

**Les industries du transport par camion
(RMR de Montréal) Table métropolitaine de Montréal – Emploi-Québec**

Dans le manuel de base qui sert à la classification des activités économiques (*Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* ou SCIAN), le sous-secteur du transport par camion (SCIAN 484) est décrit comme suit : « comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de marchandises par camion. Ces établissements 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 établissements peuvent exercer leurs activités localement, soit à l'intérieur d'une région métropolitaine et de ses faubourgs, ou sur de longues distances, soit d'une région métropolitaine à l'autre ». (Statistique Canada, *SCIAN*, p. 341-342)

Le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route) contribue à la progression des compétences dans les métiers et professions, ainsi qu'au développement de l'industrie du transport routier de personnes et de marchandises en facilitant les échanges entre les différentes associations d'employeurs, de travailleurs et organismes gouvernementaux. Ses champs d'activités visent particulièrement : les compétences sectorielles, le développement et la stabilisation de l'emploi, le développement et la gestion de programmes, la promotion des métiers du transport routier et enfin, le support à la gestion des ressources humaines.

L'industrie de transport par camion (SCIAN 484) se retrouvait dans l'ancienne classification des activités économiques au sein de l'industrie du camionnage (CTI 456).

1. Principales caractéristiques de l'industrie

- Le niveau d'emploi de l'industrie de transport par camion est estimé dans la RMR de Montréal à près de 20 100 en 2001, dont 15 180 du côté de l'industrie de transport par camion de marchandises diverses (SCIAN 4841) et 4 915 pour le transport par camion de marchandises spéciales (SCIAN 4842).
- Les emplois dans l'industrie du transport par camion sont concentrés dans les groupes professionnels suivants : le personnel des métiers du transport et de la machinerie (groupe 7, 14 205 emplois), des affaires, de la finance et de l'administration (groupe 1, 3 525 emplois), de la gestion (1 690 emplois) et de la vente et des services (groupe 6, 470 emplois).
- Les principales professions de l'industrie du transport par camion, par ordre d'importance numérique, sont : les conducteurs de camions (CNP 7411), les manutentionnaires (CNP 7452), les directeurs des transports (CNP 0713) et les chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie (CNP 7414) (*tableau 1*).
- Comparativement à la moyenne de la RMR (47,2 %), les femmes représentaient 16,1 % des personnes en emploi dans l'industrie en 2001. Cette part est sensiblement la même pour le transport par camion de marchandises diverses (SCIAN 4841, 16,3 %) que pour celui de marchandises spéciales (SCIAN 4842, 15,2 %).
- Les personnes âgées de 45 ans et plus représentaient 36,9 % des personnes en emploi dans l'industrie, soit une part légèrement plus élevée que la moyenne des industries de la RMR (34,5 %).
- Le salaire horaire moyen en 2000 des principales professions que l'on retrouve dans cette industrie et dans les autres industries de la RMR de Montréal varie entre 13,20 \$ et 26,40 \$. Pour ces professions, sur une base annuelle, le salaire des personnes qui travaillent à plein temps et toute l'année (49 semaines ou plus) se situe entre 27 450 \$ et 59 650 \$. Pour la RMR de Montréal, le salaire annuel moyen des employés de l'ensemble de l'industrie du transport par camion est estimé à 34 300 \$, ce qui est inférieur de près de 5 000 \$ (ou 12,6 % de moins) à celui de la moyenne des industries de la RMR (39 267 \$).

Tableau 1 – Principales professions au sein de l’industrie du transport par camion (SCIAN 484), salaire horaire et annuel, RMR de Montréal, 2001

Principales professions de la RMR de Montréal	Personnes en emploi		Taux horaire moyen ⁽¹⁾ (2000)	Salaire annuel moyen ⁽²⁾ (2000)	Personnes en emploi dans l’ensemble des industries de la RMR	
	Nombre	%	\$/heure	\$/année	Nombre	(%) ⁽³⁾
7411 Conducteurs/conductrices de camion ¹	10 550	52,4	14,50	34 250	19 510	54,1
7452 Manutentionnaires	1 410	7,0	14,40	29 300	17 650	8,0
0713 Directeurs/ directrices des transports	925	4,6	26,40	59 650	3 340	27,7
7414 Chauffeurs-livreurs/ chauffeuses-livreuses, services de livraison et de messagerie	810	4,0	13,20	27 750	12 725	6,4
1475 Répartiteurs-répartitrices et opérateurs radio/opératrices radio	635	3,2	15,80	33 500	3 245	19,6
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	575	2,9	15,10	27 450	44 405	1,3
1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	460	2,3	15,40	29 100	28 575	1,6
7222 Surveillants du transport routier	295	1,5	23,30	47 600	1 080	27,3
7321 Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles de camions et d'autobus	290	1,4	15,60	32 000	11 925	2,4

