

**DIAGNOSTIC SECTORIEL DU TRANSPORT ROUTIER DE
MARCHANDISES - 2015**

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	18
Remerciements	18
Crédits pour la réalisation de l'étude	19
Liste des abréviations	20
Sommaire exécutif.....	21
Mandat	21
Comité sectoriel de main-d'œuvre du transport routier.....	21
Objectif	21
Méthodologie	21
Structure de l'industrie	21
Profil des travailleurs de l'industrie.....	22
Nombre d'employés actuels selon le poste	23
Besoins de main-d'œuvre	23
Recrutement des employés.....	24
Éléments prioritaires lors du recrutement	24
Existence de problèmes de recrutement	24
Existence de postes vacants et conséquences des difficultés de recrutement.....	24
Moyens de recrutement.....	25
Formation des employés.....	25
Satisfaction envers les programmes de formation initiale.....	25
Formation continue	25
Formation en ligne	26
Rétention du personnel.....	26
Difficultés de rétention des employés.....	26

Gestion des ressources humaines	27
Mesures de conciliation travail-famille	27
Outils de gestion des ressources humaines	27
Nouvelles technologies	27
Enjeux de l'industrie	27
Pistes d'intervention	28
Présentation de l'étude	29
Contexte	29
Objectifs du mandat	29
Méthodologie	30
Volets de l'étude	30
Recherche de données secondaires	30
Entrevues en profondeur	30
Sondage Internet	31
Structure de l'industrie	32
Description des sous-secteurs d'activité	32
SCIAN 484 Transport par camion	32
SCIAN 492 Messageries et service de messagers	36
Nombre d'emplacements par sous-secteur	38
Vue générale du nombre d'emplacements AU QUÉBEC ayant une main-d'Œuvre	38
Détail du nombre d'emplacements – SCIAN 484 Transport par camion	39
Détail du nombre d'emplacements – SCIAN 492 Messageries et services de messagers	41
Répartition des entreprises selon la région administrative	42
Emploi dans le secteur du transport routier de marchandises	43
Métiers à l'étude	48

CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport	50
CNP 7514 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses–services de livraison et de messagerie	51
CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	53
CNP 0731 Directeurs/directrices des transports	55
CNP 0132 Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	56
CNP 1526 Horairistes de trajets et d’équipages	58
CNP 1525 Répartiteurs/répartitrices	59
CNP 1521 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	60
CNP 1315 Courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières	62
CNP 1215 Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d’approvisionnement, du suivi et des horaires	64
CNP 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d’autobus	65
Répartition des professions selon la région du Québec	67
Illustration des métiers connaissant un roulement de main-d’Œuvre élevé selon la région du Québec	69
Programmes de formation initiale.....	71
Programmes de formation professionnelle	74
DEP Transport par camion.....	74
DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	78
AEP Mécanique de remorques de camion	81
ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	82
Programmes de formation collégiale	86
DEC Techniques de la logistique du transport.....	86
AEC Logistique et transport.....	89
AEC Logistique intermodale internationale.....	92

AEC Gestion de la chaîne d’approvisionnement et logistique	94
AEC Logistique de transport et distribution internationale	96
AEC Gestion du transport et logistique	98
AEC Répartition de marchandises en transport routier	100
AEC Perfectionnement en dédouanement de marchandises	101
AEC Perfectionnement en gestion du transport de marchandises	103
AEC Gestion de l’approvisionnement.....	105
AEC Gestion des approvisionnements.....	106
AEC Organisation du transport.....	107
AEC Organisation de la chaîne d’approvisionnement	108
Écoles de conduite	110
Formation continue	111
Cadre réglementaire	113
Permis de conduire nécessaires	113
Ensemble deS véhicules lourds (classe 1).....	113
Camion porteur (classe 3)	114
Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds	116
Mécanismes prévus par la Loi	116
Cotes de sécurité	117
Véhicules lourds visés.....	118
Personnes visées	118
Obligations des utilisateurs de véhicules lourds	120
Entretien obligatoire et fiches d’entretien	121
Dossier de comportement du conducteur de véhicules lourds	122
Heures de conduite et de repos	123

Permis spéciaux de circulation	123
Transport des matières dangereuses	127
Limiteurs de vitesse	127
Arrimage des cargaisons.....	128
Camionnage en vrac	129
Charges et dimensions	129
Cadre d'intervention des institutions.....	131
Cadre des interventions du gouvernement fédéral	131
Cadre des interventions du gouvernement du Québec	132
Rôle des autres administrations	133
Résultats de l'enquête	134
Description des entreprises participantes.....	136
Répartition par sous-secteur d'activité	136
Répartition selon le rayon d'action	137
Répartition selon le type d'inscription au registre de commerce	137
Répartition selon le nombre de véhicules.....	138
Répartition selon la région.....	138
Caractéristiques de la main-d'oeuvre	140
Répartition des employés selon le sexe	140
Répartition des employés selon l'âge.....	140
Saisonnalité de l'emploi	141
Syndicalisation des employés.....	143
Employés immigrants	144
Nombre d'employés actuels selon le poste	145
Besoins de main-d'œuvre	148

Tendances et prévisions des embauches selon le poste	148
Raisons justifiant le comblement de postes.....	149
Prévisions des départs à la retraite	151
Recrutement	152
Éléments prioritaires lors du recrutement	152
Nombre d'années d'expérience exigées lors du recrutement	158
Propension à embaucher des conducteurs ayant fait une pause dans leur carrière	159
Existence de difficultés de recrutement.....	160
Existence de postes vacants	164
Difficultés de recrutement	166
Conséquences des difficultés de recrutement sur la production	169
Moyens de recrutement.....	172
Formation.....	175
Satisfaction envers Les programmes de formation initiale	175
Formation continue	178
Satisfaction envers les compétences des répartiteurs	184
Formation en ligne	184
Rétention.....	188
Difficultés de rétention des employés.....	188
Mesures de rétention	191
Gestion des ressources humaines	194
Mesures de conciliation travail-famille	195
Outils de gestion des ressources humaines	197
Nouvelles technologies	200
Implantation des nouvelles technologies.....	200

Intention d’implanter des TIC.....	201
Les enjeux de l’industrie.....	202
Pistes d’intervention	206
Conclusion	209
Une relève à planifier	209
Important besoin de main-d’œuvre, principalement pour le poste de conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	209
Évoluer pour favoriser la rétention	210
Besoins en formation continue	210
Soutien aux entreprises.....	211
Enjeux de main-d’œuvre et enjeux commerciaux.....	212
Annexes	213
Annexe 1 : Guide des entrevues en profondeur auprès des intervenants clés.....	214
Annexe 2 : Questionnaire du sondage quantitatif	224

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1- Liste des abréviations	20
Tableau 2- Nombre d'emplacements selon la taille	38
Tableau 3- Détail du nombre d'emplacements selon la taille pour le SCIAN 484 Transport par camion.....	40
Tableau 4- Nombre d'emplacements selon la taille pour le SCIAN 492 Messageries et services de messagers ..	41
Tableau 5- Répartition des entreprises selon la région administrative	42
Tableau 6- Évolution du nombre de travailleurs salariés dans le secteur	44
Tableau 7- Répartition des travailleurs salariés selon l'âge.....	45
Tableau 8- Répartition des travailleurs salariés selon le sexe	46
Tableau 9- Répartition des travailleurs selon le statut d'emploi.....	47
Tableau 10- Définition des principaux termes employés lors de l'analyse par CNP.....	49
Tableau 11- Principales statistiques du CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport	50
Tableau 12- Principaux secteurs d'activité du CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport ...	51
Tableau 13- Principales statistiques du CNP 7514 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses-services de livraison et de messagerie.....	52
Tableau 14- Principaux secteurs d'activité du CNP 7514 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses-services de livraison et de messagerie	53
Tableau 15- Principales statistiques du CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	54
Tableau 16- Principaux secteurs d'activité du CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun.....	55
Tableau 17- Principales statistiques du CNP 0731 Directeurs/directrices des transports.....	55
Tableau 18- Principaux secteurs d'activité du CNP 0731 Directeurs/directrices des transports	56
Tableau 19- Principales statistiques du CNP 0132 Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	57
Tableau 20- Principaux secteurs d'activité du CNP 0132 Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	57
Tableau 21- Principales statistiques du CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages	58
Tableau 22- Principaux secteurs d'activité du CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages	59
Tableau 23- Principales statistiques du CNP 1525 Répartiteurs/répartitrices	59

Tableau 24- Principaux secteurs d'activité du CNP 1525 Répartiteurs/répartitrices	60
Tableau 25- Principales statistiques du CNP 1521 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	61
Tableau 26- Principaux secteurs d'activité du CNP 1521 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	62
Tableau 27- Principales statistiques du CNP 1315 Courtiers/courtiers en douanes, courtiers maritimes/courtiers maritimes et autres courtiers/courtiers	63
Tableau 28- Principaux secteurs d'activité du CNP 1315 Courtiers/courtiers en douanes, courtiers maritimes/courtiers maritimes et autres courtiers/courtiers	64
Tableau 29- Principales statistiques du CNP 1215 Superviseurs/superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	64
Tableau 30- Principaux secteurs d'activité du CNP 1215 Superviseurs/superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires.....	65
Tableau 31- Principales statistiques du CNP 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.....	66
Tableau 32- Principaux secteurs d'activité du CNP 7321 Mécanicien/mécanicienne et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.....	67
Tableau 33- Répartition des professions selon la région du Québec	68
Tableau 34- Taux de roulement des professions selon la région du Québec	69
Tableau 35- Contenu du programme DEP Transport par camion	74
Tableau 36- Liste des centres de formation professionnelle offrant le DEP Transport par camion	75
Tableau 37- DEP Transport par camion	76
Tableau 38- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs du DEP Transport par camion.....	77
Tableau 39- Placement des diplômés et des diplômées du DEP Transport par camion.....	77
Tableau 40- Contenu du programme DEP Mécanique de véhicules lourds routiers.....	78
Tableau 41- Liste des centres de formation professionnelle offrant le DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	79
Tableau 42- DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	80
Tableau 43- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs du DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	80
Tableau 44- Placement des diplômés et des diplômées du DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	81
Tableau 45- Contenu du programme AEP Mécanique de remorques de camion	81
Tableau 46- Liste des centres de formation professionnelle offrant l'AEP Mécanique de remorques de camion	82

Tableau 47- Contenu du programme ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	83
Tableau 48- Liste des centres de formation professionnelle offrant l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	84
Tableau 49- ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques.....	84
Tableau 50- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs de l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	85
Tableau 51- Placement des diplômés et des diplômées de l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	85
Tableau 52- Contenu du programme DEC Techniques de la logistique du transport	86
Tableau 53- Liste des collèges offrant le DEC Techniques de la logistique du transport	87
Tableau 54- DEC Techniques de la logistique du transport	88
Tableau 55- Distribution régionale des emplois visés et des effectifs du DEC Techniques de la logistique du transport.....	89
Tableau 56- Placement des diplômés et des diplômées du DEC Techniques de la logistique du transport	89
Tableau 57- Contenu du programme AEC Logistique et transport.....	90
Tableau 58- Liste des collèges offrant l'AEC Logistique et transport.....	91
Tableau 59- Postes visés par l'AEC Logistique et transport	91
Tableau 60- Contenu du programme AEC Logistique intermodale internationale	92
Tableau 61- Liste des collèges offrant l'AEC Logistique intermodale internationale	93
Tableau 62- Postes visés par l'AEC Logistique intermodale internationale.....	93
Tableau 63- Contenu du programme AEC Gestion de la chaîne d'approvisionnement et logistique	94
Tableau 64- Liste des collèges offrant l'AEC Gestion de la chaîne d'approvisionnement et logistique	95
Tableau 65- Postes visés par l'AEC Gestion de la chaîne d'approvisionnement et logistique.....	96
Tableau 66- Contenu du programme AEC Logistique de transport et distribution internationale	96
Tableau 67- Liste des collèges offrant AEC Logistique de transport et distribution internationale	97
Tableau 68- Postes visés par l'AEC Logistique de transport et distribution internationale.....	98
Tableau 69- Contenu du programme AEC Gestion du transport et logistique	99
Tableau 70- Liste des collèges offrant l'AEC Gestion du transport et logistique.....	99
Tableau 71- Contenu du programme AEC Répartition de marchandises en transport routier	100

Tableau 72- Liste des collèges offrant l'AEC Répartition de marchandises en transport routier	101
Tableau 73- Contenu du programme AEC Perfectionnement en dédouanement de marchandises	102
Tableau 74- Liste des collèges offrant l'AEC Perfectionnement en dédouanement de marchandises	102
Tableau 75- Postes visés par l'AEC Perfectionnement en dédouanement de marchandises.....	102
Tableau 76- Contenu du programme AEC Perfectionnement en gestion du transport de marchandises	103
Tableau 77- Liste des collèges offrant l'AEC Perfectionnement en gestion du transport de marchandises	103
Tableau 78- Postes visés par l'AEC Perfectionnement en gestion du transport de marchandises	104
Tableau 79- Contenu du programme AEC Gestion de l'approvisionnement.....	105
Tableau 80- Liste des collèges offrant l'AEC Gestion de l'approvisionnement.....	106
Tableau 81- Contenu du programme 'AEC Gestion des approvisionnements	106
Tableau 82- Liste des collèges offrant l'AEC Gestion des approvisionnements	107
Tableau 83- Contenu du programme 'AEC Organisation du transport.....	107
Tableau 84- Liste des collèges offrant l'AEC Organisation du transport	107
Tableau 85- Postes visés par l'AEC Organisation du transport	108
Tableau 86- Contenu du programme 'AEC Organisation de la chaîne d'approvisionnement	109
Tableau 87- Liste des collèges offrant l'AEC Organisation de la chaîne d'approvisionnement	109
Tableau 88- Postes visés par 'l'AEC Organisation de la chaîne d'approvisionnement	109
Tableau 89- Contenu des programmes de conduite	110
Tableau 90- Liste des écoles proposant de la formation continue.....	111
Tableau 91- Obligations des utilisateurs de véhicules lourds.....	120
Tableau 92- Cadre des interventions du gouvernement du Québec.....	132
Tableau 93- Proportion des entreprises interrogées par sous-secteur	136
Tableau 94 – Principaux rayons d'action des entreprises	137
Tableau 95 – Type d'inscription au registre de commerce.....	137
Tableau 96 – Taille de la flotte de camions des entreprises.....	138
Tableau 97- La région administrative des entreprises.....	139
Tableau 98 - Présence d'employés saisonniers selon le SCIAN et les distances d'opération	142

Tableau 99 - Saisons d'emploi selon le SCIAN et les distances d'opération	143
Tableau 100 - Présence d'un syndicat et proportion moyenne d'employés syndiqués selon le SCIAN	143
Tableau 101 - Présence d'un syndicat et proportion d'employés syndiqués selon le nombre d'employés.....	144
Tableau 102 - Présence d'employés immigrants et proportion moyenne d'employés immigrants selon le SCIAN	144
Tableau 103- Nombre d'employés actuels selon le poste	146
Tableau 104- Moyenne d'employés actuels par poste selon le SCIAN	147
Tableau 105- Proportion des entreprises ayant embauché ou prévoyant embaucher au moins un employé ...	148
Tableau 106- Prévisions des embauches par poste	149
Tableau 107- Raisons justifiant le comblement de postes selon le SCIAN	150
Tableau 108- Raisons justifiant le comblement de postes selon les distances d'opération.....	151
Tableau 109- Prévisions des départs à la retraite pour les deux prochaines années	151
Tableau 110- Principal élément considéré lors du recrutement (tous les secteurs d'activité)	152
Tableau 111- Raisons de non-exigence du diplôme (tous les secteurs d'activité)	153
Tableau 112- Principal élément considéré lors du recrutement (transport de marchandises diverses)	154
Tableau 113- Raisons de non-exigence du diplôme (transport de marchandises diverses)	154
Tableau 114- Principal élément considéré lors du recrutement (transport de marchandises spéciales)	155
Tableau 115- Raisons de non-exigence du diplôme (transport de marchandises spéciales)	155
Tableau 116- Principal élément considéré lors du recrutement (Autres activités liées au transport routier)	156
Tableau 117- Raisons de non-exigence du diplôme (Autres activités liées au transport routier).....	156
Tableau 118- Nombre moyen d'années d'expérience exigées lors de l'embauche	158
Tableau 119- Nombre moyen d'années d'expérience exigées lors de l'embauche selon le SCIAN	158
Tableau 120- Propension à embaucher des conducteurs après une pause dans leur carrière et nombre d'années de pause à partir duquel les entreprises hésitent à recruter selon le SCIAN	160
Tableau 121- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon le SCIAN.....	161
Tableau 122- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon les distances d'opération	161
Tableau 123- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon la région	162

Tableau 124- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon la taille de l'entreprise	162
Tableau 125- Postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon le SCIAN	163
Tableau 126 - Existence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (au cours des deux dernières années) selon le SCIAN	164
Tableau 127- Entreprises ayant des postes restés vacants durant plus de deux mois au cours des deux dernières années selon le SCIAN	165
Tableau 128- Difficultés de recrutement selon le poste	166
Tableau 129- Difficultés de recrutement des conducteurs selon le SCIAN	167
Tableau 130- Difficultés de recrutement des répartiteurs selon le SCIAN	168
Tableau 131- Difficultés de recrutement des mécaniciens selon le SCIAN	169
Tableau 132- Conséquences des difficultés de recrutement sur la production	170
Tableau 133- Moyens de recrutement selon le SCIAN	174
Tableau 134- Satisfaction par rapport aux programmes de formation initiale	175
Tableau 135- Moyenne de la satisfaction par rapport aux programmes de formation initiale selon le SCIAN ..	176
Tableau 136- Satisfaction envers des aspects des programmes de formation initiale	177
Tableau 137- Proportion moyenne des employés ayant reçu au moins quatre heures de formation continue durant l'année 2015 selon le poste	178
Tableau 138- Méthodes de formation.....	180
Tableau 139- Intention d'offrir de la formation continue aux conducteurs au cours des deux prochaines années et besoins futurs en matière de formation continue des conducteurs	181
Tableau 140- Intention d'offrir de la formation continue aux répartiteurs au cours des deux prochaines années et besoins futurs en matière de formation continue des répartiteurs.....	182
Tableau 141- Intention d'offrir de la formation continue aux manutentionnaires	183
Tableau 142- Intention d'offrir de la formation continue aux mécaniciens de remorques de camion.....	183
Tableau 143- Intention d'offrir de la formation continue aux mécaniciens de véhicules lourds	183
Tableau 144- Degré de satisfaction envers les compétences des répartiteurs	184
Tableau 145- Degré de satisfaction envers les compétences des répartiteurs selon le SCIAN	184
Tableau 146- Niveau d'intérêt à offrir de la formation en ligne selon le SCIAN	186

Tableau 147- Raisons du non-intérêt à offrir de la formation en ligne selon le SCIAN	187
Tableau 148- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon le SCIAN	188
Tableau 149- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon les distances d'opération	189
Tableau 150- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon la taille de l'entreprise	189
Tableau 151- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon la région	189
Tableau 152- Postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de rétention selon le SCIAN	190
Tableau 153- Mise en place de mesures de rétention	192
Tableau 154- Mesures de rétention implantées	193
Tableau 155- Présence d'un service externe pour les RH	195
Tableau 156- Présence et utilisation de mesures de conciliation travail-famille	196
Tableau 157- Présence de tous les outils d'évaluation nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre selon le SCIAN	197
Tableau 158- Outils de gestion des ressources humaines selon le SCIAN	198
Tableau 159- - Implantation ou utilisation des TIC et effets de l'implantation	201
Tableau 160- Intention d'implanter des TIC	201
Tableau 161- Importance des enjeux selon le SCIAN	203
Tableau 162- Importance des enjeux selon la région	204
Tableau 163- Pistes d'intervention selon le SCIAN	207
Tableau 164- Pistes d'intervention selon la région	208

LISTE DES FIGURES

Figure 1- Répartition des emplacements selon le nombre d'employés	38
Figure 2- Répartition des travailleurs selon le statut de l'emploi en %	47
Figure 3- Proportion des employés selon le sexe	140
Figure 4 - Proportion moyenne des employés selon l'âge	141
Figure 6 - Présence d'employés saisonniers	142
Figure 5- Les saisons d'emploi	142
Figure 7 - Probabilité d'embauches d'employés immigrants au cours des deux prochaines années selon le SCIAN	145
Figure 8- Proportion moyenne des raisons justifiant le comblement de postes.....	150
Figure 9- Nombre d'années de pause dans la carrière des conducteurs à partir duquel les entreprises hésitent à recruter	159
Figure 10- Propension à embaucher des conducteurs après une pause dans leur carrière.....	159
Figure 11- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années	161
Figure 12- Postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années	163
Figure 13- Existence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (au cours des deux dernières années)	164
Figure 14- Entreprises ayant des postes restés vacants durant plus de deux mois au cours des deux dernières années	165
Figure 15- Conséquences sur la production	170
Figure 16- Existence de conséquences sur la production.....	170
Figure 17- Moyens de recrutement	173
Figure 18- Méthodes de formation continue	179
Figure 19- Connaissance de la formation en ligne.....	185
Figure 20- Niveau d'intérêt à offrir de la formation en ligne.....	185
Figure 21- Raisons du non-intérêt à offrir de la formation en ligne	186
Figure 22- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années	188
Figure 23- Postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de rétention	190

Figure 24 – Mise en place de mesures de rétention	191
Figure 25- Mesures de rétention implantées	192
Figure 26- Présence d'un poste en gestion des ressources humaines et nombre de personnes responsables..	194
Figure 27- Mesures de conciliation travail-famille	196
Figure 28- Présence de mesures de conciliation travail-famille	196
Figure 29- Présence de tous les outils d'évaluation nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre	197
Figure 30- Outils de gestion en RH	198
Figure 31- Implantation ou utilisation des TIC.....	200
Figure 32- Effets de l'implantation des TIC.....	200
Figure 33- Importance des enjeux	203
Figure 34- Pistes d'intervention.....	206

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 le soutien 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, celle des consultants qui se sont impliqués dans le projet ainsi que celle des 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 la consultation pour ce 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

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	Code 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
ENCL	École nationale de camionnage et équipement lourds
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MTO	Ministère des transports du Québec
PEVL	Propriétaires et exploitants de véhicules lourds
PNAF	Programme nord-américain de gestion de la fatigue
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 marchandises 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 de l'industrie du transport routier de marchandises ont révélé que les enjeux les plus importants des entreprises du secteur sont liés à la main-d'œuvre : l'embauche, la rétention du personnel ainsi que la formation et les pratiques de gestion des ressources humaines.

MANDAT

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU TRANSPORT ROUTIER

Le secteur du transport routier de marchandises 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 et travailleuses 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 marchandises. Les renseignements recueillis ont permis de définir les priorités de Camo-route en lien avec les activités découlant des plans d'action à venir au cours des 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 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

- L'industrie du transport routier de marchandises est constituée de quatre sous-secteurs d'activité qui sont : SCIAN 484 Transport par camion; SCIAN 4884 Activités de soutien du transport routier; SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises; et SCIAN 492 Messageries et services de messagers.
- En 2015, l'industrie du transport routier de marchandises comptait **9 263** emplacements¹ dont 80 % appartenant au sous-secteur SCIAN 484 Transport par camion. Les autres sous-secteurs se répartissent de manière plutôt égale.
- Le secteur est composé principalement de petites entités puisque les entreprises de 1 à 9 employés constituent 70 % de l'ensemble des entreprises du secteur. De plus, 99 % des entreprises du secteur comptent moins de 100 employés.
- Les régions administratives comptant le plus d'entreprises œuvrant dans le secteur du transport routier de marchandises sont Montréal (20 %) et la Montérégie (16 %). Inversement les régions comportant le moins d'entreprises sont le Nord-du-Québec et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine avec 1 % pour chacune des régions.
- Selon les données de Statistique Canada, le secteur compte 64 549 travailleurs salariés (excluant le SCIAN 4922 pour lequel les données ne sont pas disponibles). Entre 2010 et 2014, le secteur du transport routier de marchandises a connu une augmentation du nombre d'employés. Ainsi le principal sous-secteur 484 Transport par camion a enregistré une hausse de 4,59 % avec 41 267 employés en 2014. Le sous-secteur ayant connu la baisse la plus importante est le SCIAN 4921 Messageries puisque ses effectifs ont reculé de 7,45 % pour s'établir à 7 603 employés en 2014.

PROFIL DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE

- Comparés à l'ensemble des industries, les sous-secteurs à l'étude sont caractérisés par une proportion plus importante d'employés âgés de 45 ans et plus et d'une proportion moins importante d'employés de moins de 25 ans. Ainsi le SCIAN 484 Transport par camion compte 7 % d'employés âgés de moins de 25 ans, ce qui est deux fois moins élevé que l'ensemble des industries (15 %).
- Il existe une forte prédominance des hommes au sein du secteur du transport routier de marchandises comparativement à l'ensemble des industries. Ainsi la quasi-totalité des sous-secteurs compte plus de 80 % d'hommes contre 51 % pour l'ensemble des industries.
- Le secteur du transport routier de marchandises est largement dominé par les travailleurs salariés (plus de 80 % en moyenne). Cependant, lorsque comparée à l'ensemble des industries, la proportion de travailleurs autonome au sein du secteur est un peu plus élevée. De plus, le SCIAN 484 Transport par camion compte le plus grand nombre de travailleurs autonomes avec **9 030** travailleurs.
- Plus d'un tiers des entreprises (33 %) ont affirmé avoir recours à de la main-d'œuvre saisonnière. De plus, les saisons d'emploi sont majoritairement l'été avec 83 % contre seulement 33 % en hiver.
- En ce qui concerne la présence d'un syndicat, la très grande majorité des entreprises ayant participé au sondage affirment ne pas en avoir (98 %). Cependant, il est à souligner que les entreprises comprenant 100 employés et plus sont en proportion plus nombreuses à avoir des employés syndiqués (30 %) que les entreprises de taille moindre. De plus, la proportion d'employés syndiqués au sein des entreprises comportant un syndicat est en moyenne de 87 %.
- La main-d'œuvre immigrante est présente dans 6 % des entreprises du secteur du transport routier de marchandises. Au sein de ces entreprises, on compte en moyenne 31 % d'employés immigrants. La présence d'employés immigrants est nettement plus marquée au sein des entreprises de grande taille.

¹ Unité statistique de Statistique Canada, voir section Structure de l'industrie.

Ainsi, les entreprises de 100 employés et plus ont indiqué à 65 % avoir de la main-d'œuvre immigrante contre seulement 3 % pour les entreprises de 1 à 9 employés.

NOMBRE D'EMPLOYÉS ACTUELS SELON LE POSTE

- Les postes composant le secteur du transport routier de marchandises qui ont été analysés lors du sondage sont :
 - Conducteur/conductrice ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)
 - Conducteur/conductrice ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)
 - Répartiteur/répartitrice
 - Manutentionnaire (incluant ceux des divisions « Entreposage », s'il y a lieu)
 - Mécanicien/mécanicienne de véhicules lourds
 - Mécanicien/mécanicienne de remorques de camions
 - Propriétaire exploitant
- Il est à noter que le poste comptant le plus d'employés est celui de conducteur/conductrice ayant un permis de conduire de classe 1 puisque les entreprises ayant ce type de poste en emploient en moyenne 8,9. Le deuxième poste ayant le plus d'employés est celui de manutentionnaire avec en moyenne 4,8 employés par entreprise.
- La proportion d'employés à temps plein (30 heures et plus par semaine) est très élevée puisque, pour l'ensemble des postes, les employés à temps plein représentent en moyenne plus de 80 % des effectifs. Les répartiteurs/répartitrices ainsi que les mécaniciens/mécaniciennes de remorques de camion comptent chacun 98 % d'employés à temps plein.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

- La plus grande proportion d'entreprises ayant embauché ou prévoyant embaucher concerne le poste de conducteur/conductrice ayant un permis de conduire de classe 1. Il est à noter que la proportion des entreprises ayant embauché en 2014 et 2015 est plus importante que celles qui ont l'intention d'embaucher en 2016 et 2017, et ce pour l'ensemble des postes. Le contexte économique des deux dernières années explique en partie ce résultat.
- Les postes pour lesquels il y aura le plus grand nombre d'embauches au cours des deux prochaines années sont ceux de conducteurs/conductrices ayant un permis de conduire de classe 1 avec **22 717** embauches (2016 et 2017) ainsi que les manutentionnaires avec **5 029** embauches (2016 et 2017). Notons que, pour la totalité des postes, le nombre d'embauches prévues au cours des deux prochaines années sera inférieur à celles des deux années précédentes (2014 et 2015).
- En moyenne, la moitié des embauches prévues se font dans le cadre du roulement de la main-d'œuvre (50 %). Le reste des embauches est motivé par la croissance de l'entreprise (36 %) et le remplacement des employés qui partent à la retraite (14 %).
- Près du quart des entreprises du secteur du transport routier de marchandises (23 %) ont affirmé que les départs à la retraite seront en augmentation au cours des deux prochaines années, contrairement à seulement 2 % des répondants qui estiment qu'ils seront décroissants. Les entreprises de 100 employés

et plus ont une plus grande propension à considérer que les départs à la retraite seront en augmentation (40 %).

RECRUTEMENT DES EMPLOYÉS

ÉLÉMENTS PRIORITAIRES LORS DU RECRUTEMENT

- Lors du recrutement, les entreprises ont affirmé rechercher surtout l'expérience avec des taux supérieurs à 50 %, et ce, quel que soit le poste. Quant au diplôme, il est le plus souvent considéré comme prioritaire lors de l'embauche des mécaniciens/mécaniciennes de véhicules lourds (23 %).
- Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles n'exigeraient pas de diplômes lors de l'embauche, les entreprises ont surtout mentionné le fait que l'expérience des candidats compense l'absence de diplôme et qu'elles préféreraient former elles-mêmes les candidats à l'interne, et ce concernant les conducteurs/conductrices, les répartiteurs/répartitrices ainsi que les mécaniciens/mécaniciennes.
- Pour ce qui est du nombre d'années d'expérience exigées lors du recrutement, les entreprises ont mentionné qu'en supposant que le candidat dispose d'un diplôme, le nombre moyen d'années d'expérience exigées varie entre 1 et 3 ans selon le poste concerné. À titre indicatif, le poste requérant le plus d'expérience est celui de mécanicien/mécanicienne de véhicules lourds avec 3 ans en moyenne d'expérience recherchée.

EXISTENCE DE PROBLÈMES DE RECRUTEMENT

- Quarante-quatre pour cent des entreprises interrogées ont affirmé avoir eu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années. On constate que les entreprises de 100 employés et plus sont proportionnellement plus nombreuses à avoir rencontré des problèmes de recrutement (86 %).
- Les postes qui semblent être les plus difficiles à combler sont les postes de conducteurs/conductrices ayant un permis de conduire de classe 1 ou un permis de classe 3.
- Les difficultés de recrutement les plus souvent citées sont le « manque de candidats compétents », l'« expérience demandée » ainsi que les « horaires de travail ». Ce constat est valable autant concernant les conducteurs/conductrices que les répartiteurs/répartitrices et les mécaniciens/mécaniciennes, et ce, malgré l'existence de certaines spécificités propre à chaque poste.

EXISTENCE DE POSTES VACANTS ET CONSÉQUENCES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- Vingt et un pour cent des entreprises ont indiqué avoir eu au cours des deux dernières années des postes restés vacants pendant plus de deux mois.
- Après des entreprises qui ont eu des postes vacants, on constate que les conducteurs/conductrices ayant un permis de classe 1 ont été les plus touchés par la vacance. Suivent ensuite les conducteurs/conductrices ayant un permis de classe 3 et les mécaniciens/mécaniciennes de véhicules lourds.
- La moitié des entreprises (50 %) ayant rencontré des difficultés de recrutement ont indiqué que cela a eu des conséquences sur leur production. De plus, les conséquences les plus fréquemment citées par les entreprises sont la « baisse des profits » (53%) ainsi que le « refus de contrats en raison du manque d'effectifs » (46 %).

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 » (66 %) suivi du « site Internet d'Emploi-Québec » (32 %) et de la « publication d'annonces dans les journaux » (31 %).

FORMATION DES EMPLOYÉS

- Les programmes de formation initiale reliés au transport routier de marchandises concernent la conduite, la logistique du transport ainsi que la mécanique. Qu'ils soient offerts par des établissements publics ou privés, les programmes sont sanctionnés par une attestation d'étude ou un diplôme. Ceux ayant été évalués lors du sondage sont :
 - DEP Transport par camion (classe 1)
 - AEC Logistique du transport et distribution internationale
 - AEC Technique de la logistique du transport multimodal
 - AEC Logistique du transport
 - DEC Technique de la logistique du transport
 - DEP Mécanique de véhicules lourds routiers
 - AEP Mécanique de remorques de camion

SATISFACTION ENVERS LES PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE

- Les programmes de formation initiale les mieux évalués sont le DEP Mécanique de véhicules lourds routiers avec une note moyenne de 7,5/10 et une proportion de 58 % d'entreprises très satisfaites, ainsi que le DEP Transport par camion (classe 1) ayant obtenu une note moyenne de 7/10 et une proportion de 48 % d'entreprises très satisfaites.
- Les entreprises ont eu une évaluation plutôt équivalente des trois aspects relatifs aux programmes de formation, à savoir les « connaissances des nouveaux candidats », la « disponibilité de la formation initiale » ainsi que l'« accessibilité de la formation initiale (du point de vue géographique) ». En effet, ces trois aspects ont obtenu des notes moyennes oscillant entre 6,2/10 et 6,4/10.

FORMATION CONTINUE

- La plus grande 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 concerne d'abord les conducteurs/conductrices ayant un permis de conduire de classe 3 ainsi que les répartiteurs/répartitrices, avec respectivement 39 % et 31 %. Les proportions des autres postes sont comprises entre 27 % et 30 %.
- Les méthodes de formation continue qui ont été les plus utilisées par les entreprises sont l'« atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe » (42 %) ainsi que l'« atelier de formation en entreprise donné par une ressource interne » (38 %). À l'inverse, la méthode de formation la moins utilisée par les entreprises est la formation en ligne (8 %).

- Plus du tiers des entreprises employant des conducteurs/conductrices (36 %) ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les besoins futurs au plan de la formation des conducteurs/conductrices les plus cités sont la « ronde de sécurité » et les « heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds », avec tous deux 61 %, suivis de la « conduite préventive » (44 %).
- Plus du quart des entreprises employant des répartiteurs/répartitrices (27 %) ont affirmé avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les besoins futurs au plan de la formation des répartiteurs/répartitrices les plus cités sont la « connaissance des lois et règlements du transport routier » (65 %) ainsi que le « service à la clientèle/ savoir communiquer avec les clientèles interne et externe » (52 %).

FORMATION EN LIGNE

- Plus du tiers des entreprises (37 %) ont affirmé connaître la formation en ligne. De plus, au sujet du niveau d'intérêt des entreprises à utiliser la formation en ligne, 46 % d'entre elles ont indiqué n'être pas du tout intéressées. D'ailleurs, la note moyenne du niveau d'intérêt attribuée par les entreprises est de 4,9/10, ce qui est plutôt faible.
- Les raisons du non-intérêt à offrir de la formation en ligne les plus souvent citées sont le « manque d'intérêt des employés » (33 %) suivi par « les employés ne sont pas à l'aise avec les technologies » (24 %) et le « coût de la formation » (10 %). Notons également que 31 % des répondants n'ont pas été en mesure de citer une raison justifiant leur non-intérêt à offrir de la formation en ligne.

RÉTENTION DU PERSONNEL

DIFFICULTÉS DE RÉTENTION DES EMPLOYÉS

- Selon le sondage, 21 % des entreprises du transport de marchandises ont indiqué avoir connu des problèmes de rétention de personnel, et ce au cours des deux dernières années. En ce qui a trait à la taille, il est à signaler que la proportion d'entreprises ayant connu des problèmes de rétention croît avec le nombre d'employés. Ainsi, parmi les entreprises de 100 employés et plus, 57 % ont affirmé avoir rencontré des problèmes de rétention de personnel.
- Les postes pour lesquels une grande proportion d'entreprises a connu des difficultés de rétention sont ceux de conducteurs/conductrices ayant un permis de classe 1, les manutentionnaires ainsi que les conducteurs/conductrices ayant un permis de classe 3.
- 26 % des entreprises ont indiqué avoir mis en place des mesures de rétention. Par ailleurs, les mesures de rétention les plus citées sont le « salaire avantageux » (68 %) et les « horaires flexibles/l'équilibre vie privée et vie professionnelle » (54 %).

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Seulement 9 % des entreprises ont un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines. Ces entreprises ont en moyenne 1,6 employé affecté à la gestion des RH. En outre, les grandes entreprises de 100 employés et plus sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un poste de gestion des RH (84 %).

MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- En ce qui concerne les mesures de conciliation travail-famille, plus du quart des entreprises (28 %) ont affirmé en avoir mis en place. En outre, les principales mesures mentionnées sont, en ordre d'importance, l'« aménagement du temps de travail (horaires flexibles, d'été, etc.) » (87 %), les « congés et absences (congé à traitement différé, etc.) » (33 %) ainsi que les « vacances reliées au calendrier scolaire » (30 %).

OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Les outils les plus couramment utilisés sont « des descriptions de fonctions ou de tâches » (31 %) et « une évaluation annuelle (de la performance et des besoins de formation) » (20 %). Par ailleurs, 41 % des entreprises ont indiqué qu'aucun outil de gestion des ressources humaines n'était utilisé.

NOUVELLES TECHNOLOGIES

- Un quart des entreprises (25 %) ont indiqué avoir implanté ou utilisé des équipements de production, des logiciels ou des 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 » (67 %) ainsi que les « économies » (38 %).
- La proportion des entreprises prévoyant planter des TIC au cours des douze prochains mois est de seulement 15 %.

ENJEUX DE L'INDUSTRIE

- Lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont évoqué un certain nombre d'enjeux auxquels sont confrontées les entreprises du secteur. Par la suite, ces enjeux ont été évalués par les entreprises lors d'un sondage. En ordre d'importance, il s'agit de
 - 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)
 - Remplacer les employés qui partent à la retraite
 - Satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue
 - Renforcer la sécurité routière
 - Faire face à la concurrence
- Les entreprises ont affirmé que les enjeux et défis de l'industrie les plus importants sont de « conserver les employés au sein de l'entreprise », avec un score de 9,4/10, de « recruter des conducteurs compétents » (9,3/10) et de « renouveler les contrats avec les clients actuels » (9,2/10). Notons également que l'enjeu le moins important, « recruter des répartiteurs compétents », obtient tout de même un score de 6,9/10.

PISTES D'INTERVENTION

- Interrogées au sujet des mesures prioritaires à mettre en place dans l'optique où un organisme provincial souhaiterait établir un plan d'action, les entreprises ont d'abord cité le besoin d'obtenir des « conseils concernant les changements de réglementation » (56 %), le « soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue » (37 %) ainsi que l'élaboration de « campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur » (32 %).
- Soulignons que, lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont évoqué des mesures prioritaires à mettre en place. Ces éléments sont les mêmes que ceux qui ont été souvent cités par les grandes entreprises lors du sondage : « représentation et lobbying auprès des instances fédérales afin de faire reconnaître le métier de conducteur comme étant en pénurie », « élaborer des campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur » et « conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines ».

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

CONTEXTE

Le secteur du transport routier de marchandises est couvert par un comité sectoriel de main-d'œuvre appelé **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 ». Voici ses principaux mandats :

- 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 dans la formation des travailleurs
- 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 compétences²

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 marchandises. Les objectifs spécifiques auxquels le diagnostic permettra de répondre sont les suivants :

- Établir le nombre de personnes travaillant dans chacun des sous-secteurs de l'industrie du transport routier de marchandises
- Dresser un profil de la main-d'œuvre (sexe, âge, localisation, autres)
- Définir les besoins futurs des entreprises du secteur en ce qui a trait à la main-d'œuvre
- Examiner 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 marchandises
- Formuler des recommandations permettant d'atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels en matière de main-d'œuvre identifiés dans l'étude³

² Source : site Internet de Camo-route, <http://www.camo-route.com/mission-et-mandats.php>

³ *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 comporte trois volets :

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

La réalisation et les apports de chacun de ces volets sont décrits dans les sous-sections suivantes.

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

À noter qu'Extract recherche marketing a privilégié les sources de données officielles (ex. : Statistique Canada) plutôt que les sources privées (ex. : Pages Jaunes) afin de recueillir des informations sur l'industrie (ex. : nombre d'entreprises, nombre d'employés, etc.).

ENTREVUES EN PROFONDEUR

En complémentarité avec les deux autres volets, les entrevues ont servi à documenter les aspects 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 de la 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.

Les étapes de la réalisation de ce volet ont été les suivantes :

- Identification des principaux intervenants clés (Camo-route)
- Élaboration du guide d'entrevues
- Prise de contact préliminaire avec les intervenants (Camo-route)

- Prise de rendez-vous
- Réalisation des 9 entrevues
- Analyse et rédaction du rapport

SONDAGE INTERNET

Ce volet visait à quantifier les éléments clés relativement à la main-d'œuvre auprès des entreprises du transport de marchandises. Après nettoyage des données, l'échantillon final était de 347 répondants pour l'industrie du transport routier de marchandises, 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 marchandises. 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 2 employés ou celles dont la principale activité n'appartenait pas au secteur du transport routier de marchandises ont été écartées. La phase de qualification et de rappels téléphoniques a duré 8 semaines et a permis de récolter 1 093 contacts.

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

Après la programmation du questionnaire et l'établissement des quotas, des envois courriel ont été effectués auprès des responsables des ressources humaines des entreprises sélectionnées. 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 à partir du site Internet de Camo-route. Des rappels par courriel ont également été entrepris afin de maximiser le taux de réponse. Au total, 312 questionnaires ont été remplis à l'aide des courriels d'invitation, ce qui représente un taux de réponse de 28 %. Le lien public a permis quant à lui de générer 45 questionnaires remplis. 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 de l'industrie en termes de répartition selon la taille de l'entreprise.

STRUCTURE DE L'INDUSTRIE

DESCRIPTION DES SOUS-SECTEURS D'ACTIVITÉ

Selon le système de classification des industries d'Amérique du Nord, il existe quatre grands ensembles dont les activités ont un lien avec le secteur du transport routier de marchandises et qui appartiennent tous au code SCIAN 48-49 Transport et entreposage. Chacun des grands ensembles se subdivise en sous-secteur selon le champ d'activité qu'il couvre. Les pages suivantes sont consacrées à l'identification ainsi qu'à la description de chacun des sous-secteurs.

La structure de l'industrie du transport routier de marchandises est illustrée par l'arborescence suivante :

SCIAN 4841 Transport par camion de marchandises diverses

- SCIAN 48411 Transport local par camion de marchandises diverses
- SCIAN 48412 Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances
 - SCIAN 484121 Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances, charge complète
 - SCIAN 484122 Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances, charge partielle

SCIAN 4842 Transport par camion de marchandises spéciales

- SCIAN 48421 Déménagement de biens usagés de maison et de bureau
- SCIAN 48422 Transport local par camion de marchandises spéciales (sauf les biens usagés)
 - SCIAN 484221 Transport local par camion de vrac liquide
 - SCIAN 484222 Transport local par camion de vrac solide
 - SCIAN 484223 Transport local par camion de produits forestiers
 - SCIAN 484229 Transport local par camion d'autres marchandises spéciales (sauf les biens usagés)
- SCIAN 48423 Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)
 - SCIAN 484231 Transport par camion de vrac liquide sur de longues distances
 - SCIAN 484232 Transport par camion de vrac solide sur de longues distances
 - SCIAN 484233 Transport par camion de produits forestiers sur de longues distances
 - SCIAN 484239 Transport par camion d'autres marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)

SCIAN 4884 Activités de soutien au transport routier

- SCIAN 48841 Remorquage de véhicules automobiles
- SCIAN 48849 Autres activités de soutien au transport routier

SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises

SCIAN 492 Messageries et service de messagers

- SCIAN 4921 Messagerie
- SCIAN 4922 Services locaux de messagers et de livraison

SCIAN 484 TRANSPORT PAR CAMION

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de marchandises par camion. Ces derniers peuvent transporter des marchandises diverses ou des marchandises spéciales. Les marchandises spéciales sont celles qui, en raison de leur taille, de leur poids, de leur forme ou d'autres caractéristiques, doivent être transportées à l'aide d'un matériel spécialisé. Les entreprises peuvent exercer leurs activités soit localement, c'est-à-dire à l'intérieur d'une région métropolitaine et de ses banlieues, soit sur de longues distances, c'est-à-dire d'une région métropolitaine à l'autre.

SCIAN 4841 TRANSPORT PAR CAMION DE MARCHANDISES DIVERSES

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion de marchandises diverses, localement ou sur de longues distances. Le transport par camion de marchandises diverses ne nécessite pas le recours à un matériel spécialisé. Les camions utilisés peuvent transporter une vaste gamme de marchandises. En règle générale, les marchandises sont palettisées et transportées dans une caisse, un conteneur ou une semi-remorque fourgon.

SCIAN 48411 TRANSPORT LOCAL PAR CAMION DE MARCHANDISES DIVERSES

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport local par camion de marchandises diverses. Ces établissements offrent principalement des services de transport par camion à l'intérieur d'une région métropolitaine et de ses banlieues.

