

# Faits saillants

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre

Transport routier de marchandises



# Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Industrie</b>                       | <b>3</b>  |
| Entreprises                            | 5         |
| Impact COVID                           | 7         |
| Environnement et enjeux économiques    | 8         |
| Enjeux environnementaux                | 9         |
| Enjeux règlementaires et législatifs   | 10        |
| Enjeux technologiques                  | 11        |
| Formations                             | 12        |
| Métiers en émergence                   | 13        |
| <b>Main-d'œuvre</b>                    | <b>14</b> |
| <b>Gestion des ressources humaines</b> | <b>17</b> |
| Enjeux                                 | 18        |
| Prévision de relève                    | 19        |
| Conditions de travail actuelles        | 21        |
| Recrutement                            | 22        |
| Fidélisation                           | 23        |
| Développement des compétences          | 24        |
| <b>Recommandations</b>                 | <b>25</b> |

Faits  
saillants  
Marchandises

Nota bene : Le présent document est rédigé selon les normes d'écriture inclusive de Termium : [doublets abrégés](#).

Avec la participation financière de :



et le ministère des Transports et de la Mobilité durable

En collaboration avec :



Merci à notre comité d'expert-es

**Industrie**





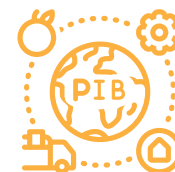
# Industrie



**26 391**  
**entreprises**  
avec et sans  
employé-es



**82 209**  
**employé-es**



**8,2 G\$**  
**PIB (2%)**



**48 %**  
**des entreprises**  
sont à Montréal  
et en Montérégie



**85 %<sup>1</sup>**  
**des entreprises**  
ont 1 à 9 employé-es



**83 % | 17 %**  
**homme | femme**



**11,8 G\$**  
**Revenus**

4

Faits  
saillants  
Marchandises

1. Pourcentage sur le nombre d'entreprises avec employé-es.

# Entreprises

## Nombre d'entreprises 2015-2021

### Nombre total d'entreprises

**26 391**

+18 %

### Nombre d'entreprises sans employé-es

**15 007** (56,9 %)

+16 %

### Nombres d'entreprises avec employé-es

**11 384** (43,1 %)

+20 %

## Taille des entreprises avec employé-es

TPE<sup>2</sup> (1 à 9 employé-es)

**9 621** (84,51 %)

PME<sup>3</sup> (10 à 499 employé-es)

**1 758** (15,44 %)

Grandes entreprises (500 employé-es et plus)

**5** (0,04 %)

## Nombre d'entreprises par secteur<sup>4</sup>

Messageries et services de messagers – SCIAN 492

**3 826** (14,5 %)

Intermédiaires en transport de marchandises – SCIAN 4885

**1 253** (4,7 %)

Activités de soutien au transport routier – SCIAN 4884

**1 484** (5,6 %)

Transport par camion – SCIAN 484

**19 828** (75,1 %)

## Transport par camion SCIAN 484

Transport local par camion de marchandises diverses – SCIAN 48411

**7 944** (40,1 %)

Déménagement de biens usagés de maison et de bureau – SCIAN 48421

**519** (2,6 %)

Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances – SCIAN 48412

**5 947** (30 %)

Transport local par camion de marchandises spéciales – SCIAN 48422

**3 948** (19,9 %)

Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances – SCIAN 48423

**1 470** (7,4 %)

5

Faits saillants  
Marchandises

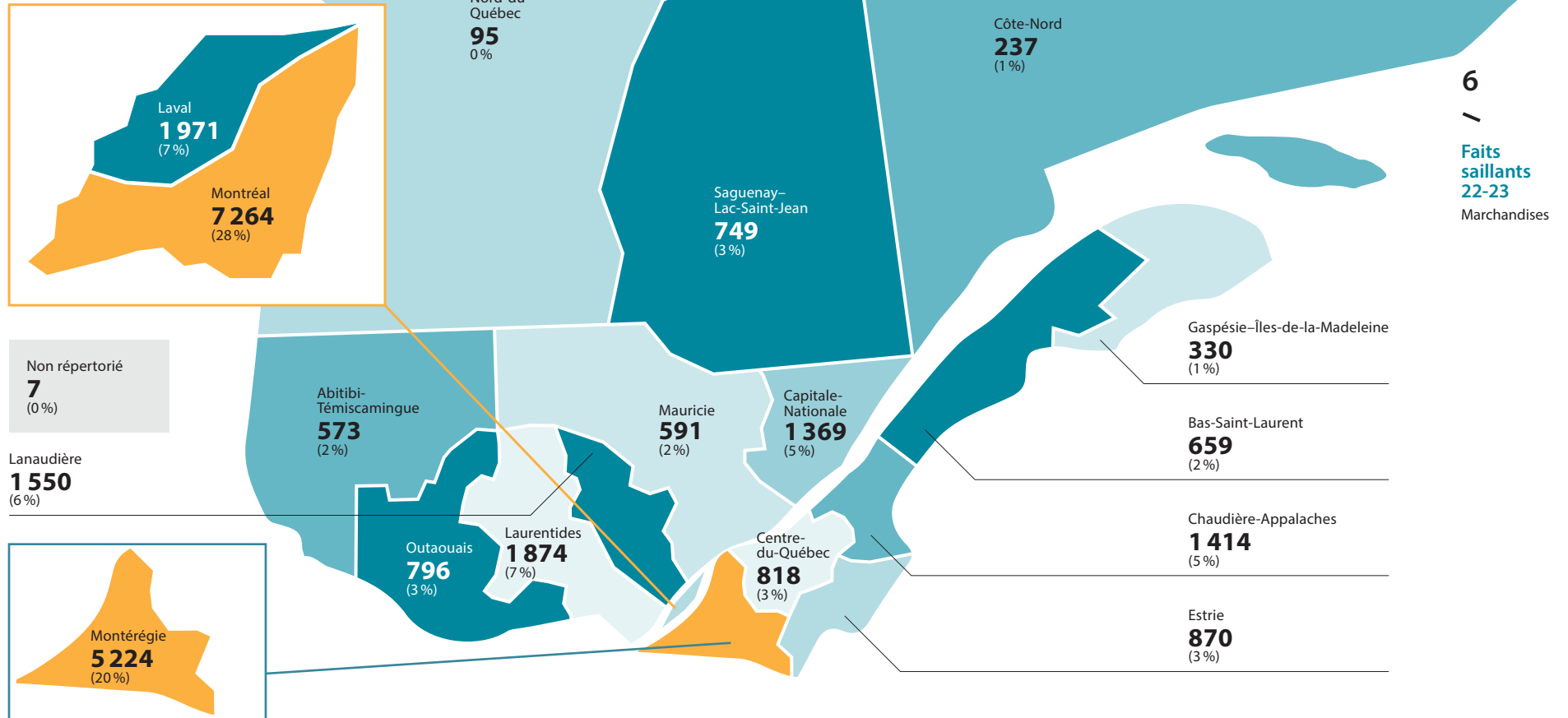
2. TPE : très petites entreprises.

