

Faits saillants

Diagnostic sectoriel de main-d'oeuvre

Transport routier de personnes

COMITÉ
ROUTE

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER

Novembre 2023



Table des matières

Industrie	3
Entreprises	5
Impact COVID	7
Environnement et enjeux économiques	9
Enjeux environnementaux	10
Enjeux règlementaires et législatifs	11
Enjeux technologiques	12
Formations	14
Métiers en émergence	15
Main-d'œuvre	16
Gestion des ressources humaines	19
Enjeux	20
Prévision de relève	21
Conditions de travail actuelles	23
Recrutement	25
Fidélisation	26
Développement des compétences	27
Recommandations	28

Faits
saillants
Personnes

Nota bene : Le présent document est rédigé selon les normes d'écriture inclusive de Termium : [doublets abrégés](#).

Avec la contribution financière de :



En collaboration avec :



Réalisé par :



et le ministère des Transports et de la Mobilité durable

Merci à notre comité d'expert-es

Industrie

A white diagonal line runs from the upper left towards the lower right, crossing the word 'Industrie'.



Industrie



1 525
entreprises
avec et sans
employé-es



15 786
employé-es



481,8 M\$
PIB (0,13 %)



40 %
des entreprises
sont à Montréal
et en Montérégie



50 %¹
des entreprises
ont 1 à 9 employé-es



65 % | 35 %
homme | femme

4

Faits
saillants
Personnes

1. Pourcentage sur le nombre d'entreprises avec employé-es.

Entreprises

Nombre d'entreprises 2015-2021

Nombre total d'entreprises

1 525

+32 %

Nombre d'entreprises sans employé-es

810 (53,1 %)

+95 %

Nombres d'entreprises avec employé-es

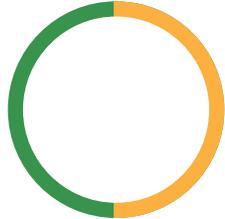
715 (46,9 %)

+3 %

Taille des entreprises avec employé-es

TPE² (1 à 9 employé-es)

356 (50 %)



Grandes entreprises (500 employé-es et plus)

0 (0 %)

PME³ (10 à 499 employé-es)

359 (50 %)

Nombre d'entreprises par secteur⁴

Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageur·ses – SCIAN 4859

616 (40,4 %)

Transport terrestre de tourisme et d'agrément – SCIAN 4871

65 (4,3 %)

Transport interurbain et rural par autocar – SCIAN 4852

24 (1,6 %)

Transport scolaire et transport d'employé-es par autobus – SCIAN 4854

781 (51,2 %)

Services d'autobus nolisés – SCIAN 4855

39 (2,6 %)



5

Faits saillants
Personnes

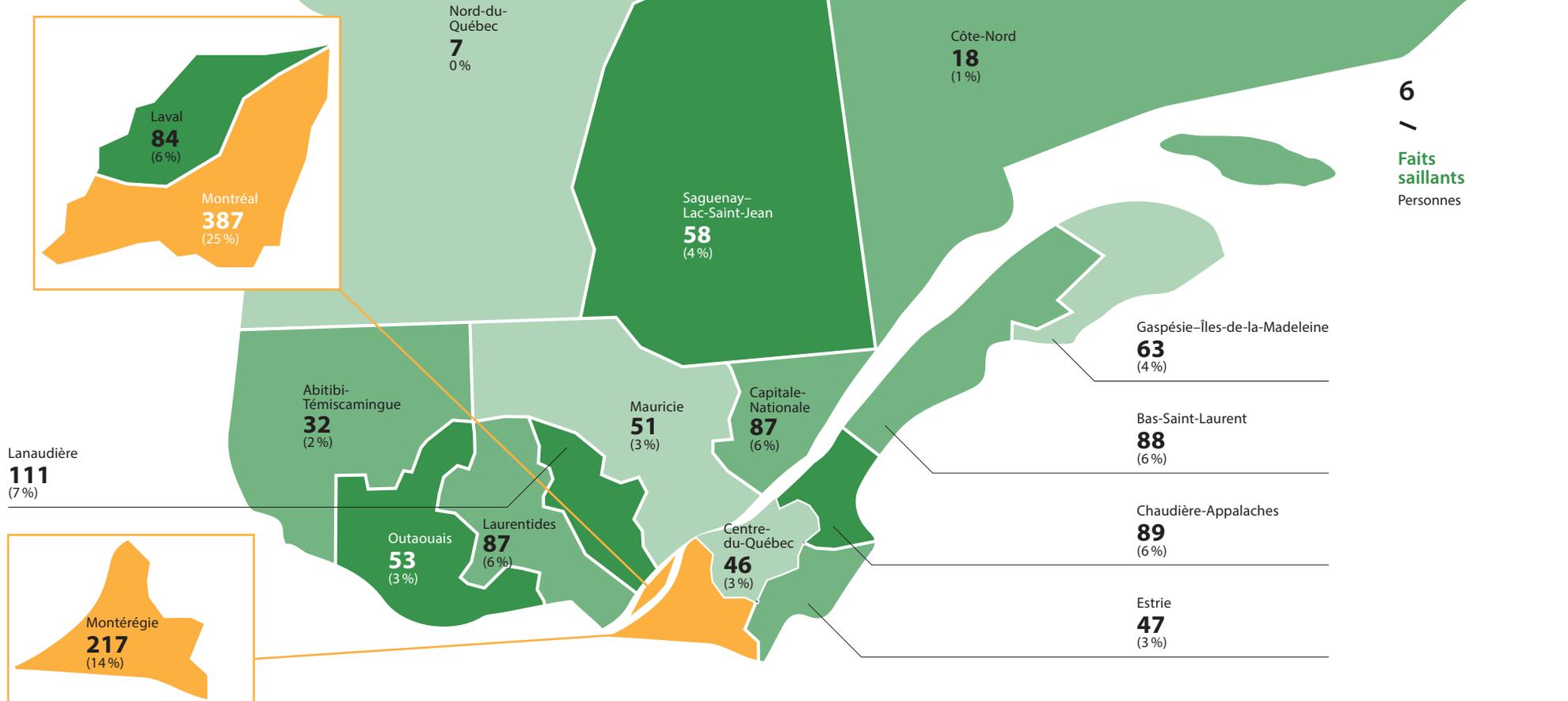
2. TPE : très petites entreprises.

