



Diagnostic sur la situation des conductrices et conducteurs de véhicules lourds non actifs et identification des mesures visant leur réintégration sur le marché du travail

Mars 2022 – Version finale

Préparé par :



Avec la contribution financière de :



CONTRIBUTION

Ce guide est le résultat d'un effort collectif de Camo-Route, des partenaires du milieu et du Groupe DDM. Nous remercions particulièrement chacun des membres du comité de suivi pour le partage d'expertise et de connaissances tout au long du processus. Ce projet a été rendu possible grâce à la contribution financière du ministère des Transports du Québec.

Camo-Route

Chargée de projet	Mélanie Da Silva
Coordonnatrice à la formation	Lydia Massimiani
Directrice générale	Chloé St-Amand
Chargée des communications	Stéphanie Roy

Groupe DDM

Directeur de projet	Raphaël Readman, spécialiste en main-d'œuvre
Professionnels de recherche	Carolann Forgues, économiste Matthew Gagné, analyste stratégique Joanie Guérin, économiste
Révision et édition	Élodie Larochelle

Comité de suivi

Tiana Rambelona (MTQ), Eddy Vallières (CFTC), Sébastien Roy (CFTR), Ann Paquet (SAAQ), Marcel Massé (Teamster local 106), Josyane Pierrat (ACQ), Gaëtan Légaré (ANCAI), Annie Roy (APMLQ), Marie-Claude Hébert (Groupe Morneau), Camille Pitt (Groupe Guilbault), Julie Rousseau (CAT)

Conception graphique et mise en page : Carl Bédard, SCALE

DATE DE PARUTION

Juin 2022



Note au lecteur

Le présent diagnostic utilise le masculin uniquement dans le but d'alléger le texte et de faciliter sa compréhension. L'ensemble des informations présentées s'applique aux deux genres, sauf en cas de spécification contraire.

Référence à citer

GROUPE DDM, 2022. Diagnostic sur la situation des conducteurs de véhicules lourds non actifs et identification des mesures visant leur réintégration sur le marché du travail. Présenté à Camo-Route, 31 p + annexes. Référence interne : 21-1553.



TABLE DES MATIÈRES

1.	MISE EN CONTEXTE	1
2.	REVUE DE LA DOCUMENTATION	1
2.1	Quantification du manque de main-d'œuvre	1
2.2	Bassin de main-d'œuvre potentielle	3
2.2.1	Programme d'études professionnelles en transport par camion	3
2.2.1.1	Placement des diplômés	5
2.3	Évolution du nombre de détenteurs de permis de classes 1 et 3	6
3.	COLLECTE DE DONNÉES PRIMAIRES AUPRÈS DES CONDUCTEURS NON ACTIFS.....	8
3.1	Profil des répondants à l'enquête en ligne	8
3.2	Profil des conducteurs non actifs de camions de transport.....	10
3.2.1	Pratique du métier	10
3.2.2	Formation initiale	13
3.3	Phénomène d'entrées et de sorties de la profession	14
3.3.1	Éléments attrayants du métier.....	14
3.3.2	Recherche d'emploi.....	15
3.3.3	Causes de sorties	16
3.3.4	Autres irritants rencontrés en cours de carrière.....	20
3.4	Incitatifs et conditions pouvant mener à un retour vers le métier.....	22
3.4.1	Incitatifs	22
3.4.2	Conditions spécifiques.....	24
3.4.3	Besoins de formation advenant un retour vers le métier	24
3.5	Recommandations formulées par les conducteurs de camions	26
4.	PROFIL DES COMPÉTENCES MINIMALES REQUISES POUR INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL	28
5.	CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	29

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre	2
Figure 2	Types de transports effectués par les conducteurs non actifs et proportion des répondants.....	13

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Répartition des inscriptions du DEP en transport par camion, pour les années scolaires 2010-2011 à 2019-2020, au Québec.....	3
Tableau 2	Répartition des diplômes du DEP en transport par camion, pour les années 2010 à 2020, au Québec	4
Tableau 3	Résultats de l'enquête Relance au secondaire en formation professionnelle pour le programme d'études en transport par camion (5291)	5
Tableau 4	Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 au Québec par année.....	6
Tableau 5	Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 au Québec par année.....	7
Tableau 6	Répartition des répondants par tranche d'âge.....	9
Tableau 7	Répartition des répondants par région administrative.....	9
Tableau 8	Nombre d'années de pratique du métier de conducteur de camions de transport	11
Tableau 9	Nombre d'années depuis la cessation des activités de conducteurs de camions de transport	12
Tableau 10	Diplômes détenus par les conducteurs non actifs de camions de transport.....	14
Tableau 11	Causes reliées au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camions de transport	18
Tableau 12	Incitatifs majeurs, incitatifs secondaires et éléments n'ayant aucun impact sur le choix des conducteurs non actifs de camions de réintégrer le métier	23
Tableau 13	Taux horaire minimal pour un retour vers le métier	24
Tableau 14	Formations utiles à la réintégration du métier pour les conducteurs non actifs de camions de transport	25
Tableau 15	Formats des formations utiles à la réintégration du métier pour les conducteurs non actifs de camions de transport.....	25
Tableau 16	Durées des formations utiles à la réintégration du métier pour les conducteurs non actifs de camions de transport.....	26

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1	Données sur les détenteurs de permis de classes 1 et 3, par région administrative (SAAQ, 2021)
Annexe 2	Données supplémentaires selon le sexe ou le type de transport effectué
Annexe 3	Questionnaire d'entrevue auprès des conducteurs non actifs
Annexe 4	Questionnaire d'entrevue auprès des entreprises de transport par camion
Annexe 5	Questionnaire en ligne auprès des conducteurs non actifs

1. MISE EN CONTEXTE

Depuis plusieurs années déjà, la profession de conducteurs de camions de transport (CNP¹ 7511²) connaît une rareté de main-d'œuvre. Il est prévu que ce manque de personnes formées et prêtes à occuper cette profession perdurera et s'accroîtra au moins jusqu'en 2023. Dans son plus récent diagnostic de l'état d'équilibre des professions, Emploi-Québec prévoyait que, de 2020 à 2023, le nombre de personnes disponibles pour pourvoir les postes de conducteurs de camions de transport serait en déficit ou en léger déficit dans 15 des 17 régions administratives du Québec, soit toutes les régions sauf Montréal et la Mauricie (Emploi-Québec, 2020). Ce manque de main-d'œuvre qualifiée pour occuper les postes vacants de conducteurs de camions de transport entraîne plusieurs complications pour les employeurs cherchant à pourvoir leurs postes ou à faire croître leur entreprise ainsi que pour la chaîne logistique de transport dans son ensemble. La situation de rareté influence notamment les critères d'embauche des employeurs, qui peuvent être revus à la baisse à défaut de trouver des candidats détenant le bagage de formation ou d'expérience souhaité. Elle rend également plus critique le recours à la formation continue en entreprise, afin de pallier le manque de compétence initiale parfois présent. Finalement, elle crée des blocages dans la chaîne logistique de transport empêchant un mouvement fluide des marchandises et causant par le fait même un ralentissement de l'économie dans son ensemble.

Face à ce contexte de rareté de la main-d'œuvre, Camo-Route, soit le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier, a réalisé le présent diagnostic sur la situation des conducteurs non actifs de véhicules lourds. Il servira à mieux comprendre les raisons qui poussent les conducteurs à quitter la profession et à identifier les mesures qui favoriseraient leur réintégration sur le marché du travail ainsi que les formations qui leur seraient nécessaires afin d'être opérationnels à la suite de leur période de non-activité.

2. REVUE DE LA DOCUMENTATION

2.1 Quantification du manque de main-d'œuvre

D'entrée de jeu, il est important de quantifier le manque de main-d'œuvre afin de saisir l'ampleur de la crise. La figure 1 présente l'évolution du nombre de postes vacants de conducteurs de camions de transport à l'échelle de la province au cours des cinq dernières années, soit l'ensemble de la période pour laquelle les données sont disponibles. L'analyse de cette figure permet de constater qu'avant 2017, le nombre de postes vacants se maintenait sous la barre des 2 000, peu importe la période de l'année. Toutefois, depuis 2018, le nombre de postes vacants oscille entre 3 000 et 5 250. La situation la plus critique correspond à la dernière période pour laquelle les données sont disponibles, soit de juillet à septembre 2021. Pour cette période, 5 235 postes vacants ont été répertoriés.

¹ Classification nationale des professions

² En cours d'étude, une nouvelle classification nationale des professions a été publiée. Dans la nouvelle CNP de 2021, la profession de conducteurs de camions de transport correspond au code 73300. Comme toutes les sources de données utilisées pour la rédaction de cette étude font référence à la CNP de 2016, soit la 7511, nous emploierons cette CNP.

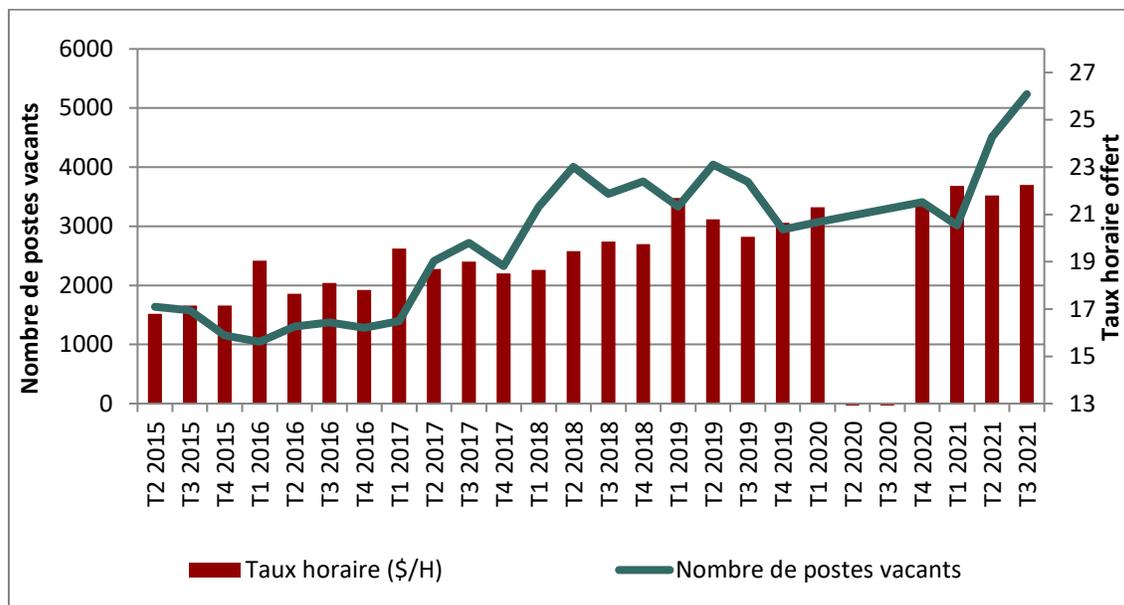


Figure 1 Évolution du nombre de postes vacants et du taux horaire offert, par trimestre³

La figure 1 montre également les salaires offerts pour ces postes vacants, puisqu’il s’agit d’une donnée collectée dans le cadre de la même enquête. En 2015, les salaires offerts pour les postes vacants oscillaient entre 18,25 \$/heure et 19,60 \$/heure, alors qu’en 2020-2021, ceux-ci varient plutôt entre 21,30 \$/heure et 22,20 \$/heure en moyenne. Ces salaires offerts pour les postes vacants demeurent toutefois sous le taux minimal acceptable perçu par les conducteurs, soit 23 \$/heure. Ce point sera abordé plus en détail lors de la présentation des résultats de l’enquête.

Certaines régions administratives du Québec vivent des situations particulièrement difficiles :

- La région de la Montérégie compte 1 185 postes vacants (26 % du total) ;
- La région de Montréal dénombre 1 085 postes vacants (24 % du total) ;
- La région des Laurentides recense 360 postes vacants (8 % du total) ;
- La région de Chaudière-Appalaches répertorie 335 postes vacants (7 % du total).

Pour la même période, soit avril à juin 2021, aucune autre région administrative ne dépassait la barre des 250 postes vacants. Ces données rendues disponibles par Statistique Canada viendraient alors contredire les projections d’Emploi-Québec selon lesquelles la région de Montréal ne connaîtrait pas de déficit de main-d’œuvre pour la profession de conducteur de camions de transport, puisqu’il s’agit de la deuxième région accusant le plus grand déficit en termes absolus.

Dans le cadre des entrevues de fond avec des acteurs clés d’entreprises employant des conducteurs auparavant non actifs, le taux de roulement volontaire (roulement causé par les démissions) des entreprises était estimé à environ 15 à 30 % par année. Lorsque les roulements volontaires et involontaires (roulements causés par les décès, les retraites et les mises à pied) sont considérés, le taux de roulement des entreprises interviewées peut atteindre jusqu’à 45 %. Au moment des entrevues, ces entreprises

³ Statistique Canada, 2021. Enquête sur les postes vacants. Tableau : 14-10-0325-01. Données en date du 1^{er} novembre 2021.

comptaient entre 13 et 23 postes vacants de conducteurs de camions. Quelques camions de ces entreprises ne circulent pas sur les routes à cause du manque de main-d'œuvre. En général, le ratio idéal de conducteurs par camion serait de deux, puisque les entreprises interviewées font de la double utilisation, soit un conducteur de jour et un autre de nuit par camion. Toutefois, ce ratio était légèrement plus faible au moment des entrevues, puisque le manque de main-d'œuvre cause des problèmes de recrutement et de rétention pour des postes de conducteurs de camions de nuit.

2.2 Bassin de main-d'œuvre potentielle

Les bassins de main-d'œuvre potentielle pour pourvoir les nombreux postes de conducteurs de camions de transport sont importants à documenter afin d'obtenir un portrait à jour de la situation.

2.2.1 Programme d'études professionnelles en transport par camion

Bien que l'obtention du diplôme d'études professionnelles (DEP) en transport par camion ne soit pas nécessaire afin de pratiquer la profession, il demeure très intéressant de consulter les statistiques concernant le programme d'études. Les tableaux 1 et 2 présentent à cet effet l'évolution du nombre d'inscriptions et de diplômés au programme d'études professionnelles en transport par camion.

Tableau 1 Répartition des inscriptions du DEP en transport par camion, pour les années scolaires 2010-2011 à 2019-2020, au Québec

Région administrative	Sexe	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Inscriptions totales		2 401	2 199	2 548	2 390	2 693	2 637	2 878	2 857	2 630	2 105
Capitale-Nationale	Féminin	89	115	100	131	128	112	118	146	153	138
	Masculin	951	904	995	974	1 035	1 050	986	989	939	754
Centre-du-Québec	Féminin	5	5	6	2	7	9	3	8	3	
	Masculin	45	39	29	22	24	25	17	17	6	
Lanaudière	Féminin		1	4	7	2	8	2			
	Masculin	5	12	37	34	33	39	15			
Laurentides	Féminin	83	118	131	111	139	128	184	178	189	184
	Masculin	1 078	868	1 056	902	1 140	1 085	1 417	1 393	1 279	1 009
Laval	Féminin								5		
	Masculin								12		
Mauricie	Féminin	10	9	8	6	9	4	4	9	9	5
	Masculin	51	41	39	46	39	44	34	40	25	9
Montérégie	Féminin	1	2	2	5	7	9	8	2	2	
	Masculin	11	11	22	49	52	49	35	18	2	2
Montréal	Féminin	6	2	5	5	3	7	5	1	5	
	Masculin	66	72	114	96	75	68	50	39	18	4

Source : MEQ, PSP, DGSRG, DIS, entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données en date du 28 janvier 2021.

Tableau 2 Répartition des diplommations du DEP en transport par camion, pour les années 2010 à 2020, au Québec

Région administrative	Sexe	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Diplommations totales		3 088	2 551	2 178	2 010	2 231	2 173	2 249	2 226	2 250	2 346	1 639
Capitale-Nationale	Féminin	56	78	71	84	90	90	94	81	112	134	119
	Masculin	1 874	1 421	1 052	952	994	886	926	901	876	920	676
Centre-du-Québec	Féminin	10	5	2	3		2	5	7	1	6	
	Masculin	22	35	22	29	8	14	13	11	5	9	
Lanaudière	Féminin			1		3	1	6		2		
	Masculin			4	19	23	22	16	17	4		
Laurentides	Féminin	82	50	93	73	78	103	104	117	121	160	100
	Masculin	935	870	859	760	910	939	975	1 002	1 065	1 065	725
Laval	Féminin											
	Masculin											
Mauricie	Féminin	7	5	6	4	4	5	7	4	3	5	4
	Masculin	41	49	28	28	26	25	30	30	17	24	8
Montérégie	Féminin	1	1	1		4	4	1	5	4	2	1
	Masculin	17	7	5	13	31	36	37	22	15	8	2
Montréal	Féminin	2	4		2	1			3	1	2	
	Masculin	41	26	34	43	59	46	35	26	24	10	3
Autres	Masculin										1	1

Source : MEQ, PSP, DGSRG, DIS, entrepôt de données ministériel, système Charlemagne, données en date du 28 janvier 2021.

Dans le cas des inscriptions, l'année de référence est celle de l'inscription à l'automne, considérant uniquement les élèves débutant le programme d'études ; il s'agit donc du nombre de nouvelles inscriptions et non du nombre d'inscriptions actives. Le tableau 1 comprend une colonne de moins que le tableau 2, puisque les inscriptions pour la période de 2019-2020 sont les dernières disponibles, alors que le nombre de diplômés pour 2020 est connu. Il faut également faire attention pour ne pas comparer les inscriptions avec les diplommations afin d'obtenir un taux de diplomation. Les étudiants peuvent prendre plus d'un an afin de terminer les cours, ce qui explique entre autres le nombre de diplômés plus élevé que le nombre d'inscriptions en 2010 et 2011. Les deux tendances sont donc à analyser indépendamment.

Il est à noter que les deux principaux centres de formation offrant le DEP en transport par camion se situent dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et des Laurentides. C'est ce qui explique le nombre d'inscriptions et de diplommations largement plus élevé dans ces deux régions administratives.

Selon le tableau 1, le nombre d'inscriptions était en augmentation jusqu'en 2017, démontrant l'attractivité du programme d'études. Depuis 2017, le nombre d'inscriptions tend toutefois à descendre. Ce phénomène est majoritairement attribuable à la diminution de la popularité des programmes d'études professionnelles dans l'ensemble des domaines au Québec, le nombre d'inscriptions étant passé de 145 446 en 2015 à 131 495 en 2019 (diminution de 10 %).

Pour ce qui est des diplomations, d'après le tableau 2, le nombre de diplômés du programme d'études a drastiquement chuté de 2010 à 2013, mais celui-ci connaissait une légère hausse progressive depuis. L'année 2020 a ensuite renversé cette tendance avec l'arrivée de la COVID-19, empêchant la tenue de bon nombre de cours et de stages, ce qui a fait chuter le nombre de diplômés qui auraient pu graduer juste avant l'été 2020. En excluant la situation anormale causée par la pandémie, au cours des sept dernières années, les centres de formation réussissaient à remettre de plus en plus de diplômés annuellement, ce qui est encourageant pour la disponibilité de main-d'œuvre.