3. PME : petites et moyennes entreprises.

4. Pour en savoir plus sur le descriptif des Systèmes de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada, 2022, version 1.0 ([statcan.gc.ca](https://statcan.gc.ca)).

# Entreprises

Nombre d'entreprises  
par région  
administrative



# Impact COVID

En lien avec la pandémie de la COVID-19, les entreprises ont observé :



**23%**

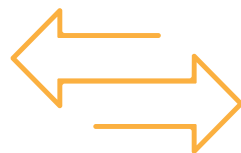
**Hausse  
de leur activité**

**Causes de la hausse**

Signature de nouveaux contrats  
et gain de nouveaux-les client-es.

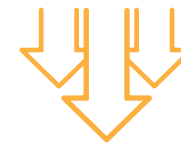
**Impacts de la hausse**

Hausse des revenus d'exploitation,  
des salaires des employé-es et  
du prix des services offerts.



**28%**

**Maintien de leur  
niveau d'activité**



**32%**

**Baisse temporaire  
de leur niveau d'activité**

**Causes de la baisse**

Baisse du volume à transporter  
pour les marchandises « non  
essentiels » et perte de client-es.

**Impacts de la baisse**

Diminution des revenus  
d'exploitation et mise à pied des  
employé-es temporairement.

7

Faits  
saillants

Marchandises

Le sous-secteur des messageries et services de messagers a connu la plus grande croissance du nombre d'entreprises entre 2015 et 2021 (+51 %) parmi l'ensemble des sous-secteurs du transport routier de marchandises. Cette croissance s'explique possiblement grâce à la montée en popularité du commerce en ligne lors des dernières années. Le nombre d'emplois en services locaux de messagers et de livraison a presque doublé (+99%) entre 2015 et 2022.

Les accidents routiers impliquant des camions lourds (-8%) ou des tracteurs routiers (-20%) ont diminué en 2021 par rapport à la moyenne de 2016 à 2020. Cela peut s'expliquer 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.

La pandémie de la COVID-19 a engendré un maintien ou une diminution uniquement temporaire des activités pour la majorité (60%) des entreprises de transport de marchandises. Le fait que le transport de marchandises est un service essentiel au bon fonctionnement de l'économie peut expliquer en partie pourquoi très peu d'entreprises ont connu une diminution à long terme de leurs activités en lien avec la pandémie.

# Environnement et enjeux économiques

## Principaux enjeux économiques affectant les entreprises



Hausse du prix  
du carburant



Manque de  
main-d'œuvre



Hausse des prix  
des pièces de véhicules

Au Québec, le secteur du transport routier de marchandises génère un peu plus de 2 % du PIB de l'ensemble des industries. Le sous-secteur du transport par camion (SCIAN 484) génère à lui seul 1,3 % du PIB.

**Au Québec et au Canada, le transport routier demeure le moyen de transport privilégié pour les échanges commerciaux.**



🍁 47 %

🍀 54 %



🍁 21 %

🍀 32 %



🍁 14 %

🍀 1 %



🍁 11 %

🍀 14 %

**Canada:** En 2020, le transport routier générait 47% de la valeur totale des exportations et importations canadiennes, comparativement à 21 % pour le transport maritime, 14 % pour le transport aérien et 11 % pour le transport ferroviaire.

**Québec:** Le transport par camion représente 54% du tonnage total, comparativement à 32% pour le transport maritime, 14% pour le transport ferroviaire et moins de 1 % pour le transport aérien<sup>5</sup>.

Selon les projections de l'Organisation de coopération et de développement économiques de 2021, la demande mondiale de transport de marchandises devrait croître de 18 % d'ici 2030 par rapport à 2020 et devrait doubler (+100%) d'ici 2050.

**+18%**  
d'ici 2030

**+100%**  
d'ici 2050

8

Faits  
saillants  
22-23  
Marchandises

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





## Enjeux environnementaux

Les gouvernements canadien et québécois ont plusieurs objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES), dont certains concernent les véhicules lourds routiers, puisque ceux-ci sont responsables d'une grande partie des émissions de GES au pays. Plusieurs options sont possibles pour le remplacement des véhicules diesel :

- **Biocarburant**
- **Gaz naturel comprimé**
- **Gaz naturel liquéfié**
- **Hydrogène**
- **Propulsion électrique**

Actuellement, la transition vers les véhicules à hydrogène semble plus réaliste que la transition vers les véhicules électriques.



# Enjeux réglementaires et législatifs

## Principaux enjeux qui complexifient la gestion ou les opérations des entreprises

10 jours de congés de maladie payés

---

Dispositif de consignation électronique pour 2023

---

Plan d'équité salariale

---

Déclarations de taxes sur les carburants tous les 3 mois

---

Inscription des véhicules au Régime d'immatriculation international pour circuler hors Québec

---

À l'automne 2022, environ 27 % des entreprises ne s'étaient pas dotées d'un dispositif de consignation électronique alors qu'elles sont visées par l'obligation d'en intégrer un à leur flotte depuis le 30 avril 2023.

