

# CONDUCTEURS ET CONDUCTRICES DE CAMIONS DE TRANSPORT

DIAGNOSTIC PROFESSIONNEL  
ET ÉTAT DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Mai 2017





## PRÉSENTATION DU DOCUMENT

Ce document est un résumé du rapport *Conducteurs et conductrices de camions de transport. Diagnostic professionnel et état du marché du travail*.

## FAITS SAILLANTS

### PRÉSENTATION DE LA PROFESSION DE CAMIONNEUR

- La profession de camionneur correspond, dans la Classification nationale des professions (CNP), à la profession de conducteurs/conductrices de camions de transport (code CNP 7511).
- Il existe plusieurs catégories de camionneurs. La principale distinction est exprimée, dans la CNP, par les appellations de Conducteurs/conductrices de camions sur longue distance et de Conducteurs/conductrices routiers et conducteurs/ conductrices de camions locaux. Il existe d'autres appellations.
- Il est difficile de circonscrire le bassin de main-d'œuvre qui constitue l'offre, ce qui complexifie l'analyse visant à déterminer s'il y a ou non équilibre de main-d'œuvre. Trois raisons principales expliquent cet état de fait : il n'y a pas de formation spécifique obligatoire; plusieurs professions sont alimentées sensiblement par le même bassin de main-d'œuvre; enfin, certains camionneurs sont seulement de passage dans la profession.
- La profession est de niveau intermédiaire, selon la CNP, donc peu spécialisée. C'est pourquoi une piste de solution qui circule, notamment depuis la diffusion d'un rapport du Conference Board du Canada, est la reconnaissance de la profession comme métier spécialisé. Toutefois, les intervenants rencontrés s'intéressent peu à cette question. L'industrie se penche surtout sur la question de savoir si la formation devrait être obligatoire ou non. En matière de main-d'œuvre, cela offrirait l'avantage de rehausser et d'uniformiser les compétences du bassin de main-d'œuvre. Il est cependant difficile d'évaluer quel serait l'effet d'une telle reconnaissance sur le bassin de main-d'œuvre (des avis contradictoires circulent à ce sujet).
- La capacité de raisonnement, le travail d'équipe et la littératie sont les compétences qui ont été, lors des entrevues, mentionnées comme étant les plus importantes pour l'exercice de la profession.
- La littératie – soit la capacité à comprendre de l'information écrite – ferait défaut à une partie de la main-d'œuvre (certains camionneurs seraient analphabètes fonctionnels, mais rien ne permet de quantifier dans quelle proportion). Cette lacune rend plus difficile le développement d'autres compétences, un facteur qui doit être pris en considération lorsqu'on veut informer et former les camionneurs.
- Les autres exigences essentielles de base de la profession se résument ainsi : être titulaire du permis de conduire approprié, ne pas avoir d'antécédents criminels en lien avec la profession, avoir un bon état de santé, une bonne vision et un bon dossier de conduite, avoir de la patience et de la résistance au stress, et être prêt à travailler dans les conditions offertes.
- L'introduction de nouvelles technologies (GPS, Internet, journaux de bord électroniques, etc.) – et les changements se poursuivront – est venue modifier la façon de travailler des camionneurs. Les compétences numériques sont de plus en plus nécessaires à l'exercice de la profession. Cette situation inquiète les travailleurs, ce qui souligne un besoin d'accompagnement de la main-d'œuvre dans cette transition.
- Les camionneurs évoluent dans un environnement fortement réglementé, ce qui constitue un important facteur de stress et une source de désagrément. Le nombre très élevé d'exigences réglementaires fait en sorte que la circulation de l'information et la formation sont des enjeux de taille dans la profession.

### L'ACCÈS À LA PROFESSION DE CAMIONNEUR, L'OFFRE DE FORMATION ET LE PLACEMENT DES DIPLÔMÉS

- L'accès à la profession requiert d'être titulaire d'un permis de conduire de la classe appropriée, soit la classe 1 ou la classe 3 (la classe 2 vise la conduite d'autobus de 24 passagers, mais permet la conduite de véhicules de classe 3).
- Les critères d'admissibilité au permis de conduire (exigences de la SAAQ) sont les suivants : avoir moins de quatre

points d'inaptitude inscrits à son dossier, ne pas avoir fait l'objet d'une suspension ou d'une révocation du permis de conduire au cours des deux dernières années, avoir eu des résultats satisfaisants à un examen visuel et à une évaluation médicale, avoir réussi un examen théorique qui permet l'obtention d'un permis d'apprenti conducteur, et avoir réussi des examens pratiques (pour lesquels il faut avoir suffisamment d'expérience de conduite).

- Plusieurs avenues permettent aux individus de développer les compétences requises pour accéder à la profession et obtenir, dans un premier temps, le permis de conduire :
  - la formation initiale, soit le DEP en transport par camion (qui mène au permis de classe 1) ou le Programme enrichi d'accès à la conduite de véhicules lourds (PEACVL), programme en vigueur jusqu'en avril 2020, qui permet à environ 300 conducteurs de 17 ou 18 ans d'obtenir un permis de conduire de classe 1 et de se former à la conduite des véhicules lourds. Les jeunes admis doivent suivre un programme d'études et participer à un stage d'encadrement en entreprise.
  - d'autres modes que la formation initiale, soit des formations offertes par un des centres de formation en transport routier (par exemple, conduite de camion porteur), qui mènent toutefois pas au diplôme, des cours offerts par les écoles de conduite et l'apprentissage en cours d'emploi sous la supervision d'une personne d'expérience.
  - Le Québec est la seule province où est dispensée une formation publique menant à un diplôme en transport par camion.
- Deux centres de formation en transport, soit le Centre de formation du transport routier de Saint-Jérôme (CFTR) et le Centre de formation en transport de Charlesbourg (CFTC), offrent le DEP en transport par camion et dispensent la formation en région en partenariat avec les commissions scolaires (95 % des finissants) et avec certaines écoles privées. Le Nord-du-Québec est la seule région où on ne la formation n'est pas offerte, mais dans les autres, il n'y a pas toujours de groupes en démarrage.
- Les employeurs demandent de l'expérience à l'embauche (environ deux ans). Les diplômés ne trouvent pas donc tous immédiatement du travail une fois leur DEP obtenu. Certains d'entre eux (25 à 30 % selon les intervenants) échouent même au test de conduite (road test) de l'employeur, et une partie des personnes interviewées s'attendent à ce que les employeurs accompagnent les diplômés nouvellement embauchés.
- Le DEP, qui mène à l'obtention du permis de conduire de classe 1, est un programme d'État, ce qui n'est pas le cas des autres formations permettant la conduite de véhicules lourds (il existe une AEP pour la conduite d'autobus, et une attestation délivrée par les écoles dans les autres cas). Même si Emploi-Québec peut acheter des formations ou y référer des personnes (financement de la formation), le financement de la formation est plus fréquent pour le DEP. De plus, la formation publique est financièrement plus accessible. Cela incite plusieurs à choisir cette avenue même si leur objectif premier est la conduite d'un véhicule lourd d'une classe 2 ou 3, ce qui contribue à surestimer l'offre réelle de camionneurs.
- Les diplômés en transport par camion affichent une meilleure situation sur le marché du travail que l'ensemble des nouveaux diplômés en formation professionnelle.
- La durée de la formation du DEP en transport par camion est de 615 heures. Elle est plus longue que dans le cas des autres modes de développement des compétences menant à la profession. Pourtant, l'une des principales critiques à son égard est qu'elle n'est pas assez longue : un plus grand nombre d'heures de conduite serait apprécié afin de réduire le nombre d'années d'expérience requis pour être admissible aux examens de la SAAQ et de répondre à l'exigence de l'expérience de conduite des employeurs au moment de l'embauche (voir le chapitre 4), ce qui nous ramène au concept d'efficacité « dès » l'entrée sur le marché du travail.
- Le DEP semble répondre aux besoins de l'industrie. En plus de l'ajout d'heures de conduite, quelques pistes d'amélioration ont été entendues, notamment : faire de vraies livraisons pendant la formation, mettre davantage l'accent sur la pratique que sur la théorie, et insister plus sur la vitesse d'exécution.
- Il est difficile de recruter des jeunes compte tenu des critères liés à l'expérience de conduite. Il en résulte que les jeunes attirés par la formation professionnelle peuvent avoir déjà choisi une autre avenue au moment où ils seraient admissibles; le PEACVL a pour but d'intéresser et de recruter ces jeunes.
- Les camionneurs sont relativement moins outillés sur le plan des techniques de recherche d'emploi, et certains intervenants sont d'avis que de la formation sur le sujet serait appropriée.
- La circulation de l'information et la formation continue sont très importantes pour les travailleurs. Le camionneur doit rester à jour sur la réglementation, les nouvelles technologies et les nouvelles techniques de conduite. Il doit