3. PME : petites et moyennes entreprises.

4. Pour en savoir plus sur le descriptif des Systèmes de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada, 2022, version 1.0 (statcan.gc.ca).

Entreprises

Nombre d'entreprises
par région
administrative



6
/
Faits
saillants
Personnes

Impact COVID

En lien avec la pandémie de la COVID-19, les entreprises ont observé :



3%

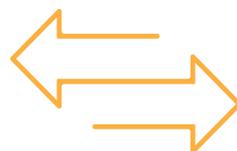
**Hausse
de leur activité**

Causes de la hausse

Gain de nouvelles clientèles et nombre limité de personnes dans les autobus qui a engendré le passage de plus d'autobus pour desservir la clientèle pour une entreprise.

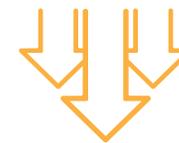
Impacts de la hausse

Embauche de nouveaux·lles employé·es et une hausse des revenus d'exploitation.



11%

**Maintien de leur
niveau d'activité**



76%

**Baisse temporaire
de leur niveau d'activité⁵**

Causes de la baisse

Baisse de la demande de transport pour les sorties scolaires, sorties de groupe, événements d'entreprises, etc., ainsi que la baisse de la demande pour le transport scolaire.

Impacts de la baisse

Diminution des revenus d'exploitation et mise à pied des employé·es temporairement.

7

**Faits
saillants**
Personnes

Le PIB de l'industrie du transport routier de personnes était en légère baisse par rapport au PIB de l'ensemble des industries du Québec, entre 2010 (0,20%) et 2019 (0,16%). Toutefois, en 2020, avec l'arrivée de la pandémie de la COVID-19, le PIB de cette industrie par rapport à celui de la province a diminué plus intensément, atteignant le 0,13% du PIB des industries québécoises, un niveau qui n'a jamais été aussi bas depuis 2010. La situation ne s'est pas rétablie au cours de 2021, puisque le PIB du transport de personnes par rapport à l'ensemble des industries (0,13%) est demeuré au même niveau que celui de 2020.

5. Les 10% restants n'ont pas réussi à se situer face à la question.

Impact COVID (suite)



Baisse
des revenus



Baisse des
accidents routiers



Hausse du taux
de chômage

Le sous-secteur des services d'autobus nolisés a perdu 95 % de ses revenus entre mars et décembre 2020. Cela explique en bonne partie la chute du PIB de l'industrie.

Le nombre d'entreprises de tous les sous-secteurs du transport routier de personnes a diminué entre 2020 et 2021 (de -5 % à -23 %).

Les sous-secteurs des services d'autobus nolisés et du transport interurbain et rural par autocar ont été les plus durement touchés par la pandémie de la COVID-19 sur le plan des emplois. Les niveaux pré-pandémiques d'emplois ne sont pas encore atteints et la vraie relance du secteur devrait s'opérer en 2024.

Les accidents routiers impliquant des autobus, minibus (-34 %) et autobus scolaires (-15 %) ont diminué de façon importante en 2021 par rapport à la période de 2016 à 2020. Cela peut possiblement s'expliquer en partie par la diminution de la circulation routière occasionnée par l'augmentation du télétravail et le confinement de la population pour contrer la propagation de la COVID-19.

Le taux de chômage dans les sous-secteurs des services d'autobus nolisés (21 %) et du transport terrestre de tourisme et d'agrément (44,4 %) avaient une proportion de chômeur-ses supérieure à la moyenne provinciale en 2021 (8 %). Ces deux secteurs ont été durement touchés par la pandémie, entraînant la mise au chômage de plusieurs conducteur-rices.

8

Faits
saillants

Personnes

Environnement et enjeux économiques

Le secteur du transport routier de personnes est un des secteurs qui a été fortement *impacté* par la pandémie, ce qui a engendré une diminution du revenu et du PIB.

Principaux enjeux économiques affectant les entreprises



Hausse du prix du carburant



Manque de financement des centres de services scolaires



Hausse des prix des pièces de véhicules



Manque de subventions sur le plan provincial

Au Québec, le PIB de l'industrie du transport routier de personnes a diminué de 25% au cours de la dernière décennie, passant de 644,9 M\$ en 2010 à 481,8 M\$ en 2021. Ce secteur génère donc 0,13% du PIB des industries québécoises.

Le processus de demande de financement auprès des gouvernements fédéral et provincial pour le transport adapté est considéré comme trop complexe par les entreprises de transport de personnes et engendre des retards de plusieurs années dans la réception des subventions nécessaires au bon déroulement de leurs opérations.

Au début de l'année scolaire 2022-2023, les entreprises de transport scolaire ont négocié des augmentations avec les centres de services scolaires pour financer leurs activités à la suite des importantes hausses de prix du carburant et des pièces des dernières années ainsi que pour offrir des augmentations de salaire suivant l'inflation.

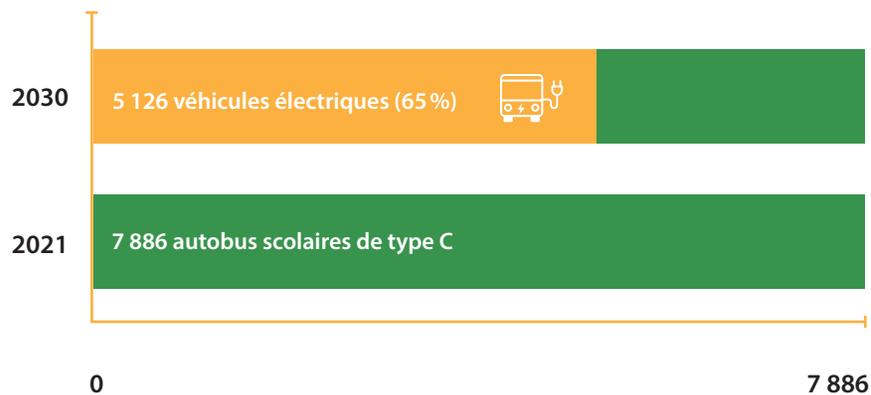


Enjeux environnementaux

Les gouvernements canadien et québécois ont plusieurs objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES), dont certains concernent les véhicules lourds routiers, puisque ceux-ci sont responsables d'une grande partie des émissions de GES au pays. Plusieurs options sont possibles pour le remplacement des véhicules à énergie fossile :

- Biocarburant
- Hydrogène
- Véhicules électriques

L'objectif d'atteindre 65 % d'autobus électriques d'ici 2030 vise spécialement les autobus scolaires de type C. Cela représente 5 126 véhicules électriques en 2030, sur un total de 7 886 autobus de type C en 2021.