10

Faits saillants

Marchandises

# Enjeux technologiques

## Principaux enjeux qui freinent ou entravent l'adoption d'une technologie au sein d'une entreprise

| Technologies voulues                                  | Enjeu principal                            | Enjeu secondaire  | Troisième enjeu   |
|---|--|---|---|
| <b>Propulsion électrique</b>                          | Coûts trop élevés                          | Technologie pas encore totalement au point  | Manque de subventions   |
| <b>Propulsion à l'hydrogène</b>                       | Technologie pas encore totalement au point | Coûts trop élevés   | Manque de subventions   |
| <b>Propulsion au gaz naturel liquéfié ou comprimé</b> | Technologie pas encore totalement au point | Coûts trop élevés   | Manque de subventions   |
| <b>Véhicules hybrides</b>                             | Coûts trop élevés                          | Manque de subventions   | Technologie pas encore totalement au point  |
| <b>Dispositif de consignation électronique</b>        | Manque de subventions                      | Réticence des employé-es  | Coûts trop élevés   |
| <b>Dispositif de télémétrie</b>                       | Coûts trop élevés                          | Manque de subventions   | Nécessite la création d'un poste attitré à l'intégration des nouvelles technologies |
| <b>Caméra de bord*</b>                                | Coûts trop élevés                          | Manque de subventions   | Réticence des employé-es  |
| <b>Capteurs de détection des obstacles</b>            | Coûts trop élevés                          | Nécessite des investissements en infrastructures trop élevés                        | Manque de subventions   |
| <b>Géopositionnement par satellite</b>                | Coûts trop élevés                          | Manque de subventions   | Réticence des employé-es  |
| <b>Application routière</b>                           | Technologie pas encore totalement au point | Manque de formation disponible  | Coûts trop élevés   |
| <b>Logiciel de répartition</b>                        | Coûts trop élevés                          | Manque de subventions   | Nécessite la création d'un poste attitré à l'intégration des nouvelles technologies |
| <b>Logiciel de gestion</b>                            | Coûts trop élevés                          | Nécessite la création d'un poste attitré à l'intégration des nouvelles technologies | Manque de formation disponible  |

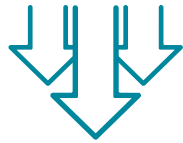
11

Faits saillants  
Marchandises

**\* Plusieurs entreprises ont déjà (53 %) ou aimeraient (42 %) installer des caméras de bord dans leurs véhicules puisqu'elles permettent de mieux protéger leurs employé-es contre les poursuites en cas d'accident et de faciliter les réclamations d'assurance.**

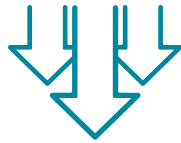
# Formations

## Évolution des inscriptions selon les programmes de formation professionnelle



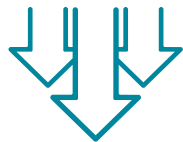
**-7,9%**

DEP Transport par camion<sup>6</sup>



**-24,9%**

DEC Gestion des opérations  
et de la chaîne logistique<sup>8</sup>



**-12,6%**

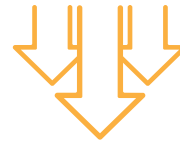
DEP Mécanique de véhicules  
lourds routiers<sup>7</sup>



**+151%**

AEC Logistique du transport<sup>9</sup>

## Évolution de la diplomation selon les programmes de formation professionnelle



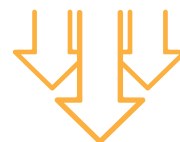
**-1%**

DEP Transport par camion<sup>10</sup>



**-6,3%**

DEC Gestion des opérations  
et de la chaîne logistique<sup>12</sup>



**-15,4%**

DEP Mécanique de véhicules  
lourds routiers<sup>11</sup>



**+67,9%**

AEC Logistique du transport<sup>13</sup>

12

Faits  
saillants  
Marchandises

Il a été remarqué dans le secteur que de plus en plus d'entreprises engagent des conducteur-rices qui n'ont pas terminé leur DEP. Les élèves quitteraient donc la formation dès qu'ils obtiennent leur permis de classe 1, soit avant la fin du programme, ce qui fait diminuer les taux de diplomation.

Le manque de mécanicien-nes de véhicules lourds sur le marché du travail aurait encouragé les entreprises à engager des mécanicien-nes encore en formation. Cela peut expliquer l'augmentation du nombre d'étudiant-es à temps partiel de ce programme.

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

Le marché du travail actuel favoriserait le choix du programme plus court qui mène plus rapidement à un emploi.

6. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2016 et 2020.  
7. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2016 et 2020.  
8. Évolution entre 2022 et la moyenne entre 2017 à 2021.  
9. Évolution entre 2022 et la moyenne entre 2017 à 2021.

10. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2017 et 2020.  
11. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2017 et 2020.  
12. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2018 et 2020.  
13. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2018 et 2020.

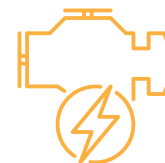


## Métiers en émergence

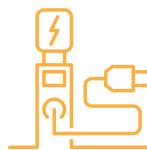
Les entreprises du secteur envisagent l'apparition de nouveaux postes ou l'évolution de postes existants en lien avec les nouvelles technologies et les véhicules à propulsion électrique.



**Conseiller·ères  
en technologies**



**Mécanicien·nes  
de véhicules électriques**



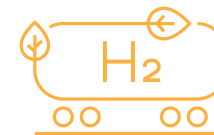
**Conseiller·ères techniques  
en bornes électriques  
et en gestion d'énergie**



**Technicien·nes en bornes  
de recharge**



**Électromécanicien·nes**



**Transporteur·rices  
d'hydrogène**



**Gestionnaires  
de données**

13

Faits  
saillants

Marchandises



**Main-d'œuvre**



## Main-d'œuvre



**83 % | 17 %\***  
homme | femme

Dans le transport routier de marchandises, tous postes confondus (administration, gestion, opérations), 83 % des emplois sont occupés par des hommes.