Note 1 : Taux horaire de salaire des personnes ayant travaillé 30 heures ou plus par semaine et pendant 49 semaines ou plus au cours de l’année. Il est à noter que ce taux s’applique à l’ensemble des secteurs où l’on retrouve cette profession.

Note 2 : Salaire annuel moyen pour les personnes ayant un revenu d’emploi et ayant travaillé à plein temps pendant 49 semaines ou plus. Il est à noter que ce taux s’applique à l’ensemble des secteurs où l’on retrouve cette profession.

Note3 : Ce pourcentage est le ratio entre le nombre de personnes en emploi de l’industrie (première colonne de données) et l’ensemble des personnes en emploi dans la profession (avant-dernière colonne).

Source : Emploi-Québec, compilations spéciales du Recensement de 2001.

➤ Selon l’Enquête sur la population active de Statistique Canada, l’emploi dans l’industrie de transport par camion a diminué au cours des seize dernières années dans la RMR de Montréal à un rythme annuel de -0,2 % (tableau 2) comparativement à un rythme annuel moyen d’augmentation de 1,1 % dans l’ensemble de l’économie. La période 1987-1992 a été particulièrement difficile avec une baisse annuelle moyenne de -9,1 % alors que, pour la période 1992-1997, l’emploi augmente de 7,2 % par année. Ajoutons que, même si l’emploi affiche une hausse entre 1997 et 2003, le niveau d’emploi a atteint un niveau maximum en 2000 (23 800) avant de redescendre jusqu’en 2002 et croître à nouveau en 2003. Par ailleurs, un peu plus du tiers des emplois (35,8 %) de cette industrie se retrouvent dans la RMR de Montréal en 2003. Cette part a diminué, avec une baisse d’environ 12 points de pourcentage entre 1987 et 2003.

Tableau 2 – Évolution de l’emploi dans l’industrie du transport par camion, RMR de Montréal et ensemble du Québec, 1987, 1992, 1997 et 2003

Indicateurs	1987	1992	1997	2003	1987-1992 (taux annuel de croissance ou points de %)	1992-1997 (taux annuel de croissance ou points de %)	1997-2003 (taux annuel de croissance ou points de %)	1987-2003 (taux annuel de croissance ou points de %)
Nombre d’emplois au Québec	42 200	34 800	48 300	54 500	-3,8	6,8	2,0	1,6
Nombre d’emplois dans la RMR de Montréal	20 100	12 500	17 700	19 500	-9,1	7,2	1,6	-0,2
Part de la RMR de Montréal dans l’ensemble du Québec	47,6	35,9	36,6	35,8	-11,7	0,7	-0,8	-11,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

➤ Le travail autonome regroupe 19 % des personnes qui sont actives (en emploi et en chômage) dans l’industrie du transport par camion (3 990 sur 21 010), une proportion supérieure à la moyenne de l’ensemble des industries de la RMR, qui est estimée en 2001 à 10,1 %.

➤ La main-d’œuvre en emploi oeuvrant dans l’industrie du transport par camion est moins scolarisée que l’ensemble de la population en emploi dans la RMR de Montréal. De fait, 69,4 % des personnes de cette industrie ont au mieux obtenu un diplôme d’études

¹ On retrouve également des conducteurs de camions au sein des industries suivantes : commerce de gros (12 %), secteur manufacturier (10,1 %), services administratifs, services de soutien et services de gestion de déchets (4,7 %), commerce de détail (3,9 %) et industrie de la construction (3,5 %)

secondaires, contre 42,6 % des personnes à l'échelle de la RMR, tandis que seulement 4,3 % des personnes détiennent un diplôme universitaire, comparativement à 22,9 % de l'ensemble des personnes de la RMR.