10

Faits saillants
Personnes

L'obligation d'acheter uniquement des autobus scolaires électriques, depuis novembre 2021, cause des complications pour la majorité des entreprises de transport scolaire.

Entre l'annonce de ce nouveau règlement et sa mise en application en novembre 2021, de nombreuses entreprises de transport scolaire ont fait l'achat d'autobus scolaires au diésel, au propane et à essence, faisant ainsi augmenter la vente de ces véhicules de 74 %.



Enjeux réglementaires et législatifs

Principaux enjeux qui complexifient la gestion ou les opérations des entreprises

Achat d'autobus scolaires électriques depuis novembre 2021

Immatriculation possible uniquement pour les autobus électriques neufs

Accès difficile au permis de classe 2 (questions sur la classe 3)

Autres enjeux à considérer (liste non exhaustive)

Horaire de conduite et de repos

Programme d'inspection et d'entretien des véhicules automobiles lourds

Examens médicaux

Loi concernant les propriétaires, les exploitant-es et les conducteur-rices de véhicules lourds

11

Faits
saillants
Personnes



Enjeux technologiques

Les outils technologiques les plus utilisés par les entreprises sondées sont les GPS (34%), les véhicules à propulsion électrique (33%) et les logiciels de répartition (32%). Ceux que les entreprises sondées pensent commencer à utiliser sont surtout les véhicules à propulsion électrique (65%), les GPS (29%) et les caméras de bord (26%).

Principaux enjeux liés à l'électrification des véhicules relevés par les entreprises



Manque d'autonomie



Grands investissements en infrastructures



Manque de rapidité de la recharge



Technologies inadéquates pour l'utilisation en régions rurales



Manque de choix dans les véhicules
(les autobus d'une seule compagnie permettent d'avoir une subvention)



Installation des bornes de recharge à plusieurs endroits
(ce ne sont pas tous les conducteur-rices qui reviennent au garage à la fin de chaque journée)



Requièrent de nouvelles compétences en mécanique pour leur réparation

12

Faits saillants
Personnes

Enjeux technologiques (suite)

Principaux enjeux qui freinent ou entravent l'adoption d'une technologie au sein d'une entreprise

Technologies voulues	Premier enjeu principal	Deuxième enjeu principal	Troisième enjeu principal
Propulsion électrique	Manque de subventions	Coûts trop élevés	Technologie pas encore totalement au point
Propulsion à l'hydrogène	Technologie pas encore totalement au point	Coûts trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux
Propulsion au propane	Investissements en infrastructures trop coûteux	—	—
Propulsion au gaz naturel liquéfié ou compressé	Technologie pas encore totalement au point	—	—
Véhicules hybrides	Manque de subventions	Coûts trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux
Véhicules autonomes/ Intelligents	Technologie pas encore totalement au point	Manque de formation disponible	Manque de subventions
Dispositifs de consignation électronique	Coûts trop élevés	Réticence des employé-es	Manque de subventions
Dispositif de télémétrie	Coûts trop élevés	Manque de subventions	Nécessite la création de postes en lien avec la nouvelle technologie
Caméra de bord	Coûts trop élevés	Manque de subventions	Réticence des employé-es
Capteurs de détection des obstacles	Coûts trop élevés	Manque de subventions	Investissements en infrastructures trop coûteux
Géopositionnement par satellite	Coûts trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux	Manque de subventions
Application routière	Coûts trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux	Réticence des employé-es
Logiciel de répartition	Coûts trop élevés	Investissements en infrastructures trop coûteux	Nécessite la création de postes en lien avec la nouvelle technologie
Logiciel de gestion	Coûts trop élevés	Manque de subventions	Manque de formation disponible

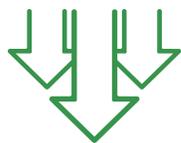
Formations

Évolution des inscriptions selon les programmes de formation professionnelle



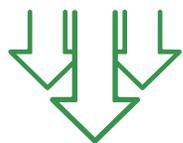
+47,1 %

AEP Conduite d'autobus⁶



-24,9 %

DEC Gestion des opérations
et de la chaîne logistique⁸



-12,6 %

DEP Mécanique de véhicules
lourds routiers⁷



+151 %

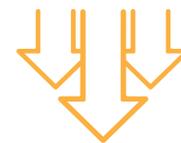
AEC Logistique du transport⁹

Évolution de la diplomation selon les programmes de formation professionnelle



+45,4 %

AEP Conduite d'autobus¹⁰



-6,3 %

DEC Gestion des opérations
et de la chaîne logistique¹²



-15,4 %

DEP Mécanique de véhicules
lourds routiers¹¹



+67,9 %

AEC Logistique du transport¹³

14

Faits
saillants
Personnes

Le manque de mécanicien-nés de véhicules lourds sur le marché du travail aurait encouragé les entreprises à engager des mécanicien-nés encore en formation. Cela peut expliquer l'augmentation du nombre d'étudiant-es à temps partiel de ce programme.

De plus en plus d'étudiant-es étudient à temps partiel dans les programmes de formation professionnelle liés au transport de personnes (+362,8%¹⁴), possiblement pour concilier travail et études. Les centres de formation ont adapté l'offre de formation en ce sens pour qu'elle réponde aux besoins des étudiant-es.

