

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

PLAN D'ACTION 2005-2006

Problématique du secteur du transport routier

Au cours de l'année 2003, Camo-route a entrepris de refaire un diagnostic sectoriel complet et a mandaté la firme SOM afin de procéder à une vaste enquête auprès des entreprises et des employés du secteur. Il ressort d'abord de l'analyse de ces enquêtes que le transport routier est un secteur caractérisé par la très grande diversité des entreprises et des ressources humaines qui y œuvrent. Le type de marchandises ou de passagers transportés, le rayon d'action, les équipements utilisés, les ressources mises en place et la taille de l'entreprise sont autant de variables qui peuvent expliquer des différences fondamentales entre les entreprises et les propriétaires-exploitants qui offrent leurs services.

Du côté de la taille des entreprises, on peut observer que les petites entreprises de moins de 10 véhicules représentent près de 70 % des acteurs de l'industrie mais comptent pour approximativement 20 % des véhicules lourds sur les routes tandis que les grandes entreprises de plus de 50 véhicules représentent seulement 6 % des employeurs mais opèrent 52 % des véhicules lourds routiers.

On peut d'abord noter qu'en mai 2003, il y avait 95 502 conducteurs chez ces transporteurs, se répartissant en 77,7 % d'employés à temps plein, 12,9 % d'employés à temps partiel et 9,4 % d'employés occasionnels. Au total, il y a eu une croissance de 5 457 conducteurs dans l'année, ce qui représente une croissance de 6,1 %, la croissance des occasionnels étant la plus forte avec un taux de 11,1 % et celle des employés à temps plein la plus faible avec 5,3 %. En ce qui a trait à l'âge moyen des travailleurs, on constate un vieillissement de la population de conducteurs avec plus du tiers de ceux-ci ayant plus de 50 ans et seulement 8 % d'entre eux sous la barre des 30 ans. Assurer une relève au sein des entreprises de transport routier s'avèrera être une priorité aux cours des prochaines années.

Le recrutement de conducteurs est un réel problème qui a une acuité pouvant certes varier selon le secteur principal d'activité, la taille de l'entreprise ou le type d'entreprise, mais qui semble somme toute assez généralisé. Cela ne veut évidemment pas dire qu'il s'agit-là de l'unique problème rencontré par l'industrie, la concurrence sur les tarifs reliée au fort niveau de concurrence qui caractérise le secteur, demeurant encore une grande préoccupation. Les entreprises ont commencé à agir face au problème de recrutement, mais il semble que les moyens d'actions sont d'abord mis en place en réaction aux problèmes rencontrés plutôt que de façon proactive de manière à éviter ces problèmes. On remarque donc que les entreprises opérant des véhicules lourds pour le transport ont d'abord de la difficulté à recruter des conducteurs, selon 55,5 % d'entre elles, mais la difficulté de recruter des mécaniciens n'arrive pas loin derrière avec 50,1 %. Ce manque de mécaniciens se retrouve par ailleurs dans des proportions assez semblables sur tous les marchés. Parmi les autres types d'emplois, les répartiteurs semblent être particulièrement difficiles à trouver. Au niveau des régions, la difficulté de recruter comporte des différences significatives statistiquement. Ainsi, elle est plus marquée à Montréal (64,0 %), dans les Laurentides (62,3 %), en Chaudière-Appalaches (61,8 %) et en Montérégie (60,2 %), alors que la difficulté est moins grande en Gaspésie (21,7 %), dans le Nord-du-Québec (47,8 %) et en Outaouais (48,6 %).

On constate aussi que le problème de recrutement et de maintien des conducteurs en emploi demande des interventions portant sur plusieurs dimensions, ce qui rend plus complexe la gestion des ressources humaines. Les entreprises, et plus particulièrement les petits et moyens transporteurs, semblent alors spécialement vulnérables à une détérioration de l'offre de conducteurs qualifiés. Dans ce sens, les procédures et techniques de recrutement de nouveaux conducteurs reposent encore très souvent sur des processus informels qui cadrent mal avec les exigences accrues dans la profession. Il faut aussi souligner la problématique particulière des jeunes conducteurs qui ont besoin de supports spécifiques compte tenu de leur manque d'expérience et de la nécessité de diminuer la migration de jeunes conducteurs vers d'autres emplois.