- En juin 2003, sur les 7 725 établissements de l'industrie du transport par camion (SCIAN 484) recensés au Québec, plus de 2 400 se retrouvent dans la RMR de Montréal, soit 31,1 % de tous les établissements au Québec (*tableau 3*).
- La grande majorité (98,8 %) des entreprises de la RMR dans les industries du transport par camion n'exploitent qu'un seul établissement².
- 98,9 % des établissements ont généralement moins de 100 employés, ce qui est légèrement supérieur à ce qui est observé dans l'ensemble des industries au Québec (98 %).

Tableau 3 – Répartition des établissements de l'industrie du transport par camion (SCIAN 484) selon la taille, RMR de Montréal et ensemble du Québec, juin 2003

Établissements selon la taille		Régions de la RMR de Montréal						Ensemble du Québec	Ensemble des industries
		Montréal	Laval	Lanaudière Portion RMR	Laurentides Portion RMR	Montérégie Portion RMR	Ensemble de la RMR		Ensemble du Québec
De 1 à 4 employés et employées	N	618	235	211	291	573	1 928	6 173	149 874
	%	73,7	85,8	83,7	85,3	82,3	80,3	79,9	62,2
5 à 19 employés et employées	N	132	32	35	31	87	317	1 111	63 550
	%	15,7	11,7	13,9	9,1	12,5	13,2	14,4	26,4
20 à 99 employés et employées	N	71	7	6	15	30	129	383	22 701
	%	8,4	2,5	2,4	4,4	4,3	5,4	4,9	9,4
100 employés et employées ou plus	N	18	0	0	4	6	28	58	4 851
	%	2,1	0,0	0,0	1,2	0,9	1,1	0,8	2,0
Total	N	839	274	252	341	696	2 402	7 725	240 976
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Statistique Canada, *Structure des entreprises canadiennes* et Institut de la statistique du Québec, *Registre des entreprises*, juin 2003.

- Des 20 535 résidents qui occupent un emploi dans l'industrie du transport par camion dans la zone métropolitaine de l'emploi (ZME) de Montréal en 2001, 7 590, soit 37 % sont localisés sur l'île de Montréal, 6 515 ou 31,7 % dans la portion ZME de la Montérégie, 2 740 (13,3 %) dans la portion ZME des Laurentides, 1 850 (9,0 %) dans la portion ZME de Lanaudière et 1 840 (9 %) à Laval (*tableau 4*). Plus de 36 % des travailleurs de cette industrie qui résident et travaillent dans la ZME de Montréal ont à se déplacer dans une autre région de la ZME pour travailler (5 240 sur 14 475). Soulignons de plus qu'environ 30 % des personnes résidant dans la ZME travaillent en dehors de la zone. Par ailleurs, notons que plus de 62 % des emplois sont concentrés sur le territoire de l'île de Montréal (8 975 sur 14 475).

2. Statistique Canada, *Structure des entreprises canadiennes* et Institut de la statistique du Québec, *Registre des entreprises*, juin 2003.

Tableau 4 – Répartition de la population active occupée selon le lieu de travail et le lieu de résidence,industrie du transport par camion, zone métropolitaine de l'emploi de Montréal, 2001

Lieu de résidence	Lieu de travail							
	Montréal	Laval	Lanaudière (Portion ZME)	Laurentides (Portion ZME)	Montérégie (Portion ZME)	Total ZME	Hors ZME	Ensemble du Québec
Montréal	4 935	20	45	75	385	5 460	2 130	7 590
Laval	820	295	0	115	110	1 340	500	1 840
Lanaudière (portion ZME)	715	50	365	65	90	1 285	565	1 850
Laurentides (portion ZME)	770	135	25	970	40	1 940	800	2 740
Montérégie (portion ZME)	1 735	35	0	10	2 670	4 450	2 065	6 515
Total ZME	8 975	535	435	1 235	3 295	14 475	6 060	20 535
Hors ZME	935	50	65	145	800	1 995	29 840	31 835
Total - Population active occupée	9 910	585	500	1 380	4 095	16 470	35 900	52 370

Source : Emploi-Québec, compilations spéciales du Recensement de 2001.