2.2.1.1 Placement des diplômés

Il est également intéressant de connaître la situation d'emploi des diplômés, afin de savoir s'ils entreprennent une carrière dans le domaine à la suite de l'obtention de leur DEP. À ce sujet, l'analyse des données provenant de l'enquête Relance au secondaire en formation professionnelle, produite aux deux ans par le ministère de l'Éducation, est particulièrement intéressante. Sommairement, l'enquête auprès des diplômés de la formation professionnelle vise à évaluer le statut d'emploi neuf mois après l'obtention du diplôme.

Tableau 3 Résultats de l'enquête Relance au secondaire en formation professionnelle pour le programme d'études en transport par camion (5291)

Année d'obtention du diplôme	Nombre de répondants	En emploi	En emploi lié à la formation ⁴	En recherche d'emploi	Aux études	Personnes inactives ⁵
2011	1 759	1 541 (87,6 %)	1 309 (84,9 %)	115 (6,5 %)	21 (1,2 %)	82 (4,7 %)
2012	1 362	1 170 (85,9 %)	974 (83,3 %)	100 (7,3 %)	42 (3,1 %)	50 (3,7 %)
2013	1 273	1 108 (87,0 %)	929 (83,8 %)	93 (7,3 %)	31 (2,4 %)	41 (3,2 %)
2015	1 295	1 105 (85,3 %)	891 (80,6 %)	86 (6,6 %)	47 (3,6 %)	56 (4,3 %)
2017	1 252	1 071 (85,5 %)	862 (80,5 %)	54 (4,3 %)	64 (5,1 %)	62 (5,0 %)

⁴ Les proportions indiquées entre parenthèses représentent le ratio de répondants en emploi lié à la formation sur le nombre de répondants en emploi.

⁵ Personnes qui ne sont pas disposées à travailler et qui ne sont pas activement à la recherche d'un emploi.

2.3 Évolution du nombre de détenteurs de permis de classes 1 et 3

Il est aussi important de prendre connaissance des statistiques concernant les détenteurs de permis de classes 1 et 3, un impératif pour accéder à la profession. Ces permis sont également nécessaires pour plusieurs autres métiers (ex. : opérateur d'équipements lourds). En ce sens, un détenteur de permis de classe 1 ou 3 n'est pas nécessairement un conducteur de camions de transport actif ou non actif. Les tableaux subséquents présentent la répartition du nombre de détenteurs de permis de classes 1 et 3 selon le sexe et l'âge.

Tableau 4 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 au Québec par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19	1	1	1	3	7	8
20-24	144	165	157	147	154	157
25-34	697	725	774	852	943	955
35-44	1 582	1 608	1 606	1 640	1 642	1 619
45-54	2 089	2 140	2 184	2 193	2 262	2 306
55-64	948	1 054	1 165	1 290	1 433	1 588
65 ans et plus	152	161	190	216	245	304
Sous-total	5 613	5 854	6 077	6 341	6 686	6 937
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	28	27	35	50	87	79
20-24	3 149	3 189	3 102	2 979	2 853	2 639
25-34	16 625	16 860	16 957	17 592	18 208	18 145
35-44	33 612	33 229	32 710	32 012	31 627	30 938
45-54	49 158	48 089	47 120	46 043	45 086	44 117
55-64	59 804	59 257	58 348	57 435	56 257	55 001
65 ans et plus	25 290	26 897	28 802	31 053	33 766	36 696
Sous-total	187 666	187 548	187 074	187 164	187 884	187 615
Total	193 279	193 402	193 151	193 505	194 570	194 552

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 2021.

Tableau 5 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 au Québec par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19	2	1			1	
20-24	38	31	29	27	36	32
25-34	253	258	271	266	278	300
35-44	446	466	495	510	520	530
45-54	497	509	509	515	503	484
55-64	233	241	252	263	299	348
65 ans et plus	28	33	38	40	51	58
Sous-total	1 497	1 539	1 594	1 621	1 688	1 752
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	24	41	23	17	11	5
20-24	1 049	1 014	944	875	885	746
25-34	6 110	6 189	6 231	6 263	6 296	6 222
35-44	12 152	11 623	11 216	11 035	10 870	10 586
45-54	23 935	22 584	21 074	19 495	18 070	16 747
55-64	26 078	26 144	26 214	26 147	25 978	25 733
65 ans et plus	8 135	8 576	9 047	9 730	10 438	11 327
Sous-total	77 483	76 171	74 776	73 562	72 548	71 366
Total	78 980	77 710	76 370	75 183	74 236	73 118

Source : Société de l'assurance automobile du Québec, 2021.

Plusieurs constats ressortent de l'analyse des tableaux 4 et 5 sur les détenteurs et détentrices de permis de classes 1 et 3. D'abord, le premier tableau montre que le nombre de détenteurs de permis de classe 1 est demeuré stable au cours des 6 dernières années, soit entre 187 000 et 188 000, peu importe la période. Comparativement, le nombre de détentrices de permis de classe 1 a augmenté de 24 % sur la période, passant de 5 600 à 6 900. Bien qu'il existe un manque à combler énorme avant d'atteindre la parité, il est positif de voir que de plus en plus de femmes s'intéressent aux métiers requérant un permis de classe 1. Lorsque la même analyse est réalisée pour les détenteurs de permis de classe 3, le constat est encore plus frappant, puisque le nombre de détenteurs diminue chaque année, alors que le nombre de détentrices augmente. Une féminisation du bassin de main-d'œuvre disponible pour les métiers requérant ce type de permis s'opère tranquillement.

Concernant l'âge des détenteurs, le constat est plus inquiétant. En 2020, 49 % des détenteurs de permis de classes 1 et 3 avaient 55 ans ou plus, soit près de la moitié de la main-d'œuvre actuellement apte à conduire des camions de transport approchant l'âge de la retraite, dont 18 % l'ont même déjà atteint (65 ans et plus). D'ailleurs, la proportion des détenteurs de permis de classe 1 ou 3 de 65 ans et plus augmente rapidement chaque année. Cette catégorie d'âge représentait 12 % des détenteurs de classe 1 ou 3 en 2015, comparativement à 18 % 5 ans plus tard. Les départs à la retraite viendront alors accentuer la rareté de main-d'œuvre déjà présente, ce qui souligne l'importance de rejoindre les bassins de main-d'œuvre sous-représentée dans le secteur (femmes, immigrants et autochtones) pour pallier ce problème. Cette situation montre aussi l'importance de mettre en place des mesures qui susciteront l'envie chez les jeunes conducteurs et conductrices d'entamer une carrière en transport routier.

Les tableaux de l'annexe 1 présentent le nombre de détenteurs de permis de classes 1 et 3 pour chacune des régions administratives du Québec par année. D'après ces tableaux, le nombre de femmes détentrices de permis de classe 1 ou 3 augmente, mais le nombre d'hommes détenteurs de permis de classe 1 ou 3 est constant ou en baisse pour bien des régions administratives entre 2015 et 2020.

3. COLLECTE DE DONNÉES PRIMAIRES AUPRÈS DES CONDUCTEURS NON ACTIFS

La revue des données secondaires disponibles a permis de documenter les points importants concernant la rareté de main-d'œuvre, le vieillissement du bassin de main-d'œuvre disponible ainsi que le désintérêt, parfois rapide, des jeunes pour la profession. Comme mentionné précédemment, malgré le nombre de postes vacants très élevé, une proportion significative de diplômés a déjà choisi de ne pas pratiquer la profession de conducteur de camions de transport, et ce, neuf mois après l'obtention du diplôme (ex. : 20 % des diplômés de 2017). Ce phénomène met encore plus en évidence l'importance de la démarche menée dans le cadre de cette étude, visant à documenter les raisons pour lesquelles les conducteurs abandonnent la profession et les mesures qui pourraient inciter cette main-d'œuvre, déjà formée rappelons-le, à revenir vers la profession.

La collecte de données auprès des conducteurs non actifs a été divisée en deux phases distinctes. D'abord, une vaste enquête en ligne diffusée à grande échelle a été réalisée afin de rejoindre un maximum de répondants. Elle a eu lieu d'octobre à décembre 2021. Le détail plus précis de l'échantillon est présenté dans les sections suivantes. Puis, 15 entrevues de 30 à 45 minutes avec des conducteurs non actifs ont été menées, afin de comprendre les différents enjeux qui justifient leur inactivité. Enfin, afin d'enrichir les opinions collectées durant ces entrevues, six représentants d'entreprises (propriétaire, gestionnaire des ressources humaines, etc.) ont également été interviewés.

3.1 Profil des répondants à l'enquête en ligne

Comme mentionné précédemment, l'enquête en ligne s'est échelonnée sur une période de trois mois et a été publicisée grâce à deux méthodes principales. D'abord, les centres de formation en transport ont été sollicités afin d'envoyer l'enquête à l'ensemble des diplômés pour lesquels ils disposaient d'une adresse courriel. Ensuite, l'équipe de Camo-Route a déployé une campagne publicitaire sur différents réseaux sociaux, afin d'afficher l'étude dans les endroits les plus propices à rejoindre des conducteurs non actifs.

Au total, 1 302 questionnaires en ligne ont été remplis. Parmi ceux-ci, 87 % des répondants avaient déjà pratiqué le métier de conducteur de camions de transport ; seuls ces questionnaires ont été considérés. Puisque les répondants avaient l'option de ne pas répondre à certaines questions, d'après leur aisance ou encore leur capacité, l'échantillon dans cette section varie de 780 à 1 138, selon les questions. Ce nombre élevé de répondants permet donc de présenter des résultats robustes et fiables, bien que la population exacte totale de conducteurs non actifs demeure impossible à déterminer⁶.

⁶ À titre indicatif, en supposant très approximativement qu'il existe 50 000 conducteurs non actifs dans la province actuellement, la marge d'erreur des résultats présentés serait de 2,87 %. Cette dernière n'augmente que de 0,01 % si la population réelle de conducteurs non actifs est plutôt de 75 000.

Parmi les répondants, 84,8 % sont des hommes et 92,6 % possèdent le statut de citoyen canadien. Ces nombres sont à l'image de la profession ; les femmes et les immigrants représentent moins de 10 % de la main-d'œuvre. La répartition des répondants, selon leur tranche d'âge et leur région administrative, est présentée aux tableaux 6 et 7.

Tableau 6 Répartition des répondants par tranche d'âge

Âge	Proportion
17 à 19 ans	0,3 %
20 à 24 ans	5,8 %
25 à 34 ans	24,4 %
35 à 44 ans	28,4 %
45 à 54 ans	24,6 %
55 à 64 ans	13,0 %
65 ans et plus	3,4 %
Total	100 %

Tableau 7 Répartition des répondants par région administrative

Région administrative	Proportion
Abitibi-Témiscamingue	1,1 %
Bas-Saint-Laurent	2,6 %
Capitale-Nationale	14,0 %
Centre-du-Québec	5,8 %
Chaudière-Appalaches	9,6 %
Côte-Nord	1,5 %
Estrie	5,1 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1,5 %
Lanaudière	6,3 %
Laurentides	6,1 %
Laval	4,1 %
Mauricie	3,3 %
Montréal	17,8 %
Montréal	16,6 %
Nord-du-Québec	0,2 %
Outaouais	1,3 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,2 %
Total	100 %

Concernant la situation d'emploi des répondants, 62,2 % sont actuellement des employés salariés travaillant à temps plein dans le secteur privé, 9,7 % sont en recherche d'emploi, 7,2 % sont travailleurs autonomes, 5,4 % sont des employés salariés travaillant à temps partiel dans le secteur privé et 5,4 % des employés de la fonction publique. Les autres répondants (10,1 %) précisent qu'ils ne peuvent pas travailler en raison d'une contrainte physique ou psychologique et certains sont étudiants ou retraités.

Les répondants étaient également questionnés sur la profession vers laquelle ils s'étaient dirigés à la suite de l'abandon du métier de conducteur de camions de transport. Parmi les répondants actuellement en emploi, plus de 60 métiers pratiqués au sein d'une quarantaine d'industries ont été mentionnés.

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

- Conducteur (ne concernant pas le transport de marchandises) (29,2 %) ;
- Directeur ou superviseur (10,0 %) ;
- Opérateur de machinerie (8,8 %) ;
- Ouvrier ou manutentionnaire (8,0 %).

Les industries les plus fréquemment mentionnées sont celles du transport (30,1 %), de la construction (9,6 %), des institutions gouvernementales (8,1 %), de la conduite d'autobus et du transport en commun (7,8 %) et de l'industrie agroalimentaire (5,2 %). Une forte proportion de personnes ayant quitté la profession demeure tout de même dans l'industrie du transport au sens large, préférant y occuper un autre type de poste.

3.2 Profil des conducteurs non actifs de camions de transport

3.2.1 Pratique du métier

Près de la totalité des conducteurs non actifs de camions de transport interrogés détiennent toujours un permis valide de classe 1, 2 ou 3 (98,2 %). La grande majorité des conducteurs détiennent un permis de classe 1 (93,4 %), alors que la proportion des conducteurs non actifs détenteurs de permis de classes 2 et 3 est de 1,8 % et 4,8 % respectivement parmi l'échantillon. Un peu moins de la moitié des conducteurs non actifs de camions de transport (43,6 %) mentionnent que leur permis de classe 1, 2 ou 3 peut leur être utile dans le cadre de leurs fonctions actuelles.

Près de 80 % des conducteurs de camions de transport ayant participé à l'enquête en ligne ont obtenu leur permis entre 2010 et 2021 et 10 % l'ont obtenu entre 2000 et 2009. Il semble donc que les conducteurs non actifs de camions de transport, du moins ceux qui ont été intéressés à répondre à l'enquête, sont relativement nouveaux dans l'industrie. D'ailleurs, 75,5 % de ces derniers ont pratiqué le métier pour une durée de 5 ans et moins (tableau 8), démontrant la difficulté à retenir les nouveaux conducteurs qui décident de se réorienter relativement rapidement après avoir fait face aux différents défis quotidiens du métier. En d'autres mots, une fois les cinq premières années travaillées, il est plus probable que les conducteurs restent dans le secteur. Le tableau 1 de l'annexe 2 montre que les conductrices non actives ont quitté plus rapidement le métier que les hommes. Effectivement, plus d'une conductrice non active sur trois a quitté le métier en moins d'un an, alors que cette proportion est de moins d'un répondant sur quatre chez les conducteurs non actifs masculins.

Tableau 8 Nombre d'années de pratique du métier de conducteur de camions de transport

Durée	Proportion
Moins d'un an	26,7 %
1 à 2 ans	23,7 %
3 à 5 ans	25,1 %
6 à 10 ans	11,5 %
11 à 19 ans	5,6 %
20 à 29 ans	3,6 %
30 ans et plus	3,4 %
Jamais	0,5 %
Total	100,0 %

La majorité (62,1 %) des conducteurs non actifs de camions de transport ont cessé de pratiquer le métier depuis 2 ans et moins (tableau 9). Même si les conditions de travail étaient déjà difficiles dans l'industrie, les restrictions sanitaires liées à la pandémie de la COVID-19 mises en place depuis les deux dernières années ont contribué à la réorientation de carrière de plusieurs conducteurs de camions de transport. Par exemple, depuis l'entrée en vigueur des mesures sanitaires, il est parfois difficile pour les conducteurs de trouver des endroits pour manger ou utiliser les salles de bain. En début d'année 2022, de nombreux acteurs clés du domaine anticipaient une deuxième vague significative de désistements si le passeport vaccinal devenait obligatoire pour l'ensemble des conducteurs de camions de transport devant quitter le pays dans le cadre de leur travail⁷. Cependant, une des entreprises interviewées a mentionné que l'obligation vaccinale du gouvernement fédéral n'affecterait pas significativement ses activités de transport, puisque 95 % de ses conducteurs sont vaccinés. Cette mesure n'a pas engendré de perte de main-d'œuvre, car l'entreprise a affecté tous ses conducteurs non vaccinés à du transport local, et a offert une rémunération plus importante aux conducteurs locaux qui se portaient volontaires pour du transport de longue distance. Les entreprises de plus petite taille n'effectuant que du transport de longue distance n'auraient toutefois peut-être pas la possibilité d'accommoder leur personnel en place de cette façon.

Le nombre d'années depuis la cessation des activités chez les hommes et les femmes est présenté au tableau 2 de l'annexe 2.

⁷ Radio-Canada, 2022. Vaccination obligatoire pour les camionneurs qui traverseront la frontière américaine.

Tableau 9 Nombre d'années depuis la cessation des activités de conducteurs de camions de transport

Nombre d'années	Proportion
Moins d'un an	37,3 %
1 à 2 ans	24,8 %
3 à 5 ans	21,5 %
6 à 10 ans	10,3 %
11 à 15 ans	3,0 %
16 à 20 ans	2,1 %
Plus de 20 ans	0,9 %
Total	100,0%

Les conducteurs non actifs de camions de transport ont évoqué plusieurs raisons expliquant la volonté de conserver leur permis de classe 1, 2 ou 3. La majorité des répondants (52,4 %) conservent leur permis puisqu'ils anticipent son utilisation future, par exemple si les conditions de l'industrie s'améliorent, s'ils désirent changer d'emploi rapidement, s'ils perdent leur emploi actuel ou s'ils souhaitent effectuer un retour éventuel comme conducteurs de camions de transport lors d'une semi-retraite. De plus, 21,5 % des conducteurs non actifs de camions de transport affirment que le permis de classe 1, 2 ou 3 est encore nécessaire à l'exercice de leurs fonctions (pour réaliser les tests routiers des camions qu'ils entretiennent, conduire les autobus scolaires, effectuer certaines tâches liées au métier de monteur de lignes ou de mécanicien, transporter de la machinerie occasionnellement, etc.). Enfin, certains conducteurs non actifs de camions de transport conservent leur permis de classe 1, 2 ou 3 puisqu'ils le considèrent comme un atout même s'ils ne pensent pas le réutiliser dans un contexte professionnel (9,2 %) et d'autres mentionnent l'utiliser pour effectuer des contrats à temps partiel ou de façon occasionnelle à l'extérieur de leur emploi principal (9,2 %).

Près de 75 % des conducteurs non actifs de camions de transport ont effectué plus d'un type de transport au cours de leur carrière. La figure 2 présente la proportion des répondants ayant effectué divers types de transports. Concernant le transport local, 66,9 % des répondants mentionnent avoir effectué du transport par camion de marchandises diverses et 34,9 % ont fait du transport par camion de vrac solide. Seulement 8,1 % des conducteurs non actifs de camions de transport ont effectué du déménagement de biens usagés de maison et de bureau au cours de leur carrière.