Le marché du travail actuel favoriserait le choix du programme plus court qui mène plus rapidement à un emploi.

6. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2016 et 2020.

7. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2016 et 2020.

8. Évolution entre 2022 et la moyenne entre 2017 à 2021.

9. Évolution entre 2022 et la moyenne entre 2017 à 2021.

10. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2017 et 2020.

11. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2017 et 2020.

12. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2018 et 2020.

13. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2018 et 2020.

14. Évolution entre 2021 et la moyenne entre 2016 et 2020.



Métiers en émergence

Les entreprises du secteur entendent l'apparition de nouveaux postes ou l'évolution de postes existants en lien avec les nouvelles technologies et les véhicules à propulsion électrique.



**Conseiller·ères
en technologies**



**Mécanicien·nes
de véhicules électriques**



**Conseiller·ères techniques
en bornes électriques
et en gestion d'énergie**



**Technicien·nes en bornes
de recharge**



Électromécanicien·nes



**Gestionnaires
de parc électrique**



**Gestionnaires
de données**

15

Faits
saillants

Personnes

Main-d'œuvre





Main-d'œuvre



65 % | 35 %*
homme | femme

Dans le transport routier de personnes,
65 % des emplois sont occupés par des hommes.

3 métiers du secteur
avec le plus d'hommes

Mécanicien·nes
et réparateur·rices
de véhicules motorisés

Homme 98,4 %

Femme 1,6 %

Chauffeur·ses d'entreprises,
de taxis et de limousines

Homme 95 %

Femme 5 %

Surveillant·es
du transport routier

Homme 81,9 %

Femme 18,1 %

3 métiers du secteur
avec le plus de femmes

Répartiteur·rices

Femme 41,1 %

Homme 58,9 %

Superviseur·es du personnel
de coordination

Femme 34,5 %

Homme 65,5 %

Conducteur·rices d'autobus et
opérateur·rices en transport
en commun

Femme 28,8 %

Homme 71,2 %

17

Faits
saillants
Personnes

Main-d'œuvre

Répartition de l'âge

SCIAN	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852)	8,3 %	59,3 %	24,5 %	7,9 %	325
Transport scolaire et transport d'employé-es par autobus (SCIAN 4854)	0,0 %	33,8 %	46,2 %	16,9 %	12 670
Services d'autobus nolisés (SCIAN 4855)	0,9 %	33,7 %	37,8 %	27,6 %	500
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageur-ses (SCIAN 4859)	5,0 %	41,0 %	33,0 %	20,0 %	1 335
Transport terrestre de tourisme et d'agrément (SCIAN 4871)	0,7 %	49,4 %	34,8 %	15,0 %	45
Ensemble des industries du Québec	13,0 %	63,8 %	18,2 %	5,0 %	4 435 460



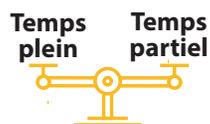
Niveau de scolarité: un diplôme d'études secondaires ou d'études professionnelles permet d'occuper la majorité des postes du secteur.



Très peu d'entreprises (< 7 %) du transport routier de personnes emploient de la main-d'œuvre autochtone, nouvellement arrivante, judiciairisée ou ayant des limitations physiques ou mentales.



Le transport routier de personnes comprend une plus petite proportion de travailleur-ses autonomes (6 %) que l'ensemble des industries du Québec (12 %).



Dans le transport routier de personnes, les postes de conduite sont généralement des postes à temps partiel (moins de 30 h par semaine), alors que les postes de logistique et de mécanique sont les postes à temps plein (30 h et plus par semaine).



Le taux de chômage au sein de l'industrie (5 %) était inférieur à celui de l'ensemble des industries du Québec (8 %) en 2021.



Ce sont 23 % d'entreprises en transport routier de personnes qui ont déclaré avoir des employé-es syndiqué-es. Ce sont 86 % d'entre elles qui ont pour activité principale le transport scolaire et le transport d'employé-es par autobus.

PEP

Dans les entreprises, il y a en moyenne 2 mécanicien-nes qui détiennent la carte d'attestation de compétence du programme d'entretien préventif (PEP). Cela représente 63 % des mécanicien-nes dans les entreprises.

Dans la grande majorité des entreprises (74 %), la gestion des ressources humaines se fait à l'interne par des employé-es qui occupent également d'autres fonctions. Ces entreprises ont généralement moins de 50 employé-es.

Gestion des ressources humaines



Enjeux

Le plus grand défi est de trouver des conducteur·rices remplaçant·es.

Voici d'autres défis courants, plus critiques pour les postes de conduite et de mécanique :

- **Recrutement :** manque de candidat·es qualifié·es à proximité du lieu de travail et forte compétition avec les autres entreprises et industries
- **Rétention :** difficultés d'offrir les conditions de travail souhaitées

Selon les entreprises, voici les outils et mesures à diffuser pour les appuyer dans la gestion de leurs ressources humaines :

- Mettre en place des activités de valorisation et de promotion des métiers du secteur
- Répertorier les initiatives à succès et de bons coups d'entreprises pour le recrutement et la rétention des employé·es
- Avoir accès à des outils de formation en ligne (synchrone et asynchrone)

20

Faits
saillants
Personnes



Prévision de relève

Le taux de roulement moyen est de 23 % : près d'un-e employé-e sur quatre est à remplacer chaque année.



Travailleur-ses expérimenté-es

La proportion de travailleur-ses de 55 ans et plus est largement plus grande dans le secteur du transport routier de personnes (62%) que dans l'ensemble des industries du Québec (23%).

Les postes de conduite sont ceux où l'on retrouve la plus forte proportion de main-d'œuvre de 55 ans et plus (> 70%).