Le plan d'action 2005-2006 que nous vous présentons ci-après est le premier volet du plan d'action triennal que nous avons élaboré sur la base des résultats du diagnostic sectoriel fraîchement complété. Il s'appuie pour l'essentiel sur les enjeux brièvement énoncés ici et sur la continuité de la plate-forme d'activités que nous avons mise en place au fil des dernières années.

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

PLAN D'ACTION 2005-2006

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉGIONS	BUDGET
2. Développer et diffuser des outils de gestion des ressources humaines			
<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser les descriptions de tâches et profils de compétences • Diffuser des grilles d'entrevue • Promouvoir l'utilisation des outils de recrutement sur Internet (Emploi-Québec en ligne) • Développer et diffuser un prototype de dossier GRH adapté aux besoins des entreprises de transport • Faire la promotion des programmes de support aux entreprises disponibles à Emploi-Québec 	<ul style="list-style-type: none"> – Rendre accessibles et diffuser via notre site Internet et une liste de distribution WEB les outils GRH à partir de septembre 2005 – Diffuser le prototype du dossier GRH à partir de janvier 2006 – Faire la promotion des programmes de support d'Emploi-Québec à partir d'avril 2005 	– Toutes les régions	
3. Stabilisation de l'emploi			
<ul style="list-style-type: none"> • Fiches sectorielles (réédition) <ul style="list-style-type: none"> – Conducteurs – Mécaniciens • Présentation CD-Flash (conducteurs, mécaniciens et personnel administratif) • Portes ouvertes entreprises de transport 	<ul style="list-style-type: none"> – Rééditer 15 000 copies de chaque fiche sectorielle en partenariat avec les centres de formation – Produire et diffuser à 5 000 exemplaires un CD Flash faisant la promotion de métiers du transport au 31 mars 2006 – Organiser 6 évènements portes ouvertes avec les entreprises de transport afin de sensibiliser le public aux différents emplois disponibles 	<p>– Toutes les régions</p> <p>– Montréal, Montérégie, Québec, Chaudière-Appalaches, Centre du Québec et Saguenay-Lac St-Jean</p>	
4. Clientèles cibles			
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre sur pied un programme de réintégration de travailleurs semi retraités intéressés à occuper un emploi à temps partiel dont un poste de conducteur d'autobus scolaire (projet multisectoriel). 	<ul style="list-style-type: none"> – Réaliser l'intégration de 40 travailleurs semi retraités dans des emplois de conducteur d'autobus au 31 mars 2006 	– Montréal, Montérégie, Laval, Laurentides et Lanaudière	

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

PLAN D'ACTION 2005-2006

ACTIVITÉS et MOYENS	RÉSULTATS VISÉS et INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉGIONS	BUDGET
<p>5. Circulation de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diffusion large des diagnostics sectoriels (marchandises et passagers) • Distribution périodique et thématique d'informations techniques par Internet • Diffusion d'information ciblée sur la situation de l'industrie (utilisateurs et institutions) <ul style="list-style-type: none"> – Revues spécialisées – Distribution Internet – Salons, foires, colloques et congrès – Canaux de distribution interne 	<ul style="list-style-type: none"> – Distribuer au moins 1 000 copies du diagnostic sectoriel à différents publics ciblés au 31 mars 2006 – Diffusion d'informations techniques et thématiques sur une base mensuelle à partir de septembre 2005 – Achat de 6 publicités dans les revues spécialisées – Participer à une douzaine de salons, foires colloques ou congrès au 31 mars 2006 	<p>– Toutes les régions</p>	