



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	14
Remerciements	14
Crédits pour la réalisation de l'étude	15
Liste des abréviations	16
Sommaire exécutif	17
Mandat	17
Comité sectoriel de main-d'œuvre du transport routier.....	17
Objectif	17
Méthodologie	17
Structure de l'industrie	17
CaractéristiqueS de la main-d'œuvre.....	18
Nombre d'employés actuels selon le poste	19
Besoins de main-d'œuvre	19
Raisons justifiant les besoins d'embauche	19
Prévisions des départs à la retraite	19
Recrutement des employés.....	19
Éléments prioritaires lors du recrutement	19
Existence de difficultés de recrutement.....	20
Existence de postes vacants et conséquences des difficultés de recrutement.....	20
Moyens de recrutement.....	21
Formation.....	21
Satisfaction envers les programmes de formation initiale.....	21
Formation continue	22
Formation en ligne	22
Rétention du personnel.....	22
Gestion des ressources humaines	23

Mesures de conciliation travail-famille	23
Outils de gestion des ressources humaines	23
Nouvelles technologies	23
Enjeux de l'industrie	23
Pistes d'intervention	24
Présentation de l'étude	25
Contexte	25
Objectifs du mandat	25
Méthodologie	26
Volets de l'étude	26
Recherche de données secondaires	26
Entrevues en profondeur	26
Sondage WEB	27
Structure de l'industrie	28
Description des sous-secteurs d'activité	28
SCIAN 4852 Transport interurbain et rural par autocar	28
SCIAN 4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus	28
SCIAN 4855 Services d'autobus nolisés	28
SCIAN 4859 Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	28
SCIAN 4871 – Transport terrestre de tourisme et d'agrément	29
Nombre d'emplacements par sous-secteur	30
Vue générale du nombre d'emplacements AU QUÉBEC ayant une main-d'œuvre	30
Répartition des entreprises selon la région administrative	32
Emploi dans le secteur du transport routier de personnes	32
Métiers à l'étude	36
CNP 7512 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	38
CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	39

CNP 0731 Directeurs/directrices des transports	40
CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages	42
CNP 1525 Répartiteurs/répartitrices	43
CNP 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	45
Répartition des professions par région du Québec	47
Illustration des métiers connaissant un roulement de main-d'oeuvre élevé par région du Québec	49
Programmes de formation initiale	50
Programmes de formation professionnelle	53
DEP Transport par camion	53
DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	57
ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	60
AEP conduite d'autobus	63
Programmes de formation collégiale	65
DEC Techniques de la logistique du transport	65
AEC Logistique et transport	69
Formation continue	72
Cadre réglementaire	73
Permis de conduire nécessaire	73
Ensemble de véhicules lourds (classe 1)	73
Autobus (classe 2)	74
Petit autobus ou minibus (classe 4B)	75
Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds	76
Mécanismes prévus par la Loi	76
Cotes de sécurité	77
Véhicules lourds visés	78
Personnes visées	78
Obligations des utilisateurs de véhicules lourds	80

Entretien obligatoire et fiches d'entretien	81
Dossier de comportement du conducteur de véhicules lourds	82
heures de conduite et de repos	82
Limiteurs de vitesse	83
Organisation du transport scolaire et rôle du ministère des Transports du Québec en la matière.....	84
Transport visé	84
Particularités des autobus et minibus d'écoliers.....	84
Certificat de compétence obligatoire	85
Cadre d'intervention des institutions.....	86
Cadre d'intervention du gouvernement fédéral	86
Cadre d'intervention du gouvernement du Québec	87
Rôle des autres administrations	88
Résultats d'enquête	89
Description des entreprises.....	91
Répartition par sous-secteur d'activité	91
Répartition selon le rayon d'action	92
Répartition selon le type d'inscription au registre de commerce	92
Répartition selon le nombre de véhicules.....	93
Répartlition selon la région	94
Caractéristiques de la main-d'œuvre	95
Répartition des employés selon le sexe	95
Répartition des employés selon l'âge.....	95
Saisonnalité de l'emploi	96
Syndicalisation des employés.....	98
Employés immigrants	98
Nombre d'employés actuels selon le poste	100
Besoins de main-d'œuvre	102

Tendances et prévisions des embauches selon le poste	102
Raisons justifiant les besoins d’embauche	104
Prévisions des départs à la retraite	104
Recrutement	106
Éléments prioritaires lors du recrutement	106
Nombre d’années d’expérience exigé lors du recrutement	108
Propension à embaucher des conducteurs ayant fait une pause dans leur carrière	108
Difficultés de recrutement	109
Postes vacants	111
Difficultés de recrutement	112
Conséquences des difficultés de recrutement sur la production	113
Moyens de recrutement.....	113
Formation.....	116
Satisfaction envers Les programmes de formation initiale	116
Formation continue.....	118
Satisfaction envers les compétences des répartiteurs	123
Formation en ligne	124
Rétention.....	126
Difficultés de rétention des employés.....	126
Mesures de rétention.....	128
Gestion des ressources humaines	130
Mesures de conciliation travail-famille	131
Outils de gestion des ressources humaines	132
Nouvelles technologies	134
Implantation des nouvelles technologies.....	134
Intention d’implanter des TIC.....	135
Enjeux de l’industrie.....	136

Pistes d'intervention	141
conclusion	144
Relève de la main-d'œuvre : cibler les postes les plus concernés.....	144
Important besoin de main-d'œuvre, principalement pour le poste de conducteur d'autobus scolaires.....	144
Mesures de rétention selon le type de conducteur	145
Formation continue	145
Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines	146
Enjeux liés aux contrats avec les commissions scolaires aussi importants que les enjeux de main- d'œuvre	146
Annexes	148
Annexe 1 : Guide des entrevues en profondeur auprès des intervenants clés.....	149
Annexe 2 : Questionnaire du sondage quantitatif	158

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1- Liste des abréviations	16
Tableau 2- Nombre d'emplacements selon la taille	30
Tableau 3- Répartition des entreprises selon la région administrative	32
Tableau 4- Évolution du nombre de travailleurs dans le secteur	33
Tableau 5- Répartition des travailleurs selon l'âge.....	34
Tableau 6- Répartition des travailleurs selon le sexe	34
Tableau 7- Répartition des travailleurs selon le statut d'emploi	35
Tableau 8- Définition des principaux termes employés lors de l'analyse par CNP.....	37
Tableau 9- Principales statistiques du CNP 7512 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	38
Tableau 10- Principaux secteurs d'activité du CNP 7512 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun.....	39
Tableau 11- Principales statistiques du CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	39
Tableau 12- Principaux secteurs d'activité du CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	40
Tableau 13- Principales statistiques du CNP 0731 Directeurs/directrices des transports.....	41
Tableau 14- Principaux secteurs d'activité du CNP 0731 : Directeurs/directrices des transports	42
Tableau 15- Principales statistiques du CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages.....	42
Tableau 16- Principaux secteurs d'activité du CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages	43
Tableau 17- Principales statistiques du CNP 1525 Répartiteurs/répartitrices	43
Tableau 18- Principaux secteurs d'activité du CNP 1525 : Répartiteurs/répartitrices	44
Tableau 19- Principales statistiques du CNP 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.....	45
Tableau 20- Principaux secteurs d'activité du CNP 7321 : Mécanicien/mécanicienne et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.....	47
Tableau 21- Répartition des professions par régions du Québec.....	48
Tableau 22- Taux de roulement des mécaniciens par région du Québec	49
Tableau 23- Contenu du programme DEP Transport par camion	53

Tableau 24- Liste des centres de formation professionnelle offrant le DEP Transport par camion	54
Tableau 25- DEP Transport par camion	55
Tableau 26- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs du DEP Transport par camion	56
Tableau 27- Placement des diplômés du DEP Transport par camion	56
Tableau 28- Contenu du programme DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	57
Tableau 29- Liste des centres de formation professionnelle offrant le DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	58
Tableau 30- DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	59
Tableau 31- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs du DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	59
Tableau 32- Placement des diplômés du DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	60
Tableau 33- Contenu du programme ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	61
Tableau 34- Liste des centres de formation professionnelle offrant l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	61
Tableau 35- ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques.....	62
Tableau 36- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs de l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	62
Tableau 37- Placement des diplômés de l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques....	63
Tableau 38- Contenu du programme AEP Conduite d'autobus.....	63
Tableau 39- Liste des centres de formation professionnelle offrant l'AEP Conduite d'autobus	64
Tableau 40- Contenu du programme DEC Techniques de la logistique du transport	65
Tableau 41- Liste des collèges offrant le DEC Techniques de la logistique du transport	66
Tableau 42- DEC Techniques de la logistique du transport	67
Tableau 43- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs du DEC Techniques de la logistique du transport.....	68
Tableau 44- Placement des diplômés du DEC Techniques de la logistique du transport	68
Tableau 45- Contenu du programme AEC Logistique et transport.....	69
Tableau 46- Liste des collèges offrant l'AEC Logistique et transport.....	70
Tableau 47- Les postes visés par l'AEC Logistique et transport	70

Tableau 48- Liste des écoles proposant de la formation continue.....	72
Tableau 49- Obligations des utilisateurs de véhicules lourds.....	80
Tableau 50- Cadre des interventions du gouvernement du Québec.....	87
Tableau 51- La région administrative des entreprises.....	94
Tableau 52- Présence d'employés saisonniers et saisons d'emploi selon la région	97
Tableau 53- Présence d'un syndicat et proportion moyenne d'employés syndiqués selon la région.....	98
Tableau 54- Présence d'un syndicat et proportion moyenne d'employés syndiqués selon la taille d'entreprise	98
Tableau 55- Présence d'employés immigrants et proportion moyenne d'employés immigrants selon la région	99
Tableau 56- Présence d'employés immigrants et proportion moyenne d'employés immigrants selon la taille d'entreprise	99
Tableau 57- Nombre d'employés actuels selon le poste	100
Tableau 58- Proportion des entreprises ayant embauché ou prévoyant embaucher au moins un employé	102
Tableau 59- Prévisions des embauches par poste	103
Tableau 60- Prévisions des départs à la retraite pour les deux prochaines années selon la taille d'entreprise .	105
Tableau 61- Principal élément considéré lors du recrutement	106
Tableau 62- Raisons de non-exigence du diplôme	106
Tableau 63- Nombre moyen d'années d'expérience exigé lors de l'embauche	108
Tableau 64- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon la région	109
Tableau 65- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon la taille d'entreprise	110
Tableau 66- Présence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (deux dernières années) selon la région.....	111
Tableau 67- Présence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (deux dernières années) selon la taille d'entreprise	112
Tableau 68- Difficultés de recrutement selon le poste	112
Tableau 69- Moyens de recrutement selon la région.....	114
Tableau 70- Moyens de recrutement selon la taille d'entreprise	115
Tableau 71- Satisfaction par rapport aux programmes de formation initiale	116
Tableau 72- Satisfaction envers des aspects des programmes de formation initiale	117

Tableau 73- Satisfaction envers des aspects des programmes de formation initiale selon la région	117
Tableau 74- A connu des problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon la région	127
Tableau 75- A connu des problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon la taille d'entreprise	127
Tableau 76- Mise en place de mesures de rétention selon la taille	128
Tableau 77- - Présence d'un poste en gestion des ressources humaines selon la taille d'entreprise	130
Tableau 78- Présence de tous les outils nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre selon la taille d'entreprise	132
Tableau 79- Intention d'implanter des TIC selon la taille d'entreprise.....	135
Tableau 80- Importance des enjeux selon la région	139
Tableau 81- Importance des enjeux selon la taille d'entreprise.....	140
Tableau 82- Pistes d'intervention selon la région	142
Tableau 83- Pistes d'intervention selon la taille d'entreprise	143

LISTE DES FIGURES

Figure 1- Répartition des emplacements selon le nombre d'employés	31
Figure 2- Répartition par sous-secteur d'activité principale.....	91
Figure 3- Principaux rayons d'action des entreprises	92
Figure 4- Type d'inscription au registre de commerce	92
Figure 5- La taille de la flotte d'autobus des entreprises	93
Figure 6- Proportion des employés selon le sexe	95
Figure 7- Proportion moyenne des employés selon l'âge	96
Figure 9 - Présence d'employés saisonniers	97
Figure 8 – Les saisons d'emploi	97
Figure10- Probabilité d'embauche d'employés immigrants dans les deux prochaines années	100
Figure 11- Proportion moyenne des raisons justifiant les embauches futures	104
Figure 12- Prévisions des départs à la retraite pour les deux prochaines années.....	105
Figure 13- Propension à embaucher des conducteurs après un arrêt dans leur carrière	108
Figure 14- Nombre d'années d'arrêt dans la carrière des conducteurs à partir duquel les entreprises hésitent à recruter	108
Figure 15- Les postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années	110
Figure 16-Présence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (deux dernières années)	111
Figure 17- Existence de conséquences sur la production.....	113
Figure 18- Moyens de recrutement	114
Figure 19- Proportion moyenne des employés ayant reçu au moins quatre heures de formation continue durant l'année 2015	118
Figure 20- Méthodes de formation continue	119
Figure 21- - Intention d'offrir de la formation continue aux conducteurs au cours des deux prochaines années	120
Figure 22- Besoins futurs de formation pour les conducteurs	121
Figure 23- Intention d'offrir de la formation continue aux répartiteurs au cours des deux prochaines années	122

Figure 24- Besoins futurs de formation pour les répartiteurs	122
Figure 25- Intention d'offrir de la formation continue aux mécaniciens de véhicules lourds au cours des deux prochaines années	123
Figure 26- Niveau de satisfaction envers les compétences des répartiteurs	123
Figure 27- Connaissance de la possibilité de la formation en ligne	124
Figure 28- Niveau d'intérêt à utiliser de la formation en ligne	124
Figure 29- Raisons de non-intérêt à offrir de la formation en ligne	125
Figure 30- A connu des problèmes de rétention au cours des deux dernières années.....	126
Figure 31 - Mise en place de mesures de rétention	128
Figure 32- Mesures de rétention implantées	129
Figure 33- Présence d'un poste en gestion des ressources humaines et nombre de personnes responsables ..	130
Figure 34- Présence d'un service externe pour les RH	131
Figure 35- Présence de mesures de conciliation travail-famille	131
Figure 36- Les mesures de conciliation travail-famille	131
Figure 37- Présence de tous les outils nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre	132
Figure 38- Outils de gestion RH	133
Figure 39- Implantation ou utilisation des TIC en 2015	134
Figure 40- Effets de l'implantation des TIC	134
Figure 41- Intention d'implanter des TIC	135
Figure 42- Importance des enjeux	138
Figure 43- Pistes d'intervention	141

INTRODUCTION

REMERCIEMENTS

Cette étude sectorielle a été produite grâce à la contribution financière de la *Commission des partenaires du marché du travail*, avec l'appui du *ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports*, et des commanditaires suivants :

- Centre de formation en transport routier de Saint-Jérôme (CFTR)
- Centre de formation en transport de Charlesbourg (CFTC)
- Association du camionnage du Québec (ACQ)
- Fédération des transporteurs par autobus
- Teamster Québec local 106 et Teamster Canada

Coordination du projet :

- Mario Sabourin, directeur général, Camo-route
- Danièle Sansoucy, chargée de projet, Camo-route

Nous tenons également à souligner la précieuse collaboration des membres du conseil d'administration de Camo-route, les consultants qui se sont impliqués dans le projet, ainsi que les membres de la *Fondation pour la formation en transport routier*.

Enfin, nous souhaitons remercier les entreprises de l'industrie qui ont participé à l'une ou l'autre des étapes de consultation du diagnostic sectoriel. Leurs réponses, idées et suggestions sont très appréciées.

Cette étude a été réalisée grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.



Ce document a été réalisé par la firme *Extract recherche marketing*.



Direction de l'étude

Christian Dupuis, M. Sc., associé

Recherche, enquête, analyse et rédaction

Sophie Hallée, M. Sc., directrice d'études

Zakari Tilikète, M. Sc., analyste

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Afin de faciliter la lecture du document, la liste des acronymes utilisés est présentée ci-dessous.

Tableau 1- Liste des abréviations

AEC	Attestation d'études collégiales
AEP	Attestation d'études professionnelles
ASP	Attestation de spécialisation professionnelle
CAMO-ROUTE	Comité sectoriel de main-d'œuvre du transport routier
CFP	Centre de formation professionnelle
CFTC	Centre de formation en transport de Charlesbourg
CFTR	Centre de formation du transport routier
CNP	Classification nationale des professions
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DES	Diplôme d'études secondaires
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PEVL	Propriétaire et exploitant de véhicule lourd
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SCIAN	Système de classification des industries d'Amérique du Nord
TIC	Technologies de l'information et de la communication

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Voici les principaux constats qui se dégagent du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier de personnes au Québec, réalisé entre octobre 2015 et mai 2016. Le rapport complet présente plus en détail les objectifs, la méthodologie préconisée ainsi que les résultats relatifs à chaque thématique abordée.

Les résultats du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du transport routier de personnes ont révélé que les enjeux les plus importants des entreprises du secteur sont d'une part les enjeux commerciaux et particulièrement ceux liés aux commissions scolaires et d'autre part les enjeux de main-d'œuvre tels que l'embauche, la rétention ainsi que les pratiques de gestion des ressources humaines.

MANDAT

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU TRANSPORT ROUTIER

Le secteur du transport routier de personnes est couvert par un comité sectoriel de main-d'œuvre : **Camo-route**. Il effectue des recherches et propose des solutions adaptées aux besoins des entreprises et des travailleurs en matière de main-d'œuvre, incluant le développement des compétences. La mission de cette organisation est de « viser à favoriser et à consolider le partenariat sur une base sectorielle dans le but de permettre une prise en charge, par le milieu, du développement des facteurs de compétitivité des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur du transport routier au Québec ».

OBJECTIF

L'objectif général du mandat est d'effectuer le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre pour l'industrie du transport routier de personnes. Les renseignements recueillis ont permis de définir les priorités de Camo-route concernant les activités des plans d'action à venir pour les trois prochaines années.

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie préconisée pour la réalisation du diagnostic repose sur trois volets de recherche distincts :

1. Une recherche de données secondaires (recherche documentaire) afin de recueillir des données statistiques de même que de l'information générale sur l'industrie et de la mettre en perspective par rapport à d'autres secteurs d'activité.
2. Des entrevues en profondeur auprès d'intervenants clés afin d'identifier les principaux enjeux de l'industrie. Ce volet a également permis de définir les thématiques à analyser lors de l'étape suivante, à savoir le sondage.
3. Un sondage quantitatif afin de mesurer l'état de la situation en matière de gestion des ressources humaines, de recrutement, de formation et de rétention du personnel.

STRUCTURE DE L'INDUSTRIE

- En juin 2015, le secteur du transport routier de personnes comptait **772** emplacements. La grande majorité d'entre eux (77 %) appartient au SCIAN 4854, Transport scolaire et transport d'employés par autobus. Les autres sous-secteurs d'activité sont : SCIAN 4859 Autres services de transport en commun

et de transport terrestre de voyageurs (14 %), SCIAN 4855 Services d'autobus nolisés (4 %), SCIAN 4852 Transport interurbain et rural par autocar (3 %) et SCIAN 4871 Transport terrestre de tourisme et d'agrément (2 %).

- En termes de répartition des entreprises selon le nombre d'employés, les entreprises comptant entre 1 et 4 employés représentent près du tiers de l'ensemble des emplacements (30,8 %). De plus, 9,5 % des entreprises du secteur comptent 50 employés et plus.
- La région comptant le plus grand nombre d'entreprises est la Montérégie puisque 13 % des entreprises du secteur y ont leur siège social. La deuxième région comptant le plus grand nombre d'entreprises est la région du Bas-Saint-Laurent avec 10 %. Inversement, la région comportant le moins d'entreprises liées au secteur du transport routier de personnes est le Nord-du-Québec (0,4 %).
- En 2014, le nombre de travailleurs de l'industrie du transport routier de personnes était de **13 192** personnes, en excluant les travailleurs du SCIAN 4871 Transport terrestre de tourisme et d'agrément, pour lequel les données ne sont pas disponibles. En outre, certains sous-secteurs composant l'industrie du transport routier de personnes ont connu une hausse du nombre d'employés, et ce, sur la période comprise entre 2010 et 2015. La hausse la plus marquée en pourcentage est celle du SCIAN 4852 Transport interurbain et rural par autocar, avec 87,4 % d'augmentation s'établissant ainsi à 1 194 employés.

CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Comparés à l'ensemble des industries, les sous-secteurs à l'étude sont caractérisés par une proportion plus importante de travailleurs plus âgés, et ce, spécifiquement pour le SCIAN 4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus dont près de la moitié des employés sont âgés de 55 ans et plus. Notons que ce sous-secteur est le plus important en matière d'effectif.
- La répartition par sexe indique clairement une majorité d'hommes au sein du secteur du transport routier de personnes comparativement à l'ensemble des industries. Ainsi, tous les sous-secteurs sont composés à plus de 60 % d'hommes.
- Le secteur du transport routier de personnes est largement dominé par les travailleurs salariés puisque les proportions pour chaque sous-secteur dépassent les 85 %. En outre, les travailleurs autonomes œuvrant dans l'industrie du transport routier de personnes se retrouvent majoritairement dans le SCIAN 4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus avec 485 travailleurs.
- Près du tiers des entreprises (30 %) ont indiqué avoir de la main-d'œuvre saisonnière. De plus, le recours aux employés saisonniers se fait en toute saison à l'exception de l'été où leur recrutement n'est indiqué que par 10 % des entreprises.
- Concernant la syndicalisation, 18 % des entreprises ont confirmé la présence d'un syndicat au sein de leur entreprise. De plus, au sein de ces entreprises, on constate une forte proportion d'employés syndiqués (87 % en moyenne). Notons également que la taille de l'entreprise a un impact significatif sur la propension de celles-ci à avoir un syndicat.
- La présence de la main-d'œuvre immigrante est indiquée dans 6 % des entreprises du secteur du transport routier de personnes. Au sein de ces entreprises, on compte en moyenne 20 % d'employés immigrants. Notons également que la taille de l'entreprise a un impact significatif sur la propension de celles-ci à avoir de la main-d'œuvre immigrante.
- Seuls 5 % des entreprises ont affirmé qu'il était très probable qu'elles embauchent des employés immigrants au cours des deux prochaines années contre 32 % ayant affirmé qu'il n'était pas du tout probable qu'elles en embauchent. Par ailleurs, les grandes entreprises de 50 employés et plus sont plus enclines à l'embauche de main-d'œuvre immigrante par rapport aux petites entreprises de 1 à 9 employés.

NOMBRE D'EMPLOYÉS ACTUELS SELON LE POSTE

- Les postes composant le secteur du transport routier de personnes qui ont été analysés lors du sondage sont :
 - Conducteurs d'autobus nolisés
 - Conducteur d'autobus scolaires
 - Conducteur d'autobus adaptés
 - Conducteur d'autobus interurbains
 - Répartiteur
 - Mécanicien de véhicules lourds
- Le poste ayant le plus d'employés est celui de conducteur d'autobus scolaires puisque 81 % des entreprises sondées ont affirmé en employer actuellement. De plus, au sein de ces entreprises, on compte en moyenne 17,7 employés pour ce poste.
- Les postes connaissant la plus grande proportion d'employés à temps plein (25 heures et plus par semaine) sont les mécaniciens de véhicules lourds et les répartiteurs avec respectivement 96 % et 95 %.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Le poste pour lequel il y a la plus grande proportion d'entreprises qui ont embauché du personnel au cours des deux dernières années est celui de conducteur d'autobus scolaires avec successivement 53 % en 2014 et 54 % en 2015. De plus, c'est également ce poste pour lequel il y a la plus grande proportion d'entreprises prévoyant des embauches futures avec 45 % en 2016 et 42 % en 2017.
- Les postes pour lesquels il y aura le plus grand nombre d'embauches au cours des deux prochaines années sont d'abord : les conducteurs d'autobus scolaires avec 2 026 (2016 et 2017) ainsi que les conducteurs d'autobus nolisés avec 484 (2016 et 2017) et les conducteurs d'autobus adaptés avec 207 (2016 et 2017). Il est à noter que pour la totalité des postes, le nombre d'embauches prévues au cours des deux prochaines années sera inférieur à celui des deux années précédentes.

RAISONS JUSTIFIANT LES BESOINS D'EMBAUCHE

- Concernant les raisons motivant les embauches futures, les entreprises ont affirmé qu'en moyenne 62 % des embauches prévues se feraient pour combler les départs à la retraite. Le reste des embauches est motivé par le roulement de main-d'œuvre (35 %) et la croissance de l'entreprise (3 %).

PRÉVISIONS DES DÉPARTS À LA RETRAITE

- Plus du tiers des entreprises (36 %) ont indiqué que les départs à la retraite seront en augmentation au cours des deux prochaines années contre seulement 1 % qui ont affirmé qu'ils seraient décroissants. Notons également que la propension des entreprises considérant que les départs à la retraite seront en augmentation varie de manière significative selon la taille de l'entreprise.

RECRUTEMENT DES EMPLOYÉS

ÉLÉMENTS PRIORITAIRES LORS DU RECRUTEMENT

- Lors du recrutement des conducteurs d'autobus scolaires, 47 % des entreprises qui prévoient d'embaucher du personnel pour ce poste ont affirmé qu'elles privilégiaient d'abord l'expérience. De plus, l'attitude est l'autre élément principal le plus souvent cité (45 %).
- Concernant les raisons pour lesquelles elles n'exigent pas de diplômes lors de l'embauche, les entreprises ont surtout mentionné le fait que « l'expérience des candidats compense l'absence du diplôme » et « je préfère former moi-même à l'interne », et ce, concernant les conducteurs.
- Interrogés lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont mentionné que les compétences recherchées à l'embauche des conducteurs diffèrent selon le sous-secteur. Concernant les conducteurs d'autobus scolaires, les critères de sélection sont moins sévères que pour le transport nolisé, puisque ce sous-secteur subit une pénurie plus importante. Cependant, l'absence d'antécédents judiciaires et le maintien de la carte de compétence sont des éléments obligatoires imposés par les commissions scolaires. Le recrutement des conducteurs de transport nolisé est soumis quant à lui à d'autres standards. Les compétences recherchées sont la formation initiale (idéalement une AEP Conduite d'autobus du CFTR) et/ou l'expérience professionnelle. La formation initiale compense souvent le manque d'expérience et vice versa.
- Pour ce qui est du nombre d'années d'expérience exigé lors du recrutement, les entreprises ont mentionné qu'en supposant que le candidat dispose d'un diplôme, le nombre moyen d'années d'expérience exigé varie entre 1 et 2 ans selon le poste concerné. À titre indicatif, les postes requérant le plus d'expérience sont ceux de mécanicien de véhicules lourds, répartiteur et conducteur d'autobus nolisés avec 2 ans en moyenne d'expérience recherchés.

EXISTENCE DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- 39 % des entreprises interrogées ont affirmé avoir eu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années. En matière de répartition des entreprises par taille, il est à noter que les grandes entreprises sont proportionnellement plus nombreuses à avoir rencontré des problèmes de recrutement de personnel (64 %) comparativement aux entreprises de 1 à 9 employés (32 %). Cet écart est jugé significatif.
- Les postes pour lesquels il y a la plus grande proportion d'entreprises ayant connu des difficultés de recrutement sont les postes de conducteurs d'autobus scolaires et les conducteurs d'autobus adaptés.
- Les difficultés de recrutement les plus souvent citées concernant les conducteurs, tous types confondus, sont le « manque de candidats compétents » (59 %), « l'emploi saisonnier/temporaire » (45 %) ainsi que les « horaires de travail ne convenaient pas » (42 %).

EXISTENCE DE POSTES VACANTS ET CONSÉQUENCES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- 8 % des entreprises ont eu des postes restés vacants pendant plus de deux mois au cours des deux dernières années. Notons que les entreprises employant des conducteurs d'autobus scolaires sont les

plus nombreuses à avoir connu une vacance pour ce poste, et ce, comparativement aux entreprises employant les autres postes.

- 41 % des entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement ont indiqué que la situation a eu des conséquences sur leur production. De plus, les conséquences les plus fréquemment citées par les entreprises sont « l'augmentation des heures supplémentaires » ainsi que le « refus de contrats en raison du manque d'effectif » avec tous deux 39 %.

MOYENS DE RECRUTEMENT

- Les moyens de recrutement ayant été les plus utilisés par les entreprises au cours de la dernière année sont le « bouche-à-oreille » (69 %) suivi du « site Internet d'Emploi-Québec » (29 %) et la « consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement » (26 %). Concernant la répartition par taille d'entreprise, il est à souligner que les grandes entreprises de 50 employés et plus ont plus souvent recours à certains moyens de recrutement comparativement aux petites entreprises de 1 à 9 employés. Ces moyens sont : « Les publications d'annonces dans les journaux », « Le site Internet d'Emploi-Québec » et « La consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement ». En outre, les entrevues en profondeur auprès des intervenants clés ont révélé que beaucoup d'entreprises de transport scolaire offrent la formation pour la classe nécessaire du permis aux candidats désireux d'intégrer la profession.

FORMATION

- Les programmes de formation initiale portant sur le transport routier de personnes concernent la conduite, la logistique du transport ainsi que la mécanique. Les programmes sont sanctionnés par une attestation d'études ou un diplôme. Ceux-ci ont été évalués lors du sondage :
 - AEP Conduite d'autobus
 - DEP Transport par camion (classe 1)
 - AEC Logistique du transport et distribution internationale
 - AEC Techniques de la logistique du transport multimodal
 - AEC Logistique du transport
 - DEC Techniques de la logistique du transport
 - DEP Mécanique de véhicules lourds routiers

SATISFACTION ENVERS LES PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE

- Lors des entrevues en profondeur, la majorité des intervenants clés interrogés ont affirmé qu'ils considéraient avoir une bonne connaissance des programmes de formation, soit parce qu'ils en ont entendu parler par un formateur interne, ou alors grâce à la Fédération des transporteurs par autobus qui les tient informés. Les résultats obtenus lors du sondage indiquent que les programmes les mieux évalués sont l'AEP Conduite d'autobus, ayant obtenu une note moyenne de 8,3/10 et une proportion de 73 % d'entreprises très satisfaites, ainsi que le DEP Mécanique de véhicules lourds routiers avec également une note moyenne de 8,3/10 et une proportion de 73 % d'entreprises très satisfaites.
- En ce qui concerne l'évaluation de certains aspects relatifs à la formation initiale, les entreprises participantes ont attribué la note la plus élevée aux « connaissances des nouveaux candidats » avec une moyenne de 7,3. Les autres aspects sont « la disponibilité de la formation initiale » et « l'accessibilité

de la formation initiale (du point de vue géographique) » avec respectivement des moyennes de 6,7/10 et 6,2/10.

FORMATION CONTINUE

- Concernant la proportion d'employés ayant reçu au moins quatre heures de formation continue (autre que celle liée à l'entraînement en début d'emploi) au cours de la dernière année, il apparaît que les conducteurs d'autobus nolisés ainsi que les conducteurs d'autobus scolaires sont ceux qui ont la plus grande proportion d'employés ayant reçu de la formation continue avec tous deux 47 % en moyenne.
- La méthode de formation continue qui a été la plus utilisée par les entreprises est : l'« atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe » (44 %). À l'inverse, la méthode de formation la moins utilisée par les entreprises est la « formation en ligne » (4 %).
- Les trois quarts des entreprises employant des conducteurs (75 %) ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les besoins futurs en matière de formation des conducteurs les plus cités sont : le « cours de secourisme » (65 %) et « la gestion de la discipline dans le bus » (42 %). En outre, lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont affirmé que s'agissant du transport scolaire, la formation continue était motivée par l'obligation des commissions scolaires. Ainsi, les conducteurs doivent renouveler chaque trois ans leurs cartes de compétence par une formation de 6 heures. De plus, les formations telles que les premiers soins et la gestion de l'intimidation et de la violence dans le bus sont souvent subventionnées au moins partiellement par les commissions scolaires.
- Plus du quart des entreprises employant des répartiteurs (29 %) ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les besoins futurs en matière de formation des répartiteurs les plus cités sont : la « connaissance des lois et règlements du transport routier » (73 %) ainsi que le « service à la clientèle – savoir communiquer avec les clientèles interne et externe » (56 %).

FORMATION EN LIGNE

- Près de la moitié des entreprises (48 %) ont affirmé connaître la possibilité de formation en ligne. Quant au niveau d'intérêt des entreprises à utiliser la formation en ligne, 43 % d'entre elles ont indiqué qu'elles étaient très intéressées. D'ailleurs, la note moyenne du niveau d'intérêt attribuée par les entreprises est de 6,2/10.
- Les raisons de non-intérêt à offrir de la formation en ligne à ses employés les plus souvent citées sont : « les employés ne sont pas à l'aise avec les technologies » (44 %), suivie par le « manque d'intérêt des employés » (32 %) et le « manque d'équipements nécessaires (tablettes, téléphones mobiles, etc.) » (17 %). Notons également que 23 % des répondants n'ont pas été en mesure de mentionner une raison de non-intérêt à offrir de la formation en ligne, ce qui peut laisser croire qu'il existe encore de la méconnaissance envers ce type de formation.

RÉTENTION DU PERSONNEL

- Selon le sondage, 9 % des entreprises ont connu des problèmes de rétention de personnel, et ce, au cours des deux dernières années. Il est à noter qu'aucune différence significative n'a été établie selon la répartition des entreprises par région ou par taille. Par ailleurs, il est à noter qu'il y a une tendance des entreprises employant les postes conducteurs d'autobus scolaires à être plus touchées par les problèmes de rétention pour ce poste comparativement aux entreprises employant d'autres postes.

- 17 % des entreprises ont indiqué avoir mis en place des mesures de rétention de personnel. De plus, les mesures implantées les plus souvent mentionnées sont le « salaire avantageux » (52 %), ainsi que les « journées de vacances » (42 %) et les « horaires flexibles/équilibre vie privée et professionnelle » (36 %).

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- La proportion des entreprises ayant un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines est évaluée à 14 %. Ces entreprises ont en moyenne 1,1 employé affecté à la gestion RH. En outre, la proportion d'entreprises ayant un poste en gestion des ressources humaines augmente de manière significative avec le nombre d'employés.

MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- En ce qui concerne les mesures de conciliation travail-famille, 11 % des entreprises ont affirmé en avoir mis en place. Les principales mesures mentionnées sont successivement l'« aménagement du temps de travail (horaires flexibles, d'été, etc.) » (65 %) et les « vacances liées au calendrier scolaire » (59 %).

OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Les outils de gestion des ressources humaines les plus couramment utilisés sont « des descriptions de fonctions ou de tâches » (34 %) et « une politique salariale (échelle salariale) » (31 %). Il est à noter que le tiers des entreprises (33 %) ont indiqué qu'aucun outil de gestion des ressources humaines n'était utilisé.

NOUVELLES TECHNOLOGIES

- Seuls 10 % des entreprises participantes ont affirmé avoir implanté ou utilisé des équipements de production, logiciels ou technologies de l'information et de la communication (TIC) au cours de l'année 2015. De plus, les principaux effets de l'implantation de ces TIC sont : l'« augmentation de l'efficacité/rendement » (79 %) ainsi que l'« économie » (47 %).
- La proportion des entreprises prévoyant implanter des TIC au cours des douze prochains mois est de seulement (11 %).

ENJEUX DE L'INDUSTRIE

- Lors des entrevues en profondeur, deux types d'enjeux ont été évoqués par les intervenants clés, à savoir les enjeux liés à leurs clientèles et ceux liés à la main-d'œuvre. Ces enjeux ont par la suite été évalués selon leur importance lors du sondage. Ainsi, les répondants ont attribué une note sur une échelle de 1 à 10 à chaque enjeu, sachant que 1 signifie que l'enjeu n'est pas du tout important pour leur entreprise et 10, qu'il est très important.
- Les entreprises ont affirmé que les enjeux et défis de l'industrie les plus importants sont « renouveler les contrats avec les clients actuels » avec un score de 9,6/10 ainsi que « conserver les employés au sein de l'entreprise » avec 9,5/10 et « faire face aux compressions budgétaires des commissions scolaires » avec 9,5/10. De plus, en matière de répartition des entreprises selon la taille, les

entreprises de 1 à 9 employés considèrent quelques enjeux comme étant plus importants comparativement aux grandes entreprises de 50 employés et plus, et ce, de manière significative. Il s'agit de : « conserver les employés au sein de l'entreprise », « renforcer la sécurité dans les véhicules » et « satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue ».

PISTES D'INTERVENTION

- Interrogées sur les éléments prioritaires à mettre en place dans l'optique où un organisme provincial souhaiterait établir un plan d'action, les entreprises ont d'abord cité l'« aide à la négociation des contrats avec les commissions scolaires » (50 %), le « conseil aux entreprises concernant les changements de réglementation » (46 %) ainsi que la « représentation et le lobbying auprès des instances provinciales concernant l'attribution des contrats avec les commissions scolaires » (46 %).

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

CONTEXTE

Le secteur du transport routier de personnes est couvert par un comité sectoriel de main-d'œuvre : **Camo-route**. Il effectue des recherches et propose des solutions adaptées aux besoins des entreprises et des travailleurs en matière de main-d'œuvre, incluant le développement des compétences. La mission de cette organisation est de « viser à favoriser et à consolider le partenariat sur une base sectorielle dans le but de permettre une prise en charge, par le milieu, du développement des facteurs de compétitivité des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur du transport routier au Québec ». Ses principaux mandats sont les suivants :

- Identifier les besoins des entreprises du transport routier en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail
- Viser l'augmentation des compétences de la main-d'œuvre
- Rendre l'offre de formation plus accessible dans toutes les régions du Québec
- Soutenir le développement de la formation continue de la main-d'œuvre
- Aider les entreprises à réaliser des économies de coût en formation
- Assurer la stabilisation de l'emploi et la qualité de la relève au sein des entreprises
- Favoriser la mobilité interne des travailleurs par le transfert intergénérationnel des compétences¹

OBJECTIFS DU MANDAT

L'objectif général du mandat est d'effectuer le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre pour l'industrie du transport routier de personnes. Le diagnostic permettra de répondre aux objectifs spécifiques suivants :

- Déterminer le nombre de personnes travaillant dans chacun des sous-secteurs de l'industrie du transport routier de personnes
- Dresser un profil de la main-d'œuvre (sexe, localisation, autres)
- Déterminer les besoins futurs des entreprises du secteur en matière de main-d'œuvre
- Déterminer les principales problématiques de main-d'œuvre et les pratiques en gestion des ressources humaines
- Déterminer les conditions qui favoriseraient l'intérêt des travailleurs à intégrer les métiers de l'industrie du transport routier de personnes
- Formuler des recommandations permettant d'atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels en matière de main-d'œuvre identifiés dans l'étude²

¹ Source : site Internet de Camo-route, <http://www.camo-route.com/mission-et-mandats.php>

² Devis d'appel d'offres, *Diagnostic sectoriel du transport routier 2015*, Camo-route, page 10.

MÉTHODOLOGIE

VOLETS DE L'ÉTUDE

Pour atteindre les objectifs énoncés, l'étude a été élaborée en trois volets complémentaires :

- Une recherche de données secondaires
- Des entrevues auprès d'intervenants clés
- Un sondage WEB auprès des entreprises du secteur

La réalisation et les apports de chacun de ces volets sont décrits ci-après.

RECHERCHE DE DONNÉES SECONDAIRES

Une recherche de données secondaires (recherche documentaire et statistiques officielles de Statistique Canada, Industrie Canada et Emploi-Québec) a permis de dresser le portrait général de l'industrie et de faire ressortir les indicateurs clés. Les étapes de réalisation sont les suivantes :

- Identification des données à récolter
- Identification des sources de données
- Recherche documentaire
- Synthèse de l'information

Il est à noter qu'Extract recherche marketing a préconisé typiquement les sources de données officielles (ex. : Statistique Canada) plutôt que les sources privées (ex. : liste d'entreprises disponible par l'intermédiaire des Pages Jaunes ou autres fournisseurs) afin de quantifier l'importance de l'industrie (ex. : nombre d'entreprises, nombre d'employés, etc.).

ENTREVUES EN PROFONDEUR

En complément des deux autres volets, les entrevues en profondeur visaient à documenter les enjeux suivants :

- Les programmes de formation initiale et de formation continue
- L'environnement économique
- Les pratiques en matière de gestion des ressources humaines
- Les pratiques en matière de gestion de la santé et sécurité du travail
- L'organisation du travail, l'environnement de travail
- La situation de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre
- Les principaux enjeux présents au sein de l'industrie

Un des principaux apports du volet « entrevues en profondeur » a été d'inspirer l'élaboration du questionnaire en permettant d'identifier les principaux enjeux sectoriels à mesurer et à valider auprès des entreprises visées par l'étude. Les entrevues, d'une durée moyenne de 45 minutes, ont été réalisées par téléphone entre le 2 et le 16 novembre 2015.

La réalisation de ce volet comprenait les étapes suivantes :

- Identification des principaux intervenants clés (Camo-route)
- Élaboration du guide d'entrevues
- Prise de contacts préliminaires avec les intervenants (Camo-route)
- Prise de rendez-vous
- Réalisation des 7 entrevues
- Analyse et rédaction du rapport

SONDAGE WEB

Ce volet visait à quantifier les éléments clés relatifs à la main-d'œuvre auprès des entreprises de transport de personnes. Après nettoyage des données, la taille d'échantillon finale était de 116 répondants pour l'industrie du transport routier de personnes, ce qui nous a permis d'obtenir des résultats ayant une marge d'erreur acceptable par sous-secteur.

Une liste d'Emploi-Québec a été fournie par Camo-route. Après nettoyage, la liste comptait 5 464 entreprises appartenant au transport routier de personnes. Une qualification téléphonique a été menée afin d'identifier les entreprises admissibles et d'obtenir les courriels valides des responsables des ressources humaines des entreprises. Les entreprises comptant moins de deux employés ou celles dont la principale activité n'appartenait pas au secteur du transport routier de personnes ont été écartées. La phase de qualification et de rappels téléphoniques a duré huit semaines et a permis de qualifier 342 entreprises.

Le questionnaire a été rédigé par Extract recherche marketing, en collaboration avec Camo-route. De plus, un plan d'échantillonnage a été élaboré à partir des données secondaires (répartition par sous-secteur et par taille d'entreprise) ainsi qu'à partir de la liste d'Emploi-Québec (répartition par région administrative).

Après programmation du questionnaire et établissement des quotas, des envois courriel ont été menés auprès des responsables des ressources humaines des entreprises qualifiées. Les courriels comprenaient un texte d'introduction ainsi qu'un lien unique d'accès au sondage en ligne. De plus, un lien public a été mis à la disposition des répondants sur le site Internet de Camo-route. Des rappels par courriels ont également été effectués afin de maximiser le taux de réponse. En tout, 81 questionnaires ont été remplis à l'aide des courriels d'invitation, ce qui correspond à un taux de réponse de 24 %. Le lien public a permis quant à lui d'obtenir 45 questionnaires complétés. La durée moyenne du sondage était de 35 minutes.

Après nettoyage des données, une pondération de données a été effectuée afin de redresser l'échantillon suivant la structure réelle des entreprises de l'industrie selon leur taille.

STRUCTURE DE L'INDUSTRIE

DESCRIPTION DES SOUS-SECTEURS D'ACTIVITÉ

Selon le Système de classification des industries d'Amérique du Nord, il existe cinq sous-secteurs d'activité composant le transport routier de personnes et qui appartiennent tous au code SCIAN 48-49 Transport et entreposage. La présente sous-section est consacrée à l'identification ainsi qu'à la description de chacun des sous-secteurs.

SCIAN 4852 TRANSPORT INTERURBAIN ET RURAL PAR AUTOCAR

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de voyageurs essentiellement par autocar et à l'extérieur d'une municipalité donnée et de sa banlieue. Ces établissements fournissent des services de transport suivant des lignes régulières et des horaires établis et exigent un tarif au déplacement.

SCIAN 4854 TRANSPORT SCOLAIRE ET TRANSPORT D'EMPLOYÉS PAR AUTOBUS

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport scolaire et de transport d'employés par autobus ou autres véhicules à moteur. Ces établissements fournissent des services de transport suivant des lignes régulières et des horaires établis, mais n'exigent pas un tarif au déplacement.

SCIAN 4855 SERVICES D'AUTOBUS NOLISÉS

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services d'autobus nolisés. Ils fournissent des services de transport qui ne suivent pas des lignes régulières et des horaires établis, et louent des véhicules entiers plutôt que des sièges.

SCIAN 4859 AUTRES SERVICES DE TRANSPORT EN COMMUN ET DE TRANSPORT TERRESTRE DE VOYAGEURS

Ce groupe comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale consiste à fournir des services de navettes desservant les aéroports et d'autres installations similaires, des services de transport adapté et d'autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs. Les services de navettes rangés dans cette classe utilisent des minibus et des autobus comme moyens de transport. Ils suivent généralement des lignes régulières et desservent des hôtels et des transporteurs donnés. Les établissements de services de transport adapté utilisent des véhicules classiques ou des véhicules spécialement aménagés pour le transport des personnes atteintes d'incapacité, les personnes âgées et les handicapés.

SCIAN 4871 – TRANSPORT TERRESTRE DE TOURISME ET D'AGRÉMENT

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport terrestre de tourisme et d'agrément tels que les excursions en train à vapeur et les randonnées en véhicule hippomobile.

NOMBRE D'EMPLACEMENTS PAR SOUS-SECTEUR

Dans cette sous-section, nous aborderons l'analyse de la structure de l'industrie du transport routier de personnes et des entreprises qui la composent. Ces entreprises sont classées selon leur appartenance à l'un des codes SCIAN décrits précédemment. L'unité statistique utilisée par Statistique Canada est l'emplacement. Ce dernier est défini comme une unité de production située en un point géographique précis, où se fait l'activité économique ou à partir duquel elle s'exerce, et pour lequel il est possible d'obtenir, au minimum, des données en matière d'emploi. C'est-à-dire qu'une entreprise peut regrouper plus d'un établissement alors que chaque établissement peut regrouper plus d'un emplacement.

Les tableaux suivants illustrent le nombre d'emplacements que comprend le secteur, et ce par code SCIAN. Le nombre et les caractéristiques sociodémographiques des employés seront également décrits pour chaque sous-secteur d'activité.