s'informer à partir des différents outils mis à sa disposition (revues, capsules vidéo, sites Web, etc.). De la formation continue est aussi offerte par les associations et différents centres de formation autorisés (formateurs en sécurité routière). Le Camo-route joue un rôle central à cet égard.

## MILIEU ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Les camionneurs sont embauchés dans des milieux de travail variés. Le camionneur peut travailler à son compte ou être employé par une entreprise, et ce, dans divers secteurs d'activité. Les entreprises sont diversifiées : leur taille varie, elles font du transport de matériaux divers, localement ou sur de longues distances, relèvent des lois provinciales ou fédérales, se caractérisent ou non par une présence syndicale, sont situées en région ou en milieu urbain, etc. Cette diversité se répercute sur l'offre et la demande de main-d'œuvre. En effet, les compétences requises pour occuper les postes, qu'elles soient en lien avec les connaissances ou relatives aux habiletés psychosociales, voire l'intérêt d'un camionneur envers un emploi, varient selon ces caractéristiques.
- À titre d'illustration, autour de 14 % des camionneurs sont des travailleurs autonomes. En outre, près de 4 camionneurs sur 10 travaillent dans un établissement de moins de 20 employés, près de 4 sur 10 dans des établissements de 20 à 99 employés, 16 % dans des établissements de 100 à 500 employés, et 5 % dans des établissements de plus de 500 employés.
- Le travail des camionneurs s'effectue dans un contexte particulier, sujet à plusieurs impondérables, comme la météo, les bris mécaniques ou le trafic. Ils exercent une pression additionnelle sur le travailleur et l'amènent parfois à fonctionner à la marge de la réglementation. L'importante concurrence dans le domaine du camionnage exerce aussi une pression sur les travailleurs et les employeurs.
- La majorité des camionneurs (6 sur 10) travaillent à temps plein toute l'année (49 semaines ou plus, et 30 heures ou plus par semaine). Toutefois, ce n'est pas le cas dans les régions de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, et dans le regroupement Côte-Nord et Nord-du-Québec, notamment, car on y trouve une plus grande proportion d'emplois dans des industries dont les activités sont saisonnières (ex : foresterie).
- Le travail à temps partiel (1 %) est pratiquement absent de la profession. La semaine de travail des camionneurs est nettement plus longue que dans l'ensemble des professions, soit 48 heures en moyenne contre 37.
- Le salaire horaire médian des camionneurs est de 18,00 \$, alors qu'il est de 20,00 \$ dans l'ensemble des professions et de 17,00 \$ pour les professions de même niveau de complexité. Au cours des dix dernières années, il a augmenté moins rapidement chez les camionneurs que dans l'ensemble du Québec ou que chez les professions du même genre ou du même niveau de compétence.
- Plusieurs entreprises du secteur du camionnage (dans le secteur du transport, donc) paient leurs conducteurs au kilométrage ou au pourcentage de la facture totale. D'autres paient un montant de base (taux horaire ou salaire hebdomadaire) qu'elles ajustent selon le kilométrage, alors que certaines grandes entreprises offrent une rémunération fondée uniquement sur le salaire horaire.
- La rémunération des camionneurs est un sujet complexe et épineux. Les modes de rémunération, qui ne sont pas toujours adaptés au contexte de travail, comme la rémunération au kilométrage dans les zones où le trafic est dense, et le paiement ou non du temps d'attente (chargement/déchargement), constituent les principaux irritants. Cet aspect concerne surtout les entreprises du secteur du transport, qui rassemble la plus grande proportion de camionneurs.
- Les camionneurs sont exposés à certains risques au chapitre de la santé et de la sécurité du travail, en particulier ceux qui couvrent de longues distances, en raison de la posture assise, des vibrations du volant, du soulèvement de charges et de la fatigue.
- Le métier de camionneur est un métier à risques qui génère du stress, ce dont ont témoigné à la fois les conducteurs et les employeurs rencontrés.

## PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

- Au Québec, la population active expérimentée des camionneurs – soit celle en emploi en 2011 ou au chômage mais ayant travaillé en 2010 ou 2011 – comptait 61 630 personnes en 2011, dont 56 645 occupaient un emploi. La profession se situe au dixième rang en ce qui a trait au nombre de personnes en emploi.



