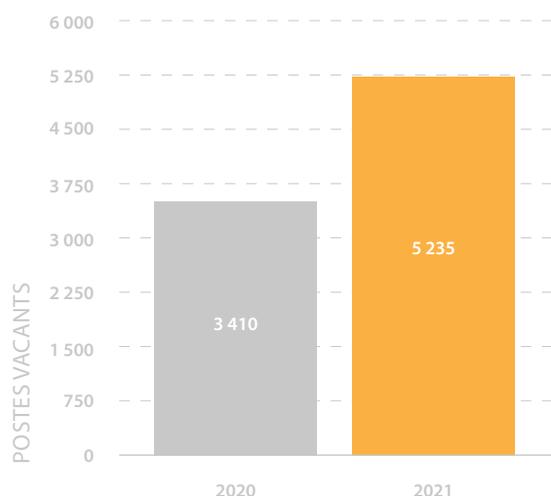


DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS DE CAMIONS NON ACTIFS¹ ET DES MESURES VISANT LEUR RÉINTÉGRATION

MISE EN CONTEXTE

Dans son plus récent diagnostic de l'état d'équilibre des professions, Emploi-Québec prévoyait que, de 2020 à 2023, le nombre de personnes disponibles pour pourvoir les postes de conducteurs de camions de transport serait en déficit ou en léger déficit dans 15 des 17 régions administratives du Québec².

POSTES VACANTS DES CONDUCTEURS ET CONDUCTRICES DE CAMION AUGMENTATION 54%



1. Non actifs : détenteurs du permis de classe 1 ou 3 qui ne travaillent pas dans l'industrie du transport routier. Inactifs : sont les personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage
2. Emploi-Québec, 2020, État d'équilibre du marché du travail de moyen terme : Diagnostics pour 500 professions
3. Source : MEQ, PSP, DGSRG, DIS, entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données en date du 28 janvier 2021.
4. Statistique Canada. (2017). Recensement de 2016.

De plus, selon le ministère de l'Éducation du Québec³, de 2017 à 2020, **le nombre d'inscriptions au programme d'études en transport par camion a diminué de 27 %**, surtout dû à la diminution de l'intérêt pour les programmes d'études professionnelles au Québec dans les dernières années.

À ceci, s'ajoute le fait que d'ici 2026, 1 conducteur de camion sur 3 (34 %) aura atteint l'âge de la retraite⁴.

La situation de rareté de main-d'œuvre impacte fortement les entreprises du secteur au point que les employeurs revoient à la baisse leurs critères d'embauche à défaut de trouver des candidats détenant le bagage de formation ou d'expérience souhaité.

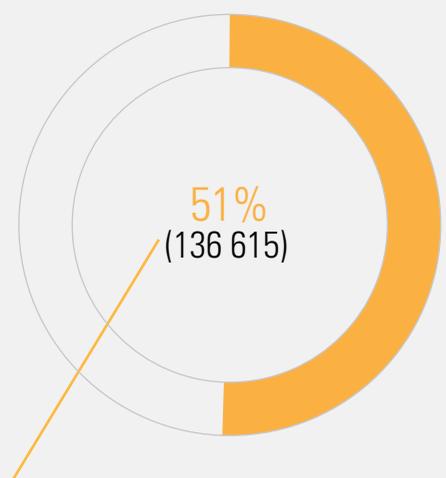
L'augmentation de postes vacants rend également plus critique le recours à la formation continue en entreprise alors que cette dernière pourrait pallier le manque de compétences initiales de certains candidats.

Cela crée également des blocages dans la chaîne logistique de transport, empêchant un mouvement fluide des marchandises et causant, par le fait même, un ralentissement de l'économie dans son ensemble.

Camo-Route et ses partenaires ont souhaité analyser la situation des conductrices et conducteurs non actifs, comme potentiel bassin disponible, afin de pallier en partie aux besoins de main-d'œuvre du secteur.

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS DE CAMIONS NON ACTIFS ET DES MESURES VISANT LEUR RÉINTÉGRATION

Le présent diagnostic a servi à mieux comprendre les raisons qui poussent les conducteurs et conductrices de camion à quitter la profession, à identifier les mesures qui favoriseraient leur réintégration sur le marché du travail ainsi que les formations qui leur seraient nécessaires afin d'être opérationnels à la suite de leur période de non activité.



En 2020, **51% (136 615) des détenteurs de permis de classes 1 et 3** avaient moins de 55 ans, soit plus de la moitié de la main-d'œuvre actuellement apte à conduire un camion de transport.

NOMBRE DE DÉTENTEURS ENTRE 2015 ET 2020

Femme

CLASSE 1

+23,6%



CLASSE 3

+17%



Le nombre de détentrices de permis de classe 1 ou de classe 3 a augmenté respectivement de 23,6 % et 17 %.

