076	10 023	9944	9923	9848	9988
<b>Total</b>	<b>10 325</b>	<b>10 274</b>	<b>10 211</b>	<b>10 202</b>	<b>10 122</b>	<b>10 306</b>

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, au Saguenay–Lac-Saint-Jean**

Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
20 à 24 ans	–	–	–	1	1	1
25 à 34 ans	9	9	7	8	6	8
35 à 44 ans	34	31	31	33	38	38
45 à 54 ans	91	77	76	74	70	70
55 à 64 ans	64	74	82	82	90	97
65 ans et plus	7	10	8	13	14	17
<b>Sous-total</b>	205	201	204	211	219	231
Tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
17 à 19 ans	1	–	–	–	–	–
20 à 24 ans	5	4	4	5	4	4
25 à 34 ans	33	34	27	23	26	19
35 à 44 ans	94	94	92	88	83	69
45 à 54 ans	273	233	200	170	156	149
55 à 64 ans	426	433	430	430	424	411
65 ans et plus	134	140	161	173	198	228
<b>Sous-total</b>	966	938	914	889	891	880
<b>Total</b>	<b>1 171</b>	<b>1 139</b>	<b>1 118</b>	<b>1 100</b>	<b>1 110</b>	<b>1 111</b>

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, au Saguenay–Lac-Saint-Jean

Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Femmes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	205	201	204	211	219	231
Durée	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<b>Hommes</b>					
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
<b>Sous-total</b>	966	938	914	889	891	880
<b>Total</b>	<b>1 171</b>	<b>1 139</b>	<b>1 118</b>	<b>1 100</b>	<b>1 110</b>	<b>1 111</b>

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 143 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices transports en commun (CNP 7512)**

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 (%)	
<b>Québec</b>	<b>25 900</b>	<b>100,0</b>	<b>28,8</b>	<b>71,2</b>	<b>70,8</b>	<b>29,2</b>	<b>61 000</b>
Bas-Saint-Laurent	450	1,6	20,5	79,5	54,2	45,8	30 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	700	2,7	23,6	76,4	76,4	23,6	43 000
Capitale-Nationale	2 500	9,7	23,7	76,3	76,0	24,0	69 000
Mauricie	800	3,1	30,2	69,8	60,3	39,7	54 000
Estrie	900	3,5	30,4	69,6	45,3	54,7	41 000
Montréal	4 500	17,4	21,8	78,2	83,2	16,8	67 000
Outaouais	2 000	7,7	20,4	79,6	66,0	34,0	61 000
Abitibi-Témiscamingue	500	1,8	48,8	51,2	45,3	54,7	33 000
Côte-Nord	350	1,4	43,8	56,3	87,2	12,8	37 000
Nord-du-Québec	350	1,4	26,1	73,9	75,0	25,0	s. o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	250	0,9	20,0	80,0	85,4	14,6	37 000
Chaudière-Appalaches	1 000	3,9	26,1	73,9	49,8	50,2	45 000
Laval	1 000	3,9	21,3	78,7	82,1	17,9	67 000
Lanaudière	2 500	9,7	34,1	65,9	77,3	22,7	61 000
Laurentides	1 500	5,8	36,4	63,6	66,6	33,4	49 000
Montérégie	6 000	23,2	32,3	67,7	72,6	27,4	62 000
Centre-du-Québec	600	2,3	41,2	58,8	40,8	59,2	34 000

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

**Tableau 144 Ventilation géographique des statistiques d'emploi des chauffeurs/chauffeuses d'entreprises, de taxi et de limousines (CNP 7513)**

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 (%)	
<b>Québec</b>	<b>14 400</b>	<b>100,0</b>	<b>5,0</b>	<b>95,0</b>	<b>80,9</b>	<b>19,1</b>	<b>15 000</b>
Bas-Saint-Laurent	200	1,4	11,1	88,9	72,2	27,8	24 000
Saguenay–Lac-Saint-Jean	250	1,7	9,5	90,5	69,8	30,2	17 000
Capitale-Nationale	1 500	10,4	4,7	95,3	87,6	12,4	15 000
Mauricie	250	1,7	7,5	92,5	57,5	42,5	14 000
Estrie	350	2,4	8,0	92,0	86,0	14,0	22 000
Montréal	6 000	41,8	2,0	98,0	81,2	18,8	13 000
Outaouais	800	5,6	4,9	95,1	84,5	15,5	17 000
Abitibi-Témiscamingue	150	1,0	16,7	83,3	61,5	38,5	26 000
Côte-Nord	150	1,0	12,5	87,5	86,7	13,3	s. o.
Nord-du-Québec	150	1,0	20,0	80,0	100,0	0,0	s. o.
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	< 50	< 0,3	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Chaudière-Appalaches	250	1,7	4,8	95,2	74,4	25,6	15 000
Laval	1 000	6,9	1,8	98,2	85,5	14,5	15 000
Lanaudière	600	4,3	11,1	88,9	82,4	17,6	17 000
Laurentides	500	3,5	10,8	89,2	73,0	27,0	21 000
Montérégie	2 000	13,9	8,1	91,9	79,2	20,8	16 000
Centre-du-Québec	200	1,4	6,3	93,8	64,7	35,3	24 000

