La voie à suivre : Résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage et de la logistique au Canada

Mars 2020





La nouvelle initiative d'information sur le marché du travail de RH Camionnage Canada procure de l'information complète et détaillée sur le marché du travail, afin d'aider les employeurs à composer avec les défis de main-d'œuvre actuels et à venir. RH Camionnage Canada (RHCC) a retenu les services du Conference Board du Canada pour mener la recherche qui sert de fondement à ce rapport.

Ce projet est financé en partie par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS) du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations que l'on retrouve dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Nous tenons également à reconnaître l'implication de notre partenaire, l'Alliance canadienne du camionnage (ACC).



Pour plus d'information au sujet de ce rapport ou de RH Camionnage Canada, veuillez communiquer avec nous :

(613) 244-4800 / theteam@truckinghr.com / www.truckinghr.com

Lorsque vous utilisez ou faites référence à l'information contenue dans ce rapport, veuillez citer RH Camionnage Canada ou utiliser la référence suivante :

RH Camionnage Canada. (2020). La voie à suivre : Résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage et de la logistique au Canada. Ottawa : RH Camionnage Canada.



Le Conference Board du Canada



i. Table des matières

1	Aperçu
	Taille du marché et impact
2	La profession de chauffeur de camions
	L'emploi
3	La pénurie de chauffeurs de camions
	Son ampleur
	Les causes
4	Les perspectives





1.0 Aperçu

La pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage et de la logistique est une préoccupation croissante et constante. Le bassin de main-d'œuvre diminue et la pénurie s'aggrave, entraînant ainsi une pression sur l'ensemble de l'industrie et ayant une incidence significative sur des secteurs essentiels de l'économie canadienne.

Dans le but de mesurer l'ampleur du problème, **RH Camionnage Canada** a mis en œuvre un programme d'information sur le marché du travail (IMT) à l'été 2018. **Le Conference Board du Canada** a été appelé à réaliser une étude détaillée afin d'évaluer de manière plus précise les besoins en main-d'œuvre de l'industrie.

Cette recherche fournit des renseignements importants pour le secteur du camionnage et de la logistique. Le fait de comprendre les besoins en main-d'œuvre de l'industrie et d'adopter les mesures appropriées a une incidence sur tous les Canadiens.

Taille du marché et impact

Les transports constituent l'un des dix secteurs essentiels¹ sur lesquels reposent l'économie du Canada et la sécurité nationale, selon le « *Plan d'action 2018-2020 sur les infrastructures essentielles du Forum national intersectoriel* » de Sécurité publique Canada.²

Les entreprises de camionnage et de logistique font le pont entre les consommateurs, les entreprises et les marchés internationaux indispensables à notre économie. Ce secteur veille au transport d'environ 550 milliards de dollars de biens³ achetés par les Canadiens et plus de 300 milliards de dollars de biens⁴ canadiens destinés aux marchés d'exportation (ces chiffres ne tiennent pas compte des importants marchés du blé et du pétrole brut).

De plus, ce secteur soutient les neuf autres secteurs des infrastructures essentielles, soit les secteurs de l'énergie et des services publics, des technologies de l'information et de la communication, des finances, de la santé, de l'alimentation, de l'eau, de la sécurité, du gouvernement et du secteur manufacturier. Ces piliers de notre économie dépendent d'une industrie du camionnage et de la logistique saine.

¹ Les neuf autres secteurs des infrastructures essentielles sont les secteurs de l'énergie et des services publics, des technologies de l'information et de la communication, des finances, de la santé, de l'alimentation, de l'eau, de la sécurité, du gouvernement et du secteur manufacturier.

² https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrcs/pblctns/pln-crtcl-nfrstrctr-2018-20/pln-crtcl-nfrstrctr-2018-20-en.pdf

³ En 2018, les dépenses totales de consommation pour tous les types de biens (durables, semi-durables, non durables). Notamment les véhicules, l'alimentation, les vêtements, l'électronique, les appareils, les produits pharmaceutiques, etc.

⁴ Les produits généralement exportés par d'autres modes de transport, par exemple le transport ferroviaire, sont exclus de cette estimation (le blé et le pétrole brut).

Taille de la main-d'œuvre du secteur du camionnage et de la logistique

En 2019, le secteur du camionnage et de la logistique employait 3,6% de la main-d'œuvre du Canada, soit un peu plus de 650 000 travailleurs. Les chauffeurs de camions représentent 300 000 employés, soit 46% de la totalité de la main-d'œuvre du secteur du camionnage et de la logistique. Les chauffeurs de camions sont au cœur de l'industrie du camionnage et de la logistique. Ils assurent le mouvement des biens. Leurs activités soutiennent directement l'autre partie de la main-d'œuvre du secteur, soit 54%, qui comprend : 90 000 personnes à l'expédition et à la réception, 70 000 chauffeurs de véhicules de services de messagerie, 38 000 manutentionnaires aux entrepôts et aux centres de distribution, et environ 40 000 gestionnaires, superviseurs et membres du personnel administratif, en plus de 9 000 membres du personnel comptable.

En raison du nombre d'emplois actuels établis à 300 000, et puisqu'ils représentent 46% de la main-d'œuvre du secteur du camionnage et de la logistique, les chauffeurs de camions sont d'une grande importance.

Quantifier la pénurie de main-d'œuvre

Selon l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada, l'industrie du transport par camion présentait un taux de postes vacants de 6,8% en 2019. Il s'agit du deuxième plus haut taux de postes vacants des industries canadiennes après l'agriculture, et plus du double de la moyenne nationale, qui s'établit à 3,3%.