VUE GÉNÉRALE DU NOMBRE D'EMPLACEMENTS AU QUÉBEC AYANT UNE MAIN-D'ŒUVRE

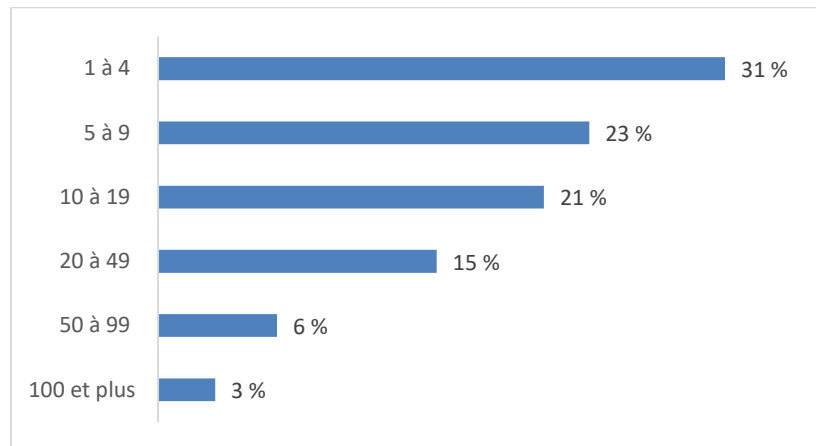
Tableau 2- Nombre d'emplacements selon la taille

Code SCIAN	Secteur d'activité	Nombre d'employés selon la taille de l'établissement						
		1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et plus	Total
4852	Transport interurbain et rural par autocar	9	4	2	3	0	3	21
		42,9 %	19,0 %	9,5 %	14,3 %	0,0 %	14,3 %	100,0 %
4854	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	175	121	139	104	37	17	593
		29,5 %	20,4 %	23,4 %	17,5 %	6,2 %	2,9 %	100,0 %
4855	Services d'autobus nolisés	3	7	7	6	9	3	35
		8,6 %	20,0 %	20,0 %	17,1 %	25,7 %	8,6 %	100,0 %
4859	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	47	45	12	2	4	0	110
		42,7 %	40,9 %	10,9 %	1,8 %	3,6 %	0,0 %	100,0 %
4871	Transport terrestre de tourisme et d'agrément	4	4	2	2	0	1	13
		30,8 %	30,8 %	15,4 %	15,4 %	0,0 %	7,7 %	100,0 %
Total		238	181	162	117	50	24	772

Source : Statistique Canada. Tableau 552-0002 - Nombre d'entreprises canadiennes, emplacements avec employés, selon les tranches d'effectif et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada et provinces, juin 2015, semestriel (nombre). (Site consulté le 15 octobre 2015)

Sur les 772 emplacements que compte le secteur du transport routier de personnes, 593 appartiennent au sous-secteur SCIAN 4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus, ce qui représente 77 % de l'ensemble des emplacements. Le sous-secteur comportant le deuxième plus grand nombre d'emplacements au sein du secteur est le SCIAN 4859 Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs avec 110 emplacements.

Figure 1- Répartition des emplacements selon le nombre d'employés



En termes de répartition des entreprises selon le nombre d'employés, il est à noter que les entreprises comptant entre 1 et 4 employés représentent près du tiers de l'ensemble des emplacements (30,8 %). De plus, 9,5 % des entreprises du secteur comptent 50 employés et plus.

Notons également que certains sous-secteurs comptent une proportion plus importante de petites entreprises de 1 à 9 employés. Il s'agit des SCIAN 4852 Transport interurbain et rural par autocar (42,9 %) et SCIAN 4859 Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs (42,7 %), et ce, comparativement aux autres sous-secteurs d'activité.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE

Tableau 3- Répartition des entreprises selon la région administrative

Région administrative	Proportion
Bas-Saint-Laurent	10 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	8 %
Capitale-Nationale (Québec)	6 %
Mauricie	5 %
Estrie	5 %
Montréal	7 %
Outaouais	3 %
Abitibi-Témiscamingue	5 %
Côte-Nord	3 %
Nord-du-Québec	0,4 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	5 %
Chaudière-Appalaches	7 %
Laval	2 %
Lanaudière	5 %
Laurentides	8 %
Montréal	13 %
Centre-du-Québec	5 %

Source : Liste des entreprises du secteur du transport routier de personnes. Emploi-Québec

Selon la répartition géographique établie à partir d'une liste d'entreprises fournie par Emploi-Québec, la région comptant le plus grand nombre d'entreprises est la Montérégie puisque 13 % des entreprises du secteur y ont leur siège social. La deuxième région comptant le plus grand nombre d'entreprises est la région du Bas-Saint-Laurent avec 10 %. Inversement, la région comportant le moins d'entreprises liées au secteur du transport routier de personnes est le Nord-du-Québec (0,4 %).

EMPLOI DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT ROUTIER DE PERSONNES

Dans cette sous-section, l'évolution du nombre de travailleurs ainsi que le profil sociodémographique des travailleurs seront analysés, et ce, pour chacun des sous-secteurs composant le transport routier de personnes. La répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi sera également décrite pour chaque code SCIAN.

Évolution du nombre de travailleurs dans le secteur d'activité

En 2014, le nombre de travailleurs de l'industrie du transport routier de personnes était de 13 192 personnes, en excluant les travailleurs du SCIAN 4871 Transport terrestre de tourisme et d'agrément pour lequel les données ne sont pas disponibles. En outre, certains sous-secteurs composant l'industrie du transport routier de personnes ont connu une hausse du nombre d'employés, et ce, sur la période comprise entre 2010 et 2015. La hausse la plus marquée en pourcentage est celle du SCIAN 4852 Transport interurbain et rural par autocar avec 87,4 % d'augmentation.

Les sous-secteurs connaissant une baisse du nombre d'employés sont le SCIAN 4855 Services d'autobus nolisés avec une diminution de 22,54 % et SCIAN 4859- Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs avec une diminution 11,27 %. En l'absence de données relatives au SCIAN 4871 Transport terrestre de tourisme et d'agrément, il n'est pas possible de quantifier la variation.

Tableau 4- Évolution du nombre de travailleurs dans le secteur

Code SCIAN	Secteur d'activité	2010	2011	2012	2013	2014	variation
4852	Transport interurbain et rural par autocar	637	1 064	1 144	1 557	1 194	87,44 %
4854	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	9 932	10 102	10 383	10 241	10 304	3,75 %
4855	Services d'autobus nolisés	1 211	1 304	1 255	1 211	938	- 22,54 %
4859	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	852	798	815	778	756	- 11,27 %
4871	Transport terrestre de tourisme et d'agrément	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D

Source : Statistique Canada. Tableau 281-0024 - Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), emploi selon le type de salariés et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) détaillé, annuel (personnes). (Site consulté le 19 octobre 2015)

Profil des travailleurs selon le sous-secteur d'activité

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON L'ÂGE POUR CHAQUE SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ

Par rapport à l'ensemble des industries, les sous-secteurs à l'étude sont caractérisés par une proportion plus importante de travailleurs âgés de plus de 55 ans, et ce, spécifiquement pour le SCIAN 4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus. En outre, la proportion des travailleurs âgés de 15 à 24 ans est nettement moins élevée au sein du secteur du transport routier de personnes comparativement à l'ensemble des industries.

Le tableau suivant illustre la répartition des travailleurs selon la tranche d'âge pour chaque SCIAN à l'étude.

Tableau 5- Répartition des travailleurs selon l'âge

Code SCIAN	Secteur d'activité	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75 et plus	Total général
4852	Transport interurbain et rural par autocar	0 %	16,5 %	22,3 %	30,1 %	23,3 %	7,8 %	0 %	100 %
4854	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	1,3 %	3,7 %	13,4 %	32,5 %	34,7 %	13,4 %	1 %	100 %
4855	Services d'autobus nolisés	2,5 %	8,7 %	20,7 %	33,5 %	27,7 %	7 %	0 %	100 %
4859	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	2,7 %	12,1 %	19,7 %	27,8 %	28,3 %	9,4 %	0 %	100 %
4871	Transport terrestre de tourisme et d'agrément	0 %	13,3 %	0 %	60 %	26,7 %	0 %	0 %	100 %
Ensemble des industries		15 %	22 %	21 %	26 %	14 %	2 %	0 %	100 %

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-012-X2011034 au catalogue de Statistique Canada.

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE POUR CHAQUE SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ

La répartition par sexe indique clairement une majorité d'hommes au sein du secteur du transport routier de personnes comparativement à l'ensemble des industries. Ainsi, tous les sous-secteurs sont composés à plus de 60 % d'homme.

Le tableau suivant présente la proportion des travailleurs selon le sexe pour chaque sous-secteur à l'étude.

Tableau 6- Répartition des travailleurs selon le sexe

Code SCIAN	Secteur d'activité	Hommes	Femmes	Total général
4852	Transport interurbain et rural par autocar	68,9 %	31,1 %	100 %
4854	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	60,8 %	39,2 %	100 %
4855	Services d'autobus nolisés	81,4 %	18,6 %	100 %
4859	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	70,9 %	29,1 %	100 %
4871	Transport terrestre de tourisme et d'agrément	100 %	0 %	100 %
Toutes les industries confondues		51 %	49 %	100 %

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-012-X2011034 au catalogue de Statistique Canada.

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE STATUT DE L'EMPLOI POUR CHAQUE SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le secteur du transport routier de personnes est largement dominé par les travailleurs salariés puisque les proportions pour chaque sous-secteur dépassent les 85 %. Par ailleurs, lorsque comparé à l'ensemble des industries, il apparaît que le secteur du transport routier de personnes possède une proportion moins importante de travailleurs autonomes. À titre indicatif, les SCIAN 4852 et SCIAN 4859 ne possèdent aucun travailleur autonome répertorié alors que pour l'ensemble des industries, la proportion est à 11 %. Précisons également que les travailleurs autonomes œuvrant dans l'industrie du transport routier de personnes se retrouvent majoritairement dans le SCIAN 4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus avec 485 travailleurs.

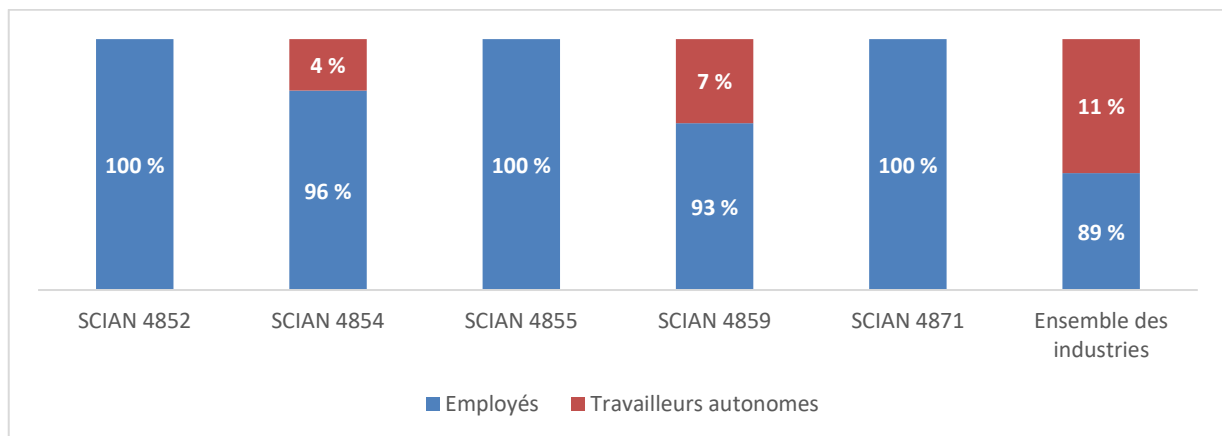
Le tableau suivant présente le nombre de travailleurs autonomes pour chaque sous-secteur à l'étude. La répartition en pourcentage est quant à elle illustrée dans le graphique.

Tableau 7- Répartition des travailleurs selon le statut d'emploi

Code SCIAN	Secteur d'activité	Travailleurs autonomes
4852	Transport interurbain et rural par autocar	0
4854	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	485
4855	Services d'autobus nolisés	0
4859	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	80
4871	Transport terrestre de tourisme et d'agrément	0
Total		565

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-012-X2011034 au catalogue de Statistique Canada.

Figure 2- Répartition des travailleurs selon le statut de l'emploi en %



MÉTIERS À L'ÉTUDE

Le secteur du transport routier de personnes comporte trois catégories de métiers à savoir : les métiers liés à la conduite, les métiers liés à la logistique du transport et les métiers liés à la mécanique. Les codes de classification nationale des professions (CNP 2011) utilisés dans cette étude ont été retenus en fonction du nombre représentatif de travailleurs de chaque secteur et sous-secteur concerné. Il est à noter que les statistiques qui suivent décrivent les tendances de chaque profession, quel que soit le secteur d'activité. Les données ne sont donc pas exclusives au secteur du transport routier de personnes. Les métiers à l'étude sont les suivants :

Professions liées à la conduite :

- CNP 7512 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun

Professions liées à la logistique du transport :

- CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun
- CNP 0731 Directeurs/directrices des transports
- CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages
- CNP 1525 Répartiteurs/répartitrices

Professions liées à la mécanique :

- CNP 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.

Le tableau suivant explique les termes qui seront employés lors de l'analyse de chaque profession. Les statistiques portent sur les différents aspects que sont : les perspectives d'emploi, le taux de chômage, la demande de main-d'œuvre et le roulement de main d'œuvre.

Tableau 8- Définition des principaux termes employés lors de l'analyse par CNP

Perspectives d'emploi par profession	Favorables	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront bonnes. L'établissement de ce diagnostic ne doit pas être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.
	Acceptables	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront satisfaisantes. Même si les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée.
	Restreintes	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront limitées. Même si les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée.
Taux de chômage	Faible	Lorsque le taux de chômage estimé, pour l'année de référence, est inférieur à 4,8 %.
	Modéré	Lorsque le taux de chômage estimé, pour l'année de référence, est égal ou supérieur à 4,8 %, mais inférieur à 10,7 %.
	Élevé	Lorsque le taux de chômage estimé, pour l'année de référence, est égal ou supérieur à 10,7 %.
Demande de main-d'œuvre	Nulle ou négative	Lorsque le taux de demande de main-d'œuvre estimé au Québec, pour la période de référence, est inférieur ou égal à 0 %.
	Faible	Lorsque le taux de demande de main-d'œuvre estimé au Québec, pour la période de référence, est supérieur à 0 %, mais inférieur à 18 %.
	Modérée	Lorsque le taux de demande de main-d'œuvre estimé au Québec, pour la période de référence, est égal ou supérieur à 18 %, mais inférieur à 28,6 %.
	Élevé	Lorsque le taux de demande de main-d'œuvre estimé au Québec, pour la période de référence, est égal ou supérieur à 28,6 %.
Roulement élevé de main-d'œuvre		Mouvement de personnel créé lorsque, à plusieurs reprises au cours d'une période donnée, un poste est pourvu puis redevient rapidement disponible à cause du départ de la personne qui l'occupe.

Source : Emploi-Québec, Lexique imt, [Enligne],
http://imt.emploiuebec.net/mtg/inter/prxcache/contenu/htm/mtg942_lexique_a_fran_01.htm.

CNP 7512 CONDUCTEURS/CONDUCTRICES D'AUTOBUS ET OPÉRATEURS/OPÉRATRICES DE MÉTRO ET AUTRES TRANSPORTS EN COMMUN

Ce groupe de base comprend les travailleurs qui conduisent des autobus, des tramways, des rames de métro et des systèmes légers sur rail pour transporter des passagers selon un itinéraire établi. Les conducteurs d'autobus travaillent pour les réseaux de transport en commun urbain, les commissions scolaires, des sociétés de transports et des entreprises de transport privées. Les conducteurs de tramways et de systèmes légers sur rail et les opérateurs de métro travaillent pour des réseaux de transport en commun urbain.

Tableau 9- Principales statistiques du CNP 7512 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun

Personnes en emploi (2012)			18 000
Perspectives d'emploi			Acceptables
Taux de chômage (2012)			Élevé
Demande de main-d'œuvre (2012-2017)			Élevée
Roulement de main d'œuvre			N/D
Revenu annuel (2010)			50 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum	12 \$	
	salaire médian	18,55 \$	
	salaire maximum	27 \$	
Sexe (% d'hommes)			70 %
Travail à temps plein			74 %
Répartition par âge	15 à 24 ans	3 %	
	25 à 44 ans	38 %	
	45 à 54 ans	32 %	
	55 ans et plus	26 %	
Travail autonome			2,3 %
Immigration			8,3 %
Niveau d'études	Moins d'un DES	17,7 %	
	Diplôme d'études secondaires (DES)	31,8 %	
	Diplôme postsecondaire non universitaire	46,4 %	
	Baccalauréat et plus	4,1 %	

Source : Emploi-Québec, Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&PT3=10&type=02&motCNP=7512&pro=7511&aprof=75112
 Emploi-avenir, http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/7321.shtml

Tableau 10- Principaux secteurs d'activité du CNP 7512 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 485 Transport en commun et transport terrestre de voyageurs	94 %
SCIAN 61 Services d'enseignement	7 %
SCIAN 91 Administrations publiques	7 %
Autres	4 %

Source : Emploi-Québec, Conducteurs/conductrices de camions de transport
http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&PT3=10&type=02&motCNP=7511&pro=7511&aprof=7511

CNP 7305 SURVEILLANTS/SURVEILLANTES DU TRANSPORT ROUTIER ET DU TRANSPORT EN COMMUN

Les surveillants de ce groupe de base supervisent et coordonnent le travail des chauffeurs de camion, chauffeurs d'autobus, livreurs, opérateurs de métro et d'autres véhicules de transport en commun, chauffeurs de taxi et de limousine et chauffeurs particuliers. Ce groupe de base comprend aussi les répartiteurs des services d'autobus qui coordonnent le travail des chauffeurs d'autobus du transport en commun et les contrôleurs de la circulation du métro qui actionnent et surveillent les panneaux de signalisation et d'aiguillage des voies. Ils travaillent pour des entreprises de transport routier et pour des entreprises de transport urbain en commun.

Tableau 11- Principales statistiques du CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun

Personnes en emploi (2012)			2 000
Perspectives d'emploi			Favorables
Taux de chômage (2012)			Faible
Demande de main-d'œuvre (2012-2017)			Élevée
Roulement de main-d'œuvre			N/D
Revenu annuel (2010)			58 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum		16 \$
	salaire médian		23 \$
	salaire maximum		34 \$
Sexe (% d'hommes)			86 %
Travail à temps plein			96 %
Répartition par âge	15 à 24 ans		3 %
	25 à 44 ans		42 %
	45 à 54 ans		40 %
	55 ans et plus		15 %

Travail autonome		N/D
Immigration		N/D
Niveau d'études	Moins d'un DES	N/D
	Diplôme d'études secondaires (DES)	N/D
	Diplôme postsecondaire non universitaire	N/D
	Baccalauréat et plus	N/D

Source : Emploi-Québec, Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=7305&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&pro=7305&PT3=10&type=02&motCNP=7305

Tableau 12- Principaux secteurs d'activité du CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 48, 49 Transport et entreposage	86 %
SCIAN 91 Administrations publiques	8 %
SCIAN 41 Commerce de gros	3 %
SCIAN 61 Services d'enseignement	2 %
Autres	1 %

Source : Emploi-Québec, Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=7305&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&pro=7305&PT3=10&type=02&motCNP=7305

CNP 0731 DIRECTEURS/DIRECTRICES DES TRANSPORTS

Les directeurs des opérations du transport planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent, sous la direction d'un directeur général ou d'un autre cadre supérieur, les opérations d'entreprises ou de services de transport telles que des compagnies de chemin de fer ou d'aviation, des lignes d'autobus, des transports en commun, et des lignes maritimes et de camionnage. Les directeurs du transport de mouvement du fret planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent, sous la direction d'un directeur général ou d'un autre cadre supérieur, la circulation des marchandises. Ils travaillent dans des entreprises de transport et d'expédition de marchandises, des agences d'expédition et dans les sections d'expédition des commerces de détail et des secteurs de la fabrication et des utilités publiques.

Tableau 13- Principales statistiques du CNP 0731 Directeurs/directrices des transports

Personnes en emploi (2012)			4 500
Perspectives d'emploi			Acceptables
Taux de chômage (2012)			Faible
Demande de main-d'œuvre (2012-2017)			Faible
Roulement de main-d'œuvre			N/D
Revenu annuel (2010)			66 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum		18 \$
	salaire médian		34 \$
	salaire maximum		62 \$
Sexe (% d'hommes)			77 %
Travail à temps plein			97 %
Répartition par âge	15 à 24 ans		2 %
	25 à 44 ans		42 %
	45 à 54 ans		36 %
	55 ans et plus		20 %
Travail autonome			16,2 %
Immigration			18,7 %
Niveau d'études	Moins d'un DES		9,2 %
	Diplôme d'études secondaires (DES)		20,1 %
	Diplôme postsecondaire non universitaire		43,8 %
	Baccalauréat et plus		26,9 %

Source : Emploi-Québec, Directeurs/directrices des transports

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=0731&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&pro=0731&PT3=10&type=02&motCNP=0731

Emploi-avenir, http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/0713.shtml

Tableau 14- Principaux secteurs d'activité du CNP 0731 : Directeurs/directrices des transports

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 484 Transport par camion	24 %
SCIAN 4884 Activité de soutien au transport	16,2 %
SCIAN 482 Transport en commun et transport terrestre de voyageurs	10,2 %
SCIAN 481 Transport aérien	8 %
Autres	42 %

Source : Emploi-Québec, Directeurs/directrices des transports

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=0731&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&pro=0731&PT3=10&type=02&motCNP=0731

CNP 1526 HORAIRES DE TRAJETS ET D'ÉQUIPAGES

Les horairistes de trajets et d'équipages établissent les horaires des mouvements des véhicules de transport, des équipages et des opérateurs des véhicules de transport. Ils travaillent pour des services municipaux de transport en commun, des entreprises de camionnage, de livraison et de messagerie, des compagnies de transport ferroviaire et aérien et pour d'autres entreprises de transport du secteur privé et public.

Tableau 15- Principales statistiques du CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages

Personnes en emploi (2012)			1 500
Perspectives d'emploi			Acceptables
Taux de chômage (2012)			Modéré
Demande de main-d'œuvre (2012-2017)			Modérée
Roulement de main-d'œuvre			N/D
Revenu annuel (2010)			46 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum		14,08 \$
	salaire médian		22 \$
	salaire maximum		31,25 \$
Sexe (% d'hommes)			52 %
Travail à temps plein			97 %
Répartition par âge	15 à 24 ans		3 %
	25 à 44 ans		56 %
	45 à 54 ans		30 %
	55 ans et plus		11 %
Travail autonome			3,5 %
Immigration			16,2 %
	Moins d'un DES		6,1 %
	Diplôme d'études secondaires (DES)		32 %

Niveau d'études	Diplôme postsecondaire non universitaire	43,9 %
	Baccalauréat et plus	18 %

Source : Emploi-Québec, Horairistes de trajets et d'équipages

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=1526&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1526&PT2=21&type=02&motCNP=1526&PT3=10

Emploi-avenir, http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1476.shtml

Tableau 16- Principaux secteurs d'activité du CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 48, 49 Transport et entreposage	58 %
SCIAN 41 Commerce de gros	7 %
SCIAN 61 Services d'enseignement	7 %
SCIAN 52, 53 Finance, assurances, immobilier et location	5 %
SCIAN 51, 71 Information, culture et loisirs	5 %
Autres	18 %

Source : Emploi-Québec, Horairistes de trajets et d'équipages

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=1526&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1526&PT2=21&type=02&motCNP=1526&PT3=10

CNP 1525 RÉPARTITEURS/RÉPARTITRICES

Les répartiteurs font fonctionner des radios et d'autres équipements de télécommunication, afin de répartir les véhicules d'urgence et de coordonner les activités des chauffeurs et de tout autre personnel. Ils travaillent pour des services de police, d'incendie et de santé publique, pour d'autres agences de services d'urgence, des services de taxi, de messageries et de livraison, des entreprises de camionnage et des services d'utilité publique, et d'autres établissements commerciaux et industriels.

Tableau 17- Principales statistiques du CNP 1525 Répartiteurs/répartitrices

Personnes en emploi (2012)		7 000
Perspectives d'emploi		Favorables
Taux de chômage (2012)		Faible
Demande de main-d'œuvre (2012-2017)		Modérée
Roulement de main-d'œuvre		N/D
Revenu annuel (2010)		43 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum	13 \$
	salaire médian	20 \$

	salaire maximum	29 \$
Sexe (% d'hommes)		61 %
Travail à temps plein		93 %
Répartition par âge	15 à 24 ans	8 %
	25 à 44 ans	50 %
	45 à 54 ans	28 %
	55 ans et plus	14 %
Travail autonome		2,5 %
Immigration		8,2 %
Niveau d'études	Moins d'un DES	11,2 %
	Diplôme d'études secondaires (DES)	32,5 %
	Diplôme postsecondaire non universitaire	48,5 %
	Baccalauréat et plus	7,7 %

Source : Emploi-Québec, Répartiteurs/répartitrices

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=1525&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1525&PT2=21&type=02&motCNP=1525&PT3=10

Emploi-avenir, http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1475.shtml

Tableau 18- Principaux secteurs d'activité du CNP 1525 : Répartiteurs/répartitrices

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 48, 49 Transport et entreposage	34 %
SCIAN 91 Administrations publiques	21 %
SCIAN 55, 56 Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	10 %
SCIAN 44, 45 Commerce de détail	6 %
SCIAN 41 Commerce de gros	5 %
Autres	24 %

Source : Emploi-Québec, Répartiteurs/répartitrices

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=1525&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1525&PT2=21&type=02&motCNP=1525&PT3=10

CNP 7321 MÉCANICIENS/MÉCANICIENNES ET RÉPARATEURS/RÉPARATRICES DE VÉHICULES AUTOMOBILES, DE CAMIONS ET D'AUTOBUS

Les mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus inspectent, établissent un diagnostic pour localiser les défectuosités, réparent et entretiennent les systèmes et éléments mécaniques, électriques et électroniques des véhicules automobiles, des autobus, des camions légers et des camions lourds de transport routier. Ils travaillent pour des concessionnaires automobiles, des garages, des représentants de commerce en poids lourds et en remorques, des centres d'entretien et des stations-service, des garages spécialisés, des sociétés de transport et des commerces ayant des ateliers d'entretien et de réparation d'automobiles. Ce groupe de base comprend aussi les réparateurs de véhicules automobiles qui effectuent les principales réparations et remplacent les pièces des éléments mécaniques de véhicules automobiles nouvellement assemblés. Ils travaillent dans des usines de fabrication de véhicules automobiles.

Tableau 19- Principales statistiques du CNP 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus

Personnes en emploi (2012)			36 000
Perspectives d'emploi			Acceptables
Taux de chômage (2012)			Modéré
Demande de main-d'œuvre (2012-2017)			Modérée
Roulement de main-d'œuvre			Élevé
Revenu annuel (2010)			38 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum		14 \$
	salaire médian		21 \$
	salaire maximum		30 \$
Sexe (% d'hommes)			99 %
Travail à temps plein			94 %
Répartition par âge	15 à 24 ans		14 %
	25 à 44 ans		47 %
	45 à 54 ans		26 %
	55 ans et plus		14 %
Travail autonome			N/D
Immigration			N/D
Niveau d'études	Moins d'un DES		N/D
	Diplôme d'études secondaires (DES)		N/D
	Diplôme postsecondaire non universitaire		N/D

	Baccalauréat et plus	N/D
--	----------------------	-----

Source : Emploi-Québec, Mécanicien/mécanicienne et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=7321&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=7321&PT2=21&type=02&motCNP=7321&PT3=10

Tableau 20- Principaux secteurs d'activité du CNP 7321 : Mécanicien/mécanicienne et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 81 Autres services, sauf administrations publiques *	50 %
SCIAN 44, 45 Commerce de détail	27 %
SCIAN 48, 49 Transport et entreposage	9 %
SCIAN 91 Administrations publiques	4 %
SCIAN 41 Commerce de gros	3 %
Autres	7 %

Source : Emploi-Québec, Mécanicien/mécanicienne et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=7321&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=7321&PT2=21&type=02&motCNP=7321&PT3=10

* « Ce secteur comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre secteur et dont l'activité principale consiste à effectuer la réparation ou l'entretien préventif de véhicules automobiles, de machines, de matériel et d'autres produits pour en garantir le bon fonctionnement. »³

Cette profession est parmi les plus demandées actuellement au Québec⁴.

ORIGINE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

L'augmentation du parc de véhicules (voitures, camions et autobus) crée des besoins en mécaniciens ou mécaniciennes et en réparateurs ou réparatrices. Les changements technologiques alimentent la demande pour une main-d'œuvre spécialisée⁵.

RÉPARTITION DES PROFESSIONS PAR RÉGION DU QUÉBEC

Le tableau suivant indique la répartition des professions par région. La dernière colonne du tableau décrit la répartition par région de l'ensemble des professions et sert d'unité de comparaison.

À l'analyse des proportions, nous remarquons sans surprise que les régions connaissant les taux les plus élevés en matière de répartition de la main-d'œuvre sont Montréal et la Montérégie, et ce, pour la grande majorité des professions. Cependant, nous remarquons que, comparativement à l'ensemble des professions qui sont à 22,9 % dans la région de Montréal, la main-d'œuvre du CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages y compte presque la moitié de ses effectifs. Ceci peut s'expliquer par la propension de ces professions à intégrer de grandes entreprises généralement établies dans la métropole.

³

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg322_descrssecteur_01.asp?lang=FRAN&Porte=3&cregncomp1=QC&cregncomp2=QC&PT4=53&aprof=7321&cregn=QC&tri=01&PT1=45&pro=7321&PT2=21&type=02&motCNP=7321&pgpr1=mtg122_descrproufession_01%2Easp&precp=645084204&PT3=10§typeprin=02§txt=811§sect=32

⁴http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_profdem_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=7321&cregn=QC&PT1=0&PT2=21&pro=7321&PT3=10&type=02&motCNP=7321&pgpr1=mtg122_sommprofs_01%2Easp&precp=645054204

⁵ Ibid

Tableau 21- Répartition des professions par régions du Québec

Région du Québec	CNP 0731 Directeurs/ directrices des transports	CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages	CNP 1525 Répartiteurs/ répartitrices	CNP 7321 Mécaniciens/ mécaniciennes et réparateurs/ réparatrices de véhicules	Ensemble des professions
Abitibi-Témiscamingue	1,6 %	0 %	2,5 %	1,7 %	1,8 %
Bas-Saint-Laurent	0,8 %	0 %	2,6 %	3,1 %	2,3 %
Capitale-Nationale	6,1 %	6,3 %	8,4 %	9,5 %	9,4 %
Centre-du-Québec	2,2 %	0 %	1,6 %	4 %	2,9 %
Chaudière-Appalaches	4,8 %	0 %	4,9 %	8,2 %	5,5 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	1,3 %	0 %	1,1 %	1,5 %	1,6 %
Estrie	2,3 %	3,6 %	3,7 %	4,6 %	3,8 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,5 %	0 %	0,9 %	1,4 %	0,9 %
Lanaudière	5,4 %	5,4 %	8,6 %	7,3 %	6,1 %
Laurentides	8,9 %	8,1 %	10,3 %	9,1 %	7,3 %
Laval	6,9 %	7,2 %	4,7 %	5 %	5,2 %
Mauricie	1,4 %	2,7 %	2,4 %	3,6 %	3,0 %
Montréal	30,9 %	40,7 %	18,4 %	11,6 %	22,9 %
Montréal	30,9 %	40,7 %	18,4 %	11,6 %	22,9 %
Montérégie	23,7 %	21,7 %	23,8 %	20,8 %	19,2 %
Outaouais	2,4 %	4,1 %	3,8 %	4 %	4,9 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	0,9 %	0 %	2,5 %	4,6 %	3,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Emploi-Québec, <http://imt.emploi Quebec.gouv.qc.ca/>

Les données concernant la répartition géographique des travailleurs exerçant l'un des métiers suivants sont inexistantes :

- CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun
- CNP 7512 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun

ILLUSTRATION DES MÉTIERS CONNAISSANT UN ROULEMENT DE MAIN-D'OEUVRE ÉLEVÉ PAR RÉGION DU QUÉBEC

Les statistiques illustrées dans la section précédente indiquent que les mécaniciens connaissent un roulement élevé de main-d'œuvre au Québec. Le tableau suivant précise les régions du Québec où le roulement de main-d'œuvre est élevé.

Tableau 22- Taux de roulement des mécaniciens par région du Québec

Région du Québec	CNP 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules
Abitibi-Témiscamingue	
Bas-Saint-Laurent	
Capitale-Nationale	
Centre-du-Québec	
Chaudière-Appalaches	
Côte-Nord et Nord-du-Québec	
Estrie	✓
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	
Lanaudière	✓
Laurentides	
Laval	✓
Mauricie	
Montréal	✓
Montréal	
Outaouais	
Saguenay-Lac-Saint-Jean	
RMR de Montréal	✓

Source : Emploi-Québec, <http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/>

PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE

Cette section est consacrée aux programmes de formation initiale et continue offerts au Québec par les différents établissements répertoriés, qu'ils soient publics ou privés. Il existe deux types de programmes permettant l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation en lien avec le transport routier de personnes, les programmes de formation professionnelle sanctionnés par un DEP, une AEP ou une ASP, ainsi que les programmes de formation collégiale sanctionnés par un DEC ou une AEC.

Les programmes de formation professionnelle analysés dans cette section sont :

- DEP Conduite par camion
- AEP Conduite d'autobus
- DEP Mécanique de véhicules lourds routiers
- ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques

Les programmes de formation collégiale sont :

- DEC Techniques de la logistique du transport
- AEC Logistique et transport

Les programmes de formation visent à préparer les futurs employés à affronter la réalité du monde professionnel en leur transmettant l'expertise métier nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. Qu'ils soient de niveau professionnel ou collégial, les programmes en lien au transport routier de personnes forment des employés exerçant dans l'une des trois familles de métiers répertoriées, à savoir : la conduite, la logistique du transport ainsi que la mécanique des véhicules lourds.

Les pages suivantes présentent notamment les principales statistiques du modèle d'adéquation formation-emploi utilisées par la Direction de l'adéquation formation-emploi pour les DEP et DEC menant à un emploi dans le domaine du transport routier de personnes. De plus, les données liées à l'insertion dans le marché du travail proviennent des enquêtes *La Relance au secondaire en formation professionnelle* et *La Relance au collégial en formation technique* qui sont réalisées sur une base annuelle. Mais avant de procéder à cette analyse, il importe de décrire en quoi consiste le modèle d'adéquation formation-emploi et les enquêtes Relance.

Le Modèle d'adéquation formation-emploi de la formation professionnelle et technique est produit par la Direction de l'adéquation formation-emploi (DAFE). Cette direction a pour mandat d'alimenter en données et en analyses sur les besoins du marché du travail la Direction des programmes de formation technique ainsi que la Direction de la formation professionnelle. [...]

Ce modèle permet de déterminer le volume de formation professionnelle et technique nécessaire pour répondre aux besoins en main-d'œuvre du Québec. Il s'agit avant tout d'un modèle quantitatif. Il permet essentiellement d'établir l'ordre de grandeur de l'offre de formation pour chacun des programmes d'études de la formation professionnelle et technique.

La première opération à effectuer dans l'exercice d'adéquation formation-emploi consiste à rattacher chaque programme d'études aux professions qui y correspondent. Cette étape permet

de connaître les besoins en main-d'œuvre pour chacun des programmes d'études de la formation professionnelle et technique. Ces besoins, traduits sur une base annuelle, sont ensuite majorés en fonction du taux moyen d'obtention du diplôme de chaque programme d'études et du nombre d'étudiantes et d'étudiants qui poursuivent leurs études une fois leur diplôme obtenu. Le résultat de cette opération fournit l'effectif visé pour chaque programme d'études. Les effectifs visés sont finalement mis en relation avec les effectifs actuels en vue d'en arriver à poser un diagnostic indiquant si le programme d'études est en situation d'équilibre ou non.⁶

Pour un programme d'études, un diagnostic d'équilibre indique qu'il n'y a pas de changements importants à apporter à la capacité d'accueil du réseau pour ce programme d'études. « Par contre, afin qu'un programme d'études obtienne le statut de programme d'études en déficit, il faut que le Modèle prévoie une augmentation des effectifs du tiers et que cette hausse représente un minimum de 50 individus. Un programme d'études obtiendra aussi un diagnostic de déficit s'il faut augmenter les effectifs de 500 individus, peu importe la proportion des effectifs réels que cela représente. À l'inverse, s'il faut diminuer les inscriptions d'un programme d'études du tiers et que cette baisse représente plus de 50 individus, le programme d'études se trouvera en situation de surplus. Le diagnostic sera également d'un surplus s'il faut baisser les inscriptions de 500 individus, peu importe la proportion des effectifs réels que cela représente ».

Une autre information issue du Modèle, soit la distribution des emplois visés pour les différentes régions administratives du Québec « est basée sur les estimations du nombre d'emplois en 2013, faites par Emploi-Québec. [...] Le nombre d'emplois visés en région a été calculé selon la part régionale des emplois de chaque profession visée par le programme d'études ». Dans ces tableaux, la « part du Québec » représente, pour chaque région, « la proportion des emplois dans les professions visées par le programme d'études par rapport à l'ensemble du Québec ». L'indicateur « débutantes et débutants visés » représente, quant à lui, le « nombre d'élèves débutants visés pour le programme d'études, pour chacune des régions du Québec. Les débutantes et les débutants visés sont répartis en fonction de la part du Québec (une région dont la part du Québec représente 2 p. 100 aura 2 p. 100 des débutantes et des débutants visés du Québec) et sont arrondis à la dizaine près⁷ ».

Les deux enquêtes *La Relance au secondaire en formation professionnelle* et *La Relance au collégial en formation technique* ont, quant à elles, « pour objet de décrire, puis de faire connaître la situation des personnes diplômées de la formation professionnelle ou collégiale environ neuf mois après l'obtention de leur diplôme. Elle comble ainsi un besoin d'information fiable et actualisée sur l'intégration au marché du travail des nouvelles et des nouveaux titulaires d'un diplôme, et ce, aussi bien par programme d'études, par secteur de formation et par région que pour l'ensemble du Québec »⁸. Voici la définition des indicateurs issus de l'enquête Relance qui sont repris dans la présente section :

- En emploi (%) : proportion des personnes diplômées en emploi (à leur compte ou pour autrui), qui n'étudient pas à temps plein.

⁶ Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*

⁷ Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*

⁸ Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *La Relance au secondaire en formation professionnelle et La Relance au collégial en formation technique. La situation d'emploi de personnes diplômées – Enquête.*

Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

- À la recherche d'un emploi (%) : proportion des personnes diplômées qui ont déclaré se chercher un emploi, et ce, sans être déjà aux études ni en emploi.
- Aux études (%) : proportion des personnes diplômées qui ont déclaré étudier à temps plein ou à temps partiel, sans occuper un emploi.
- Personnes inactives (%) : proportion des personnes diplômées qui ont déclaré ne pas avoir d'emploi, ne pas en chercher et ne pas être aux études.
- Emploi à temps plein (%) : proportion des personnes en emploi travaillant en général 30 heures ou plus par semaine. Sont exclues de ce groupe les personnes travaillant à leur compte.⁹

⁹ Ibid

PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Il existe quatre programmes de formation professionnelle conduisant à un emploi dans le transport routier de personnes. Deux d'entre eux sont sanctionnés par des diplômes : DEP Transport par camion et DEP Mécanique de véhicules lourds routiers. Les deux autres programmes sont sanctionnés par des attestations : l'AEP Conduite d'autobus et l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques.

DEP TRANSPORT PAR CAMION

D'une durée de 615 heures, le but du programme d'études est de rendre la personne efficace, dès son entrée sur le marché du travail, dans les tâches et les activités associées au transport routier. Il vise également la maîtrise des méthodes de conduite économique et le respect des règles de conduite préventive, l'acquisition des techniques de base de la conduite ainsi que des connaissances et habiletés nécessaires en entretien de véhicule et en planification de voyage. L'élève y apprendra une méthode de résolution de problèmes applicable aux questions relatives à la législation. Il pourra accroître son sens des responsabilités et sa conscience professionnelle, sa capacité à gérer son temps et à faire face aux imprévus et son souci de projeter une image positive de l'entreprise¹⁰.

Contenu du programme

Le programme de formation comporte sept cours, dont les plus chargés en nombre d'heures d'études sont « Effectuer un voyage de livraison » avec 135 heures et « Exécuter les techniques de base de la conduite » avec 90 heures de formation. Le tableau ci-dessous décrit le contenu du programme.

Tableau 23- Contenu du programme DEP Transport par camion

Code	Énoncé de la compétence	Heures	Unités
360-301	Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	15	1
360-313	Cerner les possibilités des systèmes d'un camion semi-remorque	45	3
360-323	Résoudre des problèmes d'application de la réglementation	45	3
360-333	Veiller au bon état du camion	45	3
360-346	Exécuter les techniques de base de la conduite	90	6
360-353	Planifier un voyage	45	3
360-363	Veiller au chargement et au déchargement d'un camion	45	3
360-374	Conduire un camion en milieu rural et autoroutier	60	4
360-389	Effectuer un voyage avec livraison	135	9
360-396	S'intégrer au milieu de travail	90	6

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

¹⁰ <http://inforoutefpt.org/progSecDet.aspx?prog=5291&sanction=5>

Les régions et établissements proposant le programme

Le tableau ci-dessous énumère les régions du Québec ainsi que les établissements proposant le programme de formation.

Tableau 24- Liste des centres de formation professionnelle offrant le DEP Transport par camion

Région	Commission scolaire	Centre de formation professionnelle
Abitibi-Témiscamingue	CS de l'Or-et-des-Bois	CFP
	CS de Rouyn-Noranda	CFP - Centre Polymétier
	CS du Lac-Abitibi	CFP
	CS du Lac-Témiscamingue	CFP - Centre Frère-Moffet
	CS Harricana	CFP - Harricana
Bas-Saint-Laurent	CS de Kamouraska-Rivière-du-Loup	C.F.P. Pavillon-de-l'Avenir
	CS des Monts-et-Marées	C.F.P. en foresterie de l'Est-du-Québec
	CS des Phares	Centre de formation Rimouski-Neigette Service aux entreprises et formation continue
	CS du Fleuve-et-des-Lacs	C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs (Trois-Pistoles)
Capitale-Nationale	CS de Charlevoix	C.F.P. de Charlevoix (Pavillon Saint-Aubin)
	CS des Premières-Seigneuries	Centre de formation en transport de Charlesbourg
		École nationale de camionnage et équipement lourd (E.N.C.E.L.) Québec
Centre-du-Québec	CS des Chênes	C.F.P. Paul-Rousseau
		École du Routier G.C. inc. (Drummondville)
Chaudière-Appalaches	CS de la Beauce-Etchemin	CFP des Bâtisseurs (secteur Sainte-Marie)
Côte-Nord	CS de l'Estuaire	CFPGM SAE
Estrie	CS de la Région-de-Sherbrooke	C.F.P. 24-Juin
	CS des Hauts-Cantons	C.F.P. du Haut-Saint-François C.F.P. le Granit
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	CS des Chic-Chocs	C.F. de la Haute-Gaspésie
	CS René-Lévesque	CFP L'Envol
Lanaudière	CS des Samares	CFP
Laurentides	CS de la Rivière-du-Nord	C.F.P. du transport routier de Saint-Jérôme
	CS Pierre-Neveu	C.F.P. Mont-Laurier
		École nationale de camionnage et équipement lourd (E.N.C.E.L.) Terrebonne
Mauricie	CS du Chemin-du-Roy	C.F.P. Qualitech
		École du Routier G.C. inc. (Trois-Rivières)
Montérégie	CS de Saint-Hyacinthe	École professionnelle de Saint-Hyacinthe
	CS des Hautes-Rivières	École professionnelle des métiers, édifice Laurier
	CS des Trois-Lacs	Services aux entreprises

	CS du Val-des-Cerfs	Campus de Brome-Missisquoi (Cowansville)
		École nationale de camionnage et équipement lourd (E.N.C.E.L.) Saint-Jean-sur-Richelieu
		Extra Centre de Formation
Montréal		L'École du routier professionnel du Québec (1996) inc.
Outaouais	CS des Portages-de-l'Outaouais	C.F.P. de l'Outaouais
Saguenay-Lac-Saint-Jean	CS du Pays-des-Bleuets	C.F.P. Dolbeau-Mistassini
		C.F.P. Roberval

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Statistiques

Le nombre de débutants s'étant inscrit au programme de formation a connu une légère hausse de 2010-2011 à 2013-2014 passant de 2 180 à 2 228 débutants. De plus, en date du 2 avril 2015, le programme était en équilibre, ce qui veut dire que le nombre de débutants inscrits la dernière année 2013-2014 correspond à la capacité d'accueil des établissements d'enseignement. Cependant, il existe de grandes variations entre les régions. À titre d'exemple, la situation en Capitale-Nationale connaît un déséquilibre très important puisqu'il y a 1 028 débutants inscrits pour l'année 2013-2014 alors que le nombre visé est seulement de 180. Inversement, dans la région Chaudière-Appalaches, aucun débutant n'est inscrit alors que le nombre visé est de 200.

En outre, les perspectives d'emploi concernant le métier de conducteur de véhicules lourds sont jugées acceptables par Emploi-Québec.

Il est à noter que la proportion de diplômés en emploi lié a légèrement baissé entre 2011 et 2013, passant de 74,3 % à 72,5 %¹¹. Dans le même temps, la proportion de diplômés aux études a quant à elle augmenté, passant de 1,2 % à 2,7 %.

Les tableaux suivants présentent les principales données liées au DEP Transport par camion, notamment le nombre de débutants, la distribution régionale des emplois visés ainsi que le placement des diplômés.