SCIAN 48412 TRANSPORT PAR CAMION DE MARCHANDISES DIVERSES SUR DE LONGUES DISTANCES

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances. Ces établissements offrent principalement des services de transport par camion d'une région métropolitaine à l'autre.

SCIAN 484121 TRANSPORT PAR CAMION DE MARCHANDISES DIVERSES SUR DE LONGUES DISTANCES, CHARGE COMPLÈTE

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion de charge complète de marchandises diverses sur de longues distances. La cargaison est généralement constituée de marchandises provenant d'un seul expéditeur, transportées par camion directement d'un point d'origine à une ou plusieurs destinations.

SCIAN 484122 TRANSPORT PAR CAMION DE MARCHANDISES DIVERSES SUR DE LONGUES DISTANCES, CHARGE PARTIELLE

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion de charge partielle de marchandises diverses sur de longues distances. Les transporteurs de charge partielle se caractérisent par l'utilisation de terminaux routiers pour le groupage de marchandises, provenant généralement de plusieurs expéditeurs, en un seul envoi en vue du transport routier à partir d'un terminal de préparation des chargements jusqu'à un terminal de dégroupage, où les charges sont triées et réacheminées pour être livrées.

SCIAN 4842 TRANSPORT PAR CAMION DE MARCHANDISES SPÉCIALES

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion de marchandises spéciales. Ces établissements transportent des articles qui, en raison de leur taille, de leur poids, de leur forme ou d'autres caractéristiques, doivent être acheminés à l'aide d'un matériel spécialisé. Parmi les principaux types de matériel spécialisé, notons les citernes routières, les camions et remorques à benne, les fourgons frigorifiques et les remorques de véhicules à moteur. Sont compris dans ce groupe les établissements qui transportent des biens usagés de maison et de bureau.

SCIAN 48421 DÉMÉNAGEMENT DE BIENS USAGÉS DE MAISON ET DE BUREAU

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à transporter par camion des biens usagés de maison et de bureau sur de courtes ou de longues distances. Sont compris dans cette classe les établissements qui transportent du matériel institutionnel usagé. Les établissements peuvent faire de l'entreposage à titre d'activité auxiliaire sauf pour les meubles neufs.

SCIAN 48422 TRANSPORT LOCAL PAR CAMION DE MARCHANDISES SPÉCIALES (SAUF LES BIENS USAGÉS).

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport local par camion à l'aide d'un matériel spécialisé. Les établissements de transport local par camion offrent des services de transport à l'intérieur d'une région métropolitaine donnée.

SCIAN 484221 TRANSPORT LOCAL PAR CAMION DE VRAC LIQUIDE

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport local par camion de vrac liquide. Ces établissements utilisent des citernes routières (qui peuvent être réfrigérées) pour transporter des marchandises comme le lait, l'eau, les produits chimiques et les produits pétroliers.

SCIAN 484222 TRANSPORT LOCAL PAR CAMION DE VRAC SOLIDE

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport local par camion de vrac solide. Ces établissements utilisent des camions et des remorques à benne, des citernes routières, des camions à trémie et des véhicules adaptés au transport de marchandises comme le sable, le gravier, la neige, les poudres chimiques et les minerais.

SCIAN 484223 TRANSPORT LOCAL PAR CAMION DE PRODUITS FORESTIERS

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport local par camion de produits forestiers, y compris les grumes, les copeaux de bois et le bois de construction.

SCIAN 484229 TRANSPORT LOCAL PAR CAMION D'AUTRES MARCHANDISES SPÉCIALES (SAUF LES BIENS USAGÉS)

Cette classe canadienne comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe canadienne et dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport local par camion à l'aide d'un matériel spécialisé.

SCIAN 48423 TRANSPORT PAR CAMION DE MARCHANDISES SPÉCIALES SUR DE LONGUES DISTANCES (SAUF LES BIENS USAGÉS)

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion sur de longues distances à l'aide d'un matériel spécialisé. Les établissements de transport par camion sur de longues distances offrent des services de transport d'une région métropolitaine à l'autre.

SCIAN 484231 TRANSPORT PAR CAMION DE VRAC LIQUIDE SUR DE LONGUES DISTANCES

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion de vrac liquide sur de longues distances. Ces établissements utilisent des citernes routières (qui peuvent être réfrigérées) pour transporter des marchandises comme le lait, l'eau, les produits chimiques et les produits pétroliers.

SCIAN 484232 TRANSPORT PAR CAMION DE VRAC SOLIDE SUR DE LONGUES DISTANCES

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion de vrac solide sur de longues distances. Ces établissements utilisent des camions et des remorques à benne, pour le transport de liquides, des camions à trémie et des véhicules similaires pour transporter des marchandises comme le sable, le gravier, les poudres chimiques et les minerais.

SCIAN 484233 TRANSPORT PAR CAMION DE PRODUITS FORESTIERS SUR DE LONGUES DISTANCES

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion de produits forestiers, y compris les grumes, les copeaux de bois et le bois de construction, sur de longues distances.

SCIAN 484239 TRANSPORT PAR CAMION D'AUTRES MARCHANDISES SPÉCIALES SUR DE LONGUES DISTANCES (SAUF LES BIENS USAGÉS)

Cette classe canadienne comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe canadienne et dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par camion sur de longues distances à l'aide d'un matériel spécialisé. Parmi les principaux types de camions utilisés par ces établissements, notons les fourgons frigorifiques et les remorques de véhicules à moteur.

SCIAN 4884 ACTIVITÉS DE SOUTIEN AU TRANSPORT ROUTIER

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services spécialisés aux établissements de camionnage, aux exploitants d'autobus et à d'autres établissements utilisant le réseau routier.

SCIAN 48841 REMORQUAGE DE VÉHICULES AUTOMOBILES

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à remorquer les véhicules automobiles. Sont compris dans cette classe les établissements qui fournissent au grand public, au secteur commercial, au secteur du transport et à d'autres secteurs des services de remorquage de véhicules légers et lourds, sur de courtes ou de longues distances. Ces établissements peuvent offrir des services complémentaires comme la réparation de pneus et le dépannage routier.

SCIAN 48849 AUTRES ACTIVITÉS DE SOUTIEN AU TRANSPORT ROUTIER

Cette classe comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale consiste à fournir des services aux établissements de camionnage, aux exploitants d'autobus et à d'autres établissements utilisant le réseau routier. Sont compris dans cette classe les qui exploitent les gares routières de marchandises, offrent des services d'inspection et de pesée relatifs au transport par camion et exploitent les routes, ponts et tunnels à péage.

SCIAN 4885 INTERMÉDIAIRES EN TRANSPORT DE MARCHANDISES

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à agir à titre d'intermédiaires entre les expéditeurs et les transporteurs. Ces établissements sont généralement désignés par les termes « transitaires », « agents maritimes » ou « courtiers en douane ». Ces établissements peuvent fournir une combinaison de services touchant différents modes de transport.

SCIAN 492 MESSAGERIES ET SERVICE DE MESSAGERS

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de messagerie ou des services de messagers et de livraison de petits colis à l'intérieur d'une zone urbaine donnée.

SCIAN 4921 MESSAGERIE

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de messagerie par transport aérien, terrestre ou mixte. Sont compris dans cette classe les établissements de messageries relevant des bureaux de poste.

SCIAN 4922 SERVICES LOCAUX DE MESSAGERS ET DE LIVRAISON

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de messagers et de livraison de petits colis à l'intérieur d'une zone urbaine donnée. Sont compris dans cette classe les établissements qui effectuent la livraison de lettres et de documents, comme les documents juridiques, souvent

à vélo ou à pied ; et la livraison, contre rémunération, de petits colis comme les mets à emporter, les boissons alcoolisées et les produits d'épicerie, généralement par petit camion ou par fourgonnette.

NOMBRE D'EMPLACEMENTS PAR SOUS-SECTEUR

Dans cette sous-section, nous aborderons l'analyse de la structure de l'industrie du transport routier de marchandises 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 s'exerce 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. Cela revient à dire qu'une entreprise peut regrouper plus d'un établissement tandis 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, qu'ils soient généraux (3 à 4 chiffres) ou plus spécifiques (5 chiffres et plus). Le nombre et les caractéristiques sociodémographiques des employés seront également décrits pour chaque sous-secteur d'activité.

En juin 2015, le secteur du transport routier de marchandises comptait **9 263** emplacements. La très grande majorité d'entre eux (80 %) appartiennent au SCIAN 484 Transport par camion. Pour le reste des sous-secteurs, à savoir SCIAN 4884 Activités de soutien; SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises; et SCIAN 492 Messageries et services de messagers, ils se répartissent de façon quasi égale, avec une légère infériorité pour le SCIAN 4484.

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

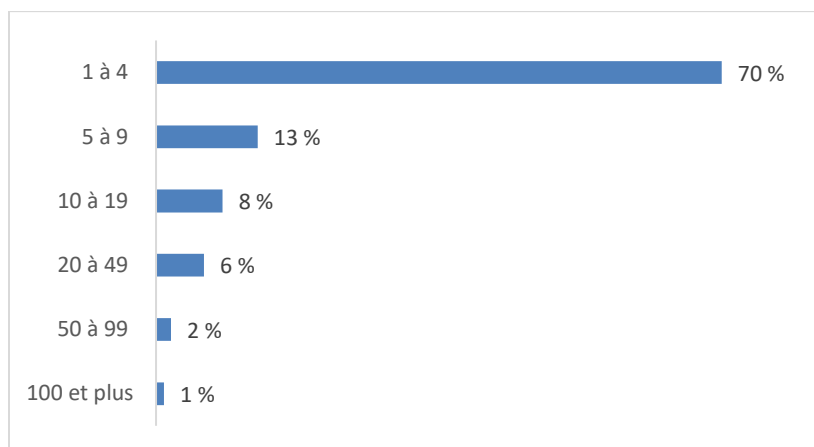
Tableau 2- Nombre d'emplacements selon la taille

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
484	Transport par camion	5552	802	534	363	126	48	7425
		74,8 %	10,8 %	7,2 %	4,9 %	1,7 %	0,6 %	100 %
4884	Activités de soutien au transport routier	248	133	70	66	10	5	532
		46,6 %	25 %	13,2 %	12,4 %	1,9 %	1 %	100 %
4885	Intermédiaires en transport de marchandises	320	146	92	77	21	12	668
		47,9 %	21,9 %	13,8 %	11,5 %	3,1 %	1,8 %	100 %
492	Messageries et services de messagers	392	90	70	46	15	25	638
		61,4 %	14,1 %	11,0 %	7,2 %	2,4 %	3,9 %	100 %
Total		6 512	1 171	766	552	172	90	9263

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.)

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

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



En regard de la répartition des entreprises selon le nombre d'employés, nous constatons la grande supériorité des entreprises comptant entre 1 et 4 employés puisqu'elles représentent plus de 70 % de l'ensemble. Ce taux s'explique par une proportion élevée (74 %) de petites entreprises appartenant au SCIAN 484 Transport par camions, qui est le principal emplacement de l'industrie du transport routier de marchandises. Tous les autres sous-secteurs comptent une proportion plus faible de petites entreprises. On remarque que le secteur du transport routier de marchandises est très largement dominé (82,9 %) par de petites entreprises comptant moins de 10 employés.

Notons également que le SCIAN 492 Messageries et services de messagers est celui qui regroupe la plus grande proportion d'entreprises comprenant 50 employés et plus (6,3 %).

DÉTAIL DU NOMBRE D'EMPLACEMENTS – SCIAN 484 TRANSPORT PAR CAMION

Tableau 3- Détail du nombre d'emplacements selon la taille pour le SCIAN 484 Transport par camion

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
4841	Transport par camion de marchandises diverses	3 648	400	284	194	77	33	4 636
		78,7 %	8,6 %	6,1 %	4,2 %	1,7 %	0,7 %	100 %
484110	Transport local par camion de marchandises diverses	2 053	223	136	57	17	8	2 494
		82,3 %	8,9 %	5,5 %	2,3 %	0,7 %	0,3 %	100 %
48412	Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances	1 595	177	148	137	60	25	2 142
		74,5 %	8,3 %	6,9 %	6,4 %	2,8 %	1,2 %	100 %
484121	Charge complète	1 423	155	119	116	56	19	1 888
		75,4 %	8,2 %	6,3 %	6,1 %	3 %	1 %	100 %
484122	Charge partielle	172	22	29	21	4	6	254
		67,7 %	8,7 %	11,4 %	8,3 %	1,6 %	2,4 %	100 %
4842	Transport par camion de marchandises spéciales	1 904	402	250	169	49	15	2 789
		68,3 %	14,4 %	9 %	6,1 %	1,8 %	0,5 %	100 %
484210	Déménagement de biens usagés de maison et de bureau	84	64	45	31	6	1	231
		36,4 %	27,7 %	19,5 %	13,4 %	2,6 %	0,4 %	100 %
48422	Transport local par camion de marchandises spéciales	1 335	241	124	72	9	5	1 786
		74,7 %	13,5 %	6,9 %	4 %	0,5 %	0,3 %	100 %
484221	Transport local par camion de vrac liquide	101	38	13	5	3	3	163
		62 %	23,3 %	8 %	3,1 %	1,8 %	1,8 %	100 %
484222	Transport local par camion de vrac solide	757	128	63	27	3	0	978
		77,4 %	13,1 %	6,4 %	2,8 %	0,3 %	0 %	100 %
484223	Transport local par camion de produits forestiers	311	40	23	21	0	0	395
		78,7 %	10,1 %	5,8 %	5,3 %	0 %	0 %	100 %
484229	Transport local par camion d'autres marchandises spéciales (sauf les biens usagés)	166	35	25	19	3	2	250
		66,4 %	14,0 %	10 %	7,6 %	1,2 %	0,8 %	100 %
48423	Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances	485	97	81	66	34	9	772
		62,8 %	12,6 %	10,5 %	8,5 %	4,4 %	1,2 %	100 %
484231	Transport par camion de vrac liquide sur de longues distances	84	10	10	13	8	1	126
		66,7 %	7,9 %	7,9 %	10,3 %	6,3 %	0,8 %	100 %
484232	Transport par camion de vrac solide sur de longues distances	96	30	23	18	4	1	172
		55,8 %	17,4 %	13,4 %	10,5 %	2,3 %	0,6 %	100 %

484233	Transport par camion de produits forestiers sur de longues distances	144	26	21	18	5	2	216
		66,7 %	12 %	9,7 %	8,3 %	2,3 %	0,9 %	100 %
484239	Transport par camion d'autres marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)	161	31	27	17	17	5	258
		62,4 %	12 %	10,5 %	6,6 %	6,6 %	1,9 %	100 %

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.)

Dans le SCIAN 484 Transport par camion, la majorité des emplacements sont compris dans le SCIAN 4841 Transport par camion de marchandises diverses avec 4 636 emplacements. Le SCIAN 4842 Transport par camion de marchandises spéciales ne totalise quant à lui que 2 789 emplacements, ce qui représente un peu plus du tiers des emplacements du SCIAN 484 Transport par camion.

On compte dans le SCIAN 4841 Transport par camion de marchandises diverses 53,8 % d'emplacements en transport local. De plus, pour ce qui est du transport sur de longues distances, la grande majorité (1 888 emplacements) des transports consistent en une charge complète.

À propos du SCIAN 4842 Transport par camion de marchandises spéciales, on remarque que la majorité (64 %) relève du transport local avec une nette supériorité du transport de vrac solides totalisant 978 emplacements. Le transport sur de longues distances, quant à lui, touche surtout les produits forestiers et d'autres marchandises (sauf les biens usagés).

Pour ce qui est de la répartition par nombre d'employés, la proportion de petites entreprises est plus marquée au sein du SCIAN 4841 Transport par camion de marchandises diverses. Les emplacements de ce sous-secteur qui œuvrent dans le transport local sont constitués à 82,3 % de petites entreprises (entre 1 et 4 employés). En dépit du fait que le SCIAN 4842 Transport par camion de marchandises spéciales soit également caractérisé par une proportion importante de petites entreprises, on constate une faible présence de petites entreprises au sein du SCIAN 484210 Déménagement de biens usagés de maison et de bureau (seulement 36,4 %).

DÉTAIL DU NOMBRE D'EMPLACEMENTS – SCIAN 492 MESSAGERIES ET SERVICES DE MESSAGERS

Tableau 4- Nombre d'emplacements selon la taille pour le SCIAN 492 Messageries et services de messagers

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
492	Messageries et services de messagers	392	90	70	46	15	25	638
		61,4 %	14,1 %	11 %	7,2 %	2,4 %	3,9 %	100 %
4921	Messageries	179	39	39	36	12	25	330
		54,2 %	11,8 %	11,8 %	10,9 %	3,6 %	7,6 %	100 %
4922	Services locaux de messagers et de livraison	213	51	31	10	3	0	308
		69,2 %	16,6 %	10,1 %	3,2 %	1 %	0 %	100 %

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.)

Le SCIAN 492 Messageries et services de messagers est divisé de manière quasi égale entre le SCIAN 4921 Messageries (330 emplacements) et le SCIAN 4922 Services locaux de messagers et de livraison (308 emplacements). Concernant la répartition par nombre d'employés, soulignons que les deux sous-secteurs comptent plus 50 % de petites entreprises.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE

La région comptant le plus grand nombre d'entreprises est celle de Montréal puisque 20 % des entreprises du secteur y ont leur siège social. La deuxième région en importance pour le nombre d'entreprises est celle de la Montérégie (16 %). Inversement, les régions comportant le moins d'entreprises liées au secteur du transport routier de marchandises sont le Nord-du-Québec et la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine avec 1 % pour chacune d'elles.

Tableau 5- Répartition des entreprises selon la région administrative

Région administrative	Proportion
Bas-Saint-Laurent	7 %

Saguenay–Lac-Saint-Jean	5 %
Capitale-Nationale (Québec)	5 %
Mauricie	3 %
Estrie	4 %
Montréal	20 %
Outaouais	3 %
Abitibi-Témiscamingue	5 %
Côte-Nord	2 %
Nord-du-Québec	1 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1 %
Chaudière-Appalaches	5 %
Laval	3 %
Lanaudière	7 %
Laurentides	8 %
Montérégie	16 %
Centre-du-Québec	4 %

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

EMPLOI DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

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 marchandises. De plus, 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 marchandises était de 64 549 personnes, en excluant les travailleurs du SCIAN 4922 Services locaux de messagers et de livraison pour lequel les données ne sont pas disponibles. En outre, les sous-secteurs composant l'industrie du transport routier de marchandises ont globalement 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 4885 Intermédiaires en transport de marchandises avec 8,6 % d'augmentation. Par contre, la hausse la plus marquante, c'est-à-dire celle qui a le plus d'incidence sur l'industrie du fait de son importance, est celle du SCIAN 4841 Transport par camion de marchandises diverses avec 7,94 % d'augmentation, ce qui représente 1 866 emplois supplémentaires.

Le seul sous-secteur à connaître une baisse du nombre d'employés est le SCIAN 4921 Messageries avec une décroissance de -7,45 %. Du fait de l'absence de données concernant le SCIAN 4922 Services locaux de messagers et de livraison, il n'est pas possible de quantifier la variation totale du SCIAN 492 Messageries et services de messagers.

Ces résultats démontrent un certain regain d'activité du secteur du transport routier de marchandises depuis le dernier diagnostic sectoriel puisqu'on remarque une hausse constante du nombre d'employés depuis 2009, et ce dans la majorité des sous-secteurs.

Tableau 6- Évolution du nombre de travailleurs salariés dans le secteur

Code SCIAN	Secteur d'activité	2010	2011	2012	2013	2014	variation
484	Transport par camion	39 455	39 363	40 070	41 336	41 267	4,59 %
4841	Transport par camion de marchandises diverses	23 514	23 632	24 321	25 496	25 380	7,94 %
4842	Transport par camion de marchandises spéciales	15 941	15 730	15 750	15 839	15 887	-0,34 %
4884	Activités de soutien au transport routier	7 903	7 585	7 629	7 847	7 918	0,19 %
4885	Intermédiaires en transport de marchandises	7 144	7 345	7 508	7 858	7 761	8,64 %
492	Messageries et services de messagers	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
4921	Messageries	8 215	8 186	8 409	8 093	7 603	-7,45 %
4922	Services locaux de messagers et de livraison	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

Comparés à l'ensemble des industries, les sous-secteurs à l'étude sont caractérisés par une proportion plus importante de travailleurs de plus de 55 ans, et ce spécifiquement pour le SCIAN 484 Transport par camion ainsi que le SCIAN 4884 Activités de soutien au transport routier. En outre, la proportion des travailleurs âgés de 15 à 24 ans est deux fois moins élevée pour le SCIAN 484 Transport par camion, comparativement à l'ensemble des industries, puisqu'ils totalisent respectivement 7 % et 15 % de l'ensemble des travailleurs. Ceci pourrait s'expliquer partiellement par le nombre élevé de conducteurs de véhicules lourds dans le sous-secteur, car l'accès à la profession requiert un âge plancher et une expérience de conduite minimum.

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

Tableau 7- Répartition des travailleurs salariés 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
484	Transport par camion	7 %	14 %	26 %	30 %	19 %	3 %	0 %	100 %
4841	Transport par camion de marchandises diverses	6 %	17 %	25 %	31 %	19 %	3 %	0 %	100 %
4842	Transport par camion de marchandises spéciales	9 %	17 %	26 %	26 %	19 %	3 %	0 %	100 %
4884	Activités de soutien au transport routier	13 %	18 %	21 %	27 %	21 %	1 %	0 %	100 %
4885	Intermédiaires en transport de marchandises	5 %	22 %	27 %	28 %	15 %	2 %	0 %	100 %
492	Messageries et services de messagers	9 %	22 %	26 %	27 %	13 %	2 %	0 %	100 %
4921	Messageries	8 %	22 %	27 %	28 %	13 %	2 %	0 %	100 %
4922	Services locaux de messagers et de livraison	11 %	26 %	24 %	18 %	17 %	5 %	0 %	100 %
Toutes les industries confondues		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 nous indique très clairement une forte prédominance des hommes au sein du secteur du transport routier de marchandises comparativement à l'ensemble des industries. À l'exception du SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises, qui comprend 48 % de femmes, tous les sous-secteurs sont composés à plus de 80 % d'hommes.

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

Tableau 8- Répartition des travailleurs salariés selon le sexe

Code SCIAN	Secteur d'activité	Hommes	Femmes	Total général
484	Transport par camion	89 %	11 %	100 %
4841	Transport par camion de marchandises diverses	85 %	15 %	100 %
4842	Transport par camion de marchandises spéciales	87 %	13 %	100 %
4884	Activités de soutien au transport routier	84 %	16 %	100 %
4885	Intermédiaires en transport de marchandises	52 %	48 %	100 %
492	Messageries et services de messagers	82 %	18 %	100 %
4921	Messageries	82 %	18 %	100 %
4922	Services locaux de messagers et de livraison	87 %	13 %	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 marchandises est largement dominé par les travailleurs salariés puisque leur proportion pour chaque sous-secteur dépasse 80 %, sauf pour le SCIAN 4922 Services locaux de messagers et de livraison qui comprend seulement 61 % de travailleurs salariés. Cependant, lorsque comparé à l'ensemble des industries, il apparaît que le secteur du transport routier de marchandises possède une proportion plus importante de travailleurs autonomes. À titre indicatif, le SCIAN 484 est composé à 18 % de travailleurs autonomes alors que, pour l'ensemble des industries, la proportion est de 11 %. Il est également à noter que les travailleurs autonomes œuvrant dans l'industrie du transport routier de marchandises se retrouvent majoritairement dans le SCIAN 484 Transport par camion avec 9 030 travailleurs.

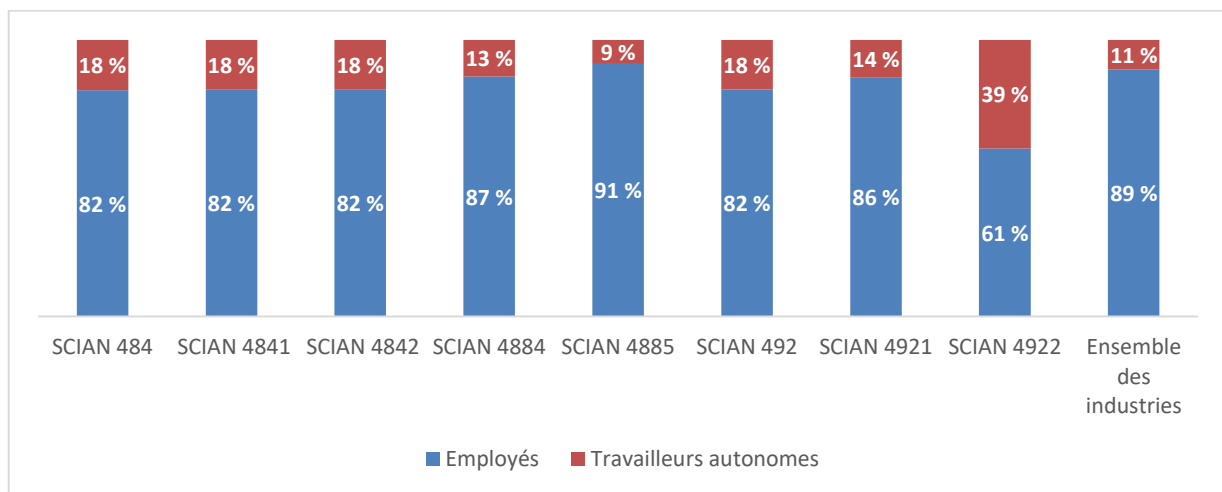
Le tableau suivant décrit le nombre de travailleurs autonomes pour chaque sous-secteur à l'étude. La répartition en pourcentage est quant à elle illustrée dans le graphique.

Tableau 9- Répartition des travailleurs selon le statut d'emploi

Code SCIAN	Secteur d'activité	Travailleurs autonomes
484	Transport par camion	9 030
4841	Transport par camion de marchandises diverses	6 135
4842	Transport par camion de marchandises spéciales	2 950
4884	Activités de soutien au transport routier	800
4885	Intermédiaires en transport de marchandises	650
492	Messageries et services de messagers	2 065
4921	Messageries	1 310
4922	Services locaux de messagers et de livraison	690

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 marchandises comporte trois catégories de métiers, soit 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) ont été retenus en fonction du nombre de travailleurs dans chaque secteur ainsi que de la proportion de travailleurs occupant un emploi dans un sous-secteur donné. 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 marchandises. Les métiers à l'étude sont les suivants :

Professions liées à la conduite :

- CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport
- CNP 7514 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses–services de livraison et de messagerie

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 0132 Directeurs/directrices des services postaux et de messageries
- CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages
- CNP 1525 Répartiteurs/répartitrices
- CNP 1521 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires
- CNP 1315 Courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières
- CNP 1215 Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires

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 différents aspects : les perspectives d'emploi, le taux de chômage, la demande de main-d'œuvre et le roulement de main d'œuvre.

Tableau 10- 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 des 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 %.
	Élevée	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 : http://imt.emploiuebec.net/mtg/inter/prxcache/contenu/htm/mtg942_lexique_a_fran_01.htm

CNP 7511 CONDUCTEURS/CONDUCTRICES DE CAMIONS DE TRANSPORT

Les conducteurs de camions de transport conduisent des camions lourds pour le transport de marchandises ou de matériaux sur des routes urbaines, interurbaines, provinciales ou internationales. Ils travaillent pour des entreprises de transport, de fabrication, de distribution et de déménagement, et pour des agences de services d'emploi en camionnage. Ils peuvent également être des travailleurs autonomes. Les conducteurs de camions à usage déterminé et de tracteurs de manœuvre qui déplacent les remorques entre les quais de chargement et les cours de transit sont aussi inclus dans ce groupe de base.

Tableau 11- Principales statistiques du CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport

Personnes en emploi (2012)			62 000
Perspectives d'emploi			Acceptables
Taux de chômage (2012)			Élevé
Demande de main-d'œuvre (2012-2017)			Élevée
Roulement de main-d'œuvre			Élevé
Revenu annuel (2010)			41 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum		13 \$
	salaire médian		18 \$
	salaire maximum		25 \$
Sexe (% d'hommes)			97 %
Travail à temps plein			95 %
Répartition par âge	15 à 24 ans		3 %
	25 à 44 ans		38 %
	45 à 54 ans		32 %
	55 ans et +		26 %
Travail autonome			14,2 %
Immigration			9 %
Niveau d'études	Moins d'un DES		30,6 %
	Diplôme d'études secondaires (DES)		21,7 %
	Diplôme postsecondaire non universitaire		45,8 %
	Baccalauréat et plus		2 %

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;

Emploi-Avenir Québec : http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/7321.shtml.

Tableau 12- Principaux secteurs d'activité du CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 48, 49 Transport et entreposage	62 %
SCIAN 484 Transport par camion	55,7 %
SCIAN 23 Construction	7 %
SCIAN 41 Commerce de gros	7 %
SCIAN 55, 56 Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	4 %
SCIAN 44, 45 Commerce de détail	3 %
Autres	17 %

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&cregncomp1=QC&PT4=53&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&PT3=10&type=02&motCNP=7511&pro=7511&aprof=7511

Cette profession est parmi les plus demandées actuellement au Québec⁴.

ORIGINE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les modifications apportées à la réglementation sur le nombre maximal d'heures de conduite « pourraient être » à l'origine des besoins de main-d'œuvre pour les conducteurs/conductrices de camion lourd. Les travaux d'infrastructures et d'aménagement (réseau routier, travaux municipaux, etc.) ainsi que le secteur du transport de marchandises et de matériaux influencent la demande de main-d'œuvre pour les conducteurs/conductrices de camion. La demande s'explique aussi par le roulement de la main-d'œuvre, attribuable aux conditions de travail parfois difficiles (longues heures de travail, respect des échéanciers et des délais de livraison, etc.), particulièrement pour le transport sur de longues distances, qui exige des absences prolongées. La nécessité de remplacer les personnes qui prennent leur retraite alimente aussi la demande⁵.

CNP 7514 CHAUFFEURS-LIVREURS/CHAUFFEUSES-LIVREUSES–SERVICES DE LIVRAISON ET DE MESSAGERIE

Les chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses conduisent des automobiles, des fourgonnettes et des camions légers afin de ramasser et de livrer divers produits. Ils travaillent pour des laiteries, des pharmacies, des distributeurs de journaux, des établissements de restauration rapide, des entreprises de nettoyage à sec, des cantines roulantes, des services de messagerie et dans plusieurs autres établissements, ou ils peuvent être travailleurs autonomes.

⁴

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_profdem_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=7511&cregn=QC&PT1=0&PT2=21&pro=7511&PT3=10&type=02&motCNP=7511&pgpr1=mtg122_sommprofs_01%2Easp&pr ecp=645084204

⁵

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_profdem_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=7511&cregn=QC&PT1=0&PT2=21&pro=7511&PT3=10&type=02&motCNP=7511&pgpr1=mtg122_sommprofs_01%2Easp&pr ecp=645084204

Tableau 13- Principales statistiques du CNP 7514 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses-services de livraison et de messagerie

Personnes en emploi (2012)		32 000
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)		32 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum	10 \$
	salaire médian	15 \$
	salaire maximum	25 \$
Sexe (% d'hommes)		95 %
Travail à temps plein		82 %
Répartition par âge	15 à 24 ans	12 %
	25 à 44 ans	37 %
	45 à 54 ans	27 %
	55 ans et +	25 %
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, chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses– services de livraison et de messagerie : http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=7514&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&pro=7514&PT3=10&type=02&motCNP=7514

Tableau 14- Principaux secteurs d'activité du CNP 7514 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses–services de livraison et de messagerie

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 48, 49 Transport et entreposage	25 %
SCIAN 44, 45 Commerce de détail	23 %
SCIAN 41 Commerce de gros	19 %
SCIAN 72 Hébergement et services de restauration	14 %
SCIAN 311, 312 Aliments, boissons et tabac	5 %
Autres	14 %

Source : Emploi-Québec, chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses– services de livraison et de messagerie : http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=7514&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&pro=7514&PT3=10&type=02&motCNP=7514

Cette profession est parmi les plus demandées actuellement au Québec⁶.

ORIGINE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

La demande de main-d'œuvre vient des services de livraison alimentaire, des services de messagerie, des compagnies de transport ainsi que du commerce de gros et de détail (matériaux de construction et de rénovation, meubles et électroménagers, distribution alimentaire, etc.). Le roulement de la main-d'œuvre, lié aux conditions de travail (ex. : horaires irréguliers, travail à temps partiel), augmente les possibilités d'emploi. Les pourboires peuvent fournir un revenu d'appoint⁷.

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 et de transport routier et pour des entreprises de transport urbain en commun.

⁶http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_profdem_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=7514&cregn=QC&PT1=0&PT2=21&pro=7514&PT3=10&type=02&motCNP=7514&pgpr1=mtg122_sommprofs_01%2Easp&precp=645094204

⁷ Ibid.

Tableau 15- 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 +	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.emploi.quebec.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 16- 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, dans 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 17- 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 %
	15 à 24 ans	2 %

Répartition par âge	25 à 44 ans	42 %
	45 à 54 ans	36 %
	55 ans et +	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&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=0731&cregn=QC&PT1=25&PT2=21&pro=0731&PT3=10&type=02&motCNP=0731;

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

Tableau 18- 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 481Transport 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 0132 DIRECTEURS/DIRECTRICES DES SERVICES POSTAUX ET DE MESSAGERIES

Les directeurs des services postaux et de messageries planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les activités et les opérations dans des installations postales et dans des établissements qui offrent des services de messagerie. Ils travaillent pour la Société canadienne des postes et pour des compagnies de messagerie.

Tableau 19- Principales statistiques du CNP 0132 Directeurs/directrices des services postaux et de messageries

Personnes en emploi (2012)		250
Perspectives d'emploi		N/D
Taux de chômage (2012)		N/D
Demande de main-d'œuvre (2012-2017)		N/D
Roulement de main-d'œuvre		N/D
Revenu annuel (2010)		66 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum	N/D
	salaire médian	N/D
	salaire maximum	N/D
Sexe (% d'hommes)		77 %
Travail à temps plein		100 %
Répartition par âge	15 à 24 ans	0 %
	25 à 44 ans	43 %
	45 à 54 ans	36 %
	55 ans et +	21 %
Travail autonome		19,8 %
Immigration		12,8 %
Niveau d'études	Moins d'un DES	5,8 %
	Diplôme d'études secondaires (DES)	26,7 %
	Diplôme postsecondaire non universitaire	39,5 %
	Baccalauréat et plus	27,9 %

Source : Emploi-Québec, directeurs/directrices des services postaux et de messageries : http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_resultrechr_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=0731&cregn=QC&PT1=0&PT2=21&pro=0731&PT3=10&type=02&motCNP=0132;
 Emploi-Avenir Québec : http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/0132.shtml.

Tableau 20- Principaux secteurs d'activité du CNP 0132 Directeurs/directrices des services postaux et de messageries

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 4911 Services postaux	65,1 %
SCIAN 4922 Messagerie et services de messagers	34,9 %

Source : Emploi-Québec, directeurs/directrices des services postaux et de messageries : http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_resultrechr_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=0731&cregn=QC&PT1=0&PT2=21&pro=0731&PT3=10&type=02&motCNP=0132

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 21- 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 +	11 %
Travail autonome		3,5 %
Immigration		16,2 %
Niveau d'études	Moins d'un DES	6,1 %
	Diplôme d'études secondaires (DES)	32 %
	Diplôme postsecondaire non universitaire	43,9 %
	Baccalauréat et plus	18 %

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

http://imt.emploi.quebec.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 Québec : http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1476.shtml.

Tableau 22- 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 messagerie et de livraison, des entreprises de camionnage, des services d'utilité publique et d'autres établissements commerciaux et industriels.

Tableau 23- 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		8,0 %
	25 à 44 ans		50,0 %
	45 à 54 ans		28,0 %

	55 ans et +	14,0 %
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&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=1525&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1525&PT2=21&type=02&motCNP=1525&PT3=10;

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

Tableau 24- 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&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=1525&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1525&PT2=21&type=02&motCNP=1525&PT3=10

CNP 1521 EXPÉDITEURS/EXPÉDITRICES ET RÉCEPTIONNAIRES

Les expéditeurs et les réceptionnaires expédient, reçoivent et enregistrent le roulement des pièces, des fournitures, de l'équipement et du stock de l'établissement. Ils travaillent dans le secteur public et dans des établissements de commerce de détail et de gros, des usines de fabrication et dans d'autres établissements commerciaux et industriels.

Tableau 25- Principales statistiques du CNP 1521 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires

Personnes en emploi (2012)		30 000
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)		31 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum	10 \$
	salaire médian	15 \$
	salaire maximum	25 \$
Sexe (% d'hommes)		79 %
Travail à temps plein		87 %
Répartition par âge	15 à 24 ans	18 %
	25 à 44 ans	39 %
	45 à 54 ans	27 %
	55 ans et +	16 %
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, expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires :

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=1521&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1521&PT2=21&type=02&motCNP=1521&PT3=10

Tableau 26- Principaux secteurs d'activité du CNP 1521 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 44, 45 Commerce de détail	32 %
SCIAN 41 Commerce de gros	27 %
SCIAN 48, 49 Transport et entreposage	7 %
SCIAN 311, 312 Aliments, boissons et tabac	4 %
SCIAN 332 Produits métalliques	2 %
Autres	28 %

Source : Emploi-Québec, expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires :

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=1521&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1521&PT2=21&type=02&motCNP=1521&PT3=10

Cette profession est parmi les plus demandées actuellement au Québec⁸.

ORIGINE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

La demande de main-d'œuvre vient notamment des entreprises de transport de marchandises, du secteur de la vente et des services, principalement des magasins à grande surface, des centres de distribution et des entreprises manufacturières. On note également un roulement de personnel dans la profession, attribuable aux conditions de travail et aux horaires (de jour, de soir et de fin de semaine)⁹.

CNP 1315 COURTIER/COURTIÈRE EN DOUANES, COURTIER MARITIME/COURTIÈRE MARITIME ET AUTRES COURTIER/COURTIÈRE

Les courtiers en douanes dédouanent les marchandises et les acheminent à destination, au nom de leurs clients importateurs et exportateurs. Les courtiers maritimes achètent et vendent de l'espace à bord des cargos et achètent et vendent des navires, des yachts et autres embarcations à la demande de leurs clients. Ce groupe comprend aussi les autres courtiers, non classés ailleurs, qui négocient des transactions commerciales, la logistique ou d'autres services, entre différents pourvoyeurs, au nom de leurs clients. Les courtiers sont employés par des maisons de courtage en douanes, de courtage maritime ou d'autres établissements de courtage ou ils peuvent être des travailleurs autonomes.

⁸

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_profdem_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=1521&cregn=QC&PT1=0&PT2=21&pro=1521&PT3=10&type=02&motCNP=1521&pgpr1=mtg122_sommprofs_01%2Easp&pr ecp=644464204

⁹

http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_profdem_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=1521&cregn=QC&PT1=0&PT2=21&pro=1521&PT3=10&type=02&motCNP=1521&pgpr1=mtg122_sommprofs_01%2Easp&pr ecp=644464204

Tableau 27- Principales statistiques du CNP 1315 Courtiers/courtiers en douanes, courtiers maritimes/courtiers maritimes et autres courtiers/courtiers

Personnes en emploi (2012)		800
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)		44 000 \$
Salaire horaire	salaire minimum	N/D
	salaire médian	N/D
	salaire maximum	N/D
Sexe (% d'hommes)		47 %
Travail à temps plein		96 %
Répartition par âge	15 à 24 ans	5 %
	25 à 44 ans	49 %
	45 à 54 ans	29 %
	55 ans et +	17 %
Travail autonome		6,9 %
Immigration		31,5%
Niveau d'études	Moins d'un DES	5 %
	Diplôme d'études secondaires (DES)	26,2 %
	Diplôme postsecondaire non universitaire	45,5 %
	Baccalauréat et plus	23,3%

Source : Emploi-Québec, courtiers/courtiers en douanes, courtiers maritimes/courtiers maritimes et autres courtiers/courtiers : http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&PT4=53&aprof=1315&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1315&PT2=21&type=02&motCNP=1315&PT3=10;
 Emploi-Avenir Québec : http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1236.shtml.

Tableau 28- Principaux secteurs d'activité du CNP 1315 Courtiers/courtiers en douanes, courtiers maritimes/courtiers maritimes et autres courtiers/courtiers

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 48, 49 Transport et entreposage	89 %
Autres transport et entreposage (y compris les maisons de courtage en douane et les transitaires)	75,9 %
SCIAN 41 Commerce de gros	4 %
SCIAN 91 Administrations publiques	3 %
SCIAN 52, 53 Finance, assurances, immobilier et location	2 %
SCIAN 54 Services professionnels, scientifiques et techniques	2 %

Source : Emploi-Québec, courtiers/courtiers en douanes, courtiers maritimes/courtiers maritimes et autres courtiers/courtiers : http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=1315&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1315&PT2=21&type=02&motCNP=1315&PT3=10

CNP 1215 SUPERVISEURS/SUPERVISEURES DU PERSONNEL DE COORDINATION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT, DU SUIVI ET DES HORAIRES

Les superviseurs de ce groupe de base supervisent et coordonnent le travail du personnel des groupes de base suivants : (1521) Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires, (1522) Magasiniers/magasiniers et commis aux pièces, (1523) Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production, (1524) Commis aux achats et à l'inventaire, (1525) Répartiteurs/répartitrices et (1526) Horairistes de trajets et préposés/préposées à l'affectation des équipages. Ils travaillent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

Tableau 29- Principales statistiques du CNP 1215 Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires

Personnes en emploi (2012)			7 000
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 \$
	salaire médian		20 \$
	salaire maximum		30 \$
Sexe (% d'hommes)			68 %
Travail à temps plein			96 %

Répartition par âge	15 à 24 ans	4 %
	25 à 44 ans	54 %
	45 à 54 ans	30 %
	55 ans et +	12 %
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, superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires :

http://imt.emploi Quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=1215&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1215&PT2=21&type=02&motCNP=1215&PT3=10

Tableau 30- Principaux secteurs d'activité du CNP 1215 Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires

Secteur d'activité	Pourcentage
SCIAN 41 Commerce de gros	20 %
SCIAN 48, 49 Transport et entreposage	17 %
SCIAN 44, 45 Commerce de détail	15 %
SCIAN 336 Matériel de transport	6 %
SCIAN 54 Services professionnels, scientifiques et techniques	4 %
Autres	38 %

Source : Emploi-Québec, superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires :

http://imt.emploi Quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&PT4=53&aprof=1215&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=1215&PT2=21&type=02&motCNP=1215&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 déficiences, 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 d'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 31- 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 +	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&cregn=mp1=QC&PT4=53&aprof=7321&cregn=QC&tri=01&PT1=25&pro=7321&PT2=21&type=02&motCNP=7321&PT3=10

Tableau 32- 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 fonctionnement¹⁰. »

Cette profession est parmi les plus demandées actuellement au Québec¹¹.

ORIGINE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

L'augmentation du parc de véhicules (voitures, camions et autobus) crée des besoins en mécaniciens et en réparateurs. Les changements technologiques alimentent la demande pour une main-d'œuvre spécialisée¹².

RÉPARTITION DES PROFESSIONS SELON LA RÉGION DU QUÉBEC

Le tableau suivant indique la répartition des professions selon la 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 sont Montréal et la Montérégie, et ce pour la grande majorité des professions. Cependant, il est à noter que, comparativement à l'ensemble des professions, qui sont à 22,9 % dans la région de Montréal, le CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages et le CNP 1315 Courtiers/courtrières en douanes y comptent presque la moitié de leurs effectifs. Ceci peut s'expliquer par la propension de ces professions à intégrer de grandes entreprises généralement établies dans la métropole.

À l'inverse, le CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport semble mieux réparti puisqu'il ne compte que 12 % de ses effectifs dans la région de Montréal et totalise des scores plus élevés que l'ensemble des professions, et ce dans beaucoup de régions du Québec.