4 métiers du secteur  
avec le plus d'hommes

**Mécanicien-nes  
et réparateur-rices  
de véhicules motorisés**

**Homme 98,4 %**

**Femme 1,6 %**

**Conducteur-rices  
de camions de transport**

**Homme 96,4 %**

**Femme 3,6 %**

**Chauffeurs-livreurs/  
chauffeuses-livreuses –  
livraison et de messagerie**

**Homme 94,4 %**

**Femme 5,6 %**

**Manutentionnaires**

**Homme 92,3 %**

**Femme 7,7 %**

3 métiers du secteur  
avec le plus de femmes

**Courtier-ères en douane**

**Femme 48,4 %**

**Homme 51,6 %**

**Répartiteur-rices**

**Femme 41,1 %**

**Homme 58,9 %**

**Superviseur-es  
du personnel  
de coordination**

**Femme 34,5 %**

**Homme 65,5 %**

15

Faits  
saillants  
Marchandises

\* Les postes de gestion des ressources humaines, de personnel de santé et sécurité au travail et de personnel de conformité sont ceux qui sont le plus souvent occupés par des femmes. Ne faisant pas partie des professions représentées par le secteur du transport routier, les données ne seront pas précisées.

# Main-d'œuvre

## Répartition de l'âge

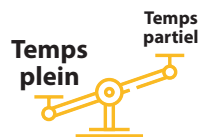
| SCIAN   | 15 à 24 ans | 25 à 54 ans | 55 à 64 ans | 65 ans et plus |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------|
| Transport par camion de marchandises diverses (SCIAN 4841)  | 13,0 %      | 63,8 %      | 18,2 %      | 5,0 %          |
| Transport par camion de marchandises spéciales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



Niveau de scolarité: un diplôme d'études secondaires ou d'études professionnelles permet d'occuper la majorité des postes du secteur.



Peu d'entreprises (< 20%) du transport routier de marchandises emploient de la main-d'œuvre autochtone, nouvellement arrivante, judiciarisée ou ayant des limitations physiques ou mentales.



Dans le transport routier de marchandises, la forte majorité (> 80%) des emplois sont des postes à temps plein (30 h et plus par semaine).



En 2021, le secteur du transport routier de marchandises comprenait 22,2% de travailleur-ses autonomes, ce qui est supérieur à la proportion de travailleur-ses autonomes dans l'ensemble des industries du Québec (12,2%).



Le taux de chômage au sein de l'industrie est légèrement inférieur (6%) à celui de l'ensemble des industries du Québec (8%), en 2021.



8% d'entreprises en transport routier de marchandises ont déclaré avoir des employé-es syndiqué-es.

## PEP

Dans les entreprises, il y a en moyenne 8 mécanicien-nes qui détiennent une carte d'attestation de compétence du programme d'entretien préventif (PEP). Cela représente en moyenne 40% des mécanicien-nes dans les entreprises.



Dans la grande majorité des entreprises (72%), la gestion des ressources humaines se fait à l'interne par des employé-es qui occupent également d'autres fonctions. Ces entreprises ont généralement moins de 100 employé-es.

## Gestion des ressources humaines



## Enjeux

**Le plus grand défi est d'offrir des horaires facilitant l'articulation vie professionnelle-vie personnelle.**

Voici d'autres défis courants, plus critiques pour les postes de conduite et de mécanique :

- Attractivité des métiers et du secteur : le manque de main-d'œuvre a un impact négatif direct sur les recettes des entreprises
- Recrutement et rétention de la main-d'œuvre : manque de candidat-es qualifié-es, forte compétition avec les autres entreprises et industries et difficulté d'offrir les conditions de travail voulues

Selon les entreprises, voici les outils et mesures à diffuser pour les appuyer dans la gestion de leurs ressources humaines :

- Mettre en place des activités de valorisation et de promotion des métiers du secteur
- Répertoire les initiatives à succès et de bons coups d'entreprises pour le recrutement et la rétention des employé-es
- Développer des formations et outils en ligne asynchrones

18

Faits  
saillants  
Marchandises



## Prévision de relève

Le taux de roulement moyen est de 24 % : un-e employé-e sur quatre est à remplacer chaque année.



### Travailleur-ses expérimenté-es

Plus du quart (26 %) des travailleur-ses en transport routier de marchandises avaient 55 ans et plus en 2021. Cela représente plus de 27 000 travailleur-ses qui auront potentiellement atteint l'âge de la retraite d'ici 2031.

Les postes de conduite de camions sont ceux où l'on retrouve la plus forte proportion de main-d'œuvre de 55 ans et plus.

| Type de poste                                  | Proportion des personnes de 55 ans et plus au poste de conducteur-rices de camions |
|--|--|
| Transport par camion de marchandises diverses  | 46 %   |
| Transport par camion de marchandises spéciales | 40 %   |
| Activités de soutien au transport routier      | 25 %   |
| Intermédiaires en transport de marchandises    | 60 %   |
| Services locaux de messagers et de livraison   | 5 %  |



# Prévision de relève (suite)

## Postes vacants

Au Canada, le nombre de postes vacants dans l'industrie du transport par camion a récemment atteint son niveau le plus élevé jamais enregistré. Dans le premier trimestre de 2022, il y avait plus de 25 500 postes vacants en conduite de camions à l'échelle du pays<sup>14</sup>.

Dans le premier trimestre de 2022, le Québec comptait près de 5 500 postes vacants de conducteur-rices de camions<sup>14</sup>.