Tableau 25- DEP Transport par camion

Indicateur	État de la situation
Diagnostic	Équilibre
Débutants visés	2 359

Année	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Nombre de débutants	2 228	2 279	2 038	2 180

CNP visé	Profession visée	Perspectives d'emploi
----------	------------------	-----------------------

¹¹ Cette proportion est obtenue en multipliant la proportion des répondants en emploi* le % de ceux qui sont en emploi à temps plein* le % de ceux qui sont en emploi à temps plein lié

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Tableau 26- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs du DEP Transport par camion

Région	Part du Québec	Débutants visés	Débutants en 2013-2014
01 Bas-Saint-Laurent	3,8 %	90	0
02 Saguenay–Lac-Saint-Jean	4,4 %	100	0
03 Capitale-Nationale	7,8 %	180	1 028
04 Mauricie	3,3 %	80	42
05 Estrie	3,0 %	80	0
06 Montréal	12,4 %	290	86
07 Outaouais	4,4 %	100	0
08 Abitibi-Témiscamingue	3,2 %	80	0
11 Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1,3 %	30	0
12 Chaudière-Appalaches	8,4 %	200	0
13 Laval	3,9 %	90	0
14 Lanaudière	10,3 %	240	32
15 Laurentides	8,5 %	200	969
16 Montérégie	19 %	450	48
17 Centre-du-Québec	4,2 %	100	21
18 RMR Montréal	35,6 %	840	1 099
19 Côte-Nord et Nord-du-Québec	1,5 %	40	0
20 RMR Québec	7,9 %	190	1 028

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Tableau 27- Placement des diplômés du DEP Transport par camion

Placement des diplômés	2013	2012	2011
En emploi (%)	86,7 %	85,9 %	87,4 %
À la recherche d'un emploi (%)	7,4 %	7,3 %	6,5 %
Aux études (%)	2,7 %	3,1 %	1,2 %
Personnes inactives (%)	3,3 %	3,7 %	4,8 %
Emploi à temps plein (%)	94,6 %	96,5 %	96,5 %
Emploi à temps plein lié (%)	88,4 %	86,4 %	88,1 %

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

DEP MÉCANIQUE DE VÉHICULES LOURDS ROUTIERS

D'une durée de 1 800 heures, le « programme d'études Mécanique de véhicules lourds routiers vise à former des personnes aptes à exercer la profession de mécanicienne et mécanicien de véhicules lourds routiers. Ainsi, les apprentissages s'effectuent en atelier sur des composants mécaniques et électriques, ainsi que sur des systèmes conventionnels et ordinés de véhicules lourds routiers.

Les mécaniciennes et mécaniciens sont appelés à effectuer des travaux de mécanique préventive et corrective, à vérifier des véhicules dans le but de cerner des problèmes de fonctionnement, d'en rechercher la cause et d'en localiser la source, à effectuer des réparations, des remplacements et des réglages et à procéder à des essais de fonctionnement. »¹²

Contenu du programme

Le programme de formation comporte 23 cours, dont les plus chargés en nombre d'heures d'études sont « S'intégrer au milieu de travail » et « Effectuer l'entretien et la réparation de systèmes de freinage hydraulique et pneumatique » avec respectivement 135 et 120 heures de formation. Le tableau ci-dessous décrit le contenu du programme.

Tableau 28- Contenu du programme DEP Mécanique de véhicules lourds routiers

Code	Énoncé de la compétence	Heures	Unités
350-561	Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	15	1
350-562	Prévenir les risques en matière de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement	30	2
350-563	Rechercher de l'information technique sur les véhicules lourds routiers	45	3
350-564	Réparer des systèmes de diffusion de pouvoir	60	4
350-565	Effectuer des travaux d'atelier	75	5
350-566	Vérifier le fonctionnement de systèmes hydrauliques et pneumatiques	90	6
350-567	Effectuer l'entretien général de systèmes d'injection diesel et de freins moteurs	105	7
350-568	Effectuer l'entretien et la réparation de systèmes de freinage hydraulique et pneumatique	120	8
350-572	Établir des relations interpersonnelles au travail	30	2
350-573	Effectuer la réparation et le remplacement de roues et de leurs éléments	45	3
350-574	Effectuer l'entretien et la réparation des systèmes de charge et de démarrage	60	4
350-575	Effectuer des travaux de chauffe, de soudage et de coupage	75	5
350-576	Vérifier le fonctionnement de systèmes électriques et électroniques	90	6
350-577	Effectuer la mise au point de moteurs diesels	105	7
350-578	Réparer des systèmes de transmission de pouvoir	120	8
350-583	Effectuer l'entretien et le remplacement de transmissions automatiques	45	3
350-584	Réparer de l'équipement hydraulique sur un véhicule lourd routier	60	4

¹² <http://inforoutefpt.org/progSecDet.aspx?prog=5330&sanction=5>

350-585	Effectuer l'entretien et la réparation de suspensions, de cadres de châssis et de sellettes d'attelage	75	5
350-586	Réparer des éléments de cabine, leurs accessoires et leurs circuits	90	6
350-588	Réparer des moteurs diesels	120	8
350-594	Effectuer la vérification et le remplacement de moteurs diesels	60	4
350-595	Effectuer l'entretien et la réparation de directions à assistance hydraulique	75	5
350-605	Effectuer l'entretien périodique d'un véhicule lourd routier	75	5
350-609	S'intégrer au milieu de travail	135	9

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Régions et établissements proposant le programme

Le tableau ci-dessous énumère les régions du Québec ainsi que les établissements proposant le programme de formation.

Tableau 29- Liste des centres de formation professionnelle offrant le DEP Mécanique de véhicules lourds routiers

Région	Commission scolaire	Centre de formation professionnelle
Abitibi-Témiscamingue	CS du Lac-Abitibi	C.F.P. Lac-Abitibi
Bas-Saint-Laurent	CS de Kamouraska–Rivière-du-Loup	C.F.P. Pavillon-de-l'Avenir
Capitale-Nationale	CS de la Capitale	C.F.P. Wilbrod-Bherer
Centre-du-Québec	CS des Chênes	C.F.P. Paul-Rousseau
Chaudière-Appalaches	CS des Navigateurs	C.F.M.V.L. Centre de formation en mécanique de véhicules lourds de Saint-Romuald
Côte-Nord	CS du Fer	C.F.P. de Sept-Îles
Estrie	CS de la Région-de-Sherbrooke	C.F.P. 24-Juin
Laurentides	CS de la Rivière-du-Nord	Centre d'études professionnelles
Mauricie	CS de l'Énergie	Carrefour Formation Mauricie
Montérégie	CS des Trois-Lacs	C.F.P. Paul-Gérin-Lajoie
Montréal	CS de Montréal (CSDM)	École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal
Nord-du-Québec	CS de la Baie-James	C.F.P.
Outaouais	CS des Portages-de-l'Outaouais	C.F.P. de l'Outaouais
Saguenay–Lac-Saint-Jean	CS des Rives-du-Saguenay	C.F.P. en équipement motorisé

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Statistiques

Le nombre de débutants s'étant inscrit au programme de formation a connu une légère baisse de 2010-2011 à 2013-2014 passant de 580 à 540 débutants. De plus, en date du 2 avril 2015, le programme était en déficit, ce qui veut dire que le nombre de débutants inscrits la dernière année 2013-2014 est inférieur à la capacité d'accueil des établissements d'enseignement. Cependant, il existe des variations entre les régions. À titre indicatif, la situation dans la région de Montréal connaît un déséquilibre très important puisqu'il y a 168 débutants inscrits pour l'année 2013-2014 alors que le nombre visé est seulement de 70. Inversement, dans la région de la

Montréal, il y a 46 débutants alors que le nombre visé est de 160. En outre, les perspectives d'emploi concernant les métiers pertinents visés par le programme sont en majorité jugées favorables par Emploi-Québec.

Il est à noter que la proportion de diplômés en emploi lié a légèrement augmenté entre 2011 et 2013, passant de 67.5 % à 69.5 %¹³. Dans le même temps, la proportion de diplômés aux études a quant à elle baissé, passant de 14.7 % à 11.4 %.

Les tableaux suivants présentent les principales données liées au DEP Mécanique de véhicules lourds routiers, notamment le nombre de débutants, la distribution régionale des emplois visés ainsi que le placement des diplômés.

Tableau 30- DEP Mécanique de véhicules lourds routiers

Indicateur		État de la situation			
Diagnostic		Déficit			
Débutants visés		763			

Année	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Nombre de débutants	540	541	519	580

CNP visé	Profession visée	Perspectives d'emploi
7216	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	Favorables
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	Favorables
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	Acceptables

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Tableau 31- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs du DEP Mécanique de véhicules lourds routiers

Région	Part du Québec	Débutants visés	Débutants en 2013 - 2014
01 Bas-Saint-Laurent	3,6 %	30	19
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	6 %	50	41
03 Capitale-Nationale	7,2 %	50	35
04 Mauricie	4 %	30	68
05 Estrie	4,8 %	40	25
06 Montréal	9,1 %	70	168
07 Outaouais	3,4 %	30	14
08 Abitibi-Témiscamingue	5,1 %	40	14
11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1,1 %	10	0
12 Chaudière-Appalaches	7,2 %	50	48

¹³ Cette proportion est obtenue en multipliant la proportion des répondants en emploi* le % de ceux qui sont en emploi à temps plein* le % de ceux qui sont en emploi à temps plein lié.

13 Laval	3,6 %	30	0
14 Lanaudière	7,8 %	60	0
15 Laurentides	8,7 %	70	48
16 Montérégie	20,4 %	160	46
17 Centre-du-Québec	3,4 %	30	13
18 RMR Montréal	32,7 %	250	262
19 Côte-Nord - Nord-du-Québec	4,6 %	40	0
20 RMR Québec	7,8 %	60	83

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Tableau 32- Placement des diplômés du DEP Mécanique de véhicules lourds routiers

Placement des diplômés	2013	2012	2011
En emploi (%)	79,5 %	82,7 %	76,1 %
À la recherche d'un emploi (%)	6,4 %	4,4 %	6,4 %
Aux études (%)	11,4 %	12 %	14,7 %
Personnes inactives (%)	2,7 %	0,9 %	2,8 %
Emploi à temps plein (%)	98,9 %	96,2 %	95,8 %
Emploi à temps plein lié (%)	88,4 %	87,7 %	92,5 %

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

ASP MÉCANIQUE DE MOTEURS DIESELS ET DE CONTRÔLES ÉLECTRONIQUES

D'une durée de 810 heures, les objectifs de ce programme sont d'« acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour utiliser les outils permettant de poser des diagnostics sur l'état de fonctionnement des systèmes à contrôle électronique des véhicules lourds et à procéder aux réparations appropriées. Le champ d'application touche surtout l'injection électronique, la climatisation, le tableau de bord, les transmissions, les systèmes intégrés de gestion électronique, les systèmes de freinage (volet véhicules lourds routiers) et les systèmes hydrauliques (volet engins de chantier) ». ¹⁴

Contenu du programme

Le programme de formation comporte 15 cours. Le programme est subdivisé en trois volets, à savoir : général, véhicules lourds routiers et engins de chantier. Les cours les plus chargés en nombre d'heures d'études sont « Analyser le fonctionnement de moteurs diesels et de systèmes d'injection électronique » et « Réparer le système d'injection électronique d'un moteur diesel » avec chacun 120 heures de formation. Le tableau ci-dessous décrit le contenu du programme.

¹⁴ <http://inforoutefpt.org/progSecDet.aspx?prog=5259&sanction=7>

Tableau 33- Contenu du programme ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques

Code	Énoncé de la compétence	Heures	Unités
359-311	Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	15	1
359-325	Traiter des données informatiques	75	5
359-335	Réparer un système de climatisation	75	5
359-348	Analyser le fonctionnement de moteurs diesels et de systèmes d'injection électronique	120	8
359-358	Réparer le système d'injection électronique d'un moteur diesel	120	8
359-454	S'intégrer au milieu de travail	60	4
Volet - Véhicules lourds routiers			
359-364	Réparer un tableau de bord électronique	60	4
359-376	Analyser le fonctionnement de transmissions à contrôle électronique	90	6
359-383	Réparer le contrôle électronique de transmissions	45	3
359-395	Réparer le contrôle électronique de systèmes de freinage	75	5
359-405	Réparer les défauts signalés par un système intégré de gestion électronique sur un véhicule lourd routier	75	5
Volet- Engins de chantier			
359-417	Réparer le contrôle électronique d'une transmission semi-automatique	105	7
359-425	Analyser le fonctionnement du contrôle électronique de systèmes hydrauliques	75	5
359-438	Réparer le contrôle électronique de systèmes hydrauliques	120	8
359-443	Réparer les défauts signalés par un système intégré de gestion électronique sur un engin de chantier	45	3

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Régions et établissements proposant le programme

Le tableau ci-dessous énumère les régions du Québec ainsi que les établissements proposant le programme de formation.

Tableau 34- Liste des centres de formation professionnelle offrant l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques

Région	Commission scolaire	Centre de formation professionnelle
Bas-Saint-Laurent	CS de Kamouraska–Rivière-du-Loup	C.F.P. Pavillon-de-l'Avenir
Chaudière-Appalaches	CS des Navigateurs	C.F.M.V.L. Centre de formation en mécanique de véhicules lourds de Saint-Romuald
Côte-Nord	CS du Fer	C.F.P. de Sept-Îles
Estrie	CS de la Région-de-Sherbrooke	C.F.P. 24-Juin
Laurentides	CS Pierre-Neveu	C.F.P. Mont-Laurier
Montérégie	CS des Trois-Lacs	C.F.P. Paul-Gérin-Lajoie

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Statistiques

Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

Le nombre de débutants s'étant inscrit au programme de formation a connu une très légère hausse de 2010-2011 à 2013-2014, passant de 60 à 65 débutants. De plus, en date du 2 avril 2015, le programme était en équilibre, ce qui veut dire que le nombre de débutants inscrits la dernière année 2013-2014 correspond à la capacité d'accueil des établissements d'enseignement. Cependant, il existe des variations entre les régions. À titre d'exemple, la situation dans la région de Chaudière-Appalaches connaît un déséquilibre important puisqu'il y a 33 débutants inscrits pour l'année 2013-2014 alors que le nombre visé est seulement de 10. En outre, les perspectives d'emploi concernant le métier pertinent visé par le programme qui est Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 7312) sont jugées favorables par Emploi-Québec.

Il est à noter que la proportion de diplômés en emploi lié a légèrement baissé entre 2011 et 2013, passant de 80 % à 77.7 %¹⁵. Dans le même temps, la proportion de diplômés aux études a quant à elle baissé, passant de 8.9 % à 0 %.

Les tableaux suivants présentent les principales données liées à l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques, notamment le nombre de débutants, la distribution régionale des emplois visés ainsi que le placement des diplômés.

Tableau 35- ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques

Indicateur	État de la situation
Diagnostic	Équilibre
Débutants visés	75

Année	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Nombre de débutants	65	66	59	60

CNP VISÉ	PROFESSION VISÉE	PERSPECTIVES D'EMPLOI
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	Favorables

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Tableau 36- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs de l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques

Région	Part du Québec	Débutants visés	Débutants en 2013 - 2014
01 Bas-Saint-Laurent	4,7 %	0	6
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	8,7 %	10	0
03 Capitale-Nationale	5,9 %	0	0
04 Mauricie	3,9 %	0	0
05 Estrie	4,1 %	0	16
06 Montréal	6 %	0	0
07 Outaouais	2,2 %	0	0

¹⁵ Cette proportion est obtenue en multipliant la proportion des répondants en emploi* le % de ceux qui sont en emploi à temps plein* le % de ceux qui sont en emploi à temps plein lié

08	Abitibi-Témiscamingue	9 %	10	0
11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1,3 %	0	0
12	Chaudière-Appalaches	7,8 %	10	33
13	Laval	2 %	0	0
14	Lanaudière	8 %	10	0
15	Laurentides	6 %	0	0
16	Montérégie	18 %	10	10
17	Centre-du-Québec	4 %	0	0
18	RMR Montréal	23,2 %	20	10
19	Côte-Nord - Nord-du-Québec	8,7 %	10	0
20	RMR Québec	6 %	0	33

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Tableau 37- Placement des diplômés de l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques

Placement des diplômées et des diplômés	2013	2012	2011
En emploi (%)	94,4 %	94,6 %	88,9 %
À la recherche d'un emploi (%)	5,6 %	0 %	2,2 %
Aux études (%)	0 %	5,4 %	8,9 %
Personnes inactives (%)	0 %	0 %	0 %
Emploi à temps plein (%)	91,2 %	100 %	100 %
Emploi à temps plein lié (%)	90,3 %	97,1 %	90 %

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

AEP CONDUITE D'AUTOBUS

Les objectifs du programme sont de « préparer à l'exercice du métier de conductrice et de conducteur d'autobus dans les cinq secteurs clés de l'industrie : le transport urbain, le transport scolaire, le transport interurbain, le transport nolisé et le transport adapté. La formation donne accès à un permis de classe 2 délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec »¹⁶.

Contenu du programme

Le programme de formation comporte 9 cours totalisant 330 heures de formation. Les cours les plus chargés en nombre d'heures d'études sont « Conduire un autobus » (90 heures) et « S'intégrer au milieu de travail » (45 heures). Le tableau ci-dessous décrit le contenu du programme.

Tableau 38- Contenu du programme AEP Conduite d'autobus

¹⁶ Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Code	Énoncé de la compétence	Heures
/	Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	15
AEP 218-022 218-022	Optimiser l'utilisation des systèmes mécaniques d'un autobus	30
AEP 218-032 218-032	Appliquer la réglementation	30
AEP 218-046 218-046	Conduire un autobus	90
AEP 218-052 218-052	Effectuer du transport scolaire	30
AEP 218-062 218-062	Effectuer du transport urbain	30
AEP 218-072 218-072	Effectuer du transport par autocar	30
AEP 218-082 218-082	Effectuer du transport adapté	30
AEP 218-093 218-093	S'intégrer au milieu de travail	45

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Régions et établissements proposant le programme

Le tableau ci-dessous énumère les régions du Québec ainsi que les établissements proposant le programme de formation.

Tableau 39- Liste des centres de formation professionnelle offrant l'AEP Conduite d'autobus

Région	Commission scolaire	Centre de formation professionnelle
Laval	CS de Laval	C.F.P. Paul-Émile Dufresne
Laurentides	CS de la Rivière-du-Nord	C.F.P du transport routier de Saint-Jérôme
Capital- Nationale	CS des Premières-Seigneuries	Centre de formation en transport de Charlesbourg
Estrie	CS de la Région-de-Sherbrooke	Accès-compétences CSRS

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

PROGRAMMES DE FORMATION COLLÉGIALE

L'ensemble des programmes de formation collégiale pertinents pour le secteur du transport routier de personnes sont des programmes liés à la logistique du transport. Tout comme pour les programmes de formation professionnelle, ils se divisent en deux catégories qui sont les diplômes d'études ainsi que les attestations d'études. Il n'existe qu'un seul DEC, mais qui est offert dans plusieurs régions et établissements du Québec. La présente section vise à identifier et détailler l'ensemble de ces programmes.

DEC TECHNIQUES DE LA LOGISTIQUE DU TRANSPORT

D'une durée de 660 heures, le « programme Techniques de la logistique du transport initie l'étudiante ou l'étudiant à la complexité des problèmes liés au transport et les forme par l'acquisition de connaissances, de techniques de gestion et des méthodes de travail spécifiques au transport et à la logistique, et à contribuer à la solution de ces problèmes ».

Le programme vise les objectifs suivants :

- Gérer la distribution et le transport local, national et international de marchandises par les différents modes de transport (routier, ferroviaire, maritime, aérien et intermodal);
- Gérer les stocks et l'approvisionnement ;
- Gérer l'entreposage de marchandises ;
- Gérer une flotte de véhicules ;
- Connaître la tarification ;
- Respecter les lois et règlements ;
- Dédouaner des marchandises ;
- Gérer du personnel ;
- Gérer la sécurité et la prévention ;
- Répartir le transport de marchandises ou de personnes ;
- Organiser un service de transport de personnes ;
- Gérer le transport urbain, interurbain et scolaire de personnes, principalement en autobus, en métro et en train¹⁷.

Contenu du programme

Tableau 40- Contenu du programme DEC Techniques de la logistique du transport

Code	Énoncé de la compétence
00N1	Analyser les fonctions de travail
00N2	Établir des relations professionnelles
00N3	Traiter l'information
00N4	Résoudre des problèmes de mathématique appliqués à la logistique
00N5	Faire une étude sur les frais d'exploitation des services de logistique
00N6	Assurer le service à la clientèle
00N7	Effectuer des recherches d'information sur les lois et les règlements sur le transport
00N8	Faire une étude sur la mise en marché des services de logistique

¹⁷ <http://inforoutefpt.org/progColDet.aspx?prog=371&sanction=1>

00N9	Établir une stratégie de gestion des approvisionnements et des stocks
00NA	Choisir des moyens de transport
00NB	Établir des itinéraires
00NC	Effectuer l'achat et la vente des services de logistique
00ND	Superviser du personnel
00NE	Organiser le transport national des marchandises
00NF	Gérer les opérations en transport routier
00NG	Communiquer en anglais avec la clientèle et les fournisseurs
00NH	Effectuer des recherches d'information sur les accords économiques internationaux
00NJ	Organiser le transport international des marchandises
00NK	Assurer le dédouanement des marchandises
00NL	Établir des rapports techniques
00NM	Assurer la réception des marchandises
00NN	Assurer l'entreposage des marchandises
00NP	Assurer l'expédition des marchandises
00PO	Organiser le transport de personnes

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Régions et établissements proposant le programme

Il est à noter que les cégeps de Lévis-Lauzon, Saint-Jean-sur-Richelieu et Rimouski ne proposent plus ce programme. Le tableau ci-dessous énumère les régions du Québec ainsi que les établissements proposant le programme de formation.

Tableau 41- Liste des collèges offrant le DEC Techniques de la logistique du transport

Région	Centre de formation professionnelle
Bas-Saint-Laurent	Institut maritime du Québec
Capitale-Nationale	Cégep Garneau
Centre-du-Québec	Cégep de Drummondville
Laurentides	Cégep Lionel-Groulx
Mauricie	Cégep de Trois-Rivières
Montréal	Cégep André-Laurendeau

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Statistiques

Le nombre de débutants s'étant inscrit au programme de formation a connu une légère hausse de 2010-2011 à 2013-2014, passant de 89 à 108 débutants. De plus, en date du 2 avril 2015, le programme était en déficit, ce qui veut dire que le nombre de débutants inscrits la dernière année 2013-2014 est inférieur à la capacité d'accueil des établissements d'enseignement. De plus, il existe des variations entre les régions. À titre d'exemple, la situation dans la région de Montréal connaît un déséquilibre important puisqu'il y a 36 débutants inscrits pour l'année 2013-2014 alors que le nombre visé est de 110. En outre, les perspectives d'emploi concernant les métiers pertinents visés par le programme sont en majorité jugées acceptables par Emploi-Québec.

Il est à noter que la proportion de diplômés en emploi lié a augmenté entre 2011 et 2013, passant de 55,9 % à 70,3 %¹⁸. Dans le même temps, la proportion de diplômés aux études a quant à elle quasiment été divisée par deux, passant de 20,6 % à 10,8 %.

Tableau 42- DEC Techniques de la logistique du transport

Indicateur	État de la situation
Diagnostic	Déficit
Débutants visés	419

Année	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Nombre de débutants	108	98	135	89

CNP VISÉ	PROFESSION VISÉE	PERSPECTIVES D'EMPLOI
1215	Superviseurs/superviseuses de commis à la transcription, à la distribution et aux horaires	Acceptables
1236	Courtiers/courtiers en douanes, courtiers/courtiers maritimes et autres courtiers/courtiers	Acceptables
1471	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	Acceptables
1475	Répartiteurs/répartitrices et opérateurs radio/opératrices radio	Favorables
1476	Horairistes de trajets et préposés/préposées à l'affectation des équipages	Acceptables
7222	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	Favorables

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

¹⁸ Cette proportion est obtenue en multipliant la proportion des répondants en emploi* le % de ceux qui sont en emploi à temps plein* le % de ceux qui sont en emploi à temps plein lié.

Tableau 43- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs du DEC Techniques de la logistique du transport

Région	Part du Québec	Débutants visés	Débutants en 2013 - 2014
01 Bas-Saint-Laurent	1,7 %	10	14
02 Saguenay–Lac-Saint-Jean	1,8 %	10	0
03 Capitale-Nationale	7,7 %	30	22
04 Mauricie	2,1 %	10	11
05 Estrie	2,4 %	10	0
06 Montréal	26,8 %	110	36
07 Outaouais	3,2 %	10	0
08 Abitibi-Témiscamingue	1,3 %	10	0
11 Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	0,3 %	0	0
12 Chaudière-Appalaches	4,4 %	20	0
13 Laval	6,1 %	30	0
14 Lanaudière	7,4 %	30	0
15 Laurentides	8,3 %	30	12
16 Montérégie	23,9 %	100	0
17 Centre-du-Québec	2 %	10	13
18 RMR Montréal	60,2 %	250	48
19 Côte-Nord - Nord-du-Québec	0,6 %	0	0
20 RMR Québec	8,7 %	40	22

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Tableau 44- Placement des diplômés du DEC Techniques de la logistique du transport

Placement des diplômés	2013	2012	2011
En emploi (%)	89,2 %	77,4 %	79,4 %
À la recherche d'un emploi (%)	0 %	0 %	0 %
Aux études (%)	10,8 %	22,6 %	20,6 %
Personnes inactives (%)	0 %	0 %	0 %
Emploi à temps plein (%)	93,9 %	87,5 %	96,3 %
Emploi à temps plein lié (%)	83,9 %	81 %	73,1 %

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

AEC LOGISTIQUE ET TRANSPORT

Généralement d'une durée de 1 125 heures, ce programme vise à former des techniciennes et des techniciens capables d'exercer une grande partie des tâches liées à la réalisation des différentes étapes du processus de la logistique, sans toutefois assurer les tâches liées à la gestion et à la planification du service de logistique et les tâches liées à la prévention. Ainsi, ces personnes ont un rôle de participation à la mise en place des flux physiques (personnes et marchandises) et des flux d'information. Le domaine du transport constitue un champ d'applications très pointu de la logistique.

Il est à noter qu'il existe quelques spécificités propres à chaque collège concernant le contenu du programme et la durée du cursus. Le collège LaSalle, qui est privé, offre le programme « AEC Logistique du transport » d'une durée de 975 heures, réparties en trois sessions. Le Cégep de Chicoutimi, quant à lui, offre le programme d'une durée de 1 530 heures¹⁹.

Contenu du programme

Tableau 45- Contenu du programme AEC Logistique et transport

Énoncé de la compétence	Heures
Fonctions de travail en logistique	60
Rapports techniques	60
Anglais du transport 1	90
Mathématiques et logistique	60
Géographie du transport	45
Modes de transport	45
Frais d'exploitation en logistique	45
Principes de transport et de logistique	45
Anglais du transport 2	90
Informatique appliquée à la logistique	45
Principes d'approvisionnement	45
Gestion des opérations en transport routier	90
Coût de revient en transport	45
Conversation anglaise en transport 1	90
Principes de contrôle des stocks et des opérations	45
Transport nord-américain	90
Accords économiques internationaux	45
Dédouanement de marchandises	45
Transport international	90
Conversation anglaise en transport 2	90
Principes de la qualité	45
Réception, entreposage et expédition	45
Stage en entreprise	180

¹⁹ <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=13497&sanction=2>

Régions et établissements proposant le programme

Le tableau ci-dessous énumère les régions du Québec ainsi que les établissements proposant le programme de formation.

Tableau 46- Liste des collèges offrant l'AEC Logistique et transport

Région	Collèges
Estrie	Cégep de Sherbrooke
Montérégie	Cégep de Valleyfield
Saguenay–Lac-Saint-Jean	Cégep de Chicoutimi
Mauricie	Cégep de Trois-Rivières
Montréal	Collège LaSalle

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

Il est à souligner que le Cégep de Trois-Rivières n'envisage pas d'offrir le programme avant octobre 2016.

Compétences développées et les postes visés par le programme

Ce programme permet d'acquérir les compétences suivantes :

- Calculer des taux
- Préparer des soumissions
- Préparer des contrats
- Faire la facturation
- Traiter les réclamations
- Traiter les demandes des clients

Les postes qui sont visés par ce programme sont illustrés dans le tableau suivant²⁰.

Tableau 47- Les postes visés par l'AEC Logistique et transport

Répartiteur/répartitrice
Commis
Préposé/préposée
Technicien/technicienne
Agent/agente
Horairiste

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Inforoute FPT*.

²⁰ <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=13497&sanction=2>

Les entreprises susceptibles d'embaucher un finissant sont celles qui œuvrent dans l'un des métiers suivants :

- Transitaires
- Maisons de commerce
- Manufacturiers et industries de produits de consommation (alimentaire, courrier, vêtement, matières premières, domaine de l'ingénierie, etc.)
- Entrepôts
- Entreprises spécialisées dans le transport de la personne et des marchandises
- PME et entreprises nationales et internationales dans divers secteurs²¹

²¹ ibid

FORMATION CONTINUE

Il existe de nombreuses écoles proposant de la formation continue pour les conducteurs d'autobus, les sujets de formation sont divers et viennent combler un besoin ponctuel et conjoncturel de connaissance. Les écoles proposant des cours dans le cadre de la formation continue sont illustrées dans le tableau qui suit.

Tableau 48- Liste des écoles proposant de la formation continue

Établissement	Formation
Centre de formation en transport de Charlesbourg, Québec	• Maître chauffeur/Maître instructeur • Anglais adapté au transport • Formation pour les conductrices et les conducteurs d'autobus scolaire - Cours de base • Formation pour les conductrices et les conducteurs d'autobus scolaire - Cours d'appoint • Transport scolaire par berline • Préparation pratique au test routier en entreprise de transport par autobus • Véhicules et équipements utilisés dans le transport adapté • Service à la clientèle pour le transport de personnes • Conduite éco énergétique - Volet pratique avec un véhicule lourd ou à l'aide d'un simulateur
Centre de formation du transport routier, Saint-Jérôme	• Formation pour les conductrices et les conducteurs d'autobus scolaire - Cours de base • Formation pour les conductrices et les conducteurs d'autobus scolaire - Cours d'appoint • Conduite préventive - Volet théorique • Conduite préventive - Volet pratique avec un véhicule lourd ou à l'aide d'un simulateur • Conduite préventive hivernale - Volet théorique • Conduite préventive hivernale - Volet pratique avec un véhicule lourd ou à l'aide d'un simulateur • Formation loi 430 concernant les propriétaires
Centre de formation de routiers Express, Montérégie	• Formation loi 430 concernant les propriétaires
Écoles de conduite spécialisées en véhicules lourds (dans la plupart des régions du Québec)	• Conduite éco énergétique - Volet théorique
Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau	• Anglais adapté au transport

Source : Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du transport routier de personnes 2012.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Cette section est consacrée au cadre réglementaire relatif au transport routier de personnes. Les permis de conduire, les prérogatives des institutions de contrôle ainsi que les Lois seront détaillés.

PERMIS DE CONDUIRE NÉCESSAIRE

ENSEMBLE DE VÉHICULES LOURDS (CLASSE 1)

Le permis de la classe 1 permet de conduire les véhicules routiers suivants :

- Un tracteur routier de deux essieux dont la masse nette est de 4 500 kg ou plus et tirant une ou plusieurs remorques ou semi-remorques
- Un tracteur routier de trois essieux ou plus tirant une ou plusieurs remorques ou semi-remorques
- Un camion visé par la classe 3 tirant une remorque ou une semi-remorque dont la masse nette est de 4 500 kg ou plus et qui ne sert qu'à transporter l'équipement, l'outillage ou l'ameublement dont elle est équipée en permanence
- Un camion visé par la classe 3 tirant toute autre remorque ou semi-remorque que celle décrite précédemment, dont la masse nette est de 2 000 kg ou plus.
- Cette classe permet également la conduite de tous les autres types de véhicules, à l'exception des motocyclettes.

N. B. Un tracteur routier est un véhicule automobile ne comportant aucun espace pour le chargement et qui est équipé en permanence d'une sellette d'attelage.

EXIGENCES DE BASE À L'OBTENTION

- Avoir moins de 4 points d'incapacité dans son dossier de conduite
- N'avoir subi aucune suspension ou révocation de son permis de conduire au cours des deux dernières années à la suite d'une infraction au Code criminel ou d'une accumulation de points d'incapacité
- Réussir le test visuel de la SAAQ
- Présenter un rapport médical satisfaisant
- Réussir l'examen théorique
- Réussir 2 examens pratiques

EXPÉRIENCE EXIGÉE À L'OBTENTION

Avoir cumulé 36 mois d'expérience comme titulaire d'un permis probatoire ou d'un permis de conduire de la classe 5 (véhicule de promenade) ou avoir cumulé 24 mois d'expérience si on a réussi l'un des programmes suivants :

- Le programme de formation pour la conduite de camions menant au diplôme d'études professionnelles (DEP) du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Un programme de 300 heures de conduite sur le chemin public d'un véhicule routier visé par la classe 1. Ce programme doit comporter au moins 40 heures de conduite dispensées par une école de formation en conduite de véhicules lourds et un stage en entreprise comptant le nombre d'heures requis pour cumuler les 300 heures exigées. Le candidat doit faire reconnaître l'un ou l'autre de ces

programmes par la SAAQ, qui lui demandera différents documents, par exemple, les fiches journalières de l'apprenti et celles de l'accompagnateur dans le cas du programme de 300 heures²².

OBTENTION DES MENTIONS F, M OU T

Tout nouveau conducteur voulant conduire un véhicule lourd équipé d'un système de freinage pneumatique (mention F) ou muni d'une transmission manuelle (mention M) doit réussir les examens prévus à cet effet. La mention T permet de conduire un train routier de plus de 25 mètres nécessitant un permis spécial de circulation d'un train routier délivré par la SAAQ. Pour obtenir une mention T le candidat doit être titulaire d'un permis de la classe 1 depuis au moins 5 ans et réussir une formation obligatoire.

AUTOBUS (CLASSE 2)

Le permis de la classe 2 permet de conduire les véhicules suivants :

- Un autobus aménagé pour le transport de plus de 24 passagers
- Tous les autres types de véhicules, à l'exception des véhicules routiers visés dans le permis de la classe 1 et des motocyclettes

EXIGENCES DE BASE À L'OBTENTION

- Avoir moins de 4 points d'inaptitude dans son dossier de conduite
- N'avoir subi aucune suspension ou révocation de son permis de conduire au cours des deux dernières années à la suite d'une infraction au Code criminel ou d'une accumulation de points d'inaptitude
- Réussir le test visuel de la SAAQ
- Présenter un rapport médical satisfaisant
- Réussir l'examen théorique
- Réussir 2 examens pratiques

EXPÉRIENCE EXIGÉE À L'OBTENTION

Avoir cumulé 24 mois d'expérience comme titulaire d'un permis probatoire ou d'un permis de conduire de la classe 5 (véhicule de promenade).

Pour conduire un autobus scolaire :

En plus du permis de la classe 2, il faut posséder un certificat de compétence pour être autorisé à conduire un autobus scolaire. Pour obtenir ce certificat, il faut réussir les formations de base et d'appoint des conducteurs d'autobus scolaires, et en avoir payé les frais.

OBTENTION DES MENTIONS F ET M

Tout nouveau conducteur voulant conduire un véhicule lourd équipé d'un système de freinage pneumatique (mention F) ou muni d'une transmission manuelle (mention M) doit réussir les examens prévus à cet effet.

Pour obtenir la mention F, il faut répondre aux exigences suivantes :

- Réussir un examen théorique relatif à cette mention

²² Source: SAAQ. <http://www.saaq.gouv.qc.ca/permis/classes/index.php>

- Se présenter à l'examen pratique avec un véhicule muni d'une installation de freinage pneumatique
- Réussir l'examen pratique

Pour obtenir la mention M, il faut répondre aux exigences suivantes :

- Se présenter à l'examen pratique sur la conduite avec un véhicule lourd muni d'une transmission manuelle
- Réussir l'examen pratique

PETIT AUTOBUS OU MINIBUS (CLASSE 4B)

Pour conduire un véhicule de transport de 24 passagers ou moins, il faut être titulaire d'un permis de classe 4B, ou d'une classe supérieure (1, 2, 3, ou 4A). La classe 4B autorise également la conduite des véhicules de classes 4C, 5, 6D et 8.

EXIGENCES DE BASE À L'OBTENTION

- Réussir le test visuel de la SAAQ
- Présenter un rapport médical satisfaisant
- Réussir l'examen théorique

EXPÉRIENCE EXIGÉE À L'OBTENTION

Avoir cumulé 12 mois d'expérience comme titulaire d'un permis probatoire ou d'un permis de conduire de la classe 5.

Pour conduire un minibus scolaire :

En plus du permis de la classe 4B, il faut posséder un certificat de compétence pour être autorisé à conduire un minibus scolaire. Pour obtenir ce certificat, il faut réussir les formations de base et d'appoint des conducteurs d'autobus scolaires, et en avoir payé les frais²³.

²³ Source: SAAQ, <http://www.saaq.gouv.qc.ca/permis/classes/index.php>

LOI CONCERNANT LES PROPRIÉTAIRES, LES EXPLOITANTS ET LES CONDUCTEURS DE VÉHICULES LOURDS

Cette loi encadre le transport routier des personnes et des biens au Québec afin d'accroître la sécurité des usagers de la route et de préserver l'intégrité du réseau routier.

Elle met en place des mécanismes destinés à suivre le comportement des propriétaires, des exploitants et des conducteurs de véhicules lourds (PECVL). La Commission des transports du Québec (CTQ) et la SAAQ sont responsables de ces mécanismes.

La CTQ tient le Registre des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds, alors que la SAAQ effectue le suivi et l'évaluation du comportement des PECVL et intervient directement auprès de ceux qui sont à risque. Le cas échéant, elle soumet leur dossier à la CTQ, qui peut leur imposer des mesures correctives, modifier leur côté de sécurité et, ultimement, suspendre leur droit de mettre en circulation ou d'exploiter des véhicules lourds.

MÉCANISMES PRÉVUS PAR LA LOI

La Loi met en place trois grands mécanismes destinés à suivre le comportement des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds sur le plan de la sécurité routière et de la protection du réseau routier. Un mécanisme de suivi du comportement des conducteurs est également prévu. Les responsabilités entourant la mise en place et le fonctionnement de ces mécanismes sont attribuées à la CTQ et à la SAAQ. Ces mécanismes sont les suivants :

- Mécanisme d'entrée dans l'industrie
- Mécanisme de suivi du comportement
- Mécanisme d'évaluation et de sanction

MÉCANISME D'ENTRÉE DANS L'INDUSTRIE

Le mécanisme d'entrée dans l'industrie se trouve sous la responsabilité de la CTQ. Pour mettre en circulation ou pour exploiter un véhicule lourd, une personne doit, sauf exception, s'inscrire au Registre des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds de la CTQ. Elle reçoit alors un numéro d'identification au Registre (NIR), et la CTQ lui attribue une cote de sécurité. Cette démarche d'inscription est la première étape du mécanisme d'encadrement. La CTQ informe la SAAQ de chaque nouvelle inscription au Registre²⁴.

MÉCANISME DE SUIVI DU COMPORTEMENT

La responsabilité du mécanisme de suivi du comportement revient à la SAAQ. Lorsque la SAAQ est informée qu'un propriétaire ou un exploitant s'est inscrit au Registre des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds, elle ouvre un dossier à son nom. Les infractions, les accidents, les inspections sur route ou en entreprise et les autres événements relatifs à l'exploitation ou à la propriété d'un véhicule lourd y sont notés. C'est au moyen de ce dossier que la SAAQ fait le suivi du comportement de chaque propriétaire et de chaque exploitant inscrit. La SAAQ a adopté des règles précises de suivi et d'évaluation du comportement des propriétaires, des exploitants et des conducteurs de véhicules lourds; elles sont décrites dans sa *Politique d'évaluation des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds* ainsi que dans sa *Politique d'évaluation des conducteurs de véhicules lourds*. Elle intervient progressivement, au moyen de lettres d'information, auprès de ceux qui semblent présenter un comportement à risque. Lorsque leur comportement continue de se détériorer et que la

²⁴ Source: SAAQ, http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

gravité ou le nombre des événements est trop important, les propriétaires, les exploitants ou les conducteurs de véhicules lourds sont informés que leur dossier est transmis à la CTQ²⁵.

MÉCANISME D'ÉVALUATION ET DE SANCTION DES PROPRIÉTAIRES ET DES EXPLOITANTS

Ce mécanisme se trouve sous la responsabilité de la CTQ. En plus de son rôle administratif, la CTQ exerce des fonctions de nature quasi judiciaire. Elle a l'autorité nécessaire pour maintenir ou modifier la cote de sécurité d'un propriétaire ou d'un exploitant de véhicules lourds. Lorsque la CTQ est saisie du dossier d'un propriétaire ou d'un exploitant de véhicules lourds, elle procède d'abord à son examen. Si, après analyse, elle considère que son comportement est problématique, elle le convoque en audience. À la fin de sa démarche, la CTQ peut modifier la cote de sécurité du propriétaire ou de l'exploitant de véhicules lourds. Elle peut également lui imposer toute mesure visant à corriger son comportement.

MÉCANISMES DE SUIVI, D'ÉVALUATION ET DE SANCTION DES CONDUCTEURS

aLa responsabilité de ce mécanisme est partagée entre la SAAQ et la CTQ. Bien que les exploitants soient responsables du comportement des conducteurs qu'ils emploient et de ceux dont ils utilisent les services, la Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds prévoit aussi la mise en place de mécanismes de suivi du comportement, d'évaluation et de sanction des conducteurs de véhicules lourds. Les conducteurs de véhicules lourds n'ont pas à s'inscrire à la CTQ. La SAAQ ouvre cependant un dossier pour chaque conducteur titulaire d'un permis de conduire québécois dès qu'elle est informée de l'existence d'un événement qui le concerne, survenu dans l'exercice de son métier au volant d'un véhicule lourd immatriculé au Québec. La SAAQ est responsable de la *Politique d'évaluation des conducteurs de véhicules lourds*, laquelle détermine les critères de suivi du comportement de ces conducteurs et balise les interventions de la SAAQ auprès de ces derniers. Quant à la CTQ, elle détient le pouvoir d'intervenir auprès des conducteurs les plus à risque afin de les amener à corriger leur comportement²⁶.

COTES DE SÉCURITÉ

La CTQ attribue à une personne inscrite l'une des cotes de sécurité suivantes :

- Satisfaisant : Indique que la personne inscrite présente un dossier acceptable de conformité aux lois et règlements qui lui sont applicables en matière de sécurité et pour préserver l'intégrité des chemins ouverts à la circulation publique.
- Conditionnel : Indique que le droit d'une personne inscrite de mettre en circulation ou d'exploiter un véhicule lourd est assorti de conditions particulières en raison d'un dossier qui, de l'avis de la CTQ, démontre des déficiences qui peuvent être corrigées par l'imposition de certaines conditions.
- Insatisfaisant : Indique que la personne inscrite est jugée inapte à mettre en circulation ou à exploiter un véhicule lourd en raison d'un dossier qui, de l'avis de la CTQ, démontre des déficiences qui ne peuvent être corrigées par l'imposition de conditions.

²⁵ Ibid.

²⁶ Source: SAAQ, http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

VÉHICULES LOURDS VISÉS

Les véhicules routiers considérés comme des véhicules lourds au sens de la Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds sont les véhicules routiers dont le poids nominal brut (PNBV) est de 4 500 kg ou plus et les ensembles de véhicules routiers dont le PNBV combiné totalise 4 500 kg ou plus. Le PNBV est le poids d'un véhicule, y compris sa capacité de chargement maximale, selon les indications de son fabricant. En anglais, on le désigne sous le nom de Gross Vehicle Weight Rating ou GVWR. Les véhicules suivants sont également considérés comme des véhicules lourds, sans égard à leur PNBV :

- Les autobus et les minibus
- Les dépanneuses
- Les véhicules transportant des matières dangereuses nécessitant l'apposition de plaques d'indication de danger

Les véhicules suivants sont exemptés de l'application de cette loi :

- Les véhicules-outils.
- Les ensembles de véhicules routiers dont chacune des unités (véhicule motorisé et remorque) a un PNBV de moins de 4 500 kg, sauf ceux sur lesquels doivent être apposées des plaques d'indication de danger.
- Les véhicules routiers pour lesquels ont été délivrés certains certificats d'immatriculation temporaires.
- Les véhicules routiers sur lesquels est fixée une plaque d'immatriculation amovible débutant par la lettre X.
- Les véhicules routiers utilisés par le titulaire d'un permis de propriétaire de taxi.
- Les véhicules de promenade utilisés pour le transport de personnes à l'occasion de baptêmes, de mariages, d'unions civiles et de funérailles.
- Les véhicules de promenade, antiques de plus de 30 ans, utilisés pour transport de personnes.
- Les machines agricoles et les remorques de ferme qui sont la propriété d'un agriculteur²⁷.

PERSONNES VISÉES

La Loi établit une distinction entre le propriétaire et l'exploitant d'un véhicule lourd. Cette distinction est nécessaire afin de tenir compte des situations où le propriétaire est différent de l'exploitant du véhicule. Le respect de certains règlements incombe au propriétaire (principalement l'entretien mécanique du véhicule), alors que le respect d'autres règlements incombe à l'exploitant. Les personnes visées par la Loi sont les propriétaires, les exploitants, les conducteurs et les intermédiaires en services de transport.

Le propriétaire : Toute personne, morale ou physique, qui immatricule un véhicule lourd à son nom (qu'elle en soit propriétaire ou locataire pour un an ou plus) ou toute personne qui acquiert un tel véhicule par crédit-bail.

L'exploitant : Toute personne, morale ou physique, qui contrôle l'exploitation d'un véhicule lourd. L'exploitant peut être propriétaire ou locataire du ou des véhicules lourds qu'il utilise.

Le conducteur : Toute personne qui conduit un véhicule lourd et qui est titulaire d'un permis de conduire délivré par la SAAQ.

²⁷ Source: SAAQ, http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

L'intermédiaire en services de transport : Toute personne ou entreprise qui, contre rémunération, intervient directement ou indirectement dans une transaction avec des tiers ayant pour objet le transport par véhicule lourd de personnes ou de biens²⁸.

