

AU-DELÀ DE LA CONDUITE

Rapport final pour l'industrie - 2012



Étude : Information sur le marché de l'emploi

Notre mission est d'aider l'industrie canadienne du camionnage à recruter, à former et à maintenir en place les employés dont elle a besoin pour répondre à ses exigences présentes et à long terme.

Canada

Ce projet est financé par le Programme des conseils sectoriels du Gouvernement du Canada.



Conseil canadien des ressources
humaines en camionnage

Remerciements

Le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) tient à exprimer sa sincère appréciation de la contribution des représentants des transporteurs et des flottes, des associations professionnelles, des organisations du milieu du travail ainsi que les professionnels indépendants qui ont, directement ou indirectement, contribué à la préparation de ce document. C'est l'engagement envers l'excellence de ces nombreux participants qui a permis de réaliser ce rapport. Un remerciement tout spécial est adressé au comité directeur de recherche en camionnage qui a supervisé ce projet et offert son expertise technique. Le comité comptait des représentants des organisations suivantes :

- Alberta Motor Transport Association
- Prince Edward Island Sector Council
- Bison Transport Inc.
- Association canadienne du camionnage d'entreprise
- British Columbia Trucking Association
- Siemens Transportation Group Inc.
- Camo-Route Inc.
- Trucking Human Resources Sector Council Atlantic
- Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada
- Unique Personnel Canada
- Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement
- Vitran Express Canada Ltd.
- Caron Transport
- Warren Group
- Frito Lay Canada
- Statistique Canada
- Manitoba Trucking Association
- Transports Canada
- Ontario Trucking Association
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Personnes ressources



**Conseil canadien des ressources
humaines en camionnage**

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage
203-720 chemin Belfast
Ottawa, ON K1G 0Z5
Téléphone : 613-244-4800 Télécopieur : 613-244-4535
Courriel : info@cthr.com
Internet : www.cthr.com

© 2012 Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC)

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, enregistrée dans une banque de données ou transmise de quelque façon que ce soit, incluant la transmission électronique, la photocopie, l'enregistrement ou autre manière, sans autorisation écrite préalable du Conseil canadien des ressources humaines en camionnage.

Formats alternatifs

Cette publication est disponible en format électronique sur le site Web du Conseil canadien des ressources humaines en camionnage, au www.cthr.com.

Avis de non-responsabilité

Le matériel contenu dans ce rapport reflète le meilleur jugement du CCRHC, à la lumière de l'information disponible au moment de sa préparation. Toute utilisation par une tierce partie de ce rapport ou toute décision basée sur son contenu est l'entière responsabilité de cette tierce partie. Le CCRHC n'accepte aucune responsabilité à l'égard de dommages, s'il devait y en avoir, encourus par une tierce partie et résultant de décisions ou d'actions prises en fonction de ce rapport. L'information a été recueillie par le CCRHC auprès de sources reconnues pour leur fiabilité. Toutefois, compte tenu de la possibilité d'une erreur humaine ou mécanique ayant pu survenir chez l'une de nos sources, le CCRHC ne peut garantir la précision, l'exactitude ou le caractère entier de cette information. L'auteur, l'éditeur ou les collaborateurs ne peuvent être tenus responsables de toute perte ou préjudice provenant d'une omission, d'une erreur, d'une faute d'impression ou d'une ambiguïté. Si vous avez des questions à l'égard du contenu de cette publication, le personnel du CCRHC est disponible pour vous offrir information et assistance.

Imprimé au Canada.

Sommaire exécutif

Le secteur du camionnage est la pierre d'assise du transport de biens entre les villes, les provinces et les pays. Ce secteur est le principal mode de transport de biens expédiés entre le Canada et son plus important partenaire commercial, les États-Unis. Le secteur du camionnage est également vital pour le bon fonctionnement de nombreuses industries, qui ont besoin d'un mécanisme fiable permettant de les approvisionner de façon efficace, régulière et fiable en matière première et de transporter leurs produits finis.

Les recherches ont, de façon constante, indiqué que les ressources humaines représentent une problématique majeure au sein du secteur du camionnage. Afin d'aider à s'assurer que ce secteur dispose d'un bassin de main-d'œuvre adéquat, le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage a mis sur pied une série d'initiatives visant à aider à faire face aux besoins de ressources humaines actuels et futurs. L'une de ces initiatives est la présente étude, qui constitue la phase 4 du *Projet sur le marché de l'emploi*.

La situation actuelle

En ce moment, il y a environ 31 000 firmes de camionnage qui emploient plus de 290 000 personnes, la majorité d'entre elles (68%) étant des chauffeurs de camions (permis de classe 1/AZ). L'industrie continue à être à prédominance masculine, les femmes ne représentant qu'un faible pourcentage de la main-d'œuvre, en particulier dans les métiers de chauffeurs et de mécaniciens. La main-d'œuvre actuelle du secteur du camionnage, comme dans tous les secteurs d'activité, est vieillissante. Le sondage mené par le CCRHC auprès des employeurs du secteur du camionnage a révélé que 18% de la main-d'œuvre couverte par le sondage était âgée de 55 ans ou plus. Cela signifie qu'au cours des 10 prochaines années, le secteur du camionnage pourrait perdre près de 20% de sa main-d'œuvre, celle-ci partant à la retraite. Aussi à noter, au moment du sondage, le taux de postes vacants pour l'industrie dans son ensemble était de 4%, ce qui signifie que 12 000 postes étaient vacants. Les taux de postes vacants rapportés dans le cadre du sondage étaient les plus élevés en Nouvelle-Écosse, en Alberta et en Colombie-Britannique. Enfin, le secteur du camionnage a un historique de niveau élevé de roulement de personnel. Les résultats du sondage démontrent un taux de roulement de 12% pour l'industrie dans son ensemble (incluant les départs à la retraite). Cette situation est problématique et coûteuse pour les employeurs qui doivent sans cesse recruter et former de nouveaux employés.

Sur un horizon d'un an

La situation du secteur du camionnage est telle qu'il importe de prendre en considération les changements qui devraient se produire au cours de l'année suivante (c-à-d entre 2011 et 2012). On s'attend à une croissance du secteur du camionnage au cours des dix prochaines années, la croissance la plus élevée (croissance de 4,7% du PIB¹) étant anticipée l'an prochain. Cette croissance est liée à une expansion anticipée de l'économie nord-américaine. La croissance économique de l'industrie (son PIB) est étroitement liée à l'emploi dans les secteurs des services, tels que le secteur du camionnage. La croissance du niveau d'emploi reflète la croissance économique anticipée du secteur au cours de l'année prochaine, une croissance de 5,6% ou 17 200 travailleurs. Cela représente la croissance de la demande pour les services du secteur et la demande en main-d'œuvre qui y est liée.

Non seulement le secteur doit-il faire face à la croissance de la demande en main-d'œuvre associée à la croissance économique, les employeurs ont des postes à combler et connaîtront des pertes dues à des départs à la retraite et au roulement de personnel. Les départs à la retraite pour la première des 10 prochaines années sont estimés à 1,8%, ce qui représente la perte de 5 500 travailleurs. Ainsi, au cours des 12 prochains mois, la main-d'œuvre au sein du secteur du camionnage devra croître d'au moins 11,3%, ou 34 800 travailleurs.

¹ Le PIB, ou produit intérieur brut, est la valeur totale de tous les biens et services produits au cours d'une année.

L'avenir

La croissance de la demande en main-d'œuvre s'atténue après la première année, mais on anticipe qu'elle demeurera présente. Selon les projections, d'ici 2021 le secteur du Transport par camion (SCIAN 484) emploiera 369 000 personnes, avec un produit intérieur brut d'une valeur de 22 561 000 \$. Pour répondre à la demande projetée, le secteur aura besoin d'au moins 153 000 travailleurs additionnels, une moyenne de 14 100 par année, pour faire face à la croissance de la demande, combler les postes actuellement vacants ainsi que compenser le départ à la retraite d'une main-d'œuvre vieillissante. Il s'agit là de l'estimation la plus conservatrice de la demande future – elle prend pour acquis que les employés qui forment le roulement de personnel demeurent au sein de l'industrie, alors qu'il est bien connu que ce n'est pas le cas dans le secteur du camionnage. Cette estimation conservatrice servira à estimer le niveau plancher de travailleurs additionnels dont le secteur aura besoin au cours des 10 prochaines années. Un deuxième scénario a été élaboré afin d'estimer un niveau plafond, scénario dans lequel il est indiqué que les deux tiers du roulement de personnel sont constitués de travailleurs qui quittent entièrement le secteur du camionnage. Selon ce scénario, le secteur aura besoin de 289 000 travailleurs additionnels au cours des 10 prochaines afin de répondre à la demande du marché et de remplacer les travailleurs qui partent à la retraite ou abandonnent le secteur.