La plupart de ces postes vacants sont des postes de chauffeurs de camions. Bien que les chauffeurs de camions représentent 46% de l'industrie, ils comptent pour 63% des postes vacants de ce secteur. Le nombre total des postes de chauffeurs de camions vacants au Canada a augmenté de plus de 138% entre 2016 et les trois premiers trimestres de 2019, passant de 8 600 à 20 500 durant cette période.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que 61% des employeurs ayant répondu à notre sondage aient déclaré avoir de la difficulté à pourvoir les postes de chauffeurs de camions au cours des dernières années.

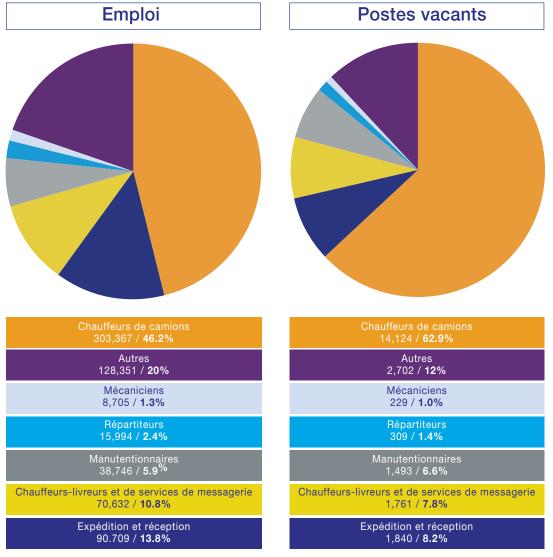
Cette étude lève le voile sur plusieurs raisons qui expliquent cette pénurie. Elle saisit des perspectives uniques et analyse des données avec une précision qui n'était pas possible auparavant.

Cette étude est la première en son genre à mesurer et à sonder l'ensemble de l'industrie du camionnage et de la logistique. Elle examine les différences entre les segments de transport de longue et de courte distance, et fournit les analyses les plus éclairées à ce jour dans le but de comprendre et de quantifier la pénurie de chauffeurs.

Ce travail est essentiel : pour véritablement résoudre le problème, il faut d'abord le comprendre.

Graphique 1.1

Répartition de l'emploi de l'industrie du camionnage et de la logistique et postes vacants, par profession. (Moyenne annuelle, 2016-2018)



La portée de notre recherche

Pour aider les employeurs à comprendre l'importance des défis du secteur, RH Camionnage Canada a mandaté le Conference Board du Canada (Conference Board) pour mener un projet de recherche de l'information sur le marché du travail (IMT) détaillé dans le but d'évaluer la situation de l'emploi de 30 professions⁶ du secteur du camionnage et de la logistique. Cette étude, une première pour l'industrie, fournit l'analyse la plus détaillée et complète à ce jour. Elle s'appuie sur une multitude de méthodologies de cueillette de données et d'analyse pour quantifier la situation du marché du travail pour le secteur. L'analyse connexe menée antérieurement était limitée et ne portait que sur l'industrie du transport par camion.⁷

L'analyse présentée dans ce dossier (ainsi que dans le rapport détaillé à venir) s'appuie sur un large éventail de données, de renseignements et d'analyses provenant de nombreuses sources. Elles incluent; des entrevues individuelles avec des employeurs, des associations de l'industrie et des chauffeurs de camions; des tableaux de Statistique Canada; un sondage détaillé mené auprès des employeurs de l'industrie; et, l'élaboration d'un outil de projection de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les projections du marché du travail permettent de mieux comprendre les causes des futurs déséquilibres du marché et facilitent la recherche de pistes de solution.

Le sondage auprès des employeurs a été mené à l'automne 2019. Il a révélé des éléments importants relatifs à la pénurie de chauffeurs et nous a permis de mieux comprendre son impact sur les entreprises de façon individuelle ainsi que sur l'ensemble du secteur. De plus, les renseignements recueillis dans le sondage ont permis d'approfondir notre niveau de compréhension de l'emploi et de la rémunération des chauffeurs de camions au Canada, notamment en ce qui a trait aux distinctions entre les chauffeurs de longue distance et ceux de courte distance et entre les chauffeurs employés et les routiers autonomes. Au total, nous avons recueilli 352 réponses provenant d'employeurs qui représentent 44 207 chauffeurs, soit 14% de tous les chauffeurs de camions au Canada.

⁶ Pour connaître la liste des professions faisant partie du secteur « du camionnage et de la logistique », tel que défini dans ce rapport, consultez le rapport complet de ce projet.

⁷ Dans le cadre de ce programme d'information sur le marché du travail, le secteur du camionnage et de la logistique dans son ensemble a été défini par RH Camionnage Canada comme la combinaison du transport par camion (SCIAN 484), des messageries et services de messagers (SCIAN 492) et de l'entreposage (SCIAN 493). En ce qui concerne les chauffeurs de camions et les chauffeurs-livreurs, tous les secteurs de l'économie ont été inclus dans l'analyse.

Les précisions sur la méthodologie employée pour ce projet d'IMT font l'objet de discussions dans le rapport détaillé.

Ce dossier présente les principales conclusions de notre recherche axée sur la pénurie de chauffeurs de camions. En voici quelques faits saillants :