²⁸ Source : SAAQ, http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

OBLIGATIONS DES UTILISATEURS DE VÉHICULES LOURDS

Tableau 49- Obligations des utilisateurs de véhicules lourds

Obligations	Quand? Comment?	
Inscription au Registre des propriétaires et exploitants de véhicules lourds	- L'inscription est un préalable au droit d'exploiter un véhicule lourd - Mise à jour annuelle	
Vérification avant départ	À l'intérieur du 160 km	À l'extérieur du 160 km
Effectuer la vérification obligatoire	Oui	Oui
Avoir un rapport à bord	Oui	Oui
Remplir le rapport	Si défectuosité décelée	En tout temps
Faire signer le rapport par le représentant autorisé de l'exploitant	Si défectuosité décelée	Si défectuosité décelée
Heures de conduite	À l'intérieur du 160 km	À l'extérieur du 160 km
Remplir la fiche journalière	Non, si les conditions suivantes sont réunies : - L'exploitant tient à jour des registres - Le conducteur retourne chaque jour à son terminus d'attache pour 8 heures de repos consécutives - Le véhicule n'est pas visé par un permis de déroger aux heures de conduite et de repos D'autres conditions s'ajoutent selon le type de registre utilisé.	En tout temps
Vérification mécanique obligatoire		
Faire effectuer par un mandataire autorisé par la SAAQ (sauf pour le participant au PEP ²⁹)	1 fois par année	
Entretien préventif de base		
(Sauf pour le participant au PEP)	Aux 6 mois (excluant la vérification faite chez un mandataire autorisé par la SAAQ).	
Charges		
Charges par essieu (PNBE ou GAWR)	La plus petite des valeurs suivantes : capacité des pneus ou de l'essieu avant, ou celle fixée par règlement.	
Masse totale en charge (MTC ou GWR)	La plus petite des valeurs suivantes : la somme des charges maximales par essieu ou la limite fixée par règlement.	
Dimensions		

²⁹ PEP : Programme d'entretien préventif de la SAAQ

Largeur maximale	2,6 mètres
Hauteur maximale	4,15 mètres
Longueur maximale	• Camion : 12,5 mètres • Autobus : 14 mètres • Ensemble de véhicules : 23 mètres • Train double : 25 mètres
Dépassement maximal d'un chargement	• 1 mètre à l'avant • 2 mètres à l'arrière

Source : SAAQ, http://www.saaq.gouv.qc.ca/lourds/loi_proprio/index.php

ENTRETIEN OBLIGATOIRE ET FICHES D'ENTRETIEN

Tout transporteur est tenu de faire l'entretien de ses véhicules. Cet entretien regroupe toutes les interventions planifiées qui ont pour but de maintenir le véhicule en bon état de fonctionnement.

L'entretien doit être effectué au moins une fois tous les six mois. Cependant, la vérification mécanique périodique ne peut remplacer l'entretien préventif.

TENUE DE DOSSIERS

Pour chacun de ses véhicules, le propriétaire doit tenir un dossier d'entretien contenant les éléments suivants :

- L'identification du véhicule - le numéro d'identification du véhicule et de la plaque d'immatriculation, la marque, l'année, ainsi que le nom du propriétaire.
- Le calendrier des vérifications à venir.
- La fiche d'entretien, remplie et signée pour chaque entretien effectué.
- Les preuves de réparations à la suite des entretiens.
- Les dates de début et de fin de remisage, s'il y a lieu.
- Pour un véhicule dont le poids nominal brut est de 7 258 kg ou plus : un registre des mesures de garnitures de freins ou de la rotation de l'arbre à cames, si les mesures ne sont pas fournies sur les fiches d'entretien.

Les fiches d'entretien doivent contenir les renseignements suivants :

- L'identification du véhicule.
- Le nombre de kilomètres indiqués au totalisateur.
- La date à laquelle l'entretien a été effectué.
- La liste de tous les éléments à vérifier avec la mention conforme ou non conforme pour chaque élément.
- Les réparations à effectuer, si c'est le cas.
- Pour les véhicules dont le poids nominal brut est de 7 258 kg ou plus, les mesures de garnitures de freins ou de la rotation de l'arbre à cames si les mesures ne sont pas fournies sur un autre document.

REGISTRE DES MESURES DE FREINS ET DE PNEUS

La mesure des freins est obligatoire tandis que la mesure des pneus est laissée à la discrétion des propriétaires. Le fait de noter ces mesures sur un registre plutôt que sur les fiches d'entretien permet d'évaluer l'évolution de l'usure d'un entretien à l'autre. Ainsi, une usure anormale pourra être détectée avant qu'un bris ne survienne³⁰.

DOSSIER DE COMPORTEMENT DU CONDUCTEUR DE VÉHICULES LOURDS

Ce document présente, de façon détaillée, tous les événements inscrits au dossier du propriétaire ou de l'exploitant de véhicules lourds, entre autres :

- Son statut (propriétaire, exploitant ou propriétaire-exploitant).
- La cote de sécurité attribuée par la CTQ.
- Le total des points accumulés dans chacune des zones de l'évaluation continue de comportement.
- Les événements critiques.
- Le résultat des inspections en entreprise.
- L'activité principale déclarée et la taille du parc de véhicules lourds.
- Le résultat des inspections mécaniques découlant d'un contrôle sur route.
- Les infractions commises par l'exploitant et par les conducteurs ainsi que le nombre de points qui y sont associés.
- Les mises hors service imposées aux conducteurs et le nombre de points qui y sont associés.
- Les accidents dans lesquels les conducteurs ont été impliqués au volant d'un véhicule lourd, et le nombre de points qui y sont associés.
- Les suspensions administratives immédiates liées à l'alcool au volant d'un véhicule lourd attribuées aux conducteurs³¹.

HEURES DE CONDUITE ET DE REPOS

Un conducteur fatigué représente un risque pour sa propre sécurité et celle des autres usagers de la route. Les règles concernant les heures de conduite, de travail et de repos contribuent à permettre au conducteur d'un véhicule lourd de disposer d'un minimum d'heures de repos avant de prendre la route et permettent d'établir un nombre maximal d'heures de conduite et de travail après lesquelles le conducteur doit cesser de conduire.

Quatorze derniers jours : Peu importe le cycle, pour pouvoir conduire, le conducteur doit avoir pris au moins 24 heures de repos consécutives au cours des 14 jours précédant la journée en cours.

Le choix d'un cycle

Le conducteur peut suivre le cycle 1 ou le cycle 2, et celui-ci doit être spécifié sur sa fiche journalière ou sur le registre d'activités tenu en entreprise.

- S'il suit le cycle 1, il lui est interdit de conduire après avoir accumulé 70 heures de travail au cours d'une période de 7 jours consécutifs.

³⁰ Source : SAAQ, <http://www.saaq.gouv.qc.ca/lourds/reglement/entretien.php>

³¹ Source : SAAQ, http://www.saaq.gouv.qc.ca/lourds/dossier_conducteur.php

Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

- S'il suit le cycle 2, il lui est interdit de conduire après avoir accumulé 120 heures de travail au cours d'une période de 14 jours consécutifs ; 70 heures de travail sans avoir pris 24 heures de repos consécutives.

PROGRAMME NORD-AMÉRICAIN DE GESTION DE LA FATIGUE (PNAGF)

Le PNAGF est une formation qui s'adresse aux conducteurs et à leur famille, aux transporteurs (peu importe la taille de l'entreprise et le type d'activités réalisées), aux expéditeurs, aux réceptionnaires et aux responsables de la sécurité en entreprise. Ce programme vise à réduire la fatigue des conducteurs, à améliorer leur qualité de vie, à diminuer la fréquence des accidents dus à la fatigue et à réduire les coûts qui y sont liés. Il aborde la fatigue au volant selon une approche globale qui comprend plusieurs aspects :

- Des renseignements sur la façon d'instaurer une culture d'entreprise qui favorise la réduction de la fatigue chez les conducteurs.
- Une formation sur la gestion de la fatigue qui s'adresse aux conducteurs, mais également à leur famille, aux dirigeants et aux gestionnaires de transporteurs, aux expéditeurs et aux réceptionnaires ainsi qu'aux répartiteurs.
- De l'information sur le dépistage et le traitement des troubles du sommeil.
- De l'information sur la planification des horaires et des trajets des conducteurs.
- Des renseignements sur les technologies de gestion de la fatigue.
- La participation au programme se fait sur une base volontaire, et tout le matériel est offert en ligne gratuitement, en français et en anglais. Ainsi, les conducteurs peuvent prendre part au programme même si leur entreprise de transport n'y participe pas.

En collaboration avec la SAAQ, le Centre de formation en transport de Charlesbourg et le Centre de formation du transport routier Saint-Jérôme offrent des activités de formation basées sur le matériel du PNAGF. Une évaluation des acquis du conducteur ayant suivi le programme est également proposée.

LIMITEURS DE VITESSE

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les limiteurs de vitesse de série doivent être obligatoirement activés et réglés de manière à empêcher les véhicules de dépasser 105 km/h. Cette mesure s'adresse aux exploitants de véhicules lourds de toute provenance dont les camions circulent sur le réseau routier québécois. Les autobus, les véhicules d'urgence, les véhicules récréatifs et les véhicules-outils ne sont pas assujettis à cette mesure. Les contrevenants peuvent écoper d'une amende variant de 350 \$ à 1 050 \$ pour ne pas avoir activé le limiteur de vitesse à 105 km/h ou moins. Ainsi, le fait que le conducteur d'un véhicule lourd visé respecte les limites de vitesse affichées ne suffit donc pas pour se conformer à cette nouvelle obligation.

Cette obligation vise tous les camions et les véhicules de transport d'équipement assemblés après le 31 décembre 1994 (véhicules motorisés), munis d'un limiteur de vitesse de série et dont le poids nominal brut du véhicule est de 11 794 kg (26 000 lb) et plus³².

³² <https://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/Pages/Limiteur-de-vitesse.aspx>

ORGANISATION DU TRANSPORT SCOLAIRE ET RÔLE DU MINISTÈRE DES TRANSPORTS DU QUÉBEC EN LA MATIÈRE

Le transport scolaire est organisé par les commissions scolaires ou par les établissements d'enseignement au profit des élèves. Pour ce faire, ils déterminent les critères d'admissibilité de ces derniers au transport (distances de marche, zones dangereuses, etc.). De manière générale, le transport est assuré par l'entreprise privée.

Bien que le financement du transport scolaire relève du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le MTQ a le mandat d'assurer la sécurité dans ce domaine. Il veille notamment à la conformité des véhicules aux normes et à l'utilisation qui en est faite.

TRANSPORT VISÉ

Au Québec, le Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves prévoit que seul un autobus ou un minibus d'écoliers (10 occupants et plus) ou un véhicule (4 à 9 occupants) comportant les caractéristiques décrites au règlement peut être affecté au transport des élèves. Le transport des élèves comprend les parcours courants effectués matin, midi et soir entre l'école et la maison, ainsi que tout transport effectué dans un cadre parascolaire.

Le titulaire d'un permis de transport par autobus délivré par la CTQ dont le permis l'autorise à utiliser un autobus autre qu'un autobus ou un minibus d'écoliers pour le transport d'élèves n'est toutefois pas visé par l'obligation d'utiliser un autobus ou un minibus d'écoliers pour ce transport. Il doit alors utiliser la catégorie d'autobus qui est prévue à son permis.

De même, le titulaire d'un permis de transport urbain délivré par la CTQ ou un organisme public de transport en commun n'est pas visé par l'obligation d'utiliser un autobus ou un minibus d'écoliers pour le transport des élèves lorsque ce transport est intégré au service de transport en commun.

PARTICULARITÉS DES AUTOBUS ET MINIBUS D'ÉCOLIERS

Au Québec, le Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves prévoit que seul un autobus ou un minibus d'écoliers (10 occupants et plus) ou un véhicule affecté au transport des élèves (4 à 9 occupants) peut être utilisé pour transporter des élèves. Ces véhicules doivent comporter les caractéristiques décrites au règlement.

Tout autobus ou minibus d'écoliers utilisé au Québec doit être muni des éléments de sécurité suivants, permettant une visibilité accrue de l'autobus lorsque les écoliers montent ou descendent du véhicule en bordure de route :

- Carrosserie de chrome, de couleur jaune
- Inscription « Écoliers » à l'avant et à l'arrière
- Panneau d'arrêt escamotable sur le côté gauche de l'autobus
- Feux rouges intermittents à l'avant et à l'arrière de l'autobus
- Feux jaunes alternatifs à l'avant et à l'arrière de l'autobus

Les lisses de protection extérieures, obligatoires selon le Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves et les normes de construction des autobus scolaires prévues au Règlement sur la sécurité des véhicules automobiles (C.R.C., ch. 1038) de Transports Canada, assurent une protection accrue des occupants en cas de renversement ou d'impact.

La configuration des banquettes des autobus d'écoliers est également conçue pour assurer un haut niveau de protection en cas d'impact.

CERTIFICAT DE COMPÉTENCE OBLIGATOIRE

Conformément au Règlement sur la formation des conducteurs d'autobus et de minibus affectés au transport des écoliers et de véhicules affectés au transport des élèves, toute personne qui désire conduire un minibus ou un autobus d'écoliers ou un véhicule affecté au transport des élèves doit être titulaire d'un certificat de compétence délivré par le Centre de formation en transport routier Saint-Jérôme ou par le Centre de formation en transport de Charlesbourg (CFTC). Ce certificat est délivré au terme d'une formation de base de 15 heures pour la conduite d'un autobus ou d'un minibus d'écoliers et de 6 heures pour la conduite d'un véhicule affecté au transport des élèves. Les conducteurs d'autobus et de minibus d'écoliers sont également tenus de maintenir leurs connaissances à jour en suivant un cours de perfectionnement de 6 heures tous les 3 ans³³.

³³ <https://www.mtq.gouv.qc.ca/partenairesprives/entrepriseservicestransportrouitier/Pages/Transport-scolaire.aspx>

CADRE D'INTERVENTION DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

La première responsabilité de la Division des transporteurs routiers de Transports Canada est de favoriser la réduction des pertes de vie, des blessures et des accidents impliquant des camions lourds et des autobus commerciaux au Canada. Elle travaille en étroite collaboration avec les provinces, les territoires et l'industrie sur les règlements régissant la sécurité d'utilisation des véhicules utilitaires, les chauffeurs et les exploitants.

Les règlements provinciaux et territoriaux régissent les activités de l'industrie des camions lourds et des autobus commerciaux, sauf pour les règlements qu'établit la Division des transporteurs routiers de Transports Canada à l'appui de la sécurité des activités des transporteurs routiers et des conducteurs de véhicules utilitaires (extra provinciaux) sous réglementation fédérale. Le gouvernement fédéral n'exerce son autorité que sur les exploitants de camions et d'autobus qui transportent des marchandises et des passagers au-delà d'une frontière provinciale ou internationale. Les responsabilités de la Division des transporteurs routiers de *Transports Canada* sont les suivantes :

- Appliquer la *Loi sur le transport par véhicule à moteur (LTVM)* qui permet aux provinces et aux territoires de régir les exploitants de camions et d'autobus extra provinciaux pour le compte du gouvernement fédéral.
- Assurer la surveillance de deux règlements fédéraux de la LTVM, soit le
 - Règlement sur les certificats d'aptitude à la sécurité des transporteurs routiers* et le
 - Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicules utilitaires*.
- Traiter les demandes d'exemption aux exigences de la LTVM ou de ses Règlements.
- Réaliser des recherches en vue d'améliorer la sécurité des transporteurs routiers et l'efficacité du Code national de sécurité(CNS)³⁴.

³⁴ <https://www.tc.gc.ca/fra/securiteautomobile/securiteroutiere-transporteurs-routiers-vehicules-utilitaires-conducteurs-1312.htm>
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

CADRE D'INTERVENTION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Le tableau suivant décrit les responsabilités et les champs d'interventions des différentes administrations relevant du gouvernement du Québec.

Tableau 50- Cadre des interventions du gouvernement du Québec

Administration	Responsabilités
Ministère des Transports du Québec	• Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds • Circulation des camions sur le réseau routier • Charges et dimensions • Permis spéciaux de circulation (autorisation) • Normes d'arrimage de charges • Transport des matières dangereuses • Courtage en services de camionnage en vrac • Harmonisation de la réglementation en matière de camionnage en Amérique du Nord (conjointement avec la SAAQ) • Exploitation du réseau routier supérieur • Réseau de camionnage • Socioéconomie du camionnage • Expertise en coût de transport, en politique environnementale et en formation de main-d'œuvre
Commission des transports du Québec	• Registre des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds • Liste des intermédiaires en services de transport • Registre du camionnage en vrac • Permis de courtage en services de camionnage en vrac • Inscription des PEVL • Sanction contre les PEVL et les conducteurs
Société de l'assurance automobile du Québec	• Gestion de la Politique d'évaluation des PEVL • Suivi des PEVL • Permis de conduire • Immatriculation • Vérification avant départ • Programme de vérification mécanique obligatoire • Programme d'entretien préventif • Heures de conduite et de travail • Contrôle du transport routier • Permis spéciaux de circulation (délivrance) • Harmonisation de la réglementation en matière de camionnage en Amérique du Nord (conjointement avec le MTQ)

Source : Ministère des Transports

<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1906800>

RÔLE DES AUTRES ADMINISTRATIONS

La réglementation économique du camionnage étant en pratique déléguée aux provinces, le gouvernement fédéral se concentre surtout sur la mise en œuvre et la gestion d'un encadrement législatif concernant le transport des matières dangereuses, la sécurité des véhicules automobiles et les normes de consommation de carburant des véhicules automobiles. De plus, à la suite des dispositions contenues dans les accords de libre-échange, il voit à harmoniser de nombreuses règles liées aux véhicules, aux conducteurs et aux transporteurs routiers à l'échelle continentale.

Sur le plan local, les municipalités sont responsables des rues municipales et du réseau routier local dont la gestion leur a été dévolue par le MTQ en 1993. Par ailleurs, elles doivent établir, en concertation avec le MTQ, un réseau local de camionnage dédié à la circulation des véhicules lourds. En conséquence, tous les règlements qui interdisent ou restreignent la circulation des camions doivent être compatibles avec le réseau de camionnage du MTQ. À cet effet, l'article 627 du Code de la sécurité routière prévoit que l'entrée en vigueur d'un règlement municipal d'interdiction à la circulation des véhicules lourds est subordonnée à son approbation par le MTQ ou par son délégué et, pour ce faire, doit respecter les orientations établies par le MTQ dans sa Politique de circulation des véhicules lourds sur le réseau routier municipal. Une municipalité dont le règlement d'interdiction risque d'avoir des conséquences à l'extérieur de son territoire doit également obtenir au préalable une résolution d'appui des municipalités visées par les incidences du règlement³⁵.

³⁵ <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1906800>

RÉSULTATS D'ENQUÊTE

Afin de répondre aux objectifs du mandat, une consultation auprès des intervenants clés du secteur a été menée. Par la suite, un sondage a été effectué auprès des employeurs afin de collecter de l'information concernant les enjeux de main-d'œuvre à travers plusieurs thématiques, notamment : le recrutement et la rétention des employés, la formation initiale et continue de la main-d'œuvre, les pratiques de gestion des ressources humaines. Des prévisions de recrutement à moyen terme ont également été établies.

La collecte de données s'est faite sous forme de sondage web. Des invitations courriel à compléter le sondage ont été envoyées aux entreprises qui avaient préalablement fait l'objet d'une qualification téléphonique. La liste des entreprises du secteur provient d'Emploi-Québec. Pour être admissibles, les entreprises devaient compter deux employés et plus (incluant le propriétaire) et avoir pour activité principale l'un des sous-secteurs du transport routier de personnes. Il est à noter que le sondage s'adressait aux responsables des ressources humaines des entreprises. Afin de maximiser le taux de réponse, les partenaires de Camo-route (associations, fédérations) ont également été mis à contribution.

Un plan d'échantillonnage a été établi à partir des données de Statistique Canada et de la liste d'Emploi-Québec (pour la région administrative des entreprises). De plus, afin de représenter au mieux la structure réelle de l'industrie quant à la répartition des entreprises selon la taille, l'échantillon a été redressé au moyen d'une pondération des données.

Après le nettoyage de la base de données, l'échantillon total a été établi à 116 entreprises ayant pour activité principale, l'un des sous-secteurs d'activité suivants :

- Transport terrestre de tourisme et d'agrément
- Transport interurbain et rural par autocar
- Services d'autobus nolisés
- Autres services de transport en commun et transport terrestre de voyageurs
- Transport scolaire et transport d'employés par autobus

Précisons que plusieurs entreprises œuvrent dans plus d'un sous-secteur d'activité. Ainsi, en dépit du fait qu'elles sont classées dans le sous-secteur représentant leur activité principale, leurs réponses concernent l'ensemble de leurs activités. Cet aspect constitue une limite de l'étude.

Lorsque pertinents, les résultats sont présentés selon la taille de l'entreprise et/ou selon la grande région géographique. Le regroupement des grandes régions géographiques a été effectué comme suit :

- **Ouest du Québec et région de Montréal** : regroupant les régions de Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Laval, Lanaudière, Laurentides et Montérégie.
- **Est du Québec** : regroupant les régions de Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Côte-Nord, Nord-du-Québec et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.
- **Centre du Québec** : regroupant les régions de Mauricie, Estrie, Chaudière-Appalaches et Centre-du-Québec.

Étant donné la taille de l'échantillon à l'étude, ce regroupement par grandes régions permet d'établir plus facilement des différences statistiquement significatives entre les catégories, et ce, concernant les différents éléments évalués lors de l'étude.

Afin de faciliter la compréhension de l'analyse des résultats, voici une définition de la signification statistique :

*« Dans le domaine de la statistique, un résultat est dit significatif s'il est improbable qu'il se soit produit par hasard. Une différence statistiquement significative indique simplement qu'une preuve statistique montre qu'il existe une différence ; cela ne signifie pas nécessairement que la différence est grande, importante ou revêt une signification pratique. »*³⁶

³⁶ [Glossaire du gouvernement du Canada](#)

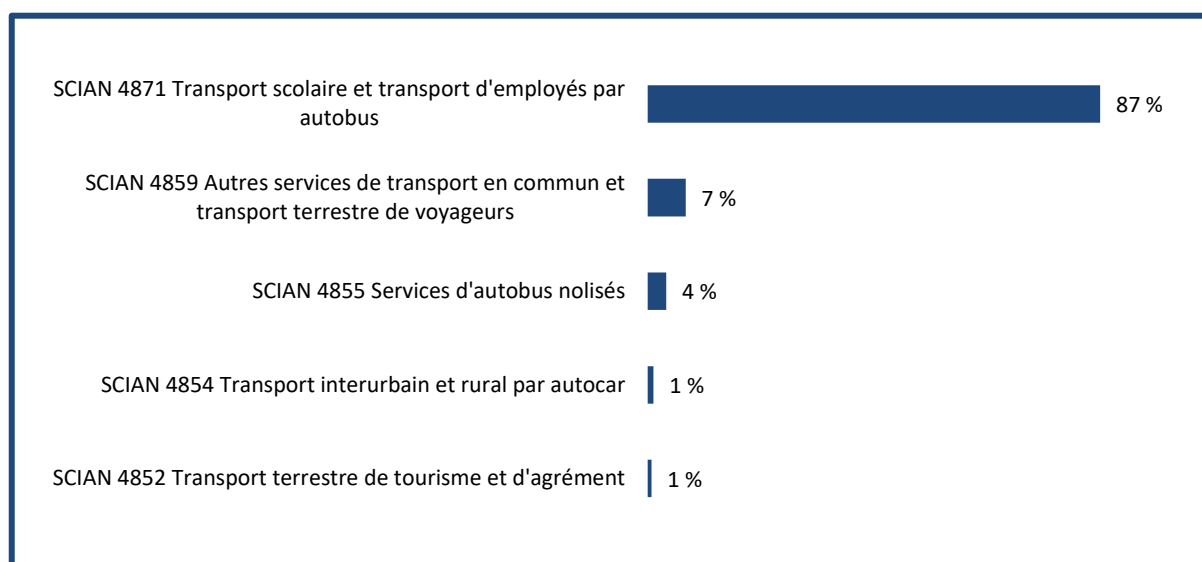
DESCRIPTION DES ENTREPRISES

Cette section décrit la composition de l'échantillon à travers les différents éléments mesurés tels que le sous-secteur d'activité (SCIAN), la taille de l'entreprise, et la région où se trouve le siège social de l'entreprise.

RÉPARTITION PAR SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le sous-secteur d'activité principale comportant le plus d'entreprises participantes au sondage est le SCIAN 4871 Transport scolaire et transport d'employés par autobus puisqu'il représente 87 % de l'échantillon total composé de 116 entreprises. La prédominance de ce sous-secteur d'activité est également une caractéristique de la structure réelle de l'industrie du transport routier de personnes. Les sous-secteurs comportant le moins d'entreprises sont le SCIAN 4854 Transport interurbain et rural par autocar (1 %) et le SCIAN 4852 Transport terrestre de tourisme et d'agrément (1 %). Malgré l'existence de quelques écarts sur les SCIAN 4871 et SCIAN 4859, la répartition des entreprises du secteur selon leurs sous-secteurs au sein de l'échantillon correspond globalement à la réalité comme l'indiquent les données de Statistique Canada (*voir section : Structure de l'industrie*).

Figure 2- Répartition par sous-secteur d'activité principale

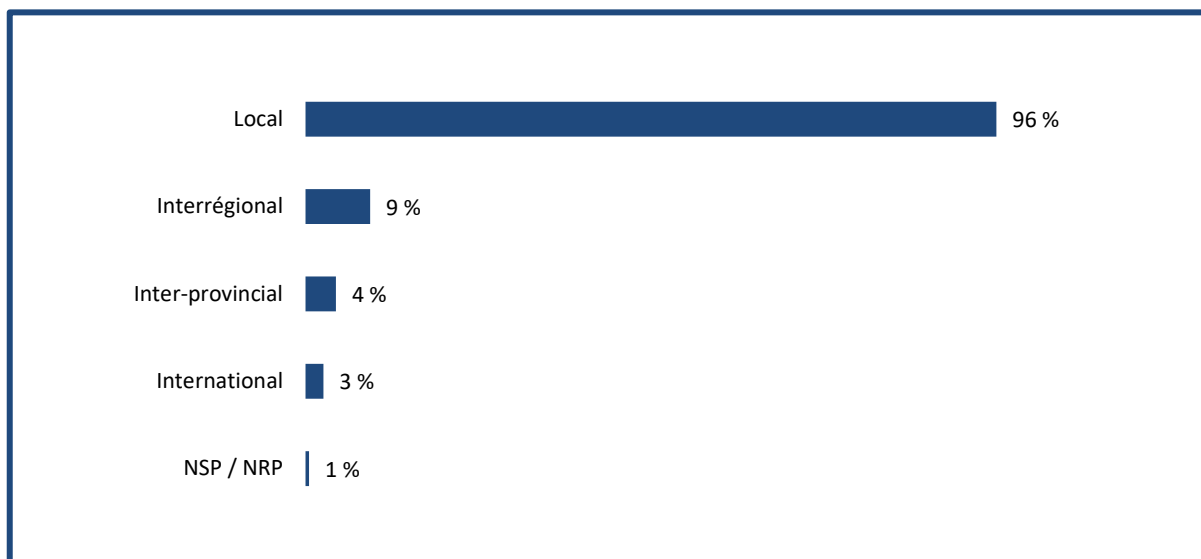


Base : Ensemble des répondants (Base=116)

RÉPARTITION SELON LE RAYON D'ACTION

La grande majorité des entreprises participantes (96 %) ont un rayon d'action local (160 km et moins). Inversement, seuls 3 % des entreprises ont un rayon d'action internationale. Ceci est justifié par le fait qu'une majorité d'entreprises ont pour activité principale le transport scolaire et le transport d'employés par autobus.

Figure 3- Principaux rayons d'action des entreprises

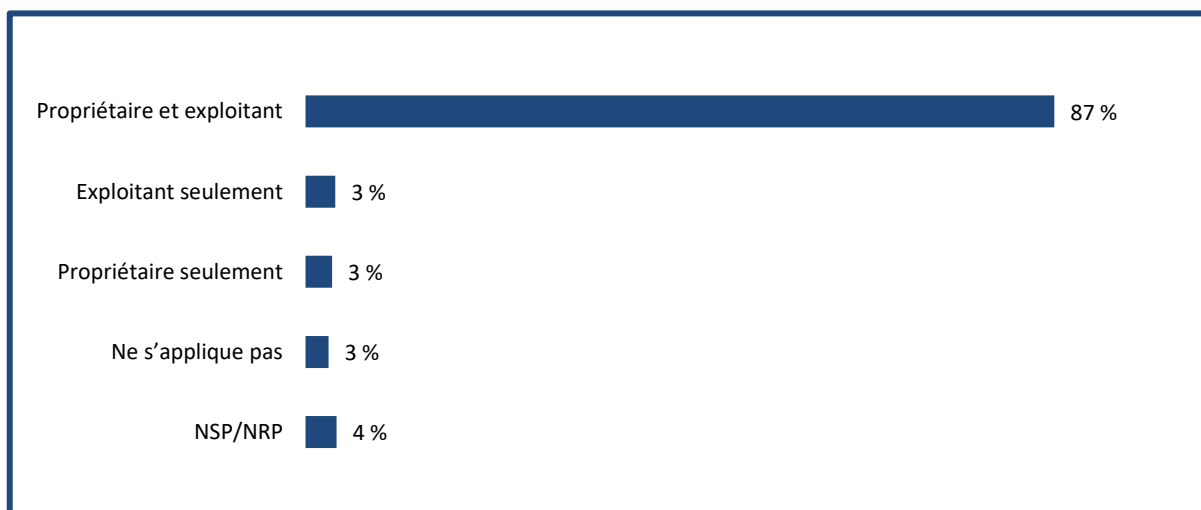


Base : Ensemble des répondants (Base=116)

RÉPARTITION SELON LE TYPE D'INSCRIPTION AU REGISTRE DE COMMERCE

Le graphique suivant illustre le type d'inscription des entreprises participantes au registre de commerce. Ainsi 87 % des entreprises se sont déclarées « propriétaire et exploitant ».

Figure 4- Type d'inscription au registre de commerce

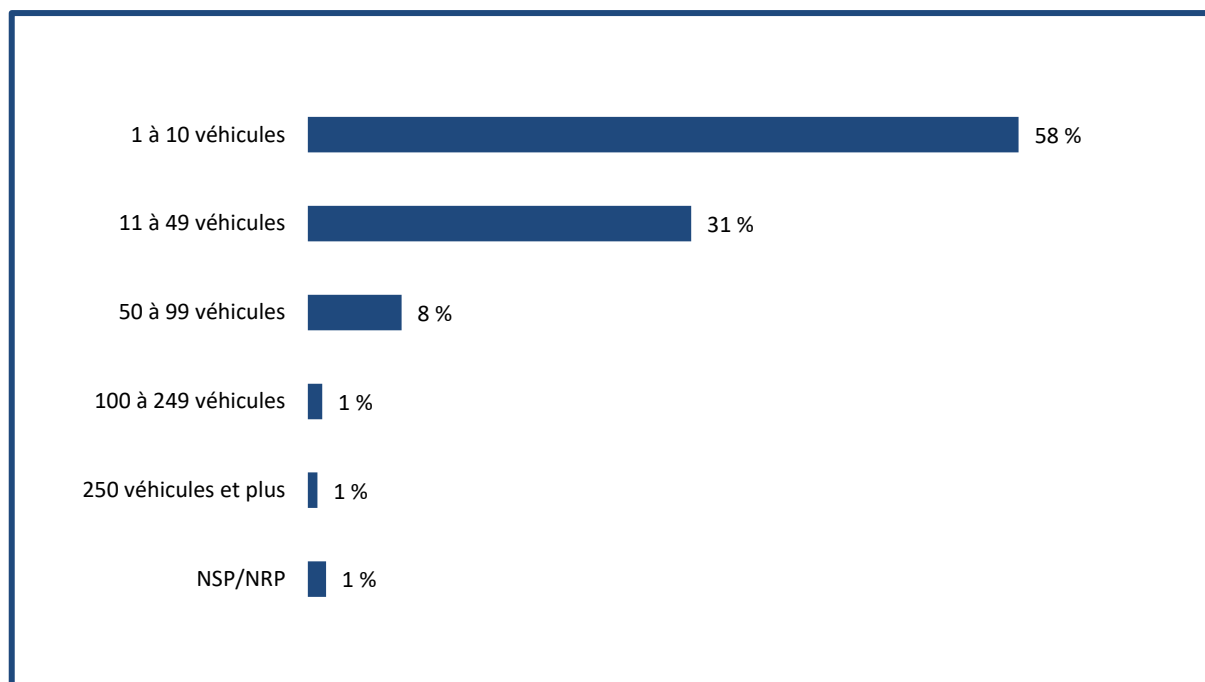


Base : Ensemble des répondants (Base=116)

RÉPARTITION SELON LE NOMBRE DE VÉHICULES

Plus de la moitié des entreprises (58 %) possèdent et/ou exploitent moins de 11 véhicules. Ainsi, 89 % des entreprises possèdent et/ou exploitent moins de 50 véhicules.

Figure 5- La taille de la flotte d'autobus des entreprises



Base : Ensemble des répondants (Base=116)

RÉPARTITION SELON LA RÉGION

Pour ce qui est de répartition géographique, au sein de l'échantillon, c'est la Montérégie qui compte le plus grand nombre d'entreprises (18 %) suivie par la région Chaudière-Appalaches (13 %). Malgré quelques écarts, en particulier concernant une surreprésentation de la région de Chaudière-Appalaches (7 %), la répartition géographique de l'échantillon correspond au plan d'échantillonnage initialement établi à partir des données fournies par Emploi-Québec.

Tableau 51- La région administrative des entreprises

Découpage régional	Région	Proportion
n = 116		
Ouest du Québec et région de Montréal	Montréal	2 %
	Outaouais	2 %
	Abitibi-Témiscamingue	2 %
	Laval	0 %
	Lanaudière	3 %
	Laurentides	7 %
	Montérégie	18 %
	Sous-total région	34 %
Est du Québec	Bas-Saint-Laurent	9 %
	Saguenay-Lac-Saint-Jean	5 %
	Capitale-Nationale	4 %
	Côte-Nord	5 %
	Nord-du-Québec	0 %
	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	7 %
	Sous-total région	30 %
Centre du Québec	Mauricie	8 %
	Estrie	8 %
	Chaudière-Appalaches	13 %
	Centre-du-Québec	7 %
	Sous-total région	36 %
Total		100

Base : Ensemble des répondants

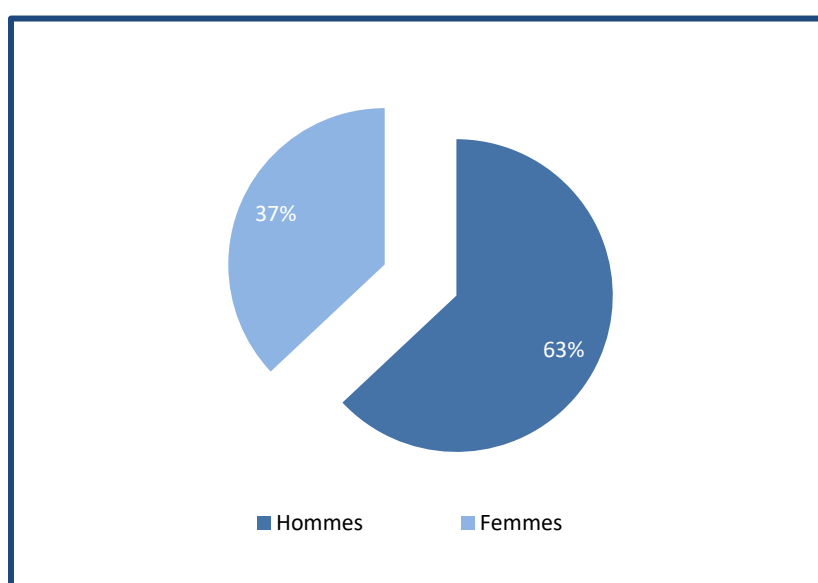
CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Cette sous-section illustre les caractéristiques de la main-d'œuvre composant le secteur du transport routier de personnes. La répartition des employés selon l'âge et le sexe sera abordée. De plus, les thématiques de la saisonnalité des emplois, de la présence de la main-d'œuvre immigrante ainsi que de la syndicalisation des employés seront explorées.

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS SELON LE SEXE

Au sein de l'échantillon, les entreprises ont affirmé qu'en moyenne, leur main-d'œuvre était constituée à 63 % d'employés hommes.

Figure 6- Proportion des employés selon le sexe

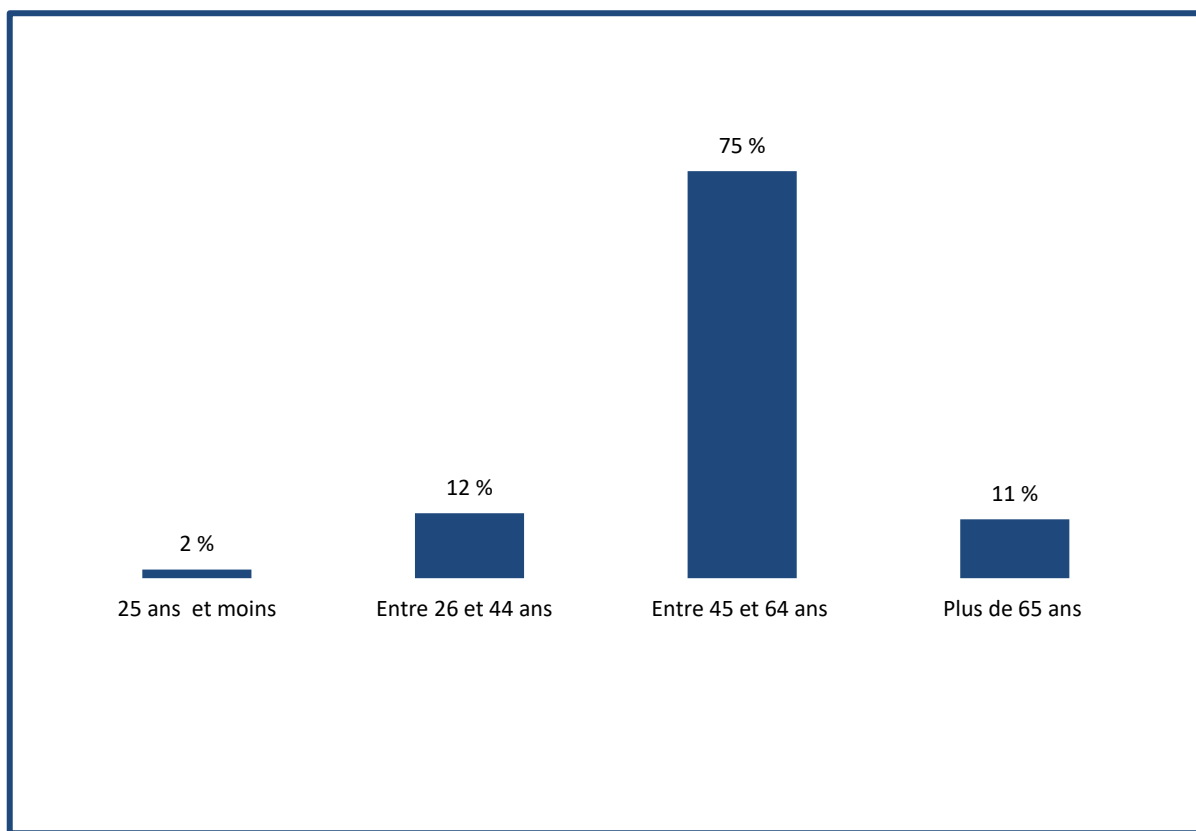


Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » (Base = 104)

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS SELON L'ÂGE

En ce qui concerne la répartition de la main-d'œuvre par catégorie d'âge, les entreprises participantes ont affirmé qu'en moyenne les trois quarts de leurs employés (75 %) avaient entre 45 et 64 ans. C'est ainsi que 86 % des employés sont âgés de plus de 45 ans.

Figure 7- Proportion moyenne des employés selon l'âge

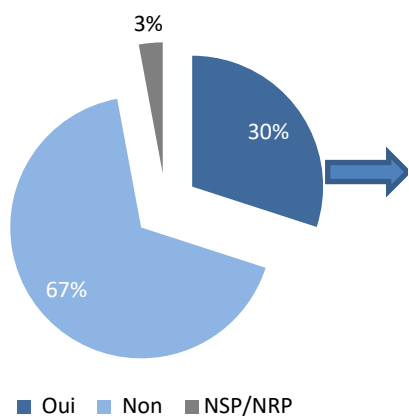


Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » (Base = 91)

SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI

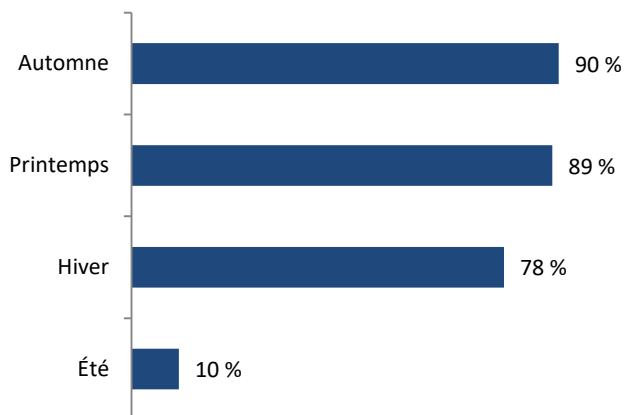
Près du tiers des entreprises (30 %) ont indiqué avoir de la main-d'œuvre saisonnière. De plus, celles-ci ont recours aux employés saisonniers majoritairement en automne (90 %), suivi par le printemps (89 %) et dans une moindre mesure, en hiver (78 %). Le recours à la main-d'œuvre saisonnière est particulièrement faible en été (10 %). Ceci peut s'expliquer par la prédominance des entreprises œuvrant dans le transport scolaire, et ce, au sein de l'industrie en général et de l'échantillon en particulier.

Figure 9 - Présence d'employés saisonniers



Base : Ensemble des répondants (n=116)

Figure 8 – Les saisons d'emploi



Base : Les répondants ayant des employés saisonniers (n=42)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Tableau 52- Présence d'employés saisonniers et saisons d'emploi selon la région

	Total	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	116	48	28	40
Oui	30 %	36 %	27 %	27 %
Non	67 %	60 %	69 %	73 %
NSP/NRP	3 %	4 %	5 %	0 %
Base : Ensemble des répondants				
Les saisons d'emploi selon la région				
n=	42	18	9	15
Automne	90 %	100 %	N/D	89 %
Hiver	78 %	100 %	N/D	84 %
Printemps	89 %	100 %	N/D	100 %
Été	10 %	0 %	N/D	11 %
NSP/NRP	0 %	0 %	N/D	0 %

Base : Les répondants ayant des employés saisonniers

SYNDICALISATION DES EMPLOYÉS

Concernant la syndicalisation, 18 % des entreprises ont confirmé la présence d'un syndicat au sein de leur entreprise. D'ailleurs, chez ces entreprises, la proportion d'employés syndiqués est élevée (87 % en moyenne). Notons également que la taille de l'entreprise a un impact significatif sur la propension de celles-ci à avoir un syndicat. Ainsi, plus la taille de l'entreprise augmente, plus la proportion d'entreprises ayant un syndicat croît.

Tableau 53- Présence d'un syndicat et proportion moyenne d'employés syndiqués selon la région

	Total	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	116	48	28	40
Oui	18 %	28 %	7 %	18 %
Non	80 %	72 %	93 %	78 %
NSP/NRP	1 %	0 %	0 %	4 %
Base : Ensemble des répondants				
Proportion moyenne d'employés syndiqués au sein des entreprises ayant un syndicat selon SCIAN				
n	32	19	4	9
Proportion moyenne d'employés syndiqués	87 %	88 %	N/D	N/D

Base : Les répondants ayant des employés syndiqués

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

Tableau 54- Présence d'un syndicat et proportion moyenne d'employés syndiqués selon la taille d'entreprise

	Total	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	116	37	29	30	20
Oui	18 %	5 %	10 %	30 %	89 %
Non	80 %	92 %	90 %	70 %	11 %
NSP/NRP	1 %	3 %	0 %	0 %	0 %
Base : Ensemble des répondants					
Proportion moyenne d'employés syndiqués au sein des entreprises ayant un syndicat selon la taille d'entreprise					
n	32	2	3	9	18
Proportion d'employés syndiqués	87 %	N/D	N/D	N/D	N/D

Base : Les répondants ayant des employés syndiqués

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

EMPLOYÉS IMMIGRANTS

La présence de la main-d'œuvre immigrante est indiquée dans 6 % des entreprises du secteur du transport routier de personnes. Au sein de ces entreprises, on compte en moyenne 20 % d'employés immigrants.

Notons également que la taille de l'entreprise a un impact significatif sur la propension de celles-ci à avoir de la main-d'œuvre immigrante. Ainsi, plus la taille de l'entreprise augmente, plus la proportion d'employés immigrants croît. À titre indicatif, aucune petite entreprise de 1 à 9 employés n'a répondu avoir des employés immigrants comparativement aux grandes entreprises de 50 employés et plus, qui sont 43 % à avoir mentionné la présence d'employés immigrants parmi leurs effectifs.