Homme

CLASSE 1



CLASSE 3

-8%



À l'inverse **le nombre de détenteurs de permis de classe 1 est resté stable et le nombre de détenteurs de permis de classe 3 a diminué de 8%.**

Les métiers nécessitant un permis de classe 1 ou de classe 3 **semblent donc attirer de plus en plus de femmes** bien que ces dernières ne représentent qu'encore 3,6 % des détenteurs de classe 1 et 2,4 % des détenteurs de classe 3.

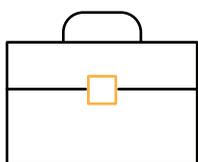
PROFIL DES RÉPONDANTS AU SONDAGE

1 138 répondants

 85%
sont des hommes

 15%
sont des femmes

 93%
possèdent le statut de citoyen canadien



Concernant la situation d'emploi des répondants :

- 80 % travaillent hors industrie ;
- 10 % sont en recherche d'emploi ;
- 10 % précisent qu'ils ne peuvent pas travailler en raison d'une contrainte physique ou psychologique et certains sont étudiants ou retraités.

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS DE CAMIONS NON ACTIFS ET DES MESURES VISANT LEUR RÉINTÉGRATION



Les métiers les plus pratiqués après l'abandon de la profession de conducteur de camions de transport sont les suivants :

- 29 % Conducteur (ne concernant pas le transport de marchandises) ;
- 10 % Directeur ou superviseur ;
- 9 % Opérateur de machinerie ;
- 8 % Ouvrier ou manutentionnaire.

Une forte proportion de personnes ayant quitté la profession demeure tout de même dans l'industrie du transport au sens large, préférant y occuper un autre type de poste.



Les répondants proviennent de 16 régions administratives, et principalement de la Montérégie, de Montréal et de la Capitale-Nationale.

77%

des répondants ont entre 25 et 55 ans.

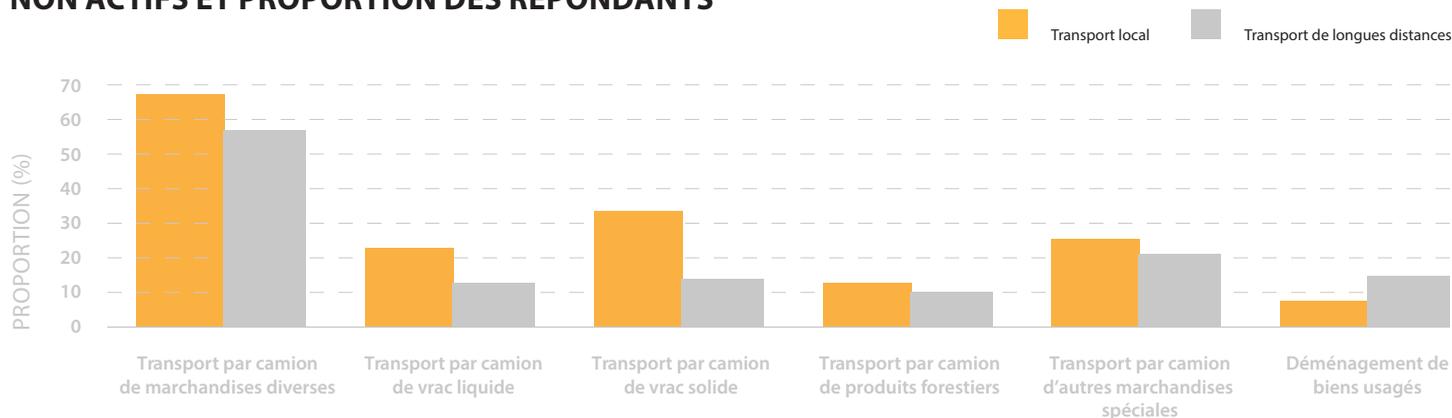
NOMBRE D'ANNÉES DEPUIS LA CESSATION DU POSTE DE CONDUCTEUR DANS L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER

Moins d'un an	37 %
1 à 2 ans	25 %
3 à 5 ans	22 %
6 à 10 ans	10 %
11 à 15 ans	3 %
16 à 20 ans	2 %
Plus de 20 ans	1 %

Généralement, **les conductrices et conducteurs de camion non actifs conservent leur permis** de classe 1, 2 ou 3 même s'ils n'exercent plus le métier. De plus, **90%** des conducteurs non actifs ont mentionné conserver leur permis puisqu'ils sont **ouverts à l'idée d'un retour vers la profession** de conducteur de camions. Près de la moitié des conducteurs non actifs sondés soulignent que leur permis pourrait leur être utile dans le cadre de leurs nouvelles fonctions.