### Nombre de postes vacants en 2015 et en 2022 au Québec

#### Conducteur-rices de camions de transport (CNP 7511)

2015: **1 635**

2022: **5 565**

(augmentation de +240%)

#### Chauffeurs-livreurs ou chauffeuses-livreuses (CNP 7514)

2015: **155**

2022: **1 445**

(augmentation de +832%)

#### Répartiteur-rices (CNP 1525)

2015: **65**

2022: **285**

(augmentation de +338%)

#### Manutentionnaires (CNP 7452)

2015: **915**

2022: **4 545**

(augmentation de +397%)

#### Mécanicien·nes et réparateur·rices de véhicules motorisés (CNP 7321)

2015: **405**

2022: **2 920**

(augmentation de +621%)

20



Faits saillants

Marchandises

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

# Conditions de travail actuelles

## Rémunération

Une transition est en place afin d'intégrer une forme de rémunération à l'heure pour les conducteur·rices de camions de transport. La grande majorité des conducteur·rices est favorable à cette transition<sup>15</sup>. Plusieurs entreprises utilisent également une combinaison de la rémunération à l'heure et d'un autre type de rémunération (par exemple, au kilométrage ou à forfait) pour le transport de longues distances.

### Statistiques de Quebec.ca concernant le salaire horaire des professions du transport routier de marchandises (moyenne de 2020-2022)<sup>16</sup>

| Professions   | Salaire horaire minimum | Salaire horaire médian | Salaire horaire maximum |
|---|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| <b>Répartiteur·rices (CNP 1525)</b>   | 17,00 \$/h              | 24,56 \$/h             | 32,21 \$/h              |
| <b>Mécanicien·nes et réparateur·rices de véhicules motorisés (CNP 7321)</b> | 17,00 \$/h              | 25,00 \$/h             | 35,00 \$/h              |
| <b>Manutentionnaires (CNP 7452)</b>   | 15,25 \$/h              | 20,00 \$/h             | 29,35 \$/h              |
| <b>Conducteur·rices de camions de transport (CNP 7511)</b>                  | 16,57 \$/h              | 23,00 \$/h             | 30,00 \$/h              |
| <b>Chauffeurs-livreurs ou chauffeuses-livreuses (CNP 7514)</b>              | 15,25 \$/h              | 17,00 \$/h             | 30,00 \$/h              |

## Avantages sociaux

### Les avantages sociaux suivants les plus fréquemment offerts aux employé·es sont :

- vêtements de travail fournis
- assurance collective
- cellulaire
- régime de retraite

### Voici les moins fréquemment offerts :

- nombre de congés de maladie payés supérieur au minimum prévu par les normes du travail
- nourriture fournie
- vacances en lien avec le calendrier scolaire
- accès à un gymnase ou remboursement d'un abonnement dans un centre d'entraînement physique

21

Faits saillants

Marchandises



15. [Diagnostic sur la situation des conductrices et conducteurs non actifs et des mesures visant leur réintégration.](#)

16. [Le taux du salaire minimum est actuellement de 15,25 \\$/h. Ce taux est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023.](#)

# Recrutement

**72 %** des entreprises ont indiqué avoir vécu des difficultés de recrutement dans la dernière année. La majorité d'entre elles rencontre des difficultés majeures à recruter des conducteur-rices et des mécanicien-nés.



## Enjeux

Éléments qui complexifient le recrutement du personnel pour la majorité des entreprises :

- Manque de candidat-es :
  - Expérimenté-es et/ou ayant les compétences recherchées
  - À proximité du lieu de travail
- Compétition avec les autres employeur-es de la région
- Domaine du transport routier pas assez valorisé auprès des jeunes, donc peu d'entre eux considèrent ce secteur pour un premier choix de carrière



## Impacts

Pour la majorité des entreprises, les difficultés de recrutement ont eu plusieurs effets :

- Augmentation des heures travaillées du personnel en place (57%)
- Réduction de leurs activités (54%)
- Relocalisation temporaire des travailleur-ses des postes de gestion vers des postes liés aux opérations pour compenser le manque de main-d'œuvre (53%)



## Solutions

Les solutions utilisées par les entreprises pour faciliter le recrutement de main-d'œuvre sont généralement :

- Hausse des salaires (90%)
- Embauche de candidat-es non qualifié-es ou non expérimenté-es qui seront formé-es plus longuement à l'interne (50%)

Pour attirer de nouveaux-elles candidat-es, les entreprises misent surtout sur :

- Réseaux sociaux (86%)
- Bouche-à-oreille, recommandation (76%)
- Plateformes de recrutement (57%)

## Recrutement international

**16 %** des entreprises ont eu recours au recrutement international pour pourvoir leurs postes vacants dans les cinq dernières années.

### Principaux défis :

- Processus long (96%)
- Processus coûteux (71%)
- Manque de reconnaissance des compétences et des permis de conduire de la main-d'œuvre internationale (56%)

**39 %** des entreprises prévoient avoir recours au recrutement international au cours des trois prochaines années.

# Fidélisation



## Enjeux

### Pour l'ensemble du secteur :

La majorité des entreprises a nommé la compétition avec les autres entreprises comme un des principaux enjeux de rétention de leur main-d'œuvre.

### Pour les conducteur-rices de camions<sup>17</sup>:

- Mauvaise rémunération
- Difficultés d'articulation vie professionnelle-vie personnelle
- Temps d'attente non rémunéré
- Travail qui ne correspond pas aux attentes



## Solutions

### Afin de fidéliser la main-d'œuvre, voici une liste des solutions, ciblées par 73 % des entreprises :

- Augmentation des salaires afin de garder leur personnel
- Mise en place de meilleurs avantages sociaux
- Proposition d'horaires de travail plus flexibles pour les employé-es avec le plus d'ancienneté ou approchant la retraite
- Ajustement des horaires de travail afin de faciliter l'articulation vie professionnelle-vie personnelle
- Mise en place de programmes de formation continue
- Création d'une politique de recommandation afin de récompenser les employé-es qui favorisent le recrutement de nouveaux-elles candidat-es

Voici d'autres solutions envisagées: la reconnaissance envers les employé-es, la sécurité, la communication, l'utilisation d'outils facilitant les tâches et l'adaptation de l'environnement de travail aux besoins des travailleur-ses.

17. Pour en connaître davantage sur les raisons de départ des conducteur-rices de camions non actif-ves et des mesures visant leur réintégration, consultez notre étude à [camo-route.com](http://camo-route.com).

