
MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Préparé par :

Trucking HR Canada (THRC)
720, ch. Belfast, bureau 104, Ottawa (Ontario) K1G 0Z5

Novembre 2022

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

À PROPOS DE TRUCKING HR CANADA

Trucking HR Canada (THRC) est un organisme national sans but lucratif dont l'objectif est de trouver des solutions modernes en RH pour la main-d'œuvre du secteur du camionnage et de la logistique. Nous travaillons en collaboration avec un réseau dynamique composé d'associations sectorielles, de ministères et de professionnels de l'industrie pour que le réseau canadien de transport routier dispose de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire aujourd'hui et demain.

Nous proposons des solutions RH fondées sur des données probantes dans les domaines stratégiques suivants :

1. Nous définissons les exigences professionnelles et les compétences essentielles aux services de camionnage et de logistique modernes.
2. Nous fournissons des renseignements sur le marché du travail précis, actuels et pertinents pour soutenir les employeurs, sensibiliser le public et tenir le gouvernement informé des besoins de l'industrie.
3. Nous analysons et partageons les pratiques exemplaires en RH et en formation propres à l'industrie.
4. Nous organisons des forums sur la collecte d'informations et au partage des connaissances sur les enjeux émergents en RH.
5. Nous alimentons des outils pratiques et novateurs en RH pour soutenir les employeurs.
6. Nous promovons l'industrie du camionnage et de la logistique comme milieu de travail stimulant.

Grâce à des programmes et des partenariats nationaux qui ont fait leurs preuves, Trucking HR Canada est devenu un centre d'excellence national où les acteurs en transport commercial, en politiques publiques, en formation et en analyse économique unissent leurs efforts pour aider les employeurs du camionnage et de la logistique à répondre à la demande croissante de l'économie canadienne du transport de marchandises. En plus d'être un partenaire de confiance pour la prestation de subventions et de contributions fédérales et provinciales, nous sommes une référence en matière de données et d'évaluations sur la main-d'œuvre de l'industrie avec notre initiative d'information sur le marché du travail (IMT). Les hauts fonctionnaires, les groupes de réflexion économiques (notre directrice générale, Angela Splinter, siège au Conseil de politiques sur le capital humain de l'Institut C. D. Howe) et les chefs de file de l'industrie nous consultent régulièrement à propos des recherches et des perspectives qui influencent la croissance et l'essor de l'industrie.

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

SECTEUR DU CAMIONNAGE ET DE LA LOGISTIQUE

Le secteur du camionnage et de la logistique est le principal catalyseur de la relance économique postpandémie au Canada. Il est primordial de remédier à la pénurie de main-d'œuvre de ce secteur pour le bon fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement du pays, et par extension, de l'économie canadienne tout entière.

La pénurie de main-d'œuvre des transports routiers a des conséquences directes chaque année sur plus de 850 G\$ de biens destinés aux marchés nationaux et internationaux ([La voie à suivre, mars 2020](#)). Ces conséquences se font ressentir non seulement sur le camionnage et la logistique, mais aussi sur de nombreux autres secteurs qui dépendent du rôle essentiel des camionneurs, notamment les secteurs agricole, forestier, manufacturier, ainsi que de la construction, de l'extraction de pétrole et de gaz, des soins de santé, de la gestion des déchets et du commerce de gros et de détail.

D'après les données sur le marché du travail que nous avons recueillies, au troisième trimestre de 2022, la main-d'œuvre canadienne du camionnage comptait près de 320 000 camionneurs, dont les employés à temps plein et les camionneurs en recherche active d'emploi. Parmi ces camionneurs, 60 % travaillent directement dans le transport routier et les 40 % restants travaillent dans d'autres secteurs comme la construction, l'agriculture, l'extraction de pétrole et de gaz ou le commerce de gros et de détail.

Au cours de ce même trimestre, le taux d'emploi des camionneurs a augmenté de 11,8 % comparativement au trimestre précédent : près de 33 000 camionneurs supplémentaires travaillent désormais activement. Simultanément, le nombre de camionneurs sans emploi a baissé de moitié. Le taux de chômage des camionneurs est de 2,1 %, alors qu'il est de 5,3 % au sein de la population active canadienne. Pour les employeurs, le faible taux de chômage des camionneurs se traduit par l'accès à un bassin très réduit de travailleurs expérimentés. De ce fait, le processus d'embauche, de formation et d'accueil de nouveaux camionneurs est long et coûteux. Selon les données les plus récentes sur le nombre de postes vacants, près de 20 110 postes seraient à pourvoir dans les transports par camion (SCIAN 484), soit un taux de postes vacants de 9,4 %. Parmi ces derniers, plus de trente catégories d'emplois, notamment camionneurs, mécaniciens, répartiteurs, expéditeurs et réceptionnaires, gestionnaires et administrateurs ou travailleurs des TI, sont à pourvoir.