Proportion des personnes de 55 ans et plus en fonction du SCIAN et du poste

Type de poste	Transport interurbain et rural par autocar	Transport scolaire et transport d'employé-es par autobus	Services d'autobus nolisés	Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageur-ses
Conducteur-rices d'autobus scolaires		71 %	95 %	
Conducteur-rices de minibus scolaires		74 %	95 %	95 %
Conducteur-rices de berlines scolaires		71 %	95 %	
Conducteur-rices de véhicules pour transport adapté	90 %	88 %	95 %	81 %
Conducteur-rices d'autocars		73 %	75 %	
Conducteur-rices en transport nolisé		69 %	75 %	





Prévision de relève (suite)

Postes vacants

Le plus grand nombre de postes vacants se retrouvent dans les postes de conduite (près de 700 postes en 2022) et les postes de mécanique (près de 3 000 postes en 2022). Les postes de mécanique ne sont toutefois pas spécifiques au secteur du transport de personnes.

Nombre de postes vacants en 2015 et en 2022 au Québec¹⁵

**Conducteur·rices
d'autobus et
opérateur·rices de
transport en commun**

2015: **135**
2022: **680**
(+404 %)

**Répartiteur·rices
(CNP 1525)**

2015: **65**
2022: **285**
(+338 %)

**Superviseur·es du
personnel de
coordination**

2015: **140**
2022: **570**
(+307 %)

**Mécanicien·nes
et réparateur·rices
de véhicules motorisés**

2015: **405**
2022: **2 920**
(+621 %)

22

~

Faits
saillants
Personnes

15. Données du trimestre 2 de 2022.

Conditions de travail actuelles

Les conducteur·rices d'autocars et en transport nolisé sont les conducteur·rices les plus enclin·es à travailler en dehors des heures de travail *conventionnelles*¹⁶.

Rémunération

Pour les différents types de conducteur·rices, la rémunération à l'heure est la plus courante, sauf pour les conducteur·rices d'autocar pour qui la rémunération à l'heure est aussi populaire que la rémunération à forfait.

La croissance des salaires des travailleur·ses en transport scolaire est limitée par les contrats avec les centres de services scolaires et par la capacité de payer de ces derniers. Ces contrats sont signés pour plusieurs années (cinq à six ans) et font en sorte que les salaires ne peuvent pas être ajustés annuellement, selon les tendances économiques. Les travailleur·ses en transport scolaire et transport d'employé·es par autobus gagnent en moyenne près de 625 \$ par semaine en 2022. Cela représente une croissance de 23,4% depuis 2010.



Statistiques de Quebec.ca concernant le salaire horaire des professions du transport routier de personnes (moyenne de 2020-2022)¹⁷

Professions	Salaire horaire minimum	Salaire horaire médian	Salaire horaire maximum
Superviseur·es du personnel de coordination (CNP 1215)	18,04 \$/h	25,71 \$/h	43,27 \$/h
Répartiteur·rices (CNP 1525)	17,00 \$/h	24,56 \$/h	32,21 \$/h
Mécanicien·nes et réparateur·rices de véhicules motorisés (CNP 7321)	17,00 \$/h	25,00 \$/h	35,00 \$/h
Conducteur·rices et opérateur·rices de transport en commun (CNP 7512)	15,25 \$/h	21,00 \$/h	32,00 \$/h
Chauffeur·ses d'entreprises, de taxis et de limousines (CNP 7513)	15,25 \$/h	15,25 \$/h	30,00 \$/h

23

Faits saillants

Personnes

16. En dehors du lundi au vendredi de 6 h à 18 h.

17. [Le taux du salaire minimum est actuellement de 15,25 \\$/h. Ce taux est en vigueur depuis le 1^{er} mai 2023.](#)



Conditions de travail actuelles (suite)

Avantages sociaux

Les avantages sociaux suivants les plus fréquemment offerts aux employé-es sont :

- Congés payés (conгés mobiles)
- Vacances en lien avec le calendrier scolaire
- Congés de maladie payés, supérieures au minimum prévu par les normes du travail et le Code canadien du travail
- Vêtements et équipements de travail fournis

Voici les moins fréquemment offerts :

- Accès à un gymnase ou remboursement d'un abonnement dans un centre d'entraînement physique
- Nourriture fournie
- Assurance collective
- Remboursement de certains droits de scolarité ou de formation

24

~

Faits
saillants

Personnes

Recrutement

60 % des entreprises sondées ont indiqué avoir vécu des difficultés de recrutement dans la dernière année. La majorité d'entre elles rencontre des difficultés majeures à recruter des conducteur·rices et des mécanicien·nes.



Enjeux

Éléments qui complexifient le recrutement du personnel pour la majorité des entreprises :

- Horaires atypiques (horaires coupés et postes à temps partiel)
- Rémunération n'atteignant pas les attentes des candidat·es
- Manque de candidat·es expérimenté·es et/ou ayant les compétences recherchées, et à proximité du lieu de travail



Impacts

Pour la majorité des entreprises, les difficultés de recrutement ont eu plusieurs effets :

- Réduction du volume d'activités (57%)
- Gestionnaire devant travailler pour remplacer temporairement un poste vacant (57%)
- Réduction de la qualité du service à la clientèle (48%)



Solutions

Les solutions utilisées par les entreprises pour faciliter le recrutement de main-d'œuvre sont généralement :

- Hausse des salaires (85%)
- Embauche de candidat·es non qualifié·es ou non expérimenté·es qui seront formé·es plus longuement à l'interne (67%)
- Offre d'heures garanties (48%)

Pour attirer de nouveaux·lles candidat·es, les entreprises misent surtout sur :

- Réseaux sociaux (85%)
- Bouche-à-oreille, recommandation (69%)
- Annonces dans les journaux (54%)

25

Faits saillants
Personnes

Recrutement international

5 % des entreprises ont eu recours au recrutement international pour pourvoir leurs postes vacants dans les cinq dernières années.

Principaux défis :

- Processus long (100%)
- Manque de reconnaissance des compétences et des permis de conduire de la main-d'œuvre internationale (71%)
- Processus coûteux (57%)

18 % des entreprises prévoient avoir recours au recrutement international au cours des trois prochaines années.

Fidélisation



Enjeux

Pour l'ensemble du secteur :

La majorité des entreprises a nommé la compétition avec les autres entreprises comme un des principaux enjeux de rétention de leur main-d'œuvre.