# Développement des compétences

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 formations de santé et sécurité au travail les plus courantes dans le secteur sont des formations de premiers soins et sur les matières dangereuses. Soulignons que les formations de premiers soins sont obligatoires pour toutes les entreprises.

## Formation à l'embauche

Les entreprises offrent presque toutes une formation à l'embauche de nouveaux·lles employé·es, ne serait-ce que pour connaître le fonctionnement de l'entreprise.

La formation à l'embauche a une durée moyenne de :

- 1 à 5 jours, pour les postes de conducteur·rices, chauffeur·ses de services de livraison et de messagerie, manutentionnaires, directeur·rices des services postaux
- 6 à 20 jours pour les postes de répartiteur·rices, mécanicien·nes de véhicules lourds routiers et de remorques, courtier·ères en douanes

## Formation continue

Les formations de mise à niveau, le mentorat et la formation continue qu'offrent les entreprises à leurs employé·es durent généralement cinq jours ou moins par année :

- 3 à 5 jours de formation pour le poste de courtier·ère en douanes
- 1 à 2 jours de formation pour les postes de mécanicien·nes de véhicules lourds routiers, chauffeurs-livreurs ou chauffeuses-livreuses, conducteur·rices de camions
- Aucune formation pour les postes de répartiteur·rices et les postes de gestion

## Besoins en développement des compétences

### Conducteur·rices de camions

- Loi PECVL [nouvelle politique en vigueur en 2023] (63 %)
- Ronde de sécurité (41 %)
- Heures de conduite et de repos (38 %)

### Répartiteur·rices

- Connaissance des lois et des réglementations pour les conducteur·rices (75 %)
- Communication efficace et bienveillante avec les conducteur·rices (43 %)
- Connaissances en nouvelles technologies appliquées au transport (40 %)

### Mécanicien·nes de véhicules lourds routiers

- Composantes électriques et électroniques des véhicules (61 %)
- Entretien (57 %)
- Réparation des véhicules diesel (56 %)







**Recommandations**



## Acteur·rices concerné·es<sup>18</sup>



**Associations sectorielles**  
(patronales et syndicales)



**Comité consultatif  
des travailleur·ses  
de 45 ans et plus**



**Camo-Route**



**Entreprises**



**Centres de formation  
et de services scolaires**



**Gouvernement  
du Canada et/ou  
du Québec**

26

Faits  
saillants  
Marchandises

18. Acteur·rices présenté·es par ordre alphabétique.

# Recommandations

## Industrie

### Enjeux

Grande majorité d'entreprises de 1 à 9 employé-es (84,51 % sur le total des entreprises avec employé-es)

Gestion des ressources humaines dans les entreprises s'effectue principalement par des employé-es qui occupent également d'autres fonctions (72 %)

### Recommandations

- Faire connaître les différent-es acteur-rices et leurs services auprès des très petites entreprises (TPE)
- Adapter les programmes de subvention à la réalité et aux besoins des TPE
- Mettre en place des programmes de subvention permettant la réalisation de projets soutenant les gestionnaires de TPE et de PME
- Développer des offres de services permettant de soutenir efficacement la gestion des ressources humaines et la formation de la main-d'œuvre des TPE

#### Acteur-rices



### Enjeu

Modification des lois, politiques et réglementations qui demandent des efforts d'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre

### Recommandations

- Offrir des formations concises et concrètes au personnel de ressources humaines, de conformité et de santé et sécurité au travail lorsque de nouvelles réglementations ou des modifications entrent en vigueur
- Offrir du financement aux associations patronales pour l'élaboration d'outils et l'accompagnement des entreprises lorsque des lois, politiques et réglementations sont ajoutées ou modifiées

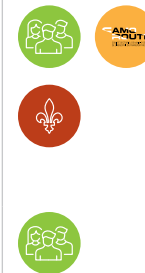
#### Acteur-rices



### Recommandations (suite)

- Mettre en place et rendre accessible à toutes les entreprises un répertoire sur les réglementations en vigueur, leurs modifications et leurs explications
- Avoir accès à des conseils juridiques

#### Acteur-rices



### Enjeu

Grands volumes de gaz à effet de serre émis par le secteur

### Recommandations

- Évaluer et prioriser les types de véhicules à propulsion alternative (véhicules lourds à hydrogène vert, au gaz naturel renouvelable, hybrides, électriques, etc.)
- Sensibiliser et accompagner les entreprises vers une transition pour les véhicules à propulsion alternative (véhicules lourds à hydrogène vert, au gaz naturel renouvelable, hybrides, électriques, etc.)
- Développer des infrastructures en fonction des alternatives prioritaires (par exemple, un réseau d'usines et de stations d'approvisionnement en hydrogène vert à travers la province)

#### Acteur-rices



27

Faits saillants

Marchandises



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45+ ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

# Recommandations

## Enjeu

Forte compétitivité dans le secteur et avec les autres industries

### Recommandations

- Créer une table de concertation impliquant les acteur-rices du transport routier de marchandises afin de favoriser un climat collaboratif (faciliter le partage des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, la mise en place d'activités de promotion, le partage de la main-d'œuvre dans les secteurs saisonniers, le partage d'informations sur les conditions de travail, etc.)
- Mettre en place une campagne de promotion et de valorisation des métiers et de l'industrie pour attirer davantage de main-d'œuvre

#### Acteur-rices



## Enjeu

Importante proportion de conducteur-rices non actives dans la province, mais qui pourraient être intéressé-es à rejoindre le secteur<sup>19</sup>

### Recommandations

- Promouvoir et adopter des pratiques qui favoriseraient le retour à l'emploi de cette main-d'œuvre, comme<sup>20</sup> :
  - Offrir des salaires compétitifs et/ou une rémunération horaire
  - Offrir des horaires facilitant l'articulation vie personnelle-vie professionnelle
  - Avoir des supérieur-es immédiat-es à l'écoute des besoins des conducteur-rices
  - Offrir de la formation à l'embauche, surtout sur les nouvelles technologies
  - Avoir un réseau routier qui comprend des haltes routières en plus grande quantité et de meilleure qualité