- Au Québec, dans l’ensemble de l’industrie du transport et de l’entreposage (SCIAN 48), près de la moitié des employés (excluant les travailleurs autonomes) sont syndiqués (67 900 sur 137 200). Dans l’ensemble de l’économie québécoise, le pourcentage équivalent en 2003 est de 41,2 %.
- Au Québec, le secteur du transport et de l’entreposage (SCIAN 48) accapare, en 2002, 4,4 % du produit intérieur brut (PIB) de l’ensemble des industries du Québec (9,2 milliards \$ sur 210,6 milliards en \$ de 1997)³. C’est une proportion presque similaire à celle de 1997, alors que le secteur était à l’origine de 4,5 % du PIB de l’ensemble du Québec (7,95 milliards \$ sur 175,1 milliards \$). Au cours de cette période, le PIB de cette industrie s’est accru de 3 % par année, un rythme plus lent que l’ensemble de l’économie québécoise (3,8 % par année).
- Au Québec, le secteur du transport par camion a vu ses investissements (construction, machines et équipements) se maintenir autour de 250 millions entre 1997 et 2002 (en dollars de 1997)⁴. Les investissements en 2002 se font principalement en machinerie et équipement (231,7 millions \$ sur les 240,5 millions \$, soit 96,3 %).

2. Principaux éléments de problématique

- Selon Camo-route, les entreprises de camionnage ont actuellement surtout besoin de chauffeurs pour combler des besoins locaux (60 %), régionaux (12 %), interprovinciaux (12 %) et internationaux (12 %). Cela contraste avec l’étude de 1998 où ce sont des besoins à l’international qui étaient les plus criants.
- D’après l’Association du camionnage du Québec, l’industrie québécoise du transport routier des marchandises manque de main-d’œuvre qualifiée. Elle a un immense besoin de chauffeurs, de répartiteurs et de mécaniciens⁵. Même si on dénombre plus de 2 500 personnes dans les registres de l’assurance-emploi et de l’assistance-emploi, ce qui viendrait atténuer l’hypothèse du manque de chauffeurs, il importe de préciser que le problème en est vraiment un lié au manque de qualification des personnes se déclarant chauffeurs. De fait, bon nombre d’entre elles, formées entre autres dans les écoles privées, ont une insuffisance de connaissances en matière de sécurité et de réglementation.
- Selon Camo-route, de meilleures conditions de travail dans l’industrie du camionnage pourraient avoir comme effet de juguler l’exode des bons éléments hors de l’industrie et de faciliter le recrutement de candidats qualifiés. L’enquête produite par le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) signale que les raisons principales pour quitter une entreprise sont liées à la faible rémunération (25 %), aux conditions de travail dangereuses (17 %) et aux heures de travail excessives (14 %). Seulement 9 % ont évoqué

3. Institut de la Statistique du Québec, *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, Collection L’économie, numéros de septembre 2002 et août 2003. Les données disponibles englobent l’ensemble du secteur du transport et ne distinguent pas de manière individuelle les diverses composantes de ce secteur d’activité.

4. Institut de la Statistique du Québec, *Investissements privés et publics Québec et ses régions, perspectives révisées 2002*, 1^{er} trimestre 2003.

5. Voir à ce sujet le site de l’Association du camionnage du Québec : www.carrefour-acq.org.

des raisons familiales⁶. Mentionnons ici que 85 % des camionneurs tendent à demeurer chez le même employeur, indiquant tout de même une relative stabilité de la main-d'œuvre.

- Tant les conducteurs en emploi au Québec que ceux sans emploi au moment de l'enquête du CCHRC affirment que les heures de travail plus longues et un emploi plus exigeant que prévu étaient les deux raisons pour lesquelles leur emploi ne cadrait pas avec leurs attentes (31 % pour les deux). En général, avoir un bon patron ou être à l'emploi d'une bonne entreprise (73 %), gagner un bon salaire (73 %), avoir des avantages sociaux (63 %), avoir la sécurité d'emploi (61 %), et avoir la reconnaissance de l'ancienneté (57 %) étaient très importants pour la majorité des conducteurs. Il s'agit de facteurs d'emploi qui rendent la conduite de camion attrayante. S'assurer que ces facteurs répondent aux attentes des conducteurs devrait donc être à l'avant-plan des efforts destinés à conserver et à attirer les employés dans ces postes. Les conducteurs accordaient moins d'importance aux aspects suivants, tels que le travail avec les machines (44 %), travailler seul (39 %) et des possibilités de promotion (30 %)⁷.
- Selon les études les plus récentes de Statistique Canada, l'industrie du camionnage se dirige vers une évolution rapide et spectaculaire au cours de la prochaine décennie. On estime qu'il y aura deux fois plus de camions et de trains ou de navires en circulation d'ici 10 ans. La part totale de l'industrie canadienne du camionnage, qui génère déjà des revenus de 40 milliards, pourrait s'accroître de 12 pour cent durant la même période.