¹⁰

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§xt=811§sect=32

¹¹http://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

¹² *Ibid.*

Tableau 33- Répartition des professions selon la région du Québec

Région du Québec	CNP 7511	CNP 0731	CNP 0132	CNP 1526	CNP 1525	CNP 1521	CNP 1315	CNP 7321	Ensemble des professions
Abitibi-Témiscamingue	2,8 %	1,6 %	0 %	0 %	2,5 %	2 %	0 %	1,7 %	1,8 %
Bas-Saint-Laurent	3 %	0,8 %	0 %	0 %	2,6 %	1,9 %	0 %	3,1 %	2,3 %
Capitale-Nationale	7,4 %	6,1 %	6,1 %	6,3 %	8,4 %	9,4 %	3,1 %	9,5 %	9,4 %
Centre-du-Québec	5,7 %	2,2 %	0 %	0 %	1,6 %	2,9 %	0 %	4 %	2,9 %
Chaudière-Appalaches	8,2 %	4,8 %	7,3 %	0 %	4,9 %	5 %	0 %	8,2 %	5,5 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	1,5 %	1,3 %	0 %	0 %	1,1 %	1 %	1,6 %	1,5 %	1,6 %
Estrie	4,5 %	2,3 %	4,9 %	3,6 %	3,7 %	3,1 %	0 %	4,6 %	3,8 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %	0,5 %	0 %	0 %	0,9 %	0,3 %	0 %	1,4 %	0,9 %
Lanaudière	8,6 %	5,4 %	8,5 %	5,4 %	8,6 %	6,8 %	0 %	7,3 %	6,1 %
Laurentides	7,8 %	8,9 %	13,4 %	8,1 %	10,3 %	6,4 %	8,3 %	9,1 %	7,3 %
Laval	3,7 %	6,9 %	14,6 %	7,2 %	4,7 %	6 %	8,8 %	5 %	5,2 %
Mauricie	4,3 %	1,4 %	2,4 %	2,7 %	2,4 %	2,8 %	0 %	3,6 %	3 %
Montréal	22,4 %	23,7 %	19,5 %	21,7 %	23,8 %	21,2 %	31,6 %	20,8 %	19,2 %
Montréal	12 %	30,9 %	11 %	40,7 %	18,4 %	27 %	46,6 %	11,6 %	22,9 %
Outaouais	3,4 %	2,4 %	12,2 %	4,1 %	3,8 %	2,3 %	0 %	4 %	4,9 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,8 %	0,9 %	0 %	0 %	2,5 %	2 %	0 %	4,6 %	3,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Légende

CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport

CNP 0731 Directeurs/directrices des transports

CNP 0132 Directeurs/directrices des services postaux et de messageries

CNP 1526 Horairistes de trajets et d'équipages

CNP 1525 Répartiteurs/répartitrices

CNP 1521 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires

CNP 1315 Courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières

CNP 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules

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

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

- CNP 7514 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses–services de livraison et de messagerie
- CNP 7305 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun
- CNP 1215 Superviseurs/superveuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires

ILLUSTRATION DES MÉTIERS CONNAISSANT UN ROULEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ÉLEVÉ SELON LA RÉGION DU QUÉBEC

Les statistiques illustrées dans la section précédente indiquent qu'il existe quatre professions connaissant un roulement élevé de main-d'œuvre au Québec. Le tableau suivant précise pour chacune des quatre professions les régions du Québec où le roulement de main-d'œuvre est le plus élevé.

On remarque que les professions liées à la conduite (CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport; CNP 7514 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses– services de livraison et de messagerie) connaissent un taux de roulement élevé dans la grande majorité des régions du Québec. Inversement, le CNP 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules n'est en roulement élevé que dans quelques régions du Québec.

Tableau 34- Taux de roulement des professions selon la région du Québec

Région du Québec	CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport	CNP 7514 Chauffeurs- livreurs/chauffeuses- livreuses–services de livraison et de messagerie	CNP 1521 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	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	✓	✓		
Montérégie	✓	✓	✓	✓
Montréal	✓	✓		
Outaouais		✓	✓	
Saguenay–Lac-Saint-Jean	✓	✓		
RMR de Montréal	✓	✓	✓	✓

Source : Emploi-Québec : <http://imt.emploiquebec.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 reliés au transport routier de marchandises, soit 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
- DEP Mécanique de véhicules lourds routiers
- AEP Mécanique de remorques de camion
- ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques

Les programmes de formation collégiale sont :

- DEC Techniques de la logistique du transport
- AEC Logistique du transport
- AEC Logistique intermodale internationale
- AEC Gestion de la chaîne d'approvisionnement et logistique
- AEC Logistique du transport et distribution internationale
- AEC Gestion du transport logistique
- AEC Répartition de marchandises en transport routier
- AEC Perfectionnement en dédouanement de marchandises
- AEC Perfectionnement en gestion du transport de marchandises
- AEC Gestion des approvisionnements
- AEC Organisation du transport
- AEC Organisation de la chaîne d'approvisionnement

Les programmes de formation visent à préparer les futurs employés à affronter la réalité du monde du travail en leur transmettant l'expertise professionnelle nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. Qu'ils soient professionnels ou collégiaux, les programmes en lien avec le transport routier de marchandises forment des employés exerçant leurs fonctions 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 marchandises. 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. 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 le nombre d'étudiants 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 non¹³.

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 représente¹⁴.

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'études¹⁵ ». 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 Québec¹⁶ ». 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 près¹⁷ ».

Les 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

13 Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : <http://adequation.inforoutefpt.org/introduction.asp>

14 *Ibid.*

15 *Ibid.*

16 *Ibid.*

17 *Ibid.*

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 Québec¹⁸ ». Voici la définition des indicateurs issus des deux enquêtes 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.
- 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 compte¹⁹.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Il existe quatre programmes de formation professionnelle conduisant à un emploi dans le transport routier de marchandises. Deux d'entre eux sont sanctionnés par des diplômes d'études professionnelles : le DEP Transport par camion et le DEP Mécanique de véhicules lourds routiers. Les deux autres programmes sont sanctionnés par des attestations : l'AEP Mécanique de remorques de camion et l'ASP Mécanique de moteurs diesel 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 apprend une méthode de résolution de problèmes applicable aux questions relatives à la législation. Il accroît 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'entreprise²⁰.

Contenu du programme

Le programme de formation comporte sept cours totalisant 615 heures de formation. Les cours les plus chargés en termes 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 35- 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.

²⁰ <http://inforoutefpt.org/progSecDet.aspx?prog=5291&sanction=5>

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 36- 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	CFP Pavillon-de-l'Avenir
	CS des Monts-et-Marées	CFP 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	CFP du Fleuve-et-des-Lacs CFP du Fleuve-et-des-Lacs (Trois-Pistoles)
	CS de Charlevoix	CFP de Charlevoix (pavillon Saint-Aubin)
Capitale-Nationale	CS des Premières-Seigneuries	Centre de formation en transport de Charlesbourg
		École nationale de camionnage et équipement lourd (ENCEL) de Québec
Centre-du-Québec	CS des Chênes	CFP Paul-Rousseau
		École du Routier G.C. inc. de Drummondville
Chaudière-Appalaches	CS de la Beauce-Etchemin	CFP des Bâtisseurs du secteur Sainte-Marie
Côte-Nord	CS de l'Estuaire	CFPGM SAE
Estrie	CS de la Région-de-Sherbrooke	CFP 24-Juin
	CS des Hauts-Cantons	CFP du Haut-Saint-François CFP Le Granit
Gaspésie Îles-de-la-Madeleine	CS des Chic-Chocs	CF de la Haute-Gaspésie
	CS René-Lévesque	CFP L'Envol
Lanaudière	CS des Samares	CFP
Laurentides	CS de la Rivière-du-Nord	CFP du transport routier de Saint-Jérôme
	CS Pierre-Neveu	CFP Mont-Laurier
		École nationale de camionnage et équipement lourd (ENCEL) de Terrebonne
Mauricie	CS du Chemin-du-Roy	C.F.P. Qualitech
		CFP École du Routier G.C. inc. de Trois-Rivières
	CS de Saint-Hyacinthe	École professionnelle de Saint-Hyacinthe
	CS des Hautes-Rivières	École professionnelle des métiers, édifice Laurier
	CS des Trois-Lacs	CFP Service aux entreprises–CS des Trois-Lacs

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

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

Statistiques

Le nombre de débutants s'étant inscrits 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 en 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 dans la 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 de 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 au domaine du transport par camion a légèrement baissé entre 2011 et 2013, passant de 74,3 % à 72,5 %²¹. 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 et des diplômées.

Tableau 37- 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

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

²¹ Cette proportion est obtenue en multipliant la proportion des répondants en emploi par* 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 38- 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 %	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 39- Placement des diplômés et des diplômées du DEP Transport par camion

Placement des diplômés et des diplômées	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 mécanicien/mécanicienne 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 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 fonctionnement²².

Contenu du programme

Le programme de formation comporte 23 cours totalisant 1 800 heures de formation. Les cours les plus chargés en termes 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 40- 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
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

²² <http://inforoutefpt.org/progSecDet.aspx?prog=5330&sanction=5>

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

Région	Commission scolaire	Centre de formation professionnelle
Abitibi-Témiscamingue (08)	CS du Lac-Abitibi	CFP Lac-Abitibi
Bas-Saint-Laurent (01)	CS de KamouraskaRivière-du-Loup	CFP Pavillon-de-l'Avenir
Capitale-Nationale (03)	CS de la Capitale	CFP Wilbrod-Bherer
Centre-du-Québec (17)	CS des Chênes	CFP Paul-Rousseau
Chaudière-Appalaches (12)	CS des Navigateurs	Centre de formation en mécanique de véhicules lourds (CFMVL) de Saint-Romuald
Côte-Nord (09)	CS du Fer	CFP de Sept-Îles
Estrie (05)	CS de la Région-de-Sherbrooke	CFP 24-Juin
Laurentides (15)	CS de la Rivière-du-Nord	Centre d'études professionnelles
Mauricie (04)	CS de l'Énergie	Carrefour Formation Mauricie
Montréal (06)	CS de Montréal (CSDM)	École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal
Nord-du-Québec (10)	CS de la Baie-James	CFP de la Jamésie
Outaouais (07)	CS des Portages-de-l'Outaouais	CFP de l'Outaouais
Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)	CS des Rives-du-Saguenay	CFP 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 inscrits 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 en 2013-2014 est inférieur à la capacité d'accueil des établissements d'enseignement. De plus, 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 Montérégie, il y a 46 débutants alors que le nombre visé est de 160. En outre, les perspectives d'emploi concernant les métiers visés par le programme sont en majorité jugées favorables par Emploi-Québec.

Il est à noter que la proportion de diplômés en emploi lié au domaine du transport par camion a légèrement augmenté entre 2011 et 2013, passant de 67,5 % à 69,5 %²³. 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 et des diplômées.

Tableau 42- 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

Code 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 43- 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 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

²³ 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

18 RMR Montréal	32,7 %	250	262
19 Côte-Nord et Nord-du-Québec	4,6 %	40	0
20 RMR Québec	7,8 %	60	83

Tableau 44- Placement des diplômés et des diplômées du DEP Mécanique de véhicules lourds routiers

Placement des diplômés et des diplômées	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.

AEP MÉCANIQUE DE REMORQUES DE CAMION

D'une durée de 780 heures, ce programme vise à former des spécialistes de la réparation de remorques de camion qui possèdent les connaissances, les habiletés et les capacités nécessaires pour diagnostiquer les défauts au niveau des systèmes électriques, pneumatiques et hydrauliques, des trains roulants, des unités d'accouplement, des unités frigorifiques et d'en effectuer l'entretien. Ces personnes doivent aussi pouvoir remplacer et réparer des éléments de la carrosserie et le cadre du châssis à la suite de l'usure ou des accidents de la route²⁴.

Contenu du programme

Le programme de formation comporte 17 cours totalisant 780 heures de formation. Les cours les plus chargés en termes d'heures d'études sont « Appliquer des principes d'électricité et d'électronique » et « Réparer le système de freinage pneumatique » avec chacun 90 heures de formation. Le tableau suivant décrit le contenu du programme.

Tableau 45- Contenu du programme AEP Mécanique de remorques de camion

Code	Énoncé de la compétence	Heures
AEP 204-012 204-012	Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	30
350121 204-021	Appliquer des notions de santé et de sécurité du travail	15
AEP 204-033 204-033	Effectuer du travail général d'atelier	45
AEP 204-043 204-043	Oxycouper et souder à l'étain, au gaz, à l'arc et au MIG	45
AEP 204-052 204-052	Réparer des roues et leurs éléments	30
AEP 204-061 204-061	Utiliser des moyens de recherche d'emploi	15
AEP 204-073 204-073	Monter des circuits hydrauliques et pneumatiques	45

²⁴ <http://inforoutefpt.org/offreSecDet.aspx?offre=4040&sanction=99>

350456 204-086	Réparer le système de freinage pneumatique	90
AEP 204-093 204-093	Réparer les suspensions et les cadres de châssis	45
AEP 204-103 204-103	Entretien périodiquement la remorque de camion	45
AEP 204-114 204-114	S'intégrer au marché du travail	60
AEP 204-122 204-122	Communiquer et travailler en équipe	30
341076 204-136	Appliquer des principes d'électricité et d'électronique	90
AEP 204-142 204-142	Réparer des accessoires et des circuits électriques et électroniques de camion	30
AEP 204-152 204-152	Réparer le monte-charge	30
AEP 204-163 204-163	Réparer des éléments structurels et soudés de la carrosserie de remorques de camion	45
AEP 204-176 204-176	S'intégrer au marché du travail	90

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

Régions et établissements proposant le programme

Ce programme de formation n'est proposé que par le CFP Paul-Gérin-Lajoie.

Tableau 46- Liste des centres de formation professionnelle offrant l'AEP Mécanique de remorques de camion

Région	Commission scolaire	Centre de formation professionnelle
Montréal	CS des Trois-Lacs	CFP Paul-Gérin-Lajoie

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 contrôles électroniques 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)²⁵.

Contenu du programme

Le programme de formation comporte 15 cours totalisant 810 heures de formation. Le programme est subdivisé en trois volets, à savoir général, véhicules lourds routiers et engins de chantier. Les cours les plus chargés en termes d'heures d'études sont « Analyser le fonctionnement de moteurs diesels et de systèmes d'injection

²⁵ <http://inforoutefpt.org/progSecDet.aspx?prog=5259&sanction=7>

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.

Tableau 47- 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 contrôles électroniques	90	6
359-383	Réparer les contrôles électroniques de transmissions	45	3
359-395	Réparer les contrôles électroniques 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 les contrôles électroniques d'une transmission semi-automatique	105	7
359-425	Analyser le fonctionnement des contrôles électroniques de systèmes hydrauliques	75	5
359-438	Réparer les contrôles électroniques 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 48- 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 (01)	CS de KamouraskaRivière-du-Loup	CFP Pavillon-de-l'Avenir
Chaudière-Appalaches (12)	CS des Navigateurs	Centre de formation en mécanique de véhicules lourds (CFMVL) de Saint-Romuald
Côte-Nord (09)	CS du Fer	CFP de Sept-Îles
Estrie (05)	CS de la Région-de-Sherbrooke	CFP 24-Juin
Laurentides (15)	CS Pierre-Neveu	CFP Mont-Laurier
Montérégie (16)	CS des Trois-Lacs	CFP Paul-Gérin-Lajoie

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

Statistiques

Le nombre de débutants s'étant inscrits 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 en 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 visé par le programme, qui est mécanicien/mécanicienne 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 %²⁶. 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 et des diplômées.

Tableau 49- 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

²⁶ 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

CODE 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 50- 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
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 et 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 51- Placement des diplômés et des diplômées de l'ASP Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques

Placement des diplômés et des diplômées	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.

PROGRAMMES DE FORMATION COLLÉGIALE

L'ensemble des programmes de formation collégiale pertinents pour le secteur du transport routier de marchandises 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 il est offert dans plusieurs régions et établissements du Québec. Par contre, il y a plusieurs programmes menant à une AEC. La présente section vise à identifier et à détailler l'ensemble de ces programmes.

DEC TECHNIQUES DE LA LOGISTIQUE DU TRANSPORT

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

Les objectifs du programme sont de :

- 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 train²⁷

Contenu du programme

Tableau 52- 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

²⁷ <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

Notons 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 53- Liste des collèges offrant le DEC Techniques de la logistique du transport

Région	Centre de formation professionnelle
Bas-Saint-Laurent (01)	Institut maritime du Québec
Capitale-Nationale (03)	Cégep Garneau
Centre-du-Québec (17)	Cégep de Drummondville
Laurentides (15)	Cégep Lionel-Groulx
Mauricie (04)	Cégep de Trois-Rivières
Montréal (06)	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 inscrits 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 en 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 visés par le programme sont en majorité jugées acceptables par Emploi-Québec.

Il est à noter que la proportion de diplômés en emploi a augmenté entre 2011 et 2013, passant de 55,9% à 70,3 %²⁸. Dans le même temps, la proportion de diplômés aux études a quant à elle été divisée presque par deux, passant de 20,6 % à 10,8 %.

Tableau 54- 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

CODE 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.

²⁸ 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 55- 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 et Nord-du-Québec	0,6 %	0	0
20 RMR Québec	8,70 %	40	22

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

Tableau 56- Placement des diplômés et des diplômées du DEC Techniques de la logistique du transport

Placement des diplômés et des diplômées	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 techniciens et des techniciennes 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, le nom 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 AEC Logistique et transport d'une durée de 1 530 heures²⁹.

Contenu du programme

Tableau 57- Contenu du programme AEC Logistique et transport

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

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.

²⁹ <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=13497&sanction=2>

Tableau 58- Liste des collèges offrant l’AEC Logistique et transport

Région	Centre de formation professionnelle
Estrie (05)	Cégep de Sherbrooke
Montréal (16)	Cégep de Valleyfield
Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)	Cégep de Chicoutimi
Mauricie (04)	Cégep de Trois-Rivières
Montréal (06)	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 postes visés par le programme

Ce programme permet d’acquérir des compétences telles que :

- 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 suivant³⁰.

Tableau 59- Postes visés par l’AEC Logistique et transport

Répartiteurs/répartitrices
Commis
Préposés/préposées
Techniciens/techniciennes
Agents/agentes
Horairistes

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

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 (aliments, courrier, vêtements, matières premières, produits de l’ingénierie, etc.)
- Entrepôts
- Entreprises spécialisées dans le transport des personnes et des marchandises
- PME et entreprises nationales et internationales dans divers secteurs³¹

³⁰ <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=13497&sanction=2>

³¹ *Ibid.*

AEC LOGISTIQUE INTERMODALE INTERNATIONALE

D'une durée de 1 245 heures, ce programme prépare la personne à effectuer des tâches variées liées à l'ensemble du mouvement des marchandises dans le monde en s'assurant d'un environnement efficace et bien structuré. Les techniciens/techniciennes en logistique intermodale internationale sont appelés à travailler chez des transitaires, des courtiers, des intermédiaires (agences maritimes ou entreprises de services d'exportation), des entreprises de transport (maritime, aérien, routier et ferroviaire), des intégrateurs, des entreprises manufacturières ou des centres de distribution³².

Contenu du programme

Le programme de formation comporte 19 cours totalisant 1 245 heures de formation. Hormis le stage de fin de programme, les cours les plus chargés en termes d'heures d'études sont « Informatique appliquée » et « Système d'information de gestion logistique » avec respectivement 75 et 60 heures de formation. Le tableau ci-dessous liste les cours offerts.

Tableau 60- Contenu du programme AEC Logistique intermodale internationale

Code	Énoncé de la compétence	Heures	Unités
410-701-AL	Introduction à la gestion de la chaîne logistique intermodale	45 h	1,66
350-07J-AL	Interactions professionnelles et relations interculturelles	45 h	1,33
410-763-AL	Communications d'affaires informatisées	45 h	1,66
420-711-AL	Informatique appliquée	75 h	2,33
410-764-AL	Système d'information de gestion logistique	60 h	2
201-07J-AL	Mathématiques appliquées à la logistique	45 h	1,66
604-701-AL	Anglais	60 h	2
604-702-AL	Anglais du transport intermodal	60 h	2
410-704-AL	Aspects juridiques de la logistique intermodale	60 h	2
410-705-AL	Vente et service à la clientèle	60 h	2
410-741-AL	Transport routier et ferroviaire	45 h	1,66
410-766-AL	Transport aérien et maritime	45 h	1,66
410-708-AL	Gestion du transport de matières dangereuses et prévention	45 h	1,66
410-761-AL	Corridors en transport	45 h	1,66
410-709-AL	Coûts logistiques et stratégie de prix	45 h	1,66
410-762-AL	Initiation aux procédures douanières	45 h	2
410-710-AL	Logistique du transport en Amérique du Nord	60 h	2

³² <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=15101&sanction=2>

410-711-AL	Logistique du transport international	60 h	2
410-712-AL	Stage de fin de programme en logistique intermodale	300 h	8

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 61- Liste des collèges offrant l'AEC Logistique intermodale internationale

Région	Centre de formation professionnelle
Montréal	Cégep André-Laurendeau

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

Compétences développées et postes visés par le programme

Ce programme permet d'acquérir des compétences telles que :

- Analyser les fonctions de travail
- Communiquer et interagir dans des situations de travail variées
- Produire des documents variés et des rapports techniques
- Utiliser, à des fins administratives, les possibilités de logiciels d'exploitation et d'application courante
- Résoudre des problèmes de mathématiques appliqués à la logistique internationale et au transport intermodal
- Communiquer en anglais dans un contexte propre à la logistique internationale et au transport intermodal
- Repérer les informations légales pertinentes à la logistique internationale et au transport intermodal
- Assurer la vente et le service à la clientèle dans un contexte propre à la logistique internationale et au transport intermodal
- Choisir les moyens de transport dans un contexte propre à la logistique internationale et au transport intermodal
- Organiser le transport de marchandises dans un contexte propre à la logistique internationale et au transport intermodal
- Assurer l'intégration au marché du travail³³

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

Tableau 62- Postes visés par l'AEC Logistique intermodale internationale

Agents/agentes au transport exportation, agents/agentes au transport importation
Commis au transport multimodal, commis à l'international
Techniciens/techniciennes en logistique
Responsables de comptes
Superviseurs/superviseuses, gérants/gérantes

³³ <http://www.claurendeau.qc.ca/formation-continue/formation-creditee-a-temps-plein/logistique-intermodale-internationale>
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 2015

Agents/agentes service à la clientèle, agents/agentes maritimes

Agents/agentes responsables du transport (maritime, aérien, routier)

Préposés/préposées aux ventes

Techniciens/techniciennes en gestion des équipements

Assistants/assistantes aux opérations

Coordonnateurs/coordonnatrices aux importations

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

AEC GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET LOGISTIQUE

D'une durée de 1 305 heures, ce programme offre une formation initiale dans le domaine de la logistique et du transport de marchandises et permet d'acquérir des méthodes de gestion applicables aux différents aspects du processus logistique. Il permet également de développer des habiletés et des aptitudes ainsi que des compétences exigées par les employeurs pour organiser le transport routier et maritime de marchandises au niveau domestique et transfrontalier, dans des compagnies de transport routier, d'entreposage, de logistique, dans des entreprises manufacturières ou dans des centres de distribution³⁴.

Contenu du programme

Le programme de formation comporte 19 cours totalisant 1 305 heures de formation. Les cours les plus chargés en termes d'heures d'études sont « Transport aérien, maritime et ferroviaire » et « Interactions professionnelles et relations de travail » avec respectivement 90 et 75 heures de formation. Le tableau ci-dessous liste les cours offerts.

Tableau 63- Contenu du programme AEC Gestion de la chaîne d'approvisionnement et logistique

Code	Énoncé de la compétence	Heures	Unités
410-740-AL	Introduction au transport et à la GCAL	45 h	1,66
420-740-AL	Informatique et communication en GCAL	75 h	2,33
604-740-AL	Anglais	60 h	2
201-740-AL	Mathématiques de base en formation technique collégiale	45 h	1,66
350-740-AL	Interactions professionnelles et relations de travail	75 h	2,33
410-745-AL	Aspects légaux du transport et de la chaîne d'approvisionnement et logistiques	60 h	2
410-746-AL	Systèmes d'information et logiciels appliqués à la GCAL	60 h	2
410-747-AL	Organisation des opérations en transport de marchandises de biens et de personnes	60 h	2
201-741-AL	Éléments de mathématiques et de statistiques appliquées au transport et à la chaîne d'approvisionnement et logistique	60 h	2
410-748-AL	Itinéraires en transport	45 h	1,66
410-730-AL	Gestion des approvisionnements et des stocks	75 h	2,66
410-749-AL	Initiation aux procédures douanières	45 h	2
604-750-AL	Anglais du transport et de la chaîne d'approvisionnement et logistique	60 h	2

³⁴ <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=14289&sanction=2>

410-750-AL	Initiation à la comptabilité et établissement du coût des services GCAL	75 h	2,66
410-751-AL	Gestion de flotte et de la répartition	75 h	2,33
410-752-AL	Gestion de l'entreposage	75 h	2,33
410-722-AL	Vente et service à la clientèle	60 h	2
410-753-AL	Transport aérien, maritime et ferroviaire	90 h	2,66
410-754-AL	Gestion du transport de matières dangereuses et prévention	45 h	1,66
410-732-AL	Stage de fin de programme	120 h	3

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

Régions et établissements proposant le programme

Le programme n'est proposé que par le cégep André-Laurendeau.

Tableau 64- Liste des collèges offrant l'AEC Gestion de la chaîne d'approvisionnement et logistique

Région	Centre de formation professionnelle
Montréal	Cégep André-Laurendeau

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

Compétences développées et postes visés par le programme

Le programme permet aux étudiants de développer les compétences suivantes :

- Utiliser, à des fins administratives, les possibilités de logiciels d'exploitation et d'application
- Organiser la réception des marchandises
- Organiser l'expédition des marchandises
- Analyser la fonction de travail
- Assurer la vente et le service à la clientèle
- Faire une étude des procédés de gestion des approvisionnements et des stocks
- Assurer le transport national des marchandises
- Organiser le transport national et transfrontalier des marchandises
- Gérer le transport de marchandises dangereuses
- Résoudre des problèmes de mathématiques dans des contextes de GCAL
- Assurer la gestion des opérations en transport routier
- Optimiser les processus de gestion de l'entreposage des marchandises
- Assurer le transport de personnes
- Établir des relations et des communications professionnelles
- Repérer les informations légales pertinentes à la GCAL
- Gérer l'information et la production de rapports techniques en gestion de la chaîne d'approvisionnement et logistique
- Concevoir des itinéraires
- Établir les procédures douanières
- Communiquer en anglais dans des contextes de gestion de la GCAL
- Établir les coûts d'exploitation et les prix des services en GCAL³⁵

³⁵ <http://www.claurendeau.qc.ca/formation-continue/formation-creditee-a-temps-plein/gestion-de-la-chaîne-dapprovisionnement-et-logistique>

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

Tableau 65- Postes visés par l’AEC Gestion de la chaîne d’approvisionnement et logistique

Coordonneurs/coordonnatrices à la logistique du transport
Coordonneurs/coordonnatrices à la distribution
Commis à la distribution
Agents/agentes de transport ou commis au trafic
Répartiteurs/répartitrices
Coordonneurs/coordonnatrices des opérations
Responsables du service à la clientèle en transport et logistique
Techniciens/techniciennes en transport, en gestion de la chaîne d’approvisionnement
Analystes en gestion d’inventaire
Coordonneurs/coordonnatrices aux importations
Commis à la gestion des stocks
Coordonneurs/coordonnatrices, transport et déploiement des inventaires

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

AEC LOGISTIQUE DE TRANSPORT ET DISTRIBUTION INTERNATIONALE

D’une durée de 975 heures, ce programme a pour objectif d’enseigner aux étudiants les fondements de leur future profession en leur apprenant à :

- Organiser le transport national et international des marchandises pour tous types de produits
- Assurer le dédouanement des marchandises
- Assurer la réception, l’expédition et l’entreposage des marchandises pour tous types de produits
- Résoudre des problèmes de mathématiques appliquées au transport et à la distribution³⁶

Contenu du programme

Tableau 66- Contenu du programme AEC Logistique de transport et distribution internationale

Code	Énoncé de la compétence
201-001-LG	Logistique de transport et distribution internationale
410-001-LG	Étude des moyens de transport 1
604-EDA-03	Communication anglaise du transport logistique 1
412-001-LG	Rédaction électronique de documents techniques
420-002-LG	Systèmes d’information appliqués
410-012-LG	Gestion des stocks et des entrepôts
410-004-LG	Élaboration de réseaux de transport

³⁶ <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=6364&sanction=2>

410-003-LG	Étude des moyens de transport 2
410-007-LG	Service à la clientèle
410-NXF-03	Gestion des réceptions et expéditions de marchandises
410-EDZ-03	Régimes commerciaux douaniers
410-010-LG	Planification du transport national et international 1
410-009-LG	Recherche et réalisation de stage
410-EDU-04	Méthodologie du dossier douane 1
410-002-LG	Droit appliqué au transport
410-011-LG	Planification du transport national et international 2
604-EDB-03	Communication anglaise du transport logistique 2

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

Régions et établissements proposant le programme

Le programme n'est proposé que par le cégep Lionel-Groulx.

Tableau 67- Liste des collèges offrant AEC Logistique de transport et distribution internationale

Région	Centre de formation professionnelle
Laurentides	Cégep Lionel-Groulx

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

Compétences développées et postes visés par le programme

Le programme permet aux étudiants de développer les compétences suivantes :

- Gérer l'information à l'aide d'une base de données
- Résoudre des problèmes de mathématiques appliquées au transport et à la distribution
- Assurer le service à la clientèle
- Utiliser l'information légale pertinente dans l'organisation du transport national et international
- Choisir des moyens de transport
- Planifier des réseaux de transport de marchandises
- Organiser le transport national des marchandises
- Communiquer en anglais avec la clientèle et les fournisseurs
- Organiser le transport international des marchandises
- Assurer le dédouanement des marchandises
- Rédiger électroniquement des documents techniques
- Assurer la réception des marchandises
- Gérer les stocks et l'entreposage des marchandises
- Assurer l'expédition des marchandises

- Assurer son intégration aux études et au marché du travail³⁷

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

Tableau 68- Postes visés par l’AEC Logistique de transport et distribution internationale

Agents/agentes à l’import
Agents/agentes à l’export
Superviseurs/superviseuses à la réception et l’expédition des marchandises
Préposés/préposées à l’entrepôt
Courtiers/courtrières en douanes
Préposés/préposées au service à la clientèle

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

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

- Transitaires internationaux
- Courtiers en transport
- Courtiers en douanes
- Entreprises de transport des quatre grands modes
- Centres de distribution et entrepôts
- Entreprises manufacturières
- Entreprises d’import-export
- Entreprises de logistique

AEC GESTION DU TRANSPORT ET LOGISTIQUE

D’une durée de 780 heures, ce programme élaboré à partir de l’attestation d’études collégiales en Techniques de la logistique du transport multimodal vise à former des personnes qui seront en mesure de :

- Organiser l’expédition et la réception de marchandises et choisir le meilleur mode de transport
- Compléter la documentation requise (douanes, facturation, etc.) et prendre en compte la réglementation en vigueur
- Organiser le transport international des marchandises
- Établir des itinéraires
- Assurer le dédouanement des marchandises
- Utiliser efficacement les nouvelles technologies dans le cadre de l’exercice de leurs fonctions de travail
- Établir un plan de chargement et de déchargement en fonction du type d’équipement roulant
- Utiliser des techniques de gestion de l’entreposage, des stocks et de la distribution³⁸

³⁷ <http://www.formationcontinue.clg.qc.ca/aec/>

³⁸ <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=13706&sanction=2>

Contenu du programme

Tableau 69- Contenu du programme AEC Gestion du transport et logistique

Code	Énoncé de la compétence	Heures
	Mise à niveau en anglais	18 h
410-TP9-FX	Initiation au transport routier et aux fonctions de travail	45 h
420-TM3-FX	Outils de travail informatisés	45 h
410-T10-FX	Le service à la clientèle interne, en transport routier, en anglais	45 h
410-T11- FX	Gestion des opérations en transport routier 1	60 h
410-T13- FX	Gestion des opérations en transport routier 2	45 h
410-RM1-FX	Procédures douanières	75 h
360-EM3-FX	Méthodes dynamiques de recherche d'emploi	45 h
410-EM1-FX	Entreposage et distribution des marchandises	45 h
410-T14-FX	Service à la clientèle externe, en transport routier, en anglais	45 h
410-T15-FX	Utilisation d'un chiffrier en gestion des opérations de transport routier de marchandises	45 h
410-TM3-FX	Transport international des marchandises	60 h
410-T12-FX	Projet d'intégration en transport et logistique avec l'utilisation de l'outil Simulation en logistique du transport	45 h
410-RM3-FX	Stage en entreprise (6 semaines)	180 h

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

Régions et établissements proposant le programme

Ce programme de formation n'est proposé que par le cégep Garneau.

Tableau 70- Liste des collèges offrant l'AEC Gestion du transport et logistique

Région	Centre de formation professionnelle
Capitale-Nationale	Cégep Garneau

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

Compétences développées

Le programme permet aux étudiants de développer les compétences suivantes :

- Déterminer le mode d'expédition et prendre les arrangements nécessaires
- Établir les notes de chargement, les documents de douanes, les factures et les autres documents d'expédition, manuellement ou avec un ordinateur
- Organiser le transport, local et/ou international et en assurer le suivi
- Assurer la logistique des marchandises à l'intérieur de l'entreprise
- Surveiller le chargement et le déchargement des articles dans des camions ou autres véhicules
- Examiner et vérifier les articles, retourner les articles endommagés, déballer, coder et distribuer les articles aux endroits d'entreposage appropriés

- Tenir à jour les systèmes internes de registres informatisés ou manuels³⁹

AEC RÉPARTITION DE MARCHANDISES EN TRANSPORT ROUTIER

D'une durée de 775 heures, ce programme vise à former des personnes qui seront en mesure de planifier, à l'aide d'outils informatiques, des routes et des itinéraires en fonction des besoins des clients, et ce, en tenant compte de la réglementation en vigueur et des ressources matérielles et humaines de l'entreprise.

Au terme du programme en répartition, les finissants sont en mesure d'effectuer la planification électronique des routes et des itinéraires en tenant compte de la réglementation en vigueur et des ressources matérielles et humaines. Les finissants sont appelés à travailler principalement au sein des compagnies de transport de marchandises générales (transport pour le compte d'autrui), de courrier, ou encore pour une entreprise qui possède sa propre flotte. Ce programme peut répondre aussi aux besoins des entreprises de transport spécialisé, comme le transport de vrac, le transport de citerne et le transport hors-norme⁴⁰.

Contenu du programme

Tableau 71- Contenu du programme AEC Répartition de marchandises en transport routier

Code	Énoncé de la compétence	Heures
	Introduction au transport routier et aux fonctions de répartition	45 h
410-MT2-FX	Réglementation en transport	45 h
410-MT3-FX	Communication interpersonnelle et travail d'équipe	45 h
420-TM1-FX	Outils de travail informatisés	60 h
604-TP1-FX	Anglais du transport 1	45 h
360-EM2-FX	Méthodes dynamiques de recherche d'emploi	60 h
410-MT4-FX	Gestion du transport routier	60 h
410-MT5-FX	Service à la clientèle	45 h
410-MT6-FX	Gestion du personnel en transport routier	45 h
410-MT7-FX	Répartition et géographie	60 h
410-MT8-FX	Procédures douanières en transport routier	45 h
604-MT1-FX	Communication anglaise en transport	45 h
410-MT9-FX	Stage en entreprise	180 h

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.

Ce programme de formation n'est proposé que par le cégep Garneau.

³⁹ <http://dfc.cegep-fxg.qc.ca/>

⁴⁰ <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=13828&sanction=2>

Tableau 72- Liste des collèges offrant l'AEC Répartition de marchandises en transport routier

Région	Centre de formation professionnelle
Capitale-Nationale	Cégep Garneau

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

Compétences développées

Les répartiteurs/répartitrices exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes, selon la taille de l'entreprise et l'organisation du travail. Au terme de ce programme, le finissant est en mesure :

- De planifier et de coordonner, à l'aide d'outils informatiques, le travail des chauffeurs
- D'effectuer la gestion d'une équipe de chauffeurs
- De comprendre et d'appliquer les lois et les normes reliées au transport
- D'effectuer la tarification, de représenter l'entreprise et de promouvoir les services de transport
- De remplir tous les formulaires concernant les envois locaux, internationaux ou spécialisés
- De s'exprimer en anglais et d'utiliser la terminologie adéquate
- De renouveler les permis de transport
- De traiter des réclamations
- D'optimiser les plans de chargement en fonction des équipements
- De rédiger de courts rapports et d'assurer le contrôle des dépenses des chauffeurs sur la route
- D'évaluer le rendement des chauffeurs⁴¹

AEC PERFECTIONNEMENT EN DÉDOUANEMENT DE MARCHANDISES

D'une durée de 420 heures, ce programme s'adresse aux employés d'entreprises du domaine du commerce international, des douanes, du transport, de la logistique et du domaine manufacturier ou aux personnes ayant une expérience de travail pertinente. La formation met l'accent sur le développement des compétences recherchées par les employeurs dans le dédouanement des marchandises. Les personnes visées par le programme sont celles qui possèdent une expérience de travail pertinente ou celles qui sont à l'emploi d'une entreprise qui œuvre dans le domaine des douanes, du transport et de la logistique ou dans le secteur manufacturier.

⁴¹ <http://dfc.cegep-fxg.qc.ca/>

Contenu du programme

Tableau 73- Contenu du programme AEC Perfectionnement en dédouanement de marchandises

Code	Énoncé de la compétence	Heures	Unités
410-APB-AL	Mouvements internationaux de marchandises	45 h	1,66
383-APA-AL	Importation, exportation et contexte des ententes internationales	45 h	2
420-APU-AL	Utilisation d'un poste de travail informatisé	45 h	1,66
410-APS-AL	Tarification et établissement de la valeur en douanes	75 h	2,33
410-APT-AL	La gestion des dossiers en technique de procédures douanières	75 h	2,33
410-APC-AL	Interprétation des lois et des règlements reliés aux procédures douanières	45 h	2
410-APD-AL	Préparation de la demande de la mainlevée	45 h	2

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

Régions et établissements proposant le programme

Ce programme de formation n'est proposé que par le cégep André-Laurendeau.

Tableau 74- Liste des collèges offrant l'AEC Perfectionnement en dédouanement de marchandises

Région	Centre de formation professionnelle
Montréal	Cégep André-Laurendeau

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

Compétences développées et postes visés par le programme

Le programme permet aux étudiants de développer les compétences suivantes :

- Analyser la fonction de travail
- Analyser les règles entourant le transport international des marchandises
- Interpréter les lois et les règlements
- Préparer la mainlevée
- Assurer la tarification
- Utiliser un poste de travail informatisé
- Assurer la gestion de dossier en procédures douanières
- Les postes qui sont visés par ce programme sont illustrés dans le tableau suivant

Les postes qui sont visés par ce programme sont illustrés dans le tableau suivant⁴².

Tableau 75- Postes visés par l'AEC Perfectionnement en dédouanement de marchandises

Tarificateurs/tarificatrices (junior ou senior)
Superviseurs/superviseuses
Chefs de section ou gérants/gérantes de département

⁴² <http://dfc.cegep-fxg.qc.ca/>

Responsables de l'expédition

Chefs des approvisionnements

Coordonnateurs/coordonnatrices aux import-export

Conseillers/conseillères en transport international

Techniciens/techniciennes comptables

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

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

- Entreprises de transport de marchandises
- Entreprises manufacturières
- Centres de distribution
- Compagnies de logistique
- Entreprises transitaires
- Maisons de courtage en douane
- Entreprises d'exportation et d'importation

AEC PERFECTIONNEMENT EN GESTION DU TRANSPORT DE MARCHANDISES

D'une durée 375 heures, le programme s'adresse aux employés d'entreprises de transport, de distribution et d'entreposage de marchandises ou aux personnes ayant une expérience de travail pertinente. Il permet d'acquérir des compétences reliées aux méthodes de gestion applicables aux différents aspects du processus logistique.

Contenu du programme

Tableau 76- Contenu du programme AEC Perfectionnement en gestion du transport de marchandises

Code	Énoncé de la compétence	Heures	Unités
410-ARM-AL	Aspects légaux du transport routier des marchandises	60 h	2
420-AQA-04	Informatique appliquée à la logistique	60 h	2
410-AQN-04	Supervision et gestion des ressources humaines	60 h	2
410-AQW-03	Rapports et communications d'affaires	45 h	1,66
350-AQA-03	Relations professionnelles	45 h	1,33
410-AQD-03	Service à la clientèle	45 h	1,66
410-ARS-AL	Suivi des opérations en transport routier de marchandises	60 h	2

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

Régions et établissements proposant le programme

Ce programme de formation n'est proposé que par le cégep André-Laurendeau.

Tableau 77- Liste des collèges offrant l'AEC Perfectionnement en gestion du transport de marchandises

Région	Centre de formation professionnelle
Montréal	Cégep André-Laurendeau

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

Compétences développées et postes visés par le programme

Le programme permet aux étudiants de développer les compétences suivantes :

- Repérer les informations légales pertinentes au transport routier de marchandises
- Superviser du personnel
- Gérer les opérations en transport routier
- Soumettre des rapports techniques
- Établir des relations professionnelles
- Traiter l'information
- Assurer le service à la clientèle

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

Tableau 78- Postes visés par l'AEC Perfectionnement en gestion du transport de marchandises

Responsables de la tarification
Préventionnistes
Responsables de la distribution
Responsables de l'entrepôt
Superviseurs/superviseuses d'équipe
Responsables de l'expédition
Superviseurs/superviseuses de la production
Chefs des approvisionnements
Coordonnateurs/coordonnatrices du transport
Directeurs/directrices des comptes

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

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

- Compagnies de transport
- Entrepôts
- Centres de distribution
- Entreprises manufacturières (matériaux de construction, produits alimentaires, textiles, etc.)
- Industries pharmaceutiques et biochimiques
- Imprimeries

AEC GESTION DE L'APPROVISIONNEMENT

D'une durée de 1 215 heures, ce programme vise à former des personnes désireuses d'exercer toutes les tâches propres à un technicien en approvisionnement ou à un acheteur junior : établir des besoins en approvisionnement, explorer des sources d'approvisionnement, préparer des recommandations d'achat, négocier, participer à la rédaction de contrats, gérer les stocks, etc. Le programme s'adresse à toute personne qui démontre de l'intérêt pour les techniques administratives et qui désire travailler dans un environnement de travail stimulant, axé sur la communication et le travail en équipe⁴³.

Contenu du programme

Tableau 79- Contenu du programme AEC Gestion de l'approvisionnement

Code	Énoncé de la compétence	Heures
201-902-BB	Mathématiques appliquées à la gestion de l'approvisionnement	45 h
350-900-BB	Relations interpersonnelles et travail d'équipe	45 h
410-911-BB	Initiation à la comptabilité de gestion	75 h
410-916-BB	Utilisation d'un chiffrier en approvisionnement	60 h
410-918-BB	Négociation	45 h
410-919-BB	Affaires et commerce international	75 h
410-921-BB	Outils technologiques en approvisionnement	75 h
410-922-BB	Concepts de qualité	60 h
410-992-BB	Approvisionnement 1	60 h
410-993-BB	Aspects légaux et politiques en approvisionnement	75 h
410-994-BB	Gestion des stocks	45 h
410-995-BB	Approvisionnement 2	45 h
410-996-BB	Gestion de la logistique	60 h
410-997-BB	Stage en entreprise	240 h
410-998-BB	Initiation à l'informatique de gestion	60 h
601-905-BB	Communication orale et rédaction d'affaires	60 h
604-903-BB	Anglais	45 h
604-904-BB	Anglais de l'approvisionnement	45 h

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

⁴³ <http://inforoutefpt.org/offreColDet.aspx?offre=6410&sanction=2>

Régions et établissements proposant le programme

Ce programme de formation n'est proposé que par le cégep de Sherbrooke.

Tableau 80- Liste des collèges offrant l'AEC Gestion de l'approvisionnement

Région	Centre de formation professionnelle
Estrie	Cégep de Sherbrooke

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

Compétences développées

Le programme prépare à :

- Exécuter toutes les tâches et activités inhérentes au poste de technicien en approvisionnement
- Utiliser des outils informatiques ou technologiques fréquemment employés en approvisionnement
- Communiquer efficacement avec les fournisseurs et les divers intervenants de l'entreprise
- Développer des « savoir-faire » et des « savoir-être » favorisant l'intégration à la vie professionnelle et favorisant le travail en équipe⁴⁴

AEC GESTION DES APPROVISIONNEMENTS

D'une durée de 210 heures, le programme AEC Gestion des approvisionnements permet à l'étudiant ou à l'étudiante d'acquérir des connaissances et de développer des habiletés propres au domaine de l'approvisionnement⁴⁵.

Contenu du programme

Tableau 81- Contenu du programme 'AEC Gestion des approvisionnements

Gestion de la production et des opérations
Principes de logistique et de transport
Négociation et achat de produits et services
Développement durable dans un contexte d'approvisionnement responsable

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

Régions et établissements proposant le programme

Ce programme de formation n'est proposé que par le cégep de Drummondville.

⁴⁴ <http://cegepshebrooke.qc.ca/fr/formation-continue/formation-pour-adultes/aec-temps-plein>

⁴⁵ <http://www.cegepdummond.ca/formation-continue-services-aux-entreprises/>

Tableau 82- Liste des collèges offrant l'AEC Gestion des approvisionnements

Région	Centre de formation professionnelle
Centre-du-Québec	Cégep de Drummondville

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

AEC ORGANISATION DU TRANSPORT

D'une durée de 330 heures, ce programme vise à offrir un perfectionnement aux travailleurs du domaine de la logistique et du transport. Ces personnes seront aptes à assurer l'organisation des routes de distribution dans un contexte de logistique du transport provincial, national, nord-américain et international, et ce, tout en respectant les lois et les règlements propres au domaine. De plus, le programme vise la formation de personnes qui interviendront efficacement dans la résolution de problèmes liés à la distribution des marchandises par les divers modes de transport⁴⁶.

Contenu du programme

Tableau 83- Contenu du programme 'AEC Organisation du transport

Énoncé de la compétence	Heures
Géographie du transport	45 h
Modes de transport	45 h
Gestion des opérations en transport routier	90 h
Transport nord-américain	90 h
Traitement de l'information 2	60 h

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 84- Liste des collèges offrant l'AEC Organisation du transport

Région	Centre de formation professionnelle
Montérégie (16)	Cégep de Valleyfield
Mauricie (04)	Cégep de Trois-Rivières

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

Le programme ne sera pas offert par le cégep de Trois-Rivières avant octobre 2016.