Malheureusement, le secteur fait également face à des défis liés à la difficulté de combler les postes qui y sont disponibles. On rapporte que l'épine dorsale de l'industrie, les chauffeurs de compagnie détenant un permis de classe 1/AZ, sont parmi les postes les plus difficiles à combler, tout comme ceux des mécaniciens de camions et de remorques.

Il existe clairement un besoin de soutien aux employeurs en matière de planification et de gestion de RH. Cela représente une opportunité pour le secteur du camionnage d'examiner ses problématiques courantes et les correctifs qu'il y apporte, afin de réduire l'écart entre la demande et son approvisionnement en main-d'œuvre. Parmi les principaux défis auxquels l'industrie fait face, on retrouve celui d'attirer de nouveaux travailleurs et de conserver la main-d'œuvre actuelle. De plus, il serait important que le CCRHC examine les sources existantes et potentielles de travailleurs permettant de répondre à la demande. Les défis auxquels l'industrie du camionnage fait face peuvent être surmontés grâce une information plus facilement accessible, à de l'assistance et à des initiatives visant à surmonter ces défis.

Pour plus d'information sur le secteur dans son ensemble et sur des firmes tout comme la vôtre, nous encourageons le lecteur à consulter le site Web du CCRHC (<http://www.cthrc.com/fr/content/recherche-et-rapports-sur-l'industrie>) et à y découvrir ses différents produits, en particulier le Tableau de bord de l'emploi, mis à jour et plus complet que jamais.

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	1
2. Historique du projet	2
2.1. Vue d'ensemble du secteur du camionnage	2
2.1.1 Métiers du secteur	3
2.2 Outils de RH du CCRHC	3
2.2.1 Le Tableau de bord de l'emploi	3
2.3 Objectifs du projet	3
2.3.1 Sondage du CCRHC auprès d'employeurs du camionnage	4
3. Coup d'œil à la main-d'œuvre actuelle	6
4. Regard vers l'avenir	10
4.1 Croissance du secteur	10
4.2 Projections du niveau d'emploi dans l'industrie	11
5. Besoins en ressources humaines	14
5.1 Facteurs qui affectent la demande sur le marché de l'emploi	14
5.2 Horizon d'un an : 2011 à 2012	14
5.3 Scénarios de demande	15
5.4 Difficultés de recrutement	16
6. Résumé et conclusion	19

1. Introduction

Le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) est en opération depuis janvier 1994. Il s'agit d'une organisation nationale, dirigée par un Conseil d'administration et qui représente une variété d'intérêts au sein de l'industrie du camionnage². Le CCRHC a été formé lors d'une période de dérèglementation de l'industrie du camionnage et est dédié aux ressources humaines de l'industrie canadienne du camionnage en étant attentif aux besoins de ressources humaines et en y répondant à l'aide de recherches, de formations et de conseils.

Le CCRHC mène présentement le projet Information sur le marché de l'emploi (IME), dont l'objectif est de permettre au CCRHC d'offrir des prévisions/projections précises et ponctuelles pour des métiers clés du camionnage. Ce rapport est basé sur la phase 4 du projet et présente une vue d'ensemble de la main-d'œuvre actuelle de l'industrie, examine la croissance à venir de l'industrie et scrute les besoins à venir en matière de ressources humaines.

La suite du rapport est organisée de la façon suivante :

2. Historique du projet
3. Coup d'œil à la main-d'œuvre actuelle
4. Regard vers l'avenir
5. Besoins en ressources humaines
6. Résumé et conclusion

² <http://www.cthrc.com>

2. Historique du projet

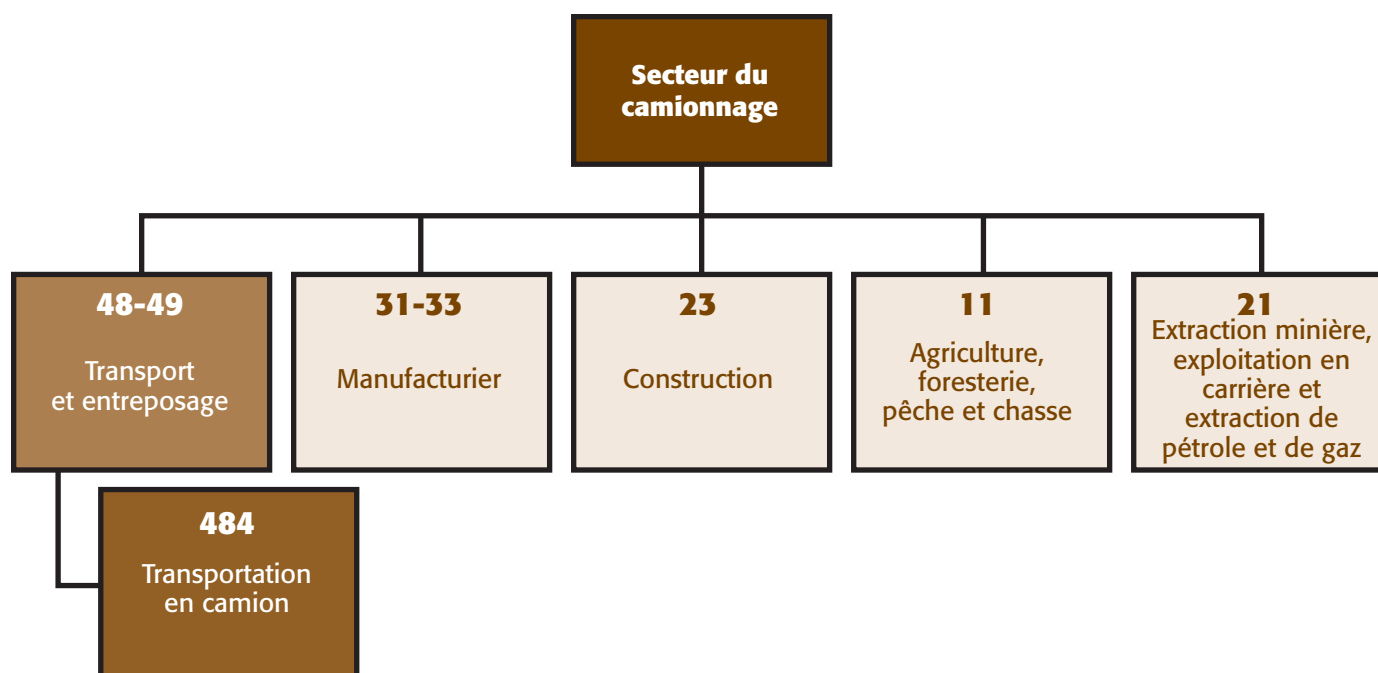
Cette section du rapport présente une brève vue d'ensemble du secteur du camionnage et des métiers auxquels ce projet s'intéresse. Elle présente un outil de RH rendu disponible par le CCRHC et décrit la recherche qui a été menée et qui fait l'objet de ce rapport.

2.1 Vue d'ensemble du secteur du camionnage

Pratiquement tous les produits de consommation achetés dans le commerce de détail ont été transportés par camion. Il n'est donc pas surprenant que l'industrie du camionnage joue un rôle crucial au sein de l'économie canadienne. Depuis près de 10 ans, le CCRHC a joué un rôle de leader en mettant sur pied une banque de renseignements crédibles et précis portant sur le marché de l'emploi afin de combler l'écart en matière de ressources humaines au sein de ce secteur.

Il est difficile d'estimer le nombre d'entreprises et d'employés qui composent l'industrie. Le code SCIAN (SCIAN 484, Transport par camion) ne reflète pas adéquatement l'ampleur entière de l'industrie. Le secteur du camionnage, c'est bien plus que des « transporteurs publics », puisqu'il existe des métiers de chauffeurs de camions et autres métiers connexes au sein de tous les secteurs de l'économie, en particulier dans le manufacturier (SCIAN 31-33), dans la construction (SCIAN 23), dans l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (SCIAN 11) ainsi que dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 21), voir Illustration 1.³

Figure 1: Secteurs qui contribuent au secteur du camionnage



En plus des transporteurs publics et privés⁴, le secteur du camionnage comprend des chauffeurs désignés comme « routiers autonomes » - un groupe de personnes pouvant être employées à contrat par des firmes de camionnage ou qui peuvent offrir leurs services de transport de façon indépendante, sur une base de cas par cas. Toutes ces nuances créent un marché de l'emploi fort complexe au sein du secteur du camionnage, et elles contribuent à la limitation d'information exhaustive au sujet du secteur canadien du camionnage.