En ce qui concerne les conducteurs de camions de transport (CNP 7511), le taux de postes vacants est sensiblement le même, soit de 9,1 %, avec 28 210 postes à pourvoir au Canada. Ce sont 8 100 postes vacants de plus que dans le secteur du transport par camion en général. Comment cela est-il possible? Comme il a été souligné plus haut, la plupart des autres secteurs de l'économie canadienne dépendent des camionneurs, d'une part pour recevoir les biens nécessaires à leurs activités et d'autre part pour acheminer leurs produits et alimenter la chaîne d'approvisionnement. Ainsi, la pénurie de camionneurs nuit à la capacité de ces secteurs de se remettre de la pandémie et de prospérer.

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

L'OFFRE ET LA DEMANDE

La pénurie de camionneurs rendait la croissance précaire même avant la pandémie. En 2020, Trucking HR Canada avait estimé qu'il en coûtait 3,1 G\$ en pertes de revenus chaque année à l'industrie du transport routier. Les conséquences se font aussi ressentir sur d'autres secteurs; l'Association des produits forestiers du Canada, par exemple, estime que la pénurie de camionneurs coûte environ 450 M\$ en pertes commerciales annuelles à son industrie.

La pénurie de camionneurs pourrait également contribuer à l'inflation. Si les coûts augmentent pour transporter des aliments, du carburant, des fournitures médicales et d'autres biens par transport terrestre, il est probable que la facture soit refilée aux consommateurs.

Selon nos recherches, les principales causes de cette pénurie sont les préoccupations en matière de sécurité, les coûts de formation préalable élevés, la conciliation travail-vie personnelle et les préoccupations environnementales. Les départs à la retraite y contribuent également, car 35 % de nos camionneurs sont âgés de plus de 55 ans, comparativement à 22 % dans l'ensemble des secteurs.

Notre industrie est l'une de celles qui affichent le plus faible taux de représentation des femmes et des jeunes. En effet, chaque groupe compte pour moins de 4 % des effectifs.

L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE

Les prévisions faites à partir de notre tableau de bord de modélisation nous suggèrent que l'écart cumulé entre l'offre et la demande pour les camionneurs entre 2020 et 2023 sera de 47 792 camionneurs. Ces prévisions sont fondées sur l'hypothèse que le taux annuel moyen de postes de camionneurs vacants sera de 7 % et que le taux de chômage moyen sera de 3,5 %. Ces données proviennent de nos prévisions originales (2019–2023).

À PROPOS DES POSTES VACANTS :

Selon nos projections actuelles, le nombre de postes vacants dans ce secteur sera en moyenne de 25 500 par an entre 2022 et 2025, dont 15 400 réservés aux camionneurs. On ne remarque pas de diminution du nombre de postes vacants en 2022, mais l'inverse : le nombre de postes vacants continue d'augmenter et le taux d'emploi augmente également. En fait, le nombre de postes vacants en 2022 pour les camionneurs a de loin dépassé nos projections. Il sera donc intéressant de voir ce qu'il en sera pour les prochaines années. Trucking HR Canada continuera de produire ses rapports trimestriels d'information sur le marché du travail avec les données les plus récentes à sa disposition.

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

ÉLÉMENTS DE SOLUTIONS À ENVISAGER

1) Nos subventions pour la formation de camionneurs et nos primes salariales attirent les jeunes dans ce secteur et aident les employeurs à accueillir de nouveaux employés et à bien les préparer au travail. Nous avons besoin d'accroître l'accès à de tels programmes.

THRC a appuyé la formation de camionneur et les coûts d'embauche de plus de 500 jeunes. Nos recherches auprès des jeunes ont montré que le coût de la formation était l'un des plus grands obstacles à ce choix de carrière. On peut les comprendre, puisque la formation de base peut coûter jusqu'à 10 000 \$. Par conséquent, le secteur du camionnage et de la logistique perd de jeunes travailleurs au profit d'autres industries, comme la construction, où les coûts de formation sont moins élevés.

Grâce au soutien financier de la Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ) du gouvernement du Canada, nous aidons des jeunes vulnérables et à risque à réussir la transition vers des emplois bien rémunérés. Ce programme offre également des mesures financières pour aider les employeurs à embaucher les jeunes camionneurs et à les préparer à ce qui les attend sur la route. Toutes nos places ont été comblées bien avant l'échéance; les employeurs désireux de participer au programme sont présentement inscrits sur une liste d'attente.

Nous œuvrons maintenant avec l'équipe du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle (PSMS) pour permettre à un peu plus de 2 600 personnes de découvrir les possibilités de formation en camionnage et offrir des primes à l'embauche pour aider les employeurs à pourvoir les différents postes, chauffeurs ou autres. Ce nouveau programme amplifiera notre portée pour atteindre tous les groupes d'âge et contribuer aux efforts de recrutement des employeurs.