Tableau 55- Présence d'employés immigrants et proportion moyenne d'employés immigrants selon la région

	Total	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	116	48	28	40
Oui	6 %	13 %	2 %	2 %
Non	94 %	87 %	98 %	98 %
NSP/NRP	0 %	0 %	0 %	0 %
Base : Ensemble des répondants				
Proportion moyenne d'employés immigrants au sein des entreprises ayant une main-d'œuvre immigrante selon la région				
n	11	10	0	1
Proportion d'employés immigrants	20 %	21 %	N/D	N/D

Base : Les répondants ayant des employés immigrants

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

Tableau 56- Présence d'employés immigrants et proportion moyenne d'employés immigrants selon la taille d'entreprise

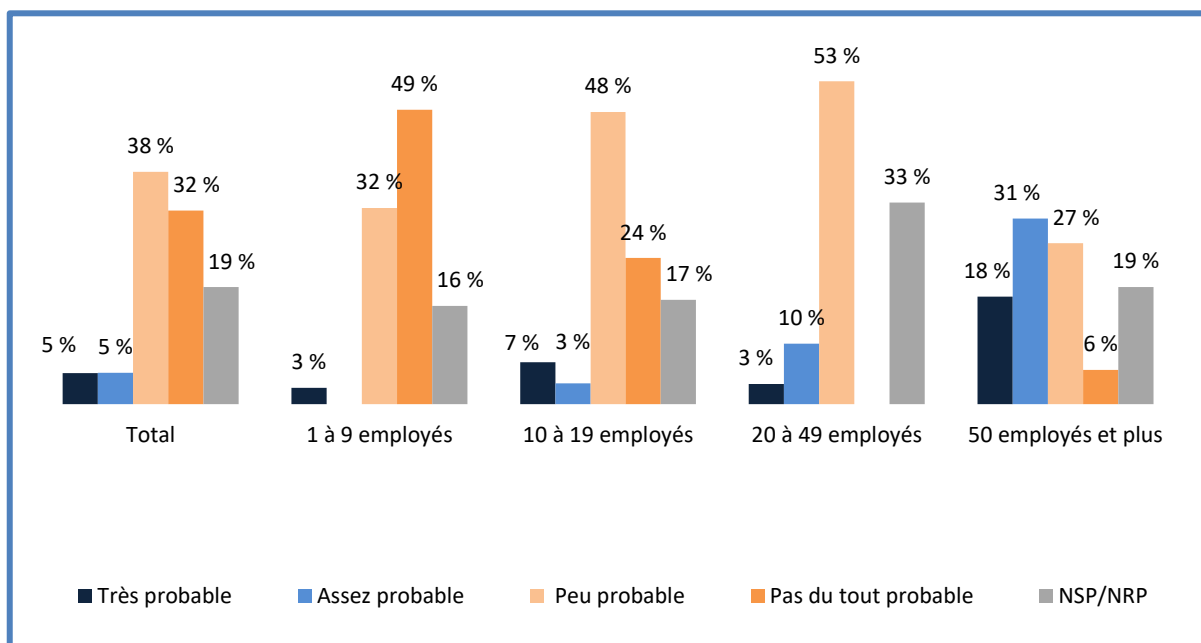
	Total	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	116	37	29	30	20
Oui	6 %	0 %	0 %	10 %	43 %
Non	94 %	100 %	100 %	90 %	57 %
NSP/NRP	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Base : Ensemble des répondants					
Proportion moyenne d'employés immigrants au sein des entreprises ayant une main-d'œuvre immigrante selon la taille d'entreprise					
n	11	0	0	3	8
Proportion moyenne d'employés immigrants	20 %	N/D	N/D	N/D	N/D

Base : Les répondants ayant des employés immigrants

Le graphique suivant illustre les intentions des entreprises à embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des deux prochaines années. Ainsi, 5 % des entreprises ont affirmé qu'il était très probable qu'elles embauchent des employés immigrants au cours des deux prochaines années, contre 32 % ayant affirmé qu'il n'était pas du tout probable qu'elles en embauchent.

Les grandes entreprises de 50 employés et plus sont plus enclines à l'embauche de main-d'œuvre immigrante par rapport aux petites entreprises de 1 à 9 employés.

Figure10- Probabilité d'embauche d'employés immigrants dans les deux prochaines années



Base : Ensemble des répondants (n=116)

NOMBRE D'EMPLOYÉS ACTUELS SELON LE POSTE

Le tableau suivant décrit le nombre d'employés au sein du secteur du transport routier de personnes pour les entreprises ayant complété le sondage. Les employés sont répartis au sein de 6 postes comprenant les conducteurs, les répartiteurs et les mécaniciens.

On observe que le poste ayant le plus d'employés est celui de conducteur d'autobus scolaire puisque les entreprises qui en emploient en comptent en moyenne 17,7. Le deuxième poste ayant le plus d'employés est celui de conducteur d'autobus nolisés avec en moyenne 10,7 employés par entreprise comptant au moins un employé pour ce poste. Les moyennes prennent en considération les entreprises comptant des employés pour chacun des postes.

Notons également que les postes connaissant la plus grande proportion d'employés à temps plein (25 heures et plus par semaine) sont les mécaniciens de véhicules lourds et les répartiteurs avec respectivement 96 % et 95 %.

Tableau 57- Nombre d'employés actuels selon le poste

Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

	Nombre d'employés							Moyenne	Proportion d'employés à temps plein
	n	Aucun	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et plus		
Conducteur d'autobus nolisés	114	81 %	14 %	3 %	1 %	2 %	0 %	10,7*	52 %
Conducteur d'autobus scolaires	115	12 %	51 %	18 %	13 %	5 %	2 %	17,7*	77 %
Conducteur d'autobus adaptés	115	83 %	15 %	1 %	1 %	0 %	0 %	6,3*	64 %
Conducteur d'autobus interurbains	116	97 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/D	74 %
Répartiteur	115	68 %	31 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,6*	95 %
Mécanicien de véhicules lourds	116	59 %	40 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2,2*	96 %

Base : Ensemble des répondants, excluant les « Ne sait pas »

*Base : Les entreprises ayant au moins un employé pour ce type de poste (6<n<102)

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Cette section a pour objectif d'évaluer la proportion d'entreprises ayant procédé à des embauches en 2014 et 2015 ainsi que celles prévoyant embaucher des employés pour les deux années 2016 et 2017. De plus, la projection des besoins de main-d'œuvre a également été établie par type de poste.

TENDANCES ET PRÉVISIONS DES EMBauchES SELON LE POSTE

Proportion des entreprises ayant effectué ou prévoyant des embauches selon le poste

Le poste pour lequel il y a la plus grande proportion d'entreprises qui ont embauché du personnel au cours des deux dernières années est celui de conducteur d'autobus scolaires avec successivement 53 % en 2014 et 54 % en 2015. De plus, c'est également ce poste pour lequel il y a la plus grande proportion d'entreprises prévoyant des embauches futures avec 45 % en 2016 et 42 % en 2017. Inversement, le poste de conducteur d'autobus interurbain est celui dont la proportion d'entreprises prévoyant en embaucher est la plus faible avec successivement 0,4 % en 2016 et 1 % en 2017. Notons également que la proportion d'entreprises ayant embauché du personnel en 2014 et 2015 est plus grande que celle des entreprises prévoyant des embauches futures, et ce, pour tous les postes. Le contexte économique favorable en 2014 et 2015 peut expliquer une partie de l'écart observé.

Tableau 58- Proportion des entreprises ayant embauché ou prévoyant embaucher au moins un employé

	n	A embauché		Prévisions	
		2014	2015	2016	2017
Conducteur d'autobus nolisés	111 à 115	7 %	7 %	5 %	5 %
Conducteur d'autobus scolaires	94 à 114	53 %	54 %	45 %	42 %
Conducteur d'autobus adaptés	113 à 116	10 %	8 %	4 %	5 %
Conducteur d'autobus interurbains	116	2 %	0,4 %	0,4 %	1 %
Répartiteur	115 à 116	6 %	8 %	3 %	2 %
Mécanicien de véhicules lourds	115 à 116	6 %	9 %	3 %	0,4 %

Base : Ensemble des répondants excluant « Ne sait pas »

Prévisions d'embauches selon le poste

Le nombre total des embauches prévues au cours des deux années à venir (2016 et 2017) est de **2 826**, et ce, pour tous les types de postes confondus. De plus, les postes pour lesquels il y aura le plus grand nombre d'embauches au cours des deux prochaines années sont, en ordre d'importance : les conducteurs d'autobus scolaires avec 2 026 (2016 et 2017), les conducteurs d'autobus nolisés avec 484 (2016 et 2017) et les conducteurs d'autobus adaptés avec 207 (2016 et 2017). De manière générale, nous remarquons que pour la totalité des postes, le nombre d'embauches prévues au cours des deux prochaines années sera inférieur à celui des deux années précédentes.

Tableau 59- Prévisions des embauches par poste

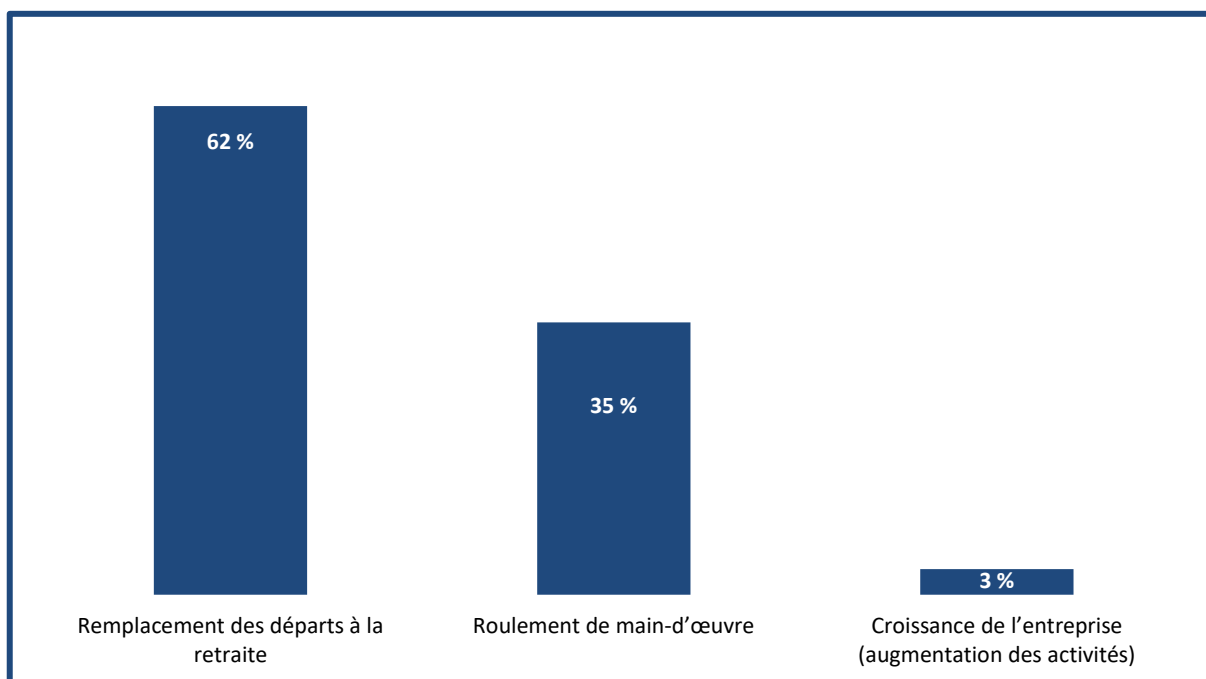
	n	Embauchés		Prévisions	
		2014	2015	2016	2017
Conducteur d'autobus nolisés	111 à 115	258	291	246	238
Conducteur d'autobus scolaires	94 à 114	1431	1497	1008	1018
Conducteur d'autobus adaptés	113 à 116	256	193	100	107
Conducteur d'autobus interurbains	116	25	3	3	7
Répartiteur	115 à 116	63	80	25	18
Mécanicien de véhicules lourds	115 à 116	76	89	41	15

Base : Ensemble des répondants excluant « Ne sait pas »

RAISONS JUSTIFIANT LES BESOINS D'EMBAUCHE

Questionnées sur les raisons motivant les embauches futures, les entreprises ont affirmé qu'en moyenne 62 % des embauches prévues se feraient pour combler les départs à la retraite. Le reste des embauches est motivé par le roulement de main-d'œuvre (35 %) et la croissance de l'entreprise (3 %).

Figure 11- Proportion moyenne des raisons justifiant les embauches futures



Base : Les entreprises prévoyant au moins une embauche au cours des deux prochaines années (n=57)

Les résultats présentés précédemment ont indiqué que le nombre d'embauches prévues au cours des deux prochaines années s'élèverait à **2 826** embauches, et ce, pour tous les types de postes. En nous appuyant sur ces données, les embauches en 2016 et 2017 devraient se répartir comme suit :

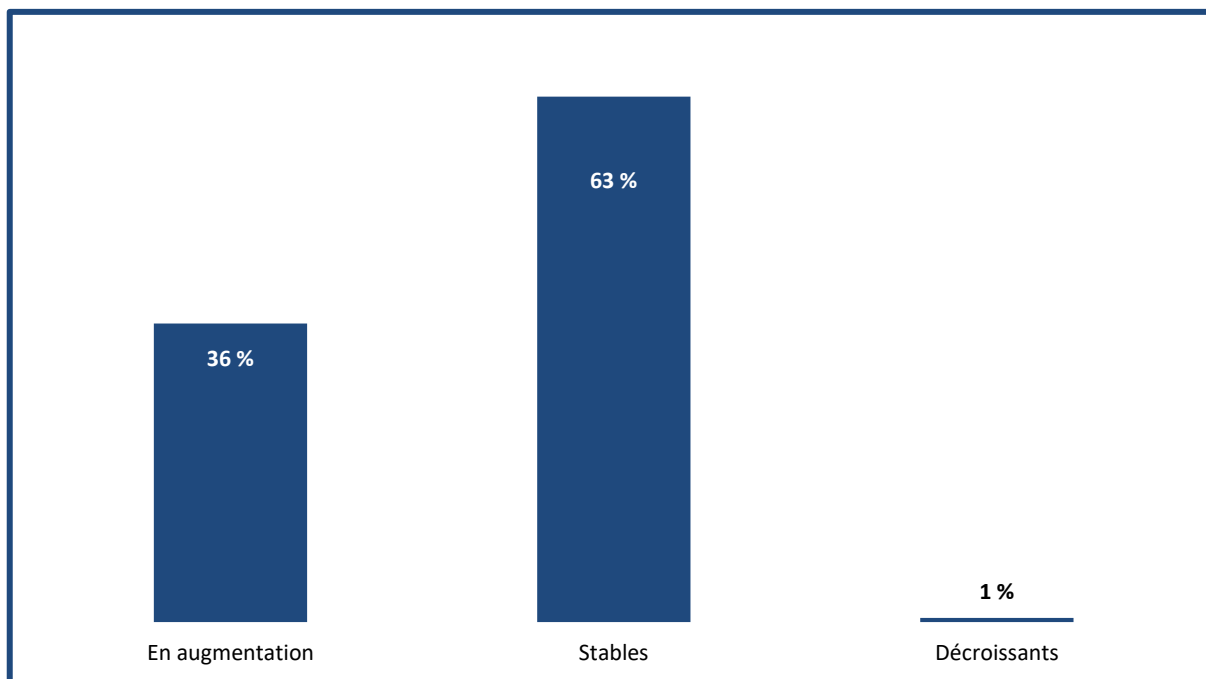
- Renouvellement des départs à la retraite (62 %) : 1 752 embauches
- Roulement de main-d'œuvre (35 %) : 989 embauches
- Croissance de l'entreprise (3 %) : 85 embauches

PRÉVISIONS DES DÉPARTS À LA RETRAITE

Plus du tiers des entreprises (36 %) ont indiqué que les départs à la retraite seront en augmentation au cours des deux prochaines années contre seulement 1 % qui ont affirmé qu'ils seraient décroissants. Notons également que la propension des entreprises considérant que les départs à la retraite seront en augmentation est affectée de manière significative par la taille de l'entreprise. Ainsi plus l'entreprise est de taille importante, plus elle a tendance à indiquer que les départs à la retraite seront en augmentation au cours des deux prochaines années. À titre d'exemple, les entreprises de 100 employés et plus ont été proportionnellement plus nombreuses à

considérer que les départs à la retraite seront en augmentation au cours des deux prochaines années (63 %), comparativement aux petites entreprises de moins de 20 employés.

Figure 12- Prévisions des départs à la retraite pour les deux prochaines années



Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » (n=92)

Tableau 60- Prévisions des départs à la retraite pour les deux prochaines années selon la taille d'entreprise

	Total	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n=	92	20	26	26	20
Décroissants	1 %	0 %	0 %	4 %	0 %
Stables	63 %	80 %	65 %	42 %	37 %
En augmentation	36 %	20 %	35 %	54 %	63 %

Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » et les répondants n'ayant pas répondu à la question

RECRUTEMENT

Cette section présente les résultats relatifs au recrutement de la main-d'œuvre, soit les exigences des entreprises lors de l'embauche, les moyens de recrutement utilisés ainsi que les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises.

ÉLÉMENTS PRIORITAIRES LORS DU RECRUTEMENT

Lors du recrutement des conducteurs d'autobus scolaires, 47 % des entreprises qui prévoient embaucher du personnel pour ce poste ont affirmé qu'elles privilégiaient d'abord l'expérience. De plus, l'attitude est l'autre élément principal le plus souvent cité (45 %).

Tableau 61- Principal élément considéré lors du recrutement

	n	Diplôme	Expérience	Attitude	Autres	NSP/NRP	Total
Conducteur d'autobus nolisés	15	0 %	73 %	27 %	0 %	0 %	100 %
Conducteur d'autobus scolaires	81	1 %	47 %	45 %	4 %	3 %	100 %
Conducteur d'autobus adaptés	10	0 %	36 %	58 %	0 %	6 %	100 %

Base : Les entreprises ayant l'intention d'effectuer au moins une embauche

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence

Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles n'exigent pas de diplômes lors de l'embauche, les entreprises ont surtout mentionné le fait que « l'expérience des candidats compense l'absence du diplôme » et « je préfère former moi-même à l'interne », et ce, concernant les conducteurs ainsi que les répartiteurs. Soulignons également qu'un tiers des entreprises ayant embauché ou ayant l'intention d'embaucher des conducteurs (33 %) ont mentionné « Je juge qu'un diplôme pour ces postes n'est pas nécessaire » comme étant la raison de non-exigence du diplôme.

Tableau 62- Raisons de non-exigence du diplôme

Raisons de non-exigence du diplôme	Conducteur	Répartiteur	Mécanicien
n	114	49	7
L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme	46 %	41 %	N/A
Je juge qu'un diplôme pour ces postes n'est pas nécessaire	33 %	6 %	N/A
Je préfère former moi-même à l'interne	31 %	60 %	N/A
Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint	10 %	18 %	N/A
Le manque d'accès aux diplômés en région	8 %	20 %	N/A
Je considère que la formation pour ce type d'emploi n'est pas pertinente	5 %	2 %	N/A
Le diplôme est exigé en tout temps	4 %	4 %	N/A

Je considère que la formation ne convient pas aux besoins du poste	N/A	10 %	N/A
Autres	9 %	1 %	N/A
NSP/NRP	7 %	13 %	N/A

Base : Les répondants ayant embauché ou ayant l'intention d'embaucher un conducteur, un répartiteur ou ne priorisant pas le diplôme pour un mécanicien

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

Les entrevues auprès des intervenants clés :

Interrogés lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont mentionné que les compétences recherchées à l'embauche des conducteurs diffèrent selon le sous-secteur. Concernant les conducteurs d'autobus scolaires, les critères de sélection sont moins sévères que pour le transport nolisé, puisque ce sous-secteur subit une pénurie plus importante. Cependant, l'absence d'antécédents judiciaires et le maintien de la carte de compétence sont des éléments obligatoires imposés par les commissions scolaires. Les entreprises mettent l'accent sur les aspects relevant de la personnalité de l'individu tels que la patience avec les écoliers, la capacité à maintenir la discipline dans l'autobus et la sociabilité. La majorité des entreprises exigent la classe 2 du permis de conduire au recrutement, cependant, il semblerait qu'il y ait de plus en plus d'entreprises qui offrent la classe 2 aux candidats désireux d'intégrer la profession. Les intervenants ont également insisté sur le fait que le candidat doit être disposé à travailler à temps partiel, en début et fin de journée, et cela 8 mois par année. De plus, le revenu généré est le plus souvent insuffisant à la prise en charge d'une famille. Cela explique la très forte proportion de conducteurs préretraités et retraités dans le sous-secteur, puisque ces derniers ne recherchent qu'un revenu complémentaire.

« Le métier de conducteur d'autobus scolaires est un emploi précaire, les employés travaillent 2 fois 2 heures par jour. On ne peut pas être très exigeants au recrutement. »

« Le conducteur doit être en mesure de faire respecter la discipline dans le bus. »

Le recrutement des conducteurs de transport nolisé est soumis à d'autres standards. Les compétences recherchées sont la formation initiale (idéalement une AEP Conduite d'autobus du CFTR) et/ou de l'expérience professionnelle. La formation initiale compense souvent le manque d'expérience et vice versa. Les candidats doivent également être flexibles au niveau des horaires (fins de semaine, jours fériés) et disposés à partir pour quelques jours. De plus, l'anglais fonctionnel est souvent exigé par les entreprises.

Le recrutement des répartiteurs se fait souvent par l'affectation à l'interne d'un conducteur. Lorsqu'il s'agit d'un recrutement externe, les compétences recherchées sont : l'expérience dans un poste similaire ou en tant que conducteur, la capacité à gérer son stress ainsi que la flexibilité par rapport aux horaires de travail. Dans le transport nolisé, la formation initiale (surtout le DEC Technique de la logistique) est importante et compense souvent le manque d'expérience et vice versa.

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EXIGÉ LORS DU RECRUTEMENT

Pour ce qui est du nombre d'années d'expérience exigé lors du recrutement, les entreprises ont mentionné qu'en supposant que le candidat dispose d'un diplôme, le nombre moyen d'années d'expérience exigé varie entre 1 et 2 ans selon le poste concerné. À titre indicatif, les postes requérant le plus d'expérience sont ceux de mécanicien de véhicules lourds, répartiteur et conducteur d'autobus nolisés, avec 2 ans en moyenne d'expérience recherchée. A contrario, les postes où l'on exige le moins d'années d'expérience sont les postes de conducteurs d'autobus scolaires ainsi que conducteurs d'autobus adaptés avec un an d'expérience.

Tableau 63- Nombre moyen d'années d'expérience exigé lors de l'embauche

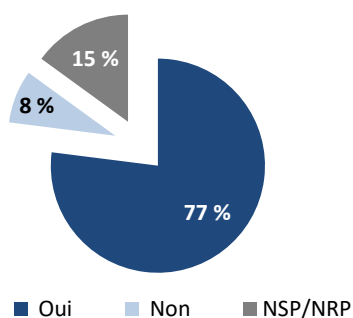
	n	Moyenne
Conducteur d'autobus nolisés	26	2
Conducteur d'autobus scolaires	89	1
Conducteur d'autobus adaptés	23	1
Conducteur d'autobus interurbains	4	N/D
Répartiteur	41	2
Mécanicien de véhicules lourds	52	2

Base : Les entreprises ayant au moins un employé actuel pour les postes cités excluant les « Ne sait pas »

PROPENSION À EMBAUCHER DES CONDUCTEURS AYANT FAIT UNE PAUSE DANS LEUR CARRIÈRE

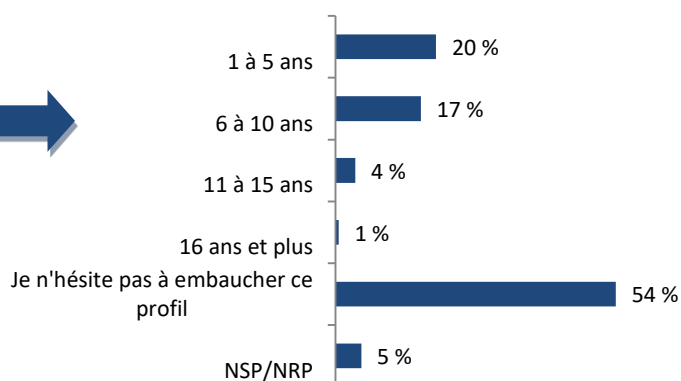
Questionnées sur leur propension à recruter des conducteurs ayant fait une pause dans leur carrière, les entreprises ont affirmé à 77 % qu'elles étaient disposées à les recruter. En outre, 20 % de ces entreprises hésiteraient à embaucher au-delà d'une pause de 5 ans, contrairement à 54 % affirmant ne pas hésiter à embaucher ce profil peu importe la durée de pause prise.

Figure 13- Propension à embaucher des conducteurs après un arrêt dans leur carrière



Base : Les entreprises embauchant des conducteurs (n=114)
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

Figure 14- Nombre d'années d'arrêt dans la carrière des conducteurs à partir duquel les entreprises hésitent à recruter



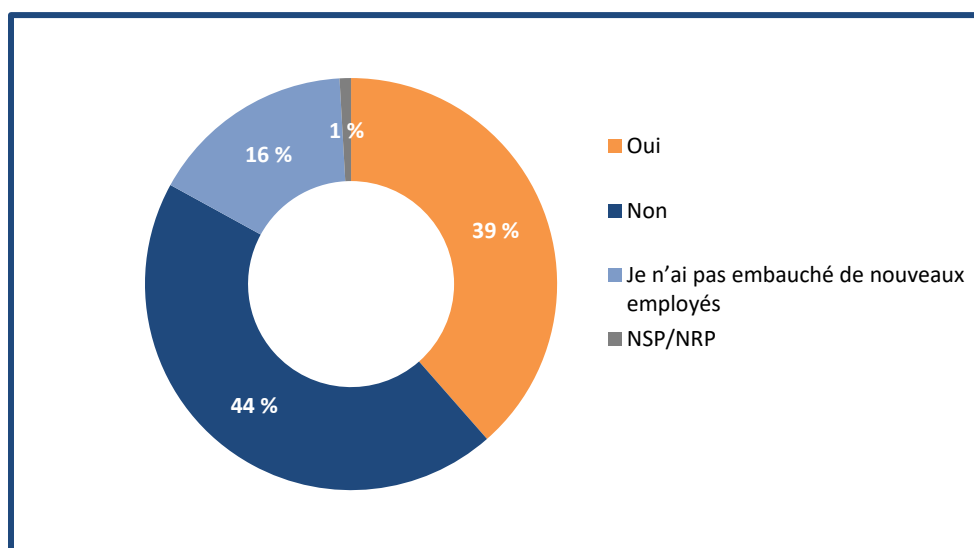
Base : Les entreprises embauchant des conducteurs qui ont fait une pause dans leur carrière (n=93)

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Le graphique suivant illustre l'existence de difficultés de recrutement rencontrées au cours des deux dernières années par les entreprises participantes. Ainsi, 39 % des entreprises interrogées ont affirmé avoir eu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années. Notons également qu'en termes de répartition géographique, les entreprises de la grande région « Ouest du Québec et région de Montréal » sont proportionnellement plus nombreuses à avoir rencontré des problèmes de recrutement (48 %), et ce, comparativement aux entreprises du « Centre du Québec » (26 %). Cet écart est jugé statistiquement significatif.

Pour ce qui est de répartition des entreprises par taille, il est à noter que les grandes entreprises sont proportionnellement plus nombreuses à avoir rencontré des problèmes de recrutement de personnel (64 %) comparativement aux entreprises de 1 à 9 employés (32 %). Cet écart est jugé significatif.

Figure 12- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années



Base : Ensemble des répondants (n=116)

Tableau 64- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon la région

	Total	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	116	48	28	40
Oui	39 %	48 %	43 %	26 %
Non	44 %	47 %	37 %	48 %
Je n'ai pas embauché de nouveaux employés	16 %	4 %	20 %	24 %
NSP/NRP	1 %	1 %	0 %	1 %

Base : Ensemble des répondants

Tableau 65- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon la taille d'entreprise

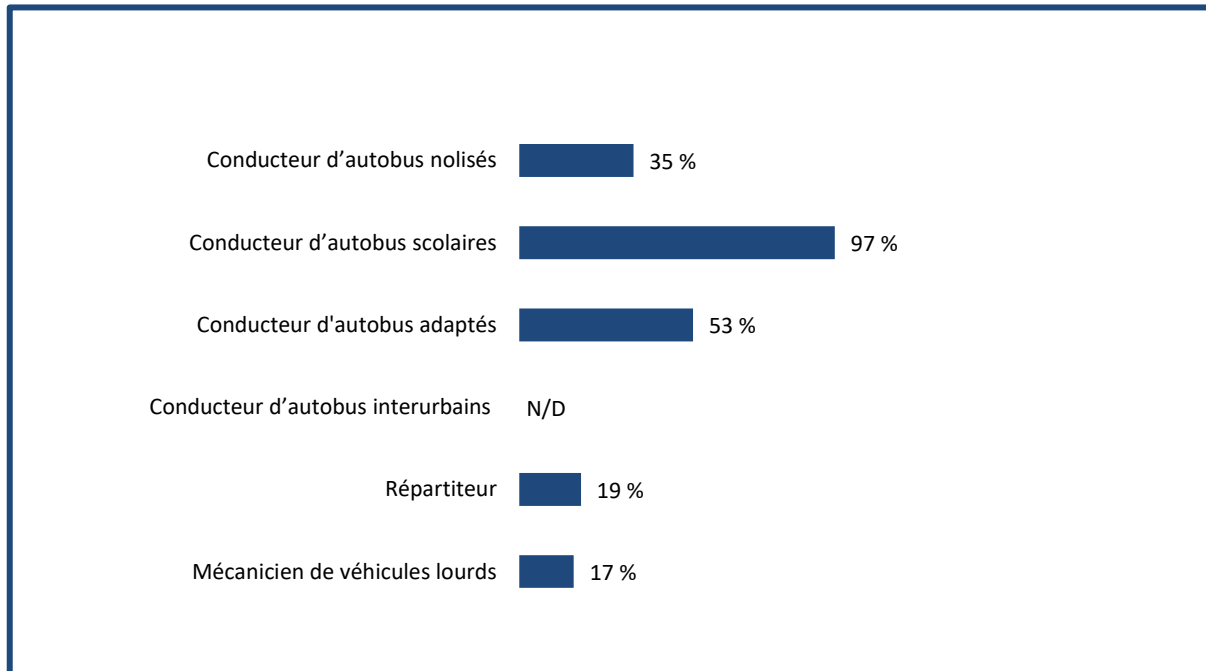
	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	37	29	30	20
Oui	32 %	34 %	50 %	64 %
Non	38 %	66 %	47 %	32 %
Je n'ai pas embauché de nouveaux employés	30 %	0 %	0 %	0 %
NSP/NRP	0 %	0 %	3 %	4 %

Base : Ensemble des répondants

Les postes pour lesquels il y a la plus grande proportion d'entreprises ayant connu des difficultés de recrutement sont les postes de conducteur d'autobus scolaires et de conducteur d'autobus adaptés avec respectivement 97 % et 53 % des entreprises ayant connu des difficultés et embauchant ces postes.

Notons que les proportions ont été calculées sur les bases des entreprises employant actuellement les postes listés. À titre d'exemple, 19 % des entreprises employant des répartiteurs et ayant des difficultés de recrutement ont affirmé avoir eu des problèmes dans le recrutement des répartiteurs.

Figure 15- Les postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années



Base : Les entreprises ayant des problèmes de recrutement pour chaque poste où elle possède de la main-d'œuvre (14<n<44)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

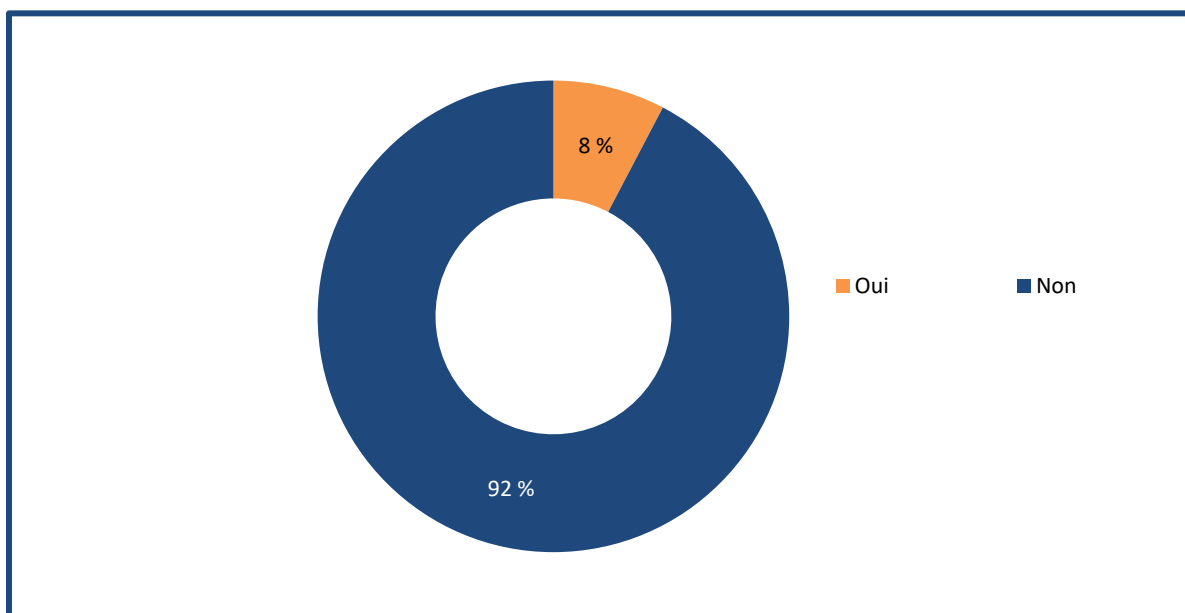
Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

POSTES VACANTS

Interrogées sur l'existence de postes restés vacants pendant plus de deux mois au cours des deux dernières années, 8 % des entreprises ont répondu par l'affirmative. De plus, malgré l'existence de certains écarts, aucune différence significative n'a été établie concernant la répartition des entreprises selon la taille.

Notons que les entreprises employant des conducteurs d'autobus scolaires sont les plus nombreuses à avoir connu une vacance pour ce poste, et ce, comparativement aux entreprises employant les autres postes.

Figure 16-Présence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (deux dernières années)



Base : Ensemble des répondants (n=116)

Tableau 66- Présence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (deux dernières années) selon la région

	Total	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	116	48	28	40
Oui	8 %	10 %	2 %	10 %
Non	92 %	90 %	98 %	90 %
NSP/NRP	0 %	0 %	0 %	0 %

Base : Ensemble des répondants

Tableau 67- Présence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (deux dernières années) selon la taille d'entreprise

	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	37	29	30	20
Oui	8 %	3 %	7 %	16 %
Non	92 %	97 %	93 %	84 %

Base : Ensemble des répondants

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les difficultés de recrutement les plus souvent citées concernant les conducteurs, tous types confondus, sont le « manque de candidats compétents » (59 %), l'« emploi saisonnier/temporaire » (45 %) ainsi que les « horaires de travail ne convenaient pas » (42 %).

L'expérience demandée ainsi que le manque de candidats compétents sont des difficultés qui ont été évoquées autant dans le recrutement des répartiteurs que dans celui des mécaniciens. De plus, le fait qu'il y ait peu de finissants est une difficulté qui a été mentionnée spécifiquement concernant le recrutement des mécaniciens.

Tableau 68- Difficultés de recrutement selon le poste

	Conducteur	Répartiteur	Mécanicien
n	48	5	7
Manque de candidats compétents	59 %	N/D	N/D
Emploi saisonnier/temporaire	45 %	N/D	N/D
Horaires de travail ne convenaient pas	42 %	N/D	N/D
Conditions salariales ou de rémunération insuffisantes	39 %	N/D	N/D
Manque de valorisation du métier	21 %	N/D	N/D
Présence d'antécédents judiciaires	14 %	N/A	N/D
Concurrence entre les entreprises pour les recrutements	12 %	N/D	N/D
Dossier de conduite non satisfaisant	8 %	N/A	N/D
Expérience demandée	6 %	N/D	N/D
Peu de finissants	5 %	N/D	N/D
Manque de maîtrise d'une seconde langue au travail	3 %	N/D	N/A
Autres	2 %	N/D	N/D
NSP/NRP	0 %	N/D	N/D

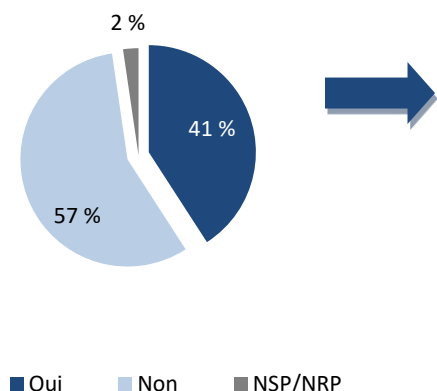
Base : Les entreprises ayant indiqué avoir eu des difficultés de recrutement pour un ou plusieurs postes

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

CONSÉQUENCES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LA PRODUCTION

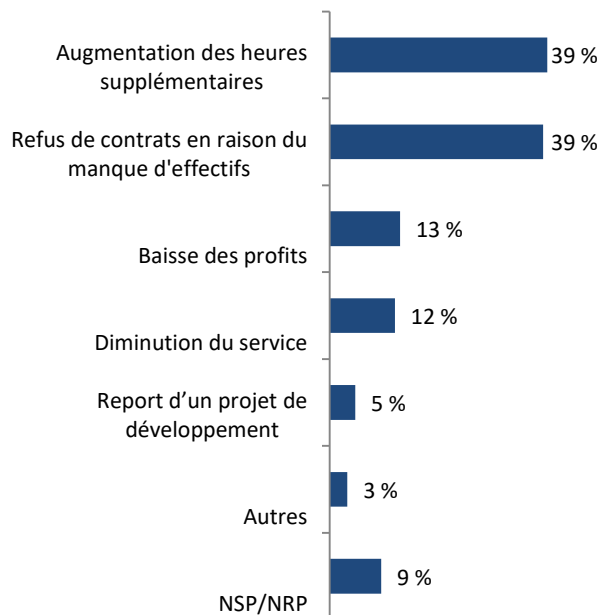
Parmi les entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement, 41 % ont indiqué que cela a eu des conséquences sur leur production. De plus, les conséquences les plus fréquemment citées par les entreprises sont « l'augmentation des heures supplémentaires » ainsi que le « refus de contrats en raison du manque d'effectifs » avec tous deux 39 %.

Figure 17- Existence de conséquences sur la production



Base : Les entreprises ayant connu des difficultés de recrutement (n=50)

Figure 18- Les conséquences sur la production



Base : Les entreprises ayant eu des conséquences sur la production (n=21)
 Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.
 Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence

MOYENS DE RECRUTEMENT

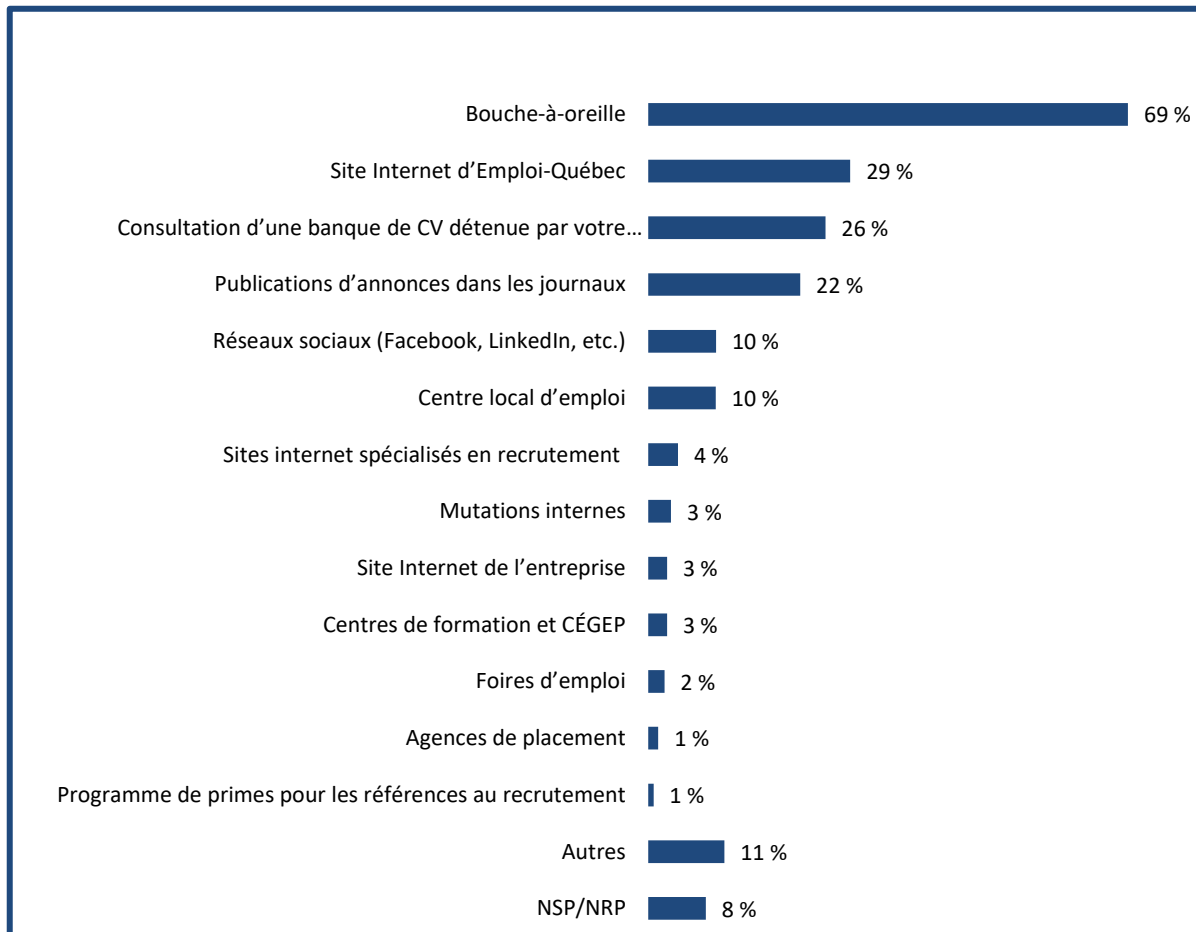
Les moyens de recrutement ayant été les plus utilisés par les entreprises au cours de la dernière année sont le « bouche-à-oreille » (69 %), suivi du « site Internet d'Emploi-Québec » (29 %) et la « consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement » (26 %). Notons que le recours aux « publications d'annonces dans les journaux » est cité significativement plus souvent par les entreprises de l'Ouest du Québec et région de Montréal (37 %), par rapport aux entreprises de l'Est du Québec (11 %).

Concernant la répartition par taille d'entreprise, soulignons que les grandes entreprises de 50 employés et plus ont plus souvent recours à certains moyens de recrutement comparativement aux petites entreprises de 1 à 9 employés. Ces moyens sont :

- Publications d'annonces dans les journaux (49 % contre 14 %);
- Le site Internet d'Emploi-Québec (86 % contre 14 %);

- Consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement (47 % contre 11 %).

Figure 18- Moyens de recrutement



Base : Ensemble des répondants (n=116)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Tableau 69- Moyens de recrutement selon la région

	Total	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	116	48	28	40
Publications d'annonces dans les journaux	22 %	37 %	11 %	17 %
Site Internet d'Emploi-Québec	29 %	39 %	26 %	23 %
Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel	4 %	7 %	0 %	6 %
Centres de formation et CÉGEP	3 %	7 %	2 %	0 %
Centre local d'emploi	10 %	13 %	9 %	7 %
Foires d'emploi	2 %	0 %	8 %	0 %
Bouche-à-oreille	69 %	68 %	71 %	69 %
Programme de primes pour les références au recrutement	1 %	1 %	1 %	0 %

Consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement	26 %	27 %	29 %	21 %
Agences de placement	1 %	0 %	0 %	4 %
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)	10 %	7 %	9 %	13 %
Site web de l'entreprise	3 %	5 %	3 %	0 %
Mutations internes	3 %	5 %	0 %	4 %
Autres	11 %	9 %	7 %	16 %
NSP/NRP	8 %	3 %	10 %	12 %

Base : Ensemble des répondants

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Tableau 70- Moyens de recrutement selon la taille d'entreprise

	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	37	29	30	20
Publications d'annonces dans les journaux	14 %	21 %	37 %	49 %
Site Internet d'Emploi-Québec	14 %	31 %	47 %	86 %
Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel	0 %	0 %	10 %	29 %
Centres de formation et CÉGEP	0 %	0 %	7 %	18 %
Centre local d'emploi	5 %	7 %	23 %	19 %
Foires d'emploi	3 %	0 %	3 %	4 %
Bouche-à-oreille	59 %	83 %	80 %	79 %
Programme de primes pour les références au recrutement	0 %	0 %	0 %	8 %
Consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement	11 %	41 %	43 %	47 %
Agences de placement	3 %	0 %	0 %	0 %
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)	8 %	10 %	10 %	18 %
Site web de l'entreprise	0 %	0 %	7 %	18 %
Mutations internes	3 %	7 %	0 %	4 %
Autres	16 %	10 %	0 %	0 %
NSP/NRP	14 %	0 %	7 %	0 %

Base : Ensemble des répondants

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Entrevues auprès des intervenants clés :

Les entrevues en profondeur auprès des intervenants clés ont révélé que les programmes de primes pour les références au recrutement commencent à être utilisés en entreprise. De plus, beaucoup d'entreprises de transport scolaire offrent la formation pour la classe nécessaire du permis aux candidats désireux d'intégrer la profession. Il est à noter que plusieurs intervenants ont mentionné que les agences de recrutement étaient surtout sollicitées lors du recrutement des répartiteurs et des mécaniciens.

FORMATION

Cette section est consacrée à la formation initiale et continue des employés. La satisfaction des employeurs envers les programmes de formation, la proportion des employés ayant reçu de la formation continue ainsi que les besoins futurs en matière de formation continue sont parmi les points abordés.

SATISFACTION ENVERS LES PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE

Lors des entrevues en profondeur, la majorité des intervenants clés interrogés ont affirmé qu'ils considéraient avoir une bonne connaissance de certains programmes de formation, en particulier l'AEP Conduite d'autobus, soit parce qu'ils en ont entendu parler par un formateur interne, ou alors grâce à la Fédération des transporteurs par autobus qui les tient informés. En outre, le centre de formation le plus cité est le CFTR. Globalement, les intervenants sont satisfaits de la qualité de la formation des diplômés. L'AEP Conduite d'autobus ainsi que le DEP Transport par camion sont considérés comme des formations de qualité. Un intervenant a affirmé que certains mécaniciens manquent de compétences dans la réparation des autobus une expertise qui, selon lui, devrait faire l'objet de formation spécifique.

« Les conducteurs du transport nolisé sont bien formés. »

« L'AEP Conduite d'autobus est une très bonne formation. »

Les résultats obtenus lors du sondage auprès des entreprises vont dans le même sens. Le tableau suivant illustre le niveau de satisfaction des entreprises envers les différents programmes de formation initiale. Les entreprises devaient indiquer leur satisfaction sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifiait « Très insatisfait » et 10 « Très satisfait ». Les programmes les mieux évalués sont l'« AEP Conduite d'autobus » ayant obtenu une note moyenne de 8,3/10 et une proportion de 73 % d'entreprises très satisfaites, ainsi que le DEP « Mécanique de véhicules lourds routiers » avec également une note moyenne de 8,3/10 et une proportion de 73 % d'entreprises très satisfaites. Précisons qu'une proportion importante de répondants ont indiqué ne pas connaître les programmes de formation initiale et donc n'ont pas été en mesure d'évaluer leur niveau de satisfaction à leur égard. En outre, le programme le plus connu est l'AEP Conduite d'autobus puisque 65 répondants ont pu se prononcer sur leur niveau de satisfaction.