⁴⁶ <https://www.colval.qc.ca/index.php/offre-de-cours/attestation-d-etudes-collegiales-aec/organisation-du-transport>
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 2015

Compétences développées et postes visés par le programme

Les finissants de ce programme de perfectionnement pourront :

- Optimiser l'organisation des routes de distribution au niveau provincial et national
- Organiser la distribution nationale et nord-américaine des marchandises
- Participer à la distribution internationale des marchandises
- Appliquer les règles et procédures régissant l'ensemble des modes de transport⁴⁷

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

Tableau 85- Postes visés par l'AEC Organisation du transport

Commis
Préposés/préposées
Techniciens/techniciennes
Agents/agentes
Répartiteurs/répartitrices

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

Les diplômés du programme pourront travailler dans les entreprises manufacturières, les centres de distribution, les compagnies d'entreposage, les compagnies spécialisées en service de logistique et les intermédiaires (transitaire ou courtier en douanes).

AEC ORGANISATION DE LA CHÂÎNE D'APPROVISIONNEMENT

D'une durée de 285 heures, ce programme vise à offrir un perfectionnement aux travailleurs du domaine de la logistique et du transport. Ces personnes seront aptes à exercer une majorité de tâches reliées à la bonne circulation des marchandises sur l'ensemble du processus d'approvisionnement interne et externe d'une entreprise. Ces personnes pourront intervenir dans la résolution de problèmes liés à la chaîne d'approvisionnement⁴⁸.

⁴⁷ <http://www.formation-mauricie.ca/?s=progdetail&id=99>

⁴⁸ Ibid

Contenu du programme

Tableau 86- Contenu du programme 'AEC Organisation de la chaîne d'approvisionnement

Énoncé de la compétence	Heures
Principes de transport et de logistique	45 h
Principes d'approvisionnement	45 h
Principes de contrôle des stocks et des opérations	45 h
Principes de la qualité	45 h
Réception, entreposage et expédition	45 h
Traitement de l'information I	60 h

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

Régions et établissements proposant le programme

Ce programme de formation n'est proposé que par le cégep de Trois-Rivières.

Tableau 87- Liste des collèges offrant l'AEC Organisation de la chaîne d'approvisionnement

Région	Centre de formation professionnelle
Mauricie	Cégep de Trois-Rivières

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

Compétences développées et postes visés par le programme

Les finissants de ce programme de perfectionnement pourront travailler au maintien ou à l'amélioration de :

- La réception et l'expédition de marchandises
- L'entreposage rationnel des marchandises
- La distribution interne et externe
- La qualité des opérations de l'ensemble de ces processus

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

Tableau 88- Postes visés par l'AEC Organisation de la chaîne d'approvisionnement

Gérants/gérantes d'entrepôt
Techniciens/techniciennes à la réception ou à l'expédition.

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

ÉCOLES DE CONDUITE

Au Québec, il existe six écoles de conduite qui proposent, en plus du DEP Transport par camion, des programmes de formation sanctionnés par l'obtention d'une classe spécifique de permis de conduire. L'ensemble de ces écoles disposent d'un permis du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Il s'agit des écoles suivantes :

- Centre de formation en transport de Charlesbourg
- Centre de formation du transport routier de Saint-Jérôme
- École du routier G.C. inc.
- École du routier professionnel du Québec inc.
- École nationale de camionnage et équipement lourd (ENCEL)
- Extra centre-formation⁴⁹

Le contenu de la partie théorique des différents programmes de formation varie selon la classe du permis choisie. Les cours généralement offerts sont illustrés dans le tableau suivant :

Tableau 89- Contenu des programmes de conduite

Orientation et analyse des besoins
Code de la sécurité routière et signalisation
Freins pneumatiques
Système d'embrayage et différentiel
Économies d'énergie
Charges-poids-volumes, disposés selon les normes
Cartes routières
Règlements sur les heures de conduite et de travail
Transport des marchandises dangereuses
Franchir les frontières
Vérification mécanique et avant départ
Règlement sur les normes, charges et dimensions

⁴⁹ Source : Société de l'assurance automobile du Québec : http://www.saaq.gouv.qc.ca/lourds/ecoles_conduite.php
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 2015

FORMATION CONTINUE

Il existe de nombreuses écoles proposant de la formation continue pour les conducteurs de véhicules lourds. Les sujets de formation sont divers et viennent combler un besoin de connaissance ponctuel et conjoncturel. Les écoles proposant des cours dans le cadre de la formation continue sont illustrées dans le tableau suivant.

Tableau 90- Liste des écoles proposant de la formation continue

Établissement	Formation
École du routier professionnel (DMI Groupe Conseil), Montréal	• Formation sur le transport de marchandises dangereuses • Certification du Conseil canadien de la sécurité en matière de conduite préventive • Certification ontarienne sur le système de freinage pneumatique • Certification ontarienne sur le système de roulement des véhicules commerciaux • Certification de conducteurs de produits pétroliers • Conducteurs de véhicules d'urgence menant à l'obtention de la classe 4A du permis de conduire • Service aux entreprises (expertise et conseil)
Centre de formation du transport routier, Saint-Jérôme	• Règlement sur les heures de conduite et de travail • Conduite préventive et hivernale • Les freins pneumatiques • Perfectionnement et efficacité énergétique • Instructeur chauffeur • Préembauche ou préformation • Conduite préventive énergétique sur le simulateur de conduite
Centre de formation en transport de Charlesbourg, Québec	• Règlement sur les heures de conduite et de travail • Conduite préventive et hivernale • Les freins pneumatiques • Perfectionnement et efficacité énergétique • Instructeur chauffeur • Préembauche ou préformation • Conduite préventive énergétique sur le simulateur de conduite
École nationale de camionnage et d'équipement lourd, Terrebonne	• Nouvelle réglementation sur les heures de conduite et de travail aux États-Unis • Services de vérification des carnets routiers
Centre de formation de routiers Express, Montérégie	• Formation sur la loi 430 concernant les propriétaires • Formation sur la transmission et les économies d'énergie • Formation sur les normes de charges et les dimensions des véhicules

	• Vérification avant le départ • Formation sur l'arrimage • Formation sur les matières dangereuses • Formation sur les douanes • Frontières simplifiées
Écoles de conduite spécialisées en véhicules lourds, dans la plupart des régions du Québec	• Conduite écoénergétique (volets théorique et pratique) • Ronde de sécurité/vérification avant départ • Heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules

Source : Profil de l'industrie du secteur de la logistique et des transports du Grand Montréal, KPMG : <http://www.cargo-montreal.ca/pdf/CargoM-KPMG-Rapportfinal-2014.pdf>

CADRE RÉGLEMENTAIRE

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

PERMIS DE CONDUIRE NÉCESSAIRES

ENSEMBLE DES 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

Afin d'obtenir le permis de la classe 1, le candidat doit 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 s'il a réussi 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 une formation d'au moins 40 heures de conduite offerte par une école de 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 heures⁵⁰.

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 Société de l'assurance automobile du Québec. 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.

CAMION PORTEUR (CLASSE 3)

Le permis de la classe 3 permet de conduire :

- Un camion porteur, c'est-à-dire un camion ayant deux essieux et dont la masse nette est de 4 500 kg ou plus
- Tout camion comptant trois essieux ou plus
- Un véhicule routier dont la conduite est autorisée par cette classe et qui tire une remorque ou une semi-remorque :
 - Dont la masse nette est de moins de 2 000 kg
 - Dont la masse nette est d'au moins 2 000 kg mais inférieure à 4 500 kg et qui ne sert qu'à transporter l'équipement, l'outillage ou l'ameublement dont elle est équipée en permanence
- Tous les autres types de véhicules, à l'exception des véhicules routiers visés par le permis de la classe 1, de la classe 2 et les 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

Afin d'obtenir le permis de la classe 3, le candidat doit 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).

OBTENTION DES MENTIONS F ET M

⁵⁰ Source : SAAQ : <http://www.saaq.gouv.qc.ca/permis/classes/index.php>

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, le candidat doit :

- Réussir un examen théorique relatif à cette mention
- 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, le candidat doit :

- Se présenter à l'examen pratique sur la conduite avec un véhicule lourd muni d'une transmission manuelle
- Réussir l'examen pratique⁵¹

⁵¹ 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 et la Société de l'assurance automobile sont responsables de ces mécanismes.

La Commission tient le Registre des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds, alors que la Société 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 Commission, qui peut leur imposer des mesures correctives, modifier leur cote 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 Commission des transports du Québec et à la Société de l'assurance automobile du Québec. 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 est sous la responsabilité de la Commission. 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 Commission. Elle reçoit alors un numéro d'identification au Registre (NIR), et la Commission lui attribue une cote de sécurité. Cette démarche d'inscription est la première étape du mécanisme d'encadrement. La Commission informe la Société de chaque nouvelle inscription au Registre⁵².

MÉCANISME DE SUIVI DU COMPORTEMENT

Le mécanisme de suivi du comportement est sous la responsabilité de la Société. Lorsque la Société 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 reliés à l'exploitation ou à la propriété d'un véhicule lourd y sont notés. C'est au moyen de ce dossier que la Société fait le suivi du comportement de chaque propriétaire et de chaque exploitant inscrit. La Société 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

⁵² Source : SAAQ : http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 2015

semblent présenter un comportement à risque. Lorsque leur comportement continue de se détériorer et que la 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 Commission⁵³.

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

Le mécanisme d'évaluation et de sanction des propriétaires et des exploitants est sous la responsabilité de la Commission. En plus de son rôle administratif, la Commission 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 Commission 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 Commission 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

L'ensemble des mécanismes de suivi, d'évaluation et de sanction sont donc à la fois sous la responsabilité de la Société et sous celle de la Commission. 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 Commission. La Société 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 Société 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 Société auprès de ces derniers. Quant à la Commission, elle détient le pouvoir d'intervenir auprès des conducteurs les plus à risque afin de les amener à corriger leur comportement⁵⁴.

COTES DE SÉCURITÉ

La Commission 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 Commission, 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 Commission, démontre des déficiences qui ne peuvent être corrigées par l'imposition de conditions.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Source: SAAQ : http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 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 ceux 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 le transport de personnes
- Les machines agricoles et les remorques de ferme qui sont la propriété d'un agriculteur⁵⁵

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.

⁵⁵ Source : SAAQ : http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 2015

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

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 biens⁵⁶.

⁵⁶ Source : SAAQ : http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 2015

OBLIGATIONS DES UTILISATEURS DE VÉHICULES LOURDS

Tableau 91- 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	En tout temps	En tout temps
Avoir un rapport à bord	En tout temps	En tout temps
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)	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 e (MTC ou GWR)	La plus petite des valeurs suivantes : la somme des charges maximales par essieu ou la limite fixée par règlement.	
Dimensions		
Largeur maximale	2,6 mètres	

Hauteur maximale	4,15 mètres
Longueur maximale	• Camion : 12,5 mètres • Autobus : 14 mètres • Ensemble des véhicules : 23 mètres • Train double : 25 mètres
Dépassement maximal d'un chargement	• 1 mètre à l'avant • 2 mètres à l'arrière
Arrimage	
Empêcher toute marchandise de se déplacer ou de tomber du véhicule	• Contenir (citerne, benne, etc.) • Immobiliser (parois, cloisons, panneaux, portes, ridelles, etc.) • Attacher (chaîne, câble, verrous spécialisés, etc.) • Accroître la friction (tapis antidérapants, courroies, etc.)
Matières dangereuses	
Prendre les mesures préventives nécessaires au transport de matières dangereuses	• Normalisation des contenants • Formation des chauffeurs • Document d'expédition • Indications de danger (plaques et étiquettes) • Intervention en cas d'accident
Respecter les règles particulières de circulation	• Interdiction de circuler dans les tunnels proscrits • Arrêt obligatoire aux passages à niveau

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 :

- 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 des garnitures de freins ou de la rotation de l'arbre à cames, si les mesures ne sont pas fournies par 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, s'il y a lieu
- Pour les véhicules dont le poids nominal brut est de 7 258 kg ou plus, les mesures des garnitures de freins ou de la rotation de l'arbre à cames si les mesures ne sont pas fournies par 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'une pièce d'un entretien à l'autre. Ainsi, une usure anormale pourra être détectée avant qu'un bris ne survienne⁵⁷.

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 Commission des transports du Québec
- 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 conducteurs⁵⁸.

⁵⁷ Source : SAAQ, <http://www.saaq.gouv.qc.ca/lourds/reglement/entretien.php>

⁵⁸ Source : SAAQ, http://www.saaq.gouv.qc.ca/lourds/dossier_conducteur.php

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.
- 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 ou 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 :

- 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 de 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.

PERMIS SPÉCIAUX DE CIRCULATION

Un permis spécial de circulation est exigé lorsque les dimensions ou la charge excèdent celles qui sont permises par le Règlement sur les normes de charges et de dimensions applicables aux véhicules routiers et aux ensembles de véhicules routiers.

RÈGLEMENT SUR LE PERMIS SPÉCIAL DE CIRCULATION

Le Règlement sur le permis spécial de circulation fixe les conditions à respecter lorsqu'un véhicule est hors normes en raison de sa fabrication ou de son chargement indivisible.

Il existe sept classes de permis spécial de circulation :

- Classe 1 : Transport hors dimensions en largeur, en hauteur, en longueur ou pour des excédents avant ou arrière
- Classe 2 : Transport de bâtiments préfabriqués
- Classe 3 : Transport de piscines
- Classe 4 : Dépanneuses
- Classe 5 : Transport en surcharge
- Classe 6 : Transport en surcharge exigeant une expertise du ministère des Transports du Québec
- Classe 7 : Transport en surdimension exigeant une expertise du ministère des Transports du Québec

Il existe deux catégories de permis, la catégorie générale et la catégorie spécifique :

- La catégorie générale autorise son titulaire à effectuer des déplacements avec ou sans parcours déterminé pour une période maximale d'un an.
- La catégorie spécifique autorise son titulaire à effectuer un déplacement aller-retour avec un parcours déterminé. Ce déplacement doit être effectué à l'intérieur d'une période maximale de sept jours consécutifs.

PERMIS SPÉCIAL DE CIRCULATION D'UN TRAIN ROUTIER

Le Règlement sur le permis spécial de circulation d'un train routier encadre, entre le 1^{er} mars et le 30 novembre de chaque année, la circulation d'un ensemble de véhicules d'une longueur de plus de 25 mètres formé d'un tracteur et de deux semi-remorques. Du 1^{er} décembre au dernier jour de février ainsi que les dimanches et les jours fériés, la circulation des trains routiers est interdite.

Des conditions doivent être respectées pour qu'un train routier puisse circuler. Les principales conditions sont les suivantes :

- L'exploitant doit être titulaire d'un permis délivré en vertu du Règlement sur le permis spécial de circulation d'un train routier et en avoir acquitté les frais.
- Le train routier doit circuler uniquement sur les autoroutes à chaussées séparées et aux abords de celles-ci.
- La longueur maximale d'une semi-remorque doit être de 16,2 m.
- Le conducteur doit avoir un minimum de cinq ans d'expérience dans la conduite d'un ensemble de véhicules routiers et être titulaire d'un permis de conduire avec la mention T.
- La dernière semi-remorque doit être munie à l'arrière d'un panneau de signalisation illustrant un pictogramme d'un train routier avec la mention « LONG ».
- La vitesse maximale doit être de 90 km/h.

- Le train routier dont la longueur excède 25 mètres ne doit pas transporter de matières dangereuses lorsque des plaques d'indication de danger doivent être apposées⁵⁹.

⁵⁹ Source : SAAQ, http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 2015

DISPOSITIONS ENTRÉES EN VIGUEUR DEPUIS LE DERNIER DIAGNOSTIC SECTORIEL

VÉRIFICATIONS À EFFECTUER PAR LES DEMANDEURS ET LES TITULAIRES DE PERMIS SPÉCIAUX DE CIRCULATION

Le ministère des Transports du Québec rappelle aux titulaires de permis spéciaux de circulation qu'il est de leur responsabilité, en vertu du paragraphe 2 de l'alinéa 1 de l'article 5 du Règlement sur le permis spécial de circulation, de s'assurer que le réseau routier permet la circulation selon les dimensions et les charges transportées. Ils doivent donc vérifier préalablement que les carrefours, bretelles et courbes sur l'itinéraire choisi offrent un dégagement suffisant pour permettre la circulation de leurs véhicules. Dans le cas d'une surcharge, ils doivent s'abstenir de conduire ou de laisser conduire un véhicule visé par un permis de charge sur un pont présentant une limitation de poids. Dans le cas d'une hauteur excessive, ils doivent s'assurer qu'il n'y a aucun obstacle aérien qui empêche la circulation de leurs véhicules sur tout le parcours. Dans le cas des travaux routiers, il leur revient de s'assurer qu'aucune contrainte n'entrave leur circulation.

Afin d'aider les exploitants, les demandeurs et les titulaires de permis, le Ministère met à leur disposition des outils qu'ils peuvent consulter par Internet pour connaître la localisation des ponts présentant une limitation de poids, la hauteur libre sous les ponts et les principales contraintes liées aux travaux routiers. La consultation de ces données et des cartes qui les accompagnent permet aux exploitants de tracer des itinéraires routiers contournant les obstacles.

Le Répertoire des ponts et viaducs faisant l'objet de limitations de poids contient l'information sur les structures qui, en raison d'une capacité portante limitée, peuvent constituer un obstacle à la libre circulation des véhicules lourds. Le répertoire est disponible en ligne ⁶⁰ : <http://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/ponts-limitations-poids/Pages/default.aspx>

RÈGLEMENT SUR LE PERMIS SPÉCIAL DE CIRCULATION D'UN TRAIN ROUTIER

Le gouvernement du Québec a adopté le Règlement modifiant le Règlement sur le permis spécial de circulation d'un train routier, lequel a été publié dans *La Gazette officielle du Québec* le 2 juillet 2014. Les dispositions de ce règlement sont entrées en vigueur 15 jours après la date de publication.

Le Règlement sur le permis spécial de circulation d'un train routier autorise, sur les autoroutes à chaussées séparées et aux abords de celles-ci, la circulation de certains trains routiers dont la longueur totale excède 25 mètres. Ce type de train routier est souvent appelé « grand train routier » (GTR). Les principales modifications apportées à ce règlement visent à :

- Remplacer, à des fins d'harmonisation avec les provinces voisines, la signalisation qui doit être apposée à l'arrière d'un GTR ainsi qu'à préciser les exigences relatives à son installation.
- Assurer la cohérence entre les renseignements demandés à l'exploitant d'un véhicule lourd immatriculé à l'extérieur du Québec pour obtenir un permis spécial de circulation et les dispositions de la Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds.
- Abroger deux dispositions transitoires périmées concernant respectivement les caractéristiques des essieux des semi-remorques et certaines routes autorisées à la circulation d'un GTR⁶¹.

⁶⁰ <http://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/ponts-limitations-poids/Pages/default.aspx>

⁶¹ <https://www.mtq.gouv.qc.ca/centredocumentation/Documents/Usagers/V%C3%A9hicule%20lourd/Bulletins%20Info-Camionnage/grands-trains-routiers/info-cam-2014-2014-07-09.pdf>

TRANSPORT DES MATIÈRES DANGEREUSES

Le transport par route de certaines matières nécessite des précautions particulières. En effet, en cas d'accident, elles peuvent provoquer la formation d'un nuage toxique, la fuite d'un liquide corrosif, une explosion ou un incendie. De plus, un déversement peut avoir pour conséquence la contamination du sol ou de l'eau.

L'article 622 du Code de la sécurité routière donne le pouvoir au gouvernement du Québec de réglementer et d'encadrer le transport des matières dangereuses.

Le Règlement sur le transport des matières dangereuses du ministère des Transports du Québec adopte par référence, en vertu des pouvoirs et de la compétence du Québec en matière de transport routier, les normes du Règlement sur le transport des marchandises dangereuses (RTMD). Celui-ci relève de la compétence de Transports Canada. Son élaboration est le résultat d'une étroite collaboration entre les gouvernements provinciaux, le gouvernement fédéral et les représentants de l'industrie du transport routier.

L'objectif premier du ministère des Transports du Québec est de s'assurer que les matières dangereuses puissent être transportées de manière sécuritaire en minimisant les risques pour la population, l'environnement et les biens⁶².

Au Québec, la manutention, l'offre de transport et le transport des matières dangereuses sont régis par le Règlement sur le transport des matières dangereuses.

En vertu de cette réglementation, l'expéditeur a la responsabilité :

- De former les employés
- D'apposer les indications de danger ((plaques, numéro 1, signes, marques, panneaux), etc.)
- De remplir adéquatement les documents d'expédition
- De remettre ou de faire remettre à l'exploitant les indications de danger
- De s'assurer que les matières dangereuses sont classifiées avant de permettre à un transporteur d'en prendre possession
- De s'assurer de l'utilisation de contenants conformes

Avant de procéder à la manutention et au transport de matières dangereuses, l'exploitant doit :

- S'assurer que la classification a été effectuée
- S'assurer que le conducteur a un certificat de formation
- S'assurer que les indications de danger sont apposées sur les contenants
- Vérifier le document d'expédition et la concordance avec les indications de danger
- Apposer sur le véhicule les indications de danger (plaques, numéro un, signes, marques, panneaux, etc.)
- S'assurer que les contenants utilisés sont conformes
- S'assurer que le camion-citerne utilisé est conforme aux exigences relatives au produit transporté
- S'assurer que le conducteur respecte les règles de la circulation⁶³

LIMITEURS DE VITESSE

⁶² http://www.saaq.gouv.qc.ca/publications/lourds/obligations_lourds.pdf

⁶³ <https://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/matieres-dangereuses/Pages/default.aspx>

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 plus⁶⁴.

ARRIMAGE DES CARGAISONS

Le Code de la sécurité routière prévoit des dispositions applicables à l'ensemble des véhicules routiers (lourds ou légers) concernant l'arrimage des cargaisons. Ces mesures d'encadrement législatives et réglementaires ont pour objectif de s'assurer que les cargaisons ou les objets transportés par les véhicules routiers sont solidement et correctement arrimés. L'arrimage des cargaisons consiste essentiellement à :

- Disposer adéquatement les chargements sur ou dans un véhicule
- Maintenir les cargaisons contre les plates-formes et les parois du véhicule par des moyens appropriés (disposition adéquate du chargement, dispositifs de blocage, appareils et systèmes d'arrimage, etc.)
- Empêcher le déplacement et la chute de marchandises au cours du transport

Les véhicules visés par le règlement sont les mêmes que ceux visés par la Loi sur les propriétaires, exploitants et conducteurs de véhicules lourds (LPECVL). Sont donc considérés comme des véhicules lourds les véhicules routiers dont le poids nominal brut du véhicule (PNBV) est de 4 500 kg ou plus.

Les systèmes d'arrimage utilisés doivent être conformes aux dispositions de la Norme N° 10. Cependant, ils peuvent être considérés comme équivalents à ceux prescrits si l'utilisateur établit que toutes les conditions suivantes sont réunies :

- Le système est conçu pour supporter les forces imposées sur la cargaison lorsque le véhicule est soumis à une décélération (freinage) de 0,8 g, à une accélération vers l'avant de 0,5 g et à une accélération centrifuge de 0,5 g vers un côté ou l'autre.
- Le système exerce une force vers le bas correspondant à au moins 20 % de la masse de tout article de la cargaison qui n'est pas entièrement confiné par la structure du véhicule.
- Les contraintes exercées sur chacune des composantes du système d'arrimage par les forces décrites aux précédents paragraphes ne doivent pas dépasser la limite de charge nominale de ceux-ci.

Des efforts sont déployés pour harmoniser la réglementation québécoise avec celle des autres administrations nord-américaines. Toutefois, des différences peuvent toujours subsister. Les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds doivent donc vérifier les règles applicables à l'arrimage des cargaisons avant de circuler dans les autres provinces canadiennes ou aux États-Unis⁶⁵.

⁶⁴ <https://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/Pages/Limiteur-de-vitesse.aspx>

⁶⁵ <https://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/Pages/arrimage-charges.aspx>

DISPOSITIONS ENTRÉES EN VIGUEUR DEPUIS LE DERNIER DIAGNOSTIC SECTORIEL

IDENTIFICATION DE LA CAPACITÉ DES CHÂÎNES

Depuis le 1^{er} janvier 2011, il est interdit d'utiliser un appareil d'arrimage (sangle, chaîne et câble) s'il ne porte aucune marque du fabricant identifiant sa limite de charge nominale. Cette disposition est prévue au paragraphe 4 de l'article 11 de la Norme 10 du Code canadien de sécurité sur l'arrimage des cargaisons (Norme N° 10) pour les transporteurs routiers⁶⁶.

CAMIONNAGE EN VRAC

L'industrie du camionnage en vrac est divisée en différents secteurs, soit le transport en vrac lié à l'industrie agricole, le transport forestier et le transport en vrac des agrégats et matériaux lié au domaine de la construction et à celui de la neige et du sel.

TRANSPORT LIÉ À L'INDUSTRIE AGRICOLE

Depuis le 1^{er} janvier 2000, il n'est plus nécessaire d'être titulaire d'un permis pour effectuer le transport de matières en vrac lié à l'industrie agricole (grain, semences, chaux, etc.) contre rémunération. Ainsi, toute personne désirant offrir des services de camionnage en vrac contre rémunération ou non n'a qu'à se conformer aux exigences de la Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds (Loi PECVL).

TRANSPORT FORESTIER

Le transport par camion de bois n'ayant subi aucune autre opération que la coupe transversale, l'ébranchage et l'écorçage (billots, bois en longueur) a fait l'objet d'une déréglementation en 2000.

Seules les stipulations applicables à tout contrat de transport du bois en provenance des forêts du domaine de l'État sont assujetties au Règlement sur le contrat de transport forestier.

TRANSPORT DES AGRÉGATS, DE LA NEIGE ET DU SEL

Tel qu'il a été mentionné précédemment, il n'est plus nécessaire d'être titulaire d'un permis pour effectuer le transport de matières en vrac contre rémunération. Toutefois, la Loi sur les transports et le Règlement sur le courtage en services de camionnage en vrac établissent les règles encadrant l'industrie du courtage en services de camionnage en vrac dans les marchés publics. Il s'agit de la seule forme d'encadrement économique régissant cette industrie⁶⁷.

CHARGES ET DIMENSIONS

L'imposition de normes de charges et de dimensions des véhicules routiers vise essentiellement à assurer la sécurité des usagers de la route et à protéger les infrastructures routières.

⁶⁶ <https://www.ccmta.ca>

⁶⁷ <https://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/Pages/Camionnage-en-vrac.aspx>

Au Québec, depuis 1941, des normes ont été établies sur les charges et les dimensions. L'article 621 du Code de la sécurité routière permet au gouvernement de réglementer les charges et les dimensions des véhicules qui circulent sur les routes du Québec.

Aujourd'hui, le Règlement sur les normes de charges et de dimensions applicables aux véhicules routiers et aux ensembles de véhicules routiers regroupe diverses normes limitant, entre autres choses, les dimensions, les charges par groupe d'essieux et la masse totale en charge des véhicules routiers circulant sur les chemins publics.

En période de dégel, des mesures spécifiques s'appliquent afin de protéger les réseaux routiers qui sont plus fragiles d'environ 40 %. Trois zones géographiques permettent d'appliquer des restrictions aux limites de charges en période normale d'environ 10 % à 20 %⁶⁸.

⁶⁸ <https://www.mtq.gouv.qc.ca/usagers/vehiculelourd/charges-dimensions/Pages/default.aspx>
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 2015

CADRE DES INTERVENTIONS 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 prérogatives de la Division des transporteurs routiers de Transports Canada sont :

- D'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
- D'assurer la surveillance de deux règlements fédéraux de la LTVM
 - Règlement sur les certificats d'aptitude à la sécurité des transporteurs routiers
 - Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicules utilitaires
- De traiter les demandes d'exemption aux exigences de la LTVM ou de ses Règlements
- De réaliser des recherches en vue d'améliorer la sécurité des transporteurs routiers et l'efficacité du Code national de sécurité(CNS)⁶⁹.

⁶⁹ <https://www.tc.gc.ca/fra/securiteautomobile/securiteroutiere-transporteurs-routiers-vehicules-utilitaires-conducteurs-1312.htm>
Diagnostic sectoriel de l'industrie du transport routier de marchandises - 2015

CADRE DES INTERVENTIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

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

Tableau 92- 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 propriétaires et exploitants de véhicules lourds (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.

Par ailleurs, puisque le transport routier des marchandises utilise le réseau routier de nos partenaires commerciaux nord-américains, le MTQ et la SAAQ doivent, dans les domaines relevant de leurs responsabilités respectives, concilier avec les autres gouvernements provinciaux, ceux des États américains et du gouvernement des États-Unis, les mesures retenues visant le transport par camion, dont la sécurité routière, les charges et dimensions, l'arrimage des charges et le transport des matières dangereuses, et ce, pour les harmoniser. Ils doivent également suivre l'évolution des aspects fiscaux et tarifaires qui peuvent influencer sur la compétitivité des transporteurs routiers québécois.

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 ministère. 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 ministre des Transports 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 règlement⁷⁰.

⁷⁰ <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1906800>

RÉSULTATS DE L'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 les thématiques suivantes : le recrutement et la rétention des employés, la formation initiale et continue de la main-d'œuvre, les pratiques en gestion des ressources humaines. L'exploration d'autres thématiques ainsi qu'une prévision à moyen terme des recrutements ont également été menées.

La collecte de données s'est faite sous forme de sondage Internet. Des invitations à remplir le sondage ont été envoyées par courriel aux entreprises qualifiées préalablement par un entretien téléphonique. La liste des entreprises du secteur provient d'Emploi-Québec. Pour être admissibles, les entreprises devaient comporter deux employés et plus (incluant le propriétaire) et avoir pour activité principale l'un des sous-secteurs du transport routier de marchandises. Le sondage s'adressait aux responsables des ressources humaines des entreprises. En outre, 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 347 entreprises ayant pour activité principale l'un des sous-secteurs d'activité suivants :

- Transport local par camion de marchandises diverses
- Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances
- Déménagement de biens usagers
- Transport local par camion de marchandises spéciales
- Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances
- Activités de soutien au transport routier
- Intermédiaires en transport de marchandises
- Messageries et services de messagers
- Messageries
- Services locaux de messagers et de livraison

Pour des fins de présentation des résultats, les données sont compilées par sous-secteur d'activité principale selon les regroupements suivants :

- Transport de marchandises diverses : regroupant les SCIAN 48411 Transport local par camion de marchandises diverses ; et SCIAN 48412 Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances
- Transport de marchandises spéciales : regroupant les SCIAN 48421 Déménagement de biens usagés de maison et de bureau ; SCIAN 48422 Transport local par camion de marchandises spéciales (sauf les biens usagés); et SCIAN 48423 Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)

- Autre activité liée au transport de marchandises : regroupant les SCIAN 4884 Activités de soutien au transport routier ; SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises ; et SCIAN 492 Messageries et service de messagers

Ce regroupement par catégories permet, du fait de la taille de l'échantillon, 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.⁷¹.

Notons 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 aussi présentés selon la grande région géographique et/ou selon les distances d'opération.

Le regroupement des grandes régions géographiques a été effectué comme suit :

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

Les regroupements des catégories relatives aux distances d'opération sont les suivantes :

- Transport local : regroupant les SCIAN 48411 Transport local par camion de marchandises diverses; et SCIAN 48422 Transport local par camion de marchandises spéciales (sauf les biens usagés)
- Transport sur de longues distances : regroupant les SCIAN 48412 Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances ; et SCIAN 48423 Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)
- Autres : regroupant les SCIAN 48421 Déménagement de biens usagés de maison et de bureau; SCIAN 4884 Activités de soutien au transport routier; SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises; et SCIAN 492 Messageries et service de messagers

⁷¹ [Glossaire du gouvernement du Canada](#)

DESCRIPTION DES ENTREPRISES PARTICIPANTES

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

Sur l'échantillon total composé de 347 entreprises, le transport de marchandises par camion représente 74 % de l'ensemble des entreprises. Ce sous-secteur est subdivisé en deux catégories distinctes, à savoir le SCIAN 4841 Transport par camion de marchandises **diverses** ; ainsi que le SCIAN 4842 Transport par camion de marchandises **spéciales**. Les autres sous-secteurs sont SCIAN 4884 Activités de soutien au transport routier (10 %) ; SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises (7 %) ; ainsi que SCIAN 492 Messageries et services de messagers (9 %). En dépit d'une légère sous-représentation du sous-secteur SCIAN 484 Transport de marchandises par camion, la répartition des entreprises du secteur en sous-secteurs au sein de l'échantillon correspond à la réalité, comme l'indiquent les données de Statistique Canada (voir la section « Structure de l'industrie »).

Tableau 93- Proportion des entreprises interrogées par sous-secteur

SCIAN	Sous-secteur d'activité	Proportion
n		347
484	Transport de marchandises par camion	74 %
48411	Transport local par camion de marchandises diverses	18 %
48412	Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances	19 %
48421	Déménagement de biens usagers	9 %
48422	Transport local par camion de marchandises spéciales	20 %
48423	Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances	8 %
4884	Activités de soutien au transport routier	10 %
4885	Intermédiaires en transport de marchandises	7 %
492	Messageries et services de messagers	9 %
4921	Messageries	2 %
4922	Services locaux de messagers et de livraison	7 %

Base : Ensemble des répondants

RÉPARTITION SELON LE RAYON D'ACTION

Une proportion importante d'entreprises (59 %) ont un rayon d'action local, c'est-à-dire de 160 km et moins. Les entreprises œuvrant dans le domaine du transport de marchandises spéciales ont un rayon d'action local à 71 % contre seulement 5 % pour le transport international.

Tableau 94 – Principaux rayons d'action des entreprises

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Local (160 km et moins)	59 %	42 %	71 %	67 %
Interrégional	23 %	23 %	25 %	18 %
Interprovincial	28 %	46 %	21 %	11 %
International	20 %	31 %	5 %	25 %

Base : Ensemble des répondants

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

RÉPARTITION SELON LE TYPE D'INSCRIPTION AU REGISTRE DE COMMERCE

Le tableau suivant illustre le type d'inscription au registre de commerce des entreprises. La majorité des entreprises (75 %) sont inscrites en tant que « propriétaire et exploitant ».

Tableau 95 – Type d'inscription au registre de commerce

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Propriétaire seulement	4 %	3 %	6 %	3 %
Exploitant seulement	2 %	0 %	1 %	5 %
Propriétaire et exploitant	75 %	83 %	82 %	53 %
Ne s'applique pas	13 %	8 %	6 %	30 %
NSP/NRP	7 %	6 %	6 %	9 %

Base : Ensemble des répondants

RÉPARTITION SELON LE NOMBRE DE VÉHICULES

Plus des deux tiers des entreprises (68 %) possèdent et/ou exploitent 10 véhicules et moins. *A contrario*, seules (2 %) d'entre-elles possèdent et/ou exploitent 100 véhicules et plus.

Tableau 96 – Taille de la flotte de camions des entreprises

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
2 à 10 véhicules	68 %	69 %	76 %	57 %
11 à 49 véhicules	17 %	21 %	11 %	18 %
50 à 99 véhicules	4 %	5 %	6 %	0 %
100 véhicules et plus	2 %	0 %	1 %	5 %
NSP/NRP	9 %	5 %	6 %	19 %

Base : Ensemble des répondants

RÉPARTITION SELON LA RÉGION

En termes de répartition géographique, les régions comptant le plus d'entreprises au sein de l'échantillon sont la Montérégie (13 %), Montréal (10 %) et Chaudière-Appalaches (10 %). Malgré quelques écarts, en particulier concernant une sous-représentation de la région de Montréal (20 %), la répartition géographique de l'échantillon correspond au plan d'échantillonnage initialement établi à partir des données fournies par Emploi-Québec (voir la section « Structure de l'industrie »).

Tableau 97- La région administrative des entreprises

Découpage régional	Région	Proportion
n = 347		
Ouest du Québec et région de Montréal	Montréal	10 %
	Outaouais	4 %
	Abitibi-Témiscamingue	7 %
	Laval	5 %
	Lanaudière	7 %
	Laurentides	5 %
	Montréal	13 %
	Sous-total région	52 %
Est du Québec	Bas-Saint-Laurent	8 %
	Saguenay-Lac-Saint-Jean	6 %
	Capitale-Nationale	3 %
	Côte-Nord	2 %
	Nord-du-Québec	1 %
	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2 %
	Sous-total région	22 %
Centre du Québec	Mauricie	6 %
	Estrie	6 %
	Chaudière-Appalaches	10 %
	Centre-du-Québec	4 %
	Sous-total région	26 %
NSP/NRP		0,1 %
Total		100 %

Base : Ensemble des répondants

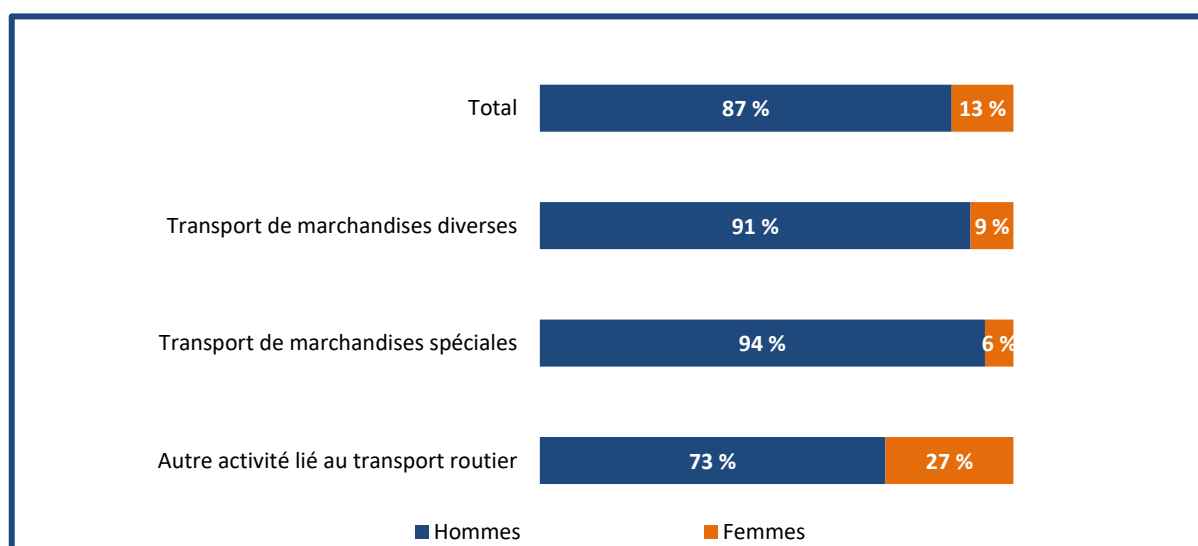
CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE

Cette section illustre les caractéristiques de la main-d'œuvre composant le secteur du transport routier de marchandises. La répartition des employés en termes d'âge et de 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

Nous constatons sans surprise que le secteur du transport routier de marchandises est composé à grande majorité (87 %) d'hommes. En outre, le sous-secteur comptant la plus grande proportion d'hommes est le SCIAN 4842 Transport de marchandises spéciales. En revanche, les autres activités liées au transport routier de marchandises comportent une plus grande proportion de femmes avec 27 % contre 73 % d'hommes.

Figure 3- Proportion des employés selon le sexe

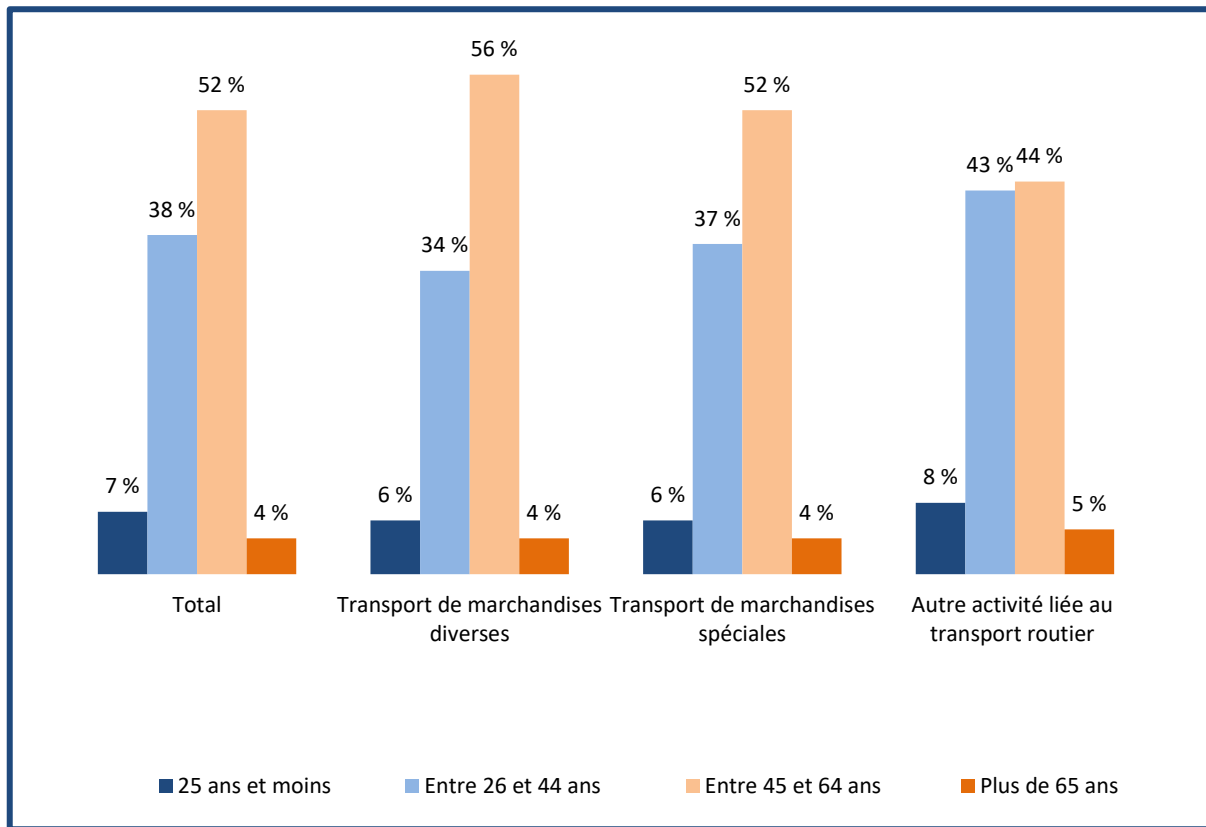


Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » (n=315)

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS SELON L'ÂGE

Concernant la répartition des employés selon l'âge, plus de la moitié d'entre eux (52 %) ont entre 45 et 64 ans, et 38 % des employés ont entre 26 et 44 ans. Les sous-secteurs du transport de marchandises diverses et spéciales sont composés par une plus grande proportion d'employés plus âgés comparativement aux autres activités liées au transport de marchandises.

Figure 4 - Proportion moyenne des employés selon l'âge



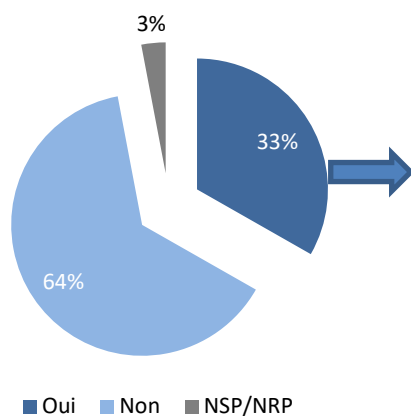
Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » (n=269)

SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI

Plus d'un tiers des entreprises (33 %) ont affirmé avoir recours à de la main-d'œuvre saisonnière, majoritairement l'été avec 83 % contre seulement 33 % en hiver.

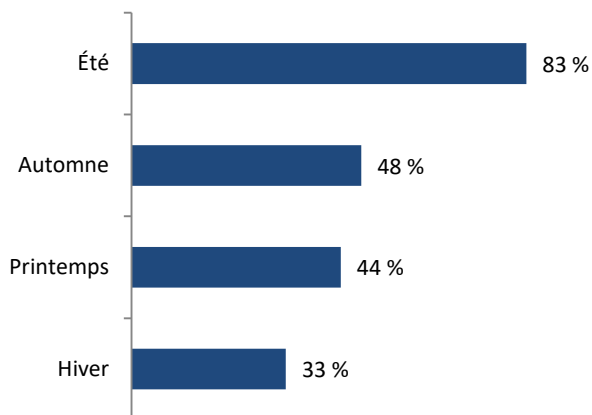
Il est à noter que les entreprises du SCIAN 4842 Transport de marchandises spéciales ont plus souvent recours à la main-d'œuvre saisonnière (60 %) par rapport aux autres sous-secteurs, et ce de manière significative. Notons également qu'en termes de distances d'opération, les entreprises de transport local sont significativement plus nombreuses à engager des employés saisonniers que les entreprises de transport de marchandises sur de longues distances (45 % contre 25 %).