- Grave pénurie de main-d'œuvre : Au Canada, la profession de chauffeur de camions fait face à une grave pénurie de main-d'œuvre, illustrée par le grand nombre de postes de chauffeurs de camions vacants et par le taux de chômage historiquement bas de la profession. La combinaison de ces facteurs exerce une pression croissante sur la rémunération, plus particulièrement dans le segment longue distance.
- **Diminution des revenus de 3,1 milliards de dollars :** La pénurie de main-d'œuvre de chauffeurs a entraîné un recul des revenus de l'industrie du transport par camion⁹ d'environ 4,7% en 2018, soit l'équivalent d'environ 3,1 milliards de dollars.
- Conséquences encore plus graves pour les petites entreprises: Les petites entreprises se voient touchées de façon disproportionnée par leur incapacité à pourvoir les postes de chauffeurs de camions vacants. La problématique des postes vacants ralentit les ventes des entreprises ayant des recettes inférieures à 1 million de dollars d'environ 24,5%, ce taux s'établissant à 7,4% pour les entreprises ayant des recettes supérieures à 50 millions de dollars.
- Défis inhérents à la pénurie de main-d'œuvre : Parmi les principaux facteurs des problèmes actuels de pénurie de main-d'œuvre, on retrouve le vieillissement de la main-d'œuvre, les difficultés à attirer les femmes et la relève ainsi qu'un haut taux de roulement volontaire.
- Augmentation du nombre de postes vacants: En maintenant le statu quo, c'est-à-dire en supposant que la capacité du secteur à recruter et à retenir les travailleurs ne s'améliore pas, la pénurie de chauffeurs ne ferait que s'aggraver et les postes vacants pourraient dépasser le cap des 25 000 au cours des trois à cinq prochaines années.

Qu'est-ce qu'un poste vacant?

Le terme « poste vacant » permet de décrire une pénurie de main-d'œuvre du point de vue de l'entreprise. Dans ce dossier, les taux de postes vacants correspondent à la moyenne annuelle de postes à pourvoir au cours de l'année pour une période donnée. Le poste vacant désigne un emploi qui demeure disponible pendant au moins un mois, et ce en dépit des efforts déployés pour le pourvoir. Cette définition correspond à celle utilisée par Statistique Canada dans l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS). L'EPVS recueille des données sur le nombre de postes vacants selon la profession et la région économique, au moyen d'un sondage trimestriel auprès d'environ 100 000 entreprises comptant au moins un employé salarié.

2.0 La profession de chauffeur de camions

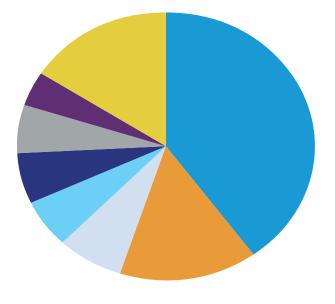
Les chauffeurs de camions représentent 46% de la main-d'œuvre du secteur du camionnage et de la logistique, selon la définition de RH Camionnage Canada. Ils représentent aussi 63% des postes vacants du secteur. En raison de l'importance des chauffeurs de camions pour le secteur, cette section porte sur la structure de l'emploi et de la rémunération de cette profession et s'appuie sur les renseignements recueillis auprès de Statistique Canada et grâce au sondage mené auprès des employeurs.

L'emploi

Au cours des dernières années, il y a eu, en moyenne, un peu plus de 300 000 chauffeurs de camions 10 au Canada, soit 1,7% des travailleurs canadiens. Un travailleur canadien sur soixante est employé comme chauffeur de camions. Selon le recensement de 2016, plus de la moitié (55%) des chauffeurs travaillent dans l'industrie du transport par camion, notamment dans le transport de marchandises non spécialisées (40%). Les chauffeurs travaillent également pour un large éventail de secteurs, notamment le secteur manufacturier, de la construction, du commerce de gros, des matières premières et du commerce de détail. (*Voir graphique 2.1*)

Graphique 2.1

Répartition des chauffeurs de camions, par industrie. (2016, pour cent)





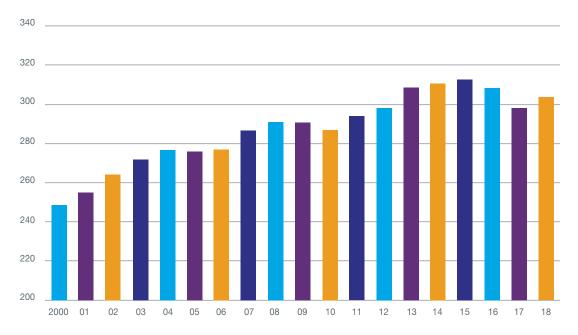
Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 (sur demande spéciale de Statistique Canada).

En termes de croissance, le nombre de chauffeurs de camions au Canada a augmenté de plus de 80 000 au cours des deux dernières décennies. En revanche, cette augmentation n'a pas été répartie uniformément au cours de cette période. Le taux de croissance d'embauche des chauffeurs de camions a ralenti. Au Canada au cours de la dernière décennie, il y a eu une augmentation moyenne de 4 100 chauffeurs par an (à l'exclusion de l'année de la récession en 2009), comparativement à une augmentation de 5 500 chauffeurs par an au cours de la décennie précédente. (*Voir graphique 2.2*)

Graphique 2.2

Nombre de chauffeurs de camions employés au Canada

(Moyenne mobile sur 3 ans, en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (sur demande spéciale de Statistique Canada).

Outre la répartition de l'emploi et des tendances générales de l'emploi présentées cidessus, on retrouve peu de données supplémentaires accessibles et publiques sur l'emploi et la rémunération des chauffeurs de camions. Par exemple, au sein de la profession, on distingue deux principaux types de travailleurs : les chauffeurs de camions employés par une entreprise et les travailleurs indépendants (routiers autonomes). Il s'agit du premier rapport de l'industrie à établir une distinction entre ces deux types de travailleurs.

Les entrevues menées auprès de cadres d'entreprises et de représentants des associations de l'industrie ont clairement démontré que la profession se divise davantage, soit en deux autres types de chauffeurs : les chauffeurs de longue distance et ceux de courte distance. Pourtant, Statistique Canada ne fait aucune distinction entre ces deux catégories de chauffeurs dans sa Classification nationale des professions. La classification n'admet qu'une seule et unique profession de chauffeurs de camions. Pour cette raison, aucune donnée n'a été recueillie à cet égard au cours des dernières années. En nous appuyant sur les renseignements recueillis au cours des entrevues avec les intervenants de l'industrie, nous avons élaboré les deux définitions suivantes. Ces définitions ont été utilisées dans le sondage afin de recueillir des données et des renseignements sur l'emploi et la rémunération de chacun des types de chauffeurs. À partir des résultats de ce sondage, nous avons été en mesure de créer un nouvel ensemble de données sur l'emploi et la rémunération des chauffeurs.