³ Basé sur les données du recensement de 2006 sur le travail de chauffeur de camions dans des secteurs autres que SCIAN 48-49

⁴ Les entreprises qui disposent de leur propre flotte de véhicules, essentiellement pour leurs propres besoins de transport, sont souvent qualifiées de transporteurs privés.

2.1.1. Métiers du secteur

Bien que le secteur du camionnage soit en majorité constitué de chauffeurs de camions avec permis de classe 1/AZ, plusieurs autres métiers viennent en appui aux opérations de ce secteur. Le projet IME met l'accent sur les neuf métiers suivants :

- Chauffeur de compagnie (Classe 1/AZ)
- Chauffeur de compagnie (Classe 3/D)
- Routier autonome (Classe 1/AZ ou 3/D)
- Mécanicien de camions/équipement de transport (poids lourds)
- Technicien de remorques/équipement de transport (poids lourds)
- Conducteur de tracteur de manœuvre (Classe 1/AZ ou 3/D)
- Manutentionnaire
- Répartiteur
- Spécialiste en réclamations de marchandise/sécurité et prévention des pertes
- Contremaître/Superviseur/Directeur

2.2. Outils de RH du CCRHC

Le CCRHC offre plusieurs options aux employeurs qui désirent en apprendre davantage sur la planification de leurs besoins en ressources humaines. Le site Web du CCRHC⁵ offre des documents écrits pouvant aider à la gestion et à la planification des ressources humaines (c-à-d des rapports de recherche, des conseils de RH). On retrouve également sur le site des outils (par exemple le calculateur de taux de roulement) conçus pour aider les employeurs et les professionnels de RH à mieux comprendre leurs besoins en ressources humaines. Le Tableau de bord de l'emploi, aussi sur le site Web du CCRHC représente une ressource significative.

2.2.1. Le Tableau de bord de l'emploi

Le Tableau de bord de l'emploi a été élaboré en 2008, dans le cadre de la phase 3 du projet IME. Il a été conçu afin de fournir aux utilisateurs de l'information sur les tendances passées et futures du marché de l'emploi. Les outils du Tableau de bord de l'emploi combinent des informations telles que le produit intérieur brut (PIB) ainsi que les besoins d'emploi pour neuf métiers clés, reculant aussi loin que 1987 et faisant des projections de besoins jusqu'en 2035. La version avancée fournit des chiffres historiques, actuels et projetés, sur des thèmes aussi variés que le taux de chômage ou les niveaux d'expéditions, en passant par les poids, les distances, les tonnes/kilomètres et plus encore.

Une composante clé de la phase 4 du projet IME était de mettre à jour et d'étendre la portée du Tableau de bord de l'emploi. Une description des tâches accomplies pour mettre à jour et étendre la portée de cet outil est présentée ci-dessous.

2.3. Objectifs du projet

Afin que le CCRHC puisse offrir des prévisions/projections complètes, précises et ponctuelles pour les métiers clés du camionnage, la phase 4 du projet IME comprenait plusieurs éléments :

Prévisions de demande additionnelle

La recherche passée du CCRHC et le modèle IME de prévision de la demande mettaient l'accent sur l'accès à des données par métier, par province ainsi qu'au niveau national. La phase 4 a bâti sur ces bases, menant de la recherche

⁵ <http://www.cthc.com>

additionnelle sur les sous-secteurs (c-à-d les routiers autonomes, les transporteurs privés et publics) ainsi que sur certaines caractéristiques (c-à-d taille de l'entreprise, type de marchandise transportée, type de trajets et pôles de camionnage) afin de broser un tableau plus complet de la segmentation de l'industrie du camionnage.

Mise à jour des ratios et des données

Afin de maintenir à jour et précise l'information relative au marché de l'emploi, les ratios établis et utilisés en 2008 devaient être révisés, vérifiés et mis à jour si nécessaire. À cette fin, un sondage a été mené auprès d'employeurs du secteur du camionnage afin de recueillir les données nécessaires pour refaire le calcul des ratios et pallier tout manque de données. Le modèle devait également être mis à jour avec des données plus récentes afin de mieux refléter la situation économique et de l'emploi du secteur du camionnage.

Interface transporteurs

Cet élément de la phase 4 comprenait la conception et l'élaboration d'un outil d'étalonnage RH destiné à l'usage individuel des entreprises et qui serait disponible par le biais du Tableau de bord de l'emploi. Cet outil a été conçu afin de permettre aux transporteurs d'entrer leurs propres statistiques de RH (ou autres paramètres d'intérêt) et d'étudier la situation RH d'autres firmes présentant des caractéristiques similaires aux leurs.

La phase 4 du projet Information sur le marché de l'emploi comprenait également la préparation d'une étude de faisabilité afin de faciliter l'analyse/la modélisation de l'approvisionnement en main-d'œuvre. Les résultats de l'étude de faisabilité ont été livrés au CCRHC dans un document à part.

2.3.1. Sondage du CCRHC auprès d'employeurs du camionnage

Afin de s'assurer d'une vaste couverture de la main-d'œuvre, toutes les firmes de camionnage de grande taille et de taille moyenne ont été incluses dans l'échantillonnage du sondage. La sélection d'entreprises de taille petite ou très petite (c-à-d de 0 à 99 employés) a été plus limitée mais on en a néanmoins sélectionné quelques-unes afin d'assurer une représentativité géographique. Un total de 1 050 entreprises de camionnage ont répondu au sondage, ce nombre s'élevant ensuite à 1 070 après la réception de 20 réponses additionnelles provenant du Canada Atlantique.

Les entreprises de taille moyenne et grande sont bien représentées dans l'échantillonnage final du sondage, tel que désiré (Tableau 1). En utilisant la liste 2010 des entreprises d'Industrie Canada à titre de norme de comparaison, l'échantillonnage des répondants au sondage incluait toutes (100%) les entreprises de camionnage de grande taille et près des deux tiers (61%) des entreprises de taille moyenne. Les routiers autonomes et les entreprises de petite taille étaient moins bien représentés, leur taux de réponse au sondage ne représentant que 3% du nombre de petites entreprises.

Tableau 1 : Couverture des employeurs par taille (# d'employés)

Taille de l'entreprise (Employés)	Sondage CCRHC - Entreprises de camionnage		
	Entreprises 2010	Nombre (n= 1 070)	Pourcentage de couverture
Petite (0 – 99)	30 502	917	3%
Moyenne (100 – 499)	210	129	61%
Grande (500+)	21	24	>100%

Source : Industrie Canada 2010 – tous les employeurs SCIAN 484

Le sondage du CCRHC sur le secteur du camionnage a saisi de l'information au sujet de 106 618 employés œuvrant au sein de 1 070 firmes de camionnage, incluant 38 896 chauffeurs de camions. Le sondage a permis de saisir l'information relative à environ 14% du total des chauffeurs de camions du secteur.

La majorité (67%) des employeurs ayant répondu au sondage étaient des transporteurs publics (Tableau 2). Près du quart des employeurs (23%) étaient des transporteurs privés.

Tableau 2 : Type de transporteur

Type de transporteur	Nombre d'entreprises	% des entreprises
Transporteur public	716	67%
Transporteur privé	251	23%
Routier autonome	103	10%
Total	1 070	100%

Source : Sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage QA2

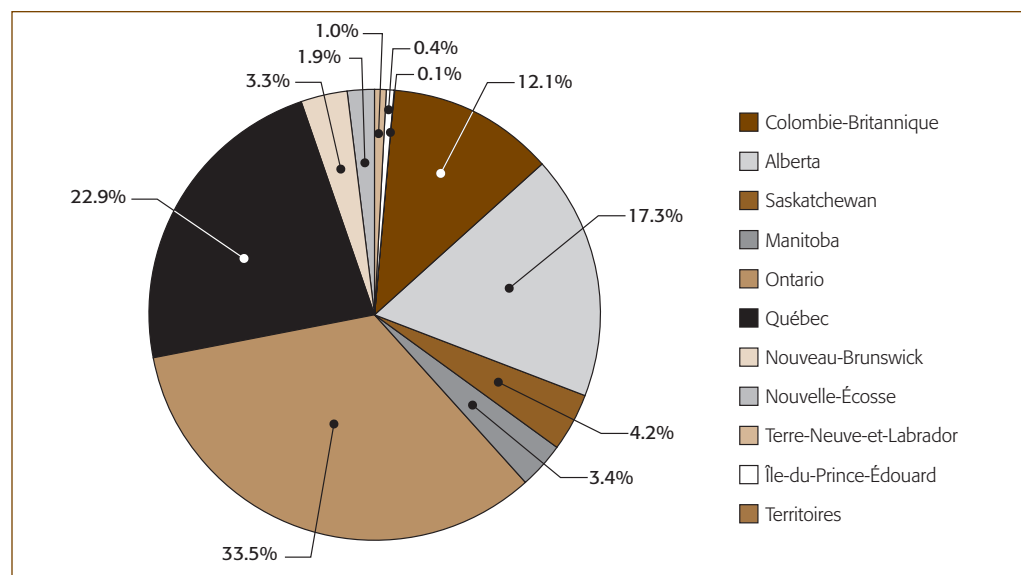
Un résumé complet des résultats du sondage est présenté dans un rapport technique, fourni au CCRHC dans un document séparé. Ce rapport est également disponible sur le site Web du CCRHC.