Figure 6 - Présence d'employés saisonniers



Base : Ensemble des répondants (n=347)

Figure 5- Les saisons d'emploi



Base : Les répondants ayant des employés saisonniers (n=120)
Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

Tableau 98 - Présence d'employés saisonniers selon le SCIAN et les distances d'opération

	Le sous-secteur d'activité SCIAN				Les distances d'opération		
	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier	Transport local	Transport sur de longues distances	Autre
n	347	162	127	58	122	149	76
Oui	33 %	20 %	60 %	16 %	45 %	25 %	27 %
Non	64 %	80 %	33 %	84 %	51 %	75 %	69 %
NSP/NRP	3 %	1 %	8 %	0 %	4 %	1 %	4 %

Base : Ensemble des répondants

Tableau 99 - Saisons d'emploi selon le SCIAN et les distances d'opération

	Le sous-secteur d'activité SCIAN				Les distances d'opération		
	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier	Transport local	Transport sur de longues distances	Autre
n	120	36	72	12	53	44	23
Automne	48 %	59 %	47 %	36 %	49 %	71 %	32 %
Hiver	33 %	25 %	31 %	55 %	41 %	23 %	24 %
Printemps	44 %	61 %	44 %	17 %	43 %	52 %	40 %
Été	83 %	76 %	87 %	78 %	84 %	71 %	90 %
NSP/NRP	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Base : Les répondants ayant des employés saisonniers

SYNDICALISATION DES EMPLOYÉS

En ce qui concerne la présence d'un syndicat au sein des entreprises, la très grande majorité des entreprises ayant participé au sondage affirment ne pas en avoir (98 %). Il n'existe pas de différences majeures entre les sous-secteurs d'activité. Cependant, il est à souligner que les entreprises comprenant 100 employés et plus sont en proportion plus nombreuses à avoir des employés syndiqués (30 %) que les entreprises de taille moindre, ce qui est assez habituel. La proportion d'employés syndiqués au sein des entreprises comportant un syndicat est en moyenne de 87 %. C'est-à-dire que, même s'il n'y a qu'une petite proportion d'entreprises ayant un syndicat (2 %), les employés de ces entreprises sont majoritairement syndiqués.

Tableau 100 - Présence d'un syndicat et proportion moyenne d'employés syndiqués selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	2 %	5 %	1 %	0 %
Non	98 %	95 %	98 %	99,9 %
NSP/NRP	0 %	0 %	0 %	0 %
Base : Ensemble des répondants				
Proportion moyenne d'employés syndiqués au sein des entreprises ayant un syndicat selon le SCIAN				
n	30	19	10	1
Proportion moyenne d'employés syndiqués	83 %	81 %	87 %	N/D

Base : Les répondants ayant des employés syndiqués

Tableau 101 - Présence d'un syndicat et proportion d'employés syndiqués selon le nombre d'employés

	Total	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 à 99 employés	100 employés et plus
n	343	117	74	74	34	44
Oui	2 %	1 %	5 %	7 %	24 %	30 %
Non	98 %	99 %	95 %	91 %	74 %	68 %
NSP/NRP	0 %	0 %	0 %	3 %	3 %	2 %
Base : Les répondants ayant indiqué le nombre d'employés						
Proportion d'employés syndiqués au sein des entreprises ayant un syndicat selon le nombre d'employés						
n	30	1	3	5	8	13
Proportion moyenne d'employés syndiqués	83 %	N/D	N/D	N/D	83 %	71 %

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 signalée dans 6 % des entreprises du secteur du transport routier de marchandises. Au sein de ces entreprises, on compte en moyenne 31 % d'employés immigrants.

Notons que la présence de la main-d'œuvre immigrante est significativement plus importante au sein des entreprises de grande taille. Par exemple, 65 % des entreprises de 100 employés et plus ont indiqué avoir de la main-d'œuvre immigrante contre seulement 3 % pour les entreprises comptant de 1 à 9 employés.

Tableau 102 - Présence d'employés immigrants et proportion moyenne d'employés immigrants selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	6 %	7 %	3 %	7 %
Non	92 %	90 %	95 %	93 %
NSP/NRP	2 %	3 %	2 %	0 %
Base : Ensemble des répondants				
Proportion moyenne d'employés immigrants au sein des entreprises ayant une main-d'œuvre immigrante selon le SCIAN				
n	49	23	20	6
Proportion d'employés immigrants	31 %	14 %	11 %	66 %

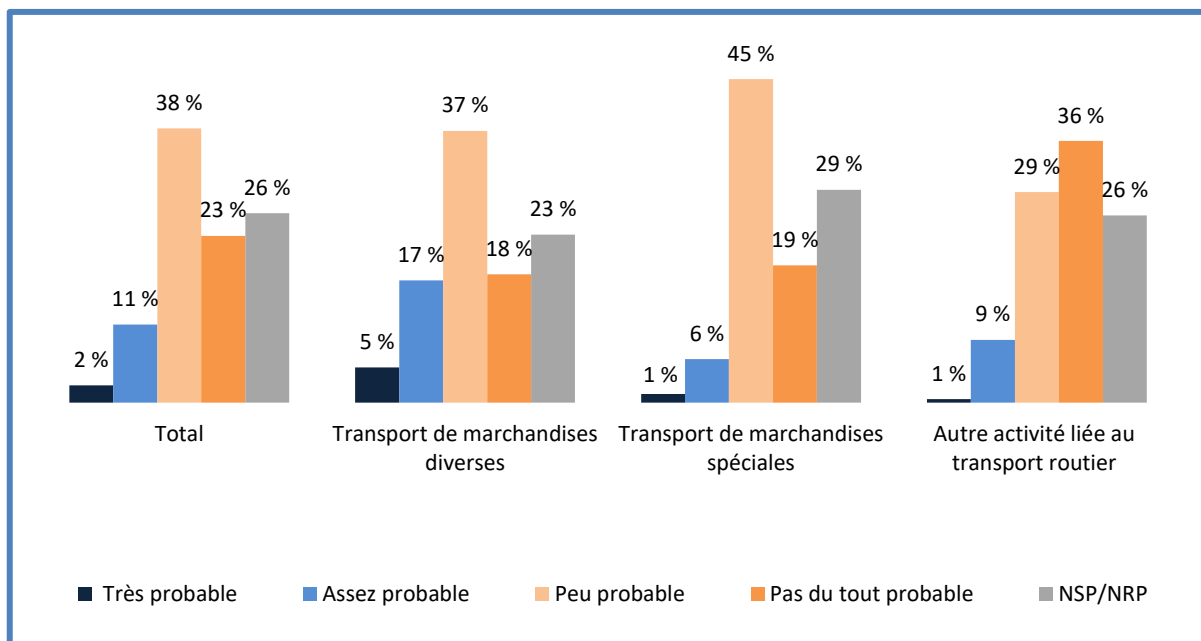
Base : Les répondants ayant des employés immigrants

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

Le graphique suivant illustre les intentions des entreprises d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des deux prochaines années. Ainsi, 11 % des entreprises ont affirmé qu'il est assez probable qu'elles embauchent des employés immigrants contre 23 % ayant affirmé qu'elles n'en embaucheraient probablement pas. De plus, il est à noter que les entreprises des autres activités liées au transport routier de marchandises sont moins enclines à embaucher des employés immigrants puisque 65 % d'entre elles ont indiqué qu'il était peu ou pas du tout probable qu'elles embauchent des employés immigrants.

Notons également que les entreprises de 100 employés et plus sont proportionnellement plus nombreuses à avoir affirmé qu'elles recruteront très probablement des employés immigrants, et ce comparativement aux petites entreprises de 1 à 9 employés (36 % contre 2 %). Cette différence est jugée statistiquement significative.

Figure 7 - Probabilité d'embauches d'employés immigrants au cours des deux prochaines années selon le SCIAN



Base : Ensemble des répondants (n=347)

NOMBRE D'EMPLOYÉS ACTUELS SELON LE POSTE

Le tableau suivant décrit le nombre d'employés au sein du secteur du transport routier de marchandises ainsi que des sous-secteurs qui le composent dans les entreprises ayant complété le sondage. Les employés sont répartis au sein de 7 postes comprenant les conducteurs, les répartiteurs, les manutentionnaires ainsi que les mécaniciens et les propriétaires exploitants.

Nous constatons que le poste comptant le plus d'employés est celui de conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 puisque les entreprises ayant ce type de poste à pourvoir en emploient en moyenne 8,9. Le poste qui occupe le deuxième rang en ce qui a trait au nombre d'employés est celui de manutentionnaire, avec en moyenne 4,8 employés par entreprise. Les moyennes prennent seulement en considération les entreprises comptant des employés pour chacun de ces postes.

La proportion d'employés à temps plein (30 heures et plus par semaine) est très élevée puisque, pour l'ensemble des postes, les employés à temps plein représentent en moyenne plus de 80 % des effectifs. Les métiers de répartiteurs ainsi que de mécaniciens de remorques de camion comptent chacun 98 % d'employés à temps plein.

Tableau 103- Nombre d'employés actuels selon le poste

	Nombre d'employés							Moyenne	Proportion d'employés à temps plein
	n	Sans employés	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et plus		
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	337	35 %	54 %	6 %	4 %	1 %	1 %	8,9*	90 %
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	341	76 %	23 %	1 %	1 %	0 %	0 %	3,4*	90 %
Répartiteur	345	53 %	47 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,7*	98 %
Manutentionnaire	343	89 %	10 %	0 %	0 %	0 %	0 %	4,8*	83 %
Mécanicien de véhicules lourds	344	76 %	23 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2,2*	92 %
Mécanicien de remorques de camions	345	87 %	13 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2,4*	98 %
Propriétaire exploitant	336	65 %	34 %	0 %	1 %	0 %	0 %	2,6*	93 %

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

*Base : Les entreprises ayant au moins un employé pour ce type de poste

Tableau 104- Moyenne d'employés actuels par poste selon le SCIAN

	n	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	26 à 141	8,9	10,8	8,6	2,9
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	19 à 46	3,4	3,4	3,4	3,3
Répartiteur	33 à 128	1,7	1,6	1,7	1,7
Manutentionnaire	7 à 46	4,8	6,1	4,5	N/D
Mécanicien de véhicules lourds	11 à 94	2,2	2,4	2,0	1,2
Mécanicien de remorques de camion	8 à 67	2,4	2,7	2,4	N/D
Propriétaire exploitant	22 à 66	2,6	4,4	1,6	1,6

Base : Les entreprises ayant au moins un employé pour ce type de poste

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Cette section a pour objectif d'évaluer la proportion d'entreprises ayant embauché 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 effectuer des embauches selon le poste

Nous constatons sans surprise que la plus grande proportion d'entreprises ayant embauché ou prévoyant embaucher concerne le poste de conducteur ayant un permis de conduire de classe 1. À l'inverse, la plus petite proportion d'entreprises ayant embauché ou prévoyant embaucher concerne le poste de mécanicien de remorques de camion. Il est à noter que la proportion des entreprises ayant embauché en 2014 et 2015 est plus importante que celles qui ont l'intention d'embaucher en 2016 et 2017, et ce pour l'ensemble des postes. Le contexte économique favorable de 2014 et 2015 peut expliquer en partie l'écart observé.

Tableau 105- Proportion des entreprises ayant embauché ou prévoyant embaucher au moins un employé

	n	A embauché		Prévoit embaucher	
		2014	2015	2016	2017
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	285 à 322	47 %	46 %	37 %	26 %
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	326 à 340	13 %	14 %	13 %	9 %
Répartiteur	331 à 319	15 %	14 %	10 %	3 %
Manutentionnaire	330 à 337	6 %	6 %	8 %	5 %
Mécanicien de véhicules lourds	321 à 334	7 %	8 %	7 %	3 %
Mécanicien de remorques de camion	330 à 339	3 %	4 %	2 %	2 %
Propriétaire exploitant	319 à 339	7 %	10 %	5 %	4 %

Base : Ensemble des répondants excluant les « 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 **38 567**, et ce, pour tous les types de postes confondus. De plus, les métiers pour lesquels il y aura le plus grand nombre d'embauches au cours des deux prochaines années sont ceux de conducteurs ayant un permis de conduire de classe 1 avec 22 717 postes (2016 et 2017), ceux de manutentionnaires avec 5 029 postes (2016 et 2017) et ceux de conducteurs ayant un permis de conduire de classe 3 avec 5 364 postes (2016 et 2017). Il est à noter que, pour la totalité des postes, le nombre d'embauches en 2016-2017 sera inférieur à celui des deux années précédentes.

Tableau 106- Prévisions des embauches par poste

	n	Embauchés		Prévoit embaucher	
		2014	2015	2016	2017
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	285 à 322	17 659	18 836	12 188	10 529
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	326 à 340	2 617	2 963	2 299	1 722
Répartiteur	331 à 319	1 619	1 670	1 022	251
Manutentionnaire	330 à 337	2 358	3 455	3 167	2 202
Mécanicien de véhicules lourds	321 à 334	1 019	1 233	809	304
Mécanicien de remorques de camion	330 à 339	601	679	271	184
Propriétaire exploitant	319 à 339	2 852	3 696	2 078	1 541

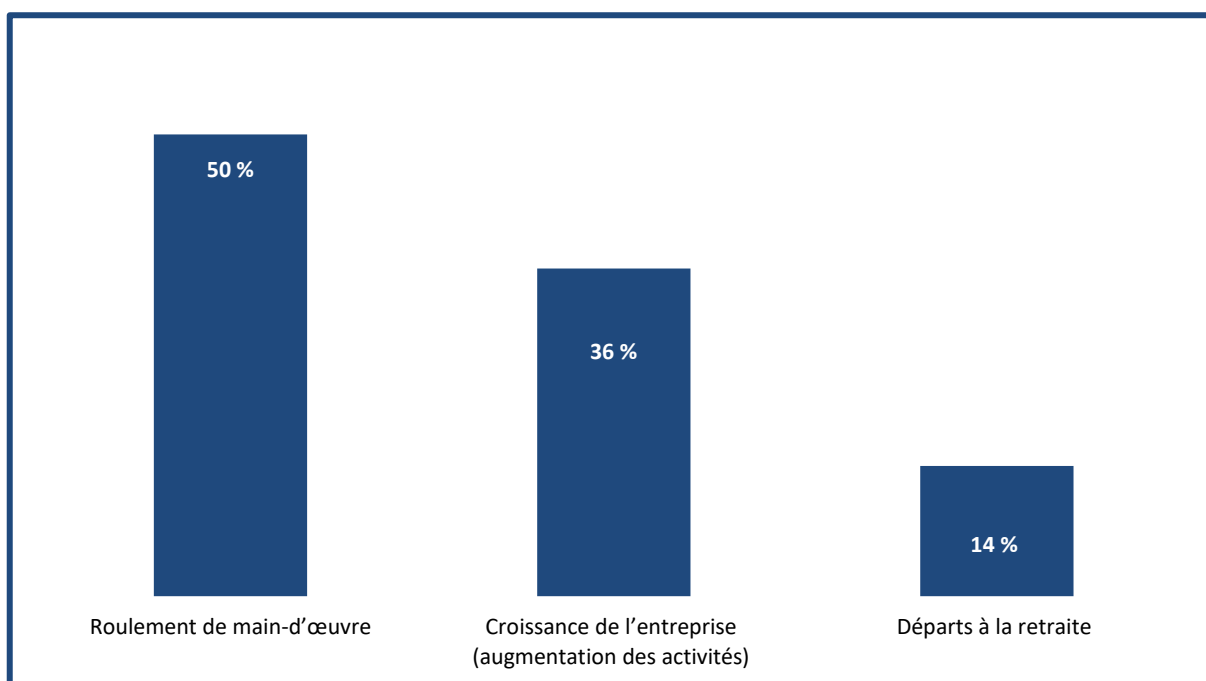
Base : Ensemble des répondants excluant « Ne sait pas »

RAISONS JUSTIFIANT LE COMBLEMENT DE POSTES

Questionnées sur les raisons motivant les embauches futures, les entreprises ont affirmé qu'en moyenne la moitié des embauches se feraient dans le cadre du roulement de main-d'œuvre (50 %). Le reste des comblements de postes est motivé par la croissance de l'entreprise et le remplacement des employés qui partent à la retraite, qui représentent respectivement 36 % et 14 % des embauches.

Par ailleurs, le roulement de main-d'œuvre est significativement plus important au sein des entreprises de transport de marchandises spéciales (60 %) comparativement aux autres domaines d'activité liés au transport de marchandises (35 %). En outre, en termes de distances d'opération, il semble que les entreprises de transport local embauchent significativement plus souvent en raison de roulement de main-d'œuvre que les entreprises de transport sur de longues distances (62 % contre 38 %).

Figure 8- Proportion moyenne des raisons justifiant le comblement de postes



Base : Les entreprises prévoyant au moins une embauche au cours des deux prochaines années (n=165)

Les projections établies précédemment ont indiqué que le nombre d'embauches prévues au cours des deux prochaines années serait de **38 567**, et ce, pour tous les types de postes. Ainsi, les recrutements en 2016 et 2017 devraient se répartir comme suit :

- Roulement de main-d'œuvre (50 %) : 19 284 embauches
- Croissance de l'entreprise (36 %) : 13 884 embauches
- Départs à la retraite (14 %) : 5 399 embauches

Tableau 107- Raisons justifiant le comblement de postes selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	165	87	64 %	14
Roulement de main-d'œuvre	50 %	49 %	60 %	35 %
Croissance de l'entreprise (augmentation des activités)	36 %	33 %	29 %	56 %
Départs à la retraite	14 %	18 %	11 %	9 %

Base : Les entreprises prévoyant au moins une embauche au cours des deux prochaines années

Tableau 108- Raisons justifiant le comblement de postes selon les distances d'opération

	Total	Transport local	Transport sur de longues distances	Autres
n	165	52	88	25
Roulement de main-d'œuvre	50 %	62 %	38 %	54 %
Croissance de l'entreprise (augmentation des activités)	36 %	25 %	40 %	40 %
Départs à la retraite	14 %	13 %	22 %	5 %

Base : Les entreprises prévoyant au moins une embauche au cours des deux prochaines années

PRÉVISIONS DES DÉPARTS À LA RETRAITE

Les entreprises du secteur du transport routier de marchandises ont affirmé dans une proportion de 75 % que les départs à la retraite seront stables au cours des deux prochaines années; seulement 2 % considèrent qu'ils seront décroissants. De plus, les entreprises de transport de marchandises diverses sont significativement plus nombreuses à considérer que les départs à la retraite seront en augmentation, et ce comparativement aux entreprises des autres activités liées au transport routier de marchandises.

Il est également à noter qu'il existe des différences significatives en termes de prévisions de départ à la retraite selon la taille des entreprises. Ainsi, 40 % des entreprises de 100 employés et plus ont affirmé que les départs à la retraite seront en augmentation au cours des deux prochaines années contre seulement 22 % des entreprises de 1 à 9 employés.

Tableau 109- Prévisions des départs à la retraite pour les deux prochaines années

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	239	120	91	28
Décroissants	2 %	1 %	5 %	0 %
Stables	75 %	71 %	70 %	93 %
En augmentation	23 %	29 %	25 %	7 %

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. Les exigences des entreprises lors de l'embauche, les moyens de recrutement utilisés ainsi que les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises sont parmi les points abordés.

ÉLÉMENTS PRIORITAIRES LORS DU RECRUTEMENT

Lors du recrutement, les entreprises ont affirmé rechercher surtout l'expérience avec des taux supérieurs à 50 % et ce, quel que soit le poste. Cependant, il existe des différences selon la catégorie de postes puisque l'expérience est surtout recherchée chez les conducteurs ayant un permis de classe 1 ainsi que chez les mécaniciens de remorques de camion. Quant au diplôme, il est le plus souvent considéré comme prioritaire lors de l'embauche des mécaniciens de véhicules lourds (23 %) en dépit du fait que, même pour cette catégorie de postes, l'élément prioritaire le plus souvent cité est l'expérience (76 %). Mentionnons également que l'attitude est un élément très important pour les entreprises lors du recrutement des répartiteurs (38 %).

Tableau 110- Principal élément considéré lors du recrutement (tous les secteurs d'activité)

	n	Diplôme	Expérience	Attitude	Autres	NSP/NRP	Total
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	227	4 %	77 %	14 %	0 %	5 %	100 %
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	56	1 %	72 %	22 %	0 %	5 %	100 %
Répartiteur	67	0 %	50 %	38 %	13 %	0 %	100 %
Manutentionnaire	49	0 %	52 %	41 %	7 %	0 %	100 %
Mécanicien de véhicules lourds	71	23 %	66 %	11 %	0 %	0 %	100 %
Mécanicien de remorques de camion	38	14 %	76 %	10 %	0 %	0 %	100 %
Propriétaire exploitant	34	0 %	74 %	15 %	0 %	11 %	100 %

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

Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles n'exigeraient pas de diplômes lors de l'embauche, les entreprises ont surtout répondu « L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme » et « Je préfère former moi-même à l'interne », et ce concernant les conducteurs, les répartiteurs ainsi que les mécaniciens. Nous enregistrons tout de même une forte proportion d'entreprises qui ont répondu « Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint » concernant le recrutement des mécaniciens (58 %).

Ce constat est assez semblable en termes de répartition par sous-secteur du transport routier de marchandises puisque, en dépit des écarts dans les proportions, aucune différence significative n'a été signalée concernant les éléments prioritaires lors de l'embauche.

Signalons que, relativement aux raisons de non-exigence du diplôme lors de l'embauche des mécaniciens, il existe des différences significatives entre les entreprises de transport de marchandises diverses et celles de transport de marchandises spéciales puisque les premières ont mentionné moins souvent « Le manque d'accès aux diplômés en région » que les entreprises de transport de marchandises spéciales (4 % contre 46 %). De plus, la raison « L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme » est évoquée nettement plus souvent par les entreprises de transport de marchandises diverses (88 %) que par celles de transport de marchandises spéciales (36 %).

Les entrevues auprès des intervenants clés :

Interrogés sur le sujet lors des entrevues en profondeur, la très grande majorité des intervenants clés ont mentionné qu'en plus du diplôme et de l'expérience professionnelle, les éléments décisifs dans l'embauche des conducteurs sont le permis de conduire de la classe correspondante (généralement classe 1) et un bon dossier de conduite avec un maximum de 3 points d'inaptitudes accumulés. La flexibilité des horaires est aussi un critère primordial pour les employeurs, car il témoigne de la volonté du conducteur d'accepter la nature contraignante de ce métier. Cet aspect est particulièrement crucial pour les entreprises de transport de marchandises interprovincial et surtout transfrontalier dont les livraisons peuvent durer plusieurs semaines. De plus, ce type d'entreprises exigent d'autres compétences telles que la connaissance de l'anglais et l'absence d'antécédents judiciaires, qui sont des exigences relevant de la législation américaine. Quelques intervenants ont mentionné à titre de critère d'embauche un bon état de santé, une aptitude à la relation client et une bonne capacité à lire des cartes (en cas de panne du GPS).

Concernant le métier de répartiteur, la très grande majorité des intervenants ont mentionné des compétences personnelles telles que le sens de l'organisation, la capacité de gérer son stress et l'aptitude à la communication interpersonnelle. De plus, l'expérience dans un poste similaire ou en tant que conducteur revêt une grande importance pour les employeurs. En ce qui concerne la formation initiale, la majorité des intervenants disent qu'un diplôme confère à son détenteur un avantage certain, mais n'est toutefois pas une nécessité. Il sert souvent à compenser le manque d'expérience du candidat et réduit le temps d'adaptation au poste.

Tableau 111- Raisons de non-exigence du diplôme (tous les secteurs d'activité)

	Conducteurs	Répartiteurs	Mécaniciens
n	306	240	63
Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint	11 %	10 %	58 %
Je préfère former moi-même à l'interne	31 %	48 %	26 %
Je juge qu'un diplôme pour ces postes n'est pas nécessaire	22 %	18 %	14 %
Le manque d'accès aux diplômés en région	3 %	3 %	21 %
L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme	64 %	46 %	59 %
Je considère que la formation pour ce type d'emploi n'est pas pertinente	8 %	8 %	8 %
Je considère que la formation ne convient pas aux besoins du poste	N/A	9 %	N/A
Le diplôme est exigé en tout temps	6 %	2 %	N/A
Autres	0 %	2 %	1 %
NSP/NRP	6 %	10 %	1 %

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

Tableau 112- Principal élément considéré lors du recrutement (transport de marchandises diverses)

	n	Diplôme	Expérience	Attitude	Autres	NSP/NRP
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	130	2 %	83 %	12 %	0 %	3 %
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	17	3 %	66 %	31 %	0 %	0 %
Répartiteur	33	0 %	51 %	35 %	14 %	0 %
Manutentionnaire	23	0 %	75 %	25 %	0 %	0 %
Mécanicien de véhicules lourds	36	22 %	77 %	2 %	0 %	0 %
Mécanicien de remorques de camion	20	26 %	62 %	12 %	0 %	0 %
Propriétaire exploitant	19	0 %	92 %	8 %	0 %	0 %

Base : Les entreprises du sous-secteur ayant l'intention d'effectuer au moins une embauche

Tableau 113- Raisons de non-exigence du diplôme (transport de marchandises diverses)

	Conducteurs	Répartiteurs	Mécaniciens
n	155	132	30
Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint	15 %	12 %	46 %
Je préfère former moi-même à l'interne	27 %	49 %	25 %
Je juge qu'un diplôme pour ces postes n'est pas nécessaire	18 %	14 %	22 %
Le manque d'accès aux diplômés en région	1 %	2 %	4 %
L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme	73 %	48 %	89 %
Je considère que la formation pour ce type d'emploi n'est pas pertinente	8 %	4 %	16 %
Je considère que la formation ne convient pas aux besoins du poste	N/A	4 %	N/A
Le diplôme est exigé en tout temps	5 %	4 %	N/A
Autres	0 %	0 %	1 %
NSP/NRP	1 %	5 %	0 %

Base : Les répondants du sous-secteur 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

Tableau 114- Principal élément considéré lors du recrutement (transport de marchandises spéciales)

	n	Diplôme	Expérience	Attitude	Autres	NSP/NRP
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	84	7 %	65 %	22 %	0 %	5 %
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	27	1 %	68 %	24 %	0 %	7 %
Répartiteur	24	1 %	45 %	53 %	1 %	0 %
Manutentionnaire	21	0 %	45 %	42 %	12 %	0 %
Mécanicien de véhicules lourds	34	25 %	53 %	22 %	0 %	0 %
Mécanicien de remorques de camion	17	13 %	72 %	15 %	0 %	0 %
Propriétaire exploitant	12	0 %	57 %	5 %	0 %	38 %

Base : Les entreprises du sous-secteur ayant l'intention d'effectuer au moins une embauche

Tableau 115- Raisons de non-exigence du diplôme (transport de marchandises spéciales)

	Conducteurs	Répartiteurs	Mécaniciens
n	120	71	31
Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint	10 %	5 %	81 %
Je préfère former moi-même à l'interne	32 %	39 %	14 %
Je juge qu'un diplôme pour ces postes n'est pas nécessaire	21 %	15 %	7 %
Le manque d'accès aux diplômés en région	3 %	7 %	46 %
L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme	63 %	52 %	37 %
Je considère que la formation pour ce type d'emploi n'est pas pertinente	5 %	2 %	0 %
Je considère que la formation ne convient pas aux besoins du poste	N/A	17 %	N/A
Le diplôme est exigé en tout temps	6 %	2 %	N/A
Autres	0 %	0 %	1 %
NSP/NRP	10 %	19 %	2 %

Base : Les répondants du sous-secteur 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

Tableau 116- Principal élément considéré lors du recrutement (Autres activités liées au transport routier)

	n	Diplôme	Expérience	Attitude	Autres	NSP/NRP
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	13	0 %	76 %	3 %	0 %	21 %
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	12	0 %	88 %	9 %	1 %	2 %
Répartiteur	10	0 %	50 %	34 %	16 %	0 %
Manutentionnaire	5	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Mécanicien de véhicules lourds	1	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Mécanicien de remorques de camion	1	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Propriétaire exploitant	3	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D

Base : Les entreprises du sous-secteur 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

Tableau 117- Raisons de non-exigence du diplôme (Autres activités liées au transport routier)

	Conducteurs	Répartiteurs	Mécaniciens
n	31	37	2
Je préférerais embaucher des diplômés, mais le bassin est trop restreint	0 %	11 %	N/D
Je préfère former moi-même à l'interne	39 %	52 %	N/D
Je juge qu'un diplôme pour ces postes n'est pas nécessaire	38 %	27 %	N/D
Le manque d'accès aux diplômés en région	8 %	1 %	N/D
L'expérience des candidats compense l'absence du diplôme	35 %	38 %	N/D
Je considère que la formation pour ce type d'emploi n'est pas pertinente	25 %	20 %	N/D
Je considère que la formation ne convient pas aux besoins du poste	N/A	12 %	N/D
Le diplôme est exigé en tout temps	7 %	0 %	N/D
Autres	0 %	5 %	N/D
NSP/NRP	8 %	11 %	N/D

Base : Les répondants du sous-secteur 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

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE EXIGÉES LORS DU RECRUTEMENT

Pour ce qui est du nombre d'années d'expérience exigées lors du recrutement, les entreprises ont mentionné qu'en supposant que le candidat dispose d'un diplôme, le nombre moyen d'années d'expérience exigées varie entre 1 et 3 ans selon le poste concerné. À titre indicatif, le poste requérant le plus d'expérience est celui de mécanicien de véhicules lourds avec 3 ans en moyenne d'expérience recherchée. Les postes pour lesquels on exige le moins d'expérience sont ceux de manutentionnaires ainsi que ceux de propriétaires exploitants, soit 1 an d'expérience.

Notons également que les sous-secteurs du transport de marchandises diverses et spéciales ont en moyenne une exigence de 3 ans d'expérience lors du recrutement des conducteurs ayant un permis de classe 1, tandis que les autres entreprises liées au transport de marchandises exigent une moyenne de 2 ans d'expérience.

Tableau 118- Nombre moyen d'années d'expérience exigées lors de l'embauche

	n	Moyenne
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	265	2
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	96	2
Répartiteur	210	2
Manutentionnaire	80	1
Mécanicien de véhicules lourds	163	3
Mécanicien de remorques de camion	119	2
Propriétaire exploitant	105	1

Base : Les entreprises ayant au moins un employé actuellement pour les postes cités excluant les « Ne sait pas » (n=)

Tableau 119- Nombre moyen d'années d'expérience exigées lors de l'embauche selon le SCIAN

	n	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	24 à 138	2	3	3	2
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	17 à 46	2	2	2	1
Répartiteur	30 à 119	2	2	2	1
Manutentionnaire	7 à 80	1	1	1	0
Mécanicien de véhicules lourds	11 à 87	3	2	3	4
Mécanicien de remorques de camion	6 à 65	2	2	2	3
Propriétaire exploitant	15 à 55	1	2	1	1

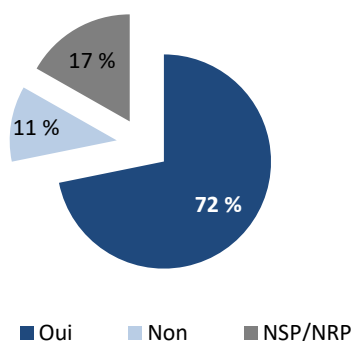
Base : Les entreprises ayant au moins un employé actuellement pour les postes cités excluant les « Ne sait pas »

PROENSION 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 72 % qu'elles étaient disposées à les recruter. En outre, 29 % de ces entreprises hésiteraient à embaucher des conducteurs ayant fait une pause de plus de 5 ans, contrairement à 31 % qui affirment ne pas hésiter à embaucher des candidats qui reviennent sur le marché du travail, peu importe la durée de la pause.

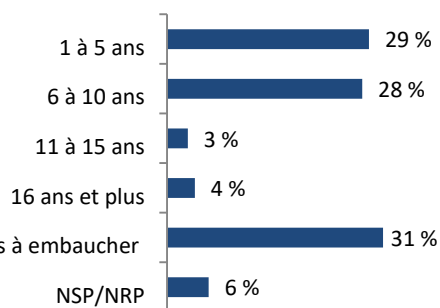
De plus, il semblerait que les entreprises de transport de marchandises diverses soient moins réticentes à recruter des conducteurs ayant fait une pause, puisque 83 % d'entre elles se disent prêtes à les recruter, ce qui est significativement plus important que dans les autres sous-secteurs.

Figure 10- Propension à embaucher des conducteurs après une pause dans leur carrière



Base : Les entreprises embauchant des conducteurs (n=306)

Figure 9- Nombre d'années de pause 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=243)

Tableau 120- Propension à embaucher des conducteurs après une pause dans leur carrière et nombre d'années de pause à partir duquel les entreprises hésitent à recruter selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	306	155	120	31
Oui	72 %	83 %	64 %	60 %
Non	11 %	7 %	17 %	8 %
NSP/NRP	17 %	10 %	19 %	32 %
Base : les entreprises embauchant ou ayant l'intention d'embaucher des conducteurs				
Nombre d'années de pause dans la carrière des conducteurs à partir duquel les entreprises hésitent à recruter				
n	243	132	89	22
1 à 5 ans	29 %	26 %	33 %	29 %
6 à 10 ans	28 %	32 %	30 %	6 %
11 à 15 ans	3 %	1 %	5 %	2 %
16 ans et plus	4 %	3 %	4 %	4 %
Je n'hésite pas à embaucher ce profil	31 %	31 %	23 %	57 %
NSP / NRP	6 %	7 %	5 %	2 %

Base : Les entreprises embauchant des conducteurs ayant fait une pause dans leur carrière

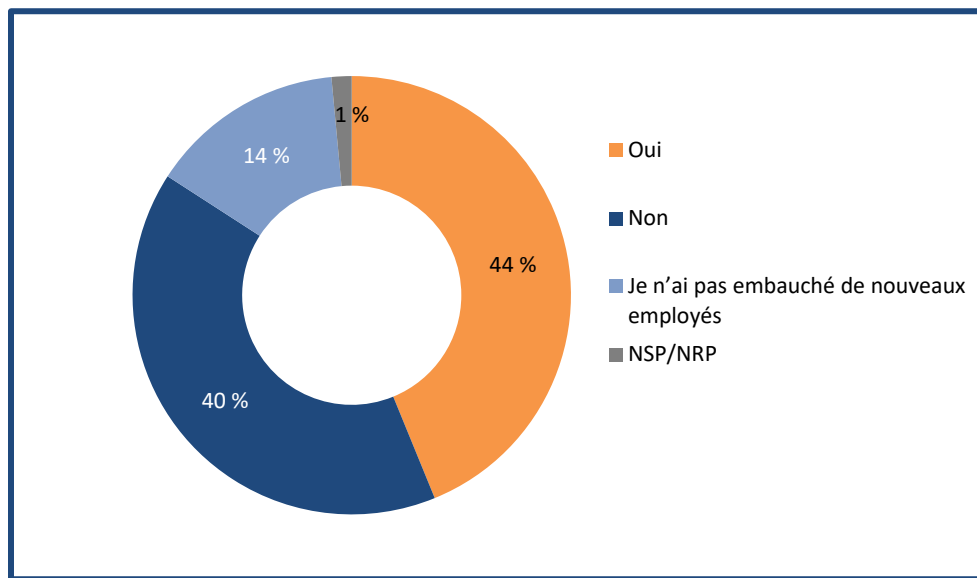
EXISTENCE DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Le graphique suivant illustre l'existence de difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises. Ainsi, 44 % des entreprises interrogées ont affirmé avoir eu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années. Notons que les entreprises de transport de marchandises diverses (52 %) et spéciales (54 %) semblent avoir significativement plus de problèmes de recrutement que les entreprises des autres activités liées au transport de marchandises (19 %).

De plus, les entreprises du Centre du Québec ont affirmé à 64 % avoir rencontré des problèmes de recrutement au cours des deux dernières années, ce qui est significativement supérieur aux autres régions.

En termes de tailles, on constate que les entreprises de 100 employés et plus ont significativement plus de problèmes de recrutement (86 %) que les entreprises de 1 à 9 employés (40 %).

Figure 11- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années



Base : Ensemble des répondants (n=347)

Tableau 121- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	44 %	52 %	54 %	19 %
Non	40 %	37 %	28 %	62 %
Je n'ai pas embauché de nouveaux employés	14 %	9 %	16 %	19 %
NSP/NRP	1 %	2 %	2 %	0 %

Base : Ensemble des répondants

Tableau 122- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon les distances d'opération

	Total	Transport local	Transport sur de longues distances	Autres
n	347	122	149	76
Oui	44 %	46 %	61 %	29 %
Non	40 %	36 %	28 %	55 %
Je n'ai pas embauché de nouveaux employés	14 %	15 %	11 %	16 %
NSP/NRP	1 %	4 %	0 %	0 %

Base : Ensemble des répondants

Tableau 123- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon la région

	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	171	90	84
Oui	35 %	43 %	64 %
Non	47 %	48 %	17 %
Je n'ai pas embauché de nouveaux employés	17 %	9 %	16 %
NSP/NRP	2 %	0 %	3 %

Base : Ensemble des répondants ayant indiqué leur région

Tableau 124- Existence de difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon la taille de l'entreprise

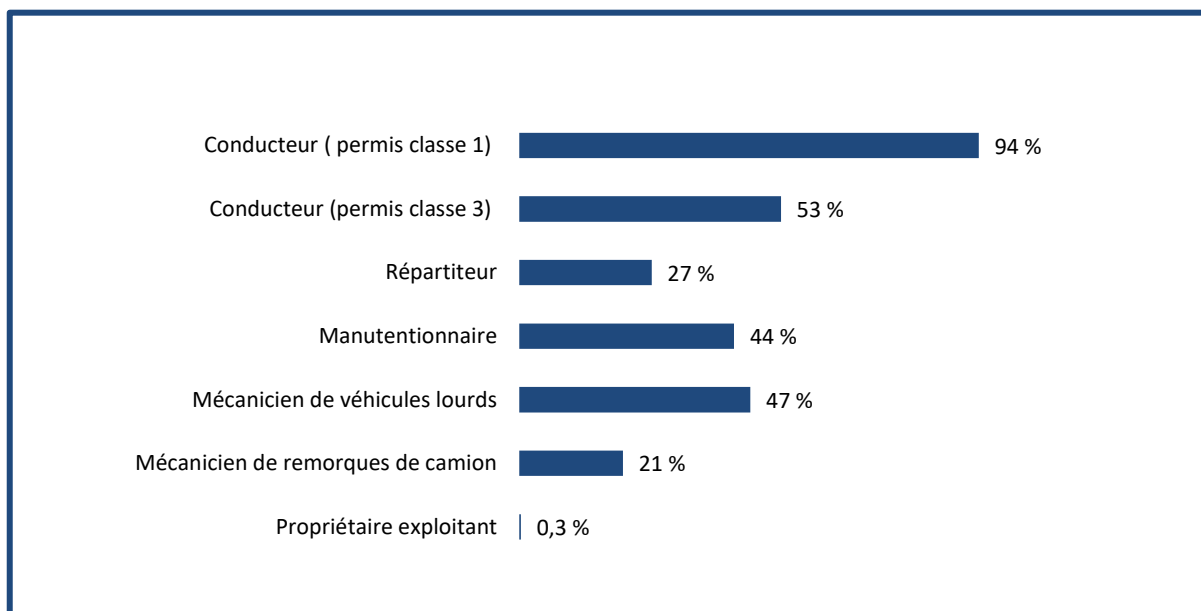
	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 à 99 employés	100 employés et plus
n	117	74	74	34	44
Oui	40 %	58 %	51 %	76 %	86 %
Non	41 %	39 %	45 %	24 %	14 %
Je n'ai pas embauché de nouveaux employés	17 %	3 %	3 %	0 %	0 %
NSP/NRP	2 %	0 %	1 %	0 %	0 %

Base : Ensemble des répondants ayant indiqué la taille de leurs entreprises

Les postes qui semblent être les plus difficiles à combler sont ceux de conducteurs ayant un permis de conduire de classe 1 et ceux ayant un permis de classe 3 avec successivement (94 %) et (53 %). Il est à signaler que les entreprises du transport de marchandises spéciales ont connu plus difficultés de recrutement pour les postes de conducteur ayant un permis de classe 3 (61 %) et les manutentionnaire (73 %) comparativement aux entreprises de transport de marchandises diverses qui totalisent 33 % pour les conducteurs du permis classe 3 et 16 % pour les manutentionnaires. Ces différences sont jugées significatives pour les deux postes cités.

Notons que les proportions ont été calculées sur les bases des entreprises employant actuellement les postes listés. À titre d'exemple, 27 % des entreprises employant des répartiteurs et ayant déclaré avoir eu des problèmes de recrutement ont affirmé avoir rencontré des problèmes dans le recrutement des répartiteurs.

Figure 12- Postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années



Base : Les entreprises ayant connu des problèmes de recrutement pour chacun des postes où elles possèdent de la main-d'œuvre (55 < n < 173) Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

Tableau 125- Postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement au cours des deux dernières années selon le SCIAN

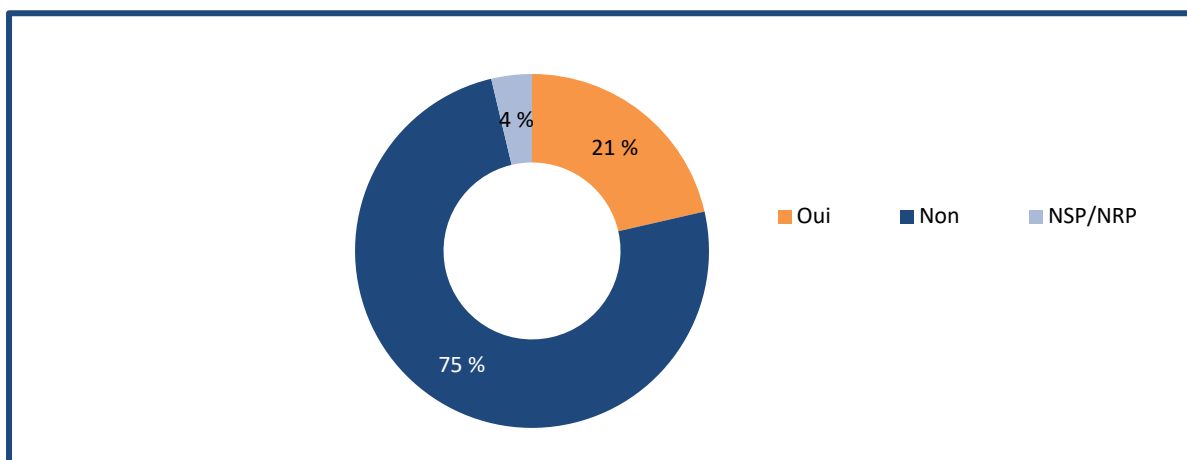
	n	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	173	94 %	97 %	91 %	N/D
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	67	53 %	33 %	61 %	N/D
Répartiteur	148	27 %	19 %	34 %	N/D
Manutentionnaire	55	44 %	16 %	73 %	N/D
Mécanicien de véhicules lourds	115	47 %	44 %	56 %	N/D
Mécanicien de remorques de camion	89	21 %	19 %	25 %	N/D
Propriétaire exploitant	84	0 %	0 %	0 %	N/D

Base : Les entreprises ayant connu des problèmes de recrutement pour chacun des postes où elles possèdent de la main-d'œuvre
Note méthodologique : Le total peut excéder 100 % en raison de mentions multiples

EXISTENCE DE POSTES VACANTS

Interrogées sur l'existence de postes restés vacants pendant plus de deux mois au cours des deux dernières années, 21 % des entreprises ont répondu avoir connu cette situation. Ce constat semble être plus marqué dans les entreprises œuvrant dans le transport de marchandises diverses (24 %) et spéciales (27 %) par rapport aux entreprises des autres activités liées au transport de marchandises (11 %), et ce, de manière significative.

Figure 13- Existence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (au cours des deux dernières années)



Base : Ensemble des répondants (n=347)

Tableau 126 - Existence de postes vacants durant plus de deux mois à cause des difficultés de recrutement (au cours des deux dernières années) selon le SCIAN

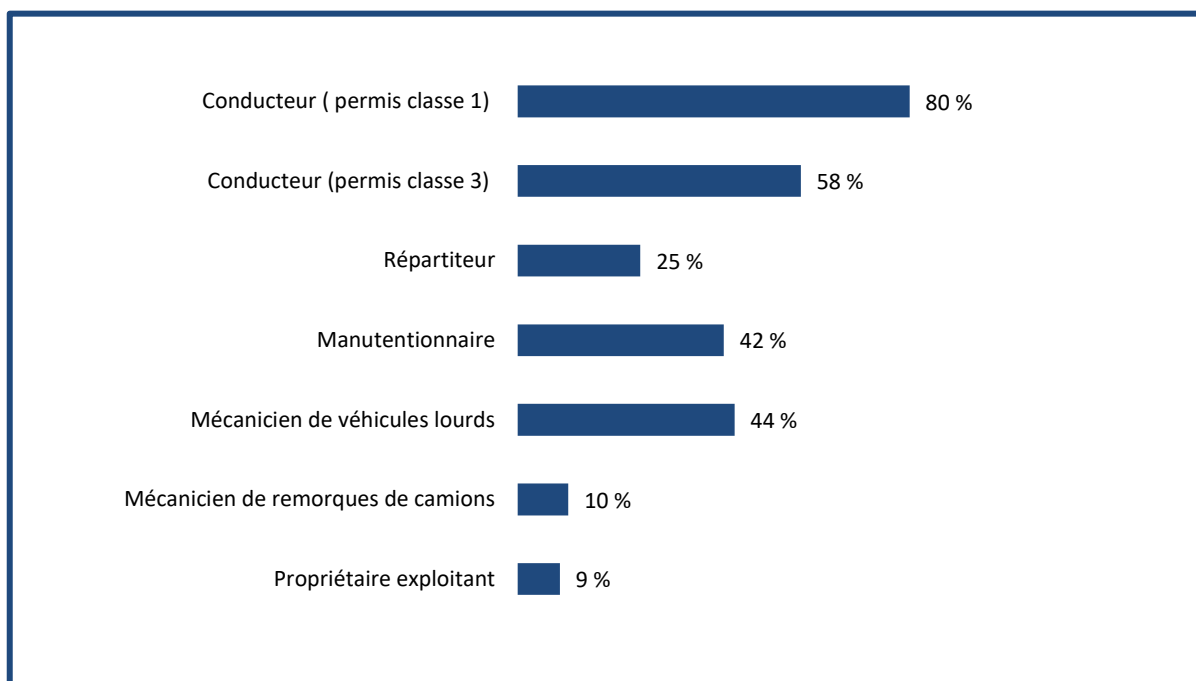
	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	21 %	24 %	27 %	11 %
Non	75 %	75 %	70 %	81 %
NSP/NRP	4 %	0 %	4 %	8 %

Base : Ensemble des répondants

Auprès des entreprises qui ont eu des postes vacants, on constate que les conducteurs ayant un permis de classe 1 ont été les plus touchés par la vacance. En effet, 80 % des entreprises possédant ce type de postes restés vacants l'ont nommé. Suivent ensuite les conducteurs ayant un permis de classe 3, avec 58 % de vacance, et les mécaniciens de véhicules lourds avec 44 % des entreprises employant ce type de poste et ayant indiqué avoir eu des postes vacants. En termes de répartition par sous-secteur, les entreprises du transport de marchandises spéciales ont eu significativement une plus grande proportion de postes vacants de conducteurs avec un permis de classe 3 (80 %), et ce, par rapport aux entreprises du transport de marchandises diverses (36 %).