- Le taux d'emploi des camionneurs (86,5 %) est un peu plus faible que celui de l'ensemble des professions (87,7 %), et leur taux de chômage est plus élevé, soit 8,1 % contre 5,0 %.
- La saisonnalité explique en partie le chômage plus élevé chez les camionneurs. Dans certaines industries, qui demandent parfois des compétences additionnelles en conduite de véhicules lourds, comme le transport forestier, l'activité se concentre sur de courtes périodes.
- La majorité des camionneurs (62 %) travaillent dans l'industrie du transport et de l'entreposage, et la plupart (56 %) travaillent dans l'industrie du transport par camion (39 % dans le transport de marchandises diverses et 17 % dans le transport de marchandises spéciales). Les autres camionneurs travaillent surtout dans les industries de la fabrication (8 %), du commerce de gros (7 %), de la construction (7 %), la plupart pour des entrepreneurs spécialisés, et dans les activités de soutien au transport (5 %).
- Un peu plus du cinquième des camionneurs est concentré dans la région de la Montérégie, suivie de Montréal (11,6 %). Par rapport aux autres professions, les camionneurs sont proportionnellement plus nombreux à résider dans les régions ressources.
- Le taux de chômage des camionneurs est très élevé dans certaines régions, surtout dans les régions ressources, où les industries saisonnières sont plus présentes. Les taux les plus élevés sont observés dans les régions de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (28,0 %) et au Saguenay-Lac-Saint-Jean (23,2 %). Il semble donc y avoir un bassin de main-d'œuvre disponible pour travailler dans certaines régions, mais il ne faut pas oublier qu'il peut y avoir des décalages au chapitre des compétences requises par rapport à celles offertes, notamment en ce qui concerne la classe de permis demandée, le transport local ou sur de longues distances, le type de marchandises, etc.
- Il est difficile de circonscrire le bassin de main-d'œuvre. Ajoutons qu'il existe une certaine confusion à ce sujet dans l'information sur le marché du travail. En effet, les titulaires de permis de conduire de véhicules lourds ne correspondent pas au bassin réellement disponible puisque tous ces détenteurs ne sont pas actifs et plusieurs peuvent exercer une autre profession relative à la conduite. Par ailleurs, le bassin de prestataires de l'assurance-emploi ou de l'assistance sociale présente des contraintes additionnelles ou des caractéristiques associées à une moins grande employabilité.
- La demande est forte pour les camionneurs. Elle augmente pendant l'été, période où l'on observe le plus grand nombre de postes vacants et où les difficultés de recrutement sont les plus criantes. Recruter pour une courte période et attirer et retenir la main-d'œuvre pendant l'été, alors que les secteurs, dont certains rémunèrent davantage, entrent en concurrence pour attirer la même main-d'œuvre, comptent parmi les principaux défis.
- Peu importe le moment de l'année, on dénombre plus de 1 000 postes vacants de camionneurs. Une stratégie de recrutement constant caractérise en partie la demande.
- Les difficultés de recrutement concernent surtout les postes de camionneurs qui exigent le permis de classe 1 pour du transport sur de longues distances. Elles s'expliquent d'une part par les exigences additionnelles pour accéder à la profession et par les conditions de travail, dont les horaires, l'éloignement et autres facteurs engendrant du stress additionnel, et, d'autre part, par les attentes divergentes entre les chercheurs d'emploi et les employeurs. Les premiers ont parfois des attentes trop élevées sur le plan des conditions de travail, et les seconds sont parfois trop exigeants à l'embauche et montrent peu d'ouverture à la diversité.
- Les entreprises, souvent de petite taille, ne sont pas suffisamment outillées au chapitre de la gestion des ressources humaines. Il en résulte que leur stratégie pour l'attraction, le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre n'est pas toujours adéquate. De façon générale, les employeurs rapportent un manque de fidélité à l'entreprise de la part des employés. De leur côté, ces derniers perçoivent un manque de considération à leur égard de la part des employeurs, en plus de vivre une insatisfaction quant à la rémunération. Les entreprises qui ont fait des efforts sur le plan de la GRH ont obtenu un certain succès.
- À l'embauche, les employeurs privilégient l'expérience à la diplomation, et plusieurs demandent deux ans d'expérience. Rappelons que des finissants du DEP en transport par camion ayant été interrogés ont suggéré que la formation comprenne un plus grand nombre d'heures de pratique.
- Une partie des camionneurs ne sont pas suffisamment outillés en matière de techniques de recherche d'emploi, ce qui n'est pas sans lien avec un niveau insuffisant de maîtrise des compétences essentielles chez certains.
- La main-d'œuvre est plus âgée chez les camionneurs comparativement à l'ensemble de la population active expérimentée, avec 6 camionneurs sur 10 âgés de 45 ans et plus.

- La profession compte peu de jeunes de 15 à 24 ans compte tenu des critères d'admissibilité au permis de conduire et de certains autres facteurs qui freinent leur embauche, comme les assurances et des attentes élevées quant à la maturité dans la sélection des candidats.
- La main-d'œuvre est peu diversifiée et vieillissante.
- Des disparités sont notées en ce qui a trait au niveau d'études. Une bonne part des camionneurs (37,9 %) est titulaire d'un certificat ou d'un diplôme d'apprenti ou encore d'une école de métiers ou l'équivalent. Il s'agit là d'un niveau de formation plus élevé que celui habituellement associé aux professions de niveau intermédiaire (diplôme d'études secondaires général ou formation spécifique à la profession). Près du tiers (32,6 %) ont un diplôme d'études secondaires général et 31,0 % n'ont aucun diplôme.

## LES PERSPECTIVES DE LA PROFESSION ET LES AUTRES FACTEURS SUSCEPTIBLES D'INFLUENCER LES PERSPECTIVES D'EMPLOI

### Des perspectives d'emploi acceptables(2015-2019)

Les perspectives d'emploi sont qualifiées d'« acceptables » pour la profession de camionneur, selon les perspectives à moyen terme d'Emploi-Québec (2015-2019). Cela signifie que les perspectives d'intégration au marché du travail seront bonnes considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation du chômage en début de période. Ce diagnostic résulte entre autres d'un taux de chômage élevé en 2014 combiné avec une demande de main-d'œuvre qui, elle aussi, est élevée. Quatre régions affichent un autre diagnostic : les perspectives sont « favorables » en Abitibi-Témiscamingue et au Centre- du-Québec, et « restreintes » en Mauricie et en Montérégie.

### Embauches à venir

Les résultats du diagnostic du Camo-route<sup>1</sup> indiquent que les entreprises prévoient embaucher 22 717 conducteurs ayant un permis de conduire de classe 1 en 2016 et 2017, dont la moitié en raison du roulement de main-d'œuvre, et non pas en lien avec une croissance de l'emploi. L'autre moitié des embauches prévues s'explique par la croissance de l'entreprise (36 %) et le remplacement des employés qui partent à la retraite (14 %).

### Concurrence, investissements et logistique

Pour faire face à la concurrence, les investissements en transport et logistique devront suivre. Le transport est stratégique pour une économie et les décisions prises en la matière influencent la demande pour les camionneurs. Par exemple, des investissements dans d'autres modes de transport auraient des répercussions à la baisse ou à la hausse sur la demande de transport par camion sur longue distance. Puisque le sujet est parfois abordé, mentionnons qu'il est difficile d'anticiper les répercussions de l'arrivée des drones comme option pour le transport de marchandises.