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

**Tableau 145 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 (%)	
<b>Québec</b>	<b>&lt; 1 900</b>	<b>100,0</b>	<b>18,1</b>	<b>81,9</b>	<b>94,8</b>	<b>5,2</b>	<b>63 000</b>
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 \(quebec.ca\)](#)



**Tableau 146 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 (%)	
<b>Québec</b>	<b>8 050</b>	<b>100,0</b>	<b>23,4</b>	<b>76,6</b>	<b>96,7</b>	<b>3,3</b>	<b>71 000</b>
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 \(quebec.ca\)](#)

**Tableau 147 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 (%)	
<b>Québec</b>	<b>8 850</b>	<b>100,0</b>	<b>41,1</b>	<b>58,9</b>	<b>91,8</b>	<b>8,2</b>	<b>50 000</b>
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 148 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 (%)	
<b>Québec</b>	<b>2 250</b>	<b>100,0</b>	<b>52,7</b>	<b>47,3</b>	<b>93,2</b>	<b>6,8</b>	<b>53 000</b>
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 149 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 (%)	
<b>Québec</b>	<b>14 100</b>	<b>100,0</b>	<b>34,5</b>	<b>65,5</b>	<b>95,6</b>	<b>4,4</b>	<b>51 000</b>
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 \(quebec.ca\)](#)

**Tableau 150 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 (%)	
<b>Québec</b>	<b>34 650</b>	<b>100,0</b>	<b>1,6</b>	<b>98,4</b>	<b>94,0</b>	<b>6,0</b>	<b>43 000</b>
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.mec.gouv.qc.ca/)

# ANNEXE 3

**Tableaux de données du sondage en ligne**

**Tableau 151 Ventilation de la proportion moyenne de femmes pour chaque type de poste dans les entreprises sondées, par secteur principal d'activité (n = 152)**

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs
Conducteurs d'autobus scolaires	–	45 %	27 %	–
Conducteurs de minibus scolaires	–	<b>62 %</b>	<b>56 %</b>	25 %
Conducteurs de berlines scolaires	–	48 %	0 %	–
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	29 %	42 %	–	24 %
Conducteurs d'autocars	–	19 %	5 %	–
Conducteurs en transport nolisé	–	23 %	5 %	–
Répartiteurs-horaires	<b>67 %</b>	<b>56 %</b>	0 %	<b>76 %</b>
Directeurs des transports	<b>100 %</b>	19 %	–	<b>100 %</b>
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	–	43 %	–	–
Personnel de conformité	–	0 %	0 %	–
Personnel SST	–	<b>53 %</b>	0 %	–
Formateurs	–	<b>63 %</b>	0 %	–
Mécaniciens de véhicules lourds	–	2 %	0 %	–
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	–	12 %		–
Commis aux pièces	–	33 %	0 %	–
Laveurs et autres journaliers	–	<b>54 %</b>	17 %	–
Gestion des ressources humaines	–	<b>85 %</b>	0 %	–

**Tableau 152 Ventilation de la main-d'œuvre de 55 ans et plus pour chaque type de poste dans les entreprises répondantes, par secteur principal d'activité (n = 152)**

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs
Conducteurs d'autobus scolaires	–	<b>71 %</b>	<b>95 %</b>	–
Conducteurs de minibus scolaires	–	<b>74 %</b>	<b>95 %</b>	<b>95 %</b>
Conducteurs de berlines scolaires	–	<b>71 %</b>	<b>95 %</b>	–
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	<b>90 %</b>	<b>88 %</b>	<b>95 %</b>	<b>81 %</b>
Conducteurs d'autocars	–	<b>73 %</b>	<b>75 %</b>	–
Conducteurs en transport nolisé	–	<b>69 %</b>	<b>75 %</b>	–
Répartiteurs-horairistes	35 %	39 %	35 %	43 %
Directeurs des transports	<b>75 %</b>	44 %	–	<b>92 %</b>
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	–	5 %	–	–
Personnel de conformité	–	<b>50 %</b>	35 %	–
Personnel SST	–	36 %	5 %	–
Formateurs	–	41 %	5 %	–
Mécaniciens de véhicules lourds	–	31 %	<b>75 %</b>	–
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	–	12 %	15 %	–
Commis aux pièces	–	23 %	<b>95 %</b>	–
Laveurs et autres journaliers	–	<b>58 %</b>	5 %	–
Gestion des ressources humaines	–	34 %	5 %	–