3. Changements techniques ou organisationnels en cours

- Les technologies disponibles aujourd'hui permettent l'optimisation des opérations de transport tels que la gestion des itinéraires, la gestion de quais plus efficace (cross docking), un meilleur contrôle de rendement par équipement, l'automatisation de plusieurs processus administratifs, etc.
- La distribution des produits est en constante évolution, notamment avec l'avènement de ce qu'on appelle le « Third Parties Logistics ou 3PL ». Le 3PL consiste pour une entreprise à sous-traiter une partie de la chaîne logistique à un fournisseur spécialisé qui ne se contente pas seulement d'exécuter la fonction, mais qui se charge également de la planifier et de faire le lien avec les autres parties de la chaîne. S'il appartient à un groupe, le 3PL peut utiliser ses propres moyens ou bien faire appel à un exécutant, dématérialisant ainsi les liens entre son client, sa fonction logistique et ses différentes fonctions. Le 3PL est toutefois en voie d'être supplanté par le 4PL. Contrairement au 3PL où le client garde un droit de regard sur le pilotage, le 4PL se charge totalement de la gestion de la chaîne logistique. Il doit être capable de conseiller son client, de choisir des solutions logicielles adaptées à chaque fonction de la chaîne (qu'il achète parfois au 3PL dont il fait partie et qu'il refacture ensuite au client), de les intégrer et de piloter l'ensemble. L'avantage pour l'entreprise est bien sûr celui de la réduction des coûts et du gain en espace et en temps. Les secteurs les plus concernés sont la haute technologie en général et la production de produits de grande consommation.
- L'EDI et l'Internet contribuent à réduire le volume de documents papier dans la chaîne transport/logistique. Cette dématérialisation entraîne des économies non négligeables pour les entreprises ainsi qu'une diminution des risques de perte de documents et des gains de temps. Alors que les clients exigent des délais de livraison de plus en plus courts, les technologies devraient amplifier cette accélération des flux.
- Selon Camo-route, les grands changements au niveau des exigences des expéditeurs ainsi qu'un marché de plus en plus compétitif obligent les entreprises voulant conserver leur part de marché à tirer avantage des nouvelles technologies dans le domaine du transport. L'industrie a déjà procédé à l'informatisation de la presque totalité de ses opérations. Les nouvelles technologies, une fois intégrées aux différents secteurs de l'entreprise, permettraient une optimisation des opérations ; ce n'est malheureusement pas encore le cas dans la grande majorité des entreprises puisqu'il n'existe pas à ce jour une véritable interaction entre les divers systèmes.
- o **La boîte noire** : version avancée du bavard, cet instrument sert à recueillir une multitude de données concernant les performances du moteur, permettant ainsi de mieux connaître les habitudes de conduite du chauffeur, les variables d'usure, de consommation et d'utilisation du véhicule. Les données disponibles permettent à la fois de mieux contrôler les coûts reliés à l'utilisation et d'assurer un suivi de l'entretien de la flotte.
- o **GPS (Global Positioning System) ou système de positionnement par satellite** : cet outil permet de retracer les véhicules en temps réel. Allié à un système mobile de communication, il permet de compter sur une flotte de véhicules ayant une très grande flexibilité d'action. Il permet aussi de retracer les véhicules ou leur chargement en cas de vol.

6. Conseil canadien des ressources humaines en camionnage, *Profil du routier sans emploi*, 2003.

7. *Ibid.*, p. 60.