Notons que les proportions ont été calculées sur les bases des entreprises employant actuellement les postes listés. À titre d'exemple, 25 % des entreprises employant des répartiteurs et ayant déclaré avoir eu des postes vacants ont affirmé avoir eu des vacances de postes pour les répartiteurs.

Figure 14- Entreprises ayant des postes restés vacants durant plus de deux mois au cours des deux dernières années



Base : Les entreprises ayant eu des postes vacants durant plus de 2 mois pour chacun des postes où elles possèdent de la main-d'œuvre (31<n<98)

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

Tableau 127- Entreprises ayant des postes restés vacants durant plus de deux mois au cours des deux dernières années selon le SCIAN

	n	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	5 à 46	67 %	93 %	70 %	N/D
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	3 à 22	22 %	36 %	80 %	N/D
Répartiteur	7 à 42	13 %	17 %	42 %	N/D
Manutentionnaire	0 à 13	9 %	18 %	58 %	N/D
Mécanicien de véhicules lourds	3 à 35	18 %	52 %	42 %	N/D
Mécanicien de remorques de camion	2 à 26	3 %	16 %	6 %	N/D

Propriétaire exploitant	2 à 24	8 %	22 %	0 %	N/D
--------------------------------	--------	-----	------	-----	-----

Base : Les entreprises ayant eu des postes vacants durant plus de 2 mois pour chacun des postes où elles possèdent de la main-d'œuvre

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

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les difficultés de recrutement les plus souvent citées sont le « manque de candidats compétents », l'« expérience demandée » ainsi que les « horaires de travail ne convenaient pas ». En dépit du fait que ce constat soit valable pour les postes de conducteurs, répartiteurs ainsi que les mécaniciens, il existe certaines spécificités concernant chaque poste. Ainsi, pour les mécaniciens, la « concurrence entre les entreprises pour les recrutements » est une difficulté de recrutement souvent citée (41 %), ce qui n'est pas négligeable.

En ce qui concerne les répartiteurs, au-delà des raisons déjà énumérées, le « manque de maîtrise d'une seconde langue au travail » (36 %) est cité comme étant une difficulté de recrutement.

La taille de l'échantillon des propriétaires exploitants ne nous autorise pas à établir des conclusions statistiquement valables.

Tableau 128- Difficultés de recrutement selon le poste

	Conducteurs	Répartiteurs	Mécaniciens	Propriétaires exploitants
n	166	61	67	6
Manque de candidats compétents	80 %	62 %	71 %	N/D
Expérience demandée	41 %	39 %	46 %	N/D
Horaires de travail ne convenaient pas	38 %	24 %	28 %	N/D
Emploi saisonnier/temporaire	30 %	3 %	6 %	N/D
Concurrence entre les entreprises pour les recrutements	27 %	17 %	41 %	N/D
Dossier de conduite non satisfaisant	18 %	N/A	N/A	N/D
Manque de valorisation du métier	17 %	14 %	8 %	N/D
Conditions salariales insuffisantes	15 %	10 %	12 %	N/D
Présence d'antécédents judiciaires	14 %	N/A	N/A	N/D
Manque de maîtrise d'une seconde langue au travail	10 %	36 %	N/A	N/D
Peu de finissants	2 %	9 %	9 %	N/D
Autres	1 %	13 %	1 %	N/D
NSP/NRP	2 %	1 %	0 %	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

Difficultés de recrutement des conducteurs

Les entreprises de transport de marchandises diverses ont significativement moins mentionné « emploi saisonnier/temporaire » (6 %) comme étant une raison de difficulté de recrutement des conducteurs par rapport

aux entreprises de transport de marchandises spéciales (59 %). En revanche, la « présence d'antécédents judiciaires » est une raison davantage citée par les entreprises de transport de marchandises diverses (24 %) que par les entreprises de transport de marchandises spéciales (3 %).

En termes de distances d'opération, les entreprises de transport de marchandises sur de longues distances ont cité significativement plus souvent des difficultés de recrutement de conducteurs que les entreprises de transport local. Voici les difficultés les plus souvent citées :

- Horaires de travail ne convenaient pas (43 % contre 20 %)
- Présence d'antécédents judiciaires (24 % contre 7 %)
- Manque de maîtrise d'une seconde langue au travail (20 % contre 5 %)

Entrevues auprès des intervenants clés :

Les difficultés de recrutement que le sondage fait ressortir ont été évoquées et précisées lors des entrevues en profondeur avec les intervenants clés. De plus, les raisons suivantes ont également été mentionnées :

- Le changement de mentalité des jeunes face à la flexibilité des horaires et leur propension à privilégier l'équilibre travail-famille
- Les conditions salariales qui ne reflètent pas le volume de travail et le niveau de responsabilité
- Les faibles augmentations de salaire des conducteurs par rapport à celles d'autres métiers dans les autres industries

Tableau 129- Difficultés de recrutement des conducteurs selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier de marchandises
n	166	91	67	8
Manque de candidats compétents	80 %	77 %	83 %	N/D
Expérience demandée	41 %	33 %	47 %	N/D
Horaires de travail ne convenaient pas	38 %	40 %	37 %	N/D
Emploi saisonnier/temporaire	30 %	6 %	59 %	N/D
Concurrence entre les entreprises pour les recrutements	27 %	29 %	26 %	N/D
Dossier de conduite non satisfaisant	18 %	21 %	14 %	N/D
Manque de valorisation du métier	17 %	17 %	16 %	N/D
Conditions salariales insuffisantes	15 %	15 %	14 %	N/D
Présence d'antécédents judiciaires	14 %	24 %	3 %	N/D
Manque de maîtrise d'une seconde langue au travail	10 %	15 %	7 %	N/D
Peu de finissants	2 %	3 %	1 %	N/D

Autres	1 %	1 %	1 %	N/D
NSP/NRP	2 %	1 %	4 %	N/D

Base : Les entreprises ayant indiqué avoir eu des difficultés de recrutement des conducteurs

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

Difficultés de recrutement des répartiteurs

Concernant le recrutement des répartiteurs, les entreprises de transport de marchandises diverses et les entreprises de transport de marchandises spéciales ont cité le «manque de candidats compétents» comme principale difficulté de recrutement avec respectivement 68 % et 88 %.

Il est également à noter que les entreprises du Centre du Québec ont cité significativement plus souvent le «manque de maîtrise d'une seconde langue au travail» comme étant une raison des difficultés de recrutement (79 %), et ce comparativement aux autres régions (19 % pour l'Ouest du Québec et la région de Montréal et 3 % pour l'Est du Québec).

Entrevues auprès des intervenants clés :

Il ressort des entrevues en profondeur avec les intervenants clés qu'il ne semble pas exister de critères précis pour le recrutement des répartiteurs tels qu'il y en a pour les conducteurs. Quelques intervenants ont affirmé que, malgré le fait que le poste soit stratégique dans l'entreprise, surtout dans le transport des lots brisés (également connus en anglais sous l'abréviation LTL, qui signifie « less than truck load »), il ne bénéficie pas de l'attention qu'il mérite : « La plupart d'entre eux ont été formés sur le tas »; c'est « beaucoup plus anarchique dans le mode de recrutement ».

« La plupart d'entre eux ont été formés sur le tas. »
« Beaucoup plus anarchique dans le mode de recrutement. »

Tableau 130- Difficultés de recrutement des répartiteurs selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier de marchandises
n	61	31	23	7
Manque de candidats compétents	62 %	68 %	88 %	N/D
Expérience demandée	39 %	28 %	44 %	N/D
Manque de maîtrise d'une seconde langue au travail	36 %	37 %	56 %	N/D
Horaires de travail ne convenaient pas	24 %	16 %	16 %	N/D
Concurrence entre les entreprises pour les recrutements	17 %	17 %	20 %	N/D
Manque de valorisation du métier	14 %	7 %	20 %	N/D
Conditions salariales insuffisantes	10 %	4 %	9 %	N/D
Peu de finissants	9 %	7 %	9 %	N/D

Emploi saisonnier/temporaire	3 %	0 %	10 %	N/D
Autres	13 %	7 %	0 %	N/D
NSP/NRP	1 %	0 %	5 %	N/D

Base : Les entreprises ayant indiqué avoir eu des difficultés de recrutement des répartiteurs

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

Difficultés de recrutement des mécaniciens

Les raisons des difficultés de recrutement de mécaniciens les plus souvent citées sont le « manque de candidats compétents » et l'« expérience demandée ». Il n'existe pas de différences significatives entre les sous-secteurs d'activité.

Tableau 131- Difficultés de recrutement des mécaniciens selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	67	35	32	0
Manque de candidats compétents	71 %	70 %	72 %	N/D
Expérience demandée	46 %	37 %	56 %	N/D
Concurrence entre les entreprises pour les recrutements	41 %	46 %	34 %	N/D
Horaires de travail ne convenaient pas	28 %	38 %	16 %	N/D
Conditions salariales insuffisantes	12 %	12 %	14 %	N/D
Peu de finissants	9 %	7 %	12 %	N/D
Manque de valorisation du métier	8 %	6 %	10 %	N/D
Emploi saisonnier/temporaire	6 %	3 %	9 %	N/D
Autres	1 %	0 %	2 %	N/D

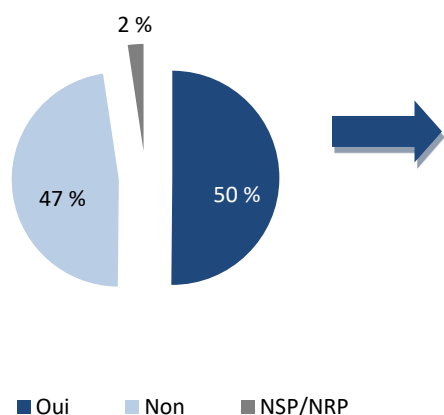
Base : Les entreprises ayant indiqué avoir eu des difficultés de recrutement des mécaniciens

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

CONSÉQUENCES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LA PRODUCTION

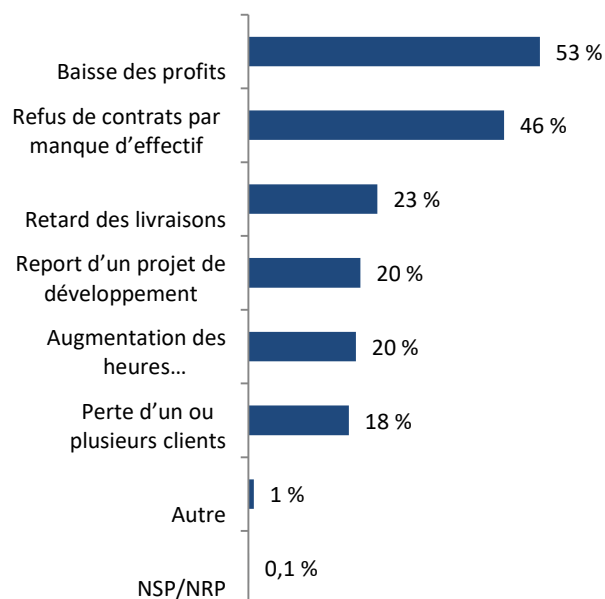
La moitié des entreprises (50 %) ayant rencontré des difficultés de recrutement ont indiqué que cela a eu des conséquences sur leur production. De plus, les conséquences les plus fréquemment citées par les entreprises sont la « baisse des profits » (53 %) ainsi que le « refus de contrats en raison du manque d'effectifs » (46 %). Il est à noter que, malgré des écarts de proportion, les constats précédemment cités sont valides, quel que soit le sous-secteur d'activité auquel appartiennent les entreprises.

Figure 16- Existence de conséquences sur la production



Base : Les entreprises ayant connu des difficultés de recrutement (n=195)

Figure 15- Conséquences sur la production



Base : Les entreprises ayant constaté des conséquences sur la production (n=113)

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

Tableau 132- Conséquences des difficultés de recrutement sur la production

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	195	101	77	17
A connu des conséquences sur la production	50 %	53 %	46 %	57 %
N'a pas connu de conséquences sur la production	47 %	45 %	51 %	43 %
NSP/NRP	2 %	2 %	4 %	0 %
Base : Les entreprises ayant connu des difficultés de recrutement				
Conséquences sur la production				
n	113	57	47	9
Retard des livraisons	23 %	17 %	28 %	N/D
Perte d'un ou plusieurs clients	18 %	11 %	23 %	N/D
Refus de contrats par manque d'effectifs	46 %	44 %	48 %	N/D
Report d'un projet de développement	20 %	26 %	18 %	N/D
Augmentation des heures supplémentaires	20 %	20 %	21 %	N/D
Baisse des profits	53 %	60 %	45 %	N/D
Autres	1 %	0 %	1 %	N/D

NSP/NRP	0 %	0 %	0 %	N/D
----------------	------------	------------	------------	------------

Base : Les entreprises ayant constaté des conséquences sur la production

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

MOYENS DE RECRUTEMENT

Entrevues auprès des intervenants clés :

Les entrevues ont révélé que, du fait de la pénurie de conducteurs, les entreprises ont recours à une panoplie de moyens aussi divers que variés afin de recruter leurs **conducteurs**. En plus du bouche-à-oreille, les moyens fréquemment utilisés sont les annonces dans la presse quotidienne et les magazines spécialisés, le site d'Emploi-Québec et certains sites Internet dédiés au camionnage tels que truckstopquebec.com. Les foires d'emploi ainsi que les annonces à la radio sont également souvent utilisées. Certaines entreprises ont recours à l'affichage sur camions ainsi qu'à l'affichage urbain. Les grandes entreprises semblent privilégier les médias sociaux ainsi que leur propre site Internet dans la diffusion des offres d'emploi.

Le recours au centre de formation lors du recrutement est également cité par quelques intervenants, mais semble concerner surtout les mécaniciens. Les répartiteurs quant à eux sont souvent recrutés à l'interne ou grâce à une agence de placement.

Résultats du sondage :

Les moyens de recrutement ayant été les plus utilisés par les entreprises au cours de la dernière année sont le « bouche-à-oreille » (66 %) suivi du « site Internet d'Emploi-Québec » (32 %) et des « publications d'annonces dans les journaux » (31 %).

Les entreprises exerçant d'autres activités liées au transport de marchandises ont significativement moins recours à certains moyens de recrutement par rapport aux entreprises de transport de marchandises diverses et spéciales, il s'agit notamment de :

- Bouche-à-oreille (55 %)
- Publications d'annonces dans les journaux (22 %)
- Centres de formation et cégeps (1 %)

Quant à la répartition des entreprises selon les distances d'opération, les entreprises de transport sur de longues distances utilisent significativement plus souvent certains moyens de recrutement comparativement aux entreprises œuvrant dans le transport local. Ces moyens sont les suivants :

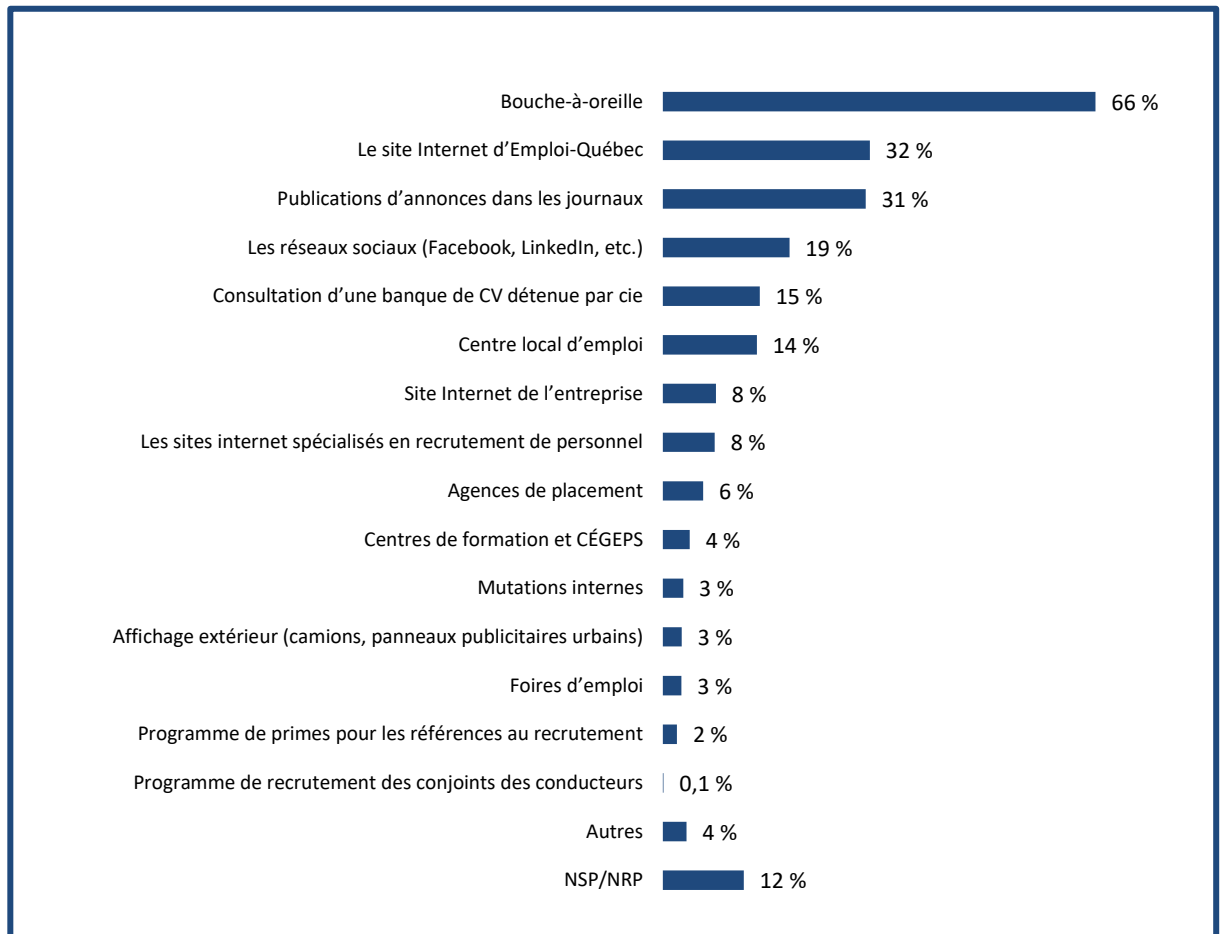
- Publications d'annonces dans les journaux (44 % contre 27 %)
- Site Internet d'Emploi-Québec (51 % contre 20 %)
- Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel (16 % contre 3 %)
- Consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement (26 % contre 8 %)
- Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.) (22 % contre 11 %)
- Site Internet de l'entreprise (13 % contre 4 %)

Notons que les entreprises de 100 employés et plus ont davantage recours à certains moyens de recrutement que les entreprises de 1 à 9 employés, et ce, de manière significative. Il s'agit notamment des moyens suivants :

- Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel (82 % contre 4 %)
- Centres de formation et cégeps (59 % contre 3 %)
- Foires d'emploi (64 % contre 2 %)
- Programme de primes pour les références au recrutement (57 % contre 0 %)
- Site Internet de l'entreprise (68 % contre 5 %)

- Affichage extérieur (camions, panneaux publicitaires urbains) (36 % contre 2 %)

Figure 17- Moyens de recrutement



Base : Ensemble des répondants (n=347)

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

Tableau 133- Moyens de recrutement selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Bouche-à-oreille	66 %	74 %	66 %	55 %
Site Internet d'Emploi-Québec	32 %	37 %	25 %	33 %
Publications d'annonces dans les journaux	31 %	38 %	31 %	22 %
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)	19 %	17 %	21 %	21 %
Consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement	15 %	17 %	16 %	10 %
Centre local d'emploi	14 %	18 %	14 %	9 %
Site Internet de l'entreprise	8 %	8 %	6 %	11 %
Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel	8 %	10 %	6 %	7 %
Agences de placement	6 %	10 %	4 %	3 %
Centres de formation et cégeps	4 %	3 %	8 %	1 %
Mutations internes	3 %	1 %	6 %	3 %
Affichage extérieur (camions, panneaux publicitaires urbains)	3 %	4 %	3 %	0 %
Foires d'emploi	3 %	4 %	4 %	0 %
Programme de primes pour les références au recrutement	2 %	4 %	2 %	1 %
Programme de recrutement des conjoints des conducteurs	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0 %
Autres	4 %	6 %	4 %	0 %
NSP/NRP	12 %	4 %	14 %	22 %

Base : Ensemble des répondants

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

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 grande majorité des intervenants ont affirmé être satisfaits de la qualité de la formation initiale des conducteurs. Cependant, ils ont été unanimes sur le fait que les écoles publiques préparent bien mieux les diplômés que les écoles privées. Les intervenants considèrent que les écoles privées offrent moins d'heures de formation et que leurs programmes permettent seulement à l'étudiant d'obtenir sa classe 1. En revanche, selon les intervenants le DEP Transport par camion délivré par le CFTR ou le CFTC est un programme complet qui forme adéquatement les conducteurs.

« Les formations entre les écoles privées sont trop variables, ça manque d'uniformité. »

« Même quand ils font le même nombre d'heures, il manque aux diplômés des écoles privées des compétences en recul, shifting et balancement de la remorque. C'est peut-être à cause du manque d'équipements. »

« Très grande différence, les diplômés des écoles publiques arrivent bien mieux préparés. »

Le tableau suivant illustre le niveau de satisfaction des entreprises envers les différents programmes de formation initiale. Les programmes les mieux évalués sont le DEP Mécanique de véhicules lourds routiers avec une note moyenne de 7,5/10 et une proportion de 58 % d'entreprises très satisfaites, ainsi que le DEP Transport par camion (classe 1) ayant obtenu une note moyenne de 7/10 et une proportion de 48 % d'entreprises très satisfaites. Il est à noter 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 ce qui concerne le niveau de satisfaction des entreprises selon le sous-secteur d'activité, le DEP Transport par camion (classe 1) a été significativement mieux noté par les entreprises de transport de marchandises spéciales (7,4/10) par rapport aux entreprises de transport de marchandises diverses (6,6/10). De plus, soulignons que les entreprises œuvrant dans les autres activités liées au transport de marchandises ont mieux noté l'ensemble des programmes de formation que les entreprises de transport de marchandises diverses et spéciales.

Tableau 134- 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)
DEP Transport par camion (classe 1)	256	7,0	9 %	43 %	48 %
AEC Logistique du transport et distribution internationale	86	6,1	18 %	50 %	32 %
AEC Technique de la logistique du transport multimodal	70	6,3	17 %	47 %	35 %
AEC Logistique du transport	120	6,6	14 %	43 %	43 %
DEC Technique de la logistique du transport	121	6,3	14 %	48 %	38 %
DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	202	7,5	7 %	35 %	58 %
AEP Mécanique de remorques de camion	132	6,9	11 %	44 %	45 %

Base : Les répondants connaissant les programmes de formation de leurs employés

Tableau 135- Moyenne de la satisfaction par rapport aux programmes de formation initiale selon le SCIAN

	n	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
DEP Transport par camion (classe 1)	29 à 129	7,1	6,6	7,4	7,4
AEC Logistique du transport et distribution internationale	13 à 42	6,1	5,8	5,1	N/D
AEC Technique de la logistique du transport multimodal	12 à 36	6,3	5,9	5,4	N/D
AEC Logistique du transport	16 à 57	6,6	6,3	6,4	7,4
DEC Technique de la logistique du transport	16 à 61	6,3	5,8	6,2	7,4
DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	24 à 103	7,5	7,5	7,1	7,9
AEP Mécanique de remorques de camion	16 à 69	6,9	6,9	6,3	7,9

Base : Les répondants connaissant les programmes de formation

Satisfaction envers des aspects de la formation initiale

On constate que les entreprises ont eu une évaluation plutôt équivalente des trois aspects relatifs aux programmes de formation, à savoir les « connaissances des nouveaux candidats », la « disponibilité de la formation initiale » ainsi que l'« accessibilité de la formation initiale (du point de vue géographique) ». En effet, ces trois aspects ont obtenu des notes oscillant entre 6,2/10 et 6,4/10. Soulignons qu'il n'existe pas de différences significatives entre les sous-secteurs d'activité dans l'évaluation des aspects relatifs à la formation initiale.

Tableau 136- Satisfaction envers des aspects des programmes de formation initiale

	n	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
Connaissances des nouveaux candidats	219	6,4	6,3	6,5	6,5
Disponibilité de la formation initiale	186	6,4	6,4	6,3	6,5
Accessibilité de la formation initiale (du point de vue géographique)	181	6,2	6,3	6,0	6,6

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 ayant un permis de conduire de classe 3 (39 %) ainsi que les répartiteurs (31 %) sont ceux qui ont la plus grande proportion d'employés ayant reçu de la formation continue. De plus, les conducteurs ayant un permis de conduire de classe 1 et qui ont reçu de la formation continue constituent une proportion significativement plus importante au sein des entreprises de transport de marchandises diverses (37 %) comparativement aux entreprises de transport de marchandises spéciales (18 %).

Tableau 137- Proportion moyenne des employés ayant reçu au moins quatre heures de formation continue durant l'année 2015 selon le poste

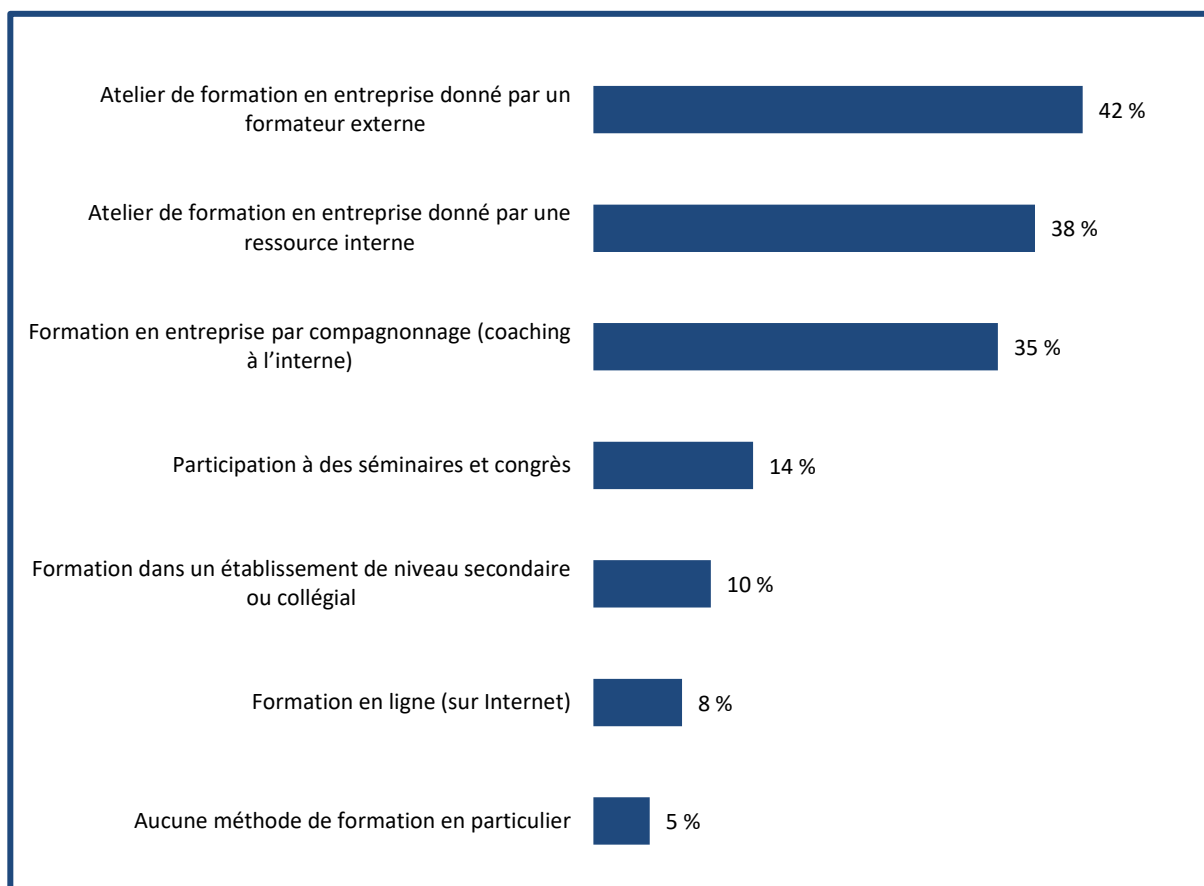
	n	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1	243	28 %	37 %	18 %	24 %
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3	85	39 %	57 %	32 %	35 %
Répartiteur	204	31 %	31 %	42 %	23 %
Manutentionnaire	63	30 %	39 %	30 %	4 %
Mécanicien de véhicules lourds	153	27 %	26 %	33 %	10 %
Mécanicien de remorques de camion	104	29 %	28 %	33 %	0 %

Base : Les répondants ayant au moins un employé par poste en 2015

Méthodes de formation continue

Les méthodes de formation continue qui ont été les plus utilisées par les entreprises sont : l'« atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe » (42 %) ainsi que l'« atelier de formation en entreprise donné par une ressource interne » (38 %). La méthode de formation la moins utilisée par les entreprises est la « formation en ligne » (8 %).

Figure 18- Méthodes de formation continue



Base : Les entreprises ayant indiqué fournir de la formation continue à au moins un employé (n=182)

Tableau 138- Méthodes de formation

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	182	105	60	17
Atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe	42 %	41 %	48 %	35 %
Atelier de formation en entreprise donné par une ressource interne	38 %	48 %	23 %	28 %
Formation en entreprise par compagnonnage (coaching à l'interne)	35 %	37 %	28 %	38 %
Participation à des séminaires et congrès	14 %	11 %	11 %	24 %
Formation dans un établissement de niveau secondaire ou collégial	10 %	11 %	14 %	2 %
Formation en ligne (sur Internet)	8 %	8 %	11 %	0 %
Aucune méthode de formation en particulier	5 %	0 %	15 %	3 %
NSP/NRP	0 %	0 %	0 %	0 %

Base : Les entreprises ayant indiqué fournir de la formation continue à au moins un employé

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

Formation continue des conducteurs

Les entrevues en profondeur ont révélé que concernant les thèmes de formation, les aspects relevant de l'obligation légale semblent faire l'objet d'efforts particuliers. Ainsi, les formations sur la conduite préventive, la ronde de sécurité (anciennement connue sous l'appellation VAD, « vérification avant départ »), la conduite hivernale, les heures de repos, la santé et la sécurité au travail ainsi que les changements réglementaires sont fréquemment offertes par les entreprises, soit à fréquence régulière ou bien en cas de changement de la réglementation. De plus, la conduite économique ainsi que la formation aux outils technologiques tels que les logs électroniques et le matériel télémétrique sont de plus en plus prodiguées. La formation sur le transport des matières dangereuses est offerte au besoin. Le département sécurité des entreprises est souvent impliqué dans le contenu de certaines formations.

Quelques intervenants ont indiqué que la formation continue n'est pas assez présente dans l'industrie et que les entreprises en offrent seulement parce que la loi les y oblige. Dans les grandes entreprises, les formations sont souvent développées à l'interne et sont régulièrement actualisées. D'ailleurs, quelques entreprises possèdent même des centres de formation internes.

Les barrières à la formation continue souvent citées sont le manque de temps du personnel ainsi que la réticence des employés parfois à cause du salaire horaire jugé insuffisant. Un répondant a indiqué que parfois le manque de volonté des employeurs de former les employés s'explique par le taux élevé de roulement de la main d'œuvre; les employeurs ne veulent pas former des employés destinés à partir.

« On renouvelle constamment nos formations. »
 « On fait souvent des refreshers annuels. »

Résultats du sondage :

Plus du tiers des entreprises employant des conducteurs (36 %) 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 la « ronde de sécurité » et les « heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds » avec tous deux 61 % suivis de la « conduite préventive » (44 %).

En ce qui concerne les besoins futurs de formation selon le sous-secteur d'activité, il apparaît que les entreprises de transport de marchandises diverses ont des besoins significativement supérieurs à ceux des entreprises de transport de marchandises spéciales relativement à deux sujets :

- Conduite préventive (55 % contre 29 %)
- Formation sur l'arrimage des cargaisons (55 % contre 16 %)

Tableau 139- Intention d'offrir de la formation continue aux conducteurs au cours des deux prochaines années et besoins futurs en matière de formation continue des conducteurs

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	302	152	119	31
Oui	36 %	42 %	35 %	20 %
Non	40 %	35 %	40 %	55 %
NSP/NRP	24 %	23 %	24 %	25 %

Base : Les entreprises ayant des conducteurs en 2015

Les besoins futurs de formation pour les conducteurs				
n	178	101	68	9
Ronde de sécurité	61 %	63 %	55 %	82 %
Heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds	61 %	67 %	49 %	86 %
Conduite préventive	44 %	55 %	29 %	46 %
Transport des marchandises dangereuses	41 %	34 %	40 %	92 %
Formation sur l'arrimage des cargaisons	41 %	55 %	16 %	84 %
Loi PECVL (loi 430)	34 %	37 %	28 %	50 %
Cours de secourisme	31 %	21 %	33 %	89 %
Conduite écoénergétique	25 %	31 %	22 %	1 %
Conduite hivernale	22 %	26 %	12 %	43 %
Maître chauffeur ou maître instructeur	18 %	16 %	21 %	8 %
Cours de conduite d'appoint	13 %	13 %	15 %	0 %
Anglais adapté au transport	8 %	10 %	7 %	0 %
Autres	3 %	1 %	0 %	36 %
NSP/NRP	7 %	6 %	8 %	1 %

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

Formation continue des répartiteurs

Plus du quart des entreprises employant des répartiteurs (27 %) 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 » (65 %) ainsi que le « service à la clientèle—savoir communiquer avec les clientèles interne et externe » (52 %). Ces besoins sont également les plus cités pour les entreprises de transport de marchandises diverses et spéciales.

Tableau 140- Intention d'offrir de la formation continue aux répartiteurs au cours des deux prochaines années et besoins futurs en matière de formation continue des répartiteurs

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	233	129	70	34
Oui	27 %	26 %	27 %	28 %
Non	58 %	63 %	62 %	48 %
NSP/NRP	15 %	11 %	11 %	24 %

Base : Les entreprises ayant des répartiteurs en 2015

Les besoins futurs de formation pour les répartiteurs				
n	84	47	29	8
Connaissance des lois et règlements du transport routier	65 %	82 %	55 %	44 %
Service à la clientèle—savoir communiquer avec les clientèles interne et externe	52 %	45 %	56 %	61 %
Connaissances de base en informatique	40 %	32 %	34 %	59 %
Tarification—comment calculer les coûts de transport de l'origine à la destination	32 %	32 %	18 %	41 %
Dédouanement de marchandises	30 %	43 %	10 %	21 %
Comment choisir les bons équipements selon la marchandise à transporter	28 %	39 %	11 %	23 %
Anglais	23 %	26 %	12 %	24 %
Élaboration d'itinéraires adaptés au transport routier	19 %	24 %	7 %	19 %
Initiation au programme CTPAT (Custom Trade Partnership Against Terrorism)	11 %	9 %	4 %	19 %
Autres	1 %	3 %	0 %	0 %
NSP/NRP	3 %	3 %	6 %	0 %

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

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

Formation continue des manutentionnaires et des mécaniciens

Les entreprises employant des manutentionnaires ont affirmé à 28 % avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les entreprises de transport de marchandises diverses sont proportionnellement plus nombreuses (50 %) à avoir l'intention d'offrir de la formation continue aux manutentionnaires comparativement aux entreprises de transport de marchandises spéciales (13 %). Cet écart est jugé statistiquement significatif.

Tableau 141- Intention d'offrir de la formation continue aux manutentionnaires

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	84	48	29	7
Oui	28 %	50 %	13 %	N/D
Non	42 %	27 %	52 %	N/D
NSP/NRP	31 %	23 %	35 %	N/D

Base : Les entreprises ayant des manutentionnaires en 2015

Vingt-neuf pour cent des entreprises employant des mécaniciens de remorques ont indiqué avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années.

Tableau 142- Intention d'offrir de la formation continue aux mécaniciens de remorques de camion

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	127	69	50	8
Oui	29 %	33 %	29 %	N/D
Non	46 %	45 %	52 %	N/D
NSP/NRP	25 %	22 %	19 %	N/D

Base : Les entreprises ayant des mécaniciens de remorques en 2015

Plus du quart des entreprises employant des mécaniciens de véhicules lourds (26 %) ont indiqué avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années.

Tableau 143- Intention d'offrir de la formation continue aux mécaniciens de véhicules lourds

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	176	95	70	11
Oui	26 %	31 %	23 %	4 %
Non	43 %	48 %	33 %	71 %
NSP/NRP	31 %	22 %	45 %	24 %

Base : Les entreprises ayant des mécaniciens de véhicules lourds en 2015

SATISFACTION ENVERS LES COMPÉTENCES DES RÉPARTITEURS

Les entreprises employant des répartiteurs ont affirmé à 46 % être moyennement satisfaites de leurs compétences. De plus, elles ont évalué leur niveau de satisfaction moyen à 6,6/10. Il est à noter que, malgré les écarts de score, il n'existe aucune différence significative entre les sous-secteurs d'activité.

Tableau 144- Degré de satisfaction envers les compétences des répartiteurs

	n	Moyenne	Pas du tout satisfait (1 à 4)	Moyennement satisfait (5 à 7)	Très satisfait (8 à 10)
Les compétences des répartiteurs	159	6,6	17 %	46 %	37 %

Base : Les entreprises embauchant des répartiteurs excluant les « Ne sait pas »

Tableau 145- Degré de satisfaction envers les compétences des répartiteurs selon le SCIAN

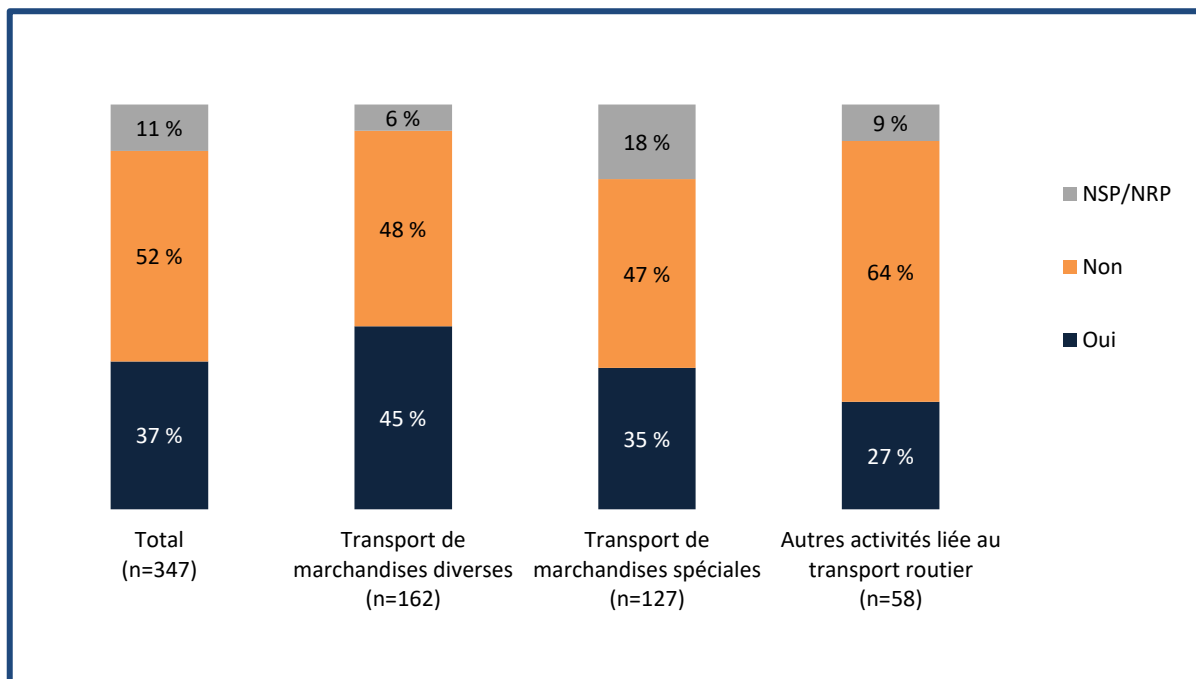
	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	159	84	49	26
Les compétences des répartiteurs	6,6	6,2	6,3	7,2

Base : Les entreprises embauchant des répartiteurs excluant les « Ne sait pas »

FORMATION EN LIGNE

Le graphique suivant illustre la connaissance des entreprises concernant la possibilité d'obtenir de la formation en ligne. Plus du tiers des entreprises (37 %) ont affirmé connaître la formation en ligne. Notons également que les entreprises de transport de marchandises diverses sont plus nombreuses en proportion à connaître la formation en ligne (45 %) que les entreprises des autres activités liées au transport de marchandises (27 %). Cet écart est jugé significatif.

Figure 19- Connaissance de la formation en ligne

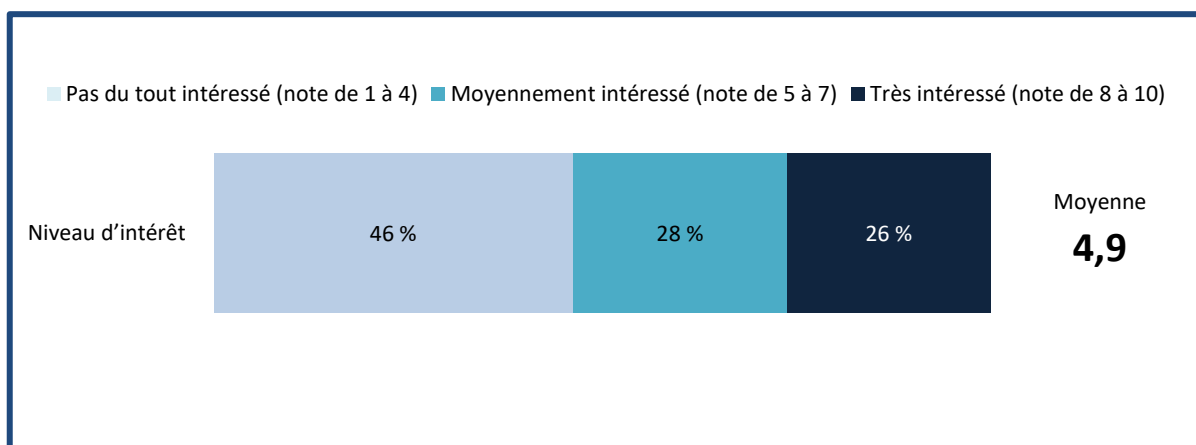


Base : Ensemble des répondants (n=346)

Au sujet du niveau d'intérêt des entreprises à utiliser la formation en ligne, 46 % d'entre elles ont indiqué n'être pas du tout intéressées (sur une échelle de 1 à 10). D'ailleurs, le niveau d'intérêt moyen attribué par les entreprises est de 4,9/10, ce qui est plutôt faible.

Le niveau d'intérêt des entreprises est similaire entre les sous-secteurs d'activité. Concernant la répartition selon la taille, les entreprises de 100 employés et plus ont manifesté un niveau d'intérêt supérieur (moyenne de 6,8/10) par rapport aux entreprises de 1 à 9 employés (moyenne de 4,7/10), même si cet écart n'est pas statistiquement significatif.