Définitions de chauffeurs de camions longue et courte distance

- Chauffeur de longue distance : Chauffeur qui passe au moins une nuit à l'extérieur chaque semaine.
- Chauffeur courte distance: Chauffeur qui retourne à son domicile chaque soir, sauf dans des circonstances exceptionnelles l'empêchant de retourner chez lui.

Source : Les définitions ont été élaborées en partenariat avec RH Camionnage Canada et en consultation avec l'industrie.

Le sondage mené auprès des employeurs nous a permis de brosser un portrait plus détaillé de l'emploi des chauffeurs au Canada, qui tient compte des distinctions entre les chauffeurs employés et les routiers autonomes et de celles entre les chauffeurs de longue et courte distance.

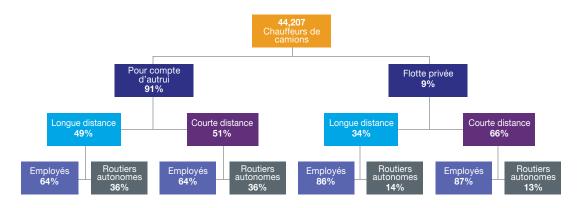
Le sondage comprenait 28 questions et s'est déroulé du 28 août au 19 novembre 2019. Au total, nous avons recueilli 352 réponses provenant d'employeurs qui représentent 44 207 chauffeurs, c'est-à-dire 14% de tous les chauffeurs de camions au Canada. Plus de 90% des chauffeurs sondés provenaient du segment du camionnage pour compte d'autrui, les autres étant employés par des flottes privées.¹¹

Selon les résultats du sondage, deux observations principales se dégagent du segment pour compte d'autrui (Voir graphique 2.3) :

- **1.** Les chauffeurs de camions sont répartis de manière assez uniforme entre les chauffeurs de longue et courte distance.
- **2.** Les chauffeurs employés sont plus courants que les routiers autonomes et représentent 64% des chauffeurs, longue et courte distance confondues.

Graphique 2.3

Répartition des chauffeurs de camions - Sondage mené auprès des employeurs



Source : Sondage mené auprès des employeurs par RH Camionnage Canada.

La rémunération

En raison des différents types de cargaisons, des différentes spécialisations et du transport transfrontalier, la structure de rémunération des chauffeurs se révèle complexe. Parmi les structures de rémunération courantes de ce secteur, on retrouve la rémunération à la distance parcourue ou à l'heure, ou encore la rémunération au montant forfaitaire par trajet. Par ailleurs, la structure de rémunération des chauffeurs de camions est en constante évolution, notamment en raison de la forte pénurie de main-d'œuvre qui force les entreprises à se disputer les chauffeurs disponibles. Dans ce contexte, il est nécessaire de comprendre la façon dont les chauffeurs sont rémunérés dans l'ensemble de la profession, et la façon dont la structure de rémunération se transforme.

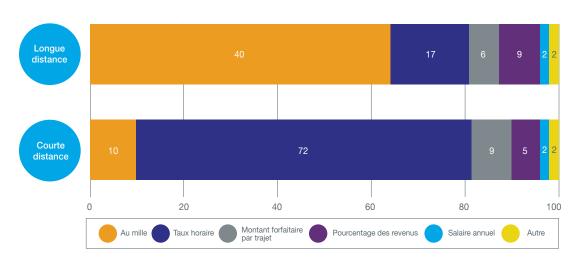
Heureusement, le sondage mené auprès des employeurs nous a permis d'approfondir notre compréhension de la rémunération des chauffeurs, au-delà de l'information actuellement disponible. Tout d'abord, le sondage nous a permis de distinguer les types de rémunérations les plus courants pour les chauffeurs employés effectuant de longues et courtes distances. 13,14 D'une part, nous avons constaté que les chauffeurs courte distance sont plus susceptibles d'être payés à un taux horaire. Dans les faits, près du trois quarts des employeurs courte distance ont mentionné le taux horaire, établi en moyenne à 23,77 \$ l'heure, comme type de rémunération le plus courant pour leurs chauffeurs. (Voir graphique 2.4)

D'autre part, les chauffeurs longue distance sont généralement payés au mille. En effet, près des deux tiers (64%) de leurs employeurs mentionnent la rémunération à la distance parcourue comme type de rémunération le plus courant. En moyenne, les transporteurs longue distance offrent 0,53 \$ le mille. Parmi les formes de rémunérations moins courantes de ces segments, on retrouve le montant forfaitaire par trajet, un pourcentage des revenus et le salaire annuel.

Graphique 2.4

Rémunération au mille plus courante en longue distance; Rémunération horaire majoritaire en courte distance

(type de rémunération des chauffeurs de camions le plus courant, proportion des employeurs, pour cent)



Longue distance (n = 220), courte distance (n = 257) Source : Sondage auprès des employeurs de RH Camionnage Canada.

¹³ En 2017, RH Camionnage Canada a mené une étude comparative détaillée sur la rémunération, qui recueille des données sur la rémunération de base et sur le revenu annuel moyen des chauffeurs. En raison de la durée plus courte du sondage, les données sur la rémunération recueillies au cours de ce projet sont plus limitées, bien que ce dernier offre des renseignements supplémentaires sur la rémunération des deux types de chauffeurs, longue et courte distance. Pour en savoir davantage, consultez RH Camionnage Canada. « Étude comparative sur la rémunération ». Mai 2018. https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2019/09/Compensation-Report-2018.pdf

¹⁴ Les données recueillies sur les types de rémunérations dans le sondage mené auprès des employeurs ne portent que sur les chauffeurs employés, et non sur les routiers autonomes.