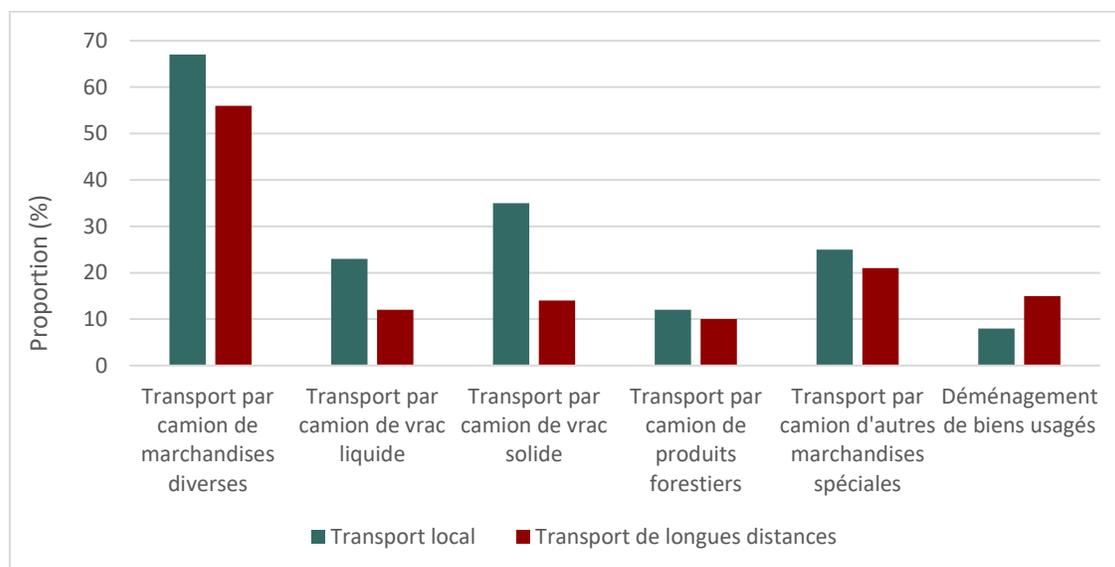


Figure 2 Types de transports effectués par les conducteurs non actifs et proportion des répondants

De façon générale, la proportion des conducteurs non actifs de camions de transport ayant effectué du transport de longues distances ou du transport de personnes est plus faible que celle du transport local (figure 2). Néanmoins, plus de la moitié des répondants (56,2 %) ont effectué du transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances au cours de leur carrière. Les entrevues ont permis de faire ressortir que ces deux types de transports attirent des candidats de nature différente. Le transport local est souvent plus apprécié par les conducteurs vivant une situation familiale qui nécessite une présence régulière (ex. : enfant en bas âge). Les personnes questionnées s'approchant de la retraite semblaient préférer le transport de longues distances. Ayant souvent moins d'obligations familiales, ces derniers aiment par exemple parcourir la route et admirer les différents paysages du territoire américain. Les aspects positifs des différents types de transports sont détaillés dans les sections suivantes.

Au cours de leur carrière, la majorité des conducteurs non actifs de camions de transport ont eu 2 à 4 employeurs (57,2 %). Considérant que 75,5 % des conducteurs ont pratiqué le métier pour une durée de cinq ans ou moins (tableau 8), le taux de roulement semble élevé. Selon les entrevues et les réponses aux questions ouvertes de l'enquête, il semble que ce taux de roulement élevé provient entre autres de la tendance de certains employeurs à ne pas respecter, à long terme, les conditions négociées lors de l'embauche (nombre d'heures de travail, temps supplémentaire obligatoire, choix des routes, etc.). Cela inciterait les conducteurs à rechercher ces conditions auprès d'un nouvel employeur, ou encore, à quitter le métier. Les raisons poussant les conducteurs à quitter le métier plutôt qu'à changer d'employeur sont abordées plus spécifiquement dans les sections qui suivent.

3.2.2 Formation initiale

Environ 75 % des conducteurs non actifs de camions de transport ayant répondu à l'enquête en ligne détiennent plusieurs diplômes d'études. Le tableau 10 présente la proportion des répondants détenant un diplôme d'études secondaires (DES), un diplôme d'études professionnelles (DEP), un diplôme d'études collégiales (DEC) ou un diplôme universitaire. Sans surprise, 74,6 % des conducteurs non actifs de camions

de transport ayant répondu sont détenteurs d'un DEP en transport par camion, puisque la collecte de données a été réalisée en partie à l'aide d'une liste de diplômés du Centre de formation en transport de Charlesbourg (CFTC) et du Centre de formation du transport routier de Saint-Jérôme (CFTR). En fait, dans la profession de conducteur de camions de transport (CNP 7511) au Québec, il y aurait plutôt 40 % des travailleurs possédant un DEP⁸.

Tableau 10 Diplômes détenus par les conducteurs non actifs de camions de transport

Diplôme	Proportion
Diplôme d'études professionnelles (transport par camion)	74,6 %
Diplôme d'études secondaires	69,7 %
Diplôme d'études professionnelles (autre)	38,4 %
Diplôme d'études collégiales	22,6 %
Diplôme universitaire	11,4 %
Diplôme d'une école privée en transport par camion	11,0 %

Le tableau 3 de l'annexe 2 présente les diplômes détenus par les femmes et les hommes qui sont des conducteurs non actifs de camions. D'après ce tableau, il y a une plus grande proportion de conductrices non actives que de conducteurs non actifs détenant un DEP en transport par camion, un DES, un DEP autre que celui en transport par camion et un DEC. Toutefois, il y a une plus grande proportion de conducteurs non actifs que de conductrices non actives possédant un diplôme universitaire ou un diplôme d'une école privée en transport par camion.

Tous les conducteurs de camions contactés lors des entrevues personnalisées possédaient également un DEP en transport par camion. Les conducteurs de camions ayant suivi la formation se disent satisfaits en général, mais ils auraient souhaité avoir accès à plus d'heures de pratique durant leurs études.

3.3 Phénomène d'entrées et de sorties de la profession

3.3.1 Éléments attrayants du métier

Lors des entrevues personnalisées, les conducteurs non actifs de camions de transport ont été interrogés quant aux éléments attrayants du métier qui les ont d'abord intéressés. Le plaisir de conduire, le sentiment de liberté que procure le transport de marchandises sur de longues distances ainsi que la volonté d'admirer des paysages et de voyager vers les États-Unis sont des éléments mentionnés à plusieurs reprises. Pour certains conducteurs, l'aspect familial est aussi un élément attrayant (entreprise familiale de transport par camion, travail en équipe avec un membre de la famille/conjoint, passion transmise par un parent, etc.).

Lors des entrevues concernant le transport de marchandises sur de longues distances, les conducteurs ont mentionné dans la majorité des cas apprécier fortement le fait de ne pas avoir à exécuter des tâches comme le chargement, la manipulation, etc. lorsqu'ils travaillent aux États-Unis. Ces derniers aiment conduire : les tâches connexes sont souvent considérées comme un irritant. Les employeurs interviewés

⁸ Proportion calculée à partir des données de Statistique Canada. Recensement de la population de 2016. Produit numéro 98-400-X2016357 au catalogue de Statistique Canada.

ont d'ailleurs confirmé que les aspects concernant la manutention liée au métier rendent la profession moins attrayante. D'ailleurs, pour cette raison, plusieurs conducteurs mentionnent préférer faire des voyages les amenant aux États-Unis, puisque la manutention en territoire américain n'implique jamais le conducteur. Ce constat semble particulièrement vrai pour les conducteurs d'un certain âge, qui veulent s'éviter au maximum les tâches de chargement et de déchargement des camions.

Pour la majorité des conducteurs interrogés, le travail d'équipe lors des voyages de longues distances est aussi un aspect apprécié, permettant aux coéquipiers de s'entraider lors de manœuvres pouvant être plus ardues pour certains nouveaux conducteurs et réduisant par la même occasion le sentiment de solitude. Cependant, selon un conducteur interviewé, le travail d'équipe a déjà été un irritant en raison du manque de compétences du coéquipier. Il est également parfois difficile d'harmoniser les horaires des deux coéquipiers effectuant du transport sur de longues distances, par exemple lorsque l'un a des obligations familiales importantes. Cela peut alors créer des frictions sur les temps de repos à prendre ou encore sur certaines décisions critiques durant le trajet (ex. : effectuer une réparation mineure soi-même pour revenir à la date convenue plutôt que d'attendre un mécanicien). De façon générale, il en ressort donc qu'il faudrait offrir la possibilité de travailler en équipe lors de longs trajets, mais en ne l'imposant pas aux conducteurs désirant demeurer indépendants.

Concernant le transport local, le sentiment d'indépendance et surtout la possibilité de rentrer à la maison tous les soirs sont les deux facteurs les plus appréciés par les conducteurs. Tous les conducteurs interrogés vivant avec de jeunes enfants (12 ans et moins) ont mentionné qu'ils n'envisageraient pas de s'absenter plus de 1 ou 2 soirs consécutifs pour de plus longs trajets. La majorité se disait toutefois ouverte à l'idée, une fois les enfants plus autonomes.

Du point de vue des entreprises répondantes, offrir des horaires plus stables (ex. : lundi au vendredi seulement, horaire de départ fixe, etc.), encadrer le travail par une convention collective, mettre en place des politiques de conciliation travail-famille et préserver la réputation de l'entreprise (ex. respect des employés, flotte de qualité, accueil des nouveaux employés, écoute des besoins des employés, etc.) jouent pour beaucoup dans l'attraction de la main-d'œuvre. Un employeur a également mentionné que la profession de camionneur attire les gens qui ont envie de faire une différence et d'aider les autres, car il s'agit d'un métier essentiel pour l'économie et pour subvenir aux besoins primaires de la population.

3.3.2 Recherche d'emploi

Les sites d'offres d'emploi (Jobillico, Indeed, etc.), les sites spécifiques des entreprises convoitées, les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.) et le site de Truck Stop Québec sont les principales plateformes consultées lors de la recherche d'emploi. Les entrevues ont permis de préciser que les conducteurs, bien que non actifs, consultent régulièrement les offres passant dans leur fil d'actualité. Entre autres, le groupe Facebook Truck stop Québec, rassemblant plus de 280 000 abonnés au moment d'écrire ces lignes, est celui qui est ressorti le plus souvent au cours des discussions. Autrement, le premier critère des conducteurs non actifs dans le choix d'une compagnie, advenant un retour vers l'emploi, est sa réputation. Plusieurs répondants mentionnent que même si ces compagnies n'affichent pas d'offre d'emploi, ces derniers les contacteront directement afin de connaître les ouvertures de postes à venir s'ils prévoient un retour vers la profession. Les conducteurs mentionnent quelques critères concernant cette réputation, notamment la manière dont sont traités les conducteurs, l'attitude des dirigeants de l'entreprise, l'entretien de la flotte effectué et, bien sûr, les salaires compétitifs offerts aux conducteurs.

Les répondants des entrevues de fond ont mentionné plusieurs autres éléments qu'ils considèrent comme attrayants lors de la recherche d'emploi, à savoir :

- Le salaire offert ;
- La forme de rémunération (préférentiellement à l'heure) ;
- Les autres conditions (assurances collectives, fonds de pension, etc.) ;
- Le nombre d'heures hebdomadaires proposé ;
- La possibilité d'effectuer du transport sur de longues distances ;
- Un horaire du lundi au vendredi uniquement ;
- La réputation de la compagnie de transport dans le milieu ;
- La qualité des camions de la compagnie (camions modernes, silencieux, climatisés, etc.).

Outre les sites mentionnés ci-dessus, les compagnies interviewées lors des entrevues de fond ont mentionné utiliser de nombreuses méthodes pour promouvoir leurs offres d'emploi : partager les offres d'emploi au CFTR et au CFTC, offrir des stages aux étudiants du DEP en transport par camion, utiliser Google Ads, diffuser des publicités à la radio et à la télévision, planifier des événements de recrutement, organiser des journées portes ouvertes, participer aux salons de camionnage, etc.

3.3.3 Causes de sorties

Dans l'enquête en ligne, des causes majeures et secondaires ainsi que des éléments non reliés au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camions de transport ont été mentionnés par les répondants (tableau 11). Les causes majeures importantes (> 35 % des répondants), les causes secondaires importantes (> 25 % des répondants) et les éléments non reliés importants (> 80 % des répondants) sont mis en évidence dans le tableau à l'aide d'une case rouge, jaune et verte respectivement.

De façon générale, les causes majeures de départ, mentionnées par 35 % des répondants ou plus, sont liées aux opérations et aux conditions de travail. Plus précisément, 57,2 % des conducteurs non actifs de camions de transport affirment que la mauvaise rémunération est une cause majeure liée au choix de ne plus pratiquer le métier. Les difficultés de conciliation travail-famille (46,6 %) ainsi que les temps d'attente non rémunérés (45,6 %) et les horaires de travail ne correspondant pas aux attentes des employés (45,1 %) arrivent directement après en ordre d'importance.

Divers éléments ont été mentionnés comme étant des causes secondaires reliées au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camions de transport, dont trois éléments faisant partie des opérations et des conditions de travail, deux éléments liés aux relations interpersonnelles et deux éléments concernant les considérations personnelles et les options de carrière. Les causes secondaires sont des irritants qui n'auraient pas causé un départ initialement, mais qui ont contribué à confirmer le choix des conducteurs de quitter leur emploi. Les causes secondaires mentionnées par le plus de répondants sont le manque de disponibilité ou l'état inadéquat des haltes routières (31,8 %), le manque de considération et de reconnaissance de l'employeur (29,8 %) et la perte de motivation ou d'intérêt envers le métier (30,2 %).

Plus de 80 % des conducteurs non actifs ont identifié certains éléments qui ne sont pas reliés au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camions de transport, dont : l'intimidation ou le harcèlement de la part d'un collègue ou d'un client, les conflits avec les collègues, la complexité des tâches et les problèmes d'ordre psychologique.

Au total, 478 répondants (57,2 % des répondants) ont mentionné que la mauvaise rémunération est une cause majeure reliée au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camion. De ce nombre, 35,8 % (171 répondants) n'ont pas indiqué le temps d'attente non rémunéré comme cause majeure de leur départ. Il est ainsi possible d'en déduire que la mauvaise rémunération de ces 171 répondants provient directement du salaire de base et n'a aucun lien avec les temps d'attente non rémunérés.

Les tableaux 4 à 7 de l'annexe 2 indiquent les causes majeures, secondaires et non reliées au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camion chez les femmes, les hommes et les individus effectuant du transport local et sur de longues distances. Les causes majeures, secondaires et non reliées pour chacune de ces catégories d'individus sont sensiblement les mêmes que celles répertoriées au tableau 11, à quelques exceptions près.

Notamment, pour les femmes, la solitude, l'isolement et le sentiment d'insécurité sur la route sont des causes secondaires importantes les incitant à quitter le métier. Chez les conductrices non actives, le manque d'avancement, d'opportunité et de progression professionnelle ne serait pas une des causes motivant leur départ.

Chez les conducteurs effectuant du transport local, les problèmes d'ordre physique sont une cause non reliée au départ du métier. Ces problèmes touchent possiblement davantage les conducteurs qui font de longs trajets.

Pour les conducteurs non actifs effectuant de longues distances, la saisonnalité du travail, la difficulté à trouver un emploi dans la région et les opportunités de progression vers un autre poste au sein du secteur ne seraient pas des causes en lien avec la décision de quitter le métier. Toutefois, le sentiment d'insécurité sur les routes a été identifié comme une cause secondaire.

Tableau 11 Causes reliées au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camions de transport

Cause		Cause majeure	Cause secondaire	Non reliée
Opérations et conditions de travail	Les opérations de manutention liées à l'emploi	14,2 %	22,6 %	63,2 %
	La complexité des tâches	2,8 %	15,0 %	82,2 %
	Le sentiment d'effectuer certaines tâches bénévolement	34,9 %	28,5 %	36,7 %
	Les temps d'attente non rémunérés	45,6 %	23,2 %	31,3 %
	La saisonnalité du travail	8,1 %	19,3 %	72,7 %
	Les horaires de travail ne correspondant pas aux attentes des employés	45,1 %	24,7 %	30,1 %
	Les difficultés de conciliation travail-famille	46,6 %	22,4 %	31,0 %
	Les longues périodes loin du domicile	32,5 %	23,4 %	44,2 %
	Le manque de disponibilité ou l'état inadéquat des haltes routières	23,6 %	31,8 %	45,6 %
	La mauvaise rémunération	57,2 %	21,4 %	21,4 %
	La forme de rémunération	39,3 %	23,8 %	36,9 %
Relations interpersonnelles	Le manque d'encadrement ou de formation	14,5 %	27,8 %	57,7 %
	Le manque de considération et de reconnaissance de l'employeur	36,1 %	29,8 %	34,2 %
	Les conflits avec l'employeur	17,0 %	20,3 %	62,7 %
	Les conflits avec les collègues	3,5 %	14,4 %	82,1 %
	Les conflits avec les clients	4,9 %	18,2 %	76,9 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des collègues	6,4 %	10,2 %	83,4 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des gestionnaires	11,4 %	14,7 %	73,9 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des clients	5,8 %	11,0 %	83,2 %
Considérations personnelles ou options de carrière	La difficulté à trouver un emploi en transport dans la région	10,8 %	15,2 %	74,0 %
	La difficulté à être assurable	10,0 %	11,0 %	79,0 %
	La difficulté à trouver un emploi en raison de l'absence de la mention « transmission manuelle » sur le permis	5,0 %	7,2 %	87,8 %
	Le manque d'opportunité, d'avancement ou de progression professionnelle	18,8 %	29,3 %	51,9 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste dans la même entreprise	9,0 %	18,1 %	72,9 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste au sein du secteur	8,4 %	17,2 %	74,4 %
	Une opportunité de progression dans un autre secteur	13,8 %	15,4 %	70,8 %
	Un problème d'ordre physique	10,0 %	16,0 %	74,0 %
	Un problème d'ordre psychologique	8,4 %	11,9 %	79,6 %
	Une perte de motivation ou d'intérêt pour le métier	24,2 %	30,2 %	45,7 %
	Le sentiment de solitude et d'isolement en lien avec le métier	12,6 %	22,3 %	65,1 %
	Le sentiment d'insécurité sur la route	10,1 %	22,4 %	67,5 %

Les répondants ont été interrogés plus en profondeur sur les causes majeures justifiant leur départ (question ouverte de l'enquête en ligne et des entrevues personnalisées). Ils mentionnent encore une fois les conditions salariales et les éléments qui y sont liés, notamment :

- Le salaire offert est insuffisant depuis plusieurs années et il ne s'est pas adapté à l'inflation et à l'évolution du coût de la vie au cours des cinq dernières années. Auparavant, certains chauffeurs arrivaient à compenser ce manque d'argent en étirant leurs heures de conduite. Ils faisaient donc plus d'heures que ce qui était permis afin d'améliorer leur rémunération. L'arrivée du dispositif de consignation électronique (DCE) rend cette pratique qui contourne la loi maintenant beaucoup plus difficile.
- Les heures de travail non rémunérées représentent un véritable fléau pour la rétention des conducteurs. Il n'est pas normal, selon eux, que le conducteur ait à subir une perte financière pour des raisons hors de son contrôle, comme l'attente causée par un client afin de pouvoir charger/décharger, les accidents sur la route, les aléas météorologiques, etc. Même si quelques employeurs offrent une certaine forme de compensation, celle-ci n'équivaut pas au plein salaire que le conducteur aurait pu toucher si les opérations s'étaient déroulées de façon fluide. Une forme de rémunération à l'heure changerait alors ce paradigme nuisant fortement à la rétention.
- Conséquemment, la rémunération au kilométrage plutôt qu'à l'heure a été nommée à plusieurs reprises. Les quelques conducteurs mentionnant vouloir conserver une rémunération au kilométrage précisent qu'ils la préfèrent uniquement pour le temps passé sur l'autoroute lors de voyage sur de longues distances.
- L'absence d'avantages sociaux dans la majorité des entreprises non syndiquées accentue également l'importance accordée au salaire, puisqu'il n'existe aucun à-côté intéressant pour favoriser la rétention. Plusieurs répondants mentionnent alors avoir changé de compagnie pour des différences minimales (ex. : un cent du kilomètre), car ils ne perdent pas les avantages sociaux liés à leur employeur (typiquement accessibles après trois mois consécutifs d'emploi) ou l'accès au régime de retraite de l'entreprise (typiquement accessible après plus de trois mois à l'emploi).