3. Coup d'œil à la main-d'œuvre actuelle

Cette section donne un coup d'œil de la main-d'œuvre du secteur du camionnage en 2011. L'information de cette section est basée sur plusieurs sources : le sondage 2011 du CCRHC auprès des employeurs du camionnage, Statistique Canada (Enquête sur la population active 2009) ainsi que des projections de la firme Infometrica (2011).

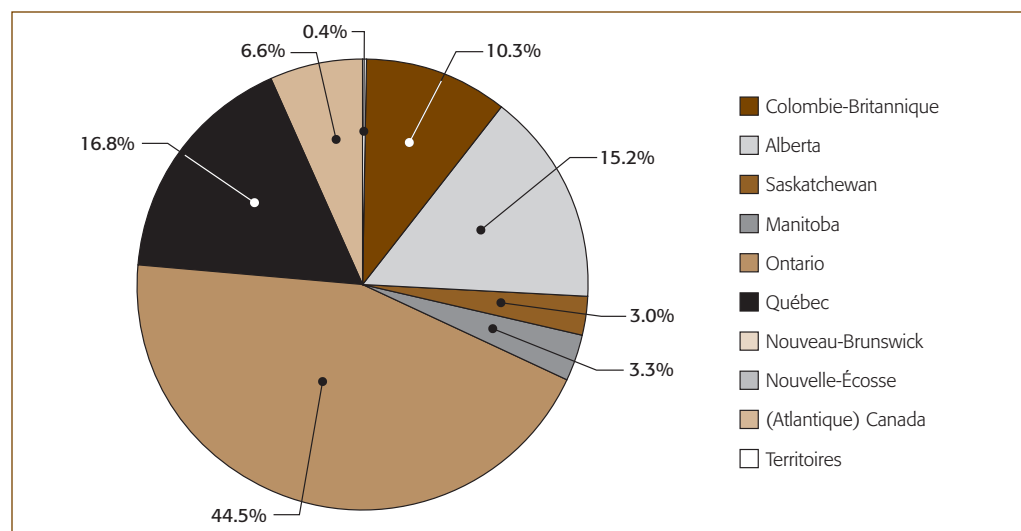
Selon la définition du SCIAN 484, le secteur du camionnage est constitué d'environ 31 000 firmes, la plupart étant situées en Ontario (33,5%), au Québec (22,9%), en Alberta (17,3%) et en Colombie-Britannique (12,1%). Comme on pouvait s'y attendre sur la base de la répartition des entreprises de camionnage, les firmes de l'Ontario emploient plus de personnes (44,5%) que celles des autres provinces. Il est toutefois intéressant de noter que le Québec (16,8%) et l'Alberta (15,2%) emploient une proportion similaire de la main-d'œuvre. Ces résultats sont liés au profil des secteurs provinciaux de camionnage (c-à-d taille et type d'entreprise). La répartition des entreprises et de la main-d'œuvre sont illustrées aux Graphiques 1 et 2.

Graphique 1 : Répartition des firmes de camionnage par province



Source : Industrie Canada 2010 – tous les employeurs SCIAN 484

Graphique 2 : Répartition de la main-d'œuvre par province



Source : Infometrica 2011, l'estimation de la main-d'œuvre était basée sur le PIB du secteur du camionnage ainsi que sur la productivité des secteurs de l'entreposage et du transport (SCIAN 48-49).

Selon le sondage mené en 2011 par le CCRHC auprès d'employeurs du camionnage, les chauffeurs (incluant les conducteurs de tracteurs de manœuvre) comptaient pour 82% de l'ensemble de main-d'œuvre du camionnage en 2011. La répartition de cette main-d'œuvre par métier, tel que rapportée par les répondants au sondage, est présentée au Tableau 3.

Tableau 3 : Main-d'œuvre en camionnage, par métier (2011)

Métier	Répartition (%)
Chauffeur de compagnie (classe 1/AZ)	47,1%
Routier autonome (incluant le total de chauffeurs)	22,7%
Conducteur de tracteur de manœuvre (classe 1/AZ ou 3D)	8,0%
Contremaître, superviseur, directeur	4,3%
Chauffeur de compagnie (classe 3/D)	4,2%
Répartiteur	3,5%
Manutentionnaire	4,3%
Spécialiste en réclamations de marchandise/sécurité et prévention des pertes	0,8%
Mécanicien de camions/équipement de transport	3,9%
Technicien de remorques/équipement de transport	0,8%
Technicien aux pièces (magasinier)	0,4%
Total	100,0%

Source : Sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage; excluant les employés occupant des postes non directement liés au camionnage (c-à-d les journaliers, le personnel administratif, etc.)

Le sondage mené en 2011 auprès d'employeurs en camionnage s'est également intéressé au sexe et à l'âge de la main-d'œuvre de ce secteur. Puisqu'il s'agit d'un secteur à prédominance masculine, il n'est pas étonnant que les répondants au sondage aient rapporté une proportion relativement faible de main-d'œuvre féminine (4%). Toutefois, il y a une variation considérable dans le nombre de femmes dans les différents métiers clés. Alors que les femmes comptent pour 3% des chauffeurs (incluant les tracteurs de manœuvre), des mécaniciens, des techniciens de remorques et des manutentionnaires, elles comptent pour 25% des spécialistes en réclamations de marchandise/sécurité et prévention des pertes, 13% des techniciens aux pièces/magasiniers et 18% des répartiteurs (Tableau 4). Globalement, les entreprises de grande taille employaient une proportion plus élevée de main-d'œuvre féminine (50%) comparativement aux entreprises de taille petite (26%) et moyenne (24%).

Tableau 4 : Main-d'œuvre féminine, par métier

Métier	% de femmes
Chauffeur de compagnie (classe 1/AZ)	3%
Routier autonome	4%
Conducteur de tracteur de manœuvre (Classe 1/AZ ou 3D)	< 1%
Contremaître/Superviseur/Directeur	11%
Chauffeur de compagnie (classe 3/D)	1%
Répartiteur	18%
Manutentionnaire	4%
Spécialiste en réclamations de marchandise/sécurité et prévention des pertes	25%
Mécanicien de camions/équipement de transport	< 1%
Technicien de remorques/équipement de transport	< 1%
Technicien aux pièces/magasinier	13%
Total	4%

Source : Sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage; excluant les employés occupant des postes non directement liés au camionnage (c-à-d les journaliers, le personnel administratif, etc.), donc les totaux du tableau n'atteignent pas de 100% et sont plus bas que le nombre total d'employés couverts par le sondage.

Le profil d'âge des personnes à l'emploi des firmes sondées révèle que 64% de leur main-d'œuvre est âgée de 30 à 54 ans, 18% étant âgés de 55 ans ou plus (Tableau 5). Les travailleurs occupant des postes de chauffeurs de camions (à l'exception des conducteurs de tracteurs de manœuvre) étaient les plus âgés de (c-à-d 45 ans ou plus). Dix-neuf pour cent de la main-d'œuvre était âgée de 30 ans ou moins. Les employés les plus jeunes se retrouvaient chez le manutentionnaire, avec un taux de 51% âgés de 30 ans ou moins.

Tableau 5 : Profil d'âge des employés, par métier

Métier	30 ans ou moins	31 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans ou plus
Chauffeur de compagnie (classe 1/AZ)	13%	30%	36%	22%
Chauffeur de compagnie (classe 3/D)	20%	40%	27%	13%
Routier autonome	31%	20%	27%	22%
Conducteur de tracteur de manœuvre (classe 1/AZ ou 3D)	1%	89%	8%	1%
Mécanicien de camions/équipement de transport	23%	33%	35%	9,00%
Contremaître/Superviseur/Directeur	15%	39%	34%	12%
Spécialiste en réclamations de marchandise/sécurité et prévention des pertes	13%	38%	33%	16%
Répartiteur	15%	46%	29%	10%
Technicien de remorques/équipement de transport	26%	37%	26%	11%
Technicien aux pièces/magasinier	16%	45%	32%	7%
Manutentionnaire	51%	26%	19%	4%
Total	19%	34%	30%	18%

Source : Sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage; excluant les employés occupant des postes non directement liés au camionnage (c-à-d les journaliers, le personnel administratif, etc.), donc les totaux du tableau n'atteignent pas de 100% et sont plus bas que le nombre total d'employés couverts par le sondage.