Pour les conducteur-rices¹⁸ :

- Mauvaise rémunération
- Perte d'intérêt ou de motivation pour le secteur
- Difficultés du métier
- Horaires de travail inhabituels
- Temps d'attente non rémunéré



Solutions

Afin de fidéliser la main-d'œuvre, voici une liste des solutions, ciblées par 67 % des entreprises :

- Augmentation des salaires afin de garder leur personnel
- Proposition d'heures garanties
- Modification des horaires de travail pour faciliter l'articulation vie personnelle-vie professionnelle
- Proposition de meilleurs avantages sociaux
- Ajustement des horaires de travail pour les employé-es préretraité-es, retraité-es et monoparentaux-les

Voici d'autres solutions envisagées: la reconnaissance envers les employé-es, la sécurité, la communication, l'utilisation d'outils facilitant les tâches et l'adaptation de l'environnement de travail aux besoins des travailleur-ses.

26

Faits saillants

Personnes

18. Pour en connaître davantage sur les raisons de départ des conducteur-rices de camion non actif-ves et des mesures visant leur réintégration, consultez notre étude au camo-route.com.

Développement des compétences

Les entreprises donnent davantage de l'importance au savoir-être lors de leur recrutement, puisqu'elles sont en mesure de développer d'autres compétences techniques à l'interne.

Les formations de santé et sécurité au travail les plus courantes dans le secteur sont des formations de premiers soins et sur la ronde de sécurité. Soulignons que les formations de premiers soins sont obligatoires pour toutes les entreprises.

Formation à l'embauche

Les entreprises offrent presque toutes une formation à l'embauche de nouveaux·lles employé·es, ne serait-ce que pour connaître le fonctionnement de l'entreprise.

La formation à l'embauche a une durée moyenne de :

- 1 à 5 jours, pour les postes de conducteur·rices d'autobus, de minibus et de berlines scolaires, pour le transport adapté, d'autocar et nolisé
- Plus d'un mois pour les postes de répartiteur·rices et les mécanicien·nes de véhicules lourds routiers
- Aucune formation couramment offerte pour les formateur·rices et les conducteur·rices en transport nolisé

Formation continue

Les formations de mise à niveau, le mentorat et la formation continue qu'offrent les entreprises à leurs employé·es durent généralement deux jours ou moins par année :

- 1 à 2 jours de formation pour les postes de conducteur·rices d'autobus, minibus et berlines scolaires et pour le transport adapté, d'autocar et nolisé ainsi que pour les mécanicien·nes de véhicules lourds routiers

- Il est courant qu'aucune formation ne soit offerte pour les postes de conducteur·rices adapté·es, répartiteur·rices et les postes de formateur·trices

Plus de 60% des entreprises ont de la difficulté à libérer leurs employé·es pendant plusieurs heures et/ou de trouver un moment opportun où tous les employé·es sont disponibles en même temps.

Besoins en développement des compétences

Conducteur·rices de camions

- Utilisation des autobus électriques (53%)
- Cours de secourisme (51%)
- Cours pour obtenir le permis de classe 2 (45%)
- Ronde de sécurité (45%)

Répartiteur·rices

- Communication efficace et bienveillante avec les conducteur·rices (54%)
- Connaissance des lois et des règlements du transport routier (50%)
- Connaissance des nouvelles technologies appliquées au transport de personnes (36%)

Mécanicien·nes de véhicules lourds routiers

- Réparation ou entretien des véhicules électriques (89%)
- Vérification des systèmes électriques et électroniques (68%)
- Réparation ou entretien des nouveaux équipements technologiques intégrés à la flotte (36%)

Recommandations





Acteur·rices concerné·es¹⁸



Associations sectorielles
(patronales et syndicales)



**Comité consultatif
des travailleur·ses
de 45 ans et plus**



Camo-Route



Entreprises



**Centres de formation
et de services scolaires**



**Gouvernement
du Canada et/ou
du Québec**

29

Faits
saillants
Personnes

19. Acteur·rices présenté·es par ordre alphabétique.

Recommandations

Industrie

Enjeux

La moitié des entreprises ont de 1 à 9 employé-es (50% sur le total des entreprises avec employé-es)

La gestion des ressources humaines dans les entreprises s'effectue principalement par des employé-es qui occupent également d'autres fonctions (74%)

Recommandations

- Faire connaître les différent-es acteur-rices et leurs services auprès des très petites entreprises (TPE)
- Adapter les programmes de subvention à la réalité et aux besoins des TPE
- Mettre en place des programmes de subvention permettant la réalisation de projets soutenant les gestionnaires de TPE et de PME
- Développer des offres de services permettant de soutenir efficacement la gestion des ressources humaines et la formation de la main-d'œuvre des TPE

Acteur-rices



Enjeu

Retards, allant de plusieurs mois à plusieurs années, dans le financement du transport adapté et collectif à cause de la complexité et de la quantité de documents à remplir et des délais de traitement

Recommandations

- Accompagner les organisations dans la complétion de la documentation pour les demandes de financement
- Créer un dossier en ligne pour y voir l'état de la demande et les documents manquants à fournir
- Réduire les délais de versement des aides financières²⁰

Acteur-rices



Enjeu

Ralentissement économique important du secteur en 2020-2021 engendré par la COVID-19

Recommandations

- Contribuer à la promotion et à la valorisation du secteur, des métiers et de la formation par des campagnes de communication et des actions de sensibilisation

Acteur-rices



Enjeu

Ralentissement des activités du transport nolisé et du transport par autocar en lien avec la pandémie de la COVID-19 qui n'est pas encore résorbé (par exemple, diminution du PIB, des emplois et des revenus)

Recommandations

- Valoriser du transport interurbain et interrégional par autobus et autocar pour accélérer la relance de ces sous-secteurs
- Mettre en place des aides financières pour ces sous-secteurs

Acteur-rices



30

Faits saillants
Personnes

20. [Programme de subvention au transport adapté — Modalités d'application 2022-2024 \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/programmes-de-subvention-transport-adapte-modalites-d-application-2022-2024).