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS DE CAMIONS NON ACTIFS ET DES MESURES VISANT LEUR RÉINTÉGRATION

TYPES DE TRANSPORTS EFFECTUÉS PAR CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS NON ACTIFS ET PROPORTION DES RÉPONDANTS

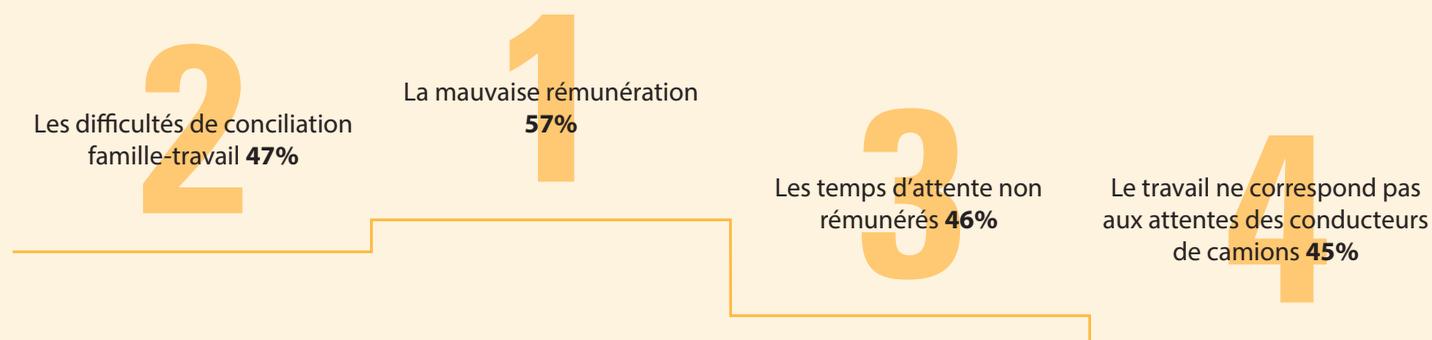


76%

des répondants ont pratiqué le métier de conducteur de camions pendant moins de 5 ans avant de quitter la profession. Donc, la probabilité que les conductrices et conducteurs restent au sein de la profession est plus élevée une fois les cinq premières années complétées.

CAUSES DE DÉPART

LES CAUSES MAJEURES DE DÉPART DE LA PROFESSION



SELON LES EMPLOYEURS, LES RAISONS EXPLIQUANT LE DÉPART DE LEURS EMPLOYÉS ET QUI SONT MENTIONNÉES PAR CES DERNIERS

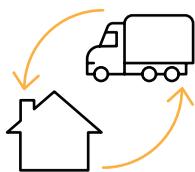


DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS DE CAMIONS NON ACTIFS ET DES MESURES VISANT LEUR RÉINTÉGRATION

INCITATIFS POUR REVENIR DANS LA PROFESSION



Selon plusieurs conductrices et conducteurs non actifs, la **rémunération à l'heure** serait un incitatif important. Elle permettrait également d'éliminer les problèmes liés aux temps d'attente non rémunérés, qui nuisent à la rétention des employés.



Les politiques d'articulation famille-travail.



La moitié des personnes sondées indiquent qu'un **salaires horaire entre 23\$ et 30\$ de l'heure** les inciterait fortement à réintégrer le métier.



Les horaires plus raisonnables et un nombre d'heures de travail garanties.



L'environnement de travail :

- Être plus inclusif
- Ressentir moins de pression en raison des échéanciers
- Percevoir que le respect des réglementations par l'employeur est pris au sérieux
- Parcourir de meilleures routes
- Mieux communiquer avec les conducteurs concernant la destination et les clients
- Sentir plus de respect de la part de l'employeur et des répartiteurs.

LES BESOINS EN FORMATION



- Les conductrices et les conducteurs non actifs depuis cinq ans et moins jugent raisonnable/acceptable d'avoir un maximum de cinq jours de formation pour réintégrer le métier, alors que ceux non actifs depuis plus de cinq ans croient avoir besoin d'une formation variant entre 1 et 3 semaines.
- Les principaux besoins de formation touchent : les nouvelles technologies, les réglementations en vigueur, les spécificités de certains types de transport et la pratique de conduite.
- Les conductrices et conducteurs non actifs sont amenés à passer un test routier dans les entreprises interviewées. Le nombre d'années de non-activité n'importe donc que peu pour les employeurs, puisque l'embauche est basée sur les compétences de conduite des candidats.
- Les employeurs interviewés offrent de la formation et de l'accompagnement aux conductrices et conducteurs non actifs selon leurs besoins avant de les envoyer sur la route. Les plus grands besoins de mise à jour observés par les employeurs concernent les nouvelles technologies et les réglementations en vigueur.