Tableau 71- Satisfaction par rapport aux programmes de formation initiale

	n	Moyenne	Pas du tout satisfait (1 à 4)	Moyennement satisfait (5 à 7)	Très satisfait (8 à 10)
AEP Conduite d'autobus	65	8,3	0 %	27 %	73 %
DEP Transport par camion (classe 1)	52	8,1	6 %	24 %	70 %
AEC en Logistique du transport et distribution internationale	16	6,3	38 %	22 %	40 %
AEC en Techniques de la logistique du transport multimodal	16	6,5	30 %	24 %	45 %
AEC en Logistique du transport	22	6,8	26 %	26 %	49 %
DEC en Techniques de la logistique du transport	22	6,8	19 %	35 %	46 %

DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	62	8,3	4 %	23 %	73 %
---	----	-----	-----	------	------

Base : Les répondants connaissant les programmes de formation

Satisfaction envers des aspects de la formation initiale

En ce qui concerne l'évaluation de certains aspects relatifs à la formation initiale, les entreprises participantes ont attribué la note la plus élevée aux « connaissances des nouveaux candidats » avec une moyenne de 7,3 et une proportion de 56 % de « Très satisfait ». Il est à souligner que les entreprises de l'Ouest du Québec et région de Montréal ont significativement mieux noté l'aspect « accessibilité de la formation initiale (du point de vue géographique) » (moyenne=7,1) comparativement aux autres régions.

Tableau 72- Satisfaction envers des aspects des programmes de formation initiale

	n	Moyenne	Pas du tout satisfait (1 à 4)	Moyennement satisfait (5 à 7)	Très satisfait (8 à 10)
Connaissances des nouveaux candidats	58	7,3	1 %	43 %	56 %
Disponibilité de la formation initiale	53	6,7	13 %	45 %	42 %
Accessibilité de la formation initiale (du point de vue géographique)	53	6,2	18 %	49 %	32 %

Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas »

Tableau 73- Satisfaction envers des aspects des programmes de formation initiale selon la région

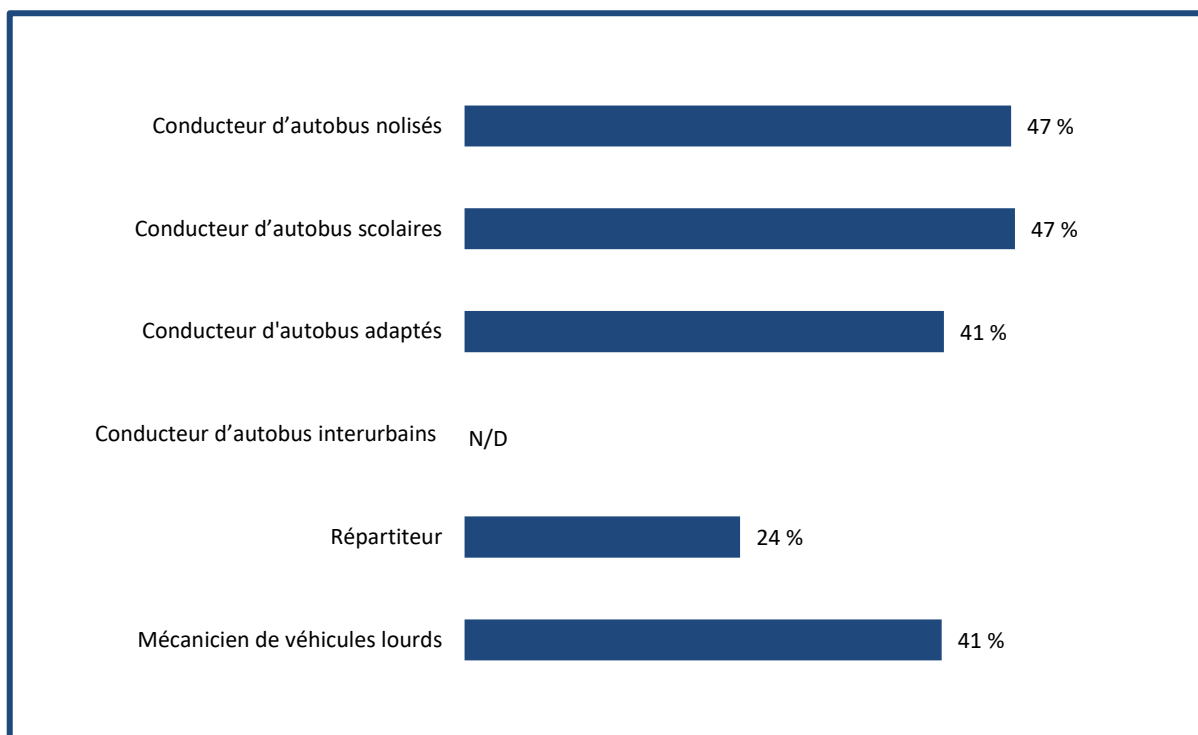
	n	Total	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
Connaissances des nouveaux candidats	16 à 24	7,3	7,9	7,2	6,8
Disponibilité de la formation initiale	16 à 20	6,7	7,8	6,2	6,1
Accessibilité de la formation initiale (du point de vue géographique)	17 à 18	6,2	7,1	5,9	5,7

Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas »

FORMATION CONTINUE

Concernant la proportion d'employés ayant reçu au moins quatre heures de formation continue (autre que celle liée à l'entraînement en début d'emploi) au cours de la dernière année, il apparaît que les conducteurs d'autobus nolisés ainsi que les conducteurs d'autobus scolaires sont ceux qui ont la plus grande proportion d'employés ayant reçu de la formation continue avec tous deux 47 %.

Figure 19- Proportion moyenne des employés ayant reçu au moins quatre heures de formation continue durant l'année 2015

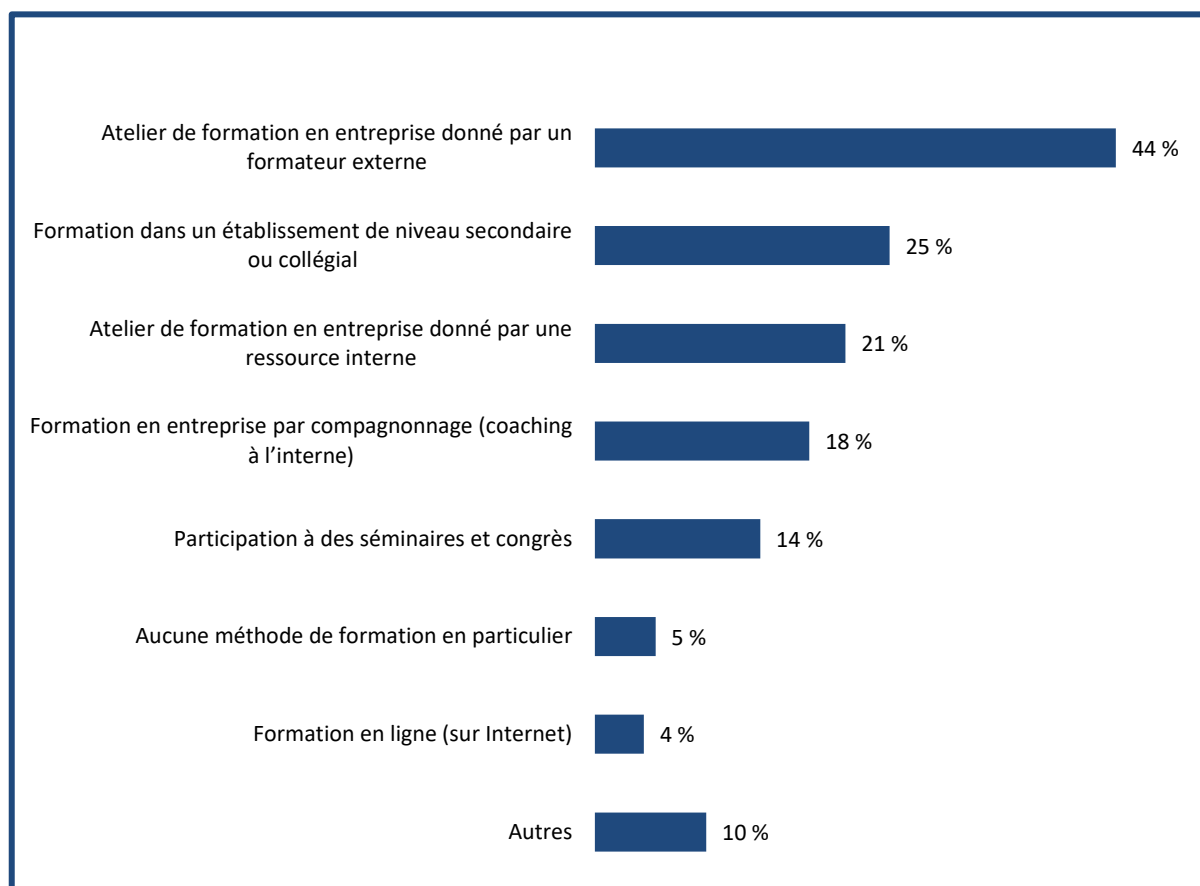


Base : Les répondants ayant au moins un employé par poste en 2015 (25<n<95)

Méthodes de formation continue

La méthode de formation continue qui a été la plus utilisée par les entreprises est : l'« atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe » (44 %). À l'inverse, la méthode de formation la moins utilisée par les entreprises est la « formation en ligne » (4 %).

Figure 20- Méthodes de formation continue



Base : Les entreprises ayant indiqué fournir de la formation continue à au moins un employé (n=85)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

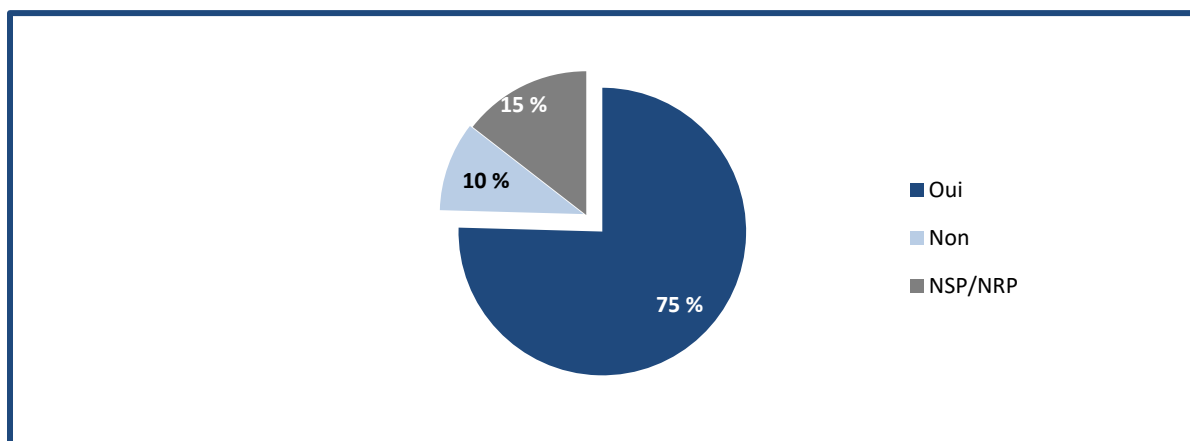
Formation continue des conducteurs

Lors des entrevues en profondeur, les intervenants ont affirmé que la formation continue est assez présente dans le secteur. Pour le transport scolaire, il s'agit souvent d'une obligation des commissions scolaires. Les conducteurs doivent renouveler chaque trois ans leurs cartes de compétence par une formation de 6 heures. De plus, les formations telles que les premiers soins et la gestion de l'intimidation et de la violence dans l'autobus sont souvent subventionnées au moins partiellement par les commissions scolaires. D'autres thématiques de formation sont communes au transport scolaire et nolisé, il s'agit de la conduite préventive, la conduite hivernale et la ronde de départ. Certaines formations sont offertes au besoin, comme lors de l'achat de nouveaux véhicules (exemple : passage des freins pneumatiques aux freins hydrauliques). Un intervenant a suggéré que la formation en écoconduite proposée par « Camo-route » soit remplacée par le RCR (premiers soins) puisque c'est plus utile. La plupart des intervenants disent vouloir recevoir une aide financière afin de développer la formation continue.

Résultats du sondage :

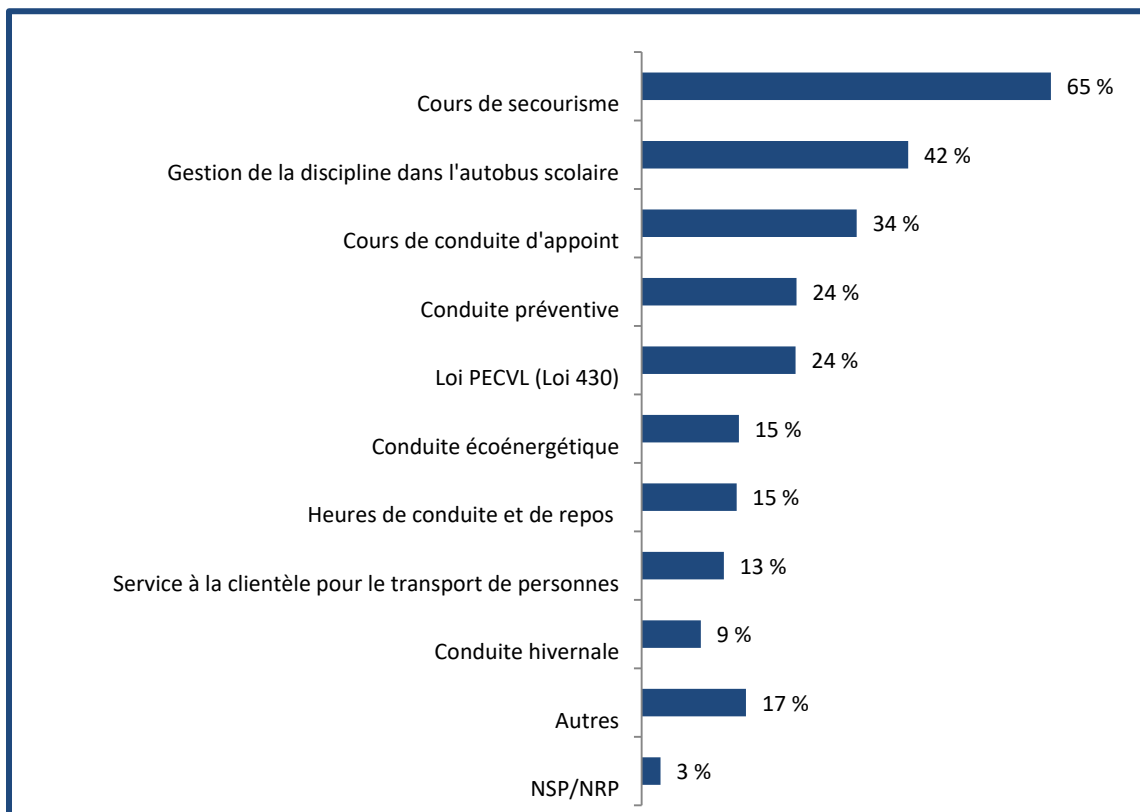
Les trois quarts des entreprises employant des conducteurs (75 %) ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les besoins futurs en matière de formation des conducteurs les plus cités sont : le « cours de secourisme » (65 %) et la « gestion de la discipline dans l'autobus scolaire » (42 %).

Figure 21- - Intention d'offrir de la formation continue aux conducteurs au cours des deux prochaines années



Base : Les entreprises ayant des conducteurs en 2015 (n=114)

Figure 22- Besoins futurs de formation pour les conducteurs



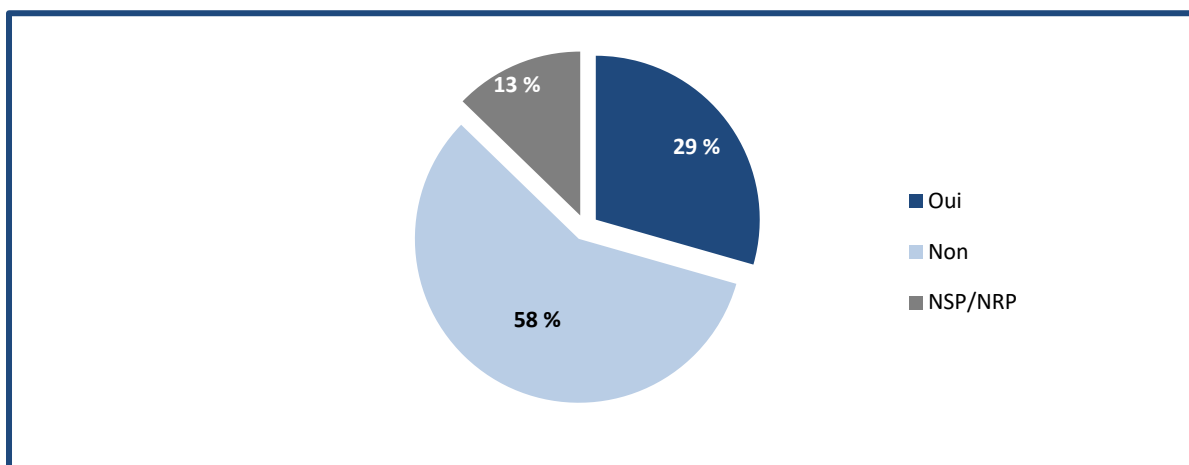
Base : Les entreprises ayant l'intention d'offrir de la formation continue aux conducteurs au cours des 2 prochaines années (n=91)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Formation continue des répartiteurs

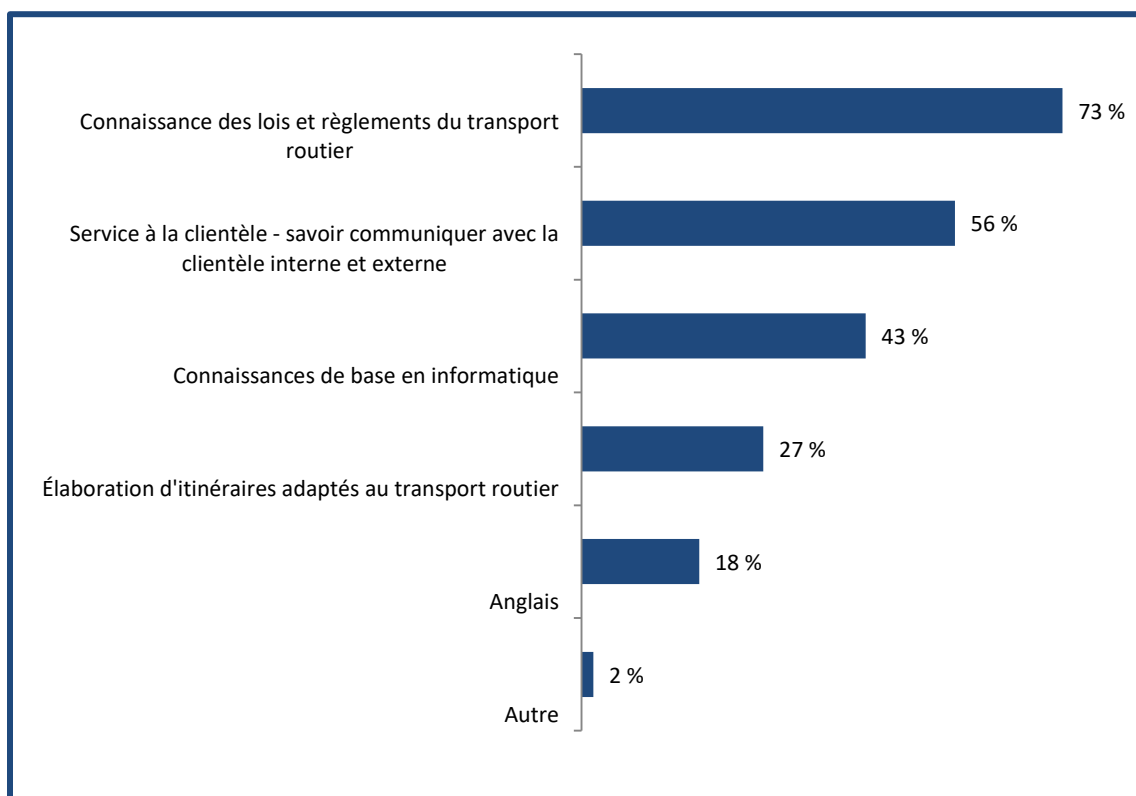
Plus du quart des entreprises employant des répartiteurs (29 %) ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les besoins futurs en matière de formation des répartiteurs les plus cités sont : la « connaissance des lois et règlements du transport routier » (73 %) ainsi que le « service à la clientèle - savoir communiquer avec les clientèles interne et externe » (56 %).

Figure 23- Intention d'offrir de la formation continue aux répartiteurs au cours des deux prochaines années



Base : Les entreprises ayant des répartiteurs en 2015 (n=49)

Figure 24- Besoins futurs de formation pour les répartiteurs



Base : Les entreprises ayant l'intention d'offrir de la formation continue aux répartiteurs au cours des 2 prochaines années (n=17)

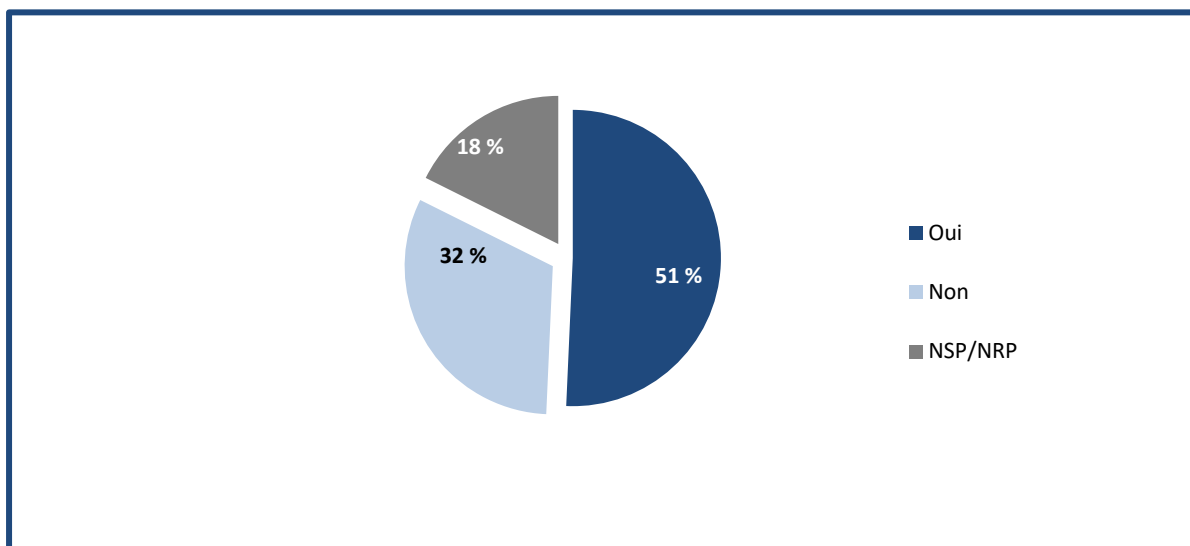
Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

Formation continue des mécaniciens de véhicules lourds

Plus de la moitié des entreprises employant actuellement des mécaniciens de véhicules lourds (51 %) ont affirmé qu'elles avaient l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années.

Figure 25- Intention d'offrir de la formation continue aux mécaniciens de véhicules lourds au cours des deux prochaines années

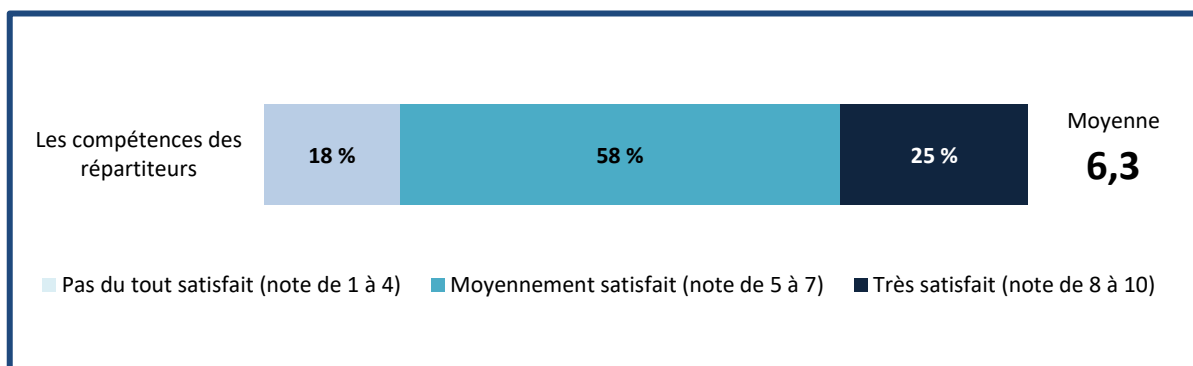


Base : Les entreprises ayant des mécaniciens de véhicules lourds en 2015 (n=64)

SATISFACTION ENVERS LES COMPÉTENCES DES RÉPARTITEURS

Un quart des entreprises employant des répartiteurs (25 %) ont affirmé être très satisfaites de leurs compétences. De plus, le niveau de satisfaction moyen s'élève à 6,3/10.

Figure 26- Niveau de satisfaction envers les compétences des répartiteurs

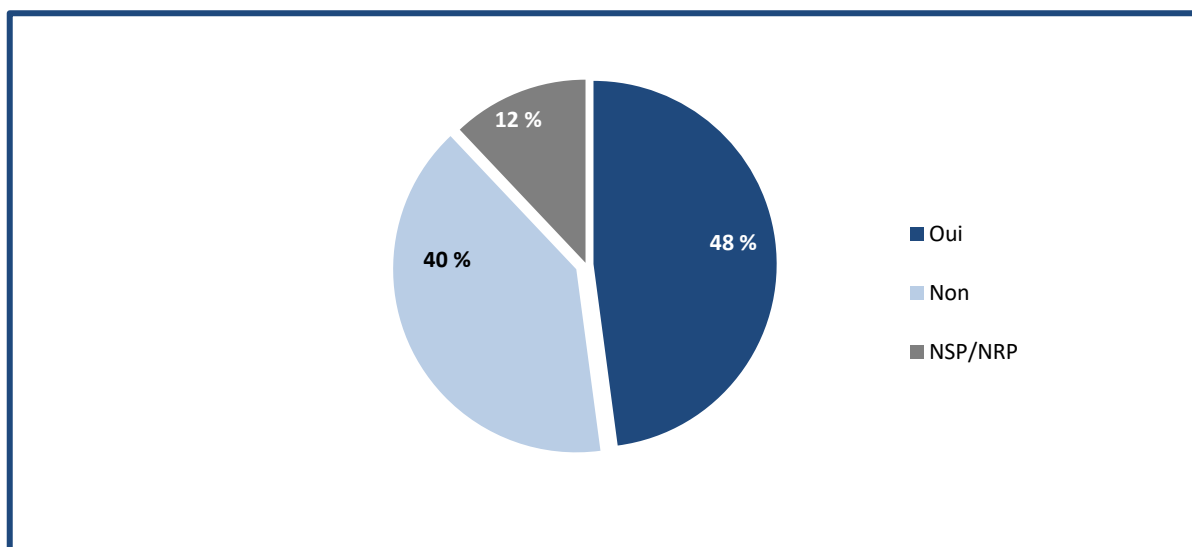


Base : Les entreprises embauchant des répartiteurs excluant les « Ne sait pas » (n=30)

FORMATION EN LIGNE

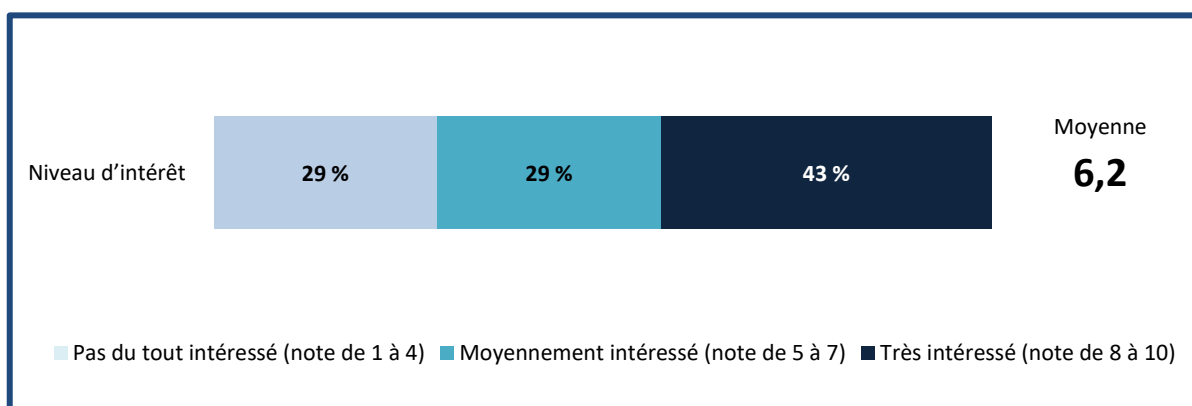
Le graphique suivant illustre la connaissance des entreprises concernant la possibilité d'obtenir de la formation en ligne. Ainsi près de la moitié des entreprises (48 %) ont affirmé connaître la formation en ligne. En ce qui concerne le niveau d'intérêt des entreprises à utiliser la formation en ligne, 43 % d'entre elles ont indiqué qu'elles étaient très intéressées. D'ailleurs, la note moyenne du niveau d'intérêt attribuée par les entreprises est de 6,2/10.

Figure 27- Connaissance de la possibilité de la formation en ligne



Base : Ensemble des répondants (n=116)

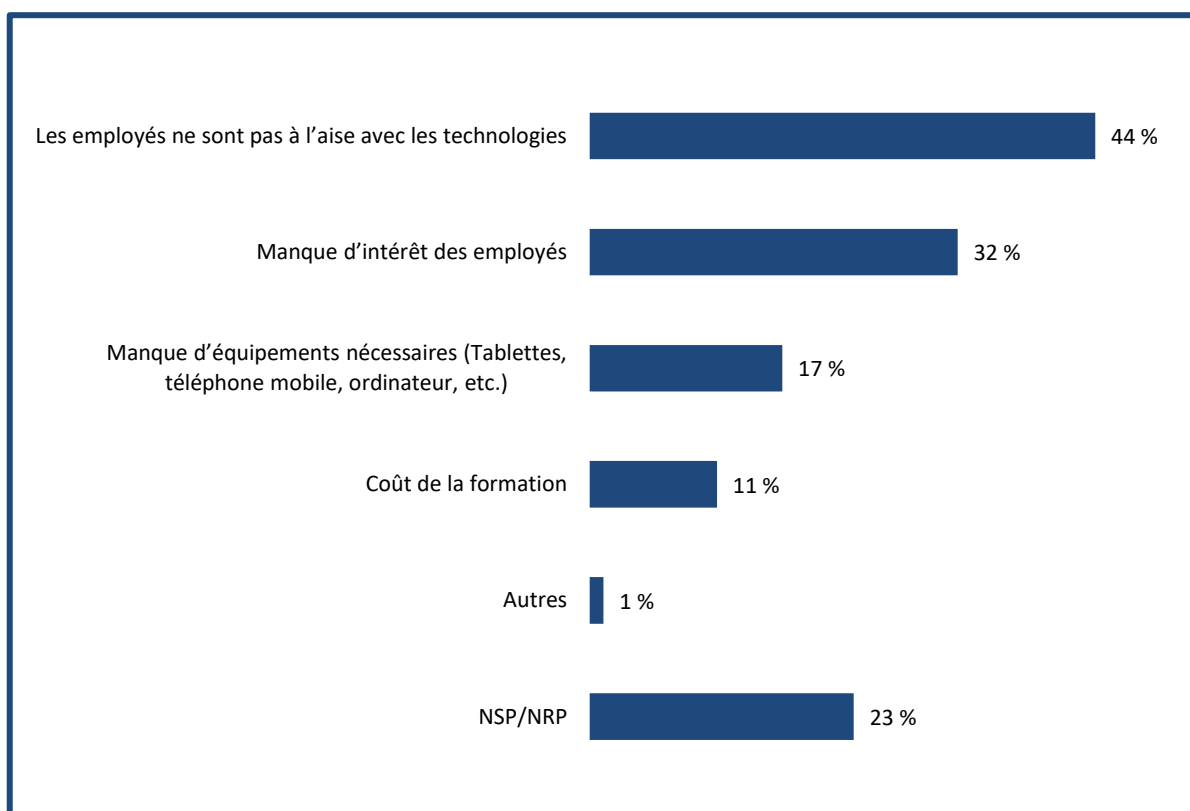
Figure 28- Niveau d'intérêt à utiliser de la formation en ligne



Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » (n=102)

Les raisons de non-intérêt à offrir de la formation en ligne à ses employés les plus souvent citées sont : « les employés ne sont pas à l'aise avec les technologies » (44 %), puis le « manque d'intérêt des employés » (32 %) et le « manque d'équipements nécessaires (tablettes, téléphones mobiles, etc.) » (17 %). Notons également que 23 % des répondants n'ont pas été en mesure de mentionner une raison de non-intérêt à offrir de la formation en ligne, ce qui peut indiquer qu'il y a encore beaucoup de méconnaissance envers ce type de formation.

Figure 29- Raisons de non-intérêt à offrir de la formation en ligne



Base : Les répondants ayant indiqué un niveau d'intérêt de 6 sur 10 et moins (n=41)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

RÉTENTION

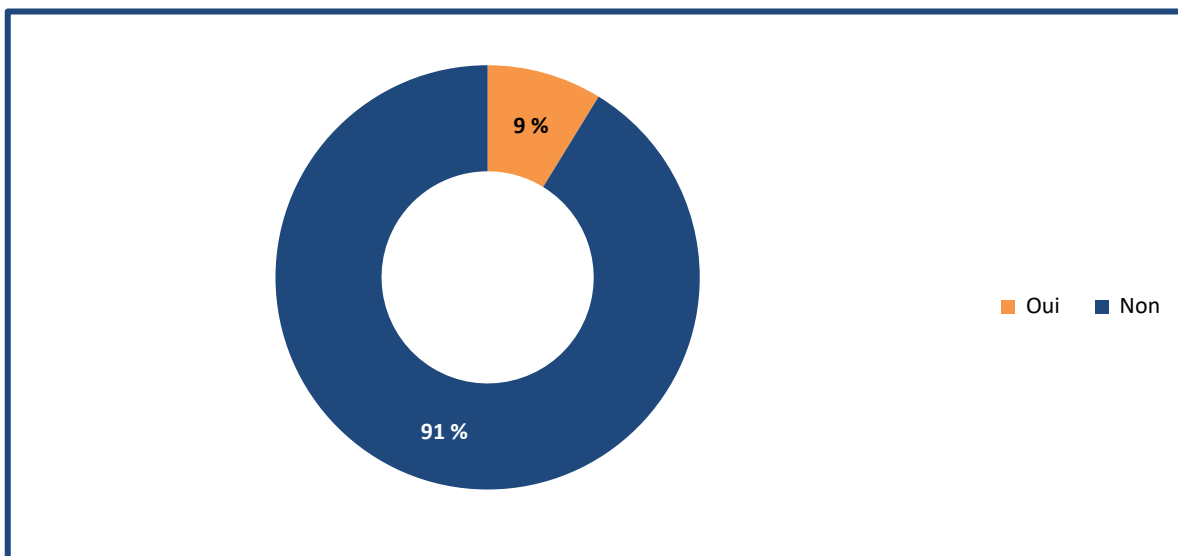
Cette section est consacrée à la rétention des employés. La proportion des entreprises ayant connu des problèmes de rétention et les postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de rétention seront parmi les éléments abordés. De plus, l'implantation par les entreprises de mesures de rétention sera également étudiée.

DIFFICULTÉS DE RÉTENTION DES EMPLOYÉS

Les entreprises de transport de personnes ont indiqué à 9 % avoir connu des problèmes de rétention de personnel, et ce, au cours des deux dernières années. Il est à noter qu'aucune différence significative n'a été établie relativement à la répartition des entreprises par région ou par taille.

Vu la proportion réduite d'entreprises ayant indiqué avoir connu des problèmes de rétention, la répartition par poste ne peut se faire pour cause de validité statistique. Nous remarquons toutefois une tendance des entreprises employant le poste de conducteur d'autobus scolaires à être plus touchées par les problèmes de rétention pour ce poste, comparativement aux entreprises employant d'autres postes. Les entreprises employant des conducteurs d'autobus adaptés sont également touchées, mais dans une moindre mesure.

Figure 30- A connu des problèmes de rétention au cours des deux dernières années



Base : Ensemble des répondants (n=116)

Tableau 74- A connu des problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon la région

	Total	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	116	48	28	40
Oui	9 %	9 %	13 %	6 %
Non	91 %	91 %	87 %	94 %

Base : Ensemble des répondants

Tableau 75- A connu des problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon la taille d'entreprise

	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	37	29	30	20
Oui	8 %	3 %	7 %	27 %
Non	92 %	97 %	93 %	73 %

Base : Ensemble des répondants (n=116)

Lors des entrevues en profondeur, la majorité des intervenants clés ont affirmé que pour le transport scolaire, les problèmes de rétention sont souvent liés à l'âge avancé des conducteurs. En effet, les entreprises voient fréquemment leurs effectifs diminuer pour cause de congés de maladie. Elles doivent également être conciliantes concernant les congés et les journées de repos afin de garder cette main-d'œuvre. De plus, il y a constamment des départs à la retraite qui nécessitent l'embauche de nouveaux employés, souvent préretraités ou retraités. Le taux de roulement est ainsi très élevé. Les moyens de rétention les plus cités concernant le transport scolaire sont l'écoute des employés ainsi que le bon entretien des véhicules puisque les conducteurs aiment conduire de bons véhicules.

« Il faut être souple sur les congés sinon ils s'en vont. Être conducteur d'autobus scolaire, c'est juste un revenu d'appoint pour eux. »

Toujours selon les intervenants clés, en ce qui concerne les conducteurs du transport nolisé, leur rétention semble plus problématique que chez les conducteurs du transport scolaire, et ce, malgré de meilleures conditions de travail. Cela s'explique par la différence de profil de la main-d'œuvre ainsi que par ses attentes élevées. Les conducteurs de transport nolisé sont souvent plus jeunes et cherchent à bâtir une carrière. Ils privilégient souvent les postes dans les sociétés de transport public, comme la STM, qui offrent de bien meilleures conditions de travail. En outre, la nécessité d'être flexible en travaillant la nuit et en devant partir loin de leur lieu de résidence motive parfois ces conducteurs à quitter l'entreprise.

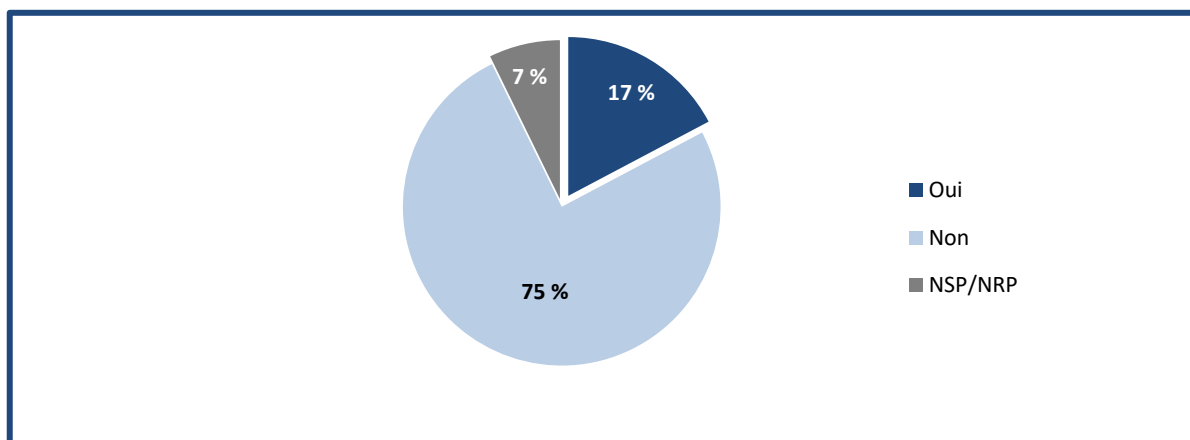
« Les jeunes conducteurs du transport nolisé cherchent d'abord dans les sociétés de transport public, les conditions de travail sont incomparables. »

MESURES DE RÉTENTION

Le graphique suivant illustre la proportion d'entreprises ayant pris des mesures de rétention du personnel. Ainsi, 17 % des entreprises ont indiqué avoir mis en place des mesures de rétention. Notons que malgré l'existence de certains écarts, aucune différence statistiquement significative n'a été établie concernant la répartition par taille d'entreprise.

Questionnées sur les mesures qu'elles ont implantées, les entreprises ont d'abord mentionné le « salaire avantageux » (52 %), ainsi que les « journées de vacances » (42 %) et les « horaires flexibles/équilibre vie privée et professionnelle » (36 %).

Figure 31 - Mise en place de mesures de rétention



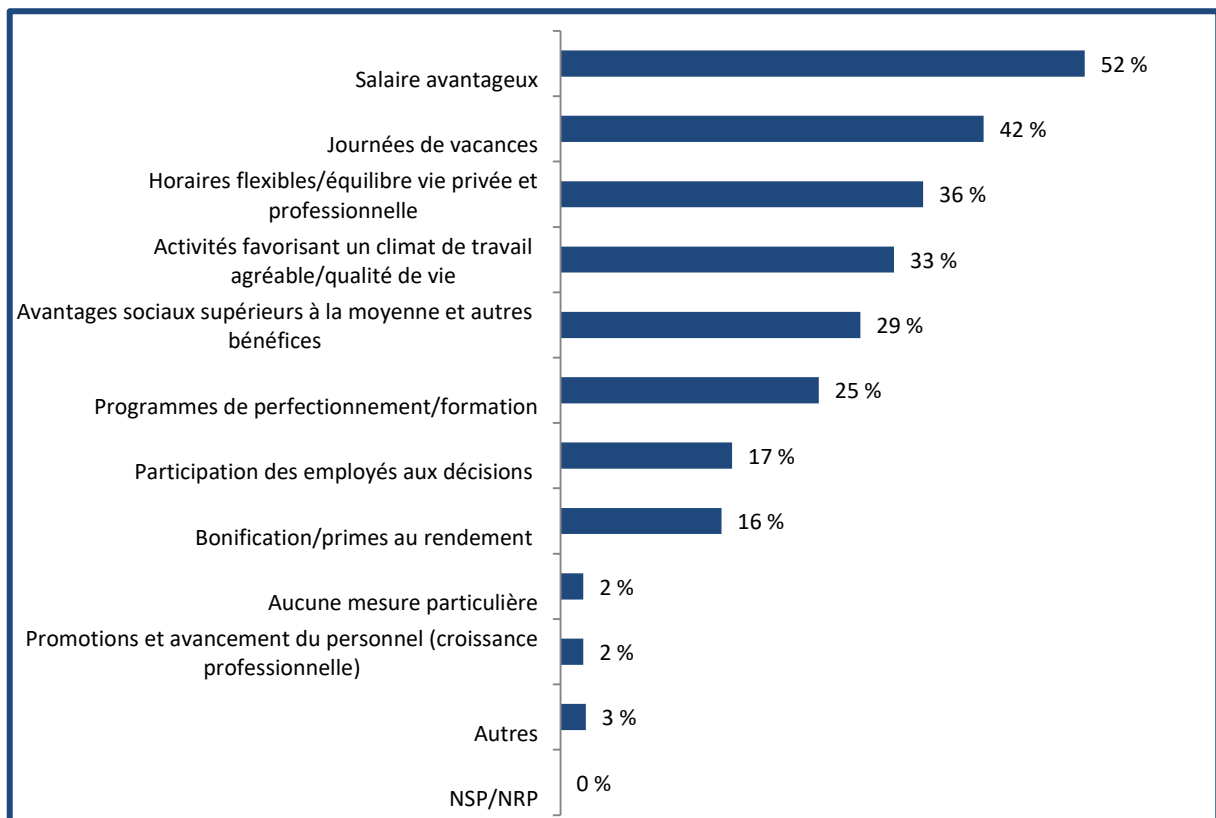
Base : Ensemble des répondants (n=116)

Tableau 76- Mise en place de mesures de rétention selon la taille

	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	37	29	30	20
Oui	16 %	17 %	10 %	35 %
Non	76 %	76 %	83 %	61 %
NSP/NRP	8 %	7 %	7 %	4 %

Base : Ensemble des répondants (n=116)

Figure 32- Mesures de rétention implantées



Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de rétention (n=20)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

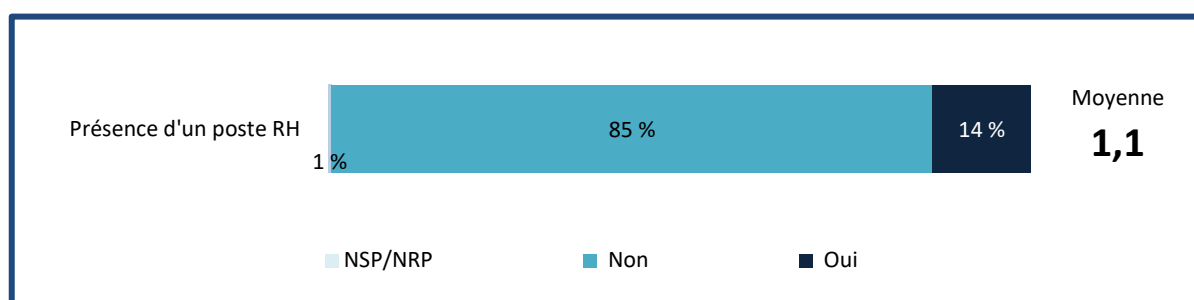
Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Lors des entrevues en profondeur, la totalité des intervenants clés a affirmé que l'affectation d'un responsable des ressources humaines dépend d'abord de la taille de l'entreprise et donc du nombre de véhicules disponibles. Les entreprises œuvrant exclusivement dans le transport scolaire étant généralement plus petites, c'est souvent le propriétaire et/ou le gérant qui s'occupe de la gestion des ressources humaines en remplissant fonctions de base telles que la rémunération et le suivi des horaires. Il arrive souvent que le répartiteur ou le superviseur, qui est un conducteur expérimenté, épaulé le gérant dans la gestion des ressources humaines, notamment par l'application des sanctions disciplinaires. Questionnés sur la taille minimale justifiant le recrutement d'un responsable RH, les intervenants clés considèrent généralement qu'à partir de 80 véhicules, il devient nécessaire d'affecter un responsable.