Bien que la rémunération au mille demeure le type de rémunération le plus fréquent chez les chauffeurs longue distance, le sondage indique qu'une partie importante des employeurs longue distance s'éloignent de ce type de rémunération. Au cours des deux dernières années, plus d'un employeur longue distance sur cinq (21%) a déclaré avoir modifié la structure de rémunération de ses chauffeurs, les trois quarts abandonnant la rémunération au mille. (*Voir graphique 2.5*)

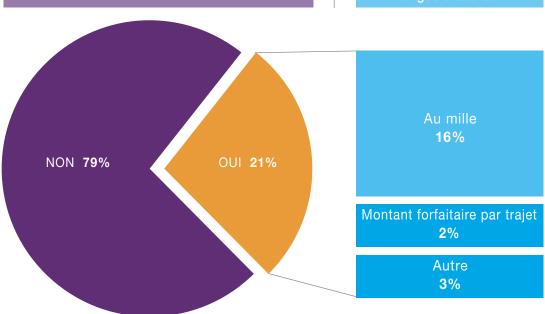
De plus, beaucoup de transporteurs longue distance qui ont déclaré avoir changé la structure de rémunération l'ont fait pour passer à un taux horaire. Pour justifier ce changement, les employeurs interrogés ont mentionné le besoin de demeurer compétitif dans un contexte d'aggravation de la pénurie de chauffeurs, indiquant que le taux horaire permet d'attirer et de maintenir plus facilement les chauffeurs en poste, plus particulièrement les jeunes. Également, les employeurs ont souligné que le taux horaire permet de calculer plus précisément les heures travaillées par les chauffeurs, permettant ainsi d'améliorer la logistique et de faciliter le calcul du salaire pour les heures supplémentaires.

Graphique 2.5

Employeurs longue distance s'éloignant de la rémunération au mille (proportion des employeurs, pour cent)



Avant ce changement, quel était le type de rémunération des chauffeurs employés longue distance?



n = 220

Source : Sondage auprès des employeurs de RH Camionnage Canada.

Dans cette section, nous avons brossé un nouveau portrait de la situation d'emploi des chauffeurs de camions. Qui plus est, nous avons approfondi notre compréhension de la structure de rémunération des chauffeurs employés et avons montré comment cette structure évolue. En raison de l'importance de la rémunération pour le recrutement et la rétention de chauffeurs qualifiés, ces informations permettront de jeter les bases de la discussion sur la pénurie de chauffeurs présentée à la prochaine section.

3.0 La pénurie de chauffeurs de camions

Compte tenu de l'importance des chauffeurs de camions pour le secteur du camionnage et de la logistique, et donc pour l'économie canadienne, on ne devrait pas s'étonner des préoccupations soulevées par la pénurie de main-d'œuvre qui subsiste dans cette profession. Trouver des solutions est une priorité. Pour y arriver, le secteur devait approfondir sa compréhension de la gravité, des causes et des impacts de la pénurie actuelle de chauffeurs de camions. Heureusement, la combinaison des données du sondage mené auprès des employeurs et des données de Statistique Canada accessibles et publiques nous a permis de faire la lumière sur chacun de ces sujets.

Son ampleur

Selon l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada, l'industrie du transport par camion présentait un taux de postes vacants 15,16 de 6,8% en 2019. Il s'agit du deuxième plus haut taux de postes vacants des industries canadiennes après l'agriculture, et plus du double de la moyenne nationale établie à 3,3%. L'industrie du transport par camion n'arrive pratiquement pas à pourvoir un poste sur quinze, qui sont pour la plupart des postes de chauffeur de camions. En effet, au Canada, le nombre total de postes de chauffeurs de camions vacants a plus que doublé depuis 2016, passant d'une moyenne annuelle de 8 600 à une moyenne de 20 500 postes au cours des trois premiers trimestres de 2019. (Voir graphique 3.1) Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que plus de trois employeurs interrogés sur cinq (61%) aient déclaré avoir eu de la difficulté à pourvoir les postes de chauffeurs au cours des 12 mois qui ont précédé le sondage.

¹⁵ Le taux de postes vacants ne reflète que l'industrie du transport par camion (SCIAN 484), selon les données de Statistique Canada, et non l'ensemble du secteur du camionnage et de la logistique tel que défini par RH Camionnage Canada.

¹⁶ Le taux de postes vacants d'une industrie donnée correspond au nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de tous les postes de cette industrie (y compris les postes pourvus et ceux à pourvoir). Les postes vacants sont de nouveaux postes ou des postes existants laissés libres par le départ d'un ancien employé.

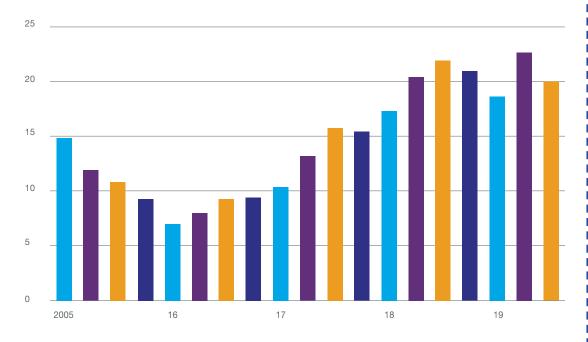
La pénurie de main-d'œuvre ne touche pas de façon égale les différents types de chauffeurs. À partir du sondage, nous avons estimé que le taux de postes vacants chez les chauffeurs longue distance (9,4%) est beaucoup plus élevé que chez les chauffeurs courte distance (5,9%). (*Voir graphique 3.2*)

Cela signifie que, bien qu'il soit difficile de pourvoir des postes de chauffeurs quel qu'en soit le type, il est d'autant plus ardu de recruter des chauffeurs prêts à passer du temps loin de leur domicile chaque semaine. Comme le fait remarquer une personne interrogée : « plus la distance est longue, plus il est difficile de recruter des chauffeurs ». Selon ce constat, les efforts déployés pour gérer la pénurie de chauffeurs de camions devraient se concentrer sur le segment longue distance.