- o **Échange de données informatisées (EDI) :** cet échange d'information avec les clients et fournisseurs accélère le processus de facturation et réduit de beaucoup les opérations cléricales, augmentant par le fait même l'efficacité en réduisant les pertes de temps. Ce concept semble s'appliquer de plus en plus via le réseau.
- o **Internet :** comme l'EDI coûte cher et est basé sur une technologie exclusive, un bon nombre d'entreprises se tournent aujourd'hui vers les applications d'Internet qui sont moins coûteuses. Elles sont basées sur des normes ouvertes, d'accès universel, dotées d'une puissante interface d'exploration de réseaux et accessibles en tout temps. Avec Internet, les opérations complexes nécessaires avec l'EDI pour relier entre eux des systèmes informatiques exclusifs et différents les uns des autres sont éliminées⁸.

8. Guy Normandeau, *Les nouvelles technologies de l'information et des communications et la concentration des entreprises de transport routier de marchandises* tiré du site www.camo-route.com.

4. Perspectives sectorielles 2003-2007

Selon le modèle de prévisions sectorielles, élaboré par la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, le secteur du transport et de l'entreposage (SCIAN 48) de la RMR de Montréal devrait connaître un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de 1,2 % entre 2003 et 2007⁹. Avec ce taux de croissance, l'industrie enregistrera un taux inférieur à celui prévu pour l'ensemble des secteurs de la RMR, qui est de 1,7 %.

Cette donnée doit être mise en perspective, à savoir qu'elle englobe l'ensemble de l'industrie du transport, c'est-à-dire l'industrie du transport aérien, ferroviaire, maritime et par camion. Or, les perspectives du côté du transport aérien sont beaucoup moins positives que celles du côté du transport par camion.

9. Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2003-2007*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, juillet 2003.

5. Perspectives professionnelles 2003-2007

Tableau 5 – Perspectives professionnelles 2003-2007 des professions de l’industrie du transport de camion, RMR de Montréal, régions administratives¹⁰ et ensemble du Québec

CNP	Titre de la profession	RMR de Montréal					Perspectives 2003-2007 par région administrative					Perspectives 2003-2007 Québec
		Emploi estimé 2002 (1)	Demande de main-d’œuvre 2002-2007	Taux de chômage en 2002	% de personnes de plus de 45 ans	Perspectives 2003-2007	Montréal	Laval	Laurentides	Lanaudière	Montréal	
0713	Directeurs/ directrices des transports	3 000	Modéré	Faible	48,7	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Acceptables	Favorables
1475	Répartiteurs-répartitrices et opérateurs radio/opératrices radio	3 000	Modéré	Modéré	31,1	Acceptables	Favorables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
7222	Surveillants du transport routier et du transport en commun	900	Modéré	Modéré	44,1	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles de camions et d'autobus	12 000	Modéré	Faible	30,6	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables
7411	Conducteurs/conductrices de camion	18 000	Élevé	Modéré	40,5	Favorables	Favorables	Acceptables	Favorables	Favorables	Favorables	Acceptables
7414	Chauffeurs-livreurs/ chauffeuses-livreuses, services de livraison et de messagerie	12 000	Modéré	Modéré	36,8	Acceptables	Restreintes	Acceptables	Acceptables	Restreintes	Acceptables	Acceptables
7452	Manutentionnaires	18 000	Modéré	Élevé	27,2	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Restreintes

Source : Emploi-Québec, *Information sur le marché du travail – Les perspectives professionnelles 2003-2007*, IMT en ligne (www.imtemploiquebec.net)

Note 1 : Emploi estimé pour l’ensemble des industries de la RMR de Montréal.

10. Les diagnostics sur les régions administratives de Lanaudière, des Laurentides et de la Montérégie englobent à la fois les portions RMR et hors RMR. Elles ne sont donc là que pour illustrer la tendance pour l’ensemble des régions concernées.

Définition des bornes :

DEMANDE OFFRE	Taux de demande de main-d'œuvre 2001-2006 égal ou inférieur à 0 $D \leq 0$ <u>NUL ou NÉGATIF</u>	Taux de demande de main-d'œuvre 2001-2006 inférieur à la moyenne et supérieur à 0 $0 < D < 12,9$ <u>FAIBLE</u>	Taux de demande de main-d'œuvre 2001-2006 égal à la moyenne $12,9 \leq D < 23,7$ <u>MODÉRÉ</u>	Taux de demande de main-d'œuvre 2001-2006 supérieur à la moyenne $D \geq 23,7$ <u>ÉLEVÉ</u>
Taux de chômage inférieur à la moyenne $O < 5,7$ <u>FAIBLE</u>	Restreintes	Acceptables	Favorables	Très favorables
Taux de chômage égal à la moyenne $5,7 \leq O < 12,9$ <u>MODÉRÉ</u>	Très restrictes	Restreintes	Acceptables	Favorables
Taux de chômage supérieur à la moyenne $O \geq 12,9$ <u>ÉLEVÉ</u>	Très restrictes	Très restrictes	Restreintes	Acceptables