Les investissements faits dans le cadre des stratégies gouvernementales, en stimulant l'économie, accentueront la demande pour les camionneurs et cette hausse de la demande pourrait être plus importante dans certaines régions et pour certains types de conduite. En revanche, des investissements dans la logistique de transport contribuent à améliorer la productivité et de tels investissements exerceraient une pression à la baisse sur la demande. Ce sujet est parfois abordé mais il est difficile d'anticiper les répercussions de l'arrivée des drones comme option pour le transport de marchandises.

### Ajustement aux exigences législatives et réglementaires

L'industrie doit s'adapter aux changements législatifs touchant le transport de marchandises, particulièrement en ce qui a trait aux heures de conduite et de repos des conducteurs, à l'arrimage des charges et à la vérification mécanique journalière des véhicules. Les entreprises devront s'ajuster aux règles relatives aux véhicules, aux conducteurs et aux transporteurs routiers à l'échelle continentale.

<sup>1</sup> CAMO-ROUTE, *Diagnostic sectoriel du transport routier de marchandises – 2015*, réalisé par la firme Extract, Recherche Marketing, 2015. En ligne : <http://www.camo-route.com/medias/fichier/documents/publications-speciales/diagnostic-sectoriel-transport-de-marchandises-2015.pdf>

## ■ L'intégration des nouvelles technologies

Le secteur se complexifie et mise sur les technologies pour accroître son efficacité (logistique, conduite optimale, etc.). Les entreprises devront recruter et former du personnel apte à comprendre et à maîtriser ces technologies.

Ce sont surtout les multiples changements technologiques touchant la sécurité, la conduite optimale et la réduction des coûts qui influencent la demande de main-d'œuvre, non pas en ce qui a trait au volume mais au chapitre des compétences requises.

Les technologies de l'information et des communications (TIC), comme les GPS, en sont un bon exemple : l'utilisation du GPS et la nécessité de comprendre l'information liée à celui-ci et de maîtriser la lecture de la carte routière ont accru le niveau de compétences essentielles requis en TIC et en littératie pour exercer la profession. Le changement est plus important dans certains milieux : par exemple, certains camionneurs en emploi ne pourraient pas conduire dans Montréal ni aller au Port ou dans des quartiers spécifiques de la ville sans actualiser leur niveau. Il importe donc de faire un suivi étroit de l'évolution des compétences requises pour ajuster l'offre de formation initiale et continue.

L'introduction du journal de bord électronique (logbook) est un changement qui touchera toute l'industrie à court terme. Lors des entrevues, une partie des camionneurs, surtout parmi les plus âgés, ont mentionné la possibilité de quitter la profession lorsque cet outil sera implanté. N'ayant pas ou ayant très peu de compétences sur le plan des TIC, pas même une familiarité, dans certains cas, ce virage les inquiète. On ne sait pas si l'introduction du journal de bord électronique pourrait effectivement engendrer le retrait du marché du travail ou la réorientation de carrière d'un pan de la main-d'œuvre. Toutefois, les témoignages indiquent que l'accompagnement des travailleurs dans cette transition sera nécessaire et ce, avant l'introduction de ladite technologie. Par exemple, dans un premier temps, des activités de familiarisation permettraient d'atténuer les appréhensions. Approfondir la connaissance des compétences du bassin de main-d'œuvre faciliterait le développement de l'offre de formation et permettrait d'identifier les catégories de travailleurs susceptibles de quitter la profession ou encore de faible employabilité.

Une étude du Brookfield Institute<sup>2</sup> s'est intéressée aux répercussions de l'automatisation sur l'emploi au Canada. Les résultats indiquent que la profession de camionneur arrive au cinquième rang dans les probabilités d'être automatisée. Il faut cependant comprendre que la profession ne sera pas complètement automatisée, mais que plusieurs tâches le seront.

L'électrification des transports est un autre changement avec lequel l'industrie devra composer. Certaines entreprises du Québec ont d'ailleurs déjà une flotte de camions électriques, alors que d'autres ont mentionné des intentions d'investissement dans ce domaine.

Ce changement, qui n'a pas d'effet sur le nombre de camions en circulation, n'exerce donc pas d'influence sur la quantité de main-d'œuvre demandée. Mais la conduite d'un camion électrique est différente de celle d'un camion à essence, et une partie de la main-d'œuvre peut avoir besoin d'accompagnement pour amorcer la transition. Il y a déjà une certaine offre de formation continue mais il faut s'assurer qu'elle soit suffisante et bien répartie, en faisant le point régulièrement pour vérifier si l'offre évolue au même rythme que les changements et, ultimement, pour déterminer si la formation initiale a besoin d'être adaptée pour intégrer la conduite de ce type de véhicule.

La recherche progresse en matière de conduite autonome et semi-autonome, et plusieurs entreprises se concurrencent à ce chapitre. Toutefois, ces technologies ne seront pas implantées avant plusieurs années. Le Québec, et le Canada en général, ne font pas ou font très peu de recherche et développement sur le sujet. Il est vrai que certaines entreprises (Google, Otto – Uber, etc.) ou pays sont relativement avancés dans ce domaine, que des flottes de camions circulent en conduite semi-autonome en circuits fermés en Europe et que des tests sont faits aux États-Unis. Toutefois, ces changements n'auront des répercussions qu'à long terme.

La demande va donc se modifier dans les années à venir, ce qui apportera des défis additionnels en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. La formation initiale devra être adaptée, et une offre de formation continue devra être développée en lien avec l'évolution des exigences de l'emploi. De nouvelles compétences seront demandées, et si celles du bassin de main-d'œuvre ne sont pas actualisées pour répondre à ces nouveaux besoins du marché du travail, le nombre de postes vacants et le nombre de camionneurs au chômage pourraient augmenter.

---

<sup>2</sup> BROOKFIELD INSTITUTE, *The Talented Mr. Robot. The impact of automation on Canada's workforce*, 2016. En ligne : [https://brookfieldinstitute.ca/research-analysis/automation/?doing\\_wp\\_cron=1487949456.9057369232177734375000](https://brookfieldinstitute.ca/research-analysis/automation/?doing_wp_cron=1487949456.9057369232177734375000)



## ■ Les camions et les agglomérations

Plusieurs accidents ont eu lieu ces derniers mois impliquant, notamment, des cyclistes. Des réflexions ont été entamées au sein de certaines grandes municipalités pour s'inspirer d'autres grandes capitales mondiales qui veulent exclure les camions des grandes villes. Ce type de décision aurait des répercussions importantes sur la demande pour les camionneurs : demande accrue pour la conduite de plus petits camions et modifications des tâches effectuées (par exemple, possiblement plus d'activités liées au chargement et au déchargement).