La question de l'âge des travailleurs est également prise en compte à la section 5, dans le cadre de la discussion sur les besoins futurs en matière de ressources humaines.

Le sondage mené par le CCRHC en 2011 auprès d'employeurs du camionnage a examiné les taux de postes vacants pour chacun des neuf métiers clés. Les métiers affichant les plus hauts taux de postes vacants étaient routier autonome (6,2%) et mécanicien de camions/équipement de transport (5,1%). Les taux de postes vacants par métier sont illustrés au Tableau 6.

Tableau 6 : Taux de postes vacants et de départs à la retraite dans le secteur du camionnage, par métier (2011)

Métier	Taux de postes vacants	Taux de départs à la retraite
Chauffeur de compagnie (classe 1/AZ)	4,3%	2,2%
Chauffeur de compagnie (classe 3/D)	4,1%	1,3%
Routier autonome (incluant le nombre total de chauffeurs)	6,2%	2,2%
Mécanicien de camions/équipement de transport	6,1%	0,9%
Technicien de remorques/équipement de transport	5,1%	1,1%
Technicien aux pièces (magasinier)	0,3%	0,7%
Conducteur de tracteur de manœuvre (classe 1/AZ ou 3D)	0,3%	0,1%
Manutentionnaire	1,7%	0,4%
Répartiteur	2,1%	1,0%
Spécialiste en réclamations de marchandise/sécurité et prévention des pertes	3,1%	1,6%
Contremaître, superviseur, directeur	1,5%	1,2%
Tous métiers confondus	4,2%	1,8%

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active (2009), Projections Informetrica (2011), sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage.

Selon les données du sondage, le taux global de postes vacants pour l'ensemble des métiers du secteur du camionnage est de 4,2%. Le taux de postes vacants varie selon les métiers et les provinces. Les provinces affichant les plus hauts taux de postes vacants étaient la Nouvelle-Écosse (11,4%) et l'Alberta (8,9%). Les taux de départ à la retraite étaient plutôt constants au sein des différentes provinces, allant de 1,3% à 2,9%.⁶ Les taux de postes vacants et de départ à la retraite, par province, sont illustrés au Tableau 7.

Tableau 7 : Taux de postes vacants et de départs à la retraite dans le secteur du camionnage, par province (2011)

Province	Taux de postes vacants	Taux de départ à la retraite
Colombie-Britannique	7,4%	1,6%
Alberta	8,9%	1,4%
Saskatchewan	6,8%	2,6%
Manitoba	6,4%	1,9%
Ontario	2,1%	1,6%
Québec	2,3%	1,6%
Provinces Atlantiques	3,4%	2,4%
Terre-Neuve-et-Labrador	4,2%	1,3%
Île-du-Prince-Édouard	1,3%	2,9%
Nouvelle-Écosse	11,4%	2,1%
Nouveau-Brunswick	2,5%	2,4%
Canada	4,2%	1,8%

Source : Sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage.

La prochaine section se penche sur la croissance du secteur et sur ce à quoi les entreprises de camionnage peuvent s'attendre pour l'avenir en matière de main-d'œuvre.

⁶ Les taux de départ à la retraite ont été calculés selon la prémisse voulant que 10% de la main-d'œuvre âgée de plus de 55 ans partira à la retraite chaque année.

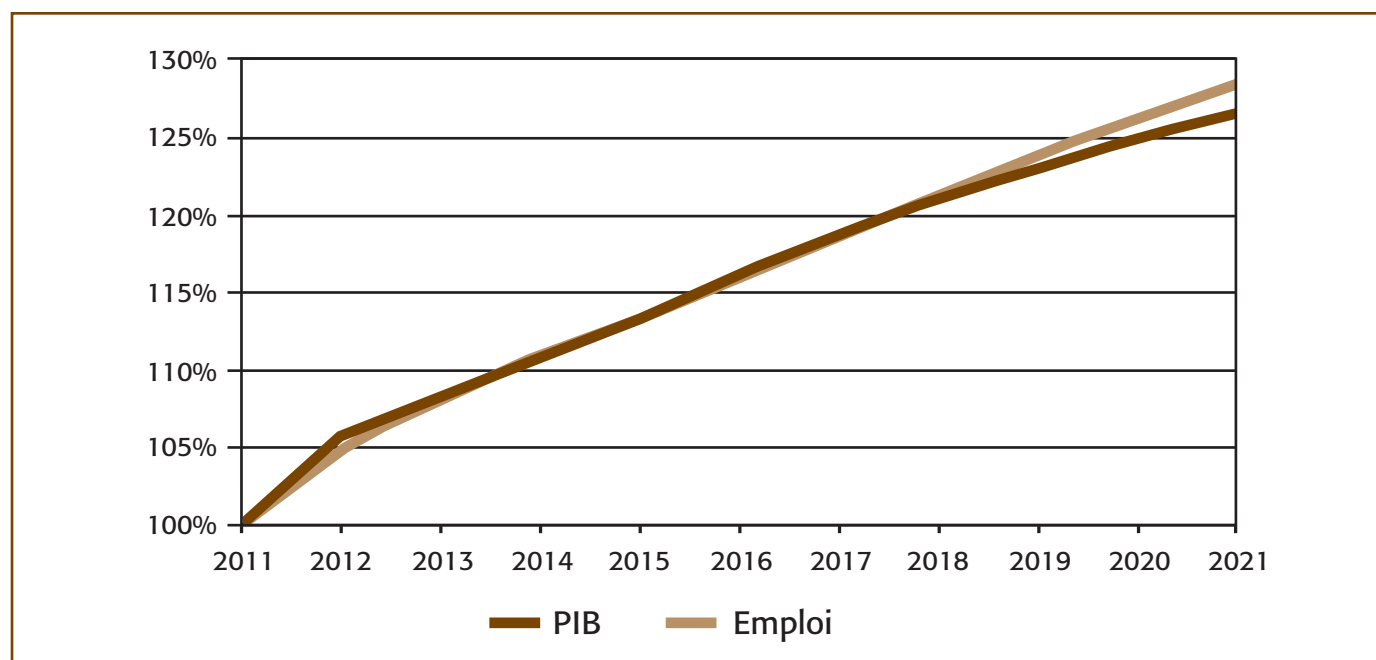
4. Regard vers l'avenir

La section précédente a donné un bon aperçu de la situation actuelle du marché de l'emploi dans le secteur du camionnage. Cette section-ci se projettera 10 ans dans l'avenir afin d'évaluer la croissance de l'industrie ainsi que la demande que cela créera sur le marché de l'emploi de cette industrie.

4.1. Croissance du secteur

On s'attend à ce que le secteur du camionnage croisse de façon constante au cours des 10 prochaines années. La croissance du secteur est mesurée par le produit intérieur brut (PIB) de l'industrie, qui est l'expression de la valeur totale des produits et services générés en une année. Le PIB peut être utilisé à titre d'indicateur de la situation économique d'un pays (c-à-d au niveau national) mais il peut aussi être adapté pour être utilisé à titre d'indicateur de la situation économique d'un secteur d'activité ou d'une région. La croissance de l'industrie (son PIB) est étroitement liée à l'emploi dans des industries basées sur le service, telles que le secteur du camionnage. La croissance du PIB et de l'emploi dans le secteur du camionnage, de 2011 à 2021, est illustrée au Graphique 3. Afin de pouvoir comparer les deux, chacun a été étalonné en vertu de l'état de l'industrie (en matière de PIB et d'emploi) en 2011 (c-à-d 2011 = 100%).

Graphique 3 : Croissance du PIB et de l'emploi en camionnage au Canada (2011 = 100%)



Source : Projections Informetrica (2011)

Les taux de croissance projetés pour le PIB et l'emploi sont présentés au Tableau 8. Le PIB du secteur du camionnage (SCIAN 484), selon les projections, devrait croître de 18,5% au cours des 5 prochaines années et de 28,4% au cours des 10 prochaines années. Parallèlement, l'emploi dans le secteur devrait croître de 18,7% et de 26,6% au cours des 5 et 10 prochaines années respectivement.