De plus, 31,8 % des répondants mentionnent que les horaires proposés dans l'industrie ont été une cause majeure de leur départ (heures de travail trop longues, conciliation travail-famille difficile, délais de livraison trop serrés exigés aux conducteurs, etc.). Plusieurs conducteurs (22,8 %) ont également mentionné certaines considérations personnelles comme étant la cause majeure de leur départ (ex. : l'âge, les taux d'imposition trop élevés pour ceux voulant pratiquer le métier au moment de leur retraite ou comme deuxième emploi, la solitude du travail, la volonté de fonder une famille, le stress occasionné par la pression, le manque de stimulation physique et les traumatismes causés par des accidents précédents).

Plusieurs conductrices non actives mentionnent également avoir été victimes de différentes formes de harcèlement au cours de leur carrière ; il s'agit de l'élément déclencheur de leur réorientation professionnelle. Ce harcèlement provient de leur supérieur immédiat ou de leurs collègues et il peut aussi survenir lors de certaines situations sur la route (ex. aire de repos pour camionneurs).

D'ailleurs, le manque de considération et de respect à l'égard des conducteurs de camions de transport, soit de leur employeur, de certains clients ou encore d'autres usagers de la route, constitue une cause majeure de départ pour 10,9 % des conducteurs sondés.

Enfin, 10,5 % des répondants affirment que certains enjeux liés aux tâches ont été des causes majeures les incitant à quitter le métier (difficultés lors du passage aux douanes, infractions coûteuses assumées par le conducteur même quand l'employeur est fautif, manque de compétences en anglais, refus d'utiliser le carnet de bord électronique, etc.).

Concernant spécifiquement les femmes ayant pratiqué le métier de conductrice de camions de transport et étant fortement sous-représentées dans la profession, plusieurs ont mentionné avoir quitté l'industrie en raison de l'absence de retrait préventif lors d'une grossesse pour les entreprises sous juridiction fédérale, de l'impossibilité de concilier les horaires professionnels avec ceux de l'école ou de la garderie, du sentiment d'insécurité éprouvé lors des arrêts dans certaines aires de repos ainsi que de leur malpropreté, du sexisme et du harcèlement et/ou de l'intimidation. L'environnement de travail devrait donc être amélioré afin de mieux accueillir les femmes. Les entreprises valorisant, instaurant et publicisant un environnement de travail particulièrement accueillant pour la main-d'œuvre féminine développeraient donc un avantage concurrentiel sur leurs compétiteurs dans l'attraction de ce bassin de main-d'œuvre sous-représentée dans l'industrie.

Selon les entrevues de fond avec les employeurs, les causes principales des départs de la profession sont le salaire, les horaires instables, la nature du métier (ex. : exigences physiques, manutention, longues distances, etc.), la conciliation travail-famille et le désir d'essayer autre chose. Certaines entreprises ont également mentionné que beaucoup de conducteurs en région quittent le domaine pour exercer une profession plus lucrative (ex. : exploitation minière). Les employeurs semblent également croire que la différence entre les attentes des candidats et la réalité du métier serait une raison importante, souvent non divulguée, des départs. Effectivement, beaucoup d'individus intègrent le métier de conducteur de camion en pensant que l'essentiel sera de voyager, d'admirer de beaux paysages et d'être libre. Cependant, la réalité du métier, qui comprend le trafic, les arrêts fréquents, la manutention, les conditions routières difficiles en hiver, etc., les rattrape vite, incitant donc plusieurs conducteurs à quitter le métier.

3.3.4 Autres irritants rencontrés en cours de carrière

Concernant les irritants recensés dans les entrevues de fond qui motivent les conducteurs de camions à abandonner le métier, les mêmes éléments ont encore été soulignés, soit le salaire inadéquat (salaire insuffisant, rémunération au kilométrage critiquée, heures travaillées non payées, temps d'attente non payés, etc.) et les horaires de travail trop exigeants qui rendent la conciliation travail-vie personnelle difficile (voyages d'une semaine pour le transport de longues distances, horaires de 4 h 00 à 18 h 00 pour le transport local, 60 jours sur 365 passés à la maison, etc.).

Les conducteurs non actifs interviewés estiment que le salaire obtenu ne correspond pas avec le nombre d'heures passées sur la route ou dans le camion. À titre d'exemple, l'allocation de 50 \$ par jour offerte par quelques employeurs, lors d'un retard causé par un client obligeant les conducteurs à attendre le chargement, est souvent jugée dérisoire.

Plusieurs conducteurs de camions non actifs interviewés affirment que la pression exercée par les répartiteurs et/ou les employeurs a été un irritant important au cours de leur carrière. Parfois, les répartiteurs mettent de la pression sur les conducteurs malgré leur fatigue et leur manque de vigilance explicitement exprimés. Selon eux, cette façon de procéder pour éviter des retards compromet la sécurité du conducteur et des autres usagers de la route. Aussi, plusieurs répondants ont parlé de répartiteurs ou d'employeurs qui inciteraient les conducteurs à ne pas respecter les réglementations en vigueur (ex. : non-respect de la signalisation concernant les heures de livraison autorisées, détours pour éviter la pesée, nombre d'heures de conduite effectuées dépassant la réglementation, etc.). Même si ces comportements ne sont pas présents chez la majorité des employeurs, ils doivent toutefois être soulevés. Ces irritants provoquent plusieurs abandons de la profession chez les conducteurs en raison de l'inconfort causé par cette situation. Les entrevues ont également permis de préciser que les jeunes conducteurs qui ont été

confrontés à ces pratiques avec leur premier employeur ont surement trop vite généralisé qu'il s'agissait de la norme dans l'industrie. Ils ont donc quitté le domaine plutôt que de chercher à changer d'employeur.

L'arrivée du DCE a aussi été un irritant pour un nombre important de conducteurs non actifs interviewés, qui étaient habitués de consigner leurs heures en format papier. Auparavant, sans la consignation électronique automatique de leurs heures, les conducteurs sentaient qu'ils étaient plus autonomes dans l'ajustement de leurs heures de conduite. La loi était alors plus facile à contourner. Outre ce phénomène, malgré une légère résistance initiale au changement, les conducteurs qui ont travaillé avec le DCE pour une longue période (plus de six mois) reconnaissent que l'outil permet de gagner du temps et limite les comportements dangereux de certains conducteurs, comme le non-respect des heures maximales de conduite.

Un autre irritant fréquemment mentionné lors de l'enquête en ligne et des entrevues personnalisées est le manque de respect et de flexibilité des clients envers les conducteurs (commentaires désobligeants, refus de coopérer avec le conducteur lors du chargement ou du déchargement lui occasionnant ainsi des délais d'attente supplémentaires non payés, obligation de réduire le temps de repos ensuite pour ne pas être en retard, etc.). Les entrevues ont toutefois permis de clarifier que si la forme de rémunération était à l'heure, l'impact négatif sur les conducteurs serait alors moindre, puisque ceux-ci ne payeraient pas le prix de l'attente d'un client.

Un irritant majeur mentionné à plusieurs reprises est également la piètre qualité des haltes routières et leur nombre insuffisant. Par exemple, les haltes routières ne permettent pas aux conducteurs de s'alimenter sainement. Cette critique semble particulièrement présente chez les conducteurs plus jeunes faisant des trajets de longues distances. Aussi, certaines haltes routières accueillent un nombre restreint de conducteurs et sont souvent bondées. Les conducteurs ne peuvent alors pas utiliser pleinement leurs 13 heures de conduite permises, car ils doivent prévoir une période pour trouver une halte avec une place disponible, et ce, sans commettre d'infraction (dépassement du nombre d'heures autorisées).

Enfin, les vérifications des contrôleurs routiers considérées comme abusives (ex. : vérification de la longueur du camion deux fois dans le même mois, amendes salées pour l'oubli d'une signature, etc.) et la signalisation inadéquate, notamment dans les zones de construction, sont des irritants pour certains conducteurs. Une faible proportion affirme que la nature monotone du métier, notamment pour le transport local (journées identiques, manque de défi, etc.), est un irritant à long terme.

Selon les entrevues de fond avec les employeurs, le comportement des autres usagers de la route, les aléas météorologiques, la lourdeur des lois et le trafic dans les régions plus urbaines sont d'importants irritants soulevés par leurs chauffeurs. Ces derniers n'avaient pas été mentionnés lors de l'enquête initiale.

3.4 Incitatifs et conditions pouvant mener à un retour vers le métier

3.4.1 Incitatifs

Selon l'enquête en ligne, 84,2 % des conducteurs non actifs de camions de transport pourraient être intéressés à réintégrer un jour le métier, mais sous certaines conditions. Le tableau 12 présente les incitatifs majeurs, les incitatifs secondaires et les éléments qui n'auraient aucun impact sur le choix des conducteurs non actifs de camions de transport à réintégrer le métier. Les éléments les plus importants, selon la proportion des répondants, sont indiqués par une case verte pour les incitatifs majeurs, une case jaune pour les incitatifs secondaires et une case rouge pour les éléments n'ayant aucun impact sur la volonté de réintégration des répondants.

Conséquemment à l'irritant principal, l'incitatif le plus important concerne le salaire : avoir de bonnes conditions salariales (77,9 %) et avoir accès à une forme de rémunération à l'heure (62,1 %). En effet, la rémunération à l'heure élimine beaucoup d'irritants, comme l'impression d'effectuer des heures de travail impayées durant les périodes d'attente chez le client ou lors de trafic routier. Les 2 autres incitatifs majeurs concernent les horaires, soit d'avoir de bonnes conditions de conciliation travail-vie personnelle (60,3 %) et d'avoir une garantie d'un nombre d'heures de travail selon la préférence du répondant (54,6 %).

D'ailleurs, lors des entrevues de fond avec les employeurs, les répondants ont mentionné être prêts à mettre en place ou avoir déjà mis en place des mesures pour faciliter le recrutement de conducteurs non actifs. Parmi ces mesures se trouvent de meilleures politiques de conciliation travail-famille, des horaires plus stables (horaire de départ fixe, aucun travail de fin de semaine, possibilité de travailler quatre jours par semaine), des camions mieux entretenus et plus récents ainsi que des salaires tenant compte de l'ancienneté des conducteurs.

Les tableaux 8 à 11 de l'annexe 2 présentent aussi les incitatifs majeurs et secondaires ainsi que les éléments n'ayant aucun impact sur le choix des conducteurs non actifs de réintégrer le métier, et ce, pour les femmes, les hommes et les conducteurs non actifs de transport local et de transport de longues distances. Selon ces données, les femmes et les conducteurs de transport local indiquent que de décrocher un emploi dans une entreprise proche de leur domicile serait un fort incitatif pour réintégrer le métier.

En plus de ces incitatifs majeurs, 3 incitatifs secondaires plus importants ont été identifiés, soit l'accès à de l'aide et à du support de la part du supérieur immédiat (32,2 %), l'amélioration de la quantité et/ou de la qualité des haltes routières (29,9 %) et la présence de formation continue offerte tout au long de l'emploi, spécialement pour l'accompagnement avec les nouvelles technologies (29,7 %). Cependant, plus de la moitié des répondants affirment que ce dernier élément n'aurait aucun impact sur leur décision de réintégrer le marché du travail. Quoi qu'il en soit, la formation continue ne semble pas être un incitatif majeur. En triant les résultats obtenus par tranche d'âge, il en ressort que l'accompagnement avec les nouvelles technologies est un incitatif important, particulièrement chez les 45 ans et plus.

Parmi les autres éléments n'ayant aucun impact sur le choix de réintégrer le métier, il y a la présence d'activités sociales fréquentes organisées par l'employeur (64,8 %), l'accès à du matériel adapté à certaines limitations ou blessures physiques (57,4 %) et la présence d'une formation de mise à jour des compétences offerte à l'embauche (51,2 %). La majorité des répondants au sondage ont arrêté de pratiquer la profession depuis moins de cinq ans ; ils ne ressentent donc pas le besoin de mettre à jour

leurs compétences. Sans surprise, ce choix était plus populaire chez les conducteurs non actifs depuis un nombre d'années plus important.

Tableau 12 Incitatifs majeurs, incitatifs secondaires et éléments n'ayant aucun impact sur le choix des conducteurs non actifs de camions de réintégrer le métier

Incitatif	Incitatif majeur	Incitatif secondaire	Aucun impact
Offrir une formation de mise à jour des compétences lors de l'embauche	21,1 %	27,7 %	51,2 %
Offrir de la formation continue tout au long de l'emploi, spécialement sur les nouvelles technologies	19,3 %	29,7 %	51,0 %
Avoir de bonnes conditions de conciliation travail-vie personnelle	60,3 %	21,7 %	18,0 %
Occuper un emploi dans une entreprise située près du domicile	47,2 %	27,6 %	25,2 %
Avoir de bonnes conditions salariales	77,9 %	12,3 %	9,8 %
Avoir accès à une forme de rémunération à l'heure	62,1 %	18,7 %	19,2 %
Garantir un nombre d'heures de travail selon la préférence de l'employé	54,6 %	22,3 %	23,1 %
Garantir un travail pour l'année	44,9 %	22,1 %	33,0 %
Avoir des opportunités d'avancement dans l'entreprise	33,6 %	27,6 %	38,8 %
Avoir accès à de l'aide et à du support du supérieur immédiat	30,8 %	32,2 %	37,0 %
Avoir accès à du matériel adapté à certaines limitations ou blessures physiques	20,1 %	22,5 %	57,4 %
Organiser des activités sociales fréquentes (par l'employeur)	10,2 %	25,0 %	64,8 %
Améliorer la quantité et/ou de la qualité des haltes routières	34,9 %	29,9 %	35,3 %

Lorsque les conducteurs non actifs de camions de transport ont été davantage interrogés sur les éléments leur permettant de reconsidérer le métier (question ouverte de l'enquête en ligne et des entrevues personnalisées), 44,2 % des répondants ont reparlé du salaire.

Encore une fois, le second élément mentionné par les répondants concerne les horaires (34,7 %), soit des horaires plus raisonnables (moins d'heures journalières ou hebdomadaires obligatoires), une meilleure conciliation travail-famille et des congés de plus de 36 heures pour la fin de semaine. En effet, il a été mentionné à plusieurs reprises que la période de 36 heures n'était pas suffisante pour réellement profiter du congé et décrocher avant de reprendre la route.

Avoir un meilleur environnement de travail est un élément qui a également été mentionné à plusieurs reprises, soit ressentir moins de pression en raison des échéanciers, sentir que le respect des réglementations par l'employeur est pris au sérieux, parcourir de meilleures routes, mieux communiquer avec les conducteurs concernant la destination et les clients et sentir plus de respect de la part de l'employeur et des répartiteurs.

Enfin, une très faible de proportion (10,5 %) des conducteurs non actifs de camions de transport affirment qu'aucun changement ne pourrait les inciter à reconsidérer le métier, à moins d'être sans emploi durant une période prolongée.

3.4.2 Conditions spécifiques

Les conducteurs non actifs de camions de transport ont davantage été interrogés sur les conditions salariales et 75,4 % d'entre eux ont affirmé préférer une rémunération à l'heure en tout temps advenant un retour vers le métier et 19,1 % ont affirmé préférer une rémunération mixte, c'est-à-dire au millage sur l'autoroute, sinon à l'heure durant toutes les autres périodes de travail. Concernant le taux horaire, les deux tiers des conducteurs non actifs de camions de transport envisageraient un retour vers le métier pour un taux horaire entre 23 \$ et 30 \$.

Tableau 13 Taux horaire minimal pour un retour vers le métier⁹

Salaire horaire	Proportion
15 \$ à 18 \$ de l'heure	0,2 %
19 \$ à 22 \$ de l'heure	3,9 %
23 \$ à 26 \$ de l'heure	28,2 %
27 \$ à 30 \$ de l'heure	37,5 %
31 \$ à 34 \$ de l'heure	17,0 %
35 \$ de l'heure et plus	13,2 %
Total	100,0 %

Le tableau 12 en annexe 2 présente également le taux horaire à partir duquel les conducteurs non actifs envisageraient un retour vers le métier, mais plus précisément pour les femmes, les hommes, les conducteurs non actifs de transport local et les conducteurs non actifs de transport de longues distances. Ces données sont très similaires à celles du tableau 13. Les principales différences concernent les femmes ; la proportion d'individus acceptant un salaire horaire de 23 \$ à 26 \$ est largement plus élevée (38,5 %) et la proportion d'individus demandant un salaire horaire minimum de 35 \$ et plus est bien plus faible (5,7 %).

Concernant les horaires de travail, les conducteurs non actifs de camions souhaitent, dans une plus grande proportion, travailler entre 41 heures et 50 heures par semaine (45,5 %) ou entre 31 heures et 40 heures par semaine (21,3 %) advenant un retour vers la profession. Une proportion non négligeable (20,2 %) serait disposée à travailler plus de 50 heures par semaine, si les conditions salariales étaient adéquates.

3.4.3 Besoins de formation advenant un retour vers le métier

Environ 39,2 % des conducteurs non actifs de camions seraient intéressés à recevoir de la formation afin de réintégrer le métier, dont 39 % des conducteurs qui sont non actifs depuis 5 ans et moins et 44 % des conducteurs qui sont non actifs depuis plus de 5 ans. La nature de ces formations est présentée au tableau 14. Près du trois quarts de ces répondants aimeraient recevoir de la formation sur les nouvelles technologies, comme le DCE, les camions hybrides ou électriques, etc. Environ la moitié des répondants affirment que les formations sur la réglementation, les spécificités de certains types de transports, les techniques et tâches en lien avec le métier et la pratique de conduite de camion seraient utiles.

⁹ Ces taux n'incluent pas les avantages offerts par l'employeur.

Tableau 14 Formations utiles à la réintégration du métier pour les conducteurs non actifs de camions de transport

Formation	Proportion
Formation sur les nouvelles technologies (ex. : tableau de bord électronique, camion hybride ou électrique, etc.)	73,5 %
Formation sur la réglementation	54,4 %
Formation sur les spécificités de certains types de transports (camion forestier, camion-citerne, transport sur de longues distances, transports de matières dangereuses, etc.)	49,7 %
Formation pratique de conduite de camion (conduite sur l'autoroute ou dans les centres urbains, manœuvres à reculons, virages, stationnements, etc.)	45,6 %
Formation sur les techniques et tâches en lien avec le métier (ex. : arrimage et désarrimage, mécanique de base, etc.)	44,9 %
Formation sur la ronde de sécurité	38,8 %

Le tableau 13 en annexe 2 indique que les conducteurs non actifs depuis cinq ans et moins auraient besoin de plus de formation que ceux non actifs depuis plus de cinq ans pour les spécificités de certains types de transports seulement. Sans surprise, les conducteurs non actifs depuis plus de cinq ans demanderaient davantage de formation que ceux non actifs depuis cinq ans et moins par rapport aux nouvelles technologies, à la réglementation, à la pratique de conduite de camion, aux techniques et tâches en lien avec le métier et la ronde de sécurité.

Le format et la durée de ces formations se trouvent aux tableaux 15 et 16. Le format de prédilection de la formation serait en présentiel (60,7 %) et à temps partiel (62,4 %). Environ la moitié des répondants seraient ouverts à une formation en mode hybride. Moins d'un répondant sur trois serait ouvert à une formation à temps plein avant de reprendre le métier. La majorité des conducteurs non actifs seraient prêts à suivre une formation d'un à cinq jours au maximum afin de mettre à jour leurs compétences. Une proportion non négligeable de conducteurs non actifs seraient toutefois prêts à suivre une formation plus longue, soit d'une durée de 6 à 10 jours (20,1 % des répondants) et même de plus de 35 jours au besoin (11,9 % des répondants).