En même temps, particulièrement à Montréal, de grands travaux sont planifiés (pont Champlain et échangeur Turcot, notamment) qui auront également une influence sur la circulation des camions.

Ces facteurs, soit les discussions en cours sur le transport routier dans les grandes villes et les grands projets urbains, peuvent contribuer à véhiculer une image négative de la profession ou encore à mettre à l'avant-plan des aspects plus difficiles du métier, par exemple le temps d'attente dans le trafic. Cela peut avoir des effets négatifs sur l'attraction de la main-d'œuvre dans la profession.

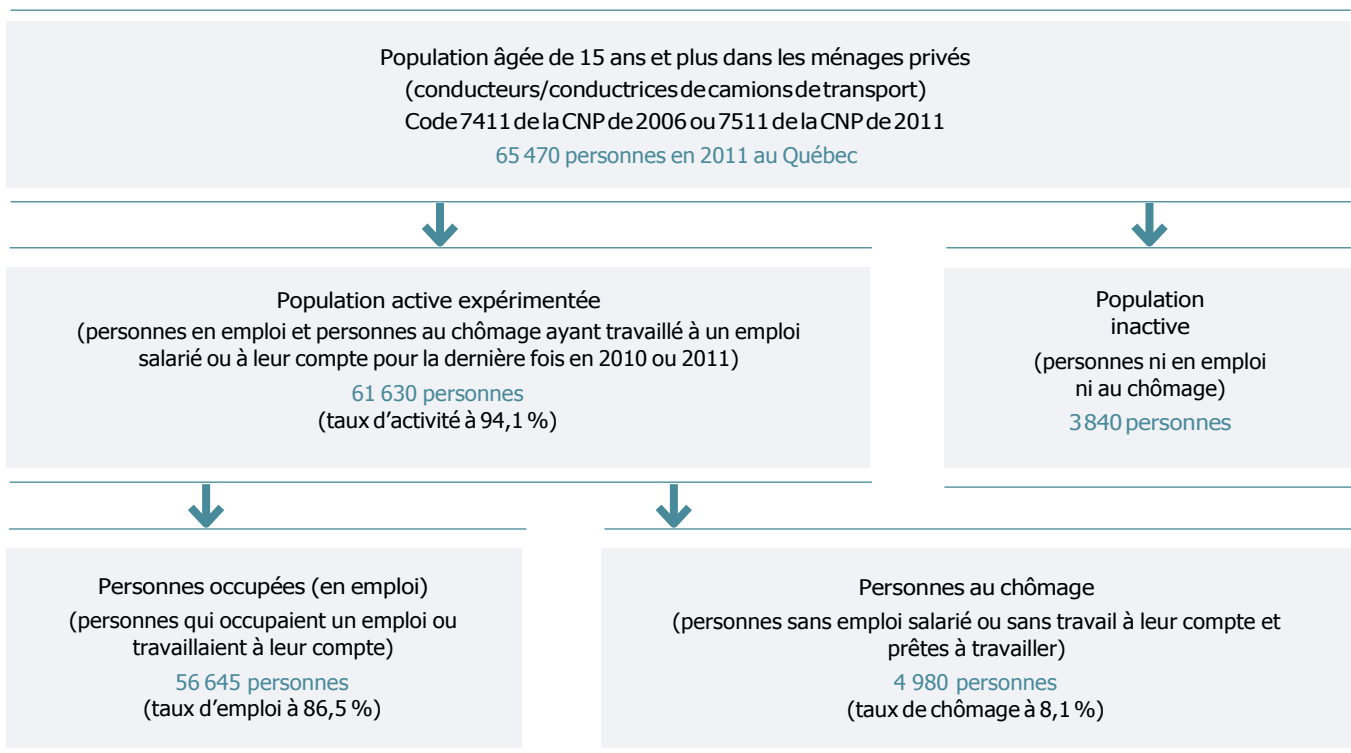
## ■ Le DEP obligatoire

Au cours de la dernière année, plusieurs accidents impliquant des conducteurs de camion ont incité des coroners à recommander que le DEP devienne obligatoire.

Un tel changement dans les conditions d'accès à la profession entraînerait certes un rehaussement et une plus grande uniformité des compétences de la main-d'œuvre. Toutefois, tel que mentionné au chapitre 1, les avis sont contradictoires quant à son effet sur la quantité de main-d'œuvre.

Une idée circule aux fins de faire reconnaître la profession comme métier spécialisé, ce qui va en quelque sorte dans le même sens. La profession s'est complexifiée avec le temps, et une formation professionnelle obligatoire viserait à ce que le bassin de main-d'œuvre soit suffisamment qualifié pour l'exercer. Reconnaître la profession de camionneur comme un métier spécialisé serait en quelque sorte la suite logique si une analyse de la profession révélait que les exigences additionnelles en termes de compétences mènent cette profession à un niveau de compétence comparable à celui des métiers spécialisés.

### Répartition de la population des camionneurs expérimentés de 15 ans et plus dans les ménages privés du Québec selon la situation d'activité en mai 2011



Source : Statistique Canada, ENM, 2011. Adapté par Emploi-Québec pour les fins de l'étude. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

## CONCLUSION

L'analyse de la profession de camionneur a mis en lumière le fait que cette profession est peu spécialisée, selon la Classification nationale des professions, et qu'elle se décline en de multiples appellations d'emploi. Ces dernières sont liées au type de véhicule conduit, à l'environnement ou au contexte de travail, et au type de marchandises transportées.

Notre démarche ne nous a pas permis de distinguer des catégories de camionneurs pour lesquelles il y aurait un déséquilibre de main-d'œuvre, sauf pour les conducteurs de camion sur longue distance. Leur déficit de main-d'œuvre a déjà été rapporté dans des études récentes, incluant l'édition 2015 du Diagnostic sectoriel du transport routier de marchandises du Camo-route. Cette situation concerne surtout le secteur du transport, qui rassemble environ 60 % des camionneurs. L'été est la période de l'année où les difficultés de recrutement sont les plus importantes. Il demeure que des déséquilibres spécifiques, pour certains types de conduite, dans certaines régions, peuvent survenir à tout moment de l'année.

Le contexte de la profession et les conditions de travail qui la caractérisent sont, dans l'ensemble, relativement difficiles. Mentionnons à cet égard un encadrement réglementaire très strict, les pressions sur le rendement découlant de l'importance de respecter les horaires de livraison ainsi que la multiplicité des acteurs qui contrôlent le travail et qui ont des attentes diversifiées. À cela s'ajoutent des conditions de travail qui n'ont guère évolué et une rémunération qui n'est pas toujours adaptée au contexte.