Selon le sondage, la proportion d'entreprises ayant un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines est évaluée à 14 %. Ces entreprises ont en moyenne 1,1 employé affecté à la gestion RH. La proportion d'entreprises ayant un poste en gestion des ressources humaines augmente de manière significative avec le nombre d'employés. À titre indicatif, seuls 8 % des entreprises de 1 à 9 employés ont indiqué avoir un poste de gestion RH contre 54 % pour les entreprises de 50 employés et plus.

Figure 33- Présence d'un poste en gestion des ressources humaines et nombre de personnes responsables



Base: Ensemble des répondants (n=116)

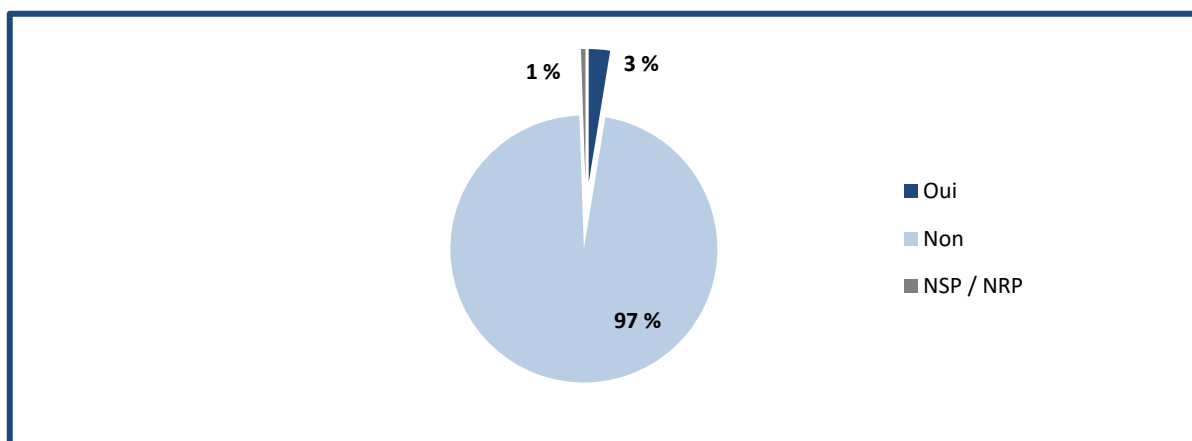
Tableau 77- - Présence d'un poste en gestion des ressources humaines selon la taille d'entreprise

	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	37	29	30	20
Oui	8 %	14 %	10 %	54 %
Non	92 %	86 %	87 %	46 %
NSP/NRP	0 %	0 %	3 %	0 %

Base: Ensemble des répondants

La proportion d'entreprises ayant indiqué avoir eu recours à un service externe pour les ressources humaines est évaluée à seulement 3 % de l'ensemble des entreprises participantes.

Figure 34- Présence d'un service externe pour les RH

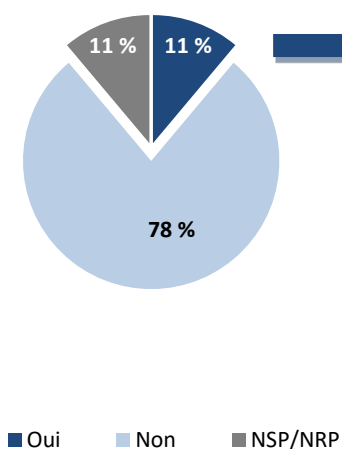


Base : Ensemble des répondants (n=116)

MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

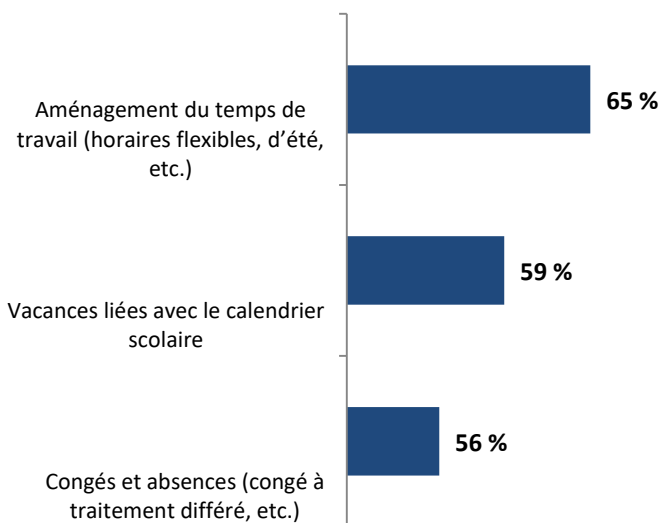
En ce qui concerne les mesures de conciliation travail-famille, 11 % des entreprises ont affirmé en avoir mis en place. Les principales mesures mentionnées sont l'« aménagement du temps de travail (horaires flexibles, d'été, etc.) » (65 %) et les « vacances liées au calendrier scolaire » (59 %).

Figure 35- Présence de mesures de conciliation travail-famille



Base : Ensemble des répondants (n=116)

Figure 36- Les mesures de conciliation travail-famille



Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de conciliation travail-famille (n=15)

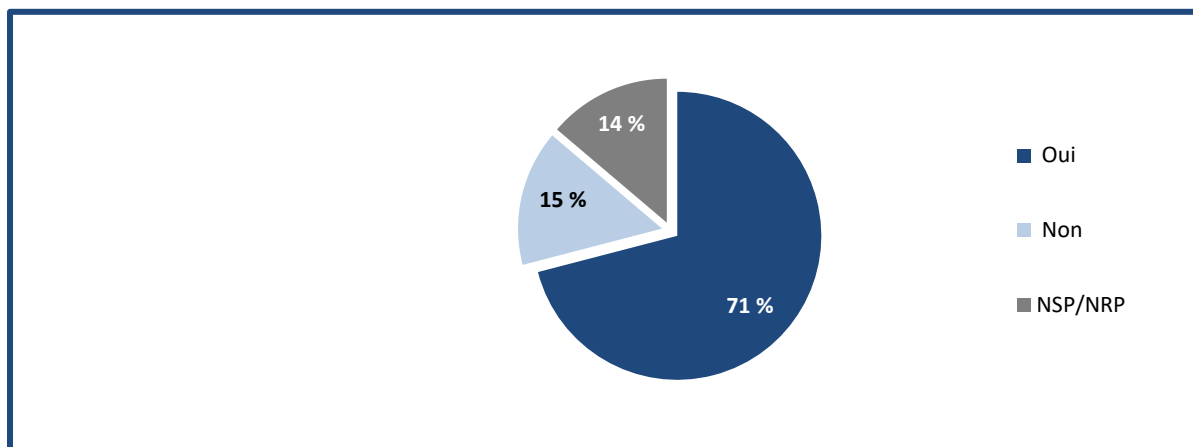
Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La proportion d'entreprises ayant affirmé disposer de tous les outils nécessaires à l'évaluation des besoins de main-d'œuvre sont évaluées à 71 %. Il est à noter que la taille de l'entreprise n'influence pas de manière significative la propension de ces dernières à disposer de tous les outils nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre.

Figure 37- Présence de tous les outils nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre



Base : Ensemble des répondants (n=116)

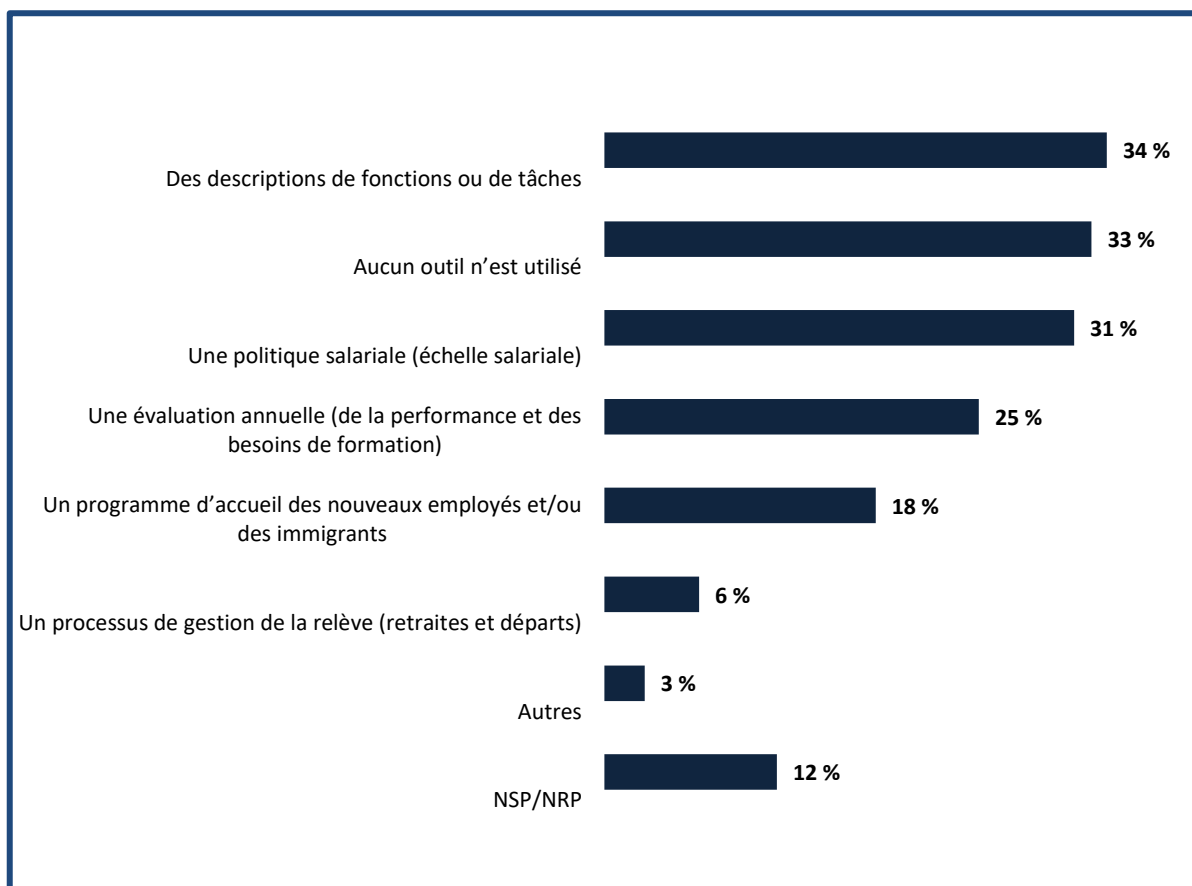
Tableau 78- Présence de tous les outils nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre selon la taille d'entreprise

	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	37	29	30	20
Oui	68 %	76 %	83 %	60 %
Non	14 %	17 %	10 %	29 %
NSP/NRP	19 %	7 %	7 %	11 %

Base : Ensemble des répondants

Les outils les plus couramment utilisés sont les « descriptions de fonctions ou de tâches » (34 %) et « une politique salariale (échelle salariale) » (31 %). Notons que le tiers des entreprises (33 %) ont indiqué qu'aucun outil de gestion des ressources humaines n'était utilisé.

Figure 38- Outils de gestion RH



Base : Ensemble des répondants (n=116)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Lors des entrevues en profondeur, la majorité des intervenants clés ont affirmé que les procédés de gestion des ressources humaines doivent être améliorés puisqu'à ce jour, la gestion verbale et le support papier sont encore très présents. En matière d'outils de gestion des ressources humaines, les intervenants citent les dossiers de conduite des conducteurs, les cartes de compétence des conducteurs de transport scolaire ainsi que les grilles d'évaluation des tests de conduite. De plus, les conventions collectives sont également citées comme outil de gestion. Quelques intervenants ont indiqué que la gestion est plus pointue quand le personnel est syndiqué, puisque les grilles de rémunération, les évaluations de performances ainsi que les procédures internes d'application des sanctions disciplinaires y sont plus présentes. En outre, plusieurs intervenants affirment que la Fédération des transporteurs par autobus aide les entreprises dans la gestion de leurs relations de travail et leur fournit des manuels utiles portant sur la conduite, la santé et sécurité au travail ainsi que sur le harcèlement sexuel. Il est à noter que les moyennes et grandes entreprises œuvrant dans le transport nolisé ont souvent recours au logiciel « Coach » qui, en plus de la répartition, calcule les heures de travail des conducteurs.

NOUVELLES TECHNOLOGIES

Cette section est consacrée aux équipements de production, logiciels ou technologies de l'information et de la communication (TIC) au sein des entreprises. La présence, l'utilisation et l'intention d'implanter des TIC feront partie des points abordés.

IMPLANTATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Seulement 10 % des entreprises participantes ont affirmé avoir implanté ou utilisé des équipements de production, logiciels ou technologies de l'information et de la communication (TIC) au cours de l'année 2015. Pourtant, les principaux effets de l'implantation de ces TIC sont : « augmentation de l'efficacité/rendement » (79 %) ainsi que l'« économie » (47 %).

Figure 39- Implantation ou utilisation des TIC en 2015

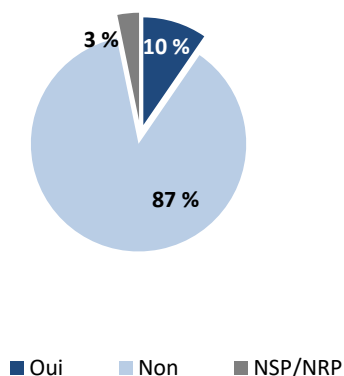
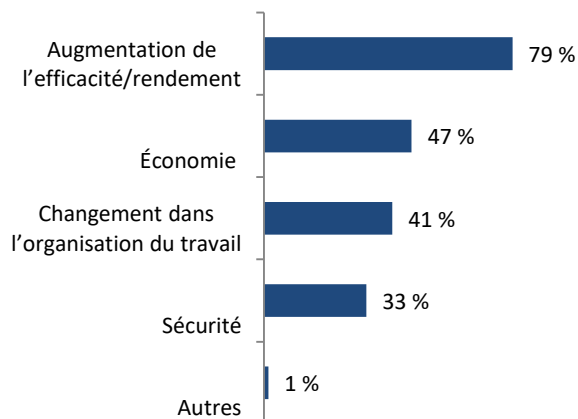


Figure 40- Effets de l'implantation des TIC

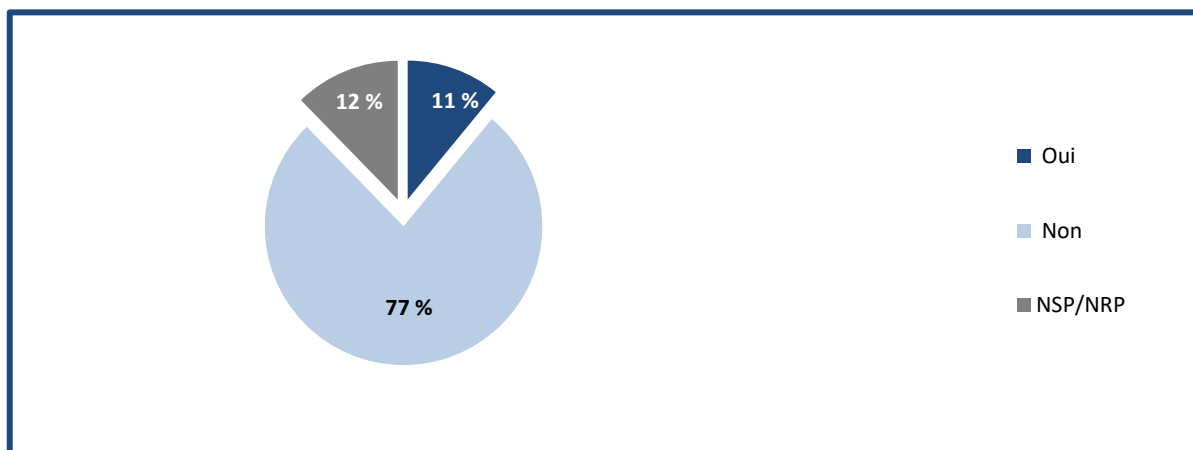


Base : Ensemble
 Base : Les entreprises ayant implanté des TIC (n=16)
 Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.
 Note méthodologique : En raison de la taille réduite de l'échantillon, l'interprétation doit se faire avec prudence.

INTENTION D'IMPLANTER DES TIC

La proportion des entreprises prévoyant implanter des TIC au cours des douze prochains mois est de seulement (11 %). Notons que la taille de l'entreprise n'influence pas de manière significative l'intention d'implanter des TIC.

Figure 41- Intention d'implanter des TIC



Base : Ensemble des répondants (n=116)

Tableau 79- Intention d'implanter des TIC selon la taille d'entreprise

	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	37	29	30	20
Oui	5 %	14 %	20 %	22 %
Non	84 %	72 %	70 %	57 %
NSP/NRP	11 %	14 %	10 %	21 %

Base : Ensemble des répondants

ENJEUX DE L'INDUSTRIE

Lors des entrevues en profondeur, une série d'enjeux a été mentionnée par les intervenants clés. Ces enjeux ont par la suite été évalués selon leur importance lors du sondage.

Les intervenants clés ont, dans leur totalité, affirmé être confrontés à deux types d'enjeux, à savoir les enjeux liés à leurs clientèles et ceux liés à la main-d'œuvre. Il apparaît clairement que ces deux types d'enjeux sont aussi importants l'un que l'autre. Concernant les entreprises œuvrant dans le transport scolaire, les coupes budgétaires que subissent les commissions scolaires les affectent grandement puisque les intervenants considèrent qu'elles auront pour effet de freiner leur développement. De plus, le passage annoncé d'un mode d'attribution des marchés de gré à gré à un mode d'appel d'offres fait planer un climat d'incertitude sur les entreprises qui, par manque de visibilité, réduisent leurs investissements. De plus, un intervenant a mentionné la réduction de la clientèle scolaire comme étant un enjeu majeur.

Parmi les enjeux liés à la main-d'œuvre, la grande majorité des intervenants ont indiqué faire face à une pénurie de conducteurs d'autobus scolaires. Les conditions salariales défavorables ainsi que le peu de nombre d'heures de travail proposées sont les raisons avancées par les intervenants pour expliquer la pénurie. Il existe un manque de disponibilité de main-d'œuvre pour les conducteurs d'autocars nolisés ainsi que pour les mécaniciens, mais cela semble moins pénalisant pour les entreprises dont la majorité des effectifs est principalement constituée de conducteurs d'autobus scolaires. De plus, les conducteurs du transport nolisé ainsi que les mécaniciens bénéficient souvent de meilleures conditions de travail que leurs collègues œuvrant dans le transport scolaire. Le remplacement des employés qui partent à la retraite n'est pas un enjeu cité par la majorité des intervenants malgré la moyenne d'âge élevée des conducteurs, surtout en transport scolaire. Cela s'explique par le fait que les entreprises recrutent souvent des préretraités ou des retraités à qui les conditions de travail conviennent mieux.

« Il n'y a pas beaucoup de personnes prêtes à devenir conducteurs de bus scolaire, il y peu d'heures de travail et c'est contraignant. »

« Il y a une grande pénurie de conducteurs surtout pour le transport scolaire. »

« Avec les appels d'offres qui s'en viennent, on a des doutes sur le renouvellement de nos contrats. »

D'autres enjeux ont été évoqués par quelques intervenants, notamment le maintien de la discipline dans l'autobus scolaire qui fait souvent l'objet de formations. Il est à noter que beaucoup d'entreprises œuvrant dans le transport scolaire sont également présentes au sein du transport nolisé, soit avec des autocars spécifiques tels que les « coachs », ou alors en exploitant les autobus scolaires en fonction de leurs disponibilités.

« Avec la nouvelle génération, c'est plus difficile de maintenir la discipline dans le bus. »

Résultats du sondage :

Interrogés sur les enjeux de leur industrie, les répondants ont attribué une note sur une échelle de 1 à 10 à chaque enjeu, sachant que 1 signifie que l'enjeu n'est pas du tout important pour leur entreprise et 10, qu'il est très important.

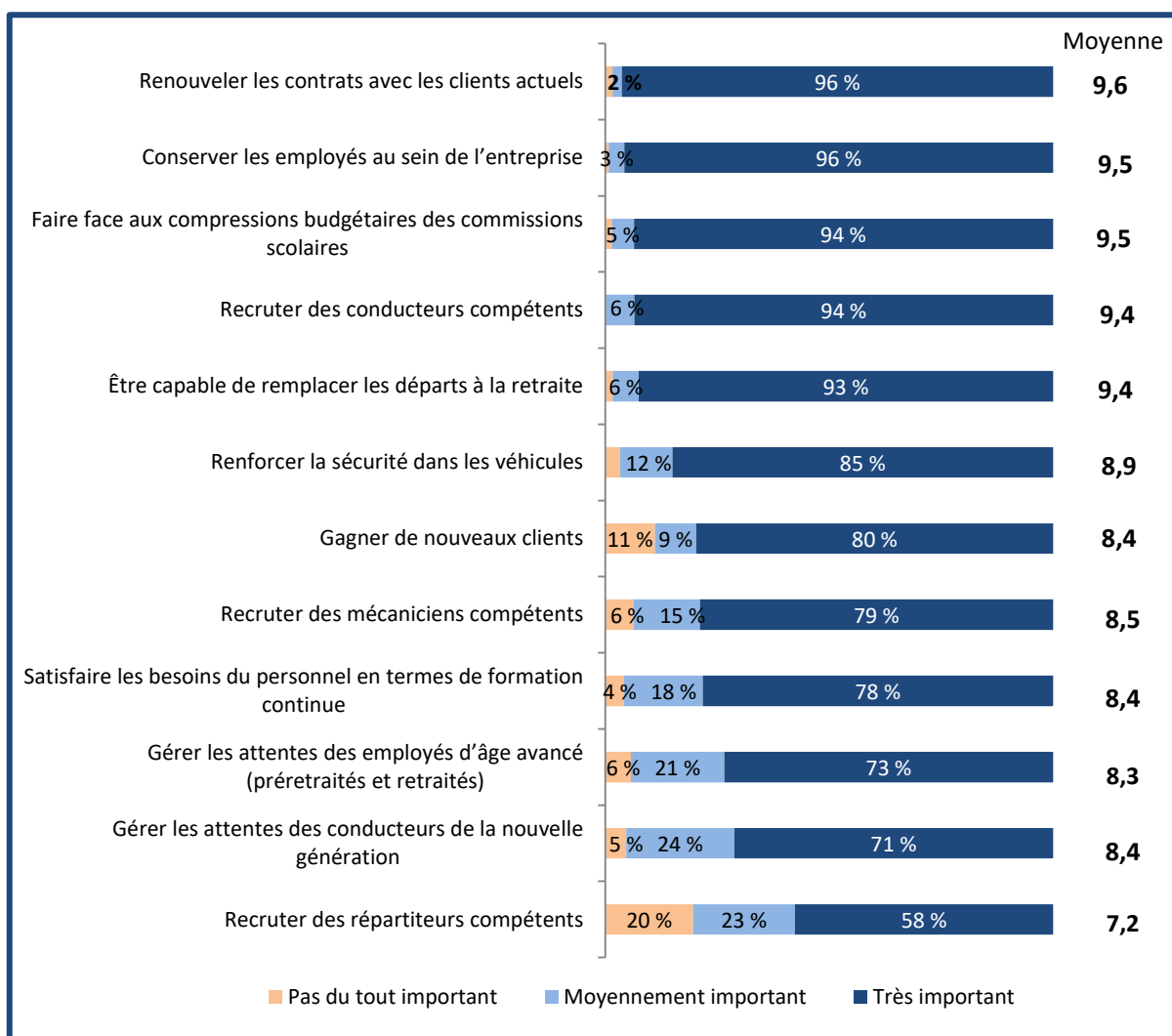
Les entreprises ont affirmé que les enjeux et défis de l'industrie les plus importants sont « renouveler les contrats avec les clients actuels » avec un score de 9,6/10 ainsi que « conserver les employés au sein de l'entreprise » avec 9,5/10 et « faire face aux compressions budgétaires des commissions scolaires » avec 9,5/10. D'ailleurs, ces enjeux obtiennent les plus grandes proportions de « Très important ». Nous constatons également que l'enjeu le moins important obtient tout de même un score de 7,2/10, soit « recruter des répartiteurs compétents ».

En ce qui concerne l'importance des enjeux et défis selon la région, notons que les entreprises du Centre du Québec considèrent l'enjeu « être capable de remplacer les employés qui partent à la retraite » comme étant significativement moins important (moyenne=9/10) comparativement aux entreprises des autres régions.

En ce qui concerne la répartition des entreprises selon la taille, les entreprises de 1 à 9 employés considèrent quelques enjeux comme étant plus importants comparativement aux grandes entreprises de 50 employés et plus, et ce, de manière significative. Il s'agit de :

- Conserver les employés au sein de l'entreprise (9,7/10 contre 8,6/10)
- Renforcer la sécurité dans les véhicules (9,5/10 contre 8/10)
- Satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue (9,5/10 contre 7,5/10)

Figure 42- Importance des enjeux



Base : Ensemble des répondants excluant les « Non applicable » et « Ne sait pas » (67<n<110)

Tableau 80- Importance des enjeux selon la région

	n	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
Renouveler les contrats avec les clients actuels	27 à 42	9,8	9,5	9,4
Conserver les employés au sein de l'entreprise	27 à 45	9,5	9,5	9,4
Faire face aux compressions budgétaires des commissions scolaires	26 à 38	9,6	9,6	9,4
Recruter des conducteurs compétents	27 à 42	9,5	9,2	9,6
Être capable de remplacer les employés qui partent à la retraite	27 à 44	9,6	9,7	9,0
Renforcer la sécurité dans les véhicules	25 à 46	8,8	9,0	9,0
Attirer de nouveaux clients	24 à 37	8,3	8,0	8,8
Recruter des mécaniciens compétents	19 à 35	8,7	8,5	8,5
Satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue	26 à 42	8,3	9,0	8,1
Satisfaire les attentes des employés d'âge avancé (préretraités et retraités)	23 à 43	8,4	8,9	7,8
Satisfaire les attentes des conducteurs de la nouvelle génération	24 à 41	8,4	8,2	8,5
Recruter des répartiteurs compétents	18 à 29	7,8	7,4	6,4

Base : Ensemble des répondants excluant les « Non applicable » et « Ne sait pas »

Tableau 81- Importance des enjeux selon la taille d'entreprise

	n	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
Renouveler les contrats avec les clients actuels	7 à 33	9,7	9,3	9,7	9,2
Conserver les employés au sein de l'entreprise	8 à 33	9,7	9,3	9,4	8,6
Faire face aux compressions budgétaires des commissions scolaires	8 à 33	9,7	9,3	9,4	9,0
Recruter des conducteurs compétents	8 à 30	9,5	9,6	9,4	9,0
Être capable de remplacer les employés qui partent à la retraite	8 à 30	9,6	9,1	9,4	8,9
Renforcer la sécurité dans les véhicules	8 à 30	9,5	8,3	8,7	8,0
Attirer de nouveaux clients	7 à 28	8,4	8,3	8,7	8,1
Recruter des mécaniciens compétents	7 à 24	8,8	8,0	9,0	8,4
Satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue	7 à 29	9,0	7,9	8,2	7,5
Satisfaire les attentes des employés d'âge avancé (préretraités et retraités)	8 à 28	8,6	8,3	8,4	7,3
Satisfaire les attentes des conducteurs de la nouvelle génération	8 à 27	8,6	8,4	8,6	7,4
Recruter des répartiteurs compétents	6 à 22	6,9	7,3	7,9	7,1

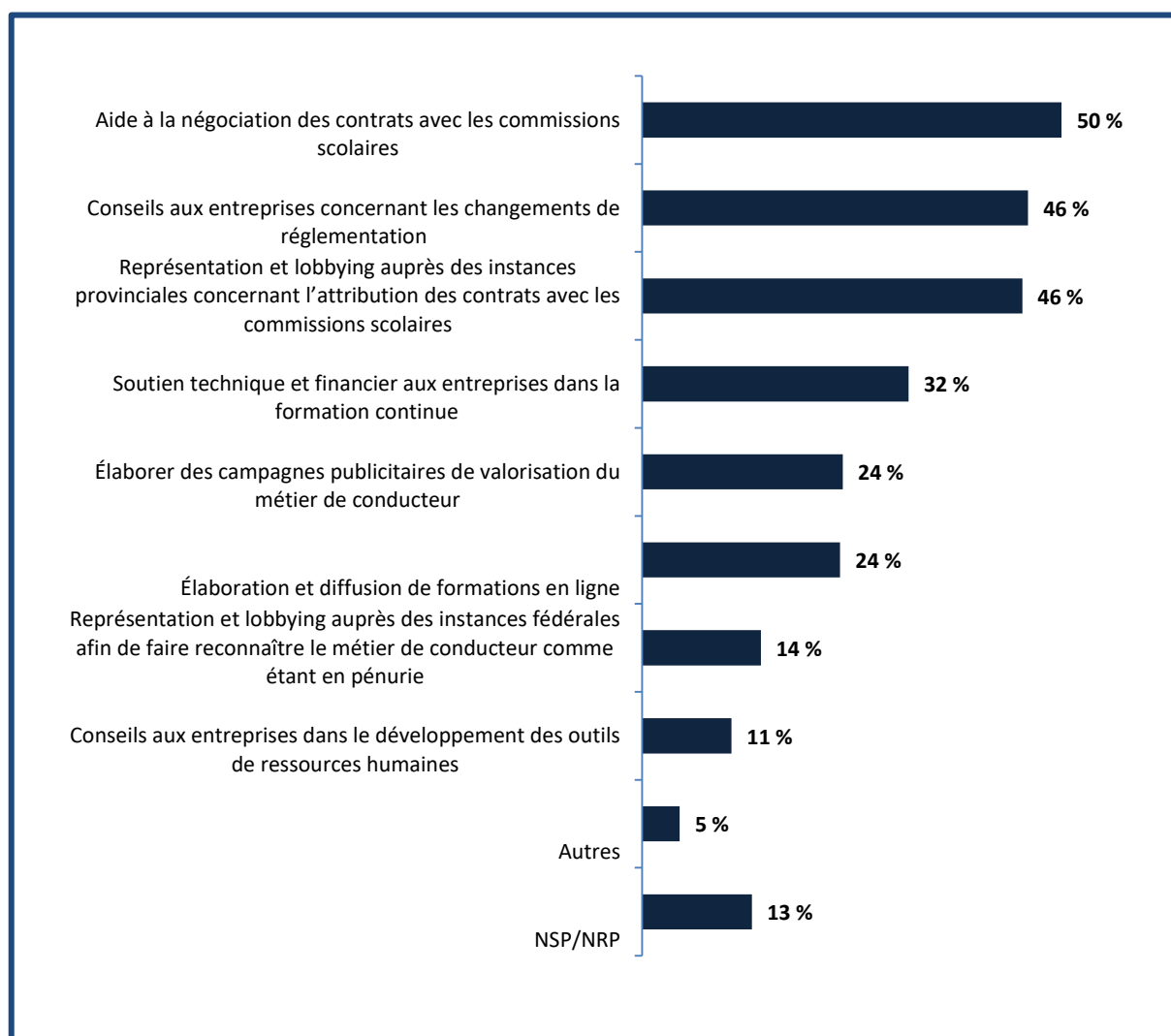
Base : Ensemble des répondants excluant les « Non applicable » et « Ne sait pas »

PISTES D'INTERVENTION

Interrogées sur les éléments prioritaires à mettre en place dans l'optique où un organisme provincial souhaiterait établir un plan d'action, les entreprises ont d'abord cité l'« aide à la négociation des contrats avec les commissions scolaires » (50 %), le « conseil aux entreprises concernant les changements de réglementation » (46 %) ainsi que la « représentation et le lobbying auprès des instances provinciales concernant l'attribution des contrats avec les commissions scolaires » (46 %). Notons que ces éléments prioritaires ont été évoqués par les intervenants clés lors des entrevues en profondeur.

Parmi les mesures prioritaires à mettre en place selon la région, notons que le « soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue » est un élément qui se distingue de manière significative sur la base régionale. Ainsi, les entreprises de la grande région Est du Québec ont significativement cité plus souvent cet élément par rapport à celles de l'Ouest du Québec et région de Montréal.

Figure 43- Pistes d'intervention



Base : Ensemble des répondants (n=116)

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Tableau 82- Pistes d'intervention selon la région

	Total	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	116	48	28	40
Aide à la négociation des contrats avec les commissions scolaires	50 %	45 %	58 %	50 %
Conseils aux entreprises concernant les changements de réglementation	46 %	53 %	46 %	40 %
Représentation et lobbying auprès des instances provinciales concernant l'attribution des contrats avec les commissions scolaires	46 %	38 %	45 %	54 %
Soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue	32 %	22 %	57 %	20 %
Élaboration de campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur	24 %	28 %	15 %	28 %
Élaboration et diffusion de formations en ligne	24 %	22 %	24 %	25 %
Représentation et lobbying auprès des instances fédérales afin de faire reconnaître le métier de conducteur comme étant en pénurie	14 %	8 %	15 %	19 %
Conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines	11 %	15 %	9 %	8 %
Autres	5 %	7 %	5 %	2 %
NSP/NRP	13 %	16 %	5 %	17 %

Base : Ensemble des répondants

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

Concernant le choix des éléments prioritaires d'intervention selon la taille de l'entreprise, les grandes entreprises de 50 employés et plus ont mentionné significativement plus souvent quelques éléments prioritaires à mettre en place, et ce, comparativement aux entreprises de 1 à 9 employés. Ces éléments sont :

- Élaboration de campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur (46 % contre 16 %)
- Conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines (40 % contre 8 %)

Tableau 83- Pistes d'intervention selon la taille d'entreprise

	Total	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
n	116	37	29	30	20
Aide à la négociation des contrats avec les commissions scolaires	50 %	54 %	55 %	37 %	40 %
Conseils aux entreprises concernant les changements de réglementation	46 %	51 %	41 %	43 %	33 %
Représentation et lobbying auprès des instances provinciales concernant l'attribution des contrats avec les commissions scolaires	46 %	41 %	66 %	47 %	29 %
Soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue	32 %	38 %	24 %	20 %	35 %
Élaboration de campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur	24 %	16 %	28 %	33 %	46 %
Élaboration et diffusion de formations en ligne	24 %	22 %	21 %	27 %	38 %
Représentation et lobbying auprès des instances fédérales afin de faire reconnaître le métier de conducteur comme étant en pénurie	14 %	8 %	34 %	10 %	11 %
Conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines	11 %	8 %	7 %	7 %	40 %
Autres	5 %	5 %	0 %	7 %	6 %
NSP/NRP	13 %	16 %	7 %	17 %	4 %

Base : Ensemble des répondants ayant indiqué leur région

Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples.

CONCLUSION

Le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier de personnes a permis d'identifier la nature ainsi que l'importance des enjeux de l'industrie. Les enjeux de main-d'œuvre sont bien présents et préoccupants pour les entreprises du secteur. La présente section fait état des principaux constats.

RELÈVE DE LA MAIN-D'ŒUVRE : CIBLER LES POSTES LES PLUS CONCERNÉS

Le secteur du transport routier de personnes est marqué par la forte prédominance des employés âgés de plus de 44 ans comparativement à l'ensemble des industries. De plus, les entreprises sondées ont indiqué qu'en moyenne, près des deux tiers des embauches futures seront justifiées par les départs à la retraite. Par ailleurs, le roulement de main-d'œuvre ne motive en moyenne que le tiers des embauches prévues.

Plus du tiers des entreprises considèrent que les départs à la retraite seront en augmentation au cours des deux prochaines années. En outre, cette proportion est deux fois plus élevée pour les grandes entreprises de 50 employés et plus. Lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont affirmé qu'au niveau du transport scolaire, les conducteurs qui partent à la retraite sont très souvent remplacés par des préretraités ou des retraités, car le salaire engendré par ce travail ne constitue généralement pour eux qu'un revenu d'appoint. Par contre, au sein du transport nolisé et interurbain, le renouvellement de la main-d'œuvre causé par les départs à la retraite est plus problématique puisque les candidats recherchés doivent notamment accepter des horaires contraignants et, par conséquent, sont généralement plus jeunes.

IMPORTANT BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE, PRINCIPALEMENT POUR LE POSTE DE CONDUCTEUR D'AUTOBUS SCOLAIRES

Les entreprises sondées ont indiqué à 39 % qu'elles avaient eu des problèmes de recrutement au cours des deux dernières années. Notons que cette proportion est de 64 % pour les grandes entreprises de 50 employés et plus. Les postes les plus touchés par les difficultés de recrutement sont d'abord les conducteurs d'autobus scolaires, suivis, dans une moindre mesure, des conducteurs d'autobus adaptés et nolisés. D'ailleurs, selon Emploi Québec, la demande de main-d'œuvre pour le poste de conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun (CNP 7512) est jugée élevée pour la période 2012-2017.

Au sujet des postes restés vacants durant plus de deux mois, 8 % des entreprises ont affirmé avoir rencontré ce problème au cours des deux dernières années. Notons que cette proportion double pour les grandes entreprises de 50 employés et plus (16 %). Le poste le plus affecté par la vacance est celui de conducteur d'autobus scolaires.

Les difficultés de recrutement des conducteurs les plus souvent citées sont le manque de candidats compétents, l'emploi saisonnier/temporaire et le fait que les horaires de travail ne conviennent pas. D'autres difficultés de recrutement, propres aux conducteurs d'autobus scolaires, ont été évoquées lors des entrevues en profondeur auprès des intervenants clés. Il s'agit notamment des conditions salariales défavorables et du faible nombre d'heures de travail proposées.

Parmi les entreprises ayant connu des problèmes de recrutement, 41 % ont indiqué que cette situation avait eu des conséquences sur la production. Or, les conséquences les plus souvent citées sont l'augmentation des heures supplémentaires et le refus de contrats en raison du manque d'effectifs. Concernant les prévisions d'embauches, il apparaît clairement que le poste de conducteur d'autobus scolaires est celui qui comptera le plus grand nombre

d'embauches avec 2 026 embauches (2016 et 2017). Ils sont suivis par les conducteurs d'autobus nolisés avec 484 embauches prévues.

MESURES DE RÉTENTION SELON LE TYPE DE CONDUCTEUR

Les entreprises de transport de personnes ont indiqué à 9 % avoir connu des problèmes de rétention de personnel, et ce, au cours des deux dernières années. Il est à souligner que l'impact de la taille de l'entreprise sur l'existence de problèmes de rétention n'a pas pu être statistiquement démontré. Notons également que les entreprises employant des conducteurs d'autobus scolaires ont tendance à être davantage touchées par les problèmes de rétention, que les entreprises employant d'autres postes.

De plus, lors des entrevues en profondeur, la majorité des intervenants clés ont affirmé que pour le transport scolaire, les problèmes de rétention sont notamment liés à l'âge élevé des conducteurs qui sont fréquemment en congés maladie. De plus, il y a constamment des départs à la retraite qui nécessitent l'embauche de nouveaux employés. Le taux de roulement du personnel est ainsi très élevé. En ce qui concerne les conducteurs du transport nolisé, leur rétention semble plus problématique que pour ceux du transport scolaire, et ce, malgré de meilleures conditions de travail. Ce phénomène s'explique par la différence de profils des candidats ainsi que par leurs attentes professionnelles. Les conducteurs de transport nolisé sont souvent plus jeunes et cherchent à bâtir une carrière. Ils privilégient souvent les postes dans les sociétés de transport public telles que la STM qui offrent de bien meilleures conditions de travail. Ajoutons que 17 % des entreprises ont indiqué avoir instauré des mesures de rétention du personnel. Les mesures les plus souvent mentionnées sont le salaire avantageux ainsi que les journées de vacances.

FORMATION CONTINUE

Les entrevues en profondeur auprès des intervenants clés ont mis en évidence la bonne connaissance ainsi que la satisfaction des entreprises envers certains programmes de formation initiale, en particulier l'AEP Conduite d'autobus. De plus, lors du sondage, les entreprises ont eu à attribuer aux programmes de formation, une note sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifiait « Très insatisfait » et 10 « Très satisfait ». Les programmes évalués sont les suivants :

- AEP Conduite d'autobus
- DEP Transport par camion (classe 1)
- AEC en Logistique du transport et distribution internationale
- AEC en Techniques de la logistique du transport multimodal
- AEC en Logistique du transport
- DEC en Techniques de la logistique du transport
- DEP Mécanique de véhicules lourds routiers

Les programmes les mieux évalués sont l'« AEP Conduite d'autobus » ayant obtenu une note moyenne de 8,3/10, ainsi que le DEP « Mécanique de véhicules lourds routiers » avec une note moyenne de 8,1/10.

En matière de formation continue, autre que celle liée à l'entraînement en début d'emploi, il apparaît que les conducteurs d'autobus nolisés et les conducteurs d'autobus scolaires sont proportionnellement plus nombreux (avec près de la moitié de leurs effectifs) à avoir bénéficié d'au moins quatre heures de formation au cours de la dernière année. De plus, le type de formation continue le plus fréquemment cité est l'atelier de formation en entreprise, donné par un formateur externe. Notons par ailleurs que le type de formation le moins cité est la formation en ligne.

Les trois quarts des entreprises employant des conducteurs ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Or, les besoins futurs de formation les plus cités sont le cours de secourisme et la gestion de la discipline dans le bus. Au cours des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont indiqué que pour le transport scolaire, il s'agit souvent d'une obligation des commissions scolaires. Les conducteurs doivent renouveler chaque trois ans leurs cartes de compétence par une formation de 6 heures. Par ailleurs, d'autres formations sont communes au transport scolaire et nolisé, il s'agit de la conduite préventive, de la conduite hivernale et de la ronde de départ.

Dans le cadre répartiteurs, le quart des entreprises qui en emploient ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les besoins futurs de formation des répartiteurs les plus souvent cités sont la connaissance des lois et règlements du transport routier ainsi que le service à la clientèle (savoir communiquer avec les clientèles interne et externe).

Près de la moitié des entreprises ont indiqué connaître la possibilité de la formation en ligne. Le niveau d'intérêt à l'utiliser a été évalué par les entreprises en moyenne à 6,2/10. De plus, les raisons de non-intérêt à offrir de la formation en ligne les plus souvent citées sont le fait que les employés ne soient pas à l'aise avec les technologies ainsi que le manque d'intérêt des employés.

AMÉLIORER LES PRATIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Lors des entrevues en profondeur, la totalité des intervenants clés a affirmé que l'affectation d'un responsable des ressources humaines dépend d'abord de la taille de l'entreprise et donc du nombre de véhicules disponibles. Les entreprises œuvrant exclusivement dans le transport scolaire étant généralement plus petites, c'est souvent le propriétaire et/ou le gérant qui s'occupe de la gestion des ressources humaines en accomplissant les tâches de base telles que la rémunération et le suivi des horaires. En outre, le sondage a révélé que seulement 14 % des entreprises sondées avaient un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines. Au sein de ces entreprises, il y a en moyenne 1,1 employé affecté la gestion RH.

Une minorité d'entreprises (11 %) ont affirmé avoir mis en place des mesures de conciliation travail-famille. La mesure la plus citée est l'aménagement du temps de travail. De plus, les outils de gestion des ressources humaines les plus utilisés sont les descriptions de fonctions et de tâches ainsi que la politique salariale. Notons que le tiers des entreprises sondées ont mentionné ne disposer d'aucun outil de gestion RH. Par ailleurs, lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont évoqué d'autres outils tels que les dossiers de conduite des conducteurs, les cartes de compétence des conducteurs de transport scolaire ainsi que les grilles d'évaluation des tests de conduite. Les conventions collectives ont également été citées comme outil de gestion. Quelques intervenants ont indiqué que la gestion est plus pointue quand le personnel est syndiqué, puisque les grilles de rémunération, les évaluations de performance ainsi que les procédures internes d'application des sanctions disciplinaires y sont plus présentes.

ENJEUX LIÉS AUX CONTRATS AVEC LES COMMISSIONS SCOLAIRES AUSSI IMPORTANTS QUE LES ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE

Lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont évoqué deux types d'enjeux, à savoir les enjeux liés à leurs clientèles et ceux liés à la main-d'œuvre. Le secteur du transport scolaire est notamment affecté par les coupes budgétaires que subissent les commissions scolaires puisque les intervenants considèrent qu'elles freineront grandement le développement de leurs entreprises. De plus, le passage annoncé d'un mode de gré à gré à un mode d'appel d'offres dans l'attribution des marchés fait planer un climat d'incertitude sur les

entreprises qui, par manque de visibilité, réduisent leurs investissements. Ces résultats ont été confirmés lors du sondage auprès des entreprises, puisque la quasi-totalité d'entre elles ont considéré ces enjeux comme étant très importants.

ANNEXES

ANNEXE 1 : GUIDE DES ENTREVUES EN PROFONDEUR AUPRÈS DES INTERVENANTS CLÉS

GUIDE D'ENTREVUE

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER DE PERSONNES DU QUÉBEC

Entrevues auprès des intervenants clés

OCTOBRE 2015

PERSONNE RECHERCHÉE ET CRITÈRE D'ADMISSIBILITÉ :

- Intervenants identifiés par CSMO transport routier (Camo-route)

PRÉSENTATION

- Remercier le répondant pour sa disponibilité
- Se présenter
- Présenter le projet d'étude du *Comité Sectoriel de main-d'œuvre* du transport routier (Camo-route).

Mandat : Réaliser un diagnostic du secteur du transport routier de personnes.

Objectifs de l'étude :

1. Décrire l'industrie et les entreprises visées par l'étude sectorielle.
2. Définir et comprendre les pratiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail.
3. Déterminer la pertinence et l'efficacité des programmes de formation initiale et continue ainsi que la satisfaction qu'ils engendrent auprès des employeurs.
4. Identifier les principaux enjeux auxquels sont et seront confrontées les entreprises du secteur au cours des prochaines années.

- Expliquer le fonctionnement de l'entrevue

Confidentialité : « L'information recueillie durant l'entrevue ne servira qu'aux fins de l'étude. Elle sera traitée de façon confidentielle et ne sera pas associée directement aux participants dans le rapport final remis à l'organisme mandataire. »

Réponses : « Rappelez-vous qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Je souhaite simplement obtenir votre opinion et votre point de vue concernant le secteur du transport routier de personnes. »

Avant de passer à la section suivante : « Avez-vous des questions avant de commencer? »

SECTION 1 : Description du sous-secteur (5 minutes)

[Cette première partie vise à mieux connaître le répondant et son organisation. L'intervieweur met le répondant à l'aise en lui posant d'abord des questions d'ordre général et en tentant d'établir un climat de confiance. Les données recueillies permettront de comprendre le rôle de l'intervenant au sein de son organisme/entreprise/association.]