Tableau 8 : Croissance projetée dans le secteur du camionnage (SCIAN 484) (2012 à 2021)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2011 à 2017	2011 à 2021
%												
Changement dans le PIB	4,7%	3,5%	3,5%	2,5%	2,1%	1,5%	2,4%	2,4%	2,0%	1,8%	18,5%	28,4%
%												
Changement dans l'emploi	5,6%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,2%	2,0%	1,7%	1,4%	1,4%	18,7%	26,6%

Source : Projections Informetrica (2011)

4.2 Projections du niveau d'emploi dans l'industrie

Sur une base provinciale, la main-d'œuvre connaîtra une tendance similaire à ce qui se passera à l'échelle nationale. Et bien que le secteur du camionnage soit appelé à croître, les projections indiquent que cette croissance variera d'une province à l'autre : selon les projections, certaines sont appelées à croître plus rapidement, d'autres vont décliner. C'est au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan que l'on projette les croissances les plus rapides au cours de la prochaine année (plus de 8% dans les deux cas) ainsi que d'ici 2021 (66,9% et 54,0% respectivement). Cependant, le secteur est appelé à décliner de 27,8% en Nouvelle-Écosse, de 12,4% au Québec et de 4,8% à Terre-Neuve-et-Labrador. La croissance par province est illustrée au Tableau 9.

Tableau 9 : Croissance de l'emploi projetée, par province

	2011 à 2012	De 2011 à 2017	De 2011 à 2021
Colombie-Britannique	4,6%	11,5%	13,7%
Alberta	6,6%	29,0%	45,2%
Saskatchewan	8,8%	34,5%	54,0%
Manitoba	1,8%	6,4%	8,8%
Ontario	6,5%	24,6%	35,3%
Québec	1,9%	-5,6%	-12,4%
Provinces Atlantiques	6,6%	23,9%	35,7%
Nouveau-Brunswick	10,3%	43,8%	66,9%
Terre-Neuve-et-Labrador	3,5%	-2,1%	-4,8%
Île-du-Prince-Édouard	2,4%	2,4%	0,5%
Nouvelle-Écosse	-1,5%	-16,4%	-27,8%
Canada	5,6%	18,7%	26,6%

Source : Projections Informetrica (2011)

L'emploi dans les sous-secteurs que sont le transport public et le transport privé devrait croître au même rythme (en prenant pour acquis qu'il ne se produise pas de bouleversement dans l'industrie). Actuellement, 71,4% des personnes sont à l'emploi de transporteurs publics et 28,6% à l'emploi de transporteurs privés.⁷ En 2012, le nombre estimé de travailleurs dans le sous-secteur du transport public sera de 219 700 et de 88 000 dans le sous-secteur du transport privé. D'ici 2021, on estime que les transporteurs publics emploieront 263 400 travailleurs, les transporteurs privés en employant 105 500, sur la base d'un taux de croissance de 26,6% (Tableau 10).

⁷ Source : Sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage.

Tableau 10 : Nombre projeté d'employés, par type d'entreprise (2012, 2017, 2021)

Sous-secteur	Proportion	2012	2017	2021
Transport public	71,4%	219 700	247 000	263 400
Transport privé	28,6%	88 000	99 000	105 500
Total	100,0%	307 700	346 000	369 000

Sources : Projections Informetrica (2011), sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage.

Le total pourrait différer puisque les chiffres ont été arrondis

L'emploi dans le secteur du camionnage est principalement l'affaire des grandes entreprises, qui emploient 56,3% de la main-d'œuvre totale du secteur. En y regardant de près, on constate que les micro-entreprises (1 à 4 employés) auront besoin de seulement 200 employés additionnels pour répondre à la demande des 10 prochaines années, tandis que chez les grandes entreprises (plus de 500 employés), les projections indiquent qu'elles auront besoin de 61 300 employés de plus d'ici 2021 (Tableau 11).

Tableau 11 : Nombre projeté d'employés, par taille d'entreprise (2012, 2017, 2021)

Taille de l'entreprise	Proportion	2012	2017	2021
Micro (1-4 employés)	0,3%	800	900	1 000
Petite (5-99 employés)	19,8%	60 800	68 400	72 900
Moyenne (100-499 employés)	23,7%	73 000	82 100	87 600
Grande (500+ employés)	56,3%	173 100	194 600	207 600
Total	100,0%	307 700	346 000	369 000

Sources : Projections Informetrica (2011), sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage; les totaux peuvent différer puisque les chiffres ont été arrondis.

La majorité des emplois dans le secteur du camionnage se trouvent au sein des entreprises qui font surtout du transport domestique de courte distance⁸, ce qui représente 60,4% de tous les emplois. L'emploi au sein des entreprises de transport domestique de courte distance devrait s'accroître de 36 900 travailleurs additionnels, tandis que les marchés du transport de longue distance et du transport transfrontalier auront besoin de 10 000 travailleurs additionnels au cours des 10 prochaines années (Tableau 12).

Tableau 12 : Nombre projeté d'employés, par marché de transport principal (2012, 2017, 2021)

Marché de transport principal	Proportion	2012	2017	2021
Domestique, courte distance	60,4%	60,4%	208 900	222 700
Domestique, longue distance	11,8%	11,8%	41 000	43 700
Transfrontalier, courte distance	12,0%	12,0%	41 400	44 200
Transfrontalier, longue distance	15,8%	15,8%	54 700	58 400
Total	100,0%	100,0%	346 000	369 000

Sources : Projections Informetrica (2011), sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage; les totaux peuvent différer puisque les chiffres ont été arrondis.

Les projections de croissance par métier n'ont pas directement été recueillies par le sondage de 2011 du CCRHC sur le secteur du camionnage. Toutefois, il a été possible de faire des projections de croissance d'emploi sur la base de la croissance globale des emplois dans le secteur du camionnage. Le niveau d'emploi projeté pour les neuf métiers clés en 2012, 2017 et 2021 est présenté au Tableau 13. Selon les projections, le nombre de chauffeurs de camions (classes 1/AZ et 3/D) devrait augmenter de 43 900 entre 2011 et 2021, constituant l'essentiel de la croissance dans le secteur.

⁸ Les entreprises faisant au moins 50% de longue distance sont considérées comme des entreprises de transport de longue distance, celles dont les activités sont transfrontalières à au moins 50% sont considérées comme des entreprises de transport transfrontalières.

Tableau 13 : Projection de l'emploi, par métier (2012, 2017, 2021)

Métier	2012	2017	2021
Chauffeur de camions (Classe 1/AZ et 3/D)	174 500	196 200	209 200
Mécanicien de camions/équipement de transport	15 630	17 570	18 740
Technicien de remorques/équipement de transport	6 150	6 910	7 370
Technicien aux pièces (magasinier)	2 670	3 010	3 210
Conducteur de tracteur de manœuvre (avec permis)	48 060	54 030	57 610
Manutentionnaire	31 360	35 260	37 600
Répartiteur	12 850	14 450	15 400
Spécialiste en réclamations de marchandise/sécurité et prévention des pertes	3 730	4 200	4 480
Contremaître, superviseur, directeur	12 740	14 330	15 280
Total	307 700	346 000	369 000

Sources : Projections Informatica (2011), sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage; les totaux peuvent différer puisque les chiffres ont été arrondis.

La prochaine section examinera les besoins en ressources humaines (RH) du secteur du camionnage, sous l'angle des facteurs qui affectent la demande sur le marché de l'emploi.

5. Besoins en ressources humaines

La section précédente a présenté une description de la main-d'œuvre actuelle au sein du secteur du camionnage, ainsi que des projections de demande du marché de l'emploi (c-à-d l'ampleur de la main-d'œuvre requise) au cours des 1, 5 et 10 prochaines années, en se basant sur la croissance estimée du secteur. Cette section approfondit davantage les problématiques de ressources humaines, tenant compte non seulement de la croissance du secteur du camionnage mais aussi des taux de postes vacants, du roulement de personnel et des départs à la retraite.⁹ On y examine également le degré de difficulté qu'éprouvent les employeurs à recruter des employés qualifiés.

5.1 Facteurs qui affectent la demande sur le marché de l'emploi

La main-d'œuvre au sein du secteur du camionnage devra croître de manière à répondre à la croissance de l'industrie et de la demande du marché de l'emploi, comme nous l'avons vu à la section 4. Toutefois, la croissance de l'industrie n'est pas le seul facteur qui engendre une demande pour plus de travailleurs dans ce secteur. Des écarts devront également être comblés en raison du roulement de personnel ou des départs à la retraite ainsi que des taux de postes vacants (voir section 3).