Dans le cas du transport sur de longues distances, d'autres éléments contribuent à la nature difficile du travail : les longues heures de travail, l'éloignement du domicile, les connaissances additionnelles requises sur le plan de la législation (cette dernière variant selon les provinces ou les pays), la maîtrise nécessaire de l'anglais pour la conduite à l'extérieur du Québec, etc.

La profession de camionneur peut donc être stressante. Toutefois, cela ne semble pas être compensé suffisamment par la rémunération. Ce manque de reconnaissance transparaîtrait aussi dans les relations entre les employeurs et les employés.

Les camionneurs, qui partagent la passion de leur métier, manifestent un certain esprit de corps qui s'observe entre autres par des communications courantes, tant sur la route que sur les réseaux sociaux, ainsi que par l'organisation de multiples événements tels que des festivals, des foires ou des compétitions. Malgré cela, les camionneurs du secteur du transport travaillent dans un contexte où la concurrence est vive entre les entreprises. Cette situation se répercute parfois sur leur travail et occasionne dans certains cas des comportements inappropriés à l'égard d'autres conducteurs.

Sur le plan de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, on observe à la fois une forte demande et une offre relativement importante. Ces chiffres peuvent donner une apparence d'équilibre. Rappelons que l'exercice qui a mené à l'établissement de la liste de priorisation de la CPMT (voir l'introduction) n'a pas permis de conclure qu'il faudrait accroître l'offre de formation ou faire des efforts de promotion pour augmenter les inscriptions aux programmes existants. Toutefois, le présent diagnostic apporte un éclairage additionnel sur la dynamique complexe de l'offre et de la demande de main-d'œuvre chez les camionneurs.

Il y a en effet une forte demande pour les camionneurs, qui est bien documentée dans plusieurs rapports. L'une des causes de cette forte demande est que la main-d'œuvre est plus vieillissante que dans l'ensemble du marché du travail québécois. La demande provient également en partie d'un fort roulement de main-d'œuvre. Par ailleurs, il y a eu des changements sur le plan des compétences demandées, la profession s'étant complexifiée. Cela explique en partie qu'il y ait des postes vacants et du chômage dans cette profession. Un autre facteur explicatif de cette situation est que les entreprises ont aussi des besoins spécifiques, dans certaines régions ou pour certaines spécialités. Ainsi, même dans les régions où le chômage est important chez les camionneurs, il existe aussi une demande non satisfaite.

Il est difficile d'anticiper la façon dont cette demande évoluera, entre autres parce que plusieurs facteurs, de nature économique, législative ou autre, exercent une influence sur celle-ci. On peut penser, par exemple, aux lois sur le cabotage ou encore aux investissements faits dans le domaine du transport et de la logistique, qui ont des répercussions sur la demande.

À titre d'exemple, selon les résultats d'un exercice prévisionnel du Conference Board du Canada, si aucune mesure n'est prise, le Québec pourrait connaître un déficit de 5 200 camionneurs en 2020. D'un autre côté, les médias ont plusieurs fois fait mention de trains routiers où seul le camion de tête aurait un camionneur, les autres camions suivant le premier, sans conducteur. Les points de vue sont partagés quant à la vitesse à laquelle se fera le développement de la conduite autonome ou semi-autonome.

L'un des problèmes liés à l'évaluation de la situation de déséquilibre (ou d'équilibre) entre l'offre et la demande est la difficulté de circonscrire l'offre réelle de main-d'œuvre chez les camionneurs. Cette difficulté a plusieurs causes. D'abord, la formation n'est pas obligatoire et la seule condition pour accéder à la profession est d'être titulaire d'un permis de conduire de la classe appropriée.

De plus, pour diverses raisons exposées dans le rapport, le bassin des titulaires de permis de conduire ne constitue pas le bassin de main-d'œuvre réellement disponible. Précisons à ce sujet, que l'information sur le marché du travail et certains analystes, tant au niveau provincial qu'au fédéral, tendent à colporter cette information erronée, et cela se répercute sur la prise de décisions car on estime alors que l'offre de main-d'œuvre est abondante. Les autres statistiques sur l'offre, comme celles sur le chômage ou sur les prestataires de l'assurance-emploi, suggèrent aussi une offre abondante.

Certains éléments invitent toutefois à relativiser ces diverses statistiques. En effet, une partie du chômage est de nature saisonnière, surtout dans les régions ressources. Il y a aussi un chômage frictionnel important qui est dû au fort taux de roulement. Par ailleurs, lorsque les données de l'assurance-emploi indiquent que la dernière profession exercée était celle de camionneur, elles ne précisent pas si la personne est à la recherche d'un emploi de camionneur ou d'un autre emploi. Or certains exercent plus d'une profession et font des entrées et sorties dans celle qui nous intéresse.

En ce qui concerne les diplômés, les statistiques n'indiquent pas s'ils ont l'intention de faire carrière dans le camionnage, ni s'ils visent la conduite d'un véhicule d'une autre classe ou encore s'ils ont obtenu leur diplôme dans le seul but d'améliorer leur employabilité. À cet égard, il importe de retenir que la conduite de camion de transport constitue un atout dans un bilan de compétences.

Il convient donc de relativiser l'équilibre apparent qui se dégage des statistiques disponibles pour tenir compte des facteurs que nous venons d'évoquer et qui ont tendance à surestimer l'offre.

En ce qui a trait à la formation initiale, l'offre de formation doit être maintenue et déployée dans les différentes régions, et le démarrage et le financement de cohortes doivent suivre l'évolution de cette demande. Précisons que si le DEP devenait obligatoire, il faudrait augmenter l'offre de formation de façon importante et à la déployer en fonction des besoins du marché du travail.

L'effet qu'aurait une hausse de l'offre de formation sur les salaires n'est pas certain et nous n'avons pas suffisamment d'information pour nous prononcer. Certes, accroître la quantité de main-d'œuvre disponible à travailler exerce une pression à la baisse sur les salaires. Mais dans le cas des camionneurs, il y a des entrées et sorties de la profession plus fréquentes. Aussi, dans ce contexte, l'entrée de diplômés sur le marché du travail permettrait peut-être d'assurer une offre quantitative de main-d'œuvre suffisante sans effectuer de pression à la baisse sur les salaires.

D'autres éléments seraient à prendre en considération pour évaluer les effets d'une augmentation de l'offre sur les salaires. Ainsi, lorsque des postes demeurent vacants, cela peut se répercuter le chiffre d'affaires de l'entreprise, ce qui peut aussi avoir un effet négatif sur les salaires. À l'inverse, augmenter l'offre de camionneurs diplômés devrait renforcer l'adéquation entre les compétences et l'emploi, ce qui devrait engendrer des gains de productivité et permettre une hausse des salaires.