Nous savons que d'autres programmes de primes salariales et de formation sont à la portée de notre secteur, notamment pour les emplois « verts ». Nous contemplons également la possibilité d'aider les employeurs à embaucher et à intégrer des travailleurs qualifiés à l'étranger.

2) Nous devons mieux combler l'écart entre la formation de base et la préparation au marché du travail.

Avec notre nouveau PSMS, nous voulons établir un consensus au sein de l'industrie sur la définition et l'harmonisation des normes nationales de formation au niveau professionnel. Ces nouvelles normes favoriseraient la mobilité de la main-d'œuvre, le rendement ainsi que l'efficacité du recrutement et du maintien en poste du personnel en améliorant notamment l'image de la profession et les exigences en matière d'assurance.

C'est cette approche plus uniforme qui favorisera la reconnaissance des aptitudes du métier de chauffeur de camion. En effet, bien que de nombreux groupes demandent au gouvernement de désigner cette profession

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

comme métier spécialisé, c'est par le truchement des pratiques de l'industrie et de la mise en œuvre d'une approche uniformisée de la formation professionnelle que cette reconnaissance sera obtenue.

Trucking HR Canada dirige cette initiative et la collaboration soutenue de tous les intervenants est essentielle.

3) **Nous ressentons le besoin d'élaborer plus d'outils pour soutenir les employeurs dans le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.**

Le financement octroyé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) représente un bon point de départ pour soutenir des initiatives gagnantes comme notre programme Women with Drive. Le soutien et le financement continus pour ces initiatives seront indispensables à cette transformation à long terme, surtout pour les employeurs des petites et moyennes entreprises de notre secteur.

4) **Nous constatons la nécessité de mieux soutenir nos employeurs sous réglementation fédérale et les sensibiliser aux exigences de conformité de plus en plus normatives du Code canadien du travail.**

L'industrie soutient la modernisation du *Code canadien du travail* du gouvernement fédéral. Il convient de souligner que le secteur du camionnage et de la logistique comprend le plus grand nombre d'employeurs qui doivent s'y conformer.

Selon Emploi et Développement social Canada¹, le secteur privé sous réglementation fédérale englobe davantage d'entreprises ayant peu d'employés que d'entreprises avec un grand nombre d'employés. Environ 85 % des employeurs de ce secteur comptent moins de 20 employés et près de 80 % de ces employeurs œuvrent dans le secteur du transport routier.

Les changements apportés au *Code canadien du travail* sont de plus en plus contraignants. En conséquence, le fardeau des petites entreprises est disproportionné, puisque ces entreprises disposent d'un nombre limité de ressources humaines et de personnel administratif pour les soutenir. Les exigences en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail ainsi que les nouveaux règlements sur l'équité salariale en sont deux exemples. La satisfaction aux exigences de formation du personnel et de production de rapports prend du temps en plus de détourner les ressources financières et humaines du recrutement, du maintien en poste et de la formation du personnel. Ces exigences entraînent des répercussions sur les activités des entreprises; il faut tenir compte du fardeau réglementaire qu'elles imposent à l'industrie, notamment aux petites entreprises.

¹ Référence : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/document-discussion-portrait-secteur-privé-reglementation-federale.html>

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

5) **Nous devons soutenir les employeurs qui souhaitent recruter à l'étranger par l'entremise de divers programmes, notamment par le Programme des travailleurs étrangers temporaires et l'Entrée express.**

L'augmentation de l'immigration au Canada pour pallier la pénurie de main-d'œuvre est de plus en plus mise de l'avant et le secteur du camionnage et de la logistique est l'un des secteurs ciblés. Nous devons veiller à ce que les employeurs soient informés et outillés pour bien accueillir et intégrer de tels employés.

Trucking HR Canada possède de l'expérience dans ce domaine et peut déployer rapidement un programme pour soutenir les employeurs.

6) **Nous devons continuer à fournir des informations sur le marché du travail pour soutenir les employeurs et les chercheurs d'emploi dans la prise de décisions éclairées. Ces informations seraient également valables pour des politiques gouvernementales et des investissements dans la formation et les compétences.**

Grâce au financement du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle, nous poursuivrons notre travail d'information sur le marché du travail.

La pénurie de camionneurs est réelle et s'aggrave de jour en jour. La pénurie de main-d'œuvre qui touche d'autres professions clés est également préoccupante et menace sérieusement la reprise économique. Il faut maintenir nos interventions pour avoir la main-d'œuvre qualifiée nécessaire au soutien d'une chaîne d'approvisionnement florissante, concurrentielle et durable.

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES COLLECTIVITÉS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Préparé par :

Trucking HR Canada (THRC)

720, ch. Belfast, bureau 104, Ottawa (Ontario) K1G 0Z5