⇒ Cinq niveaux de diagnostics de perspectives professionnelles, qui déterminent les possibilités d'intégration au marché du travail, sont retenus :

TRÈS FAVORABLES	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera nettement meilleur que celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec. L'établissement de ce diagnostic ne doit cependant être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.
FAVORABLES	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera meilleur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec. L'établissement de ce diagnostic ne doit pas non plus 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, le potentiel d'intégration au marché du travail sera comparable à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec. Bien que 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, le potentiel d'intégration au marché du travail sera inférieur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec. Bien que 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. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas être interprété comme une absence totale de débouchés sur le marché du travail.
TRÈS RESTREINTES	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera nettement inférieur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec. Bien que 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. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas aussi être interprété comme une absence totale de débouchés sur le marché du travail.

6.1 Correspondance des CNP avec les programmes de formation secondaire et collégial (excluant les AEC) dispensés par le MÉQ ainsi que les régions de la RMR offrant la formation

Secteur	CNP	Titre de la profession	Code MEQ	Programme D'études	Filière	Région de la RMR	Autres régions du Québec
Transport	7222	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	410.A0	Techniques de la logistique des transports	DEC	Montréal Laurentides	Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Mauricie Montréal
Transport	7411	Conducteurs/conductrices de camion	5143	Conduite de camions	DEP	Montréal Laurentides Montréal	Abitibi-Témiscamingue Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Centre-du-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine Mauricie
Entretien d'équipement motorisé	7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	5049	Mécanique de véhicules lourds routiers	DEP	Montréal Montréal Laurentides	Abitibi-Témiscamingue Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Outaouais Saguenay-Lac-Saint-Jean.
Entretien d'équipement motorisé	7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	5259	Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	ASP	Montréal	Bas-Saint-Laurent Chaudière-Appalaches Estrie

6.2 Les attestations d'études collégiales dispensées en 2003-2004 dans la RMR de Montréal et les autres régions du Québec

Secteur	Programme d'études souche	AEC	Région de la RMR	Autres régions du Québec
Transport	Techniques de la logistique des transports	Gestion du transport routier	Montréal	
		Logistique de transport et distribution internationale	Laurentides	
		Logistique de transport	Montréal	
		Techniques de logistique du transport intermodal		Capitale-Nationale
		Perfectionnement en gestion du transport de marchandises	Montréal	
		Commerce international (Import-Export)	Montréal	

7.1 Données sur l'enquête de relance de 2003 (RMR de Montréal – Promotion 2001-2002)

Code MEQ	Programme	Filière	Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	Emploi à temps plein	Emploi à temps plein en lien avec la formation	Taux de chômage
					%	%	%	%
5143	Conduite de camions	DEP	552	62,5	83,5	93,8	87,0	10,6
5049	Mécanique de véhicules lourds routiers	DEP	121	67,8	92,7	100,0	85,5	1,3
5259	Mécanique de moteurs diesels et de Contrôles électroniques	ASP	8	75,0	66,7	100,0	100,0	0,0
410.A0	Techniques de la logistique du transport	DEC	39	76,9	93,3	100,0	85,7	3,4

Sources : Ministère de l'Éducation, *Le placement au 31 mars 2003 des personnes diplômées de 2001-2002 pour la RMR de Montréal – La Relance au collégial en formation technique*, Direction de la recherche et de l'évaluation, 2003 et Ministère de l'Éducation, *Le placement au 31 mars 2003 des personnes diplômées de 2001-2002 pour RMR de Montréal – La Relance au secondaire en formation professionnelle*, Direction de la recherche et de l'évaluation, 2003.