Ce diagnostic nous a cependant permis de relever certains facteurs spécifiques qui contribuent au déséquilibre de main-d'œuvre. Ainsi, les employeurs exigent un niveau élevé de maturité, de formation et d'expérience, ce qui rend l'accès à l'emploi difficile, particulièrement pour les jeunes. Par ailleurs, la main-d'œuvre est peu diversifiée. Cela complexifie l'intégration de nouveaux travailleurs qui présentent d'autres caractéristiques, comme les femmes et les personnes immigrantes.

Par ailleurs, l'offre est également touchée par des disparités entre les travailleurs sur le plan des compétences, des aptitudes ou des qualités personnelles, notamment en raison des multiples modes d'accès à la profession.

Les formations privées, parce que de plus courtes durées, attirent une partie des étudiants, mais cela ne facilite pas l'insertion et le maintien en emploi. À ce sujet, les différents acteurs entendus nous ont fait part de leur intérêt pour une orientation favorisant une certaine uniformité sur le plan des compétences (sauf pour celles qui sont relatives à la conduite spécialisée), ainsi que pour l'amélioration des compétences d'une partie de la main-d'œuvre (particulièrement pour celle qui ne provient pas du système d'éducation).

Des compétences essentielles insuffisantes chez une partie des camionneurs constituent un frein au développement d'autres compétences. Cette situation rend aussi plus difficile la recherche d'emploi, qui est d'ailleurs un maillon faible chez les employés ou les futurs employés.

La plupart des entreprises qui emploient des camionneurs ne sont pas de très grande taille et n'ont souvent pas de personnel dédié à la gestion des ressources humaines. Plusieurs sont aux prises avec un taux de roulement important qui fait du recrutement une activité majeure.

Enfin, ce diagnostic a permis de dégager certaines pistes de solution qui pourraient contribuer à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et à éclairer la prise de décisions en matière de formation destinée aux camionneurs.

## RÉFLEXION SUR LA RÉSORPTION DES DÉSÉQUILIBRES

À elle seule, l'industrie ne trouvera pas de solutions. Il sera nécessaire que chaque acteur évite une logique consistant à souligner les problèmes en pensant que les solutions doivent venir de tiers. Parmi les différentes pistes de solution présentées, certaines se recoupent, les moyens proposés permettant parfois d'atteindre plusieurs objectifs.

Certaines avenues ont retenu notre attention mais elles ne relèvent pas de notre champ d'expertise. Aussi nous les présentons ici sans toutefois pouvoir en évaluer la faisabilité ni entrevoir leurs éventuelles répercussions sur la logistique du transport.

### LES PISTES À COURT OU À MOYEN TERME (DANS UN HORIZON DE UN À CINQ ANS)

#### Valorisation et promotion de la profession et de la formation professionnelle

Il convient de présenter les aspects positifs la profession, sans toutefois chercher à l'enjoliver. Des stratégies visant à attirer les personnes immigrantes et les femmes sont à déployer. De façon plus générale, plusieurs nous ont mentionné l'importance de valoriser et de faire reconnaître la profession en documentant les bonnes pratiques et en menant une campagne de sensibilisation pour favoriser l'orientation des jeunes vers la formation professionnelle et les métiers dits manuels ou professionnels.

Des activités de promotion de la profession et de la formation professionnelle sont donc souhaitables, mais en les appuyant sur un portrait réaliste et actuel de la profession.

#### Information sur le marché du travail

Pour faciliter l'ajustement entre l'offre et la demande, l'information sur le marché du travail (IMT) joue un rôle important. À cette fin, il serait souhaitable de poursuivre les efforts visant à mieux connaître la composition de la main-d'œuvre constituant l'offre dans cette profession et la dynamique que cette dernière entretient avec la demande.

L'amélioration de l'IMT concernant cette profession est donc une piste proposée. Pour cela, il faudrait que le personnel dédié à l'IMT et à l'orientation professionnelle se familiarise avec des concepts tels que l'offre réelle de main-d'œuvre, la notion de conducteur inactif, la fausse perception de déclassement (l'idée qu'un conducteur titulaire d'un permis de classe 1 se sente nécessairement déclassé si on lui offre un poste associé à un permis de classe 3 alors que certains titulaires de permis 1 ne visent pas nécessairement la conduite d'un véhicule d'une telle classe), etc.

#### Offre de formation et financement des cohortes de formation

L'offre de formation doit être maintenue dans les différentes régions du Québec. Un suivi étroit de l'évolution de la demande, en lien avec les compétences recherchées, doit être fait pour assurer le démarrage de cohortes en fonction des besoins du marché du travail.

Il serait souhaitable de former et d'informer sur l'état de l'offre réelle les acteurs qui jouent un rôle dans les prises de décisions en matière de politiques et de programmes ainsi que pour le démarrage et le financement des cohortes de formation. Par exemple, le financement d'un plus grand nombre de cohortes pour l'AEP en conduite d'autobus diminuerait sans doute le nombre de personnes inscrites au DEP en transport par camion. Il en résulterait cependant une meilleure adéquation entre la formation suivie et la profession réellement visée (en évitant que les individus qui souhaitent travailler comme conducteur d'autobus s'inscrivent au DEP pour y parvenir).

#### DEP obligatoire, durée et contenu du programme

Bien que, pour la profession de camionneur, le Québec soit la seule province à offrir un programme d'État conduisant à un diplôme, l'idée de rendre obligatoire une formation pour accéder à la profession fait actuellement l'objet d'échanges à l'échelle du Canada. L'objectif d'un tel règlement serait d'accroître la sécurité routière (cette recommandation a d'ailleurs été faite dans des rapports de coroners à la suite d'accidents).

Les avis sur la question du DEP obligatoire sont partagés. Sur le plan qualitatif, cela rehausserait et uniformiserait le niveau de compétence du bassin de main-d'œuvre. L'effet sur la quantité de main-d'œuvre disponible n'est toutefois pas certain : des exigences additionnelles pourraient en décourager quelques-uns (plus d'efforts nécessaires pour accéder à la profession). En revanche, d'autres pourraient être attirés vers cette profession si le DEP obligatoire s'accompagnait, par exemple, d'une reconnaissance de la profession comme métier spécialisé ou d'une hausse des

salaires. Une étude d'impact serait requise.

Des témoignages concordent à l'effet que le DEP, déjà apprécié et reconnu, pourrait être bonifié par un volet pratique plus important. L'un des avantages d'accroître la durée du DEP en ajoutant de l'expérience pratique, dont un plus grand nombre d'heures de conduite, serait d'augmenter le niveau d'expérience de la personne au moment de la diplomation : cela faciliterait entre autres l'embauche et l'intégration en emploi des jeunes. Il a plusieurs fois été rapporté qu'une partie des chercheurs d'emploi échoue au test pratique à l'embauche (road test) : une analyse des critères d'évaluation et des causes d'échec permettrait de cerner les compétences devant être davantage maîtrisées lors de l'entrée sur le marché du travail.