#### Acteur-rices



## Enjeu

Diminution de l'intérêt des conducteur-rices pour le transport sur de longues distances

### Recommandations

- Promouvoir le profil recherché pour le transport sur de longues distances (personnes qui aiment conduire longtemps, qui aiment voyager, qui valorisent la liberté et l'indépendance, qui se débrouillent bien en anglais, etc.)
- Offrir, autant que possible, des primes pour la conduite dans des secteurs plus difficiles à parcourir (par exemple, beaucoup de trafic sur la côte EST américaine)
- Élaborer des horaires facilitant l'articulation vie personnelle-vie professionnelle
- Équiper davantage les camions pour maximiser le confort des conducteur-rices
- Encourager la prise de plus de 36 h de repos entre 2 trajets
- Offrir la possibilité de travailler en équipe, sans toutefois l'imposer aux conducteur-rices désirant être seul-es dans leur camion

#### Acteur-rices



#### Acteur-rices



28

Faits saillants

Marchandises

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

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



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

# Recommandations

## Technologies

### Enjeu

Installation d'outils technologiques dans les camions qui demandent de nouvelles compétences chez les mécanicien-nes de véhicules lourds routiers

### Recommandations

- Mettre en place une offre de formation continue pour les mécanicien-nes de véhicules lourds sur l'implantation, l'entretien et la réparation des outils technologiques et les connaissances électriques et électroniques qu'ils nécessitent

#### Acteur-rices



### Enjeu

Frein à l'utilisation d'outils technologiques en raison du coût élevé de ceux-ci et du manque de subventions

### Recommandations

- Sensibiliser les entreprises sur les avantages des nouvelles technologies (responsabilité sociale des entreprises, rendements de l'investissement, optimisation des opérations, gains de productivité, réduction des émissions de GES, etc.)
- Offrir et promouvoir des programmes d'aides financières et les subventions pour l'implantation des nouvelles technologies dans les entreprises de transport

#### Acteur-rices



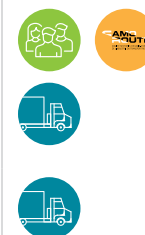
### Enjeu

Réticence des employé-es envers l'implantation de nouvelles technologies (par exemple, par peur d'être surveillé-es)

### Recommandations

- Mettre en place des séances d'information sur les avantages des nouvelles technologies et sur la manière dont elles peuvent faciliter le travail des employé-es, augmenter leur rémunération et les protéger en cas d'accident
- Mettre en place une stratégie de gestion du changement interne pour préparer les employé-es aux nouvelles façons de faire de l'entreprise
- Mettre en place des systèmes de récompense en lien avec l'utilisation des outils technologiques

#### Acteur-rices



29

Faits saillants

Marchandises



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

# Recommandations

## Main-d'œuvre

### Enjeu

Défis relatifs au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre (manque de candidat-es qualifié-es, forte compétition avec les autres entreprises et industries et difficulté d'offrir les conditions de travail voulues)

### Recommandations

- Créer et promouvoir un répertoire de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines qui devrait soutenir et accompagner les entreprises, entre autres, en ce qui concerne :
  - les meilleures pratiques d'accueil, d'intégration et de rétention
  - la bonne gestion pour un retour en emploi de personnes retraitées
  - la rétention de la main-d'œuvre de 55 ans et plus
  - le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des travailleur-ses recruté-es à l'international
- Réaliser une enquête de rémunération
- Déployer des programmes de subvention permettant la réalisation de projets de valorisation des métiers et du secteur

### Acteur-rices



### Recommandations (suite)

- Mettre en place des initiatives de promotion et de valorisation :
  - des métiers du transport routier de marchandises
  - des formations professionnelles
  - des avancées en matière de gestion des ressources humaines, d'environnement de travail, de santé et sécurité du secteur
  - des progrès technologiques, environnementaux et culturels du secteur

### Acteur-rices



30

Faits saillants

Marchandises



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

# Recommandations

## Recrutement

### Enjeu

Difficultés de recrutement majeures pour les entreprises

### Recommandations

- 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)
- Développer et promouvoir des programmes d'aides financières disponibles et adaptées au secteur pour soutenir les efforts de recrutement:
  - des entreprises
  - des centres offrant les formations menant aux métiers du secteur

### Acteur-rices



### Enjeu

Impossibilité d'embaucher de la main-d'œuvre judiciaire pour le transport international

### Recommandations

- Accompagner des candidat-es dans le processus de demande de pardon et de demande de levée d'interdiction d'entrée aux États-Unis (*waiver* américain)

### Acteur-rices



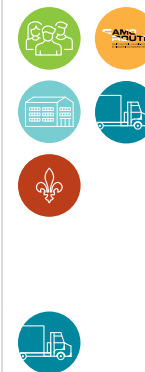
### Enjeu

Sous-représentation de la main-d'œuvre de moins de 25 ans

### Recommandations

- 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
- Sensibiliser les compagnies d'assurance à la réalité du marché du travail, aux besoins de relève de main-d'œuvre et aux aptitudes des jeunes qui sortent des centres de formation pour en favoriser l'assurabilité
- Installer des caméras de bord dans les véhicules des jeunes conducteur-rices pour en favoriser l'assurabilité (pour aider à prouver la non-responsabilité en cas d'accident)

### Acteur-rices



### Enjeu

Pénalisation sur le plan des prestations des personnes retraitées qui retournent travailler si elles dépassent un certain seuil de revenu

### Recommandations

- Offrir des crédits d'impôt aux personnes de 65 ans et plus qui demeurent ou retournent sur le marché du travail