**Tableau 153 Niveau de scolarité habituel pour chaque type de poste dans les entreprises sondées (n = 149)**

Type de poste	Aucun certificat ou diplôme	Diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études professionnelles	Diplôme d'études collégiales	Diplôme universitaire	Ne sait pas	Nombre de répondants
Conducteurs d'autobus scolaires	25 %	<b>41 %</b>	17 %	3 %	1 %	14 %	138
Conducteurs de minibus scolaires	24 %	<b>31 %</b>	21 %	9 %	0 %	14 %	98
Conducteurs de berlines scolaires	18 %	<b>40 %</b>	27 %	0 %	0 %	16 %	45
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	18 %	<b>47 %</b>	20 %	0 %	0 %	15 %	55
Conducteurs d'autocars	6 %	<b>59 %</b>	12 %	12 %	12 %	0 %	17
Conducteurs en transport nolisé	15 %	<b>38 %</b>	15 %	11 %	4 %	17 %	47
Répartiteurs-horairistes	4 %	<b>34 %</b>	22 %	30 %	6 %	4 %	77
Directeurs des transports	5 %	15 %	11 %	32 %	<b>38 %</b>	0 %	66
Surveillants du transport routier/superviseurs du personnel	0 %	<b>50 %</b>	0 %	<b>50 %</b>	0 %	0 %	4
Personnel de conformité	0 %	27 %	18 %	<b>55 %</b>	0 %	0 %	11
Personnel SST	0 %	23 %	23 %	<b>31 %</b>	15 %	8 %	13
Formateurs	0 %	<b>36 %</b>	0 %	27 %	23 %	14 %	22
Mécaniciens de véhicules lourds	4 %	9 %	<b>68 %</b>	8 %	0 %	11 %	75
Avisers techniques/contremaitres de garage	0 %	27 %	<b>32 %</b>	9 %	0 %	<b>32 %</b>	22
Commis aux pièces	0 %	<b>47 %</b>	33 %	0 %	0 %	20 %	15
Laveurs et autres journaliers	28 %	<b>45 %</b>	15 %	0 %	0 %	11 %	53
Gestion des ressources humaines	0 %	12 %	<b>27 %</b>	22 %	<b>27 %</b>	12 %	49

**Tableau 154 Types de postes syndiqués dans les entreprises sondées qui ont des employés syndiqués (n = 35)**

Type de poste	Répondants
Conducteurs d'autobus scolaires	91 %
Conducteurs de minibus scolaires	69 %
Mécaniciens de véhicules lourds	29 %
Conducteurs en transport nolisé	20 %
Conducteurs de berlines scolaires	17 %
Laveurs et autres journaliers	17 %
Conducteurs de véhicules pour transport adapté	14 %
Conducteurs d'autocar	11 %
Personnel SST	6 %
Commis aux pièces	3 %
Répartiteurs-horairistes	0 %
Directeurs des transports	0 %
Surveillants du transport routier/ superviseurs du personnel	0 %
Personnel de conformité	0 %
Formateurs	0 %
Aviseurs techniques/contremaitres de garage	0 %
Gestion des ressources humaines	0 %