Tableau 15 Formats des formations utiles à la réintégration du métier pour les conducteurs non actifs de camions de transport

Format	Proportion
À temps partiel	62,4 %
À temps plein	28,8 %
En présentiel	60,7 %
Hybride (en présentiel et en ligne)	48,5 %
En ligne	43,1 %

Les données du tableau 14 de l'annexe 2 soulignent que les conducteurs non actifs depuis 5 ans et moins sont plus ouverts au format hybride que ceux non actifs depuis plus de 5 ans (51,7 % contre 37,7 %). Pour les autres formats, les données du tableau 14 sont similaires à celles du tableau 15.

Tableau 16 Durées des formations utiles à la réintégration du métier pour les conducteurs non actifs de camions de transport

Durée	Proportion
Aucune, je ne serai plus jamais conducteur de camion	0,0 %
Aucune, je ne pense pas que cela serait nécessaire	3,6 %
1 à 2 jours de formation au maximum	22,7 %
3 à 5 jours de formation au maximum	28,8 %
6 à 10 jours de formation au maximum	20,1 %
11 à 20 jours de formation au maximum	8,6 %
21 à 35 jours de formation au maximum	4,3 %
Plus de 35 jours de formation au besoin	11,9 %

Le tableau 15 de l'annexe 2 permet de mieux déceler la durée de formation nécessaire selon le nombre d'années d'inactivité dans le métier. La majorité (60,2 %) des conducteurs non actifs depuis 5 ans et moins jugent qu'une formation de 5 jours ou moins serait adéquate, alors que la majorité (64,8 %) de ceux non actifs depuis plus de 5 ans jugent qu'ils auraient besoin d'un minimum de 6 jours de formation avant de réintégrer le métier.

Quelques conducteurs de camions ont démontré un intérêt pour recevoir une formation de mise à jour générale offerte par la compagnie, notamment en compagnonnage, advenant le cas où ils feraient un retour vers le métier.

Les quelques conducteurs interviewés qui avaient obtenu leur permis de classe 1 en étant très jeunes (20 ans ou moins) mentionnent qu'ils auraient eu besoin de plus de temps de pratique. Que ce soit durant leur DEP ou encore à l'arrivée en entreprise, ils ont mentionné qu'ils ne sentaient pas avoir l'autonomie nécessaire étant donné qu'ils conduisaient un véhicule récréatif (classe 5) depuis uniquement deux ans.

Il est ressorti à quelques reprises lors des entrevues de fond avec les employeurs qu'une formation d'appoint devrait être offerte aux conducteurs qui désirent réintégrer le métier après une période de non activité, idéalement par le CFTR ou le CFTC. Les conducteurs non actifs depuis peu qui souhaitent avoir une formation d'appoint doivent actuellement se tourner vers des centres de formation privés, où les formations sont coûteuses ou se fier aux employeurs. Ces derniers souhaitent donc que le gouvernement subventionne une formation de mise à jour offerte dans les CFTR et CFTC, des établissements réputés et bien connus des employeurs. Des modules de formation sur les nouvelles technologies utilisées à bord d'un camion, les régulations actuelles, les inspections à faire avant de partir sur la route, ainsi que des pratiques de conduite sont quelques exemples de rappels pertinents pour les conducteurs non actifs avant de reprendre le volant.

3.5 Recommandations formulées par les conducteurs de camions

Lors des entrevues personnalisées, les conducteurs non actifs de camions de transport ont émis certaines recommandations pour les employeurs afin de rendre le métier plus attrayant. Les recommandations émises concernent principalement les conditions salariales et les horaires de travail, mais également la valorisation du métier. En effet, le manque de considération et de respect de la part de certains

employeurs et de certains répartiteurs, ainsi que de la société en général, est un irritant qui a été mentionné à plusieurs reprises dans le sondage en ligne et les entrevues personnalisées. Plusieurs conducteurs de camions estiment que le métier devrait être valorisé davantage et que les employeurs, les clients et les autres usagers de la route devraient faire preuve de plus de respect à leur égard.

Concernant les conditions salariales, plusieurs suggestions ont été faites et voici les plus populaires :

- Offrir une forme de rémunération à l'heure pour le transport local, et ce, en tout temps. Cette rémunération à l'heure ne devrait jamais être inférieure à 23 \$ et une progression salariale claire devrait exister afin de favoriser la rétention.
- Offrir une rémunération à l'heure pour toutes les tâches effectuées en dehors de la conduite sur autoroute pour le transport sur de longues distances (attente, déchargement, réparation, etc.).
- Autrement, offrir une rémunération au kilométrage pour le transport de longues distances, mais adaptée aux régions des destinations (ex. : rémunération plus élevée pour les trajets vers la côte est américaine en raison du trafic important).
- S'assurer de toujours rémunérer les heures supplémentaires au taux approprié.

Néanmoins, peu importe la forme de rémunération, un des enjeux demeure le salaire stagnant offert aux conducteurs dans les dernières années ; les augmentations salariales annuelles ne suivent pas la croissance du coût de la vie. De plus, la plupart des conducteurs semblent indiquer qu'il existe une très faible possibilité de progression salariale en lien avec l'ancienneté au sein des entreprises pour lesquelles ils ont travaillé. Ces derniers rapportent que la seule progression salariale significative était en lien avec leur gain de productivité, soit en effectuant plus rapidement des tâches payées à somme forfaitaire fixe (ex. : chargement et déchargement). Leur salaire à la fin de la semaine demeurerait alors le même, mais le temps passé à travailler diminuait, augmentant conséquemment leur taux horaire.

Concernant les autres conditions de travail, les recommandations suivantes ont été émises :

- Mettre en place plus de haltes routières et de meilleure qualité (nourriture saine, douches propres, etc.).
- Mettre à disposition des conducteurs de camions plus d'espaces de stationnement, notamment en région.
- Faire pression auprès des quelques employeurs exigeant 12 heures de travail par jour dans le transport local afin de revoir cette pratique qui nuit à l'image du secteur.
- Encourager la prise de plus de 36 heures de repos après un trajet de longues distances afin de favoriser la conciliation travail-vie personnelle.
- Mettre à la disposition des conducteurs des camions fonctionnels et de qualité. Au besoin, fournir des moyens aux conducteurs afin de dénoncer les employeurs ne faisant pas le minimum nécessaire pour entretenir les équipements (sécurité).
- Offrir de meilleurs avantages sociaux (télémédecine, assurances collectives, etc.).
- Munir systématiquement les camions de caméras de surveillance afin de protéger les conducteurs des poursuites en cas d'accident de la route.
- Permettre le retrait préventif pour toutes les femmes enceintes et qui allaitent dans les entreprises sous juridiction fédérale, comme pour les autres métiers représentant un danger potentiel pour l'enfant.

4. PROFIL DES COMPÉTENCES MINIMALES REQUISES POUR INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Afin de connaître les compétences minimales requises par les conducteurs non actifs voulant réintégrer la profession, des entrevues ont été réalisées avec cinq acteurs clés provenant d'entreprises ouvertes à l'embauche de conducteurs auparavant non actifs. Ces acteurs œuvrent en ressources humaines, en recrutement, en formation, en gestion de la sécurité ou en gestion des normes et des procédures. Toutes les entreprises interviewées, sauf une, comptent plus de 500 conducteurs de camions et réalisent du transport local et de longues distances. L'autre entreprise est de taille moyenne. Les grandes entreprises sont celles qui ont majoritairement répondu aux demandes d'entrevues, possiblement parce qu'elles ont généralement une personne dédiée aux ressources humaines, et donc plus de facilité à libérer une heure dans la journée pour discuter d'un enjeu qui compose leur réalité quotidienne.

Malgré la grande variété de transports effectués par les entreprises interviewées, les exigences d'embauche pour les conducteurs non actifs sont les mêmes d'une entreprise à l'autre. Lors de l'embauche de conducteurs non actifs, les entreprises interviewées procèdent toutes à une évaluation routière du candidat à la suite de son entrevue. Puisque ces conducteurs accumulent plusieurs années d'inactivité dans le domaine, ils doivent passer par le même processus d'embauche que les nouveaux conducteurs qui terminent leur DEP (test sur la route, formation et accompagnement). Avec le test routier, les entreprises évaluent la qualité de la conduite et le respect du code de la sécurité routière. La durée du test varie d'une entreprise à l'autre, passant d'une demi-heure à une journée entière. Les employeurs offrent ensuite de la formation et de l'accompagnement selon les besoins de mise à jour du candidat. Comme les employeurs se basent principalement sur les aptitudes des candidats lors de l'embauche, le nombre d'années d'inactivité n'a généralement aucun impact sur la prise de décision pour l'emploi.

Un des employeurs interviewés ne connaissant que peu de difficultés de recrutement en raison de la bonne réputation de son entreprise se dit toutefois avoir été plus réticent dans le passé à embaucher des conducteurs non actifs depuis plus de quatre ans. Selon cette entreprise, les bons réflexes de conduite se perdent après une certaine période de temps, alors que les mauvaises habitudes ont tendance à rester et sont plus difficiles à modifier. Pour ces raisons, elle embauchait d'ordinaire uniquement des individus nouvellement diplômés du DEP en transport par camion ou ayant été actifs dans les dernières années. Toutefois, dans un contexte où le recrutement devient de plus en plus difficile, cette entreprise mentionne maintenant considérer toutes les candidatures reçues d'anciens conducteurs, en palliant ce moment d'inactivité par une plus grande période d'accompagnement avec des maîtres instructeurs.

Les principales compétences à mettre à jour et nécessaires à la réintégration du métier sont les connaissances des nouvelles technologies et des réglementations. Les technologies (ex. : DCE) et les réglementations sont deux aspects du métier de conducteur de camion qui ont grandement évolué au cours des dernières années. Pour que les conducteurs non actifs puissent adéquatement réintégrer le domaine du camionnage, les employeurs leur offrent des formations de mise à niveau sur ces deux éléments clés.

5. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Ce diagnostic sur la situation des conducteurs de véhicules lourds non actifs et l'identification des mesures visant leur réintégration sur le marché du travail a permis de faire ressortir plusieurs recommandations sur lesquelles devraient s'appuyer les acteurs de l'industrie afin d'attirer ce bassin de main-d'œuvre à un retour vers la profession.

L'enjeu financier est incontestablement l'élément le plus récurrent de l'étude. Plusieurs suggestions d'ailleurs ont été émises :

- Favoriser une forme de rémunération à l'heure en tout temps pour la profession de conducteur de camions de transport. Cette rémunération à l'heure ne devrait jamais être inférieure à 23 \$ et une progression salariale claire devrait exister afin de favoriser la rétention. La forme de rémunération à l'heure vient également éliminer un irritant majeur pour les conducteurs de camions, soit l'impression de travailler bénévolement lors des temps d'attente involontaires (ex. : trafic, attente chez le client, etc.). De plus, pour les entreprises ayant instauré le DCE, les heures de travail sont faciles à contrôler et compiler.
- Favoriser la mise en place d'un régime d'assurance collective, d'un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) d'entreprise ou d'autres avantages financiers accessibles aux conducteurs de camions. Pour les petites entreprises, cela peut se faire en formant des regroupements de petites et moyennes entreprises (PME) de transport par camion. Cette démarche permet de réduire la pression exercée sur le salaire, puisque les conducteurs perçoivent une perte d'avantages lors d'un changement d'employeur. Pour les entreprises offrant déjà ces avantages collectifs, ils devraient encore plus être mis de l'avant dans les offres d'emploi. Idéalement, la valeur financière liée à ces avantages devrait même être calculée, afin d'indiquer un ajout potentiel au salaire horaire. Ainsi, les conducteurs compareraient plus facilement les différentes offres d'emploi et seraient moins tentés de changer d'employeur pour des différences minimales sur leur salaire de base. Pour les conducteurs effectuant du transport sur de longues distances, l'accès à la télémédecine semble un avantage particulièrement intéressant à offrir.

Le deuxième enjeu le plus souvent mentionné est l'horaire de travail. À ce sujet, il est recommandé de :

- Souligner l'ouverture et les efforts des entreprises dans la mise en place de politiques de conciliation travail-famille plus adaptées à la réalité d'aujourd'hui (ex. : horaire en mode « garde partagée » pour accommoder les conducteurs qui sont des parents séparés, horaire de travail de quatre jours par semaine, aucun travail de fin de semaine, etc.).
- Pour le transport local : changer la pratique actuelle de certaines entreprises qui exigent 12 heures de travail par jour, afin de réduire le nombre d'heures ou de laisser le conducteur choisir le nombre d'heures qu'il souhaite effectuer (entre 8 et 12 heures par jour).
- Pour le transport sur de longues distances : encourager la prise de plus de 36 heures de repos entre 2 trajets, afin de favoriser la conciliation travail-famille.
- Pour le transport sur de longues distances : toujours offrir la possibilité de travailler en équipe, sans toutefois l'imposer aux conducteurs désirant demeurer indépendants.

Outre la rémunération et les horaires, plusieurs autres recommandations sont à considérer pour les employeurs, mais aussi pour l'ensemble des acteurs entourant l'industrie, notamment :

- Augmenter de façon significative le nombre et la qualité des haltes routières pour les conducteurs de longues distances. En ce sens, des sommes additionnelles devraient être prévues par le ministère des Transports du Québec (MTQ) considérant la croissance importante du nombre de conducteurs de camions de transport.
- Promouvoir l'augmentation de la sécurité observée dans l'industrie du transport routier depuis les dernières années pour inciter un retour des conducteurs non actifs. Avec les différents systèmes de communication, les caméras de tableau de bord, les capteurs d'obstacles et les systèmes qui permettent de connaître l'état du véhicule en tout temps, les conducteurs de camions sont maintenant mieux protégés en cas d'accident qu'il y a quelques années.
- Munir systématiquement les camions de caméras de surveillance, afin de protéger les conducteurs des poursuites en cas d'accident de la route.
- Mettre en place une campagne de valorisation du métier de conducteur de camions de transport dans la société et au sein des entreprises. Cette campagne publicitaire pourrait, entre autres, mettre en lumière les améliorations mentionnées ci-haut (amélioration de la sécurité sur les routes, des conditions de travail, etc.) en plus de promouvoir le rôle central des conducteurs de camions dans l'économie québécoise, sans qui la chaîne logistique est compromise.
- Miser sur la page Facebook Truck stop Québec pour promouvoir les entreprises et leurs postes vacants. Y publier des campagnes publicitaires, mentionnant les avantages que procure l'entreprise, en mettant en lumière les salaires offerts, la qualité de la flotte et de son entretien, les politiques de conciliation travail-famille et les horaires de travail, attirerait davantage de candidats. Un partenariat pourrait d'ailleurs être élaboré entre les détenteurs de la page et les associations d'intérêt (ex. Camo-Route) puisqu'il semble s'agir de la plateforme la plus consultée par les conducteurs de camions de transport au Québec.
- Offrir une prime aux conducteurs de camions à leur cinquième année de service. Comme l'indiquent les résultats de l'étude, une fois que les conducteurs de camions ont exercé le métier durant au moins cinq ans, la probabilité qu'ils quittent le métier diminue. Inciter les conducteurs à rester dans le métier jusqu'à leur cinquième année en leur promettant une prime significative pourrait augmenter le taux de rétention dans le métier.
- Promouvoir l'embauche de conducteurs de camions à transmission automatique. Effectivement, les entreprises qui n'exigent pas la mention « transmission manuelle » de leurs candidats pourraient promouvoir le fait qu'ils embauchent des conducteurs de camions à transmission automatique, afin d'attirer les jeunes diplômés qui ne l'ont pas.

Une formation d'appoint devrait être mise en place pour les conducteurs désirant réintégrer le métier après une période d'inactivité. Cette formation doit notamment :

- Être d'une durée variable selon la période d'inactivité, soit d'une semaine pour les conducteurs non actifs depuis moins de cinq ans et de deux à trois semaines pour les autres.
- Être majoritairement ou entièrement subventionnée, afin qu'elle ne représente pas un coût significatif pour le conducteur ou l'employeur potentiel.
- Commencer par une évaluation des connaissances du candidat, de la même manière qu'un processus de reconnaissance des acquis et des compétences (obtention du DEP).

- Inclure des modules sur les nouvelles technologies utilisées à bord d'un camion (ex. : DCE), les nouvelles règles et lois en vigueur et les inspections à réaliser avant de partir sur la route, puisqu'il s'agit des concepts théoriques les plus importants à rafraîchir après une période d'inactivité.
- Inclure un nombre important d'heures de conduite avec l'accompagnement de maîtres instructeurs pour les conducteurs non actifs depuis cinq ans ou plus.

L'étude a également permis de faire ressortir plusieurs enjeux concernant les conductrices de camions de transport. Malgré les améliorations observées durant les dernières années, il semble que plusieurs autres changements devront être effectués afin de rendre l'industrie plus accueillante pour la main-d'œuvre féminine. Il est notamment recommandé de :

- Permettre le retrait préventif pour les femmes enceintes et qui allaitent dans les entreprises sous juridiction fédérale, comme pour les autres métiers représentant un danger potentiel pour l'enfant.
- Pour les entreprises d'une certaine taille, prévoir la formation d'au moins une maîtresse instructrice qui sera en mesure d'accompagner les nouvelles conductrices à la suite de leur embauche dans l'entreprise.
- Développer des outils de sensibilisation et de formation, afin d'accompagner les gestionnaires dans l'embauche et l'intégration de la main-d'œuvre féminine dans les entreprises. Ces outils devraient également servir à sensibiliser les collègues conducteurs et répartiteurs au harcèlement et à l'intimidation que peuvent subir les femmes dans le métier. Finalement, ils devraient couvrir les éléments importants à surveiller en matière de détection du harcèlement au travail.

L'étude dans son ensemble aura permis de quantifier que la majorité des conducteurs de camions de transport actuellement non actifs sont intéressés à effectuer un retour vers la profession, mais sous certaines conditions. Les conducteurs de camions de transport sont généralement passionnés par leur emploi et ils sont trop souvent contraints à quitter leur métier pour des raisons financières ou des contraintes familiales. Les entreprises qui feront preuve d'innovation en adaptant les conditions de travail selon les attentes des conducteurs non actifs auront alors accès à ce bassin de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée.