Pour commencer, pourriez-vous me décrire brièvement votre organisme/entreprise/ association?

- Rôle dans le secteur du transport routier de personnes
- Services offerts

Pourriez-vous m'expliquer brièvement votre rôle et vos responsabilités au sein de votre entreprise/organisme/association?

[ENTREPRISE] Parmi les sous-secteurs que je vais vous énumérer, pouvez-vous m'indiquer lequel constitue votre principal secteur?

SCIAN 4852 Transport interurbain et rural par autocar

SCIAN 4854 Transport scolaire et transport d'employés par autobus

SCIAN 4855 Services d'autobus nolisés

SCIAN 4859 Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs

SCIAN 4871 Transport terrestre de tourisme et d'agrément

Pouvez-vous me décrire brièvement votre sous-secteur et les entreprises qui le composent (taille d'entreprise, type d'organisations, régions, etc.)?

SECTION 2 : Enjeux du secteur (10 minutes)

[L'objectif de cette section est d'identifier les principaux enjeux auxquels les entreprises de transport routier de personnes sont et seront confrontées au cours des prochaines années. L'intervieweur cherche également à établir les thèmes dominants concernant la main-d'œuvre qui alimenteront la conversation dans la section suivante.]

Selon vous, quels sont les enjeux quotidiens auxquels fait face une entreprise œuvrant dans l'industrie du transport routier de personnes ?

(Note à l'intervieweur : approfondir la question.)

(Note à l'intervieweur : relever si les enjeux suivants sont évoqués de façon spontanée.)

- Enjeux en lien avec la main-d'œuvre : recrutement, formation, taux de roulement, rétention.
- Enjeux en lien avec l'impact des nouvelles technologies.
- Enjeux en lien avec l'énergie et les coûts du carburant.
- Enjeux en lien avec l'environnement.)

Est-ce que de nouveaux enjeux ont émergé au cours des dernières années ou pourraient être présents dans les années à venir?

Parmi tous les enjeux énumérés précédemment, lesquels sont les plus importants?

Liste d'enjeux possible à valider après une première approche en spontané (ne pas énumérer si le participant est en mesure d'en fournir spontanément) :

- La concurrence des autres secteurs en matière de recrutement de la main-d'œuvre
- Les contraintes imposées aux conducteurs tels que les codes et réglementations à respecter (temps de repos, etc.)
- La formation initiale des employés
- La disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée (en général, dans les régions, pour les emplois saisonniers.)
- La rétention du personnel
- Le désintérêt des jeunes pour l'itinérance, les trajets sur de longues distances et les heures supplémentaires
- Les besoins liés à la formation continue des employés
- La reconnaissance et la valorisation des métiers liés au secteur du transport routier
- La syndicalisation des employés

Parmi tous les enjeux énumérés précédemment, lesquels sont les plus importants ?

SECTION 3 : la main-d'œuvre (20 minutes)

[L'objectif de cette section est de mieux comprendre l'état de la situation des entreprises de transport routier de personnes en ce qui concerne leur gestion de la main-d'œuvre. L'intervieweur cherche également à identifier des pistes d'amélioration qui pourront être abordées plus en profondeur dans la section suivante.]

Recrutement

Au sein des entreprises du secteur, y a-t-il généralement une (des) personne(s) affectée(s) à la gestion des ressources humaines?

- *Quels sont les outils d'évaluation des besoins en ressources humaines les plus souvent utilisés dans l'industrie ?*
 - *Exemples d'outils d'évaluation des besoins :*
 - *Description des fonctions ou des tâches*
 - *Copies des dossiers de conduite*
- *Y a-t-il des besoins spécifiques en matière de gestion de ressources humaines que les entreprises du secteur ont du mal à combler ? Si oui, lesquels ? Pourquoi ?*

Lors du recrutement des conducteurs, quelles sont généralement les compétences recherchées par les employeurs du secteur ?

- *Est-ce que la formation initiale des conducteurs est importante dans le processus d'embauche des entreprises ?*

Lors du recrutement des répartiteurs, quelles sont généralement les compétences recherchées par les employeurs du secteur ?

- *Est-ce que la formation initiale des répartiteurs est importante dans le processus d'embauche des entreprises ?*

De manière générale, comment les entreprises du secteur recrutent-elles leur personnel ?

- *Y a-t-il des différences en ce qui concerne le recrutement entre les différents types de postes (ex. : conducteur, répartiteur, mécanicien) ?*

Pensez-vous que les entreprises du secteur éprouvent des difficultés à recruter des travailleurs ? (Note à l'intervieweur : approfondir la question)

- *Si oui : Pour quel(s) poste(s) et dans quelle mesure ?*

- *Quelles sont les principales causes de difficultés rencontrées par les entreprises du secteur dans le recrutement des conducteurs ?*

Exemples de difficultés :

- *Désintérêt des nouveaux diplômés pour les trajets sur de longues distances*
- *Difficulté de payer des salaires compétitifs*
- *Peu de candidats potentiels ayant le profil recherché*
- *Manque de valorisation du métier de conducteur*

Quels sont les critères d'embauche généralement recherchés au sein de l'industrie lors du recrutement des répartiteurs? [Approfondir la question]

De façon générale, est-ce que les répartiteurs disponibles sur le marché répondent à ces critères?

(Note à l'intervieweur : approfondir la question)

- *Si insatisfait : En quoi l'expertise des répartiteurs disponibles sur le marché ne correspond-elle pas aux besoins des entreprises ?*

De façon générale, est-ce que les conducteurs disponibles sur le marché répondent aux critères de recrutement des entreprises ?

(Note à l'intervieweur : approfondir la question)

- *Si insatisfait : En quoi l'expertise des conducteurs disponibles sur le marché ne correspond-elle pas aux besoins des entreprises ?*

Dans les années à venir, prévoyez-vous une baisse, une stabilité ou une augmentation du nombre de travailleurs au sein de l'industrie ? Pourquoi ?

Est-ce que la saisonnalité affecte le secteur du transport routier de personnes ? De quelle manière ? Y a-t-il des sous-secteurs plus touchés que d'autres ? Lesquels ?

Que pouvez-vous me dire à propos de la tendance dans les entreprises du secteur concernant le recrutement des travailleurs immigrants (hausse, stabilité, baisse) ?

- *Existe-t-il des enjeux spécifiques à l'embauche et à la rétention des travailleurs Immigrants ? Lesquels ?*

Formation

Pensez-vous que les entreprises connaissent bien les programmes de formation initiale disponibles au Québec ?

- Comment jugez-vous la formation initiale des employés ?
 - *Sont-ils bien préparés à affronter la réalité du terrain ?*
 - *Concernant la formation initiale des conducteurs, existe-t-il selon vous une différence entre les programmes de formation offerts dans les écoles publiques et ceux offerts dans les écoles privées ?*

Si oui : Lesquels ? Pourquoi ?

Pensez-vous qu'il y a des besoins spécifiques concernant la formation initiale des répartiteurs?

- Existe-t-il de la formation continue dans votre secteur d'activité ?
 - *Existe-t-il selon vous des besoins spécifiques en matière de formation continue que les entreprises du secteur n'arrivent pas à combler ?*

Si oui : Pour quels types de formation ? Pourquoi ?

Pensez-vous qu'il y aura, dans les années à venir, des besoins spécifiques en formation que les entreprises devront combler ? Lesquels ?

Rétention

Que pouvez-vous me dire à propos de la capacité des entreprises du secteur à retenir leurs employés ? Sont-elles confrontées à un problème de rétention ?

Considérez-vous que le remplacement des employés qui partent à la retraite sera un enjeu important dans les années à venir ? Pour quels postes ?

Autres défis

Pouvez-vous me parler des logiciels et des TIC dont disposent les entreprises du secteur ?

- *Quels sont ceux qui sont les plus utilisés dans l'industrie ?*
- *Considérez-vous que l'implantation des TIC est un enjeu important dans l'industrie ?*

Si oui : De quelle manière ?

Y aurait-il, selon vous, d'autres défis liés à la gestion de la main-d'œuvre auxquels les entreprises du secteur ont été confrontées au cours des dernières années ?

SECTION 4 – Pistes d’amélioration (5 minutes)

[Cette section utilise des éléments de solutions qui peuvent avoir été mentionnés précédemment dans l’entrevue afin d’approfondir les pistes d’amélioration pour les entreprises de transport routier de personnes.]

- Dans l’optique où un organisme provincial souhaiterait mettre en place un plan d’action pour soutenir les entreprises du secteur du transport routier de personnes, pourriez-vous nommer des mesures qui aideraient les dirigeants à mieux exploiter leurs entreprises ?
- Sur quoi le CSMO transport routier (Camo-route) devrait-il maximiser ses efforts d’intervention ? Y a-t-il des mesures prioritaires ?

CONCLUSION

[Cette dernière section permet au répondant de s’exprimer sur des aspects ou sujets non couverts durant l’entretien et que le répondant juge important/pertinent de partager avec l’intervieweur. De cette façon, des informations supplémentaires peuvent être obtenues, ce qui permet d’approfondir la discussion et d’améliorer la compréhension des enjeux.]

- Avant de terminer, y a-t-il des sujets ou des questions que nous n’avons pas abordés durant l’entrevue et dont vous aimeriez discuter ?
- Avez-vous des opinions, des questions ou des commentaires supplémentaires ?

« Je vous remercie infiniment de votre collaboration. L’information que vous m’avez fournie a été des plus intéressantes et sera très utile pour l’avancement du projet de recherche. J’apprécie votre générosité et votre disponibilité. Merci encore de votre participation. »

ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE DU SONDAGE QUANTITATIF

INTRODUCTION

Courriel d'invitation

Objet : Un diagnostic sectoriel pour démontrer la pénurie de main-d'œuvre en transport routier

Madame,

Monsieur,

Afin de mieux répondre aux besoins de l'industrie et de proposer des actions concrètes, le *Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route)* et ses partenaires réalisent un diagnostic actualisé sur la situation de l'industrie québécoise du transport, tant au niveau de la main-d'œuvre que des grands enjeux auxquels devront faire face les entreprises dans les prochaines années.

L'industrie doit se doter d'un outil afin de démontrer le besoin de main-d'œuvre et de faire les démarches nécessaires auprès des organismes gouvernementaux. Le diagnostic de la main-d'œuvre du secteur présentera le portrait de l'ensemble du Québec, ses forces et ses faiblesses.

Nous vous invitons à visionner notre vidéo expliquant l'objectif et l'importance du diagnostic sectoriel : <http://bit.ly/1Ofowqr>

Nous sollicitons les responsables des ressources humaines des entreprises à répondre au questionnaire en ligne en cliquant sur le lien suivant. Si vous n'êtes pas la personne responsable des ressources humaines, nous vous invitons à transmettre ce courriel à la personne appropriée

Lien vers le questionnaire

Le temps estimé pour répondre au questionnaire est d'environ 30 minutes.

Merci de remplir le questionnaire avant le 15 janvier 2016.

Camo-route a mandaté la firme Extract Recherche Marketing pour développer le questionnaire et en faire l'analyse de manière objective. Ainsi, pour toute question concernant le questionnaire, nous vous invitons à communiquer avec la personne responsable de notre projet à zakari.tilikete@extractmarketing.com. Toute l'information que vous communiquerez demeurera strictement confidentielle et sera diffusée sous forme de statistiques globales seulement.

Nous vous prions d'agréer, madame, monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Mario Sabourin

Directeur général

Camo-route

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec.

Les partenaires :

Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de personnes - 2015

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec



Transports

Québec



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



CENTRE DE FORMATION
EN TRANSPORT
DE CHARLESBOURG



**TEAMSTERS
CANADA**



TEAMSTERS QUÉBEC
LOCAL 106



Association du
Camionnage du
Québec



FÉDÉRATION
DES TRANSPORTEURS
PAR AUTOBUS

QUALIFICATION

Qi1. Êtes-vous la personne responsable de la gestion des ressources humaines et de l'embauche dans votre entreprise ?

☐₀₁ Oui

☐₀₂ Non

☐₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Qi2 [SI Qi1 = 2 ou 99] Si vous n'êtes pas la personne responsable des ressources humaines, nous vous invitons à nous transmettre les coordonnées du responsable des ressources humaines de votre entreprise. Lorsque nous aurons ses coordonnées, nous lui ferons parvenir avec plaisir une invitation à compléter le sondage.

Nom de la personne responsable : _____

Courriel : _____

Numéro de téléphone : _____

TERMINER

Qi3. De combien d'emplacements dispose votre entreprise?

Emplacement : Structure située dans un point géographique précis où il y a de l'activité économique et des employés (les aires de stationnement de véhicules ainsi que les structures de maintenance sont exclues).

☐₀₁ 1

☐₀₂ 2 et plus

☐₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Les réponses doivent concerner uniquement l'emplacement le plus important dont vous êtes le responsable des ressources humaines. (Exclusion des autres emplacements dans les réponses.)

Qi4. En vous incluant, quel était le nombre d'employés au sein de votre entreprise en 2015 ?

(SI Qi4 =1, **TERMINER**)

☐₁ 1 employé

☐₂ 2 employés et plus

☐₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

[POSER SI Qi4 = 2] précisez : _____ employés

(SI Qi4 < 2, **TERMINER**)

Les informations d'identification demandées ci-dessous serviront uniquement à s'assurer qu'une même entreprise n'est pas incluse en double dans les analyses. Toutes les réponses au sondage sont traitées de façon anonyme et confidentielle.

Entreprise : _____

Ville : _____ Code postal : _____

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Q1. Quelle catégorie correspond le mieux à l'activité principale de votre entreprise?

SCIAN 4852	Transport interurbain et rural par autocar	☐ 01
SCIAN 4854	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	☐ 02
SCIAN 4855	Services d'autobus nolisés	☐ 03
SCIAN 4859	Autres services de transport en commun et transport terrestre de voyageurs (Exemple : transport urbain : contrats octroyés par les CIT (Conseil intermunicipal de transport) à des transporteurs privés, services de navettes desservant les aéroports et autres installations similaires, services de transport adapté)	☐ 04
SCIAN 4871	Transport terrestre de tourisme et d'agrément (Exemples : les excursions en train à vapeur et les randonnées en véhicule hippomobile)	☐ 05
	Autres, précisez : _____ TERMINER	☐ 96

Q2. Quelle catégorie correspond le mieux à l'activité secondaire de votre entreprise ?

SCIAN 4852	Transport interurbain et rural par autocar	☐ 01
SCIAN 4854	Transport scolaire et transport d'employés par autobus	☐ 02
SCIAN 4855	Services d'autobus nolisés	☐ 03
SCIAN 4859	Autres services de transport en commun et transport terrestre de voyageurs (Exemple : transport urbain : contrats octroyés par les CIT (Conseil intermunicipal de transport) à des transporteurs privés, services de navettes desservant les aéroports et autres installations similaires, services de transport adapté)	☐ 04
SCIAN 4871	Transport terrestre de tourisme et d'agrément (Exemples : les excursions en train à vapeur et les randonnées en véhicule hippomobile)	☐ 05
	Autres, précisez : _____	☐ 96
	Aucune autre activité	☐ 97

Q3. Quelle est la taille de la flotte d'autobus dont vous êtes propriétaire et/ou que vous exploitez ?

- ☐ 01 1 à 10 véhicules
- ☐ 02 11 à 49 véhicules
- ☐ 03 50 à 99 véhicules
- ☐ 04 100 à 249 véhicules
- ☐ 05 250 véhicules et plus
- ☐ 99 Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q4. Quels sont les principaux rayons d'action de votre entreprise ? (choix multiples)

- ☐ ₀₁ Local (160 km et moins)
- ☐ ₀₂ Interrégional
- ☐ ₀₃ Interprovincial
- ☐ ₀₄ International
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q5. Dans quelle région administrative se situe votre entreprise (siège social) ?

- ☐ ₀₁ Bas-Saint-Laurent
- ☐ ₀₂ Saguenay–Lac-St-Jean
- ☐ ₀₃ Capitale-Nationale (Québec)
- ☐ ₀₄ Mauricie
- ☐ ₀₅ Estrie
- ☐ ₀₆ Montréal
- ☐ ₀₇ Outaouais
- ☐ ₀₈ Abitibi-Témiscamingue
- ☐ ₀₉ Côte-Nord
- ☐ ₁₀ Nord-du-Québec
- ☐ ₁₁ Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- ☐ ₁₂ Chaudière-Appalaches
- ☐ ₁₃ Laval
- ☐ ₁₄ Lanaudière
- ☐ ₁₅ Laurentides
- ☐ ₁₆ Montérégie
- ☐ ₁₇ Centre-du-Québec
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q6. À quel titre êtes-vous inscrit au Registre des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds ?

- ☐ ₀₁ Propriétaire seulement
- ☐ ₀₂ Exploitant seulement
- ☐ ₀₃ Propriétaire et exploitant
- ☐ ₀₄ Ne s'applique pas
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

PROFESSIONS ET CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE

Q7_0. Au sein de votre entreprise, quels sont les postes pour lesquels il y avait au moins un employé en 2015 ? (choix multiples.) N.B. **Lorsqu'un employé occupe plusieurs postes (employé multitâche), veuillez l'inscrire dans le poste représentant la plus grande portion de ses tâches.**

Administration générale		Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre
Président, VP, directeur, comptabilité, marketing et vente, informatique, RH, secrétariat, etc.	☐ 111	☐ 99
Opérations		
Conducteur d'autobus nolisés	☐ 1	☐ 99
Conducteur d'autobus scolaires	☐ 2	☐ 99
Conducteur d'autobus adaptés	☐ 3	☐ 99
Conducteur d'autobus interurbains	☐ 4	☐ 99
Répartiteur	☐ 5	☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds	☐ 6	☐ 99
Aucun poste relatif aux opérations TERMINER	☐ 97	

Q7. Pour chacun des postes suivants, combien de personnes travaillaient pour votre entreprise en 2015 ? N.B. **Lorsqu'un employé occupe plusieurs postes (employé multitâche), veuillez l'inscrire dans le poste représentant la plus grande portion de ses tâches.**

Administration générale	Nombre d'employés	Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre
Président, VP, directeur, comptabilité, marketing et vente, informatique, RH, secrétariat, etc.		☐ 99
Opérations		
Conducteur d'autobus nolisés		☐ 99
Conducteur d'autobus scolaires		☐ 99
Conducteur d'autobus adaptés		☐ 99
Conducteur d'autobus interurbains		☐ 99
Répartiteur		☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds		☐ 99

Toutes les questions suivantes porteront sur vos employés qui ont des postes relatifs aux opérations (exclusion des postes d'administration générale).

AFFICHER UNIQUEMENT LES POSTES>0 À Q7

Q8_0. [POSER SI AU MOINS UN POSTE CONDUCTEUR EST COCHÉ À Q7_0] En 2015, quel était le nombre de vos conducteurs selon la classe de permis de conduire ?

	Nombre de conducteurs	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Conducteur ayant un permis de conduire classe 2		☐ 99
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 4B (petit autobus ou minibus)		☐ 99

Q8. Pour chacun des postes suivants et pour autant que vous puissiez en juger, quel était, en 2015, le nombre de vos employés occupant un poste à temps plein (25 heures par semaine et plus) ?

	À temps plein	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Conducteur d'autobus nolisés		☐ 99
Conducteur d'autobus scolaires		☐ 99
Conducteur d'autobus adaptés		☐ 99
Conducteur d'autobus interurbains		☐ 99
Répartiteur		☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds		☐ 99

Q9. Pour autant que vous puissiez en juger, quelle était la proportion d'hommes et de femmes au sein de votre entreprise en 2015 ?

		Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Hommes	%	☐
Femmes	%	☐

Q11. Pour autant que vous puissiez en juger, quelle était la proportion des travailleurs, selon l'âge, au sein de votre entreprise en 2015 ?

		Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
25 ans et moins	%	☐
Entre 26 et 44 ans	%	☐
Entre 45 et 64 ans	%	☐

Plus de 65 ans	%	☐
----------------	---	--------------------------

Q12. En 2015, parmi vos employés salariés, comptiez-vous des employés saisonniers ?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q13. [POSER SI Q12 = 1] Quelles étaient les saisons d'emploi de ces employés ? (choix multiples)

- ☐ ₀₁ Automne
- ☐ ₀₂ Hiver
- ☐ ₀₃ Printemps
- ☐ ₀₄ Été
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q14. En 2015, y avait-il un syndicat dans votre entreprise ?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q15. [POSER SI Q14 = 1] Pour autant que vous puissiez en juger, quelle était la proportion d'employés syndiqués au sein de votre entreprise en 2015 ?

% des employés syndiqués	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
%	☐

Q16. En 2015, parmi vos employés salariés, comptiez-vous de la main-d'œuvre immigrante ?

(Immigrant : personne résidant au Canada, née hors du pays, incluant le travailleur étranger, le citoyen canadien né à l'étranger et le détenteur d'un visa d'étudiant ou de travail)

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q17. [POSER SI Q16= 1] Pour autant que vous puissiez en juger, quelle était la proportion d'immigrants au sein de votre entreprise en 2015 ?

% des employés immigrants	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
%	

Q18. Au cours des 2 prochaines années (2016 et 2017), quelle est la probabilité que vous embauchiez de la main-d'œuvre immigrante ? Diriez-vous que c'est...

- ☐ ₀₁ Très probable
- ☐ ₀₂ Assez probable
- ☐ ₀₃ Peu probable
- ☐ ₀₄ Pas du tout probable
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

BESOIN DE MAIN-D'OEUVRE

Q19. [AFFICHER LES POSTES ACTUELS] Pour autant que vous puissiez en juger et pour chacun des métiers suivants, combien de personnes avez-vous embauchées en 2014 et 2015 ?

- Veuillez inscrire « 0 » dans la case si aucune personne n'a été embauchée pour ce poste.

	Nombre de personnes embauchées en 2014		Nombre de personnes embauchées en 2015	
Conducteur d'autobus nolisés		☐ NSP		☐ NSP
Conducteur d'autobus scolaires		☐ NSP		☐ NSP
Conducteur d'autobus adaptés		☐ NSP		☐ NSP
Conducteur d'autobus interurbains		☐ NSP		☐ NSP
Répartiteur		☐ NSP		☐ NSP
Mécanicien de véhicules lourds		☐ NSP		☐ NSP

Q20_0. [AFFICHER TOUS LES POSTES] Au cours des deux prochaines années (2016 et 2017), quels sont les postes pour lesquels vous prévoyez d'embaucher du personnel ?

- Veuillez ne rien cocher si aucune embauche n'est prévue.

	Choix multiples	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Conducteur d'autobus nolisés	☐ 01	☐ 99
Conducteur d'autobus scolaires	☐ 02	☐ 99
Conducteur d'autobus adaptés	☐ 03	☐ 99
Conducteur d'autobus interurbains	☐ 04	☐ 99
Répartiteur	☐ 05	☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds	☐ 06	☐ 99

Q20. [POSER SI AU MOINS UNE EMBAUCHE PRÉVUE] [AFFICHEZ LES POSTES QUI FERONT L'OBJET D'EMBAUCHES] Pour autant que vous puissiez en juger, combien de personnes prévoyez-vous embaucher en 2016 et 2017, et ce, pour chacun des postes suivants ?

	Nombre d'embauches prévues en 2016		Nombre d'embauches prévues en 2017	
Conducteur d'autobus nolisés		☐ NSP		☐ NSP
Conducteur d'autobus scolaires		☐ NSP		☐ NSP
Conducteur d'autobus adaptés		☐ NSP		☐ NSP
Conducteur d'autobus interurbain		☐ NSP		☐ NSP
Répartiteur		☐ NSP		☐ NSP
Mécanicien de véhicules lourds		☐ NSP		☐ NSP

Q21. [POSER SI PRÉVOIT DE L'EMBAUCHE EN 2016 ET 2017] Dans quelle proportion les embauches prévues en 2016 et 2017 serviront-elles à combler les postes liés au...

Note : Le total des embauches prévues représente 100%.

		Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Remplacement des employés qui partent à la retraite	%	☐ ₉₉
Roulement de la main-d'œuvre	%	☐ ₉₉
Croissance de l'entreprise (augmentation des activités)	%	☐ ₉₉

Q22. Au cours des 2 prochaines années, anticipez-vous que les départs à la retraite seront décroissants, stables ou en augmentation en sein de votre entreprise ?

- ☐₀₁ Décroissants
- ☐₀₂ Stables
- ☐₀₃ En augmentation
- ☐₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q23. [AFFICHEZ SI AU MOINS UNE EMBAUCHE PRÉVUE] [AFFICHEZ LES POSTES QUI FERONT L'OBJET D'EMBAUCHES] Pour chacun des postes pour lesquels vous prévoyez d'embaucher du personnel, quels éléments priorisez-vous lors du recrutement ?

	Diplôme	Expérience	Attitude	Autres	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Conducteur d'autobus nolisés	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Conducteur d'autobus scolaires	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Conducteur d'autobus adaptés	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Conducteur d'autobus interurbains	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Répartiteur	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99

Q24. [AFFICHEZ SI CONDUCTEUR EST UN POSTE ACTUEL ET/OU A FAIT L'OBJET D'EMBAUCHE DURANT LES 2 DERNIÈRES ANNÉES ET/OU FERA L'OBJET D'EMBAUCHES AU COURS DES 2 PROCHAINES ANNÉES] Pourquoi, en tout temps ou dans certains cas, ne priorisez-vous pas le diplôme lors de l'embauche des conducteurs ? (choix multiples)

- ☐ 01 Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint
- ☐ 02 Je préfère former moi-même à l'interne
- ☐ 03 Je juge qu'un diplôme pour ces postes n'est pas nécessaire
- ☐ 04 Le manque d'accès aux diplômés en région
- ☐ 05 L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme
- ☐ 06 Je considère que la formation pour ce type d'emploi n'est pas pertinente
- ☐ 96 Autres, précisez : _____
- ☐ 99 Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q25. [AFFICHEZ SI RÉPARTITEUR EST UN POSTE ACTUEL ET/OU A FAIT L'OBJET D'EMBAUCHE DURANT LES 2 DERNIÈRES ANNÉES ET/OU FERA L'OBJET D'EMBAUCHE AU COURS DES 2 PROCHAINES ANNÉES] Pourquoi, en tout temps ou dans certains cas, ne priorisez-vous pas le diplôme lors de l'embauche des répartiteurs ? (choix multiples)

- ☐ 01 Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint

- ☐ ₀₂ Je préfère former moi-même à l'interne
- ☐ ₀₃ Je juge qu'un diplôme pour ce poste n'est pas nécessaire
- ☐ ₀₄ Le manque d'accès aux diplômés en région
- ☐ ₀₅ L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme
- ☐ ₀₆ Je considère que la formation pour ce type d'emploi n'est pas pertinente
- ☐ ₀₇ Je considère que la formation ne convient pas à mes besoins
- ☐ ₉₆ Autres, précisez : _____
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q26. [POSER SI RÉPONSE Q23 ≠ 1 POUR LES MÉCANICIENS] Pourquoi, en tout temps ou dans certains cas, ne priorisez-vous pas le diplôme lors de l'embauche des mécaniciens ? (choix multiples)

- ☐ ₀₁ Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint
- ☐ ₀₂ Je préfère former moi-même à l'interne
- ☐ ₀₃ Je juge qu'un diplôme pour ce poste n'est pas nécessaire
- ☐ ₀₄ Le manque d'accès aux diplômés en région
- ☐ ₀₅ L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme
- ☐ ₀₆ Je considère que la formation pour ce type d'emploi n'est pas pertinente
- ☐ ₉₆ Autres, précisez : _____
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q27. [AFFICHER LES POSTES ACTUELS] En supposant que le candidat dispose d'un diplôme, quel est le nombre d'années d'expérience minimum demandé par votre entreprise, et ce, pour chacun des postes ? (Inscrire 0 si aucune expérience n'est demandée)

	Nombre d'années d'expérience	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Conducteur d'autobus nolisés		☐ ₉₉
Conducteur d'autobus scolaires		☐ ₉₉
Conducteur d'autobus adaptés		☐ ₉₉
Conducteur d'autobus interurbains		☐ ₉₉
Répartiteur		☐ ₉₉
Mécanicien de véhicules lourds		☐ ₉₉

Q28. [AFFICHEZ SI CONDUCTEUR EST UN POSTE ACTUEL ET/OU A FAIT L'OBJET D'EMBAUCHE DURANT LES 2 DERNIÈRES ANNÉES ET/OU FERA L'OBJET D'EMBAUCHES AU COURS DES 2 PROCHAINES ANNÉES] Embauchez-vous des conducteurs qui, après avoir arrêté de pratiquer ce métier, ont décidé d'y revenir?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q28_1. [POSER SI Q28 = 1] À partir de combien d'années de pause, dans la pratique du métier, hésitez-vous à embaucher des conducteurs possédant ce profil ?

- ☐ ₀₁ 1 à 5 ans
- ☐ ₀₂ 6 à 10 ans
- ☐ ₀₃ 11 à 15 ans
- ☐ ₀₄ 16 ans et plus
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q29. [POSER SI EMPLOIE DES RÉPARTITEURS (Q7_0)] Quel est votre niveau de satisfaction envers les compétences des répartiteurs disponibles sur le marché du travail ?

	Pas du tout satisfait					Très satisfait					Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Les compétences des répartiteurs	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

RECRUTEMENT

Q31. Au cours des 2 dernières années (2014 et 2015), avez-vous rencontré des difficultés de recrutement de personnel (excluant les emplois administratifs)?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₀₃ Je n'ai pas embauché de nouveaux employés
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q32. [POSER SI Q31=1] Pour quels postes avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours des 2 dernières années (2014 et 2015) ? (choix multiples)

	Choix multiples	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Conducteur d'autobus nolisés	☐ ₀₁	☐ ₉₉
Conducteur d'autobus scolaires	☐ ₀₂	☐ ₉₉
Conducteur d'autobus adaptés	☐ ₀₃	☐ ₉₉
Conducteur d'autobus interurbains	☐ ₀₄	☐ ₉₉
Répartiteur	☐ ₀₅	☐ ₉₉
Mécanicien de véhicules lourds	☐ ₀₆	☐ ₉₉

Q33. Toujours en 2014 et 2015, avez-vous eu des postes qui sont demeurés vacants plus de 2 mois à cause des difficultés de recrutement (excluant les emplois administratifs)?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q34. [POSER SI Q33=1] De quels types de postes s'agissait-il ? (choix multiples)

	Choix multiples	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Conducteur d'autobus nolisés	☐ ₀₁	☐ ₉₉
Conducteur d'autobus scolaires	☐ ₀₂	☐ ₉₉
Conducteur d'autobus adaptés	☐ ₀₃	☐ ₉₉
Conducteur d'autobus interurbains	☐ ₀₄	☐ ₉₉

Répartiteur	☐ 05	☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds	☐ 06	☐ 99

Q35. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement au cours des 2 dernières années (2014 et 2015)? (choix multiples)

[POSER SI CONDUCTEUR EST CITÉ DANS LA Q32] Pour les conducteurs :

- ☐ 01 Emploi saisonnier/temporaire
- ☐ 02 Horaires de travail ne convenaient pas
- ☐ 03 Expérience demandée
- ☐ 04 Peu de finissants
- ☐ 05 Dossier de conduite non satisfaisant
- ☐ 06 Présence d'antécédents judiciaires
- ☐ 07 Manque de candidats compétents
- ☐ 08 Manque de valorisation du métier
- ☐ 09 Concurrence entre les entreprises pour les recrutements
- ☐ 10 Conditions salariales insuffisantes
- ☐ 11 Manque de maîtrise d'une seconde langue au travail
- ☐ 96 Autres, précisez : _____
- ☐ 99 Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q36. [POSER SI RÉPARTITEUR EST CITÉ DANS LA Q32] Pour les répartiteurs :

- ☐ 01 Emploi saisonnier/temporaire
- ☐ 02 Horaires de travail ne convenaient pas
- ☐ 03 Expérience demandée
- ☐ 04 Peu de finissants
- ☐ 05 Manque de candidats compétents
- ☐ 06 Manque de valorisation du métier
- ☐ 07 Concurrence entre les entreprises pour les recrutements
- ☐ 08 Conditions salariales insuffisantes
- ☐ 09 Manque de maîtrise d'une seconde langue au travail
- ☐ 96 Autres, précisez : _____
- ☐ 99 Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q37. [POSER SI MÉCANICIEN EST CITÉ DANS LA Q32] Pour les mécaniciens de véhicules lourds :

- ☐ ₀₁ Emploi saisonnier/temporaire
- ☐ ₀₂ Horaires de travail ne convenaient pas
- ☐ ₀₃ Expérience demandée
- ☐ ₀₄ Peu de finissants
- ☐ ₀₅ Manque de candidats compétents
- ☐ ₀₆ Manque de valorisation du métier
- ☐ ₀₇ Concurrence entre les entreprises pour les recrutements
- ☐ ₀₈ Conditions salariales insuffisantes
- ☐ ₉₆ Autres, précisez : _____
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q38. [POSER SI Q31=1] Y a-t-il eu des conséquences sur la production de votre entreprise attribuables à vos difficultés de recrutement ?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q39. [POSER SI RÉPONSE Q38 = 1] Quelles sont les conséquences les plus importantes de la vacance du ou des postes cités ? (3 mentions)

- ☐ ₀₁ Diminution du service
- ☐ ₀₂ Perte d'un ou de plusieurs clients
- ☐ ₀₃ Refus de contrats en raison du manque d'effectifs
- ☐ ₀₄ Report d'un projet de développement
- ☐ ₀₅ Augmentation des heures supplémentaires
- ☐ ₀₆ Baisse des profits
- ☐ ₉₆ Autres, précisez : _____
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q40. Dans la dernière année, quels moyens avez-vous utilisés lors du recrutement de personnel ? (choix multiples)

		Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Publications d'annonces dans les journaux	☐ 01	☐ 99
Site Internet d'Emploi-Québec	☐ 02	☐ 99
Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel (Jobboom, Monster, Workopolis, etc.)	☐ 03	☐ 99
Centres de formation et cégeps	☐ 04	☐ 99
Centre local d'emploi	☐ 05	☐ 99
Foires d'emploi	☐ 06	☐ 99
Bouche-à-oreille	☐ 07	☐ 99
Programme de primes pour les références au recrutement	☐ 08	☐ 99
Consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement	☐ 09	☐ 99
Agences de placement	☐ 10	☐ 99
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)	☐ 11	☐ 99
Site Internet de l'entreprise	☐ 12	☐ 99
Mutations internes	☐ 13	☐ 99
Autres, précisez : _____	☐ 96	

FORMATION

Q41. Quel est votre niveau de satisfaction envers les programmes de formation initiale suivants?

- Si vous ne connaissez pas un programme de formation, veuillez l'indiquer dans la dernière colonne.

AEP : Attestation d'études professionnelles

DEP : Diplôme d'études professionnelles

AEC : Attestation d'études collégiales

DEC : Diplôme d'études collégiales

Programmes de formation initiale	Pas du tout satisfait					Très satisfait					Je ne connais pas ce programme
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
AEP Conduite d'autobus	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DEP Transport par camion (classe 1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AEC Logistique du transport et distribution internationale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AEC Techniques de la logistique du transport multimodal »	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AEC Logistique du transport	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DEC Techniques de la logistique du transport	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q42. Toujours en ce qui concerne les programmes de formation initiale, quel est votre niveau de satisfaction par rapport aux aspects suivants ?

	Pas du tout satisfait					Très satisfait					Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Connaissances des nouveaux candidats	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Disponibilité de la formation initiale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Accessibilité de la formation initiale (du point de vue géographique)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q43. [AFFICHER LES POSTES ACTUELS] En 2015, combien comptez-vous d'employés ayant reçu au moins 4 heures de formation continue (autre que celle liée à l'entraînement en début d'emploi), et ce, pour chacun des postes suivants ?

	Nombre d'employés	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
Conducteur d'autobus nolisés		☐ ₉₉
Conducteur d'autobus scolaires		☐ ₉₉
Conducteur d'autobus adaptés		☐ ₉₉
Conducteur d'autobus interurbains		☐ ₉₉
Répartiteur		☐ ₉₉
Mécanicien de véhicules lourds		☐ ₉₉

Q44. [POSER SI AU MOINS UN MÉTIER ≠ 0 % À LA Q43] Quelles méthodes de formation avez-vous utilisées?
(choix multiple)

- ☐₀₁ Atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe
- ☐₀₂ Atelier de formation en entreprise donné par une ressource interne
- ☐₀₃ Formation dans un établissement d'enseignement secondaire ou collégial
- ☐₀₄ Formation en entreprise par compagnonnage (coaching à l'interne)
- ☐₀₅ Formation en ligne (sur Internet)
- ☐₀₆ Participation à des séminaires et congrès
- ☐₀₈ Aucune méthode de formation en particulier
- ☐₉₆ Autres, précisez : _____
- ☐₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q45. [POSER SI EMPLOIE DES CONDUCTEURS (Q7_0)] Avez-vous l'intention d'offrir de la formation à vos conducteurs au cours des 2 prochaines années (2016 et 2017) ?

- ☐₀₁ Oui
- ☐₀₂ Non
- ☐₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q46. [POSER SI Q45= 1] Au cours des 2 prochaines années (2016 et 2017), quels seront vos besoins spécifiques en matière de formation pour les conducteurs? (choix multiples)

Cours de conduite d'appoint	☐ 01
Service à la clientèle pour le transport de personnes	☐ 02
Conduite écoénergétique	☐ 03
Conduite préventive	☐ 04
Conduite hivernale	☐ 05
Loi PECVL (Loi 430)	☐ 06
Heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds	☐ 07
Cours de secourisme	☐ 08
Gestion de la discipline dans l'autobus scolaire	☐ 09
Autres, précisez : _____	☐ 96
Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre	☐ 99

Q47. [POSER SI EMPLOIE DES RÉPARTITEURS (Q7_0)] Avez-vous l'intention d'offrir de la formation à vos répartiteurs au cours des 2 prochaines années (2016 et 2017) ?

- ☐ 01 Oui
- ☐ 02 Non
- ☐ 99 Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q48. [POSER Si Q47= 1] Au cours des 2 prochaines années (2016 et 2017), quels seront vos besoins spécifiques en matière de formation pour les répartiteurs? (choix multiples)

Connaissance des lois et règlements du transport routier	☐ 01
Service à la clientèle - savoir communiquer avec les clientèles interne et externe	☐ 02
Anglais	☐ 03
Élaboration d'itinéraires adaptés au transport routier	☐ 04
Tarification - comment calculer les coûts de transport de l'origine à la destination	☐ 05
Connaissances de base en informatique	☐ 06
Autres, précisez : _____	☐ 96
Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre	☐ 99

Q48_1. [POSER SI EMPLOIE DES MÉCANICIENS DE VÉHICULES LOURDS (Q7_0)] Avez-vous l'intention d'offrir de la formation à vos mécaniciens de véhicules lourds au cours des 2 prochaines années (2016 et 2017) ?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q49. Saviez-vous qu'il est possible pour vos employés d'avoir accès à de la formation en ligne à l'aide de différents appareils électroniques (tablette, téléphone mobile, ordinateur, etc.) ?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q50. Quel est votre niveau d'intérêt à utiliser la formation en ligne pour former vos employés ?

	Pas du tout intéressé					Très intéressé					Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Niveau d'intérêt pour la formation en ligne	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q51. [POSER Si Q50 < 6] Pour quelles raisons n'êtes-vous pas intéressé à offrir des formations en ligne à vos employés? (choix multiple)

- ☐ ₀₁ Coût de la formation
- ☐ ₀₂ Manque d'équipements nécessaires (tablette, téléphone mobile, ordinateur, etc.)
- ☐ ₀₃ Manque d'intérêt des employés
- ☐ ₀₄ Les employés ne sont pas à l'aise avec les technologies
- ☐ ₉₆ Autres, précisez : _____
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

RÉTENTION

Q52. Avez-vous rencontré des problèmes de rétention du personnel au cours des 2 dernières années (2014 et 2015)?

☐ ₀₁ Oui

☐ ₀₂ Non

☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q53. [POSER Si Q52= 1] Pour quels postes avez-vous rencontré des problèmes de rétention du personnel ?
(choix multiples)

Conducteur d'autobus nolisés	☐ ₀₁
Conducteur d'autobus scolaires	☐ ₀₂
Conducteur d'autobus adaptés	☐ ₀₃
Conducteur d'autobus interurbains	☐ ₀₄
Répartiteur	☐ ₀₅
Mécanicien de véhicules lourds	☐ ₀₆

Q54. Avez-vous mis en place des mesures spécifiques de rétention de votre personnel ?

☐ ₀₁ Oui

☐ ₀₂ Non

☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q55. [POSER Si Q54 = 1] Quelles mesures avez-vous implantées ? (choix multiples)

Salaire avantageux	☐ 01
Bonification/primes au rendement	☐ 02
Promotions et avancement du personnel (croissance professionnelle)	☐ 03
Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres avantages (p. ex. : environnement de travail, garderie en milieu de travail, assurances collectives, etc.)	☐ 04
Programmes de perfectionnement/formation	☐ 05
Participation des employés aux décisions	☐ 06
Horaires flexibles/équilibre vie privée et professionnelle	☐ 07
Journées de vacances	☐ 08
Activités favorisant un climat de travail agréable/qualité de vie	☐ 09
Autres, précisez : _____	☐ 96
Aucune mesure particulière	☐ 98
Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre	☐ 99

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Q56. Avez-vous, dans votre entreprise, un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines ?

- ☐ ₀₁ Oui
☐ ₀₂ Non
☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q57. [POSER Si Q56 = 1] Combien de personnes s'occupent à temps plein de la gestion des ressources humaines ?

	Nombre de personnes en RH	Je ne sais pas/ Je préfère ne pas répondre
Nombre de personnes s'occupant de la gestion des ressources humaines		☐ ₉₉

Q58. Utilisez-vous un service externe à l'entreprise pour la gestion des ressources humaines ?

- ☐ ₀₁ Oui
☐ ₀₂ Non
☐ ₉₉ Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre

Q59. Votre établissement a-t-il instauré une ou plusieurs mesures pour favoriser la conciliation travail-famille ?

- ☐ ₀₁ Oui
☐ ₀₂ Non
☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q60. [POSER Si Q59= 1] Quelles mesures ont-elles été instaurées au sein de votre entreprise pour favoriser la conciliation travail-famille ? (choix multiples)

Aménagement du temps de travail (horaires flexibles, d'été, etc.)	☐ ₀₁
Congés et absences (congé à traitement différé, etc.)	☐ ₀₂
Vacances reliées au calendrier scolaire	☐ ₀₃
Service de garde en milieu de travail	☐ ₀₄
Programme d'aide aux employés	☐ ₀₅
Autres, précisez : _____	☐ ₉₆
Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre	☐ ₉₉

Q61. Selon vous, disposez-vous de tous les outils nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre dans votre entreprise ?

☐ ₀₁ Oui

☐ ₀₂ Non

☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q62. Quels outils de gestion des ressources humaines utilisez-vous dans votre entreprise ? (choix multiples)

Un programme d'accueil des nouveaux employés et/ou des immigrants	☐ ₀₁
Une évaluation annuelle (de la performance et des besoins de formation)	☐ ₀₂
Une politique salariale (échelle salariale)	☐ ₀₃
Des descriptions de fonctions ou de tâches	☐ ₀₄
Un processus de gestion de la relève (retraites et départs)	☐ ₀₅
Autres, précisez : _____	☐ ₉₆
Aucun outil n'est utilisé	☐ ₉₈
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	☐ ₉₉

NOUVELLES TECHNOLOGIES

Q63. Au cours de l'année 2015, votre établissement a-t-il implanté ou utilisé des équipements de production, des logiciels ou des technologies de l'information et des communications (TIC) ?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre

Q64. [POSER SI Q63=1] Quels sont les effets de l'implantation de ces équipements, logiciels ou technologies de l'information (TIC) sur votre établissement ? (choix multiples)

Augmentation de l'efficacité/rendement	☐ ₀₁
Changement dans l'organisation du travail	☐ ₀₂
Économie	☐ ₀₃
Sécurité	☐ ₀₄
Autres, précisez : _____	☐ ₉₆
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	☐ ₉₉

Q65. Prévoyez-vous, au cours des 12 prochains mois, implanter des équipements, des logiciels ou des technologies de l'information et des communications (TIC)?

- ☐ ₀₁ Oui
- ☐ ₀₂ Non
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre

ENJEUX DE L'INDUSTRIE

La prochaine question porte sur les enjeux et les défis que rencontrent les entreprises du secteur du transport routier de personnes au Québec.

Q66. Veuillez indiquer l'importance de chacun des enjeux suivants au sein de votre entreprise. [EN ROTATION]

	Pas du tout important					Très important						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NA	NSP
Attirer de nouveaux clients	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Renouveler les contrats avec les clients actuels	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recruter des conducteurs compétents	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recruter des répartiteurs compétents	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recruter des mécaniciens compétents	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Satisfaire les attentes des conducteurs de la nouvelle génération	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Conserver les employés au sein de l'entreprise	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Satisfaire les attentes des employés d'âge avancé (préretraités et retraités)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Être capable de remplacer les employés qui partent à la retraite	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Renforcer la sécurité dans les véhicules	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Faire face aux compressions budgétaires des commissions scolaires	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

NA : Non applicable

NSP : Ne sait pas

PISTES D'AMÉLIORATION

Q67. Dans l'optique où un organisme provincial mettrait en place un plan d'action pour favoriser l'essor des entreprises du secteur du transport routier de personnes, quelles seraient d'après vous les 3 mesures à adopter de manière prioritaire ?

- ☐ ₀₁ Conseils aux entreprises concernant les changements de réglementations
- ☐ ₀₂ Élaboration et diffusion de formations en ligne
- ☐ ₀₃ Soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue
- ☐ ₀₄ Aide à la négociation des contrats avec les commissions scolaires
- ☐ ₀₅ Représentation et lobbying auprès des instances provinciales concernant l'attribution des contrats avec les commissions scolaires
- ☐ ₀₆ Représentation et lobbying auprès des instances fédérales afin de faire reconnaître le métier de conducteur comme étant en pénurie
- ☐ ₀₇ Élaboration de campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur
- ☐ ₀₈ Conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines
- ☐ ₉₆ Autres, précisez : _____
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Le questionnaire est terminé.

Camo-route vous remercie de votre participation.

Merci à nos partenaires financiers.