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

Recommandations

Industrie (suite)

Enjeu

Forte compétitivité à l'intérieur du secteur et avec les autres industries (par exemple, transport en commun urbain)

Recommandations

- Créer une table de concertation impliquant les acteur-rices du transport routier de personnes afin de favoriser un climat collaboratif (faciliter le partage des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, la mise en place d'activités de promotion, le partage de la main-d'œuvre dans les secteurs saisonniers, le partage d'informations sur les conditions de travail, etc.)
- Mettre en place une campagne de promotion et de valorisation des métiers et de l'industrie pour attirer davantage de main-d'œuvre

Acteur-rices



Règlementation

Enjeu

Règlementation en vigueur pour l'achat des autobus scolaires électriques qui comporte des limites quant aux produits (par exemple, manque d'autonomie des batteries) et infrastructures existantes (par exemple, réseau électrique instable en région)

Recommandations

- Élargir la réglementation obligeant les entreprises de transport scolaire à acheter des autobus scolaires électriques depuis novembre 2021 pour permettre l'achat de véhicules à propulsion alternative qui émettent aussi moins de GES que les véhicules propulsés à l'énergie fossile (véhicules à l'hydrogène, au biocarburant ou autres)

Acteur-rices



Technologies

Enjeu

Frein à l'utilisation d'outils technologiques en raison du coût élevé de ceux-ci et du manque de subventions

Recommandations

- Sensibiliser les entreprises sur les avantages des nouvelles technologies (responsabilité sociale des entreprises, rendements de l'investissement, optimisation des opérations, gains de productivité, réduction des émissions de GES, etc.)
- Offrir et promouvoir des programmes d'aides financières et des subventions pour l'implantation des nouvelles technologies dans les entreprises de transport

Acteur-rices



Enjeu

Manque d'acceptabilité sociale pour les véhicules électriques

Recommandations

- Favoriser l'acceptabilité des véhicules électriques, en misant sur le recyclage des batteries ainsi que sur l'utilisation des ressources naturelles et humaines du Québec pour avoir une production locale de ces dernières

Acteur-rices



31

Faits saillants
Personnes



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

Recommandations

Conditions d'accès à la profession

Enjeu

Accès difficile au permis de classe 2, car des questions propres au permis de classe 3 sont incluses dans l'examen

Recommandations

- S'assurer que le permis de classe 2 ne comporte que des questions relatives à la conduite de véhicules de transport de personnes

Acteur-rices



Main d'œuvre

Enjeu

Défis relatifs au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre (manque de candidat-es qualifié-es à proximité du lieu de travail, forte compétition avec les autres entreprises et industries et difficultés d'offrir les conditions de travail souhaitées)

Recommandations

- Créer un répertoire de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines qui devrait soutenir et accompagner les entreprises, entre autres, en ce qui concerne :
 - les meilleures pratiques d'accueil, d'intégration et de rétention
 - la bonne gestion pour un retour en emploi de personnes retraitées
 - la rétention de la main-d'œuvre de 55 ans et plus
 - le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des travailleur-ses recruté-es à l'international
- Réaliser une enquête de rémunération
- Déployer des programmes de subvention permettant la réalisation de projets de valorisation des métiers et du secteur
- Mettre en place des initiatives de promotion et de valorisation :
 - des métiers du transport routier de personnes
 - des formations professionnelles
 - des avancées en matière de gestion des ressources humaines, d'environnement de travail, de santé et sécurité du secteur
 - des progrès technologiques, environnementaux et culturels du secteur

Acteur-rices



32

Faits saillants

Personnes



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

Recommandations

Recrutement

Enjeu

Difficultés majeures de recrutement pour les postes de conduite et de mécanique

Recommandations

- Développer des stratégies novatrices d'attraction de la main-d'œuvre sous-représentée (femmes, personnes de moins de 25 ans, autochtones, main-d'œuvre immigrante et personnes ayant des limitations physiques ou mentales)
- Privilégier les actions qui ciblent le recrutement de la main-d'œuvre de 55 ans et plus, dont les bassins de préretraités et retraités
- Développer et promouvoir les programmes d'aides financières disponibles et adaptés au secteur pour soutenir les efforts de recrutement :
 - des entreprises
 - des centres offrant les formations menant aux métiers du secteur

Acteur-rices



Enjeu

Difficultés de recrutement liées aux heures coupées des postes de conducteur-rices en transport scolaire (horaire réparti dans la journée sur plusieurs créneaux entrecoupés d'heures non payées)

Recommandations

- Réfléchir à des alternatives afin de pouvoir offrir un horaire temps plein (par exemple, partage de main-d'œuvre)

Acteur-rices



Enjeu

Difficulté pour les entreprises d'assurer les travailleur-ses qui ont moins de 25 ans

Recommandations

- Sensibiliser les compagnies d'assurance à la réalité du marché du travail, aux besoins de relève de main-d'œuvre et aux aptitudes des jeunes qui sortent des centres de formation pour en assurer l'assurabilité
- Promouvoir les métiers du secteur et/ou les offres d'emploi sur les réseaux sociaux et au sein des écoles secondaires, centres de formation professionnelle et établissements collégiaux
- Installer des caméras de bord dans les véhicules des jeunes conducteur-rices pour en favoriser l'assurabilité (pour aider à prouver la non-responsabilité en cas d'accident)

Acteur-rices



33

Faits saillants
Personnes



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



45+ Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

Recommandations

Recrutement (suite)

Enjeux

Pénalisation sur le plan des prestations des personnes retraitées qui retournent travailler si elles dépassent un certain seuil de revenu

Bassin de main-d'œuvre majoritairement composé de travailleur-ses de 55 ans et plus (65 %) indiquant que plusieurs départs à la retraite seront à prévoir dans les prochaines années

Recommandations

- Offrir des crédits d'impôt aux personnes de 65 ans et plus qui demeurent ou retournent sur le marché du travail

Acteur-rices



34

Faits saillants
Personnes



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

Recommandations

Recrutement à l'international

Enjeu

Processus de recrutement international complexe pour les entreprises

Recommandations

- Offrir plus d'accompagnement pour les entreprises désirant entamer un processus de recrutement international
- Faire davantage de représentation auprès du gouvernement sur la réalité des métiers et de l'industrie du transport routier de personnes et leurs besoins
- Mettre en place des outils et aide-mémoires pour guider les entreprises qui veulent se lancer dans ce processus
- Simplifier et accélérer les procédures de recrutement international