### Acteur-rices



31

Faits saillants

Marchandises



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

# Recommandations

## Recrutement à l'international

### Enjeu

Processus de recrutement international complexe pour les entreprises

### Recommandations

- Offrir plus d'accompagnement pour les entreprises désirant entamer un processus de recrutement international
- Faire davantage de représentation auprès du gouvernement sur la réalité des métiers et de l'industrie du transport routier de marchandises et leurs besoins
- Mettre en place des outils et aide-mémoires pour guider les entreprises qui veulent se lancer dans ce processus
- Simplifier et accélérer les procédures de recrutement international

### Acteur-rices



### Enjeu

Manque de reconnaissance des permis de conduire et des compétences des travailleur-ses issu-es de l'immigration et lenteur du processus de reconnaissance

### Recommandations

- 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 faite)
- Offrir davantage de disponibilités et de plages horaires de rendez-vous pour que les client-es aient plus rapidement accès à un rendez-vous
- Reconnaître plus de formations et de compétences des travailleur-ses provenant d'autres pays

### Acteur-rices



32

Faits saillants

Marchandises



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45+ ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec



# Recommandations

## Fidélisation

### Enjeu

Taux de roulement volontaire de près de 25% dans les entreprises, indiquant que près d'un-e employé-e sur quatre est à remplacer chaque année

### Recommandations

- Bonifier et promouvoir les programmes d'aides financières pour outiller les entreprises et les gestionnaires dans la fidélisation de leur main-d'œuvre

### Acteur-rices



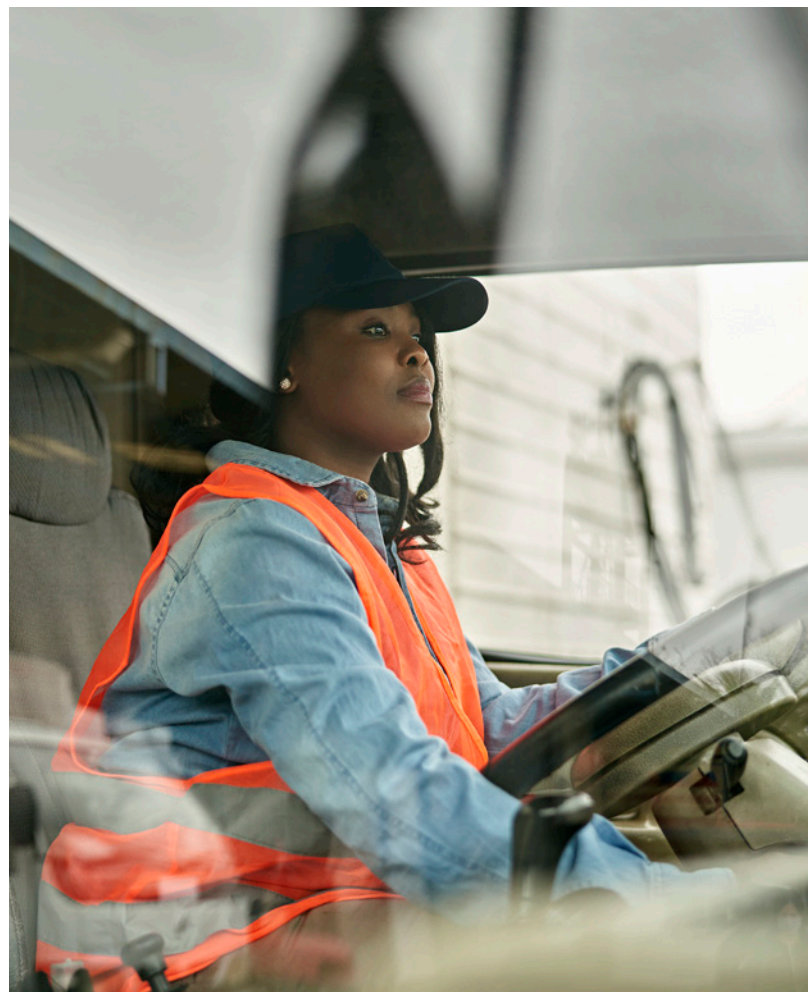
### Enjeu

Difficultés de rétention des femmes conductrices de camions

### Recommandations

- Poursuivre les initiatives de promotion et de valorisation des femmes en transport routier de marchandises
- Accompagner les entreprises dans leurs actions pour le maintien en emploi des femmes conductrices de camions
- Mettre en place des mesures de fidélisation des femmes (plan d'action interne, sensibilisation auprès des collègues, mise en place d'outils facilitant le travail, formation en prévention du harcèlement, etc.)

### Acteur-rices



33

Faits saillants

Marchandises



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

# Recommandations

## Formation

### Enjeu

Diminution des inscriptions et du taux de diplomation dans les centres de formation professionnelle

### Recommandations

- 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 relevés dans le rapport, en développement des compétences
- 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
- Favoriser l'alternance travail-études en entreprise
- Offrir une forme de rémunération durant les études (ex. : programme de formation de courte durée [COUD])
- Évaluer la faisabilité d'un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

### Acteur-rices



### Enjeu

Manque de candidat-es ayant la formation nécessaire pour la mécanique de remorques

### Recommandations

- Offrir l'attestation d'études professionnelles en mécanique de remorques de camions dans plus de centres de formation (par exemple, ceux comprenant déjà les infrastructures nécessaires à la formation de mécanique de véhicules lourds)

### Acteur-rices



### Enjeu

Manque de connaissances des entreprises et des travailleur-ses sur l'utilisation des outils technologiques

### Recommandations

- Créer un service de formateur-rices se déplaçant en entreprise pour faciliter l'implantation de nouvelles technologies auprès de la main-d'œuvre faisant face à des enjeux de littératie numérique
- Sensibiliser davantage les entreprises sur les formations offertes
- Accompagner les entreprises dans l'implantation de nouvelles technologies

### Acteur-rices



### Enjeu

Particularité du climat québécois

### Recommandations

- Offrir une formation sur la conduite hivernale pour la main-d'œuvre immigrante, particulièrement celle recrutée à l'international

### Acteur-rices



34

Faits saillants

Marchandises



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45+ ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

#### 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

[camo-route.com](http://camo-route.com)

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