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS DE CAMIONS NON ACTIFS ET DES MESURES VISANT LEUR RÉINTÉGRATION

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS POUR L'INDUSTRIE



Valorisation

- Mettre en place une campagne de valorisation du métier de conducteur de camion de transport, mettant en lumière les améliorations mentionnées ci-haut.
- Communiquer sur les éléments attrayants du métier de conducteur de camions de transport :
 - Le plaisir de conduire, voyager et voir de nouveaux paysages, le sentiment de liberté que procure le métier, le sentiment d'accomplir un travail essentiel et de faire une différence dans la vie des gens ;
 - L'aspect familial (s'impliquer dans l'entreprise familiale, travailler en équipe avec de la famille, passion transmise par un parent, etc.) ;
 - Ne pas effectuer de tâches de manutention (pour les conducteurs de longues distances) ;
 - Le travail d'équipe (pour les conducteurs de longues distances) ;
 - La possibilité de rentrer à la maison tous les soirs (pour les conducteurs locaux).
- Promouvoir l'augmentation de la sécurité observée dans l'industrie du transport routier depuis les dernières années pour inciter un retour dans la profession.
- Mettre en place plus de haltes routières et de meilleure qualité considérant la croissance importante du nombre de conducteurs et conductrices de camions de transport.



Mise à niveau – Formation

- Être d'une durée variable selon la période d'inactivité.
- Être majoritairement ou entièrement subventionnée afin de diminuer les coûts.
- Inclure des modules sur les nouvelles technologies utilisées à bord d'un camion (ex. : dispositif de consignation électronique - DCE), les nouvelles règles et lois en vigueur et les inspections à réaliser avant de partir sur la route.
- Inclure un nombre important d'heures de conduite avec l'accompagnement de maîtres instructeurs pour les conductrices et conducteurs non actifs depuis cinq ans ou plus.



Spécifications pour les conductrices de camions

- Permettre le retrait préventif pour les femmes enceintes ou allaitantes dans les entreprises sous juridiction fédérale.
- Pour les entreprises d'une certaine taille, prévoir la formation d'au moins une maîtresse instructrice qui sera en mesure d'accompagner les nouvelles conductrices à la suite de leur embauche dans l'entreprise.
- Développer des outils de sensibilisation et de formation, afin d'accompagner les gestionnaires dans l'embauche et l'intégration de la main-d'œuvre féminine dans les entreprises ainsi que dans la détection de situation de harcèlement.

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS DE CAMIONS NON ACTIFS ET DES MESURES VISANT LEUR RÉINTÉGRATION

RECOMMANDATIONS POUR LES ENTREPRISES



Attraction

- Les critères importants pour les conductrices et conducteurs non actifs de camions dans une offre d'emploi sont : le salaire offert, la forme de rémunération (idéalement à l'heure), les conditions de travail, le nombre d'heures hebdomadaires, le type de transport (longues distances ou local), la possibilité de ne pas travailler les fins de semaine, la réputation de l'entreprise et l'entretien de la flotte.
- Faire valoir la valeur monétaire des avantages sociaux directement dans les affichages d'emploi lorsque ceux-ci sont offerts.
- Mentionner directement dans les offres d'emploi le type de transmission nécessaire à avoir sur son permis pour l'obtention du poste (Mention F, Mention M ou les deux).



Conditions salariales

- Offrir une rémunération à l'heure d'au moins 23\$ de l'heure, en tout temps pour le transport local et mixte pour les longues distances. Cette pratique est facilitée par l'utilisation du DCE.
- S'assurer de toujours rémunérer les heures supplémentaires à un taux approprié.
- Assurer une rémunération en lien avec l'ancienneté qui suit la croissance du coût de la vie.
- Offrir de meilleurs avantages sociaux (ex : télémédecine, assurances collectives, REER d'entreprise, etc.).



Contexte de travail

- Collaborer avec l'employé(e) sur le nombre d'heures à prester à concurrence de 12 heures de travail par jour pour le transport local.
- Encourager la prise de plus de 36 heures de repos après un trajet de longues distances pour favoriser la conciliation travail-famille.
- Promouvoir l'ouverture et les efforts des entreprises dans la mise en place de politiques d'articulation famille-travail plus adapté à la réalité d'aujourd'hui.
- Mettre à la disposition des conductrices et des conducteurs, des camions fonctionnels et de qualité.
- Munir systématiquement les camions de caméras de surveillance afin de protéger les conducteurs et conductrices des poursuites en cas d'accident de la route.
- Favoriser des relations de travail respectueuses entre conducteurs de camions, répartiteurs, employeurs, clients et autres usagers de la route.

POUR ACCÉDER AU DIAGNOSTIC COMPLET, VISITEZ LE WWW.CAMO-ROUTE.COM

1100, boulevard Crémazie Est, bureau 202, Montréal (Québec) H2P 2X2
Téléphone : 514 593-5811 • Ligne sans frais : 1 866 927-6883 • info@camo-route.com

Le diagnostic a été réalisé par :



Avec la contribution financière de :



En partenariat avec :