Graphique 3.1

Croissance du nombre de postes de chauffeurs de camions vacants

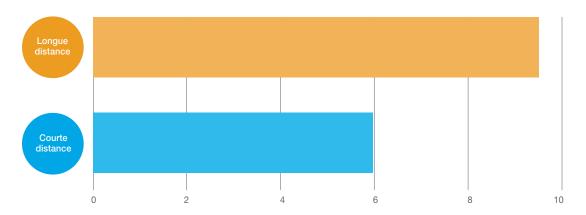
(en milliers, toutes les industries)



Source: Statistique Canada, Tableau:14-10-0356-01 (anciennement CANSIM 285-0003)

Graphique 3.2

Les employeurs éprouvent plus de difficultés à pourvoir les postes longue distance (taux de postes vacants par segment, pour cent)



Longue distance (n = 153), courte distance (n = 163)

Source : Sondage auprès des employeurs mené par RH Camionnage Canada.

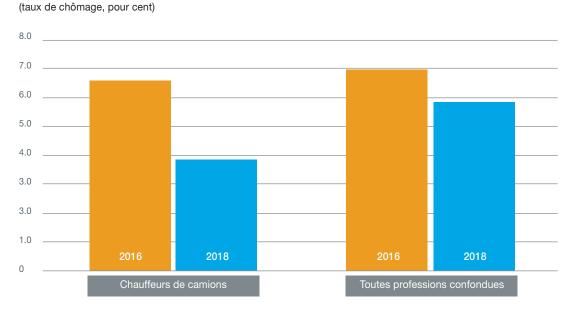
En raison des défis actuels de recrutement de chauffeurs, les employeurs puisent dans le bassin des chauffeurs en chômage. La baisse du taux de chômage de la profession, passant de 6,6% à 3,8% entre 2016 et 2018, en est le principal résultat. (*Voir graphique 3.3*) Le taux de chômage pour toutes les professions a quant à lui connu une diminution bien plus lente, passant de 7,0% en 2016 à 5,8% en 2018.

Cette situation est préoccupante puisqu'elle signale que le bassin de chauffeurs de camions disponibles s'épuise. En d'autres mots, le taux de chômage historiquement bas de la profession s'approche d'un seuil plancher, soit un taux de chômage structurel. 17 À ce taux, un certain nombre de chauffeurs ne peuvent pas occuper les postes disponibles en raison d'une inadéquation de certains facteurs comme les compétences ou la localisation. Les employeurs se voient donc très limités dans leur capacité à recruter des chauffeurs au chômage, d'où l'urgent besoin de trouver d'autres bassins de travailleurs potentiels afin de pourvoir les postes vacants.

¹⁷ Statistique Canada définit le chômage structurel comme une « situation dans laquelle les travailleurs ne peuvent occuper les postes disponibles parce qu'ils n'ont pas les compétences voulues, n'habitent pas là où les postes sont offerts ou ne sont pas prêts à travailler au salaire offert sur le marché ». https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11F0019M2000145

Graphique 3.3

La baisse du taux de chômage limite la capacité à pourvoir les postes vacants



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (sur demande spéciale de Statistique Canada).

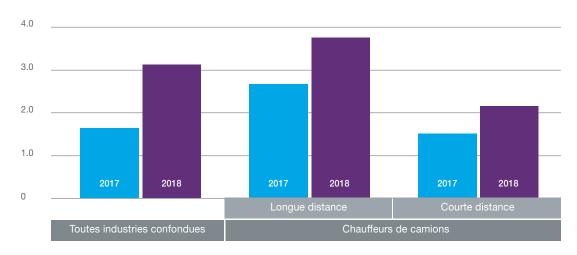
Les résultats du sondage indiquent que le resserrement du marché du travail des chauffeurs de camions, plus particulièrement du segment longue distance, a entraîné une pression à la hausse sur les salaires. Puisque la demande en chauffeurs surpasse l'offre, les entreprises sont forcées d'offrir de meilleures rémunérations pour demeurer concurrentielles. On estime 18 que la rémunération des chauffeurs longue distance a connu une hausse de 2,7% en 2017 et de 3,8% en 2018, comparativement à 1,7% et 3,1% pour l'ensemble des industries canadiennes. (*Voir graphique 3.4*)

La croissance de la rémunération pour le segment courte distance est demeurée relativement modeste, bien qu'elle se soit aussi accentuée. À court et à moyen terme, nous estimons que les facteurs fondamentaux qui causent la hausse de la rémunération des chauffeurs, y compris les postes à pouvoir, persisteront.



Graphique 3.4

Le segment longue distance fait face à des pressions de rémunération élevées dans un contexte de concurrence accrue pour recruter les chauffeurs de camions (hausse de la rémunération d'une année à l'autre, pour cent)



Longue distance (n = 201), courte distance (n = 233) Source : Sondage auprès des employeurs mené par RH Camionnage Canada; Le Conference Board du Canada.

Les causes

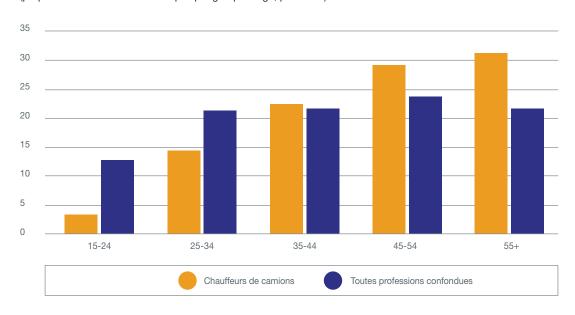
L'augmentation du nombre de postes vacants, accompagnée d'un faible taux de chômage et d'une croissance de la rémunération présente une preuve économique incontestable d'une pénurie de chauffeurs de camions. Quelles sont les causes exactes de cette pénurie?