7.2 Données sur l'enquête de relance de 2003 (Ensemble du Québec – Promotion 2001-2002)

Code MEQ	Programme	Filière	Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	Emploi à temps plein	Emploi à temps plein en lien avec la formation	Taux de chômage
					%	%	%	%
5143	Conduite de camions	DEP	1 316	64,4	83,4	94,6	87,6	11,5
5049	Mécanique de véhicules lourds routiers	DEP	326	72,7	81,9	98,5	89,0	3,0
5259	Mécanique de moteurs diesels et de Contrôles électroniques	ASP	48	83,3	95,0	100,0	92,1	0,0
410.A0	Techniques de la logistique du transport	DEC	80	76,3	88,5	100,0	87,0	8,5

Sources : Ministère de l'Éducation, *Le placement au 31 mars 2003 des personnes diplômées de 2001-2002 – La Relance au collégial en formation technique*, Direction de la recherche et de l'évaluation, 2003. Ministère de l'Éducation, *Le placement au 31 mars 2003 des personnes diplômées de 2001-2002 – La Relance au secondaire en formation professionnelle*, Direction de la recherche et de l'évaluation, 2003.

8. Compétences et attitudes recherchées par l'industrie¹¹

- Camionneur : capacité de conduire sur de longues distances, souvent loin des siens et dans toutes les conditions climatiques. Aimer les travaux manuels. Connaissance de l'anglais et du français et aptitudes à comprendre et à suivre les directives concernant la conduite de véhicule et les règlements sur la sécurité.
- Mécanicien : ouverture aux nouvelles technologies; capacité à diagnostiquer les problèmes, à les prévenir et à les régler de façon à ce que les camions roulent en toute sécurité.
- Répartiteur : connaissance de la géographie, des cartes routières, de l'informatique ainsi que des autres différents moyens de communication et de télécommunication modernes. Capacité à exercer un leadership et à prendre des décisions.

9. Références ou liens incontournables

- Industrie Canada – <http://www.strategis.ic.gc.ca> (Canada)
- Les enquêtes Relance menées par le ministère de l'Éducation – <http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm> (Québec)
- Le réseau télématique de la formation professionnelle et technique au Québec – <http://inforoutefpt.org> (Québec)
- Emploi-Québec, site IMT en ligne – <http://imt.emploiuebec.net/> (Québec)
- Emploi-avenir 2000 – <http://www.jobfutures.ca> (Canada)
- Consultation sur les professions – <http://www.jobfutures.ca/cnp/consultez-professions-alphabetique.shtml>
- <http://www.monster.ca> (Québec)
- <http://www.monemploi.com> (Québec)
- <http://francais.workopolis.com/index.html> (Québec)
- Informations statistiques sur les industries – <http://www.stat.gouv.qc.ca> (Québec)
http://www.statcan.ca/start_f.html (Québec et Canada)
- Informations sur le secteur d'activité – <http://www.camo-route.com> (Québec)
<http://www.ctq.gouv.qc.ca> (Québec)
<http://www.mtq.gouv.qc.ca> (Québec)
<http://carrefour-acq.org> (Québec)
<http://www.ancai.com> (Québec)
et <http://www.lechodutransport.com> (Québec)

11. Les renseignements sont tirés de l'Association du camionnage du Québec – www.carrefour-acq.org.

10. Pistes d’actions suggérées

- Considérant les problèmes liés à la gestion des ressources humaines, il y aurait probablement lieu de mettre de l’énergie, du temps et des efforts pour améliorer les pratiques en matière d’embauche, de formation et de développement des ressources humaines.
- Le recours à un plan intégré, afin de créer les conditions favorables à l’essor des ressources humaines, serait, à notre avis, approprié et celui-ci devrait notamment toucher : la planification; le recrutement; l’orientation de nouveaux employés; la formation et le perfectionnement professionnel; la formation continue; les programmes de reconnaissance; la rémunération; et les relations de travail.
- De manière à favoriser une meilleure adéquation entre l’offre et la demande, il y aurait peut-être lieu de travailler directement avec les entreprises ayant des postes vacants et les individus ayant les compétences recherchées.
- Expérimenter l’utilisation d’un filtre (savoir/savoir faire/savoir être) permettant une meilleure sélection des candidats à être formés ou embauchés.
- Travailler avec les employeurs en vue de les inciter à recruter par l’entremise du site de Placement en ligne d’Emploi-Québec, en les invitant à y inscrire leurs offres d’emploi.