Le roulement de personnel fait partie des défis d'emploi auxquels font face tous les employeurs lorsque des travailleurs quittent leur entreprise, de façon volontaire ou non, pour trouver de l'emploi ailleurs. Les travailleurs pourraient quitter une entreprise et rejoindre les rangs d'une autre au sein du secteur du camionnage, ce qui n'aurait aucun effet sur la masse nette de la main-d'œuvre disponible. Toutefois, d'autres travailleurs quittent l'industrie du camionnage pour un autre secteur (par exemple le transport de passagers par autobus). Cela représente un déclin et une perte nette de main-d'œuvre disponible au sein du secteur du camionnage.

Les départs à la retraite sont un autre facteur qui explique des pertes de travailleurs à venir dans le secteur du camionnage. Le taux de départ à la retraite est directement lié au vieillissement de la main-d'œuvre, comme nous l'avons vu à la section 3. Certains métiers, en particulier celui de chauffeur de camions, pourraient perdre jusqu'à 20% de leur main-d'œuvre actuelle au cours des 10 prochaines années si l'on tient compte de la proportion d'employés qui sont âgés de 55 ans ou plus.

Enfin, tel qu'indiqué par les répondants au sondage, il y a des postes actuellement vacants qu'il faut aussi combler.

5.2 Horizon d'un an : 2011 à 2012

Il est projeté que, entre 2011 et 2012, le nombre de travailleurs dans le secteur du camionnage croîtra de 5,6%, ce qui représente 17 200 travailleurs. Ceci, combiné à un taux de postes vacants de 3,9% (un manque à gagner actuel de 12 000 travailleurs) et à un taux de départ à la retraite de 1,8% (une perte de 5 500 travailleurs) fait en sorte que le bassin de main-d'œuvre devra croître d'au moins 11,3% ou de 34 800 travailleurs au total (Tableau 14).

Tableau 14 : Croissance projetée de l'emploi, de 2011 à 2012

	%	#
Croissance projetée de l'emploi	5,6%	17 200
Taux de postes vacants	3,9%	12 000
Taux de départs à la retraite	1,8%	5 500
Changement en demande de main-d'œuvre	11,3%	34 800

Sources : Projections Infometrica (2011), sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage; les totaux peuvent différer puisque les chiffres ont été arrondis.

Déjà au cours des 12 prochains mois, la nécessité d'intenses efforts de recrutement paraît évidente. Et ce scénario n'inclut pas les personnes qui quittent le secteur pour un autre domaine d'industrie.

⁹ Veuillez noter que les estimations de postes vacants, de roulement de personnel et de départs à la retraite sont toutes basées sur les informations recueillies dans le cadre du sondage de 2011 du CCRHC auprès des entreprises de camionnage.

5.3 Scénarios de demande

Afin de pousser encore plus loin la réflexion sur la demande en main-d'œuvre, des calculs ont été élaborés sur un horizon de 10 ans (jusqu'en 2021). Deux scénarios de demande ont été élaborés : un plus conservateur et un plus extrême. Bien que chacun des scénarios soit basé sur des hypothèses irréalistes, on peut s'attendre à ce que la réalité se trouve quelque part entre ces deux extrêmes. Ce qui différencie les deux scénarios sont les hypothèses ayant trait au roulement de personnel.

Le premier scénario, le plus conservateur, estime et prend pour acquis que, alors que chaque entreprise connaîtra du roulement de personnel, tous les travailleurs demeureront au sein du secteur du camionnage. Dans ce scénario, le taux selon lequel les travailleurs quittent est de zéro. Il est pris pour acquis que la croissance du secteur (en termes de croissance de l'emploi) sera ce qui a été projeté à la section 4 et le taux de départs à la retraite est basé sur l'estimation faite à partir des calculs provenant du sondage (18% des travailleurs âgés de 55 ans ou plus). Les résultats de ce scénario sont présentés au Tableau 15.

Tableau 15 : Demande projetée du marché de l'emploi dans le secteur du camionnage (2012 à 2017) – Estimation conservatrice

Année	Emploi dans l'industrie	Croissance de l'emploi		Taux de postes vacants	Taux de départs à la retraite annuels ³	Personnes qui quittent l'industrie (estimation conservatrice)	Croissance requise de la main-d'œuvre
	# ¹	% ¹	#	3,9%	1,8%	0%	#
2012	307 700	5,6%	17 200	12 000	5 500	0	34 800
2013	315 200	2,4%	7 700	N/D	5 700	0	13 300
2014	323 000	2,5%	8 000	N/D	5 800	0	13 800
2015	330 100	2,2%	7 200	N/D	5 900	0	13 100
2016	338 500	2,6%	8 600	N/D	6 100	0	14 700
2017	346 000	2,2%	7 600	N/D	6 200	0	13 900
2018	352 800	2,0%	7 000	N/D	6 400	0	13 400
2019	358 800	1,7%	6 100	N/D	6 500	0	12 500
2020	363 800	1,4%	5 100	N/D	6 500	0	11 700
2021	368 900	1,4%	5 100	N/D	6 600	0	11 800
Total	N/D	26,6%	79 600	12 000	61 200	0	153 000

Source – Sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage

¹ Source – Projection basée sur les données de 2009 de Statistique Canada

² Source – Informetrica 2012

³ Prenant pour acquis que 10% de la main-d'œuvre de plus de 55 ans part à la retraite chaque année.

Le deuxième scénario est une estimation plus élevée, basée sur l'hypothèse que 4,9% du roulement de personnel est constitué de personnes qui cherchent/trouvent un emploi hors du secteur du camionnage. Dans ce scénario, on utilise le taux de roulement calculé dans le sondage (9,8%) et on le conserve de façon constante au fil des ans. La croissance et les taux de départs à la retraite sont les mêmes que ceux utilisés dans le scénario de faible taux de roulement de personnel. Les résultats du scénario à estimation élevée sont présentés au Tableau 16.

Tableau 16 : Demande projetée du marché de l'emploi dans le secteur du camionnage (2012 à 2017) – Estimation élevée

Année	Emploi dans l'industrie	Croissance de l'emploi		Taux de postes vacants	Taux de départs à la retraite ³	Personnes qui quittent l'industrie (estimation élevée)	Croissance requise de la main-d'œuvre
		# ¹	% ²				
2012	307 700	5,6%	17 200	12 000	5 500	15 100	50 000
2013	315 200	2,4%	7 700	N/D	5 700	15 400	28 800
2014	323 000	2,5%	8 000	N/D	5 800	15 800	29 600
2015	330 100	2,2%	7 200	N/D	5 900	16 200	29 300
2016	338 500	2,6%	8 600	N/D	6 100	16 600	31 300
2017	346 000	2,2%	7 600	N/D	6 200	17 000	30 800
2018	352 800	2,0%	7 000	N/D	6 400	17 300	30 700
2019	358 800	1,7%	6 100	N/D	6 500	17 600	30 200
2020	363 800	1,4%	5 100	N/D	6 500	17 800	29 400
2021	368 900	1,4%	5 100	N/D	6 600	18 100	29 800
Total	N/D	26,6%	79 600	12 000	61 200	166 900	319 900

Source – Sondage CCRHC 2011 du secteur du camionnage

¹ Source – Projection basée sur les données de 2009 de Statistique Canada

² Source – Informatrica 2012

³ Prenant pour acquis que 10% de la main-d'œuvre de plus de 55 ans part à la retraite chaque année.