En ce qui concerne la demande, une croissance saine de la demande des services de transport par camion est l'un des facteurs fondamentaux qui expliquent le besoin grandissant de chauffeurs. Entre 2014 et 2018, l'industrie du transport par camion, qui emploie 55% des chauffeurs de camions au Canada, a vu son produit intérieur brut (PIB) progresser d'environ 2,7% par année, bien au-delà du rythme de croissance de l'ensemble de l'économie canadienne dont le taux annuel s'établit à seulement 1,9%. De plus, la forte croissance de l'industrie du transport par camion a suivi la montée soutenue des exportations des principales marchandises transportées par camion, notamment les produits agricoles et alimentaires, les machines industrielles et les produits du bois et du papier.

Alors que la demande de chauffeurs augmentait à un rythme persistant, l'offre de chauffeurs n'arrivait pas à suivre cette cadence. Cela s'explique principalement par le vieillissement de la main-d'œuvre au sein de la profession. Selon les données du recensement de 2016 de Statistique Canada, 32% des chauffeurs au Canada étaient âgés de 55 ans et plus, alors que cette proportion est de 21% pour l'ensemble de la population active canadienne. (*Voir graphique 3.5*)

Graphique 3.5

L'âge moyen élevé des chauffeurs entraîne une hausse des départs à la retraite (proportion des travailleurs en emploi par groupe d'âge, pour cent)



Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 (sur demande spéciale de Statistique Canada).

En raison de cette vaste cohorte prête à partir à la retraite, le recrutement s'est axé de plus en plus sur le remplacement des chauffeurs qui partent à la retraite. Cela a limité la capacité du secteur du camionnage et de la logistique à maintenir les chauffeurs en poste, excluant toute possibilité de croissance. En revanche, deux employeurs interrogés sur cinq (43%) ont indiqué avoir adopté des stratégies et des pratiques pour maintenir en poste les camionneurs qui approchent de la retraite. Parmi les initiatives les plus souvent mentionnées, on retrouve l'assouplissement des horaires de travail et l'amélioration de l'équipement (équipement plus ergonomique, marchepieds facilitant l'accès aux remorques, transmissions automatisées).

Les difficultés à attirer les femmes et les jeunes travailleurs constituent un autre obstacle majeur à l'augmentation de l'offre de chauffeurs. Nos entrevues ont mis en lumière plusieurs obstacles qui freinent les femmes à choisir cette profession; la principale préoccupation étant « l'accès à la sécurité et à des aires de repos très éclairées et visibles ». Malgré ces obstacles, la mesure à laquelle les femmes sont sous-représentées au sein de la profession est percutante. Les femmes ne représentent que 3,5% des chauffeurs de camions, alors qu'elles comptent pour 48,2% de la population active canadienne. 19 Pour mettre les choses en perspective, si la main-d'œuvre de l'industrie du camionnage reflétait la représentation des sexes de l'ensemble de l'économie, on retrouverait 129 100 chauffeures de camions de plus au Canada.

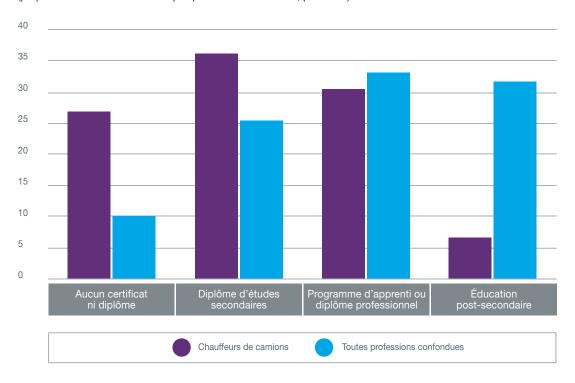
Par rapport à la moyenne nationale, les jeunes travailleurs représentent une toute petite fraction de la main-d'œuvre des chauffeurs. Seulement 3,4% des chauffeurs sont âgés de moins de 25 ans, alors que ce taux s'établit à 12,7% pour l'ensemble des professions. (*voir graphique 3.5*) Plusieurs facteurs permettent d'expliquer cette faible représentation de la jeune génération. D'abord, l'âge minimal pour l'obtention d'un permis de conduire de camion est de 18 ou 19 ans, selon la province.

De plus, de nombreuses entreprises exigent des nouveaux employés qu'ils détiennent au moins trois années d'expérience de conduite. Selon le sondage, 41% des employeurs ont déclaré ne pas embaucher de chauffeurs ayant moins de trois années d'expérience sur la route, dans la majorité des cas pour des questions d'assurances. En conséquence, les jeunes chauffeurs éprouvent beaucoup de difficultés à acquérir les compétences nécessaires à la pratique de la profession avant l'âge de 21 ans. Cela est particulièrement inquiétant pour une profession qui dépend grandement de travailleurs ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires (63% des chauffeurs en emploi ont un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur, comparativement à 35% pour l'ensemble de la population active canadienne, voir graphique 3.6). Par ailleurs, les jeunes travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires ou moins sont plus susceptibles que les personnes qui poursuivent des études supérieures de vouloir intégrer le marché du travail à un jeune âge. En raison du temps requis pour exercer la profession, ces personnes pourraient opter pour un autre métier.

Graphique 3.6

Plus haut niveau de scolarité atteint

(proportion des travailleurs en emploi par niveau de scolarité, pour cent)



Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 (totalisations spéciales).