ANNEXE 1

**Données sur les détenteurs de permis de classes 1 et 3,
par région administrative (SAAQ, 2021)**

**Tableau 1 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 en
Abitibi-Témiscamingue, par année**

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19						1
20-24	6	6	4	4	5	6
25-34	16	15	22	22	27	26
35-44	63	62	57	55	62	52
45-54	58	58	61	59	63	67
55-64	35	33	31	38	41	42
65 ans et plus	3	5	6	6	6	7
Sous-total	181	179	181	184	204	201
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19		1			2	5
20-24	72	73	87	78	66	59
25-34	435	408	392	408	423	411
35-44	1 077	1 062	1 024	963	931	870
45-54	1 661	1 604	1 574	1 532	1 471	1 388
55-64	2 164	2 127	2 088	2 008	1 942	1 921
65 ans et plus	945	993	1 071	1 190	1 304	1 434
Sous-total	6 354	6 268	6 236	6 179	6 139	6 088
Total	6 535	6 447	6 417	6 363	6 343	6 289

Tableau 2 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 au Bas-Saint-Laurent,
par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	3	2	2	3	4	7
25-34	20	18	18	17	22	24
35-44	37	38	39	42	38	36
45-54	49	59	59	56	65	66
55-64	20	23	28	34	36	41
65 ans et plus	2	2	2	3	2	3
Sous-total	131	142	148	155	167	177
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	2	1	3	1	5	4
20-24	140	151	153	160	135	116
25-34	732	698	671	667	669	660
35-44	1 392	1 398	1 371	1 327	1 294	1 233
45-54	1 793	1 738	1 709	1 655	1 602	1 611
55-64	2 841	2 743	2 597	2 531	2 389	2 289
65 ans et plus	1 318	1 440	1 572	1 714	1 855	2 008
Sous-total	8 218	8 169	8 076	8 055	7 949	7 921
Total	8 349	8 311	8 224	8 210	8 116	8 098

Tableau 3 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 dans la Capitale-Nationale, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19		1			1	
20-24	25	25	17	15	18	16
25-34	75	75	87	90	100	105
35-44	125	133	130	136	140	142
45-54	179	169	166	150	154	166
55-64	91	98	103	125	127	129
65 ans et plus	10	12	15	18	23	30
Sous-total	505	513	518	534	563	588
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	8	3	5	15	13	7
20-24	295	298	275	260	242	245
25-34	1 433	1 422	1 430	1 461	1 451	1 404
35-44	2 764	2 705	2 640	2 501	2 397	2 302
45-54	4 046	3 934	3 844	3 749	3 644	3 510
55-64	5 102	4 983	4 933	4 827	4 713	4 577
65 ans et plus	1 943	2 085	2 179	2 335	2 572	2 831
Sous-total	15 591	15 430	15 306	15 148	15 032	14 876
Total	16 096	15 943	15 824	15 682	15 595	15 464

Tableau 4 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 au Centre-du-Québec, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19	1					
20-24	8	8	11	14	12	11
25-34	52	59	58	64	68	63
35-44	110	111	103	103	100	103
45-54	142	147	144	158	163	154
55-64	56	68	77	81	91	106
65 ans et plus	13	11	14	19	22	27
Sous-total	382	404	407	439	456	464
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	3		3	5	6	6
20-24	203	200	195	179	173	181
25-34	959	917	928	986	980	962
35-44	1 816	1 808	1 826	1 797	1 751	1 687
45-54	2 389	2 348	2 327	2 265	2 244	2 219
55-64	3 133	3 108	3 031	2 967	2 882	2 785
65 ans et plus	1 410	1 492	1 620	1 738	1 899	2 102
Sous-total	9 913	9 873	9 930	9 937	9 935	9 942
Total	10 295	10 277	10 337	10 376	10 391	10 406

**Tableau 5 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 en
Chaudière-Appalaches, par année**

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19			1	1	2	2
20-24	23	21	18	15	16	24
25-34	68	78	71	82	84	76
35-44	124	132	152	152	143	144
45-54	153	157	171	171	180	200
55-64	71	82	90	94	108	114
65 ans et plus	16	15	16	19	22	28
Sous-total	455	485	519	534	555	588
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	5	6	6	13	12	17
20-24	413	425	412	378	389	359
25-34	1 559	1 567	1 541	1 587	1 597	1 563
35-44	2 968	2 886	2 862	2 741	2 834	2 612
45-54	3 958	3 914	3 857	3 745	3 718	3 595
55-64	5 147	5 064	4 917	4 814	4 697	4 587
65 ans et plus	2 484	2 662	2 877	3 077	3 338	3 575
Sous-total	16 534	16 524	16 472	16 355	16 385	16 308
Total	16 989	17 009	16 991	16 889	16 940	16 896

Tableau 6 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 en Côte-Nord, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19				1		
20-24	3	4	6	6	8	3
25-34	15	14	14	12	15	14
35-44	32	36	40	36	36	30
45-54	34	32	31	33	37	39
55-64	10	10	13	13	16	21
65 ans et plus	2	2	2	4	5	5
Sous-total	96	98	106	105	117	112
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	1				1	1
20-24	56	60	62	53	49	40
25-34	242	239	221	218	229	227
35-44	608	579	555	518	483	440
45-54	875	839	806	799	797	782
55-64	1 186	1 157	1 115	1 083	995	927
65 ans et plus	515	521	548	590	653	712
Sous-total	3 483	3 395	3 307	3 261	3 207	3 129
Total	3 579	3 493	3 413	3 366	3 324	3 241

Tableau 7 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 en Estrie, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19					1	3
20-24	5	6	5	3	5	10
25-34	19	27	31	36	40	45
35-44	71	80	80	76	77	79
45-54	111	104	104	106	117	101
55-64	47	52	60	67	82	92
65 ans et plus	4	6	9	11	10	16
Sous-total	257	275	289	299	332	346
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19		2		2	8	9
20-24	146	158	167	158	151	138
25-34	874	831	834	846	845	844
35-44	1 565	1 558	1 533	1 495	1 474	1 439
45-54	2 175	2 114	2 086	2 079	2 068	2 037
55-64	2 751	2 705	2 678	2 574	2 530	2 491
65 ans et plus	1 284	1 374	1 451	1 610	1 721	1 853
Sous-total	8 795	8 742	8 749	8 764	8 797	8 811
Total	9 052	9 017	9 038	9 063	9 129	9 157

Tableau 8 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	3	2	2	3	2	3
25-34	4	6	7	8	10	13
35-44	19	20	20	17	17	19
45-54	7	10	10	12	10	14
55-64	14	13	12	10	13	12
65 ans et plus				2	2	4
Sous-total	47	51	51	52	54	65
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19		1	5	1	5	2
20-24	59	60	58	61	55	49
25-34	239	239	246	251	262	264
35-44	477	458	444	433	419	409
45-54	756	737	690	655	634	594
55-64	1 150	1 117	1 112	1 072	1 023	972
65 ans et plus	489	540	582	667	736	810
Sous-total	3 170	3 152	3 137	3 140	3 134	3 100
Total	3 217	3 203	3 188	3 192	3 188	3 165

Tableau 9 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 de Lanaudière, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19					1	
20-24	12	18	16	14	9	10
25-34	66	71	80	91	103	104
35-44	150	153	155	165	176	182
45-54	209	226	233	226	237	234
55-64	100	111	118	133	148	167
65 ans et plus	14	15	17	20	19	26
Sous-total	551	594	619	649	693	723
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	3	4	2	3	10	4
20-24	299	324	303	285	261	232
25-34	1 460	1 543	1 571	1 674	1 752	1 739
35-44	2 808	2 747	2 690	2 639	2 640	2 667
45-54	4 260	4 160	4 044	3 974	3 901	3 789
55-64	4 767	4 769	4 776	4 768	4 692	4 658
65 ans et plus	1 883	2 022	2 138	2 259	2 483	2 741
Sous-total	15 480	15 569	15 524	15 602	15 739	15 830
Total	16 031	16 163	16 143	16 251	16 432	16 553

Tableau 10 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 des Laurentides, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19					1	2
20-24	17	21	14	17	23	22
25-34	81	93	95	99	106	111
35-44	171	165	173	184	185	187
45-54	226	236	244	257	264	274
55-64	84	95	105	121	142	165
65 ans et plus	17	16	17	13	21	23
Sous-total	596	626	648	691	742	784
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	1	1	2	2	7	4
20-24	297	275	276	261	256	236
25-34	1 483	1 570	1 609	1 697	1 729	1 753
35-44	2 838	2 777	2 747	2 702	2 742	2 694
45-54	4 332	4 239	4 201	4 077	3 928	3 905
55-64	5 271	5 228	5 151	5 135	5 090	5 024
65 ans et plus	2 021	2 246	2 409	2 593	2 842	3 123
Sous-total	16 243	16 336	16 395	16 467	16 594	16 739
Total	16 839	16 962	17 043	17 158	17 336	17 523

Tableau 11 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 à Laval, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	3	3	3	2	2	2
25-34	13	11	8	15	19	20
35-44	36	30	33	31	21	26
45-54	55	56	52	47	46	50
55-64	21	22	29	34	36	35
65 ans et plus	1	1	2	2	4	4
Sous-total	129	123	127	131	128	137
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19						4
20-24	62	56	70	60	56	57
25-34	472	495	498	526	535	514
35-44	1 078	1 055	1 050	1 083	1 116	1 107
45-54	1 656	1 673	1 647	1 650	1 647	1 671
55-64	1 659	1 638	1 635	1 655	1 673	1 622
65 ans et plus	621	669	733	756	791	847
Sous-total	5 548	5 586	5 633	5 730	5 818	5 822
Total	5 677	5 709	5 760	5 861	5 946	5 959

Tableau 12 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 en Mauricie, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	6	13	7	6	6	4
25-34	41	38	44	44	47	54
35-44	109	111	94	89	95	90
45-54	131	124	130	130	132	141
55-64	49	53	65	72	88	91
65 ans et plus	8	11	12	11	10	10
Sous-total	344	350	352	352	378	390
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	1	2	2		3	2
20-24	152	144	142	136	123	110
25-34	677	691	693	691	702	682
35-44	1 306	1 328	1 305	1 246	1 235	1 187
45-54	2 006	1 895	1 845	1 823	1 763	1 711
55-64	2 811	2 797	2 706	2 597	2 548	2 468
65 ans et plus	1 036	1 131	1 261	1 399	1 530	1 686
Sous-total	7 989	7 988	7 954	7 892	7 904	7 846
Total	8 333	8 338	8 306	8 244	8 282	8 236

Tableau 13 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 à Montréal, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	1	2	4	4	3	3
25-34	31	24	35	40	46	49
35-44	82	80	79	78	72	66
45-54	127	131	132	135	134	130
55-64	42	51	59	65	77	87
65 ans et plus	10	5	7	7	7	7
Sous-total	293	293	316	329	339	342
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	1	3		1	1	1
20-24	142	157	159	202	272	258
25-34	1 427	1 529	1 612	1 787	2 087	2 135
35-44	3 097	3 153	3 155	3 170	3 315	3 361
45-54	4 383	4 344	4 366	4 430	4 400	4 303
55-64	4 018	3 986	3 951	3 906	3 830	3 808
65 ans et plus	1 658	1 687	1 740	1 785	1 891	1 999
Sous-total	14 726	14 859	14 983	15 281	15 796	15 865
Total	15 019	15 152	15 299	15 610	16 135	16 207

Tableau 14 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 en Montérégie, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19				1	1	
20-24	19	25	35	30	27	26
25-34	128	126	137	159	181	182
35-44	326	329	321	336	329	325
45-54	453	468	496	496	504	510
55-64	237	264	279	302	323	366
65 ans et plus	41	43	53	61	70	85
Sous-total	1204	1255	1321	1385	1435	1494
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	1		4	3	10	9
20-24	561	550	524	493	443	376
25-34	3 079	3 160	3 233	3 346	3 516	3 582
35-44	6 503	6 488	6 363	6 288	6 192	6 063
45-54	10 157	9 977	9 723	9 417	9 206	9 014
55-64	11 936	11 893	11 781	11 641	11 469	11 317
65 ans et plus	5 433	5 674	6 027	6 561	7 097	7 563
Sous-total	37 670	37 742	37 655	37 749	37 933	37 924
Total	38 874	38 997	38 976	39 134	39 368	39 418

Tableau 15 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 au Nord-du-Québec,
par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24		1	1	1	1	1
25-34	10	9	6	7	8	8
35-44	8	10	13	16	16	17
45-54	10	11	11	10	9	10
55-64	4	5	7	6	8	9
65 ans et plus	1	1	1	2	2	3
Sous-total	33	37	39	42	44	48
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19					1	
20-24	8	12	16	14	6	7
25-34	72	74	67	82	77	65
35-44	194	182	168	161	152	142
45-54	240	246	240	242	230	220
55-64	267	272	277	289	296	276
65 ans et plus	105	113	117	122	127	148
Sous-total	886	899	885	910	889	858
Total	919	936	924	952	933	906

Tableau 16 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1 en Outaouais, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	5	2	4	1	3	2
25-34	15	19	20	25	29	27
35-44	44	43	44	45	47	38
45-54	66	68	59	63	63	69
55-64	35	36	46	46	44	50
65 ans et plus	6	10	11	12	14	18
Sous-total	171	178	184	192	200	204
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19		1		1	3	
20-24	81	84	72	73	58	57
25-34	571	568	563	568	571	575
35-44	1 292	1 241	1 170	1 124	1 063	1 030
45-54	1 912	1 898	1 858	1 791	1 749	1 719
55-64	2 144	2 110	2 084	2 104	2 074	2 039
65 ans et plus	884	924	983	1 035	1 136	1 237
Sous-total	6 884	6 826	6 730	6 696	6 654	6 657
Total	7 055	7 004	6 914	6 888	6 854	6 861

Tableau 17 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 1, au Saguenay–Lac-Saint-Jean, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	5	6	8	9	10	7
25-34	43	42	41	41	38	34
35-44	73	75	73	79	88	83
45-54	77	82	80	83	84	81
55-64	32	38	43	49	53	61
65 ans et plus	4	6	6	6	6	8
Sous-total	234	249	251	267	279	274
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	2	2	3	3		4
20-24	162	158	130	126	118	119
25-34	902	893	835	792	777	759
35-44	1 807	1 771	1 792	1 813	1 778	1 687
45-54	2 542	2 402	2 281	2 140	2 064	2 030
55-64	3 436	3 532	3 495	3 452	3 401	3 231
65 ans et plus	1 256	1 318	1 487	1 618	1 785	2 018
Sous-total	10 107	10 076	10 023	9 944	9 923	9 848
Total	10 341	10 325	10 274	10 211	10 202	10 122

**Tableau 18 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 en
Abitibi-Témiscamingue, par année**

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24			1	1	2	
25-34	4	4	5	4	3	9
35-44	13	11	11	11	13	14
45-54	3	6	6	9	9	9
55-64	9	8	7	7	6	6
Sous-total	29	29	30	32	33	38
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	2	3	1			
20-24	20	24	24	25	26	20
25-34	159	161	158	154	156	142
35-44	335	303	288	294	280	274
45-54	527	517	493	449	426	406
55-64	628	638	651	641	627	605
65 ans et plus	177	189	207	236	268	288
Sous-total	1 848	1 835	1 822	1 799	1 783	1 735
Total	1 877	1 864	1 852	1 831	1 816	1 773

Tableau 19 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 au Bas-Saint-Laurent, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	1	1	1		1	1
25-34	5	5	4	4	3	2
35-44	5	7	7	6	7	7
45-54	12	10	8	7	7	9
55-64	3	3	6	8	8	8
65 ans et plus	1	2	2	1	1	2
Sous-total	27	28	28	26	27	29
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19		1				
20-24	29	29	28	29	25	18
25-34	199	193	185	186	179	176
35-44	361	369	357	346	345	346
45-54	642	601	563	525	482	462
55-64	1 070	1 037	1 023	998	951	920
65 ans et plus	347	369	377	422	471	494
Sous-total	2 648	2 599	2 533	2 506	2 453	2 416
Total	2 675	2 627	2 561	2 532	2 480	2 445

Tableau 20 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 dans la Capitale-Nationale, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	8	7	5	3	5	3
25-34	20	22	26	27	28	28
35-44	60	59	55	55	50	50
45-54	61	58	61	64	58	54
55-64	29	35	38	41	41	43
65 ans et plus	3	2	1	1	2	4
Sous-total	181	183	186	191	184	182
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19		3	1	3		
20-24	103	102	102	110	96	88
25-34	681	692	714	730	740	737
35-44	1 352	1 280	1 246	1 228	1 211	1 168
45-54	2 473	2 338	2 187	2 058	1 916	1 786
55-64	2 543	2 554	2 576	2 576	2 558	2 536
65 ans et plus	683	728	771	841	892	974
Sous-total	7 835	7 697	7 597	7 546	7 413	7 289
Total	8 016	7 880	7 783	7 737	7 597	7 471

Tableau 21 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 au Centre-du-Québec,
par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24			1		1	
25-34	11	8	7	5	3	5
35-44	18	19	25	25	24	19
45-54	13	13	12	11	11	13
55-64	5	7	6	4	5	6
65 ans et plus	2	2	2	2	2	3
Sous-total	49	49	53	47	46	46
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	2	2	1	1	2	1
20-24	21	35	31	29	27	30
25-34	194	174	158	164	174	152
35-44	515	482	482	451	431	413
45-54	741	712	671	624	603	591
55-64	1 094	1 053	1 009	990	970	922
65 ans et plus	370	394	426	439	472	511
Sous-total	2 937	2 852	2 778	2 698	2 679	2 620
Total	2 986	2 901	2 831	2 745	2 725	2 666

**Tableau 22 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 en
Chaudière-Appalaches, par année**

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	2	1		1	1	1
25-34	11	9	8	9	14	14
35-44	16	16	15	15	21	21
45-54	20	21	24	23	19	16
55-64	9	10	9	9	14	19
65 ans et plus	3	3	2	1	2	2
Sous-total	61	60	58	58	71	73
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	5		2	3		1
20-24	68	71	58	46	60	53
25-34	369	371	369	366	368	367
35-44	815	773	712	708	667	641
45-54	1 533	1 436	1 370	1 262	1 174	1 113
55-64	1 971	1 928	1 882	1 872	1 818	1 784
65 ans et plus	750	801	849	885	914	953
Sous-total	5 511	5 380	5 242	5 142	5 001	4 912
Total	5 572	5 440	5 300	5 200	5 072	4 985

Tableau 23 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 de la Côte-Nord, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24			1	1		1
25-34	5	5	7	6	5	7
35-44	12	13	16	15	14	12
45-54	13	15	15	16	11	12
55-64	5	4	5	5	11	11
65 ans et plus	1	1	1	1	1	1
Sous-total	36	38	45	44	42	44
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	2	2	1	1	1	
20-24	27	25	25	20	28	23
25-34	129	137	132	123	127	131
35-44	318	300	276	264	250	238
45-54	465	459	443	416	410	385
55-64	615	591	572	534	526	498
65 ans et plus	207	215	230	258	270	289
Sous-total	1 763	1 729	1 679	1 616	1 612	1 564
Total	1 799	1 767	1 724	1 660	1 654	1 608

Tableau 24 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 en Estrie, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	2	1			1	1
25-34	10	12	16	17	15	12
35-44	15	23	26	24	28	28
45-54	21	19	21	24	27	27
55-64	12	11	9	8	11	15
65 ans et plus	1	2	3	1	1	1
Sous-total	61	68	75	74	83	84
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	2	1	1	1		
20-24	53	57	55	46	39	44
25-34	279	287	287	287	295	287
35-44	586	573	560	543	546	511
45-54	1 006	953	900	845	787	770
55-64	1 135	1 137	1 145	1 145	1 155	1 145
65 ans et plus	415	428	452	487	530	563
Sous-total	3 476	3 436	3 400	3 354	3 352	3 320
Total	3 537	3 504	3 475	3 428	3 435	3 404

Tableau 25 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
25-34	3	4	3	4	3	3
35-44			1	1	1	2
45-54	2	2	3	3	2	2
55-64	2	1	1	1	3	4
Sous-total	7	7	8	9	9	11
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	1			1		
20-24	14	12	8	12	17	14
25-34	84	91	87	84	81	84
35-44	161	151	154	159	152	148
45-54	309	296	282	263	264	254
55-64	403	389	396	392	383	369
65 ans et plus	127	139	153	163	186	215
Sous-total	1 099	1 078	1 080	1 074	1 083	1 084
Total	1 106	1 085	1 088	1 083	1 092	1 095