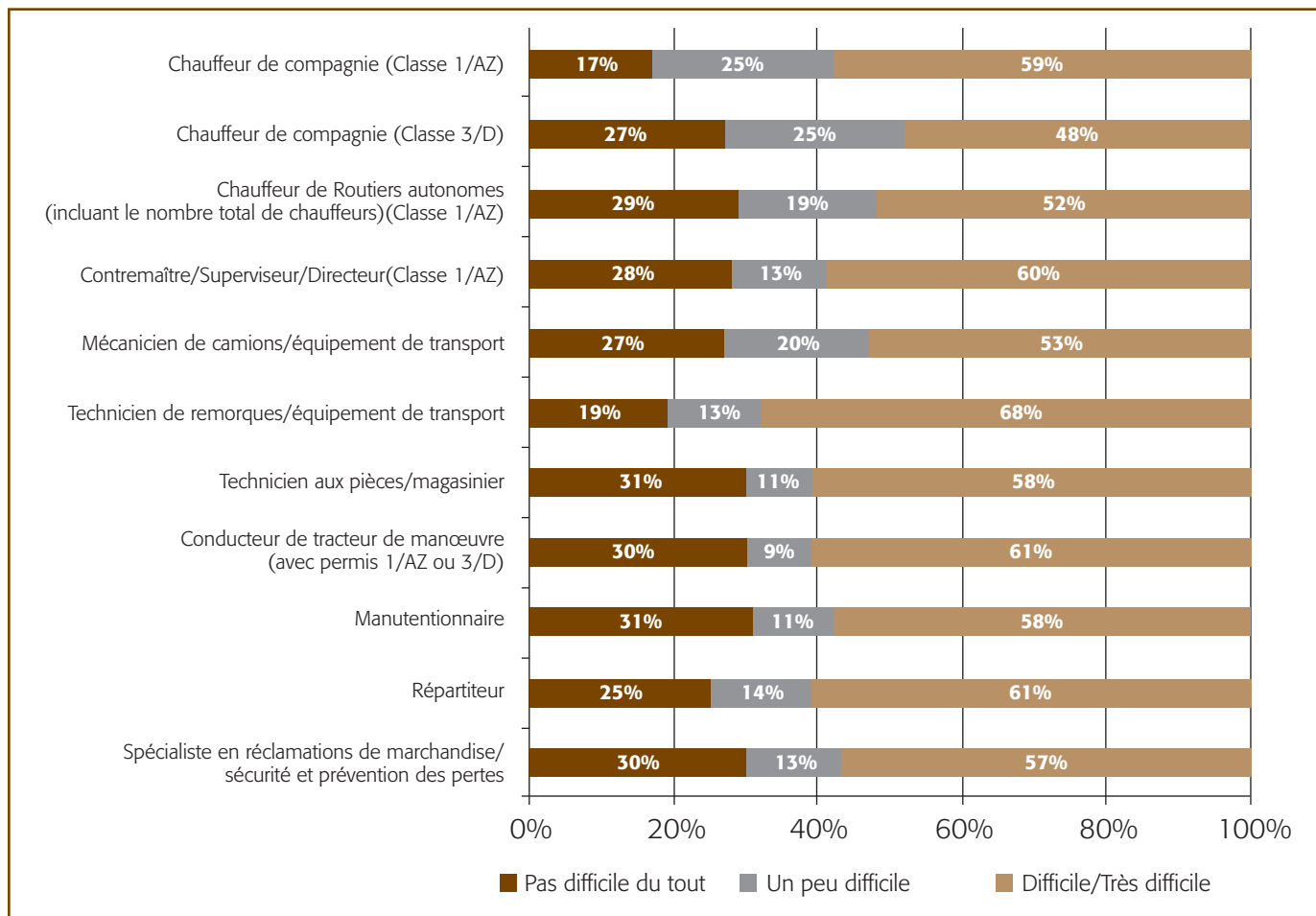
Globalement, afin de répondre à la demande croissante, combler les postes vacants et faire face à la problématique des travailleurs qui quittent le secteur (parce qu'ils partent à la retraite ou trouvent un emploi dans un autre secteur d'industrie), le bassin de main-d'œuvre devra croître de 11,3% à 16,2% au cours de la première année. Et si l'on se tourne vers l'horizon 2017, ce bassin de main-d'œuvre devra croître de 35,5% à 68,5% (ou de 103 500 à 199 800 travailleurs) et, d'ici 2021, le bassin de main-d'œuvre devra croître de 52,4% à 109,7% (ou 152 800 à 319 900 travailleurs).

5.4 Difficultés de recrutement

On a demandé aux répondants au sondage d'évaluer le niveau de difficulté de leur entreprise à combler des postes vacants au sein des neuf métiers clés. De façon générale, les employeurs ont indiqué qu'il était difficile de recruter pour tous les métiers de l'industrie du camionnage, les mécaniciens de camions/équipement de transport étant les plus difficiles à recruter (68%).¹⁰ Les chauffeurs de classe 1/AZ ont également été identifiés comme étant difficiles à recruter, seulement 17% des employeurs disant ne pas éprouver de difficulté à embaucher des chauffeurs qualifiés (voir Graphique 4).

¹⁰ Cette étude faisait la distinction entre les mécaniciens de camions/équipement de transport et les techniciens de remorques/équipement de transport. Toutefois, les réactions de l'industrie laissent croire que ces deux métiers sont souvent considérés comme étant le même.

Graphique 4 : degré de difficulté à combler un poste, par métier



Source: 2011 CTHRC Survey of the Trucking Sector; total may not sum to exactly to 100% due to rounding

La difficulté à recruter pour différents postes se reflète par les différences dans les taux de postes vacants parmi les différents métiers. Cette tendance laisse croire qu'il y a une pénurie de travailleurs qualifiés au sein du bassin de main-d'œuvre du secteur du camionnage. Pour ce qui est des secteurs d'activité connexes, en particulier les mécaniciens, la tendance des postes vacants et la difficulté à recruter pourraient être dues à une pénurie globale au sein de ces métiers et au fait que le secteur du camionnage dispute ces travailleurs à d'autres secteurs. Ainsi, le défi du recrutement au sein du secteur du camionnage pourrait bien en être un d'y attirer des travailleurs qualifiés.

Il est intéressant de comparer les difficultés de recrutement chez les transporteurs publics par rapport aux transporteurs privés avec les taux de postes vacants dans chacun de ces deux sous-secteurs (Tableau 17). Alors que les transporteurs publics rapportent avoir de la difficulté à recruter pour la majorité des métiers, les transporteurs privés avaient des taux de postes vacants plus élevés. La raison de cet écart ne peut s'expliquer à partir des informations disponibles pour la préparation de ce rapport. Toutefois, il pourrait être lié à des différences de perceptions ou d'expériences de capacité d'embaucher des travailleurs qualifiés, ou encore que les transporteurs privés aient des postes vacants à combler pour des raisons différentes puisqu'ils évoluent au sein d'autres secteurs.

Tableau 17 : Paramètres RH de métiers pour transporteurs publics et privés

Métier	Difficulté d'embauche		Taux de postes vacants	
	Publics	Privés	Publics	Privés
Chauffeur de compagnie (Classe 1/AZ)	63,7%	45,5%	3,5%	8,4%
Chauffeur de compagnie (Classe 3/D)	51,5%	43,1%	3,6%	5,5%
Routier autonome	51,5%	48,1%	6,0%	6,9%
Mécanicien de camions/équipement de transport	51,6%	56,0%	6,3%	5,3%
Technicien de remorques/équipement de transport	54,0%	58,3%	4,7%	7,9%
Technicien aux pièces (magasinier)	29,2%	28,6%	0,0%	1,7%
Conducteur de tracteur de manœuvre (avec permis)	36,4%	50,0%	0,1%	6,0%
Manutentionnaire	28,9%	18,2%	1,4%	3,1%
Répartiteur	39,0%	33,0%	2,1%	2,1%
Spécialiste en réclamations de marchandise/sécurité et prévention des pertes	26,7%	21,5%	3,8%	0,8%
Contremaître, superviseur, directeur	34,6%	28,8%	1,3%	1,5%

Source : Sondage CCRHC (n=706)

La section suivante présente un bref résumé des conclusions tirées de l'information contenue dans ce rapport.

6. Résumé et conclusion

Le secteur du camionnage devra déployer d'importants efforts pour répondre à la demande et maintenir son bassin de main-d'œuvre au cours des 10 prochaines années. L'industrie fait face à différentes problématiques face à la demande croissante en main-d'œuvre, à cause notamment du vieillissement des travailleurs (près de 20% des chauffeurs de classe 1/AZ prendront leur retraite au cours des 10 prochaines années), de forts taux de roulement de personnel (taux annuel de roulement global de 11,6%) et de la difficulté à recruter des travailleurs qualifiés. Comblé les postes de chauffeurs qualifiés et d'expérience est particulièrement important, dans la mesure où ce métier est au cœur de ce secteur et que l'incapacité à combler ces postes pourrait avoir de graves impacts sur l'économie canadienne si on ne peut répondre à la demande de transport de biens.

Clairement, il est nécessaire d'apporter un soutien continu aux employeurs en matière de planification et de gestion de RH. Cela représente une opportunité pour le secteur du camionnage d'examiner ses problématiques courantes et les correctifs qu'il y apporte, afin de réduire l'écart entre la demande et son approvisionnement en main-d'œuvre.

Parmi les principaux défis auxquels l'industrie fait face, on retrouve celui d'attirer de nouveaux travailleurs et de conserver la main-d'œuvre actuelle. De plus, il serait important que le CCRHC examine les sources existantes et potentielles de travailleurs permettant de répondre à la demande. Les défis auxquels l'industrie du camionnage fait face peuvent être surmontés grâce une information plus facilement accessible, à de l'assistance et à des initiatives visant à surmonter ces défis.