Figure 20- Niveau d'intérêt à offrir de la formation en ligne



Base : Ensemble des répondants excluant les « Ne sait pas » (n=306)

Tableau 146- Niveau d'intérêt à offrir de la formation en ligne selon le SCIAN

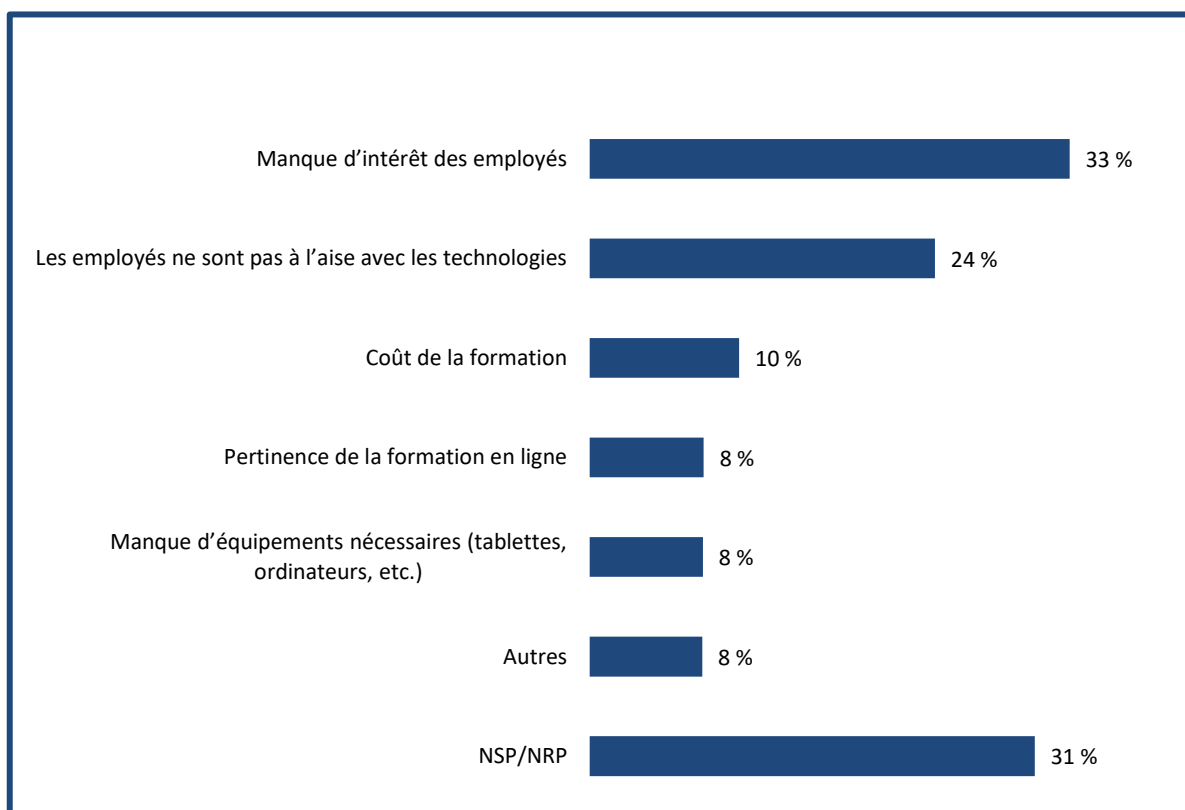
	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	306	145	110	51
Niveau d'intérêt	4,9	4,7	5,0	5,0

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

Les raisons du non-intérêt à offrir de la formation en ligne les plus souvent citées sont le « manque d'intérêt des employés » (33 %), « les employés ne sont pas à l'aise avec les technologies » (24 %) et le « coût de la formation » (10 %). Notons également que 31 % des répondants n'ont pas été en mesure de mentionner une raison de leur 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.

La raison « les employés ne sont pas à l'aise avec les technologies » est citée significativement plus souvent par les entreprises de transport de marchandises diverses (33 %) et spéciales (24 %) comparativement aux entreprises des autres activités liées au transport de marchandises (11 %). Cela indique une moins grande maîtrise des TIC de la part des employés travaillant au sein des sous-secteurs relevant du transport de marchandises par camion.

Figure 21- Raisons du non-intérêt à offrir de la formation en ligne



Base : Les répondants ayant indiqué un niveau d'intérêt de 6 et moins sur 10 (n=138).

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

Tableau 147- Raisons du non-intérêt à offrir de la formation en ligne selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	138	58	51	29
Manque d'intérêt des employés	33 %	40 %	34 %	23 %
Les employés ne sont pas à l'aise avec les technologies	24 %	33 %	24 %	11 %
Coût de la formation	10 %	9 %	11 %	11 %
Pertinence de la formation en ligne	8 %	1 %	14 %	11 %
Manque d'équipements nécessaires (tablettes, ordinateurs, etc.)	8 %	9 %	7 %	7 %
Autres	8 %	12 %	5 %	6 %
NSP/NRP	31 %	20 %	28 %	48 %

Base : Les répondants ayant indiqué un niveau d'intérêt de 6 et moins sur 10

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

RÉTENTION

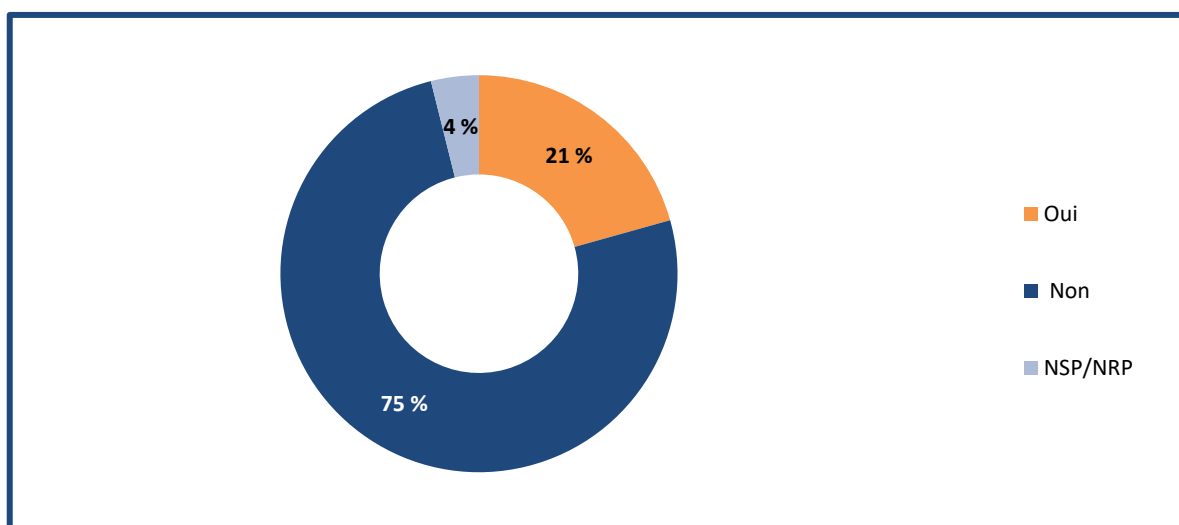
Cette section est consacrée à la rétention des employés. La proportion des entreprises ayant connu des problèmes de rétention du personnel et les postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de rétention seront parmi les éléments abordés. De plus, l'implantation par les entreprises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

DIFFICULTÉS DE RÉTENTION DES EMPLOYÉS

Les entreprises de transport de marchandises ont indiqué à 21 % avoir connu des problèmes de rétention de personnel, et ce au cours des deux dernières années. De plus, les entreprises de transport de marchandises diverses (22 %) et spéciales (27 %) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir eu des problèmes de rétention comparativement aux entreprises des autres activités liées au transport de marchandises (10 %).

En matière de répartition par taille d'entreprises, il est à signaler que la proportion d'entreprises ayant connu des problèmes de rétention croît avec le nombre d'employés.

Figure 22- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années



Base : Ensemble des répondants (n=347)

Tableau 148- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	21 %	22 %	27 %	10 %
Non	75 %	75 %	67 %	87 %
NSP/NRP	4 %	3 %	6 %	3 %

Base : Ensemble des répondants

Tableau 149- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon les distances d'opération

	Total	Transport local	Transport sur de longues distances	Autres
n	347	122	149	76
Oui	21 %	20 %	27 %	16 %
Non	75 %	75 %	67 %	82 %
NSP/NRP	4 %	4 %	6 %	2 %

Base : Ensemble des répondants

Tableau 150- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon la taille de l'entreprise

	1 à 9 employés	10 à 19 employés	20 à 49 employés	50 à 99 employés	100 employés et plus
n	117	74	74	34	44
Oui	19 %	27 %	24 %	41 %	57 %
Non	77 %	73 %	72 %	53 %	39 %
NSP/NRP	4 %	0 %	4 %	6 %	5 %

Base : Ensemble des répondants ayant indiqué la taille de leur entreprise

Tableau 151- Problèmes de rétention au cours des deux dernières années selon la région

	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	171	90	84
Oui	21 %	18 %	23 %
Non	77 %	76 %	70 %
NSP/NRP	2 %	6 %	7 %

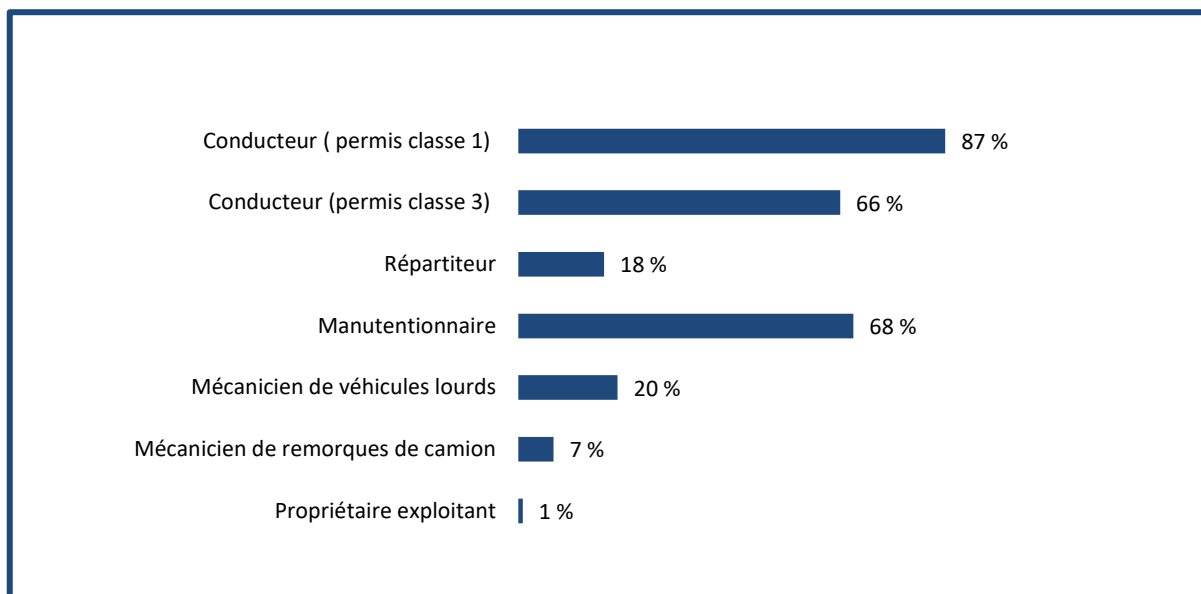
Base : Ensemble des répondants ayant indiqué la région

Quatre-vingt-sept pour cent des entreprises souffrant de problèmes de rétention et employant des conducteurs ayant un permis de classe 1 ont indiqué qu'elles avaient rencontré des problèmes de rétention pour ce poste. Les autres postes pour lesquels les entreprises qui les emploient ont rencontré des problèmes de rétention sont ceux de manutentionnaires (68 %) ainsi que ceux de conducteurs ayant un permis de classe 3 (66 %). Les postes de propriétaires exploitants sont ceux pour lesquels les entreprises qui les emploient ont rencontré le moins de problèmes de rétention avec seulement 1 %.

Il est à souligner que les entreprises du transport de marchandises diverses employant des conducteurs ayant un permis de classe 1 et souffrant de problèmes de rétention ont toutes mentionné (100 %) ce poste comme étant affecté par des problèmes de rétention. En outre, concernant les entreprises du transport de marchandises spéciales souffrant de problèmes de rétention, il s'agit d'abord du poste de conducteur ayant un permis de classe 3 (87 %) suivi du poste de conducteur ayant un permis de classe 1 (84 %). En définitive, les postes connaissant le plus de difficultés de rétention varient selon le sous-secteur.

Notons que les proportions ont été calculées sur la base des entreprises employant les postes concernés. Par exemple, 18 % des entreprises employant des répartiteurs et souffrant de problèmes de rétention ont indiqué avoir rencontré des problèmes de rétention sur le poste de répartiteur.

Figure 23- Postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de rétention



Base : Les entreprises ayant connu des difficultés de rétention pour les postes pour lesquels il y a au moins un employé actuel

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

Tableau 152- Postes pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de rétention selon le SCIAN

	n	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
Conducuteur ayant un permis de conduire de classe 1	92	87 %	100 %	84 %	N/D
Conducuteur ayant un permis de conduire de classe 3	43	66 %	5 %	87 %	N/D
Répartiteur	74	18 %	6 %	19 %	N/D
Manutentionnaire	36	68 %	54 %	80 %	N/D
Mécanicien de véhicules lourds	63	20 %	11 %	27 %	N/D
Mécanicien de remorques de camion	52	7 %	7 %	8 %	N/D
Propriétaire exploitant	51	1 %	N/D	N/D	N/D

Base : Les entreprises ayant connu des difficultés de rétention pour les postes pour lesquels il y a au moins un employé actuel

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

Les entrevues en profondeur ont indiqué que le problème de rétention du personnel est particulièrement pénalisant quand il s'agit des conducteurs du fait de leur importance quantitative. La majorité des intervenants ont mentionné le manque de fidélité à l'entreprise comme étant plus prononcé au sein de la jeune génération.

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

De plus, l'absence de stratégie de mobilisation du personnel et le manque de sentiment d'appartenance ressenti par les employés ont pour conséquence d'augmenter considérablement les taux de roulement de la main-d'œuvre, qui oscillent entre 40 % et 90 % selon le sous-secteur. Les grandes entreprises semblent être plus affectées par ce phénomène du fait d'un manque de rapports personnels, contrairement aux petites entreprises qui développent des rapports plus étroits avec les employés. Le manque de considération envers les conducteurs ainsi que les conditions salariales semblent être les principales raisons de départ.

En réaction, certaines grandes entreprises ont développé des stratégies de rétention telles que le recrutement d'une personne pivot dont le rôle est d'interagir avec les conducteurs, généralement sur des aspects plus humains que techniques.

« Il y a un grand manque de loyauté chez les jeunes. »

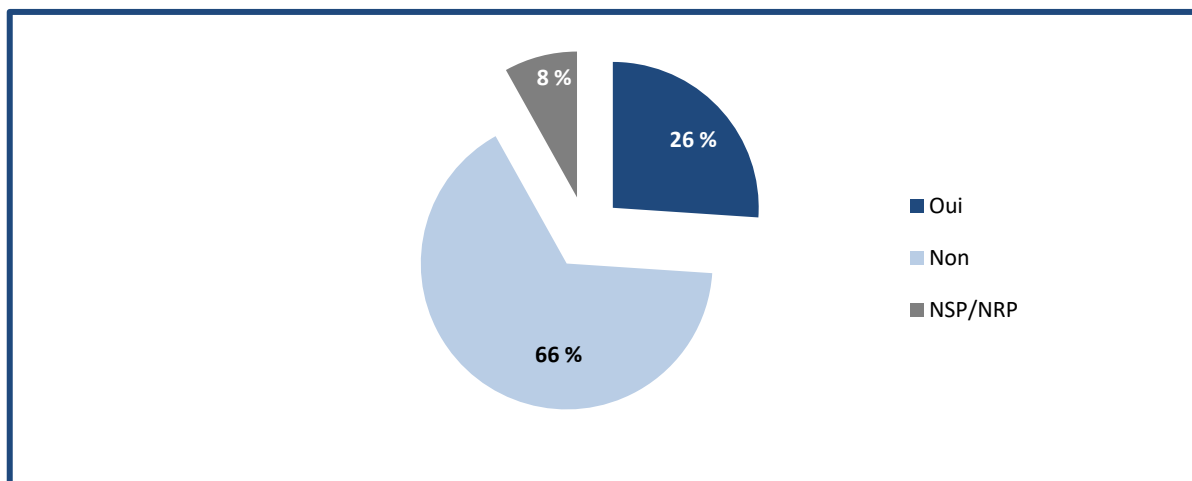
« Dans les grandes entreprises, les conducteurs sont devenus plus des numéros que des personnes. »

« Les jeunes ont besoin d'aller voir ailleurs et cherchent généralement de meilleures conditions. »

MESURES DE RÉTENTION

Le graphique suivant illustre la proportion d'entreprises ayant pris des mesures de rétention du personnel. Ainsi, 26 % des entreprises ont indiqué avoir mis en place des mesures de rétention. En outre, il semble ne pas exister de différences significatives selon le sous-secteur.

Figure 24 – Mise en place de mesures de rétention



Base : Ensemble des répondants (n=347)

Tableau 153- Mise en place de mesures de rétention

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	26 %	31 %	25 %	20 %
Non	66 %	68 %	60 %	71 %
NSP/NRP	8 %	1 %	15 %	9 %

Base : Ensemble des répondants

Questionnées sur les mesures qu'elles ont implantées, les entreprises ayant mis en place des mesures de rétention ont d'abord mentionné le « salaire avantageux » (68 %), suivi des « horaires flexibles/équilibre vie privée et vie professionnelle » (54 %). De plus, les mesures de rétention diffèrent en fonction du sous-secteur auquel appartiennent les entreprises. À titre indicatif, la mesure de rétention « participation des employés aux décisions » est significativement plus utilisée par les entreprises des autres activités liées au transport de marchandises (55 %) par rapport aux entreprises de transport de marchandises spéciales (21 %).

Figure 25- Mesures de rétention implantées



Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de rétention (n=118)

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

Tableau 154- Mesures de rétention implantées

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	118	59	46	13
Salaire avantageux	68 %	62 %	75 %	70 %
Horaires flexibles/équilibre vie privée et vie professionnelle	54 %	50 %	65 %	42 %
Journées de vacances	30 %	37 %	22 %	30 %
Bonifications/primes au rendement	30 %	30 %	24 %	42 %
Activités favorisant un climat de travail agréable/qualité de vie	30 %	32 %	20 %	43 %
Participation des employés aux décisions	30 %	25 %	21 %	55 %
Programmes de perfectionnement/formation	18 %	21 %	8 %	26 %
Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfices	17 %	17 %	16 %	16 %
Promotions et avancement du personnel	14 %	9 %	19 %	14 %
Aucune mesure particulière	1 %	1 %	0 %	2 %
Autres	4 %	1 %	9 %	0 %
NSP NRP	1 %	3 %	0 %	0 %

Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de rétention

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

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

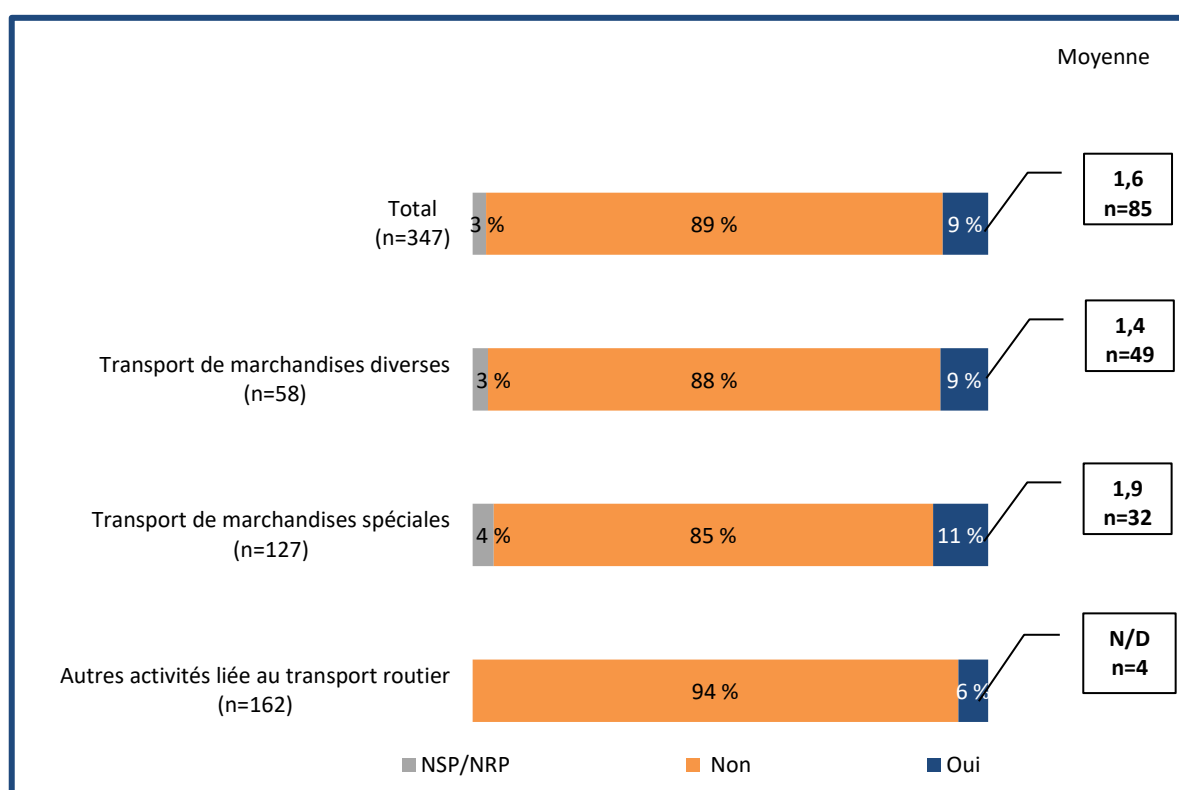
Les entreprises ayant un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines sont évaluées à seulement 9 %. De plus, ces entreprises ont en moyenne 1,6 employé affecté à la gestion RH. Notons également qu'en termes de répartition des entreprises selon le sous-secteur d'activité, la proportion d'entreprises ayant un poste dédié à la gestion RH est légèrement supérieure pour les entreprises œuvrant dans le domaine du transport de marchandises spéciales (11 %), qui ont également tendance à avoir plus de postes dédiés à la gestion RH avec une moyenne de 1,9 employé.

Mentionnons également qu'il existe une relation significative entre la présence d'un poste dédié à la gestion RH et la taille de l'entreprise. Ainsi, on remarque sans surprise que les entreprises de 100 employés et plus sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un poste de gestion RH (84 %) par rapport aux entreprises de 1 à 9 employés (5 %) et aux entreprises de 10 et 19 employés (12 %).

Entrevues des intervenants clés :

Quelques intervenants ont indiqué que la gestion des ressources humaines est de plus en plus importante pour les entreprises et qu'elles souhaitent mettre en place des départements RH. Pour les petites entreprises, c'est généralement le directeur ou la directrice qui prend en charge les fonctions liées aux ressources humaines.

Figure 26- Présence d'un poste en gestion des ressources humaines et nombre de personnes responsables



Base : Ensemble des répondants (n=347)

La proportion des entreprises ayant recours à un service externe pour la gestion des ressources humaines est de seulement 3 %. De plus, il ne semble pas y avoir d'influence significative du sous-secteur d'activité sur la présence d'un service externe pour la gestion RH.

Notons que les entreprises ayant 100 employés et plus sont significativement plus nombreuses (14 %) à avoir recours à un service externe de RH, et ce comparativement aux entreprises de 1 à 9 employés (2 %) et à celles de 10 à 19 employés (7 %).

Tableau 155- Présence d'un service externe pour les RH

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	3 %	4 %	4 %	0 %
Non	95 %	94 %	92 %	100 %
NSP/NRP	3 %	3 %	4 %	0 %

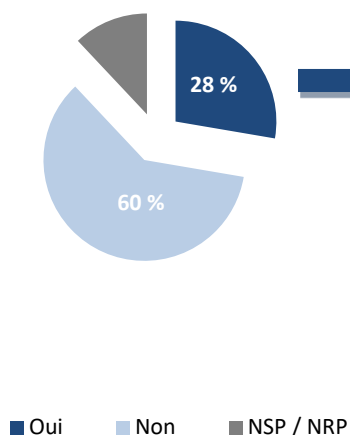
Base : Ensemble des répondants

MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

En ce qui concerne les mesures de conciliation travail-famille, plus du quart des entreprises (28 %) ont affirmé en avoir mis en place. En outre, les principales mesures mentionnées sont, en ordre de popularité, l'« aménagement du temps de travail (horaires flexibles, d'été, etc.) » (87 %), les « congés et absences (congé à traitement différé, etc.) » (33 %) ainsi que les « vacances en lien avec le calendrier scolaire » (30 %).

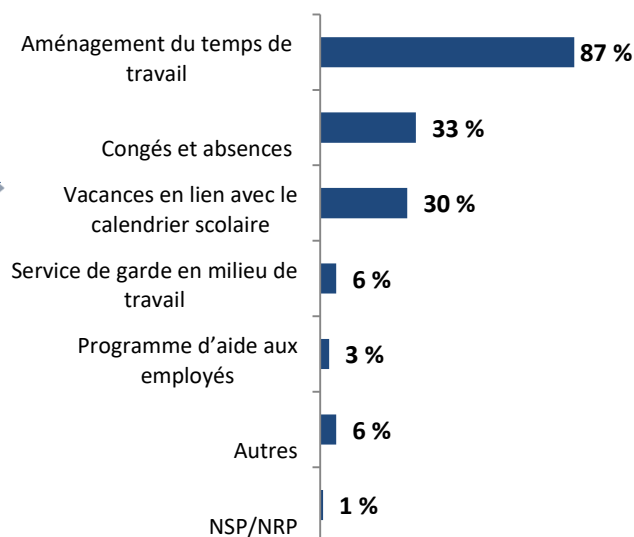
De plus, il existe des différences en matière de mise en place des mesures de conciliation travail-famille selon le sous-secteur d'activité. Ainsi, les entreprises de transport de marchandises spéciales ont significativement plus tendance à utiliser la mesure « aménagement du temps de travail (horaires flexibles, d'été, etc.) » (99 %), comparativement aux entreprises de transport de marchandises diverses (75 %).

Figure 28- Présence de mesures de conciliation travail-famille



Base : Ensemble des répondants (n=347)

Figure 27- Mesures de conciliation travail-famille



Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de conciliation travail-famille (n=101)

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

Tableau 156- Présence et utilisation de mesures de conciliation travail-famille

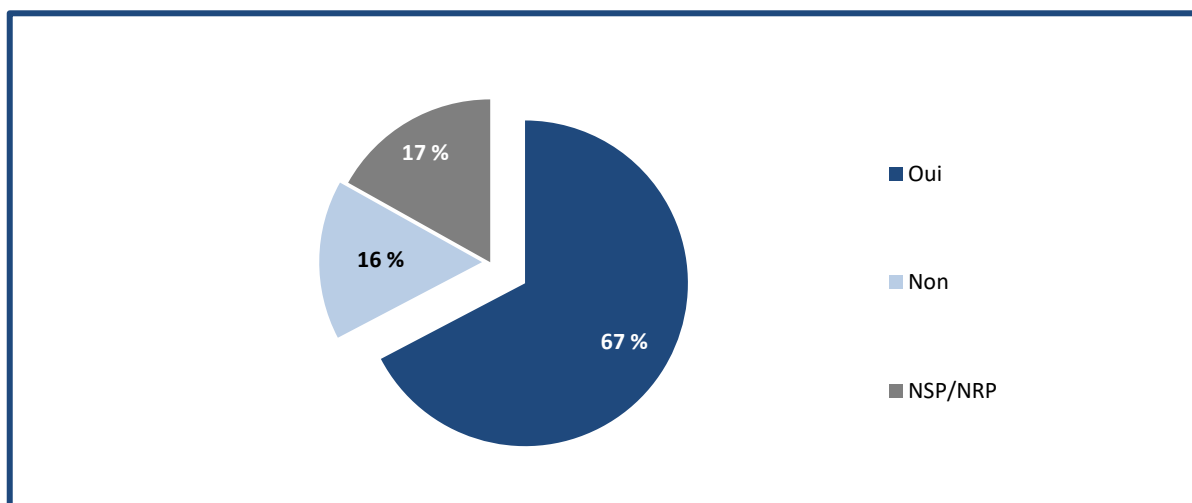
	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	28 %	31 %	25 %	27 %
Non	60 %	62 %	60 %	59 %
NSP/NRP	12 %	8 %	15 %	14 %
Base : Ensemble des répondants				
Les mesures de conciliation travail-famille				
n	101	52	35	14
Aménagement du temps de travail (horaires flexibles, d'été, etc.)	87 %	75 %	99 %	90 %
Congés et absences (congé à traitement différé, etc.)	33 %	30 %	38 %	30 %
Vacances reliées au calendrier scolaire	30 %	31 %	20 %	41 %
Service de garde en milieu de travail	6 %	7 %	9 %	0 %
Programme d'aide aux employés	3 %	4 %	4 %	0 %
Autres	6 %	7 %	0 %	10 %
NSP/NRP	1 %	3 %	0 %	0 %

Base : Les entreprises ayant mis en place des mesures de conciliation travail-famille

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

Il apparaît que 67 % des entreprises ont mentionné disposer d'outils d'évaluation des besoins de main-d'œuvre.

Figure 29- Présence de tous les outils d'évaluation nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre



Base : Ensemble des répondants (n=347)

Tableau 157- Présence de tous les outils d'évaluation nécessaires pour évaluer les besoins de main-d'œuvre selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	67 %	67 %	69 %	66 %
Non	16 %	16 %	14 %	17 %
NSP/NRP	17 %	16 %	17 %	17 %

Base : Ensemble des répondants

Le graphique suivant illustre les outils de gestion des ressources humaines les plus utilisés. Ainsi, les outils les plus couramment utilisés sont « des descriptions de fonctions ou de tâches » (31 %) et « une évaluation annuelle (de la performance et des besoins de formation) » (20 %). Par ailleurs, 41 % des entreprises ont indiqué qu'aucun outil de gestion des ressources humaines n'était utilisé.

Selon la répartition des entreprises par sous-secteur, il est à noter que les entreprises de transport de marchandises diverses et spéciales sont significativement plus nombreuses à disposer d'« une évaluation annuelle (de la performance et des besoins de formation) » et d'« une politique salariale (échelle salariale) », et ce comparativement aux entreprises des autres activités liées au transport de marchandises. En outre, nous constatons que les petites entreprises de 1 à 9 employés sont proportionnellement moins nombreuses que les autres à mettre en place « un programme d'accueil des nouveaux employés et/ou des immigrants » (8 %) et « une politique salariale (échelle salariale) » (14 %).

Entrevues auprès des intervenants clés :

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

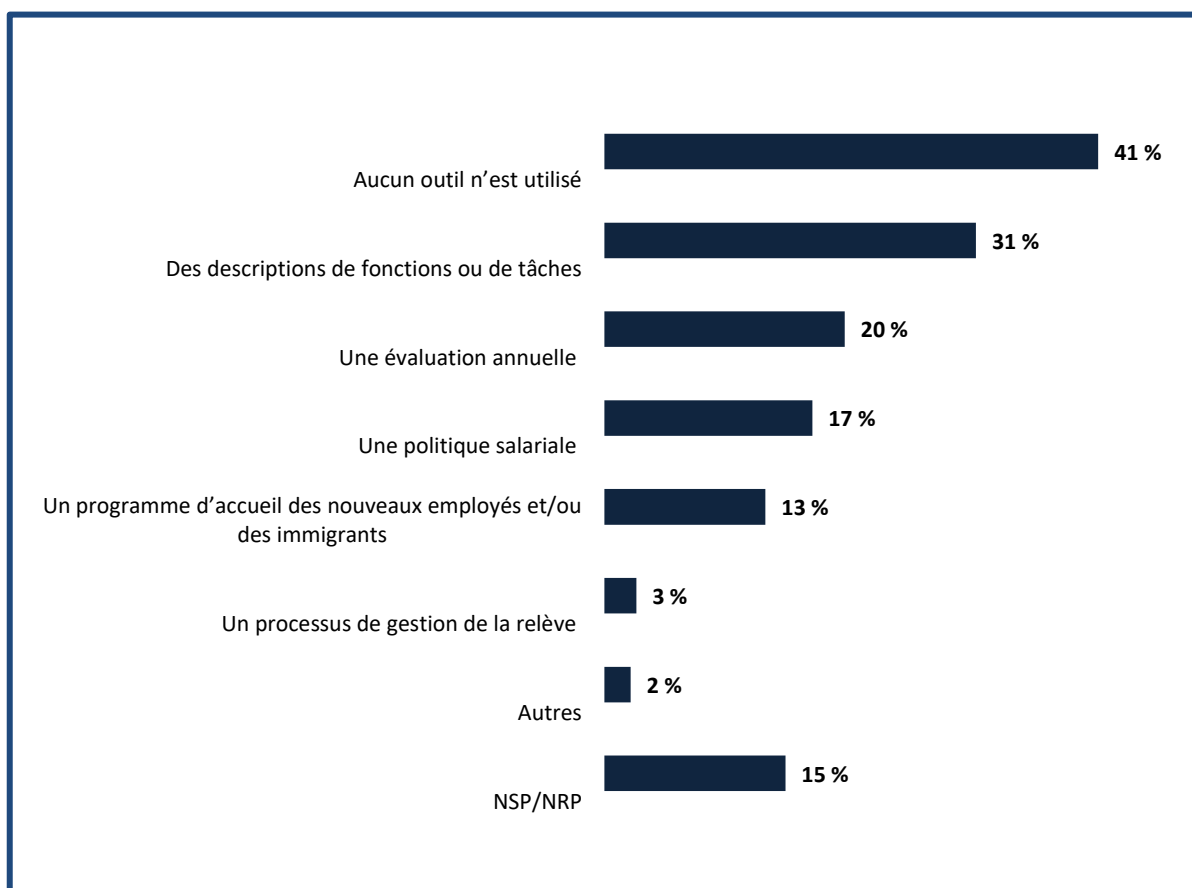
En plus des outils de gestion RH mentionnés lors du sondage, les entrevues auprès des intervenants clés ont mis en évidence l'utilisation d'autres outils tels que :

- Les dossiers de conduite et les profils des conducteurs
- Les dossiers de rémunération et les suivis des heures de travail ainsi que de l'absentéisme
- Les grilles d'évaluation des tests de conduite
- Les manuels des procédures de santé et de sécurité au travail

Enfin, la majorité des intervenants ont indiqué que les pratiques en matière de gestion des ressources humaines ne sont pas très développées et que l'industrie est plus conservatrice qu'avant-gardiste. Le support papier est encore très présent, et les fonctions assumées par les employés des RH couvrent généralement des tâches de base comme la rémunération et les procédures d'embauche.

« On est encore dans les années 1980 en termes de gestion RH. »
« Il faut devenir plus attractifs et moderniser les façons de faire en RH. »

Figure 30- Outils de gestion en RH



Base : Ensemble des répondants (n=347)

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

Tableau 158- Outils de gestion des ressources humaines selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Aucun outil n'est utilisé	41 %	35 %	40 %	51 %
Des descriptions de fonctions ou de tâches	31 %	35 %	25 %	34 %
Une évaluation annuelle (de la performance et des besoins de formation)	20 %	27 %	19 %	12 %
Une politique salariale (échelle salariale)	17 %	22 %	20 %	7 %
Un programme d'accueil des nouveaux employés et/ou des immigrants	13 %	20 %	10 %	9 %
Un processus de gestion de la relève (retraites et départs)	3 %	2 %	3 %	3 %
Autres	2 %	2 %	2 %	3 %
NSP/NRP	15 %	11 %	21 %	12 %

Base : Ensemble des répondants

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

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 la prévision d'implantation des TIC seront parmi les sujets abordés.

IMPLANTATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Un quart des entreprises (25 %) ont indiqué 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 » (67 %) ainsi que les « économies » (38 %).

Les entreprises de transport de marchandises spéciales (15 %) sont significativement moins nombreuses que celles des autres secteurs d'activité à avoir implanté des TIC. Aussi, il apparaît que, quel que soit le sous-secteur auquel appartiennent les entreprises, le principal effet de l'implantation des TIC est l'« augmentation de l'efficacité/rendement ».

Figure 31- Implantation ou utilisation des TIC

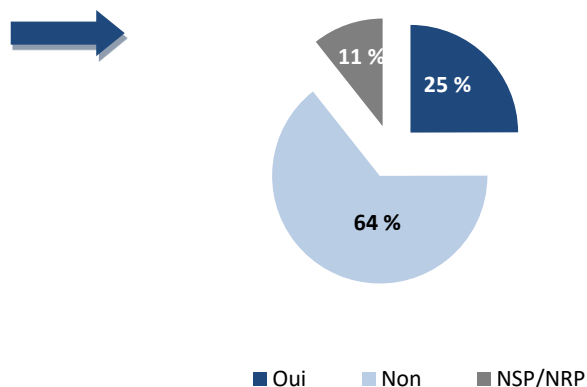
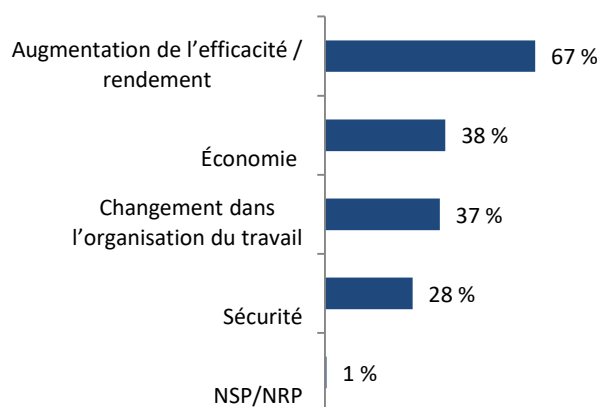


Figure 32- Effets de l'implantation des TIC



Base : En: Base : Les entreprises ayant implanté des TIC (n=135)

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

Tableau 159- - Implantation ou utilisation des TIC et effets de l'implantation

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	25 %	27 %	15 %	36 %
Non	64 %	63 %	70 %	58 %
NSP/NRP	11 %	9 %	15 %	6 %

Base : Ensemble des répondants

Les effets de l'implantation des TIC				
n	135	74	39	22
Augmentation de l'efficacité / rendement	67 %	63 %	63 %	74 %
Économies	38 %	50 %	37 %	26 %
Changement dans l'organisation du travail	37 %	35 %	65 %	23 %
Sécurité	28 %	31 %	29 %	24 %
NSP/NRP	1 %	1 %	0 %	0 %

Base : Les entreprises ayant implanté des TIC

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

INTENTION D'IMPLANTER DES TIC

La proportion des entreprises prévoyant implanter de nouvelles technologies au cours des douze prochains mois est de seulement 15 %. Notons que le sous-secteur d'activité ne semble pas avoir d'influence sur l'intention d'implanter des TIC.

Tableau 160- Intention d'implanter des TIC

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Oui	15 %	14 %	14 %	18 %
Non	64 %	70 %	59 %	60 %
NSP/NRP	21 %	15 %	27 %	22 %

Base : Ensemble des répondants

LES ENJEUX DE L'INDUSTRIE

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

Les réponses des intervenants clés étaient très similaires au sujet des enjeux auxquels ils font face quotidiennement. La grande majorité d'entre eux considèrent l'embauche et la rétention du personnel comme les deux principaux enjeux auxquels ils sont confrontés. Le manque de disponibilité d'une main-d'œuvre compétente et intéressée est souvent cité comme étant une problématique centrale que doivent régler les entreprises. En outre, le taux élevé du roulement de la main-d'œuvre est symptomatique du manque de fidélité des employés à l'égard de leurs employeurs respectifs. Il y a également d'autres enjeux qui sont décrits comme problématiques parce qu'ayant un effet sur l'embauche et la rétention du personnel. À ce titre, l'enjeu lié à la fluctuation de la demande en est un exemple révélateur. Une augmentation ou une baisse soudaine des activités a un lien direct avec les enjeux de main-d'œuvre puisque ces situations ne permettent pas de stabiliser les effectifs.

« On a de moins en moins de conducteurs voulant travailler dans l'industrie. »

« Si tu mets un conducteur à pied par manque d'activité, il part ailleurs. »

Il est à noter qu'aucun des intervenants n'a cité le Plan Nord comme étant une variable importante. Les intervenants considèrent que ce projet est en « veille » pour le moment et qu'il ne se développera qu'avec la reprise économique et l'augmentation du prix des métaux à l'international.

La quasi-totalité des intervenants considèrent qu'il n'y aura pas de nouveauté majeure durant les années à venir; ils prévoient plutôt le renforcement des enjeux actuels. Quelques intervenants ont tout de même mentionné le respect d'une réglementation de plus en plus complexe et dont l'application sera plus rigoureuse dans les années à venir. Il faudra donc veiller à ce que les employés, spécialement les conducteurs, soient bien informés relativement aux aspects réglementaires de leur profession.

Résultats du sondage :

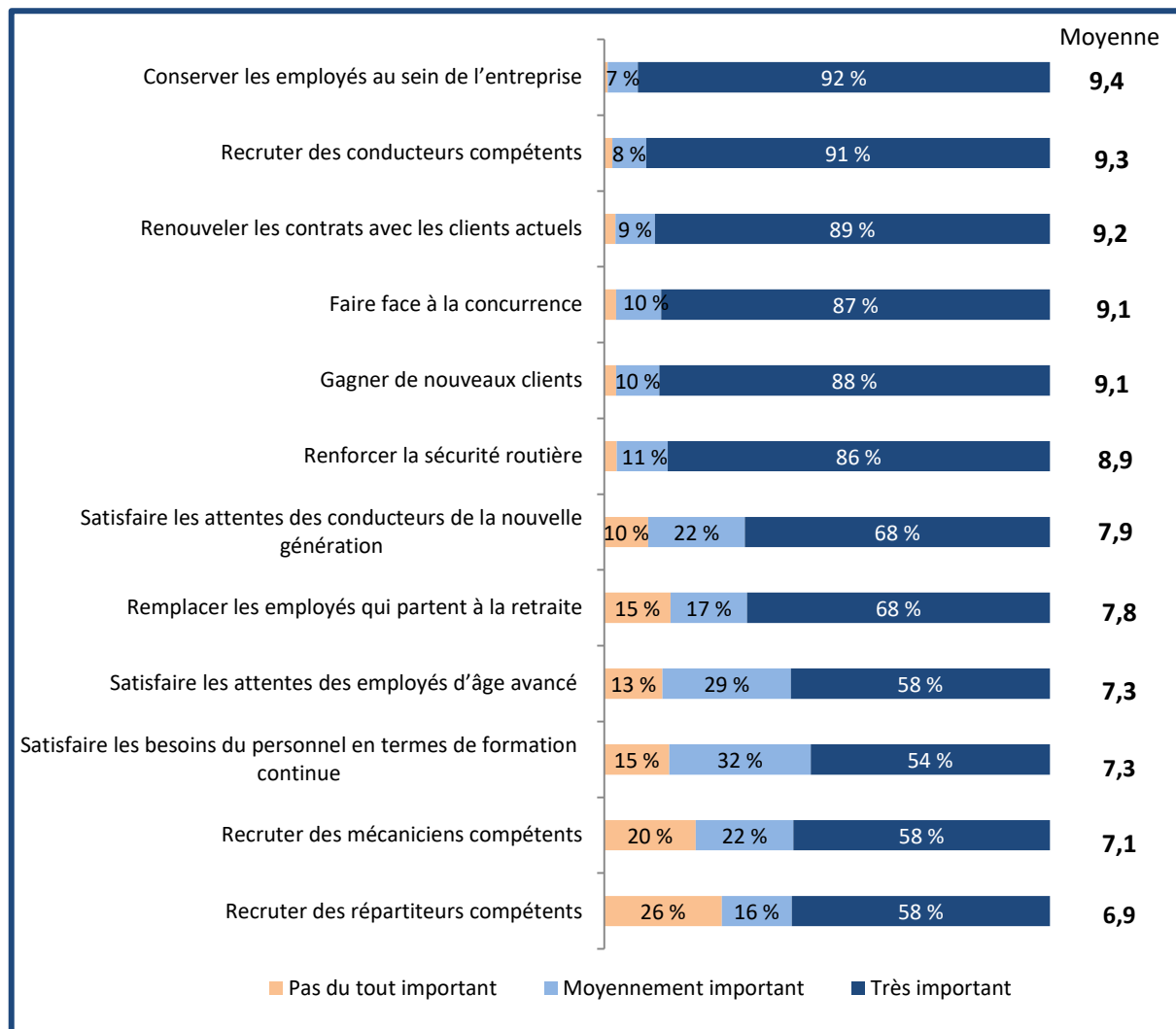
Interrogés sur les défis de leur industrie, les répondants ont attribué une note sur une échelle de 1 à 10 à chaque enjeu, 1 signifiant que l'enjeu n'est pas du tout important pour leur entreprise et 10 qu'il est très important.

Les entreprises ont affirmé que les enjeux et défis les plus importants de l'industrie sont « conserver les employés au sein de l'entreprise », avec un score de 9,4/10, « recruter des conducteurs compétents », avec 9,3/10, et « renouveler les contrats avec les clients actuels », avec 9,2/10. D'ailleurs, ces enjeux obtiennent les plus grandes proportions de « très important ». Nous constatons également que l'enjeu le moins important, parmi ceux évalués, obtient tout de même un score de 6,9/10; il s'agit de « recruter des répartiteurs compétents ».

Au sujet de l'importance des enjeux selon le sous-secteur d'activité, il apparaît que les entreprises de transport de marchandises spéciales considèrent que l'enjeu « recruter des répartiteurs compétents » est significativement moins important que pour les autres entreprises puisqu'il a seulement obtenu un score de 5,6/10.

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 comparativement aux entreprises des autres régions.