Tableau 26 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 à Lanaudière, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	3	2	2	1	3	2
25-34	14	20	21	20	23	27
35-44	46	46	46	48	46	49
45-54	57	57	58	58	55	56
55-64	19	18	18	20	23	30
65 ans et plus	4	2	3	5	7	7
Sous-total	143	145	148	152	157	171
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	2	4	4	2	2	
20-24	75	78	81	64	52	52
25-34	480	473	488	477	478	492
35-44	999	965	926	893	879	875
45-54	2 039	1 918	1 772	1 658	1 532	1 386
55-64	2 061	2 089	2 129	2 133	2 109	2 122
65 ans et plus	598	622	665	721	795	878
Sous-total	6 254	6 149	6 065	5 948	5 847	5 805
Total	6 397	6 294	6 213	6 100	6 004	5 976

Tableau 27 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 dans les Laurentides, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19		1			1	
20-24	2	3	6	6	3	4
25-34	21	19	24	28	31	37
35-44	52	54	57	54	58	58
45-54	51	51	50	51	49	49
55-64	33	30	31	32	34	41
65 ans et plus	3	4	6	5	7	8
Sous-total	162	162	174	176	183	197
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	1	7	6	2	2	
20-24	127	118	106	102	112	83
25-34	627	663	654	670	691	702
35-44	1 149	1 089	1 042	1 050	1 026	999
45-54	2 472	2 341	2 191	2 030	1 890	1 741
55-64	2 439	2 493	2 549	2 578	2 629	2 679
65 ans et plus	734	782	834	879	929	1 014
Sous-total	7 549	7 493	7 382	7 311	7 279	7 218
Total	7 711	7 655	7 556	7 487	7 462	7 415

Tableau 28 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 à Laval, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24				1	2	1
25-34	7	6	8	7	8	9
35-44	10	11	10	13	13	13
45-54	16	17	16	18	18	18
55-64	6	7	9	9	12	14
65 ans et plus	1	1	1	2	3	3
Sous-total	40	42	44	50	56	58
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	1					
20-24	29	26	13	19	16	15
25-34	168	166	177	166	175	165
35-44	373	358	322	316	290	288
45-54	965	898	817	736	699	617
55-64	935	929	942	897	906	887
65 ans et plus	264	269	278	322	313	351
Sous-total	2 735	2 646	2 549	2 456	2 399	2 323
Total	2 775	2 688	2 593	2 506	2 455	2 381

Tableau 29 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 en Mauricie, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	3	1				
25-34	10	10	10	8	7	7
35-44	14	16	16	18	17	18
45-54	19	19	18	13	14	13
55-64	10	11	9	11	13	14
65 ans et plus	2	2	2	2	2	1
Sous-total	58	59	55	52	53	53
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19		5	1	1	1	1
20-24	43	36	43	39	35	36
25-34	213	212	210	205	192	188
35-44	410	398	390	406	398	388
45-54	927	871	790	701	651	580
55-64	1 236	1 238	1 236	1 213	1 195	1 169
65 ans et plus	357	368	391	434	476	529
Sous-total	3 186	3 128	3 061	2 999	2 948	2 891
Total	3 244	3 187	3 116	3 051	3 001	2 944

Tableau 30 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 à Montréal, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19	1					
20-24			1	2	2	1
25-34	30	27	30	25	26	26
35-44	54	45	50	54	53	51
45-54	51	57	54	54	52	48
55-64	22	23	28	30	30	33
65 ans et plus	1	3	2			
Sous-total	159	155	165	165	163	159
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19		2	1			
20-24	56	50	50	47	42	37
25-34	450	469	474	506	501	462
35-44	846	781	743	742	736	714
45-54	2 006	1 915	1 768	1 627	1 451	1 323
55-64	2 017	1 995	1 935	1 932	1 883	1 873
65 ans et plus	694	704	694	725	803	837
Sous-total	6 069	5 916	5 665	5 579	5 416	5 246
Total	6 228	6 071	5 830	5 744	5 579	5 405

Tableau 31 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 en Montérégie, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	12	7	6	8	9	9
25-34	69	68	59	61	62	64
35-44	98	109	119	121	123	126
45-54	114	119	116	116	126	124
55-64	50	53	54	53	64	74
65 ans et plus	6	8	12	16	16	17
Sous-total	349	364	366	375	400	414
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	4	9	2	2	1	1
20-24	236	215	194	177	193	136
25-34	1 329	1 336	1 376	1 356	1 363	1 361
35-44	2 544	2 464	2 406	2 356	2 380	2 341
45-54	5 201	4 895	4 575	4 192	3 844	3 518
55-64	5 203	5 277	5 303	5 343	5 366	5 323
65 ans et plus	1 680	1 788	1 916	2 031	2 155	2 343
Sous-total	16 197	15 984	15 772	15 457	15 302	15 023
Total	16 546	16 348	16 138	15 832	15 702	15 437

Tableau 32 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 au Nord-du-Québec, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
17-19	1					
20-24	2	4	2	1	2	3
25-34	4	8	10	8	12	12
35-44	4	3	6	11	11	16
45-54	1		1	1	1	
55-64	2	2	2	2	2	2
Sous-total	14	17	21	23	28	33
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
20-24	5	6	6	6	5	7
25-34	62	57	64	66	66	69
35-44	114	114	107	102	103	99
45-54	141	133	130	135	133	134
55-64	89	99	101	102	105	107
65 ans et plus	27	31	35	37	35	37
Sous-total	438	440	443	448	447	453
Total	452	457	464	471	475	486

Tableau 33 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 en Outaouais, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	2	3	2	2	4	5
25-34	23	26	25	25	28	30
35-44	14	17	19	20	23	26
45-54	25	27	29	28	29	23
55-64	8	8	9	13	14	20
65 ans et plus		1	1	1	3	4
Sous-total	72	82	85	89	101	108
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19	2	2	1		2	
20-24	90	87	80	65	70	62
25-34	402	430	431	453	440	442
35-44	674	648	638	622	632	617
45-54	1 376	1 300	1 205	1 148	1 060	983
55-64	1 170	1 205	1 265	1 287	1 298	1 333
65 ans et plus	300	306	330	340	384	448
Sous-total	4 014	3 978	3 950	3 915	3 886	3 885
Total	4 086	4 060	4 035	4 004	3 987	3 993

Tableau 34 Nombre de détenteurs/détentrices de permis de classe 3 au Saguenay–Lac-Saint-Jean, par année

Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Femmes					
20-24	1	1	1			
25-34	6	5	8	8	7	7
35-44	15	16	16	19	18	20
45-54	18	18	17	19	15	11
55-64	9	9	11	10	8	8
65 ans et plus				2	4	5
Sous-total	49	49	53	58	52	51
Tranche d'âge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Hommes					
17-19			1			1
20-24	51	43	40	39	42	28
25-34	284	266	260	267	267	262
35-44	594	569	561	553	540	522
45-54	1 105	995	910	825	747	696
55-64	1 461	1 484	1 494	1 506	1 492	1 455
65 ans et plus	404	441	465	509	544	602
Sous-total	3 899	3 798	3 731	3 699	3 632	3 566
Total	3 948	3 847	3 784	3 757	3 684	3 617

ANNEXE 2

**Données supplémentaires selon le sexe ou
le type de transport effectué**

Tableau 1 Nombre d'années de pratique du métier de conducteur de camions de transport

Durée	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Moins d'un an	34,7 %	24,3 %
1 à 2 ans	22,8 %	23,9 %
3 à 5 ans	25,1 %	25,2 %
6 à 10 ans	9,6 %	11,8 %
11 à 19 ans	2,4 %	6,2 %
20 à 29 ans	2,4 %	4,1 %
30 ans et plus	2,4 %	4,0 %
Jamais	0,6 %	0,4 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tableau 2 Nombre d'années depuis la cessation des activités de conducteurs de camions de transport

Nombre d'années	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Moins d'un an	41,3 %	36,1 %
1 à 2 ans	32,0 %	23,2 %
3 à 5 ans	18,7 %	22,5 %
6 à 10 ans	5,3 %	11,4 %
11 à 15 ans	0,7 %	3,4 %
16 à 20 ans	1,3 %	2,4 %
Plus de 20 ans	0,7 %	0,9 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tableau 3 Diplômes détenus par les conducteurs non actifs de camions de transport

Diplôme	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Diplôme d'études professionnelles (transport par camion)	80,0 %	73,5 %
Diplôme d'études secondaires	72,4 %	69,0 %
Diplôme d'études professionnelles (autre)	42,1 %	37,7 %
Diplôme d'études collégiales	29,0 %	21,2 %
Diplôme universitaire	10,3 %	11,8 %
Diplôme d'une école privée en transport par camion	8,3 %	11,7 %

Tableau 4 Causes reliées au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camions de transport chez les femmes

Cause		Cause majeure	Cause secondaire	Non reliée
Opérations et conditions de travail	Les opérations de manutention liées à l'emploi	15,4 %	21,2 %	63,5 %
	La complexité des tâches	0,6 %	18,8 %	80,5 %
	Le sentiment d'effectuer certaines tâches bénévolement	30,4 %	29,7 %	39,9 %
	Les temps d'attente non rémunérés	41,6 %	25,3 %	33,1 %
	La saisonnalité du travail	6,6 %	22,5 %	70,9 %
	Les horaires de travail ne correspondant pas aux attentes des employés	40,5 %	25,5 %	34,0 %
	Les difficultés de conciliation travail-famille	57,8 %	13,0 %	29,2 %
	Les longues périodes loin du domicile	37,5 %	24,3 %	38,2 %
	Le manque de disponibilité ou l'état inadéquat des haltes routières	21,2 %	34,4 %	44,4 %
	La mauvaise rémunération	49,7 %	19,7 %	30,6 %
	La forme de rémunération	38,6 %	16,3 %	45,1 %
Relations interpersonnelles	Le manque d'encadrement ou de formation	15,8 %	29,7 %	54,4 %
	Le manque de considération et de reconnaissance de l'employeur	30,2 %	32,1 %	37,7 %
	Les conflits avec l'employeur	12,1 %	20,4 %	67,5 %
	Les conflits avec les collègues	3,2 %	12,2 %	84,6 %
	Les conflits avec les clients	4,4 %	15,8 %	79,7 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des collègues	7,1 %	16,1 %	76,8 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des gestionnaires	10,3 %	15,4 %	74,4 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des clients	4,5 %	13,0 %	82,5 %
Considérations personnelles ou options de carrière	La difficulté à trouver un emploi en transport dans la région	8,3 %	17,8 %	73,9 %
	La difficulté à être assurable	9,7 %	11,6 %	78,7 %
	La difficulté à trouver un emploi en raison de l'absence de la mention « transmission manuelle » sur le permis	8,3 %	9,6 %	82,2 %
	Le manque d'opportunité, d'avancement ou de progression professionnelle	16,6 %	22,9 %	60,5 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste dans la même entreprise	7,7 %	11,0 %	81,3 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste au sein du secteur	7,6 %	10,2 %	82,2 %
	Une opportunité de progression dans un autre secteur	10,2 %	14,0 %	75,8 %
	Un problème d'ordre physique	17,3 %	16,0 %	66,7 %
	Un problème d'ordre psychologique	12,8 %	15,4 %	71,8 %
	Une perte de motivation ou d'intérêt envers le métier	18,7 %	30,3 %	51,0 %
	Le sentiment de solitude et d'isolement en lien avec le métier	11,0 %	25,8 %	63,2 %
Le sentiment d'insécurité sur la route	16,9 %	27,9 %	55,2 %	

Tableau 5 Causes reliées au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camions de transport chez les hommes

Cause		Cause majeure	Cause secondaire	Non reliée
Opérations et conditions de travail	Les opérations de manutention liées à l'emploi	13,8 %	23,2 %	63,1 %
	La complexité des tâches	3,1 %	14,7 %	82,1 %
	Le sentiment d'effectuer certaines tâches bénévolement	36,4 %	28,0 %	35,7 %
	Les temps d'attente non rémunérés	47,1 %	22,2 %	30,7 %
	La saisonnalité du travail	8,1 %	18,6 %	73,3 %
	Les horaires de travail ne correspondant pas aux attentes des employés	46,3 %	24,5 %	29,2 %
	Les difficultés de conciliation travail-famille	44,0 %	24,3 %	31,7 %
	Les longues périodes loin du domicile	30,9 %	23,7 %	45,4 %
	Le manque de disponibilité ou l'état inadéquat des haltes routières	24,2 %	31,3 %	44,5 %
	La mauvaise rémunération	59,6 %	21,6 %	18,8 %
La forme de rémunération	39,8 %	25,6 %	34,6 %	
Relations interpersonnelles	Le manque d'encadrement ou de formation	14,3 %	27,6 %	58,1 %
	Le manque de considération et de reconnaissance de l'employeur	37,6 %	29,8 %	32,6 %
	Les conflits avec l'employeur	17,8 %	20,4 %	61,8 %
	Les conflits avec les collègues	3,4 %	14,7 %	81,8 %
	Les conflits avec les clients	4,9 %	18,8 %	76,3 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des collègues	6,0 %	9,0 %	85,0 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des gestionnaires	11,5 %	14,5 %	74,1 %
L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des clients	5,9 %	10,3 %	83,8 %	
Considérations personnelles ou options de carrière	La difficulté à trouver un emploi en transport dans la région	11,0 %	14,9 %	74,1 %
	La difficulté à être assurable	10,1 %	11,0 %	78,9 %
	La difficulté à trouver un emploi en raison de l'absence de la mention « transmission manuelle » sur le permis	4,6 %	6,6 %	88,9 %
	Le manque d'opportunité, d'avancement ou de progression professionnelle	18,8 %	31,1 %	50,1 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste dans la même entreprise	9,1 %	19,5 %	71,4 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste au sein du secteur	8,3 %	18,8 %	72,9 %
	Une opportunité de progression dans un autre secteur	14,5 %	15,5 %	70,0 %
	Un problème d'ordre physique	8,8 %	16,4 %	74,9 %
	Un problème d'ordre psychologique	7,5 %	11,1 %	81,4 %
	Une perte de motivation ou d'intérêt envers le métier	25,4 %	30,6 %	44,0 %
Le sentiment de solitude et d'isolement en lien avec le métier	12,8 %	21,7 %	65,5 %	
Le sentiment d'insécurité sur la route	8,2 %	21,6 %	70,1 %	

Tableau 6 Causes reliées au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camions de transport pour le transport local

Cause		Cause majeure	Cause secondaire	Non reliée
Opérations et conditions de travail	Les opérations de manutention liées à l'emploi	14,9 %	24,1 %	61,0 %
	La complexité des tâches	2,7 %	15,3 %	82,0 %
	Le sentiment d'effectuer certaines tâches bénévolement	35,1 %	30,2 %	34,7 %
	Les temps d'attente non rémunérés	46,9 %	23,5 %	29,5 %
	La saisonnalité du travail	8,1 %	20,7 %	71,2 %
	Les horaires de travail ne correspondant pas aux attentes des employés	47,6 %	25,6 %	26,9 %
	Les difficultés de conciliation travail-famille	47,7 %	23,4 %	28,9 %
	Les longues périodes loin du domicile	31,8 %	24,8 %	43,5 %
	Le manque de disponibilité ou l'état inadéquat des haltes routières	24,2 %	31,0 %	44,8 %
	La mauvaise rémunération	60,3 %	21,1 %	18,6 %
La forme de rémunération	41,5 %	24,2 %	34,3 %	
Relations interpersonnelles	Le manque d'encadrement ou de formation	16,2 %	28,1 %	55,7 %
	Le manque de considération et de reconnaissance de l'employeur	38,4 %	30,4 %	31,2 %
	Les conflits avec l'employeur	18,6 %	21,1 %	60,3 %
	Les conflits avec les collègues	3,6 %	15,5 %	80,9 %
	Les conflits avec les clients	5,5 %	18,5 %	75,9 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des collègues	6,3 %	10,8 %	82,9 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des gestionnaires	12,1 %	15,9 %	72,1 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des clients	6,3 %	12,0 %	81,7 %
Considérations personnelles ou options de carrière	La difficulté à trouver un emploi en transport dans la région	11,3 %	15,7 %	72,9 %
	La difficulté à être assurable	10,2 %	10,8 %	79,0 %
	La difficulté à trouver un emploi en raison de l'absence de la mention « transmission manuelle » sur le permis	4,7 %	7,6 %	87,7 %
	Le manque d'opportunité, d'avancement ou de progression professionnelle	21,0 %	30,1 %	48,9 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste dans la même entreprise	10,2 %	18,7 %	71,1 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste au sein du secteur	8,9 %	18,1 %	73,1 %
	Une opportunité de progression dans un autre secteur	14,1 %	16,2 %	69,7 %
	Un problème d'ordre physique	10,1 %	15,1 %	74,8 %
	Un problème d'ordre psychologique	9,4 %	12,3 %	78,3 %
	Une perte de motivation ou d'intérêt envers le métier	25,0 %	31,6 %	43,4 %
Le sentiment de solitude et d'isolement en lien avec le métier	13,3 %	21,7 %	65,0 %	
Le sentiment d'insécurité sur la route	10,6 %	21,9 %	67,5 %	

Tableau 7 Causes liées au choix de ne plus pratiquer le métier de conducteur de camions de transport pour le transport de longues distances

Cause		Cause majeure	Cause secondaire	Non reliée
Opérations et conditions de travail	Les opérations de manutention liées à l'emploi	13,3 %	22,1 %	64,7 %
	La complexité des tâches	2,4 %	14,5 %	83,1 %
	Le sentiment d'effectuer certaines tâches bénévolement	39,0 %	31,5 %	29,5 %
	Les temps d'attente non rémunérés	50,2 %	26,8 %	23,0 %
	La saisonnalité du travail	7,7 %	16,3 %	76,0 %
	Les horaires de travail ne correspondant pas aux attentes des employés	43,1 %	26,0 %	31,0 %
	Les difficultés de conciliation travail-famille	49,1 %	20,2 %	30,7 %
	Les longues périodes loin du domicile	34,5 %	26,2 %	39,4 %
	Le manque de disponibilité ou l'état inadéquat des haltes routières	28,2 %	35,3 %	36,5 %
	La mauvaise rémunération	57,8 %	22,8 %	19,4 %
La forme de rémunération	43,1 %	24,8 %	32,1 %	
Relations interpersonnelles	Le manque d'encadrement ou de formation	12,2 %	29,5 %	58,3 %
	Le manque de considération et de reconnaissance de l'employeur	37,4 %	32,2 %	30,4 %
	Les conflits avec l'employeur	16,4 %	22,0 %	61,5 %
	Les conflits avec les collègues	3,2 %	12,9 %	83,9 %
	Les conflits avec les clients	4,6 %	16,9 %	78,4 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des collègues	5,6 %	9,7 %	84,7 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des gestionnaires	11,3 %	15,1 %	73,6 %
	L'intimidation ou le harcèlement de la part d'un ou des clients	4,9 %	12,0 %	83,1 %
Considérations personnelles ou options de carrière	La difficulté à trouver un emploi en transport dans votre région	8,7 %	15,3 %	76,1 %
	La difficulté à être assurable	8,7 %	9,9 %	81,3 %
	La difficulté à trouver un emploi en raison de l'absence de la mention « transmission manuelle » sur le permis	3,6 %	4,8 %	91,6 %
	Le manque d'opportunité, d'avancement ou de progression professionnelle	17,8 %	30,7 %	51,5 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste dans la même entreprise	8,8 %	17,9 %	73,3 %
	Une opportunité de progression vers un autre poste au sein du secteur	8,2 %	15,9 %	75,9 %
	Une opportunité de progression dans un autre secteur	12,2 %	14,7 %	73,1 %
	Un problème d'ordre physique	11,3 %	16,7 %	72,0 %
	Un problème d'ordre psychologique	8,3 %	14,1 %	77,6 %
	Une perte de motivation ou d'intérêt envers le métier	24,8 %	31,9 %	43,3 %
	Le sentiment de solitude et d'isolement en lien avec le métier	13,1 %	24,1 %	62,8 %
Le sentiment d'insécurité sur la route	10,3 %	25,2 %	64,5 %	