Par ailleurs, à titre indicatif, l'allongement de la durée du DEP à 900 heures permettrait son inscription à la liste des domaines de formation dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés en répondant au critère de durée minimale de la formation.

### **Soutien aux PME en matière de GRH et amélioration des conditions de travail**

Nous avons mentionné l'existence de divergences entre les attentes des employés, qui voudraient davantage de reconnaissance et de meilleures conditions de travail (particulièrement chez les plus jeunes), et celles des employeurs. Ceux-ci ont trop souvent une vision plus traditionnelle de leur rôle et offrent des conditions de travail qui sont assez éloignées de ce que l'on rencontre couramment aujourd'hui (en particulier dans le secteur du transport). Une intervention externe pour trouver des façons de concilier certaines différences importantes entre ces deux catégories d'attentes ou de visions du métier, en particulier dans les entreprises qui n'ont pas de personnel dédié à la GRH, semble nécessaire.

Il pourrait être utile de prioriser l'intervention auprès de PME qui ont des postes de camionneurs à pourvoir et qui éprouvent des difficultés de recrutement afin de les sensibiliser à l'importance d'une bonne gestion des relations avec leurs employés.

Ce soutien serait aussi nécessaire pour la sélection et le recrutement de personnel, pour l'analyse du salaire approprié et pour l'adaptation des modes de rémunération au contexte de travail. Par exemple, on nous a plusieurs fois mentionné que, sur le plan de la rémunération, il faudrait étudier la possibilité de diminuer les irritants au chapitre des périodes de disponibilité non rémunérées (temps d'attente).

L'ouverture à une plus grande diversité du personnel est aussi souhaitable mais elle nécessite sans doute un soutien sur le plan de la gestion. Ce soutien pourrait aussi viser à sensibiliser les employeurs au rôle qu'ils peuvent jouer dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre.

Il faudrait également étudier les options permettant d'innover dans les pratiques de GRH, par exemple des mesures de conciliation travail-famille adaptées à la réalité de la profession. Une façon d'y parvenir serait de mener une enquête sur les pratiques novatrices, de définir les bonnes pratiques, et de former et informer les employeurs sur celles-ci.

### **Diversification de la main-d'œuvre**

Diversifier la main-d'œuvre peut se faire avec un soutien en matière de GRH, mais également par des efforts visant à attirer et à favoriser l'intégration de la main-d'œuvre jeune, féminine ou immigrante.

### **Rehaussement et uniformisation du niveau de maîtrise des compétences essentielles du bassin de main-d'œuvre**

Certaines compétences essentielles nécessaires à l'exercice de la profession et au développement et à la mise à jour des compétences font défaut à une partie de la main-d'œuvre. Cela constitue un frein à la bonne circulation de l'information dans le cadre du travail et à la formation continue. L'une des options pour remédier à la situation serait de réduire le nombre d'avenues donnant accès à la profession pour renforcer l'importance de celles qui contribuent au développement et à l'amélioration des compétences et à leur uniformisation au sein du bassin de main-d'œuvre.

### **Techniques de recherche d'emploi**

Un des maillons faibles de la main-d'œuvre est la recherche d'emploi. L'introduction d'un module sur les techniques de recherche d'emploi dans le DEP ou encore de la formation continue sur ce sujet qui n'implique pas les entreprises –

compte tenu du fait que les premiers concernés sont les chercheurs d'emploi – sont des moyens qui pourraient aider à combler cette lacune. Le rehaussement du niveau des compétences essentielles de la main-d'œuvre contribuerait également à améliorer la situation.

### Formation de type mise à niveau pour les conducteurs inactifs

Bon nombre de conducteurs sont inactifs depuis plusieurs années tandis qu'une partie des employeurs hésitent à embaucher des conducteurs qui sont inactifs depuis un certain temps. Des formations de mise à niveau permettraient de faciliter la réinsertion en emploi des conducteurs inactifs qui souhaitent réintégrer la profession. Il serait profitable à cet égard de développer une offre de formation spécifique.

## UNE PISTE À PLUS LONG TERME

### Mise en place des trajets segmentés ou relais

Les trajets segmentés font en sorte qu'un chargement est confié à un conducteur pour une partie du trajet seulement. Il passe ensuite le relais à un autre conducteur pour la suite du trajet, et ce transfert se poursuit jusqu'à la destination finale. Le conducteur qui passe le relais se voit confier un autre chargement pour le chemin du retour.

L'objectif de la mise en place des trajets segmentés serait d'améliorer les conditions dans lesquelles s'exerce le travail des camionneurs sur de longues distances, en réduisant le nombre d'heures de travail par semaine et en évitant l'éloignement du domicile. Un autre effet recherché par cette proposition est aussi de diminuer le nombre de camions sans chargement qui sont en circulation et, ainsi, de réduire la demande de main-d'œuvre.

Il s'agit d'un changement majeur dont les effets seraient nombreux et dont la faisabilité est limitée par la législation, la culture du milieu et les infrastructures en place, entre autres. Par exemple, parmi les contraintes, on peut mentionner les lois sur le cabotage, la complexité liée à la responsabilité du conducteur envers son chargement et le fait qu'il serait moins en contrôle de ce chargement (rôles et responsabilités à réviser, pas uniquement dans les tâches mais dans les lois et règlements, par exemple en ce qui concerne les obligations des conducteurs).

Le Camo-route devrait jouer un rôle central dans la recherche de solutions visant le développement des compétences de la main-d'œuvre

Le Camo-route pourrait se voir confier le mandat de trouver des moyens, ou du moins se voir offrir l'occasion de jouer un rôle catalyseur, dans la recherche de solutions pour développer : les compétences essentielles par la formation continue; les compétences sur le plan des techniques de recherche d'emploi; une offre de formation pour la mise à niveau des conducteurs inactifs qui souhaitent réintégrer la profession.

### L'importance de la concertation

Nous avons souvent mis en lumière, dans cette étude, la diversité des acteurs qui gravitent autour de la profession de camionneur et la complexité qu'une telle situation engendre dans l'exercice de cette profession et dans l'analyse de cette dernière. La recherche de solutions en est également complexifiée. Les différentes pistes de solution qui découlent de ce diagnostic nécessitent donc une concertation entre les différents acteurs, notamment parce que certaines solutions font appel à la mise en commun de plusieurs champs d'expertise ou ont des répercussions sur d'autres solutions proposées.





CONDUCTEURS ET  
CONDUCTRICES  
DE CAMIONS DE  
TRANSPORT

DIAGNOSTIC PROFESSIONNEL  
ET ÉTAT DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL  
SOMMAIRE EXÉCUTIF

MAI2017