# ANNEXE 4

## Questionnaire de sondage en ligne

# DIAGNOSTIC SECTORIEL DU TRANSPORT ROUTIER DE PERSONNES

## 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, pour chacun de ces types de véhicules ?  
Question ouverte :
  - Autobus
  - Minibus
  - Autocar
  - Berline
  - Autobus adapté
  - Minibus adapté
  - Berline adaptée
- 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 les postes de conduite, quels sont les principaux enjeux de main-d'œuvre qui affectent votre entreprise ?  
Question à choix multiples
- 2.2. Pour les postes de logistique, quels sont les principaux enjeux de main-d'œuvre qui affectent votre entreprise ?  
Question à choix multiples
- 2.3. Pour les postes de mécanique, quels sont les principaux enjeux de main-d'œuvre qui affectent votre entreprise ?  
Question à choix multiples
- 2.4. Pour les postes de 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 routier de personnes ? (Veuillez cocher les 3 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 ? (Cochez toutes les options qui s'appliquent)  
Question à choix multiples
- 7. Quels sont les principaux enjeux qui vous empêchent actuellement d'utiliser les nouvelles technologies que vous voudriez utiliser ? (Cochez toutes les options qui s'appliquent)  
Question à choix multiples
- 8.1. Quel est le pourcentage de votre flotte qui est actuellement équipée d'une propulsion électrique, pour chacun de ces types de véhicules ?  
Questions ouvertes
- 8.2. Quel est le pourcentage de votre flotte qui sera équipée d'une propulsion électrique d'ici 2025, pour chacun de ces types de véhicules ?  
Questions ouvertes :
  - Autobus
  - Minibus
  - Autocar
  - Berline
  - Véhicule pour le transport adapté
- 9. Quels sont les principaux enjeux liés à l'électrification de la flotte qui affectent votre entreprise ?  
Question à choix multiples
- 10. Quels sont les principaux enjeux réglementaires ou législatifs qui complexifient les opérations de votre entreprise ?  
Question à choix multiples
- 11. 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
- 12. 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
- 13. Est-ce que vos activités de transport routier de personnes sont soumises à une saisonnalité de l'achalandage (c'est-à-dire une hausse du volume d'activités de transport de personnes observée lors d'une même période ou saison lors de plusieurs années consécutives) ?  
Question ouverte

- 13.1. Quelle ou quelles saisons sont les plus achalandées ?  
Questions à choix multiples
- 13.2. Quelle est la cause de cette saisonnalité ?  
Question ouverte

## GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- 14. Comment s'effectue la gestion de vos ressources humaines (GRH), au sein de votre entreprise ?  
Question à choix multiples
- 14.1. Combien avez-vous de postes en GRH dans votre entreprise ?  
Question ouverte
- 15. Quels sont les trois plus grands défis rencontrés par votre entreprise dans le domaine des ressources humaines ? (Veuillez cocher les trois plus importants)  
Questions à choix multiples
- 16. 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
- 17. Avez-vous mis en place des moyens pour pallier vos problèmes de recrutement de main-d'œuvre ?  
Questions à choix multiples
- 18. Avez-vous eu recours au recrutement international au cours des 5 dernières années ?  
Question à choix multiples
- 18.1. Combien d'employés avez-vous recrutés de cette façon ?  
Questions ouvertes
- 18.2. Combien d'entre eux travaillent encore pour vous ?  
Questions ouvertes
- 18.3. Quels défis avez-vous rencontrés au cours de votre processus de recrutement à l'international ?  
Question à choix multiples
- 19. Envisagez-vous d'avoir recours au recrutement international dans les 3 prochaines années ?  
Question à choix multiples
- 20. Quels outils utilisez-vous pour afficher vos postes disponibles ?  
Question à choix multiples
- 21. Quelle est la durée moyenne de la formation que vous offrez à l'embauche pour chacun de ces postes ?  
Question à choix multiples
- 22. 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 ?  
Questions à choix multiples

## PROFIL DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 23. Veuillez indiquer pour chacune des professions<sup>1</sup> suivantes, au meilleur de votre connaissance, 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 postes ? (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, quelle est la proportion de la main-d'œuvre qui a 55 ans ou plus ?  
Question à choix multiples
- 26. Quel est le niveau de scolarité habituel de vos employés, selon le type de poste ? (Cochez toutes les options qui s'appliquent)  
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. Avez-vous des employés syndiqués au sein de votre entreprise ?  
Questions à choix multiples

## RELÈVE DE MAIN-D'OEUVRE

- 29. 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 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 aout 2022)/(nombre total d'employés du 1er septembre 2021 au 31 aout 2022))x100\*\*  
Question ouverte
- 30. 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

- 31. Avez-vous mis en place des moyens pour pallier vos problèmes de rétention de main-d'œuvre ?

Questions à choix multiples

#### CONDITIONS DE TRAVAIL

- 32. Quel est le nombre moyen d'heures travaillées par semaine pour chacune de ces professions au sein de votre entreprise ?

Question ouverte

- 33. Quel est le type de salaire que vous utilisez pour payer chacun de ces types de conducteurs?

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 et 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

#### BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 37. Quels sont les besoins en formation continue dont auront besoin vos conducteurs au cours des 2 prochaines années ?

Question à choix multiples

- 38. Quels sont les besoins en formation continue dont auront besoin vos répartiteurs/horaires au cours des 2 prochaines années ?

Question à choix multiples

- 39. Quels sont les besoins en formation continue dont auront besoin 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](http://www.camo-route.com)

**CAMO  
ROUTE**

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