Figure 33- Importance des enjeux



Base : Ensemble des répondants excluant les « Non applicable » et « Ne sait pas » (232<n<333)

Tableau 161- Importance des enjeux selon le SCIAN

	n	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
Conserver les employés au sein de l'entreprise	333	9,4	9,3	9,4	9,3
Recruter des conducteurs compétents	315	9,3	9,4	9,2	9,2
Renouveler les contrats avec les clients actuels	319	9,2	9,2	9,0	9,7
Faire face à la concurrence	326	9,1	9,2	9,0	9,2
Attirer de nouveaux clients	325	9,1	8,8	9,2	9,3
Renforcer la sécurité routière	319	8,9	8,8	8,8	9,2
Satisfaire les attentes des conducteurs de la nouvelle génération	294	7,9	7,8	7,9	8,2
Remplacer les employés qui partent à la retraite	276	7,8	7,5	8,0	7,9
Satisfaire les attentes des employés d'âge avancé (préretraités et retraités)	264	7,3	7,2	7,3	7,6
Satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue	293	7,3	7,4	6,9	7,7
Recruter des mécaniciens compétents	225	7,1	7,1	7,5	5,6
Recruter des répartiteurs compétents	232	6,9	7,2	5,6	8,0

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

Tableau 162- Importance des enjeux selon la région

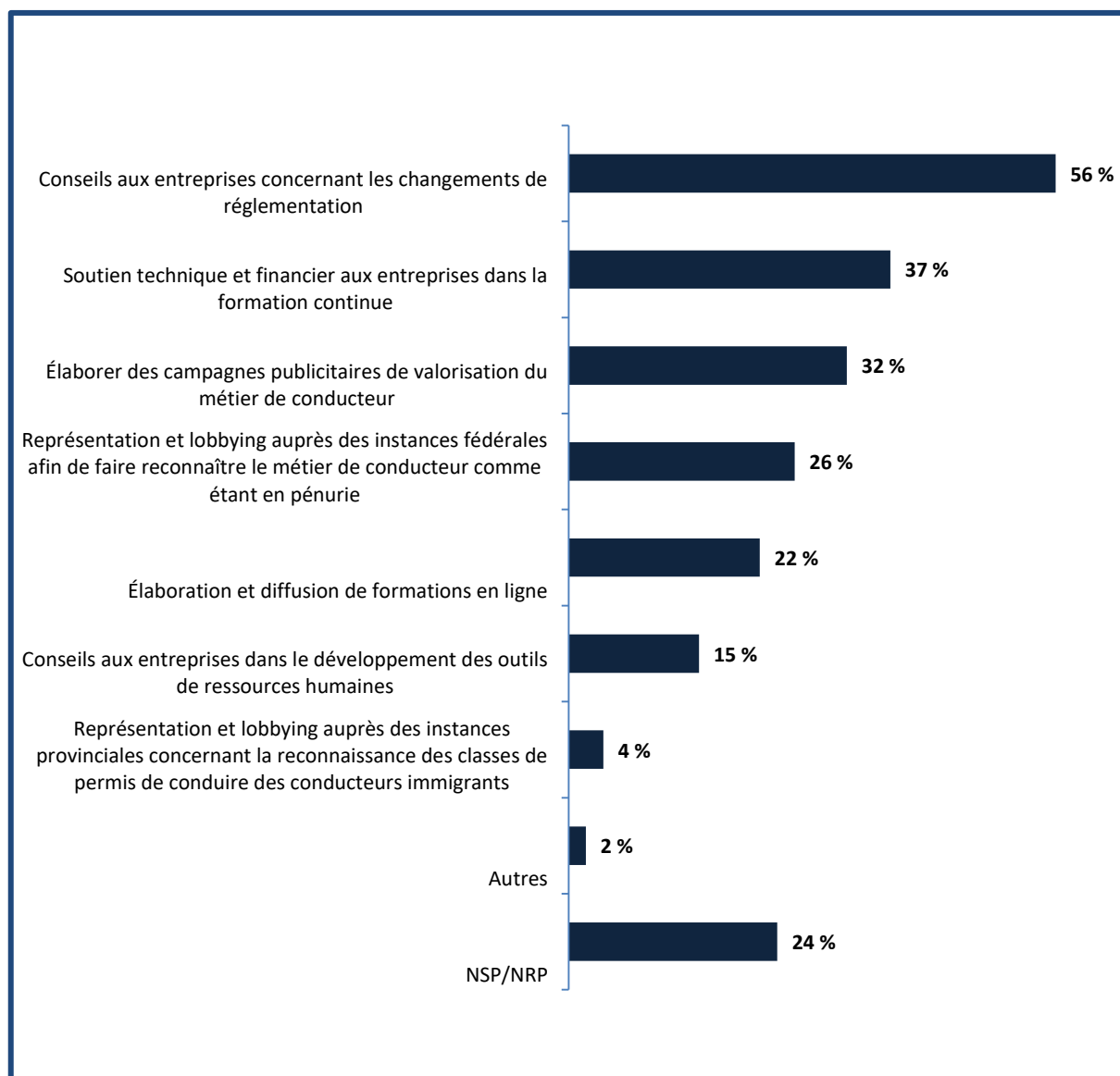
	n	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
Conserver les employés au sein de l'entreprise	81 à 164	9,5	9,2	9,3
Recruter des conducteurs compétents	80 à 150	9,4	9,2	9,2
Renouveler les contrats avec les clients actuels	75 à 158	9,4	9,2	9,0
Faire face à la concurrence	78 à 162	9,3	8,9	9,0
Attirer de nouveaux clients	78 à 163	9,0	8,9	9,4
Renforcer la sécurité routière	79 à 153	9,1	8,9	8,5
Satisfaire les attentes des conducteurs de la nouvelle génération	75 à 141	8,1	7,9	7,5
Remplacer les employés qui partent à la retraite	72 à 128	7,9	8,3	6,7
Satisfaire les attentes des employés d'âge avancé (préretraités et retraités)	65 à 124	7,3	7,7	6,7
Satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue	71 à 144	7,5	7,2	6,9
Recruter des mécaniciens compétents	60 à 98	7,1	7,3	7,0
Recruter des répartiteurs compétents	57 à 113	7,3	6,5	6,6

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

PISTES D'INTERVENTION

Interrogées sur les mesures prioritaires à mettre en place dans l'optique où un organisme provincial souhaiterait établir un plan d'action, les entreprises ont d'abord cité le besoin d'obtenir des « conseils concernant les changements de réglementation » (56 %), le « soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue » (37 %) ainsi qu'« élaborer des campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur » (32 %).

Figure 34- Pistes d'intervention



Base : Ensemble des répondants (n=347)

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

Il semblerait que les entreprises de transport de marchandises diverses et spéciales aient cité plus souvent la majorité des pistes d'intervention suggérées dans le sondage par rapport aux entreprises des autres activités liées au transport de marchandises, et ce de manière significative. De plus, il semble ne pas exister de différences

significatives dans le choix des mesures prioritaires à mettre en place entre les entreprises de transport de marchandises diverses et les entreprises de transport de marchandises spéciales.

En ce qui a trait au choix des mesures d'intervention prioritaires selon la taille de l'entreprise, les grandes entreprises de 100 employés et plus ont mentionné plus souvent certaines mesures prioritaires à mettre en place comparativement aux entreprises de 1 à 9 employés. Voici lesquelles :

- Représentation et lobbying auprès des instances fédérales afin de faire reconnaître le métier de conducteur comme étant en pénurie (57 % contre 26 %)
- Élaboration de campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur (57 % contre 30 %)
- Conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines (25 % contre 14 %)

Les petites entreprises de 1 à 9 employés ont quant à elles cité plus souvent la mesure « conseil aux entreprises concernant les changements de réglementation » (à 55 % comparativement à 36 % pour les entreprises de 100 employés et plus). Toutes les différences indiquées précédemment sont jugées statistiquement significatives. Enfin, les mesures d'intervention prioritaires les plus citées par les grandes entreprises participant au sondage avaient également été évoquées par les intervenants clés lors des entrevues en profondeur.

Tableau 163- Pistes d'intervention selon le SCIAN

	Total	Transport de marchandises diverses	Transport de marchandises spéciales	Autres activités liées au transport routier
n	347	162	127	58
Conseils aux entreprises concernant les changements de réglementation	56 %	65 %	60 %	36 %
Soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue	37 %	47 %	35 %	25 %
Élaboration de campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur	32 %	36 %	37 %	21 %
Représentation et lobbying auprès des instances fédérales afin de faire reconnaître le métier de conducteur comme étant en pénurie	26 %	32 %	31 %	12 %
Élaboration et diffusion de formations en ligne	22 %	27 %	19 %	20 %
Conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines	15 %	17 %	11 %	18 %
Représentation et lobbying auprès des instances provinciales concernant la reconnaissance des classes de permis de conduire des conducteurs immigrants	4 %	7 %	3 %	3 %
Autres	2 %	1 %	0 %	6 %
NSP/NRP	24 %	13 %	21 %	42 %

Base : Ensemble des répondants

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

En ce qui a trait aux mesures prioritaires à mettre en place selon la région, notons que le « soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue » ainsi que les « conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines » sont les deux seuls éléments qui se distinguent de manière significative sur la base régionale. Ainsi, les entreprises de la région de l'Est du Québec ont significativement cité plus souvent ces deux éléments par rapport aux entreprises de l'Ouest du Québec et région de Montréal.

Tableau 164- Pistes d'intervention selon la région

	Ouest du Québec et région de Montréal	Est du Québec	Centre du Québec
n	171	90	84
Conseils aux entreprises concernant les changements de réglementation	54 %	64 %	50 %
Soutien technique et financier aux entreprises dans la formation continue	31 %	50 %	35 %
Élaboration de campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur	33 %	32 %	30 %
Représentation et lobbying auprès des instances fédérales afin de faire reconnaître le métier de conducteur comme étant en pénurie	32 %	24 %	18 %
Élaboration et diffusion de formations en ligne	22 %	25 %	21 %
Conseils aux entreprises dans le développement des outils de ressources humaines	11 %	22 %	16 %
Représentation et lobbying auprès des instances provinciales concernant la reconnaissance des classes de permis de conduire des conducteurs immigrants	3 %	6 %	4 %
Autres	2 %	3 %	0 %
NSP/NRP	26 %	13 %	31 %

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 marchandises 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.

UNE RELÈVE À PLANIFIER

Les employés du secteur ont une moyenne d'âge plus élevée que celle de l'ensemble des industries. D'ailleurs, la proportion des employés âgés de moins de 25 ans est deux fois moins élevée au sein du SCIAN 484 Transport par camion que dans l'ensemble des industries. Ceci s'explique partiellement par le grand nombre de conducteurs de véhicules lourds dans le secteur, car l'accès à la profession requiert un âge et une expérience de conduite minimums. De plus, un nombre important d'entreprises, en particulier celles de grande taille, ont affirmé que les départs à la retraite seront en augmentation au cours des prochaines années.

IMPORTANT BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE, PRINCIPALEMENT POUR LE POSTE DE CONDUCTEUR AYANT UN PERMIS DE CONDUIRE DE CLASSE 1

Plus de la moitié des entreprises de transport de marchandises diverses et spéciales ont indiqué avoir rencontré des problèmes de recrutement de personnel au cours des deux dernières années. De plus, l'existence de difficultés de recrutement est nettement plus marquée au sein des entreprises de grande taille puisque la vaste majorité des entreprises de 100 employés et plus ont indiqué avoir eu des problèmes de recrutement de personnel. Mentionnons également que les entreprises œuvrant dans le transport routier sur de longues distances sont aussi touchées par les difficultés de recrutement.

Les postes les plus affectés par les difficultés de recrutement sont ceux de conducteurs ayant un permis de conduire de classe 1 ainsi que ceux de conducteurs ayant un permis de classe 3. Les manutentionnaires ainsi que les mécaniciens viennent ensuite. Selon Emploi-Québec, les modifications apportées à la réglementation sur le nombre maximal d'heures de conduite « pourraient être » à l'origine des besoins de main-d'œuvre pour les conducteurs de camions lourds. Les travaux d'infrastructures et d'aménagement (réseau routier, travaux municipaux, etc.) ainsi que le secteur du transport de marchandises et de matériaux influencent la demande de main-d'œuvre pour les conducteurs de camions. La demande s'explique aussi par le roulement de la main-d'œuvre, attribuable aux conditions de travail parfois difficiles (longues heures de travail, respect des échéanciers et des délais de livraison, etc.), particulièrement pour le transport sur de longues distances, qui exige des absences prolongées. La nécessité de remplacer les personnes qui prennent leur retraite alimente aussi la demande.

Dans le même ordre d'idées, la proportion des entreprises sondées ayant eu des postes vacants durant plus de deux mois au cours des deux dernières années est de 21 %. La proportion est plus élevée au sein des entreprises de transport de marchandises diverses et spéciales. En outre, les postes les plus touchés par la vacance sont ceux de conducteurs ayant un permis de conduire de classe 1 et, dans une moindre mesure, ceux de conducteurs ayant un permis de classe 3.

Les difficultés de recrutement les plus souvent mentionnées par les entreprises sondées sont le manque de candidats compétents, l'expérience demandée et le fait que les horaires de travail ne convenaient pas aux candidats. Ces raisons concernent autant les conducteurs que les répartiteurs et les mécaniciens. D'autres difficultés spécifiques à chaque poste ont également été mentionnées, comme la concurrence entre les

entreprises pour le recrutement des mécaniciens et le manque de maîtrise d'une seconde langue au travail pour les répartiteurs. Par ailleurs, les entrevues en profondeur auprès des intervenants ont permis de révéler que le recrutement des conducteurs est entravé par d'autres facteurs tels que les conditions salariales qui ne reflètent pas le volume de travail et le niveau de responsabilité ainsi que la faiblesse des augmentations de salaire.

Parmi les entreprises ayant affirmé avoir rencontré des problèmes de recrutement, la moitié ont indiqué que cela a eu des conséquences sur la production. Les conséquences les plus citées sont la baisse des profits et le refus de contrats en raison du manque d'effectifs. Quant au nombre d'embauches prévues au cours des deux prochaines années, le poste de conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 est celui pour lequel il y aura le plus grand nombre d'embauches (**22 717** sont prévues pour 2016 et 2017), suivi de celui de manutentionnaire (**5 369** embauches prévues en 2016 et 2017). En outre, il est à noter que le nombre d'embauches effectuées au cours des deux dernières années est inférieur à celui des embauches prévues pour les deux années à venir, et ce, concernant l'ensemble des postes. Cette baisse pourrait être partiellement expliquée par le contexte économique des deux dernières années.

ÉVOLUER POUR FAVORISER LA RÉTENTION

Les entreprises de transport de marchandises ont indiqué à 21 % avoir connu des problèmes de rétention de personnel, et ce, au cours des deux dernières années. De plus, notons que l'existence de problèmes de rétention est nettement plus élevée auprès des entreprises de grande taille. Ainsi, plus de la moitié des entreprises de 100 employés et plus ont affirmé avoir connu des difficultés de rétention au cours des deux dernières années. En outre, les postes les plus touchés par les difficultés de rétention sont ceux de conducteurs ayant un permis de conduire de classe 1, de manutentionnaires ainsi que de conducteurs ayant un permis de conduire de classe 3.

Par ailleurs, lors des entrevues en profondeur les intervenants clés ont indiqué que le manque de « fidélité » à l'employeur est plus prononcé auprès des conducteurs appartenant à la jeune génération. De plus, l'absence de stratégies de rétention du personnel et le manque de sentiment d'appartenance ressenti par les employés ont pour conséquence d'augmenter considérablement les taux de roulement de la main-d'œuvre. Selon Emploi-Québec, les professions liées à la conduite que sont CNP 7511 Conducteurs/conductrices de camions de transport; et CNP 7514 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses– services de livraison et de messagerie connaissent un taux de roulement élevé dans la grande majorité des régions du Québec.

BESOINS EN FORMATION CONTINUE

Les programmes de formation initiale reliés au secteur du transport routier de marchandises concernent les conducteurs, les répartiteurs ainsi que les mécaniciens, et ces programmes sont sanctionnés par un diplôme ou une attestation :

- DEP Transport par camion (classe 1)
- AEC Logistique du transport et distribution internationale
- AEC Technique de la logistique du transport multimodal
- AEC Logistique du transport
- DEC Technique de la logistique du transport
- DEP Mécanique de véhicules lourds routiers
- AEP Mécanique de remorques de camion

La satisfaction des entreprises envers la formation initiale des employés varie selon le programme. Ainsi, le DEP Transport par camion (classe 1) et le DEP Mécanique de véhicules lourds routiers sont les programmes les mieux notés avec des moyennes respectives de 7/10 et de 7,5/10. En outre, les entrevues en profondeur ont révélé que les entreprises privilégiaient grandement les formations initiales offertes dans les écoles de conduite publiques (CFTR et CFTC) par rapport aux écoles de conduite privées. En effet, les entreprises estiment que la formation offerte dans les écoles privées manque d'uniformité et est parfois incomplète. Notons au passage que le DEP Transport par camion (classe 1) est un programme en équilibre, ce qui veut dire que le nombre de débutants inscrits en 2013-2014 correspondait à la capacité d'accueil des établissements d'enseignement.

En ce qui concerne la formation continue des employés, les postes ayant la plus grande proportion d'employés ayant reçu au moins quatre heures de formation durant l'année 2015 sont ceux de conducteurs ayant un permis de conduire de classe 3 ainsi que ceux de répartiteurs et de manutentionnaires. Cependant, les proportions semblent assez semblables pour l'ensemble des postes et oscillent entre 27 % et 39 %. Les méthodes de formation continue les plus utilisées sont l'atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe, l'atelier de formation en entreprise donné par une ressource interne et la formation en entreprise par compagnonnage. La méthode de formation continue la moins utilisée est la formation en ligne. De plus, les résultats de la recherche documentaire ont révélé que plusieurs écoles offrent de la formation continue aux employés. D'ailleurs, les établissements proposant le plus grand nombre de cours de formation continue sont l'École du routier professionnel, le CFTR ainsi que le CFTC.

Plus du tiers des entreprises employant des conducteurs ont indiqué avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les besoins futurs de formation continue les plus cités pour les conducteurs touchent la ronde de sécurité et les heures de conduite. Par ailleurs, parmi les entreprises employant des répartiteurs, plus du quart ont indiqué avoir l'intention de leur offrir de la formation continue au cours des deux prochaines années. Les besoins futurs de formation continue les plus souvent mentionnés pour les répartiteurs concernent la connaissance des lois et règlements du transport routier et le service à la clientèle (savoir communiquer avec les clientèles interne et externe).

Plus du tiers des entreprises ont affirmé connaître l'existence de la formation en ligne. Pourtant, les entreprises ont évalué en moyenne à 4,9/10 leur niveau d'intérêt à utiliser la formation en ligne. Les raisons du non-intérêt à offrir de la formation en ligne les plus souvent évoquées sont le manque d'intérêt des employés et le fait que les employés ne sont pas à l'aise avec les technologies.

SOUTIEN AUX ENTREPRISES

La présence d'un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines dépend d'abord de la taille de l'entreprise. Ainsi, la grande majorité des entreprises de 100 employés et plus ont affirmé en avoir un. Par contre, au sein des petites entreprises, c'est souvent le directeur qui assume les fonctions liées aux ressources humaines. Comme l'industrie se compose en majorité de petites entreprises, plusieurs n'ont pas les ressources nécessaires pour se doter d'un tel poste et bénéficier de l'apport de cette ressource spécialisée dans la gestion de leur main-d'œuvre.

Les outils de gestion des ressources humaines les plus souvent utilisés sont les descriptions de fonctions ou de tâches et l'évaluation annuelle. Notons que 41 % des entreprises ont indiqué n'utiliser aucun outil. Une majorité d'intervenants clés ont indiqué que les pratiques en matière de gestion des ressources humaines n'étaient pas très développées et que les fonctions assumées par le service des RH relevaient généralement de la rémunération et des procédures d'embauche. En outre, le secteur du transport est régi par des lois et règlements de plus en plus complexes, ce qui alourdit souvent la tâche des responsables en entreprise.

En plus des constats établis précédemment, soulignons qu’une proportion importante d’entreprises ont affirmé que, dans l’optique où un organisme provincial mettrait en place un plan d’action, un service-conseil aux entreprises concernant les changements de réglementation serait selon eux une mesure prioritaire.

ENJEUX DE MAIN-D’ŒUVRE ET ENJEUX COMMERCIAUX

Deux types d’enjeux sont considérés comme étant particulièrement importants; les enjeux en lien avec la main-d’œuvre ainsi que les enjeux commerciaux. La rétention du personnel ainsi que le recrutement de conducteurs compétents sont les enjeux ayant obtenu les notes moyennes les plus élevées (respectivement 9,4/10 et 9,3/10). Ils sont suivis par des enjeux commerciaux, à savoir le renouvellement des contrats avec les clients actuels et la lutte contre la concurrence (respectivement 9,2/10 et 9,1/10). Notons que, lors des entrevues en profondeur, les intervenants clés ont évoqué d’autres enjeux qui ont été décrits comme problématiques parce qu’ayant un impact sur l’embauche et la rétention du personnel. Il s’agit notamment de la fluctuation de la demande puisqu’une augmentation ou une baisse soudaine des activités a un lien direct avec les enjeux de main-d’œuvre en raison du fait que ces situations ne permettent pas de stabiliser les effectifs. Enfin, la quasi-totalité des intervenants clés ont déclaré qu’il n’y aurait pas de nouveaux défis majeurs durant les années à venir, mais plutôt une amplification des tendances actuelles.

ANNEXES

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

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

Entrevues auprès des intervenants clés

OCTOBRE 2015

PERSONNES RECHERCHÉES ET CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

–Les intervenants ont été 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 marchandises

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 connaître votre opinion en ce qui concerne le secteur du transport routier de marchandises. »

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 marchandises
 - Services offerts
- Pourriez-vous m'expliquer brièvement votre rôle et vos responsabilités au sein de votre entreprise/organisme/association ?
 - Parmi les sous-secteurs que je vais vous énumérer, pouvez-vous m'indiquer lequel constitue votre principal secteur d'activité ?

SCIAN 4841 Transport par camion de marchandises diverses

- SCIAN 48411 Transport local par camion de marchandises diverses
- SCIAN 48412 Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances
 - SCIAN 484121 Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances, charge complète
 - SCIAN 484122 Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances, charge partielle

SCIAN 4842 Transport par camion de marchandises spéciales

- SCIAN 48421 Déménagement de biens usagés de maison et de bureau
- SCIAN 48422 Transport local par camion de marchandises spéciales (sauf les biens usagés)
 - SCIAN 484221 Transport local par camion de vrac liquide
 - SCIAN 484222 Transport local par camion de vrac solide
 - SCIAN 484223 Transport local par camion de produits forestiers
 - SCIAN 484229 Transport local par camion d'autres marchandises spéciales (sauf les biens usagés)
- SCIAN 48423 Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)
 - SCIAN 484231 Transport par camion de vrac liquide sur de longues distances
 - SCIAN 484232 Transport par camion de vrac solide sur de longues distances
 - SCIAN 484233 Transport par camion de produits forestiers sur de longues distances
 - SCIAN 484239 Transport par camion d'autres marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)

SCIAN 4884 Activités de soutien au transport routier

- SCIAN 48841 Remorquage de véhicules automobiles
- SCIAN 48849 Autres activités de soutien au transport routier

SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises

SCIAN 492 Messageries et service de messagers

- SCIAN 4921 Messagerie
- SCIAN 4922 Services locaux de messagers et de livraison

- Pouvez-vous me décrire brièvement votre sous-secteur d'activité et les entreprises qui le composent (taille de l'entreprise, type d'organisation, région, etc.)

SECTION 2 : Enjeux du secteur (15 minutes)

L'objectif de cette section est d'identifier les principaux enjeux auxquels les entreprises de transport routier de marchandises 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 marchandises ?
(Note à l'intervieweur : approfondir la question)

Parmi les enjeux suivants, relever ceux qui sont évoqués de façon spontanée :

- Enjeux en lien avec la main-d'œuvre (recrutement, formation, taux de roulement, rétention, etc.)
 - Enjeux en lien avec le Plan Nord
 - Enjeux en lien avec les 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 surgir dans les années à venir ?
 - Parmi tous les enjeux énumérés précédemment, lesquels sont les plus importants ?

Liste d'enjeux possibles (note à l'intervieweur : ne pas énumérer les enjeux 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 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 marchandises 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 ?
 - Descriptions des fonctions ou des tâches
 - Copies des dossiers de conduite
 - Y a-t-il des besoins spécifiques en matière de gestion des 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. : conducteurs, répartiteurs, mécaniciens)?
 - 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 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 d'offrir des salaires concurrentiels
- Peu de candidats ayant le profil recherché
- Manque de valorisation du métier de conducteur

- Quels sont les critères d'embauche communs au sein de l'industrie lors du recrutement des répartiteurs ?

(Note à l'intervieweur : 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 non, 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 non, 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 la baisse, le maintien ou l'augmentation du nombre de travailleurs au sein de l'industrie ? Pourquoi ?

Est-ce que la saisonnalité affecte le secteur du transport routier de marchandises ? 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 de 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 des différences entre les programmes de formation offerts dans les écoles publiques et ceux qui sont offerts dans les écoles privées ? Si oui, lesquelles ? À quels facteurs sont-elles attribuables ?
- 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, lesquels ? Pour quel type de formation ?
- Pensez-vous qu'il y aura dans les années à venir des besoins spécifiques de formation que les entreprises devront combler ? Si oui, 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, pourquoi ?
- Y a-t-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 les éléments de solution qui ont été mentionnés précédemment durant l’entrevue afin d’explorer les pistes d’amélioration dans les entreprises de transport routier de marchandises.

- 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 marchandises, pourriez-vous nommer des mesures qui aideraient les dirigeants à mieux exploiter leurs entreprises ?

Sur quelles questions le CSMO transport routier (Camo-route) devrait-il concentrer ses efforts d’intervention ? Y a-t-il des mesures prioritaires à mettre en place ?

CONCLUSION

Cette dernière section permet au répondant de s’exprimer sur des aspects ou des 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 à ajouter ?

Remerciements : « Je vous remercie infiniment de votre collaboration. L’information que vous m’avez fournie 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 : Diagnostic sectoriel du transport routier de marchandises au Québec

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 de 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 un portrait pour l'ensemble du Québec, avec 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>

Les responsables des ressources humaines des entreprises peuvent répondre au sondage en ligne en cliquant sur le lien suivant :

Lien vers le questionnaire

Si vous recevez ce courriel et que vous n'êtes pas la personne responsable des ressources humaines, nous vous invitons à le transmettre à la personne appropriée.

Le temps estimé pour répondre au questionnaire est d'environ 30 minutes. Vous pouvez le remplir en plusieurs étapes puisque vos réponses seront sauvegardées au fur et à mesure.

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 joindre la personne responsable de notre projet à l'adresse suivante : 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 :

**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** 
TRANSPORTS • SERVICES • ENTREPRISES • RESEAUX • ASSOCIATIONS

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 feront parvenir avec plaisir une invitation à remplir le questionnaire.

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.

☐ ₁ 1

☐ ₂ 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.

Qi4. En vous incluant, quel était le nombre d'employés au sein de votre entreprise en 2015 (excluant les propriétaires exploitants) ? (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 ?

484	Transport de marchandises par camion (marchandises générales et spécialisées – vrac, produits forestiers, produits réfrigérés, etc.) et déneigement	☐ 01
4884	Activités de soutien au transport routier (remorquage, etc.)	☐ 02
4885	Intermédiaires en transport de marchandises (transitaires, courtiers en douane, etc.)	☐ 03
492	Messageries et services de messagers (livraison de lettres, de colis, etc.)	☐ 04
	Autres, précisez : _____ TERMINER	☐ 96

Q1a. [POSER SI Q1 = 1] Quelle sous- catégorie correspond le mieux à l'activité principale de votre entreprise ?

4841	Transport par camion de marchandises diverses	
48411	Transport <u>local</u> par camion de marchandises diverses (à l'intérieur d'une région métropolitaine et de sa banlieue)	☐ 01
48412	Transport par camion de marchandises diverses sur de <u>longues distances</u> (interrégional, interprovincial, international –États-Unis, Mexique)	☐ 02
4842	Transport par camion de marchandises spéciales (vrac liquide, vrac solide, déneigement, produits forestiers, produits réfrigérés, etc.)	
48421	Déménagement de biens usagés de maison et de bureau	☐ 03
48422	Transport <u>local</u> par camion de marchandises spéciales (à l'intérieur d'une région métropolitaine et de sa banlieue)	☐ 04
48423	Transport par camion de marchandises spéciales sur de <u>longues distances</u> (interrégional, interprovincial, international –États-Unis, Mexique)	☐ 05

Q1b. [POSER SI Q1 = 4] Quelle sous- catégorie correspond le mieux à l'activité principale de votre entreprise ?

492	Messageries et services de messagers	
4921	Messageries	☐ 01
4922	Services locaux de messagers et de livraison	☐ 02

Q2. Quelle catégorie correspond le mieux à l'activité secondaire de votre entreprise ?

484	Transport de marchandises par camion (marchandises générales et spécialisées–vrac, produits forestiers, produits réfrigérés, etc.) et déneigement	☐ 01
4884	Activités de soutien au transport routier (remorquage, etc.)	☐ 02
4885	Intermédiaires en transport de marchandises (transitaires, courtiers en douane, etc.)	☐ 03
492	Messageries et services de messagers (livraison de lettres, de colis, etc.)	☐ 04
	Autres, précisez : _____	☐ 96
	Aucune autre activité	☐ 97

Q2a. [POSER SI Q2 = 1] Quelle sous- catégorie correspond le mieux à l'activité secondaire de votre entreprise ?

4841	Transport par camion de marchandises diverses	
48411	Transport <u>local</u> par camion de marchandises diverses (à l'intérieur d'une région métropolitaine et de sa banlieue)	☐ 01
48412	Transport par camion de marchandises diverses sur de <u>longues distances</u> (interrégional, interprovincial, international–États-Unis, Mexique)	☐ 02
4842	Transport par camion de marchandises spéciales (vrac liquide, vrac solide, déneigement, produits forestiers, produits réfrigérés, etc.)	
48421	Déménagement de biens usagés de maison et de bureau	☐ 03
48422	Transport <u>local</u> par camion de marchandises spéciales (à l'intérieur d'une région métropolitaine et de sa banlieue)	☐ 04
48423	Transport par camion de marchandises spéciales sur de <u>longues distances</u> (interrégional, interprovincial, international–États-Unis, Mexique)	☐ 05

Q2b. [POSER SI Q2 = 4] Quelle sous- catégorie correspond le mieux à l'activité secondaire de votre entreprise ?

492	Messageries et services de messagers	
4921	Messageries	☐ 01
4922	Services locaux de messagers et de livraison	☐ 02

Q3. Quelle est la taille de la flotte de camions dont vous êtes propriétaire et/ou que vous exploitez ?

- ☐ ₀₁ 2 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 le siège social de votre entreprise ?

- ☐ ₀₁ Bas-Saint-Laurent
- ☐ ₀₂ Saguenay–Lac-Saint-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'ŒUVRE

Q7_0. Au sein de votre entreprise, quels sont les postes pour lesquels il y avait au moins un travailleur en 2015 ? (choix multiples)

Lorsqu'un travailleur occupe plusieurs postes (travailleur multitâche), veuillez l'inscrire dans le poste représentant la plus grande portion de ses tâches.

Administration générale	Choix multiples	Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre
Président, vice-président, directeur, comptable, responsable du marketing et des ventes, informaticien, directeur des RH, secrétaire, etc.	☐ 111	☐ 99
Opérations		
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)	☐ 1	☐ 99
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)	☐ 2	☐ 99
Répartiteur	☐ 3	☐ 99
Manutentionnaire (incluant les employés de la division « entreposage », s'il y a lieu)	☐ 4	☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds	☐ 5	☐ 99
Mécanicien de remorques de camion	☐ 6	☐ 99
Propriétaire exploitant	☐ 7	☐ 99
Aucun poste en lien avec les opérations TERMINER	☐ 97	

Q7. Pour chacun des postes suivants, combien de personnes travaillaient pour votre entreprise en 2015 ?

Lorsqu'un travailleur occupe plusieurs postes (travailleur 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, vice-président, directeur, comptable, responsable du marketing et des ventes, informaticien, directeur des RH, secrétaire, etc.		☐ 99
Opérations		
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)		☐ 99
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)		☐ 99
Répartiteur		☐ 99
Manutentionnaire (incluant les employés de la division « entreposage », s'il y a lieu)		☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds		☐ 99
Mécanicien de remorques de camion		☐ 99
Propriétaire exploitant		☐ 99

Toutes les questions suivantes porteront sur les travailleurs qui occupent des postes *relatifs aux opérations* (à l'exclusion des postes d'administration générale).

AFFICHER UNIQUEMENT LES POSTES>0 À Q7

Q8. [AFFICHER LES POSTES ACTUELS] Pour autant que vous puissiez en juger, quel était en 2015 le nombre de vos employés occupant un poste à temps plein, et ce pour chacun des postes suivants ?

	Nombre de travailleurs à temps plein (30h et plus/semaine)	Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)		☐ 99
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)		☐ 99
Répartiteur		☐ 99
Manutentionnaire		☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds		☐ 99
Mécanicien de remorques de camion		☐ 99
Propriétaire exploitant		☐ 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 ?

Le total doit égaler 100 %.

		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 appartenant à chacun des groupes d'âge suivants au sein de votre entreprise en 2015 ?

Le total doit égaler 100 %.

		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] Pendant quelle saison? (*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 ?

- ☐ 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'ŒUVRE

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 ?

Inscrire « 0 » si aucune personne n'a été embauchée pour ce poste.

	Nombre de personnes embauchées en 2014		Nombre de personnes embauchées en 2015	
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)		☐ NSP		☐ NSP
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)		☐ NSP		☐ NSP
Répartiteur		☐ NSP		☐ NSP
Manutentionnaire		☐ NSP		☐ NSP
Mécanicien de véhicules lourds		☐ NSP		☐ NSP
Mécanicien de remorques de camion		☐ NSP		☐ NSP
Propriétaire exploitant		☐ 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 embaucher ?

Ne rien cocher s'il n'y a pas d'embauches prévues.

	Choix multiples	Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)	☐ 1	☐ 99
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)	☐ 2	☐ 99
Répartiteur	☐ 3	☐ 99
Manutentionnaire (incluant les employés de la division « entreposage », s'il y a lieu)	☐ 4	☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds	☐ 5	☐ 99
Mécanicien de remorques de camion	☐ 6	☐ 99
Propriétaire exploitant	☐ 7	☐ 99

Q20. [POSER SI AU MOINS UNE EMBAUCHE PRÉVUE] [AFFICHER 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?

Inscrire « 0 » s'il n'y a pas d'embauches prévues pour ce poste.

	Nombre d'embauches prévues en 2016		Nombre d'embauches prévues en 2017	
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)		☐ NSP		☐ NSP
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)		☐ NSP		☐ NSP
Répartiteur		☐ NSP		☐ NSP
Manutentionnaire		☐ NSP		☐ NSP
Mécanicien de véhicules lourds		☐ NSP		☐ NSP
Mécanicien de remorques de camion		☐ NSP		☐ NSP
Propriétaire exploitant		☐ NSP		☐ NSP

Q21. [POSER SI PRÉVOIT DES EMBAUCHES EN 2016 ET 2017] Pour autant que vous puissiez en juger, dans quelle proportion les trois causes ci-dessous motivent-elles les embauches prévues pour 2016 et 2017 ?

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 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. [AFFICHER SI AU MOINS UNE EMBAUCHE PRÉVUE] [AFFICHER LES POSTES QUI FERONT L'OBJET D'EMBAUCHE] Pour chacun des postes pour lesquels vous prévoyez embaucher, quel élément priorisez-vous lors du recrutement ?

	Diplôme	Expérience	Attitude	Autres	Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Répartiteur	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Manutentionnaire	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Mécanicien de remorques de camion	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99
Propriétaire exploitant	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 96	☐ 99

Q24. [AFFICHER SI CONDUCTEUR EST UN POSTE ACTUEL ET/OU A FAIT L'OBJET D'EMBAUCHES DURANT LES 2 DERNIÈRES ANNÉES ET/OU FERA L'OBJET D'EMBAUCHES AU COURS DES 2 PROCHAINES ANNÉES] Pourquoi n'exigez-vous pas de 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 : _____
- ☐ 98 Le diplôme est exigé en tout temps
- ☐ 99 Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q25. [AFFICHER SI RÉPARTITEUR EST UN POSTE ACTUEL ET/OU A FAIT L'OBJET D'EMBAUCHES DURANT LES 2 DERNIÈRES ANNÉES ET/OU FERA L'OBJET D'EMBAUCHES AU COURS DES 2 PROCHAINES ANNÉES] Pourquoi n'exigez-vous pas de 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 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
- ☐ ₀₇ Je considère que la formation ne convient pas aux besoins du poste
- ☐ ₉₆ Autres, précisez : _____
- ☐ ₉₈ Le diplôme est exigé en tout temps
- ☐ ₉₉ Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q26. [POSER SI RÉPONSE Q23 ≠ 1 POUR LES MÉCANICIENS] Pourquoi 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 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

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 ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)		☐ ₉₉
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)		☐ ₉₉
Répartiteur		☐ ₉₉
Manutentionnaire		☐ ₉₉
Mécanicien de véhicules lourds		☐ ₉₉
Mécanicien de remorques de camion		☐ ₉₉

Q28. [AFFICHER SI CONDUCTEUR EST UN POSTE ACTUEL ET/OU A FAIT L'OBJET D'EMBAUCHES 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 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 eu 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 ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)	☐ ₀₁	☐ ₉₉
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)	☐ ₀₂	☐ ₉₉
Répartiteur	☐ ₀₃	☐ ₉₉
Manutentionnaire	☐ ₀₄	☐ ₉₉
Mécanicien de véhicules lourds	☐ ₀₅	☐ ₉₉
Mécanicien de remorques de camion	☐ ₀₆	☐ ₉₉
Propriétaire exploitant	☐ ₀₇	☐ ₉₉

Q33. Toujours en 2014 et 2015, avez-vous eu des postes qui sont demeurés vacants durant plus de 2 mois à cause de 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 ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)	☐ 01	☐ 99
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)	☐ 02	☐ 99
Répartiteur	☐ 03	☐ 99
Manutentionnaire	☐ 04	☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds	☐ 05	☐ 99
Mécanicien de remorques de camion	☐ 06	☐ 99
Propriétaire exploitant	☐ 07	☐ 99

Q35. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez éprouvé des difficultés de recrutement au cours des 2 dernières années (2014 et 2015)? (choix multiples)

[POSER SI CONDUCTEUR EST CITÉ À 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 À 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 À LA Q32] Pour les mécaniciens :

- ☐ 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

Q37_1. [POSER SI PROPRIÉTAIRE EXPLOITANT EST CITÉ À LA Q32] Pour les propriétaires exploitants :

- ☐ ₀₁ travail saisonnier/temporaire
- ☐ ₀₂ Horaires de travail ne convenaient pas
- ☐ ₀₃ Expérience demandée
- ☐ ₀₄ Manque de maîtrise d'une seconde langue au travail
- ☐ ₀₅ Dossier de conduite non satisfaisant
- ☐ ₀₆ Présence d'antécédents judiciaires
- ☐ ₀₇ Manque de disponibilité de propriétaires exploitants compétents
- ☐ ₀₈ Conditions de rémunération insuffisantes
- ☐ ₀₉ Concurrence entre les entreprises pour le recrutement des propriétaires exploitants
- ☐ 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 qui sont 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/des poste(s) cité(s) ? (3 conséquences)

- ☐ ₀₁ Retard des livraisons
- ☐ ₀₂ Perte d'un ou 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. Au cours de la dernière année, quels sont les moyens que vous avez utilisés lors du recrutement ? (*choix multiples*)

Les moyens de recrutement	Choix multiples
Publications d'annonces dans les journaux	☐ 01
Site Internet d'Emploi-Québec	☐ 02
Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel (Jobboom, Monster, Workopolis, etc.)	☐ 03
Centres de formation et cégeps	☐ 04
Centre local d'emploi	☐ 05
Foires d'emploi	☐ 06
Bouche-à-oreille	☐ 07
Programme de primes pour les références au recrutement	☐ 08
Consultation d'une banque de CV détenue par votre établissement	☐ 09
Agences de placement	☐ 10
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)	☐ 11
Site Internet de l'entreprise	☐ 12
Affichage extérieur (camions, panneaux publicitaires urbains)	☐ 13
Programme de recrutement des conjoints des conducteurs	☐ 14
Mutations internes	☐ 15
Autres, précisez : _____	☐ 96
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre	☐ 99

FORMATION

Q41. Quel est votre niveau de satisfaction envers les programmes de formation initiale suivants ?

Si vous ne connaissez pas le programme de formation, veuillez l'indiquer dans la dernière colonne.

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	
DEP Transport par camion (classe 1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AEC Logistique du transport et distribution internationale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AEC Technique de la logistique du transport multimodal	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AEC Logistique du transport	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DEC Technique de la logistique du transport	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DEP Mécanique de véhicules lourds routiers	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AEC Mécanique de remorques de camion	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q42. Toujours en lien avec 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 d'employés ont 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 ?

		Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)		☐ 99
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)		☐ 99
Répartiteur		☐ 99
Manutentionnaire		☐ 99
Mécanicien de véhicules lourds		☐ 99
Mécanicien de remorques de camion		☐ 99

Q44. [POSER SI AU MOINS UN MÉTIER ≠ 0 À LA Q43] Quelles méthodes de formation avez-vous utilisées ?
(choix multiples)

- ☐ 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 de niveau 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)

Maître chauffeur ou maître instructeur	☐ 01
Anglais adapté au transport	☐ 02

Cours de conduite d'appoint	☐ 03
Ronde de sécurité	☐ 04
Conduite écoénergétique	☐ 05
Conduite préventive	☐ 06
Conduite hivernale	☐ 07
Loi PECVL (loi 430)	☐ 08
Heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds	☐ 09
Secourisme	☐ 10
Transport des marchandises dangereuses	☐ 11
Arrimage des cargaisons	☐ 12
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
Dédouanement de marchandises	☐ 04
Élaboration d'itinéraires adaptés au transport routier	☐ 05
Tarification—comment calculer les coûts de transport de l'origine à la destination	☐ 06
Comment choisir les bons équipements selon la marchandise à transporter	☐ 07
Connaissances de base en informatique	☐ 08
Initiation au programme CTPAT (Custom Trade Partnership Against Terrorism)	☐ 09
Autres, précisez : _____	☐ 96

Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre



Q48_1. [POSER SI EMPLOIE DES MANUTENTIONNAIRES (Q7_0)] Avez-vous l'intention d'offrir de la formation à vos manutentionnaires au cours des 2 prochaines années (2016 et 2017) ?

☐ 01 Oui

☐ 02 Non

☐ 99 Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q48_2. [POSER SI EMPLOIE DES MÉCANICIENS DE REMORQUES DE CAMION (Q7_0)] Avez-vous l'intention d'offrir de la formation à vos mécaniciens de remorques de camion au cours des 2 prochaines années (2016 et 2017) ?

☐ 01 Oui

☐ 02 Non

☐ 99 Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q48_3. [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 par l'intermédiaire d'Internet ou d'autres médias électroniques ?

☐ 01 Oui

☐ 02 Non

☐ 99 Je ne sais pas/ je préfère ne pas répondre

Q50. Quel est votre niveau d'intérêt à offrir de la formation en ligne à 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 de la formation en ligne à vos employés ? (*choix multiples*)

- ☐ ₀₁ Coût de la formation
- ☐ ₀₂ Manque d'équipements nécessaires (tablettes, téléphones mobiles, ordinateurs, 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 eu des problèmes de rétention du personnel au sein de l'entreprise 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 ayant un permis de conduire de classe 1 (ensemble des véhicules lourds)	☐ ₀₁
Conducteur ayant un permis de conduire de classe 3 (camion porteur)	☐ ₀₂
Répartiteur	☐ ₀₃
Manutentionnaire	☐ ₀₄
Mécanicien de véhicules lourds	☐ ₀₅
Mécanicien de remorques de camion	☐ ₀₆
Propriétaire exploitant	☐ ₀₇

Q54. Avez-vous mis en place des mesures spécifiques de rétention du 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
Bonifications/primes au rendement	☐ ₀₂
Promotions et avancement du personnel (croissance professionnelle)	☐ ₀₃
Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfices (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 vie professionnelle	☐ ₀₇

Journées de vacances	☐ 08
Activités favorisant un climat de travail agréable/qualité de vie	☐ 09
Autres, précisez : _____	☐ 96
Aucunes mesures particulières	☐ 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 entreprise a-t-elle 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 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 en lien avec le 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 entreprise a-t-elle 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 entreprise ? (*choix multiples*)

Augmentation de l'efficacité/rendement	☐ ₀₁
Changement dans l'organisation du travail	☐ ₀₂
Économies	☐ 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 ?

- ☐ 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 marchandises au Québec.

Q66. Veuillez indiquer l'importance de chacun des enjeux suivants dans 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)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Remplacer les employés qui partent à la retraite	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Satisfaire les besoins du personnel en matière de formation continue	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Renforcer la sécurité routière	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Faire face à la concurrence	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

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 marchandises, 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 Représentation et lobbying auprès des instances provinciales concernant la reconnaissance des classes de permis de conduire des conducteurs immigrants
- ☐ ₀₅ Représentation et lobbying auprès des instances fédérales afin de faire reconnaître le métier de conducteur comme étant en pénurie
- ☐ ₀₆ Élaboration de campagnes publicitaires de valorisation du métier de conducteur
- ☐ ₀₇ 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.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route) vous remercie de votre participation.

Merci à nos partenaires financiers.