Tableau 8 Incitatifs majeurs, incitatifs secondaires et éléments n’ayant aucun impact sur le choix des conducteurs non actifs de camions de réintégrer le métier chez les femmes

Incitatif	Incitatif majeur	Incitatif secondaire	Aucun impact
Offrir une formation de mise à jour des compétences lors de l’embauche	31,9 %	23,6 %	44,4 %
Offrir de la formation continue tout au long de l’emploi, spécialement sur les nouvelles technologies	22,4 %	30,1 %	47,6 %
Avoir de bonnes conditions de conciliation travail-vie personnelle	66,0 %	16,7 %	17,4 %
Occuper un emploi dans une entreprise située proche du domicile	51,4 %	24,6 %	23,9 %
Avoir de bonnes conditions salariales	81,9 %	10,4 %	7,6 %
Avoir accès à une forme de rémunération à l’heure	64,5 %	19,1 %	16,3 %
Garantir un nombre d’heures de travail selon la préférence de l’employé	57,3 %	19,6 %	23,1 %
Garantir un travail pour l’année	46,9 %	23,1 %	30,1 %
Avoir des opportunités d’avancement dans l’entreprise	28,7 %	30,1 %	41,3 %
Avoir accès à de l’aide et du support du supérieur immédiat	41,8 %	27,7 %	30,5 %
Avoir accès à du matériel adapté à certaines limitations ou blessures physiques	27,5 %	23,2 %	49,3 %
Organiser des activités sociales fréquentes (par l’employeur)	11,3 %	21,8 %	66,9 %
Améliorer la quantité et/ou de la qualité des haltes routières	41,3 %	30,8 %	28,0 %

Tableau 9 Incitatifs majeurs, incitatifs secondaires et éléments n’ayant aucun impact sur le choix des conducteurs non actifs de camions de réintégrer le métier chez les hommes

Incitatif	Incitatif majeur	Incitatif secondaire	Aucun impact
Offrir une formation de mise à jour des compétences lors de l’embauche	18,8 %	28,3 %	52,9 %
Offrir de la formation continue tout au long de l’emploi, spécialement sur les nouvelles technologies	18,9 %	29,6 %	51,5 %
Avoir de bonnes conditions de conciliation travail-vie personnelle	59,1 %	22,7 %	18,2 %
Occuper un emploi dans une entreprise située proche du domicile	46,4 %	28,6 %	25,0 %
Avoir de bonnes conditions salariales	77,5 %	12,3 %	10,2 %
Avoir accès à une forme de rémunération à l’heure	62,1 %	18,1 %	19,8 %
Garantir un nombre d’heures de travail selon la préférence de l’employé	53,8 %	22,9 %	23,3 %
Garantir un travail pour l’année	44,0 %	22,0 %	34,0 %
Avoir des opportunités d’avancement dans l’entreprise	34,2 %	27,1 %	38,7 %
Avoir accès à de l’aide et du support du supérieur immédiat	28,5 %	33,1 %	38,4 %
Avoir accès à du matériel adapté à certaines limitations ou blessures physiques	18,5 %	22,6 %	58,9 %
Organiser des activités sociales fréquentes (par l’employeur)	9,9 %	25,7 %	64,5 %
Améliorer la quantité et/ou de la qualité des haltes routières	33,6 %	29,9 %	36,5 %

Tableau 10 Incitatifs majeurs, incitatifs secondaires et éléments n’ayant aucun impact sur le choix des conducteurs non actifs de camions de réintégrer le métier pour le transport local

Incitatif	Incitatif majeur	Incitatif secondaire	Aucun impact
Offrir une formation de mise à jour des compétences lors de l’embauche	22,1 %	27,4 %	50,5 %
Offrir de la formation continue tout au long de l’emploi, spécialement sur les nouvelles technologies	20,0 %	29,8 %	50,2 %
Avoir de bonnes conditions de conciliation travail-vie personnelle	62,6 %	22,1 %	15,3 %
Occuper un emploi dans une entreprise située proche du domicile	50,0 %	26,9 %	23,1 %
Avoir de bonnes conditions salariales	80,0 %	11,2 %	8,8 %
Avoir accès à une forme de rémunération à l’heure	64,6 %	17,6 %	17,9 %
Garantir un nombre d’heures de travail selon la préférence de l’employé	57,0 %	21,8 %	21,2 %
Garantir un travail pour l’année	46,5 %	22,6 %	30,9 %
Avoir des opportunités d’avancement dans l’entreprise	36,5 %	27,1 %	36,3 %
Avoir accès à de l’aide et du support du supérieur immédiat	33,1 %	32,3 %	34,7 %
Avoir accès à du matériel adapté à certaines limitations ou blessures physiques	21,6 %	22,9 %	55,6 %
Organiser des activités sociales fréquentes (par l’employeur)	10,8 %	27,4 %	61,7 %
Améliorer la quantité et/ou de la qualité des haltes routières	34,9 %	30,3 %	34,8 %

Tableau 11 Incitatifs majeurs, incitatifs secondaires et éléments n’ayant aucun impact sur le choix des conducteurs non actifs de camions de réintégrer le métier pour le transport de longues distances

Incitatif	Incitatif majeur	Incitatif secondaire	Aucun impact
Offrir une formation de mise à jour des compétences lors de l’embauche	18,8 %	28,5 %	52,7 %
Offrir de la formation continue tout au long de l’emploi, spécialement sur les nouvelles technologies	18,3 %	31,5 %	50,2 %
Avoir de bonnes conditions de conciliation travail-vie personnelle	60,8 %	21,0 %	18,2 %
Occuper un emploi dans une entreprise située proche du domicile	44,9 %	28,8 %	26,4 %
Avoir de bonnes conditions salariales	79,5 %	12,2 %	8,2 %
Avoir accès à une forme de rémunération à l’heure	64,3 %	19,0 %	16,7 %
Garantir un nombre d’heures de travail selon la préférence de l’employé	53,9 %	24,7 %	21,3 %
Garantir un travail pour l’année	44,3 %	21,9 %	33,8 %
Avoir des opportunités d’avancement dans l’entreprise	32,8 %	27,2 %	40,0 %
Avoir accès à de l’aide et du support du supérieur immédiat	31,9 %	32,9 %	35,3 %
Avoir accès à du matériel adapté à certaines limitations ou blessures physiques	19,4 %	23,0 %	57,6 %
Organiser des activités sociales fréquentes (par l’employeur)	10,2 %	23,2 %	66,7 %
Améliorer la quantité et/ou de la qualité des haltes routières	40,8 %	29,4 %	29,8 %

Tableau 12 Taux horaire minimal pour un retour vers le métier

Salaire horaire	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Transport local	Transport de longues distances
15 \$ à 18 \$ de l'heure	0,0 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
19 \$ à 22 \$ de l'heure	5,7 %	3,3 %	3,8 %	3,6 %
23 \$ à 26 \$ de l'heure	38,5 %	25,8 %	28,4 %	26,7 %
27 \$ à 30 \$ de l'heure	35,2 %	38,3 %	37,4 %	35,9 %
31 \$ à 34 \$ de l'heure	14,8 %	17,5 %	16,6 %	18,9 %
35 \$ de l'heure et plus	5,7 %	14,7 %	13,4 %	14,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau 13 Formations utiles à la réintégration du métier pour les conducteurs non actifs de camions de transport

Formation	Proportion de conducteurs non actifs depuis cinq ans et moins	Proportion de conducteurs non actifs depuis plus de cinq ans
Formation sur les nouvelles technologies (ex. : tableau de bord électronique, camion hybride ou électrique, etc.)	71,7 %	84,9 %
Formation sur la réglementation	53,5 %	66,0 %
Formation sur les spécificités de certains types de transports (camion forestier, camion-citerne, transport sur de longues distances, transports de matières dangereuses, etc.)	49,1 %	45,3 %
Formation pratique de conduite de camion (conduite sur autoroute ou dans les centres urbains, manœuvres à reculons, virages, stationnement, etc.)	46,1 %	47,2 %
Formation sur les techniques et tâches en lien avec le métier (ex. : arrimage et désarrimage, mécanique de base, etc.)	43,9 %	49,1 %
Formation sur la ronde de sécurité	35,7 %	56,6 %

Tableau 14 Formats des formations utiles à la réintégration du métier pour les conducteurs non actifs de camions de transport

Format	Proportion de conducteurs non actifs depuis cinq ans et moins	Proportion de conducteurs non actifs depuis plus de cinq ans
À temps partiel	63,0 %	69,8 %
À temps plein	29,1 %	22,6 %
En présentiel	62,6 %	56,6 %
Hybride (en présentiel et en ligne)	51,7 %	37,7 %
En ligne	43,5 %	43,4 %

Tableau 15 Durées des formations utiles à la réintégration du métier pour les conducteurs non actifs de camions de transport

Durée	Proportion de conducteurs non actifs depuis 5 ans et moins	Proportion de conducteurs non actifs depuis plus de 5 ans
Aucune, je ne serai plus jamais conducteur de camion	0,0 %	0,0 %
Aucune, je ne pense pas que cela serait nécessaire	3,7 %	1,9 %
1 à 2 jours de formation au maximum	25,2 %	13,0 %
3 à 5 jours de formation au maximum	31,3 %	20,4 %
6 à 10 jours de formation au maximum	19,2 %	25,9 %
11 à 20 jours de formation au maximum	6,5 %	18,5 %
21 à 35 jours de formation au maximum	3,7 %	5,6 %
Plus de 35 jours de formation au besoin	10,3 %	14,8 %

ANNEXE 3

Questionnaire d'entrevue auprès des conducteurs non actifs

1. Pouvez-vous vous décrire brièvement : votre âge, votre genre, la région dans laquelle vous habitez, votre situation familiale, permis de conduire, etc.
2. Pouvez-vous nous décrire, de façon chronologique, votre parcours professionnel de façon générale? (différents postes occupés, durée d'emploi, temps plein ou temps partiel, dans le secteur et hors secteur et en tant que conducteur ou non, etc.)
3. Pouvez-vous nous en dire plus sur vos années en tant que conducteur de camion de transport spécifiquement (nombre d'employeurs, type de transport (local, longues distances), type de matière transportée, durée des trajets, etc.)?
 - a. Votre dossier de conduite vous permet-il de réintégrer ce métier? Sinon, pourquoi?
4. Quelles ont été les formations que vous avez faites **avant ou pendant** votre carrière comme conducteur? Quelle a été votre appréciation de celles-ci?
5. Qu'est-ce qui vous avait attiré vers la profession de conducteur de camion?
6. Quels étaient les aspects que vous aimiez de la profession?
7. Pouvez-vous nous parler en détail des différents irritants que vous avez pu rencontrer au cours de votre carrière et qui vous ont ultimement amené à abandonner la profession?
8. Quels sont, selon vous, les aspects qui amènent les conducteurs de façon générale à se réorienter vers d'autres carrières?
9. Seriez-vous un jour intéressé à pratiquer à nouveau la profession de conducteur de camion de transport? Si oui, quelles seraient les conditions qui devraient être atteintes afin que vous acceptiez un retour vers celle-ci?
10. Êtes-vous ouverts à l'idée de mettre à jour vos compétences par le biais d'une formation?
 - a. Combien de temps êtes-vous prêt à investir si cela s'avérait nécessaire avant le retour en emploi
11. Quelles seraient selon vous les compétences ou les connaissances pour lesquelles vous auriez besoin d'une mise à jour en termes de formation? Plus spécifiquement :
 - a. Compétence en lien avec la pratique du métier ? (douane, arrimage, marche arrière, etc.
 - b. Connaissance des nouvelles réglementations (ronde de sécurité, SST, etc.)
 - c. Pensez-vous que l'utilisation des nouveaux outils technologiques, par exemple le *DCE*, vous amènerait des besoins de formation supplémentaire?
 - i. Si oui pour maîtriser quelles nouvelles technologies ressentez-vous ce besoin de formation?
12. Quelles recommandations aimeriez-vous formuler aux employeurs de l'industrie afin de rendre plus attractifs les postes de conducteurs de camions de transport?
 - a. Pensez-vous que la forme de rémunération est l'un des enjeux majeurs?
 - b. Pensez-vous que la gestion des aspects touchant la sécurité des conducteurs est l'un des enjeux majeurs?

- c. Pensez-vous que l'état du réseau routier québécois est l'un des enjeux majeurs? (Ex. Conditions des *truckstop*, Trafic important, etc.)
13. Lorsque vous êtes en recherche d'emploi, comment procédez-vous? Quelles plateformes consultez-vous pour des emplois dans le domaine du transport?
14. Quelles sont les promotions effectuées par l'industrie ou certaines entreprises qui vous rejoignent le plus?
 - a. Par quel média voyez-vous celle-ci?
 - b. Quel est le message qui vous interpelle?
15. Avez-vous tout autre commentaire qui nous aiderait à comprendre pourquoi plusieurs chauffeurs décident de quitter la profession ou encore sur les meilleurs moyens à mettre en place afin de les réintéresser à celle-ci?

ANNEXE 4

**Questionnaire d'entrevue auprès des entreprises
de transport par camion**

1. Pouvez-vous nous décrire brièvement votre carrière professionnelle et votre rôle au sein de l'entreprise?
2. Pouvez-vous nous décrire votre entreprise? (Taille de l'entreprise, emplacements géographiques, nombre d'employés, taille de la flotte, type de transport effectué Longues distances ou local, etc.)
3. Pouvez-vous nous décrire le profil de votre main-d'œuvre occupant des postes de conducteurs de camions de transport? (Âge moyen, genre, ethnicité, quel pourcentage approche la retraite, quel pourcentage a moins de 35 ans, etc.)
4. Pouvez-vous nous dire le pourcentage du taux de roulement par année (2019/2020/2021) au sein de votre entreprise ?
 - a. Si non, à combien l'estimez-vous pour chacune de ces années et surtout comment a-t-il fluctué au cours des dernières années?
 - b. Cette situation s'est-elle empirée depuis l'arrivée de la COVID-19? Si oui, pour quelles raisons ?
5. Combien de postes vacants de conducteur de camion avez-vous actuellement?
 - a. Avez-vous des véhicules qui ne circulent pas par manque de chauffeurs? Si oui, combien?
 - b. Quel est votre ratio de chauffeurs par camion?
 - c. Quel serait votre ratio idéal?
6. Quelles sont les prévisions d'embauche pour la prochaine année?
 - a. Si la rareté de main-d'œuvre n'était pas présente combien de chauffeurs de plus engageriez-vous dans la prochaine année?
7. Lorsque vient le temps de recruter un nouveau conducteur, quelles sont les étapes de votre processus de recrutement ? Comment évaluez-vous l'efficacité de ces méthodes? (Ex. Nombre de candidatures reçues, qualité des candidats, etc.)
 - a. Quels sont les efforts de promotion faits pour diffuser vos offres d'emploi? Où et comment les diffusez-vous?
8. Lorsque vous embauchez un conducteur, lui faites-vous passer des tests avant l'entrée en poste? Si oui, quels sont-ils?
9. Lorsqu'un conducteur quitte votre organisation, quelles sont les raisons énoncées par celui-ci? Selon vous y a-t-il d'autres facteurs « non-dits » qui justifient une partie des départs?
10. Au sens large, quels sont les aspects du métier de conducteurs de camion de transport qui rendent la profession moins attractive ou qui causent le plus de départs, selon vous?
11. À l'opposé, quels sont les aspects du métier que semblent aimer la majorité des conducteurs et qui pourraient être mis de l'avant afin de valoriser la profession?
12. Quels sont les aspects qui sont hors de votre contrôle (ex. : état du réseau routier, trafic, construction, réglementation sur les vélos, *NoTruck*, etc.) ou qui vous sont imposés (ex. : lois, Exigence client, formation de base obligatoire à compter de 2023, etc.) et qui, selon vous, nuisent à attirer ou retenir les gens dans des carrières de conducteur de camion?

- 13.** Vous est-il arrivé, par le passé, d'embaucher un conducteur à la suite d'une période de non-activité de sa part? Si oui :
- Quel est en général le profil de ces conducteurs non actifs (ex. plus de femmes ou d'hommes, temps plein ou temps partiel, jeunes ou bientôt retraités, etc.)?
 - En moyenne, depuis combien de temps était-il non actif ?
 - Est-ce qu'ils vous nomment ou leur demandez-vous les raisons de cette non-activité?
 - Comment s'est déroulée leur embauche ?
 - Quelles ont été les principales lacunes ou besoins de mise à jour des compétences?
 - Avez-vous eu recours à des formations pour remettre la personne à niveau, si oui quelles étaient-elles (format et durée)?
 - Quelle est votre perception de la fiabilité de ces conducteurs ? (fidélité à l'entreprise, qualité du travail, savoir-être, etc.)
- 14.** Envisageriez-vous d'embaucher des conducteurs qui n'ont pas pratiqué le métier de conducteurs depuis plusieurs années?
- À partir de combien d'années de non-activité, hésitez-vous à embaucher cette personne ?
 - Quelles sont vos principales appréhensions face à la candidature d'une personne n'ayant pas été conductrice depuis plusieurs années?
 - Quelles seraient, selon vous, les compétences qui mériteraient une mise à niveau?
 - Quels aspects du métier ont évolué et pour lesquelles une adaptation sera nécessaire?
 - Quel est le type de formation ou d'accompagnement auquel vous aimeriez avoir accès afin de vous appuyer dans la réintégration en emploi d'anciens conducteurs?
- 15.** Quelles mesures seriez-vous prêt à mettre en place dans le but de faciliter le recrutement de conducteurs non actifs (ex. hausse des salaires, meilleure politique de conciliation travail-famille, rémunération à l'heure, etc.) ?
- Selon vous, quels outils seraient-ils nécessaires pour soutenir les employeurs dans le recrutement, l'intégration et l'accompagnement de conducteurs de camions non actifs (subventions, primes gouvernementales, programmes de formation, etc.) ?
- 16.** Percevez-vous que la réglementation (DCE, formation obligatoire, etc.) nuit à l'attractivité de la profession?
- 17.** Plus précisément, percevez-vous la formation de base obligatoire (2023) de manière positive ou comme un frein à l'embauche?
- 18.** Avez-vous toute autre information intéressante à nous communiquer et qui nous permettrait de mieux comprendre :
- Les raisons pour lesquelles les conducteurs quittent la profession?
 - Quels seront les enjeux pour vous lors de l'embauche d'un conducteur non actif depuis plusieurs années?
 - Les compétences minimales que devra posséder un ancien conducteur non actif depuis plusieurs années pour réintégrer la profession (ex. nombre d'années d'expérience, compétences spécifiques au métier, compétences de savoir-être, formation scolaire, etc.) ?

ANNEXE 5

Questionnaire en ligne auprès des conducteurs non actifs