Acteur-rices



Enjeu

Manque de reconnaissance des permis de conduire et des compétences des travailleur-ses issu-es de l'immigration et lenteur du processus de reconnaissance

Recommandations

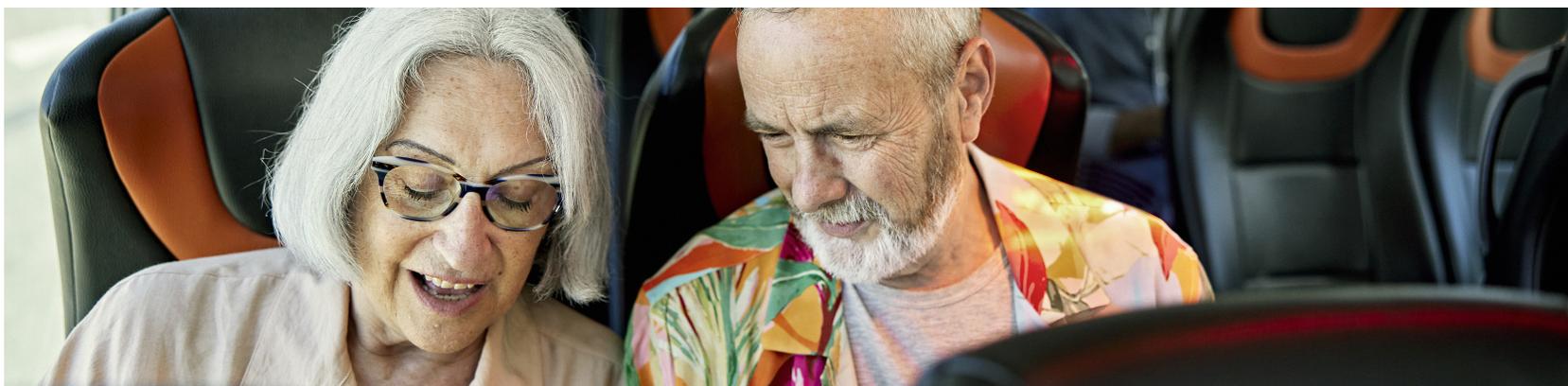
- Accélérer le processus de reconnaissance des permis ou de l'expérience de conduite pour la main-d'œuvre internationale recrutée pour occuper des métiers de conduite (à condition qu'une formation sur la configuration des véhicules, les normes de sécurité, la signalisation et autres ait été faite)
- Offrir davantage de disponibilités et de plages horaires de rendez-vous pour que les client-es aient plus rapidement accès à un rendez-vous
- Reconnaître plus de formations et de compétences des travailleur-ses provenant d'autres pays

Acteur-rices



35

Faits saillants
Personnes



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

Recommandations

Fidélisation

Enjeu

Taux de roulement volontaire de près de 25% dans les entreprises, indiquant que près d'un-e employé-e sur quatre est à remplacer chaque année

Recommandations

- Bonifier et promouvoir les programmes d'aides financières pour outiller les entreprises et les gestionnaires dans la fidélisation de leur main-d'œuvre

Acteur-rices



Formation

Enjeu

Besoins de formation spécifique selon la clientèle desservie

Recommandations

- Bonifier l'offre de formation initiale ou continue, plus spécifiquement sur ce qui suit:
 - gestion de la discipline avec des enfants
 - accompagnement de la clientèle ayant des limitations physiques ou mentales et processus d'embarquement et de débarquement de cette clientèle

Acteur-rices



36

Faits saillants

Personnes



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45 ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

Recommandations

Formation (suite)

Enjeu

Diminution des inscriptions et du taux de diplomation en mécanique de véhicules lourds

Recommandations

- Évaluer et promouvoir les formations offertes auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur afin de les faire connaître davantage, en cohérence avec les besoins en développement des compétences relevés dans le rapport
- Promouvoir les métiers du secteur et/ou les offres d'emploi sur les réseaux sociaux et au sein des écoles secondaires, centres de formation professionnelle et établissements collégiaux
- Favoriser l'alternance travail-études en entreprise
- Offrir une forme de rémunération durant les études (par exemple, programme de formation de courte durée [COUD])
- Évaluer la faisabilité d'un programme d'apprentissage en milieu de travail

Acteur-rices



Enjeu

Anticipation d'une forte demande de mécanicien-nes de véhicules lourds électriques et d'électromécanicien-nes pour les prochaines années, en lien avec la croissance du nombre de véhicules électriques sur les routes

Recommandations

- Mettre en place un programme de formation continue spécifique à la mécanique de véhicules lourds ou d'autobus électriques pour favoriser l'adaptation de la main-d'œuvre actuelle

Acteur-rices



Enjeu

Manque de connaissances des entreprises et des travailleur-ses sur l'utilisation des outils technologiques

Recommandations

- Créer un service de formateur-rices se déplaçant en entreprise pour faciliter l'implantation de nouvelles technologies auprès de la main-d'œuvre faisant face à des enjeux de littératie numérique
- Sensibiliser davantage les entreprises sur les formations offertes
- Accompagner les entreprises dans l'implantation de nouvelles technologies

Acteur-rices



Enjeu

Particularité du climat québécois

Recommandations

- Offrir une formation sur la conduite hivernale pour la main-d'œuvre immigrante, particulièrement celle recrutée à l'international

Acteur-rices



37

Faits saillants
Personnes



Associations sectorielles



Camo-Route



Centres de formation et de services scolaires



Entreprises



Comité consultatif 45+ ans et plus



Gouvernement du Canada et du Québec



Gouvernement du Canada



Gouvernement du Québec

Camo-Route

Mélanie Da Silva, chargée de projet
Lydia Massimiani, coordonnatrice à la formation
Stéphanie Roy, chargée des communications
Chloé St-Amand, directrice générale

Graphisme

Maison 1608

camo-route.com

**CAMO
ROUTE**
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER