

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

PLAN D'ACTION 2004-2005

Problématique du secteur du transport routier

En général, l'industrie du transport routier anticipe une faible croissance des activités pour les trois prochaines années (moins de 4 %), sauf chez les plus gros transporteurs de l'industrie du transport routier des marchandises (TRM). D'ailleurs, c'est chez ces derniers que la croissance de l'emploi est la plus élevée. Ainsi, on sent une pression plus forte pour l'embauche chez les moyennes et les grosses flottes de véhicules lourds. Plus de 75 % des transporteurs possédant une flotte de plus de 10 véhicules moteurs embauchent. L'embauche nette est la plus forte pour le TRM avec 3 400 emplois créés, soit un accroissement de 6,5 % de la main-d'œuvre globale du secteur et est la plus faible dans le transport routier de personnes (TRP) avec 1 015 emplois créés, soit 3 % de la main-d'œuvre du secteur. Du côté du TRM, l'embauche est présente dans tous les types de dessertes : local, interrégional, interprovincial et international. De même, de 30 à 40 % des grandes entreprises recrutent des mécaniciens, des répartiteurs, des manutentionnaires ou du personnel administratif. Pour le TRP, c'est le transport scolaire et le transport urbain qui justifient principalement l'embauche. Le manque de personnel qualifié est perçu actuellement comme la plus grande menace qui pèse sur l'industrie du TRM. Pourtant, les départs de conducteurs demeurent élevés chez les transporteurs pour compte d'autrui et souvent ce sont les conditions de travail et les salaires qui sont évoqués comme raison de départ. Le nombre d'heures de travail par semaine se situe entre 40 et 60 heures pour la majorité des conducteurs de camions. Pourtant, très peu de conducteurs de camions sortent du TRM (seulement 20 %); ils changent de siège plus souvent qu'autrement. Malgré cette situation, très peu d'entreprises du TRM ont des stratégies de rétention, comme augmenter les salaires par exemple. Quoique en apparence instable, 70 % des conducteurs de camions ont travaillé pour deux employeurs et moins durant leur carrière et pour des périodes de plus de 6 ans dans la majorité des cas. Dans le cas du TRP, c'est la retraite qui est la principale cause des départs.

La majorité des acteurs du TRM ont de la difficulté à recruter des chauffeurs et c'est le manque de candidats disponibles qui en est la principale raison. Du côté du TRP, c'est dans le transport scolaire que les transporteurs ont le plus de difficulté à recruter. Les conditions de travail y sont jugées insatisfaisantes en raison du peu d'heures de travail allouées par semaine. Pourtant, les attentes exprimées par les candidats rencontrés par les employeurs sont sans équivoque : le salaire et les horaires de travail.

Au niveau des stratégies de recrutement, nous croyons que l'industrie se doit de moderniser son approche. Très souvent encore, les entreprises recrutent leur personnel en ayant recours aux banques de CV, aux contacts de bouche à oreille ou sur recommandation. Trop peu d'entreprises utilisent les journaux locaux, les centres locaux d'emploi (CLE) de leur région ou le réseau des écoles publiques ou privées.

Enfin, encore trop d'employeurs ne rencontrent pas les objectifs de la loi du 1 %. Dans le TRM, c'est plus ou moins 20 % des entreprises qui ne rencontrent pas les objectifs de la loi (avant les modifications). Dans le cas du TRP, c'est presque 50 % des entreprises qui fait défaut. Pour les entreprises qui offrent de la formation à leurs employés, elles sont convaincues que cette dernière procure une meilleure efficacité de travail. Par contre, les entreprises qui n'offrent pas de formation sont persuadées qu'elles n'en ont aucunement besoin. Sachant que seulement 40 % des conducteurs ont obtenu une formation initiale avant d'obtenir leur permis de conduire, la formation en entreprise revêt une importance capitale.

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

PLAN D'ACTION 2004-2005

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	BUDGET
1. Analyse sectorielle et actions concertées		
<p>Au cours des derniers 24 mois, nous avons procédé à la réalisation des diagnostics sectoriels du transport routier de marchandises et de personnes. Ces deux études nous ont fourni un état de situation pointu sur les problématiques rencontrées dans les deux secteurs. La méthodologie utilisée nous permettra de générer des informations précises sur une base régionale. Ainsi, nous sommes en mesure de fournir des données à nos partenaires qui soient représentatives dans chacune de leur région. À partir de ces constats, nous avons entrepris en octobre 2003, une tournée des différentes régions du Québec afin de présenter les résultats de nos recherches à nos partenaires, tant gouvernementaux qu'industriels. Cet exercice a pour but de susciter une réflexion quant aux moyens à mettre en œuvre pour agir sur les problématiques préalablement identifiées. Suite à cette tournée, nous chercherons à dégager un consensus de moyens qui seront soumis aux instances nationales de nos partenaires afin d'avaliser nos priorités d'action pour les trois prochaines années.</p>	<p>a. Élaboration des pistes d'action</p> <p>À la lumière des tournées régionales, nous serons en mesure de formuler des stratégies d'intervention dans tous nos secteurs d'activité qui constitueront nos priorités d'action pour les années subséquentes. Le travail sur les priorités d'action devrait s'engager à partir d'avril 2004.</p>	

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

PLAN D'ACTION 2004-2005

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	BUDGET
2. Programme "Routier@100%"		
<p>Depuis plusieurs mois, nous avons développé un programme de norme professionnelle pour le métier de conducteur de camions. Cette norme englobe les compétences de base nécessaires à l'exercice du métier de même que les compétences pour quatre spécialités du camionnage, à savoir : international, température contrôlée, plate-forme et citerne. De plus, pour les conducteurs de camions forestiers nous avons, à la demande de partenaires de l'industrie, développé une norme intégrée englobant les compétences de base de la conduite liée aux particularités de la spécialité « forestier ». Elle forme un tout.</p> <p>Entre novembre 2003 et avril 2004, nous devons faire l'expérimentation à une petite échelle de toutes les composantes du programme. Aussi, nous devons réaliser des essais pilotes avec un certain nombre d'entreprises pour les composantes des compétences de base et pour les compétences par spécialité. Ainsi, plusieurs petits projets pilotes seront réalisés. Les résultats fournis par ces projets nous permettront d'ajuster le tir le cas échéant et de peaufiner les composantes du programme avant un déploiement d'envergure.</p> <p>Le lancement officiel est à prévoir pour la fin janvier ou début février. Tous les partenaires de Camo-route : patronaux, syndicaux et institutionnels auront leur rôle respectif dans le déploiement. L'ACQ, l'ANCAI et l'APLMQ auront à mettre en</p>	<p>a. Support au déploiement</p> <p>En avril, nous serons en déploiement et le rôle de Camo-route sera de supporter l'infrastructure informatique (serveurs réseau et logiciels) le support technique et la coordination de tous les intervenants.</p>	

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

PLAN D'ACTION 2004-2005

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	BUDGET
<p>œuvre le programme auprès de leurs membres mais aussi des non-membres afin d'assurer un déploiement optimal. Les Teamsters, les Métallos et la CSN auront à faire la promotion de Routier@100% afin d'encourager leurs membres à y adhérer. La SAAQ et le ministère des Transports suivent de près le développement de ce programme. Ils ont des observateurs sur tous les comités de travail.</p>		
3. Promotion des métiers et de l'industrie du transport routier		
<p>Les métiers du transport routier n'ont pas la cote chez les jeunes. La relève est de plus en plus rare, les difficultés qu'éprouvent les deux centres de formation publics en transport routier en témoignent. Autrefois, tant le CFT de Charlesbourg que le CFTR de Saint-Jérôme disposaient de listes d'attente de plusieurs mois. Aujourd'hui la réalité est tout autre. Le constat est tout à fait semblable dans les 11 écoles de formation professionnelle qui offrent le DEP en mécanique de véhicules lourds routiers. On ne se bouscule plus aux portes. Les médias y sont pour quelque chose. Aux cours des derniers mois, les téléspectateurs ont pu voir à maintes reprises des reportages dénonçant la situation des heures de travail ou mettant en cause des camions lourds lors d'accidents. Cette publicité négative n'aide en rien l'industrie du TRM à attirer de nouvelles recrues dans ses rangs. Nous devons réagir par une approche proactive de promotion des métiers du transport routier.</p>	<p>a. Stratégie de promotion des métiers</p> <p>Nous avons déjà produit deux fiches de promotion des métiers du transport routier avec la collaboration des Éditions Ma Carrière (Jobboom). Nous rééditerons et redistribuerons à grande échelle la fiche pour le métier de conducteur professionnel de camions et la fiche de mécanicien de véhicules lourds. Le réseau des CLE, des institutions scolaires, de même que celui des organismes d'insertion à l'emploi seront visés. Nous chercherons une diffusion la plus large possible mais aussi la mieux ciblée à l'égard de nos clientèles potentielles. D'autres outils promotionnels seront développés en 2004-2005 afin de mieux appuyer les activités de promotion.</p>	
	<p>b. Participation à des colloques et des congrès</p> <p>Au cours de la prochaine année, nous devons assurer une présence accrue de notre organisme auprès de ses commettants. Les congrès et colloques organisés par nos partenaires feront l'objet d'un blitz particulier. Nous devons y assurer une</p>	

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

PLAN D'ACTION 2004-2005

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	BUDGET
	présence marquée et chercher à mobiliser les entreprises et leurs travailleurs sur les problématiques vécues par notre industrie. Nos cibles seront à la fois les partenaires immédiats du Camo-route mais aussi d'autres associations telles : l'Association québécoise des conseillers en information scolaire et professionnelle, l'Association des conseillers en orientation du Québec, l'Association québécoise du transport et des routes, Démo Forêt, etc..	

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

PLAN D'ACTION 2004-2005

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	BUDGET
4. Développement des métiers techniques		
<p>Depuis plusieurs années, nous collaborons au développement de programmes de formation de niveau collégial qui s'adressent principalement à former des cadres de premier niveau. Nous avons participé au développement d'un nouveau programme de DEC en transport et logistique de même que, plus récemment, à un programme de formation spécifique aux problématiques des douanes et du dédouanement des marchandises. En 2003-2004, deux dossiers ont commencé à prendre forme. Nous avons amorcé un dossier de développement d'une formation pour le métier de préventionniste, responsable du dossier de la sécurité routière et la prévention des accidents/incidents. Les préventionnistes à qui nous avons parlés souhaitent obtenir une certification professionnelle. Les membres du comité de travail ont retenu de travailler avec le programme de NATMI et l'UQAM.</p>	<p>a. Les préventionnistes</p> <p>Le comité de travail avance dans ses travaux de développement. Le programme de certification de la North American Transportation Management Institute a été retenu comme piste de solution. Ce programme est de niveau universitaire et il donne accès à des unités de formation continue qui donne accès à des crédits dans le cadre d'un BAC. C'est l'Université Central Florida qui gère le programme pour NATMI. Au Québec, nous devons travailler en partenariat avec une université pour obtenir l'accréditation NATMI. L'UQAM est le partenaire tout désigné. Des démarches seront entreprises pour obtenir les droits, faire les traductions du matériel et en 2004, le programme de certification de NATMI pourra être implanté au Québec.</p>	
	<p>b. DEC en transport et logistique</p> <p>Le DEC en transport et logistique subit une diminution d'achalandage dans beaucoup d'institutions qui offrent le programme. Nous participons à un comité de travail, à la demande d'un regroupement de collèges qui offrent le programme. Nous développerons avec eux une stratégie de recrutement et nous leur fournirons du support promotionnel.</p>	
5. Support au développement de programmes et aux activités de formation		
<p>Le support au développement de programmes de formation est une activité importante au Camo-route. Historiquement, nous avons initié et supporté le développement tout comme la révision de plusieurs programmes de formation. Notre rôle dans ce dossier a toujours été de mobiliser les partenaires et de s'assurer, au terme de l'exercice, que le programme</p>	<p>a. Émissions polluantes – Ministère de l'Environnement du Québec</p> <p>Au niveau opérationnel, ce projet doit faire l'objet d'un financement spécifique du ministère de l'Environnement du Québec. Ce dernier souhaite faire développer et</p>	

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

PLAN D'ACTION 2004-2005

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	BUDGET
<p>correspond aux besoins de l'industrie.</p> <p>Depuis l'entente MEQ – MESS sur les achats de cours faits par Emploi-Québec auprès des institutions d'enseignement financées par le MEQ, le processus de planification et d'achats de cours se déroule directement entre Emploi-Québec et les institutions d'enseignement visées. Dans ce processus, le Camo-route jouera un rôle de support à l'occasion, particulièrement au chapitre de la mobilisation des partenaires et du recrutement des participants. De même, nous sommes appelés à jouer un rôle similaire dans le cas de programmes comme l'ATE en mécanique d'autobus et d'autocars. Au niveau du perfectionnement des mécaniciens de véhicules lourds, nous poursuivrons nos efforts de promotion afin de susciter une augmentation des inscriptions dans ces programmes.</p> <p>Depuis 1996, le Camo-route gère le programme de certification des mécaniciens pour le programme d'entretien préventif (PEP) de la SAAQ. En 2004-2005, ce programme se poursuit selon les mêmes paramètres. De plus, nous supporterons la SAAQ dans un vaste programme de communication auprès des entreprises et des mécaniciens afin de les sensibiliser davantage à l'importance de l'entretien préventif.</p>	<p>implanter un programme de certification des mécaniciens sur le modèle de la certification du programme PEP. C'est-à-dire que pour être qualifié à faire des inspections de conformité environnementale des véhicules, un mécanicien devra obtenir au préalable sa certification. Le CRAIE, avec la collaboration de la commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup, ont été approchés pour développer un programme de formation menant à la certification. Le Camo-route agira comme coordonnateur et mettra en place un comité de validation de programmes.</p> <p>b. ATE – mécanique autobus et autocars</p> <p>Le programme d'alternance travail-études en mécanique d'autobus et d'autocars se poursuit en 2004-2005. L'École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal, affiliée à la CSDM, et l'École Wilbrod-Bherer, affiliée à la Commission scolaire de la Capitale continueront d'offrir ce programme.</p> <p>c. Achats de cours par Emploi-Québec</p> <p>De façon sporadique, nous serons appelés à intervenir en support à la mise en place d'un programme de formation acheté par Emploi-Québec auprès des institutions d'enseignement reconnues. Nous agirons à la demande pressante d'Emploi-Québec ou de l'institution d'enseignement afin de fournir du support au recrutement d'entreprises ayant besoin de main-d'œuvre et pouvant accueillir des stagiaires en cours de formation. Nous pourrions aussi fournir de l'aide dans le processus de recrutement des participants.</p> <p>d. Perfectionnement des mécaniciens de véhicules lourds</p> <p>Ce programme est sous révision. Il sera déployé sous la responsabilité de l'ACQ. La formule pédagogique sera revue et mieux adaptée à la clientèle avec beaucoup plus</p>	

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

PLAN D'ACTION 2004-2005

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	BUDGET
	<p>d'activités pratiques.</p> <p>e. PEP opération et mobilisation</p> <p>Comme par les années passées, nous poursuivons nos activités de certification des mécaniciens dans le cadre du programme PEP sous la gouverne de la SAAQ. Nous prévoyons certifier entre 500 et 600 mécaniciens en 2004-2005. Par ailleurs, nous aurons une collaboration très étroite avec la SAAQ dans la mise en place d'un plan de communication ayant pour objectif de sensibiliser certains segments de l'industrie du transport routier à l'importance de la vérification mécanique des véhicules lourds dans les opérations des transporteurs. Nous agissons en support à la SAAQ dans ce dossier.</p>	
<p>6. Portail de services WEB</p>		
<p>Nous avons déployé une infrastructure de serveurs sur lesquels est hébergée cette activité de « E-Learning ». La capacité technique mise en place permettra d'élargir notre offre « Web » par le développement d'autres services et activités. Par exemple, par ce biais nous pourrions nous assurer d'une fenêtre virtuelle de promotion des métiers et de l'industrie. Les diagnostics sectoriels et toutes les données pertinentes seront accessibles de cette façon. De même, les outils de gestion des ressources humaines que nous souhaitons développer auront une application virtuelle. Ils seront aussi disponibles via le site « Web ». Bref, il s'agit de faire converger l'ensemble de nos activités vers un portail de services « Web ». Ce dernier serait porteur de nos outils de développement des métiers et des entreprises du secteur et de nos outils de communication et de promotion de l'industrie du transport routier.</p>	<p>a. Intégration des activités du Camo-route sur le site Web</p> <p>L'intégration des activités du Camo-route vers un portail Internet permettra d'élargir la diffusion de nos programmes de formation et de soutien à la gestion des ressources humaines. L'accessibilité et la sécurité des données, quoique paradoxales, sont deux éléments clés à la réussite de cette intégration. L'accessibilité par le biais d'une connexion Internet à un programme d'évaluation de compétences (par exemple la trame d'évaluation de compétences dans le projet Routier@100%) permet à un plus grand nombre d'utilisateurs d'y accéder rapidement et à faible coût dans n'importe quelle région du Québec. Par contre, la sécurité des données de chacun des usagers est primordiale afin de garantir l'intégrité du portail Internet et la confiance des utilisateurs. Nous pourrions rendre accessibles des outils de gestion des ressources humaines, dont notamment un modèle de prévision de besoins de main-d'œuvre, un outil de recrutement qui intégrera le système de recrutement en ligne d'Emploi-Québec, un outil de gestion de dossiers d'employés, de rendement, etc.. Un projet d'évaluation des besoins des PME de notre secteur est en cours afin</p>	

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

PLAN D'ACTION 2004-2005

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	BUDGET
	de déterminer les besoins prioritaires de ces entreprises sur lesquels il faudra axer le développement. Il est à noter que le développement des outils fera l'objet d'un projet spécifique de financement auprès de la Commission des partenaires du marché du travail et d'Emploi-Québec.	