Enfin, les hauts niveaux de roulement volontaire 20 chez les chauffeurs constituent un autre facteur contributif à la pénurie de main-d'œuvre dans cette profession. Selon notre sondage mené auprès des employeurs, on estime, en entreprise 21 un taux de roulement volontaire chez les chauffeurs de 13,6%. À titre indicatif, au Canada, le taux de roulement volontaire moyen pour tous les secteurs confondus s'établit à 8,9%. 22 Ce taux de roulement volontaire supérieur à celui des autres professions fait décroître la productivité et augmenter les coûts des entreprises de camionnage. Toutefois, nos données ne permettent pas de conclure si les chauffeurs quittent leur poste pour se diriger vers une autre entreprise du secteur ou pour intégrer une autre industrie (la construction, par exemple).



²⁰ Départ volontaire initié par l'employé. Parfois nommé roulement évitable ou roulement à impact négatif.

²¹ Le taux de roulement volontaire, en entreprise, chez les chauffeurs de camions ne doit pas être confondu avec le taux de roulement volontaire de la profession. Le taux de roulement volontaire en entreprise, utilisé pour ce rapport, représente le taux auquel les chauffeurs sont susceptibles de quitter leur employeur au cours d'une année donnée. Cela ne signifie pas pour autant que les chauffeurs changent de profession, bien que certains pourraient décider de la faire.

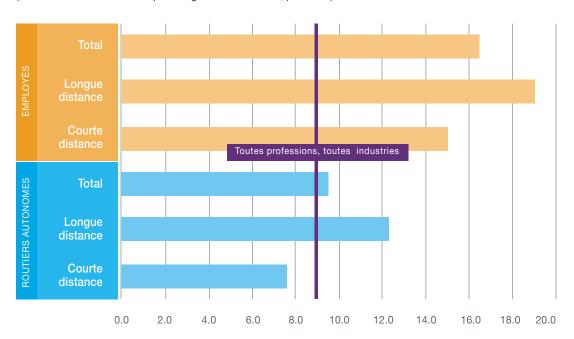
²² Coburn, Kelsey, et Allison Cowan. Compensation Planning Outlook 2020 Ottawa: The Conference Board of Canada, 2019.

Les résultats du sondage mené auprès des employeurs nous ont permis d'estimer le taux de roulement volontaire pour chaque segment. Nous avons constaté que le taux de roulement volontaire est plus élevé chez les chauffeurs longue distance (16,4%) que chez les chauffeurs courte distance (12,1%). Cela n'a rien d'étonnant puisque la pénurie de main-d'œuvre semble être plus grave chez les chauffeurs longue distance, comme le montrent les données sur le haut taux de postes vacants et sur la croissance de la rémunération présentées à la section précédente. Le taux de roulement volontaire est considérablement supérieur chez les chauffeurs employés (16,5%) que chez les routiers autonomes (9,5%). (Voir graphique 3.7)

Graphique 3.7

Le roulement volontaire plus élevé chez les employés longue distance

(taux de roulement volontaire par catégorie de chauffeurs, pour cent)



Total (n = 268), longue distance (n = 191), courte distance (n = 202)

Source : Sondage auprès des employeurs mené par RH Camionnage Canada

Les impacts

L'évaluation des impacts de la pénurie de chauffeurs, tant du point de vue de l'entreprise individuelle que de l'ensemble de l'industrie du transport par camion, souligne l'urgence de remédier à cette pénurie. En ce moment même, des entreprises perdent des ventes parce qu'elles n'arrivent pas à répondre à la demande de chauffeurs.

Selon un répondant, leur entreprise « refusait quotidiennement du travail » alors que « six camions, pour lesquels elle versait des mensualités, restaient immobiles par manque de chauffeurs ». En étudiant ce facteur dans le cadre de notre sondage, nous avons constaté que 40% des transporteurs pour compte d'autrui ont signalé des pertes de ventes pour leur entreprise au cours de l'année précédente en raison de la pénurie de chauffeurs.

À partir des données du sondage portant sur les revenus déclarés des entreprises et sur les pourcentages de ventes perdues ²³, nous avons estimé qu'en moyenne les postes vacants entraînent un recul des ventes des entreprises de 11,6%. En pondérant la moyenne du pourcentage de ventes perdues (11,6%) avec la proportion des employeurs qui ont déclaré avoir perdu des ventes (40,1%), nous estimons que la pénurie de chauffeurs a entraîné une baisse des revenus pour l'ensemble de l'industrie du transport par camion ²⁴ de 4,7% en 2018, soit l'équivalent d'environ 3,1 milliards de dollars. (*Voir graphique 3.8*)

Toutefois, toutes les entreprises ne sont pas touchées de la même façon par les postes vacants. Selon le sondage, les plus petites entreprises se voient touchées de façon disproportionnée par leur incapacité à pourvoir les postes de chauffeurs de camions vacants. La problématique des postes vacants ralentit les ventes des entreprises ayant des recettes inférieures à 1 million de dollars d'environ 24,5%, ce taux s'établissant à 7,4% pour les entreprises ayant des recettes supérieures à 50 millions de dollars. (*Voir graphique 3.9*) Bien que la somme totale des ventes perdues en dollars soit nettement plus élevée pour les grandes entreprises que pour les petites, ces dernières semblent beaucoup plus vulnérables aux postes de chauffeurs vacants. La mesure à laquelle la pénurie de chauffeurs a un impact sur les petites entreprises est particulièrement préoccupante puisqu'elles représentent une très grande proportion de l'industrie. Sur les quelque 9 000 entreprises qui emploient cinq personnes ou plus, environ 6 400 d'entre elles (soit 71%) emploient moins de 20 travailleurs. 25



²³ Les estimations de pertes des ventes provenaient de 88 des 116 entreprises qui ont déclaré avoir perdu des ventes.

L'estimation calculée des ventes perdues est une estimation fiable qui ne s'applique qu'à l'industrie du transport par camion, c'est-à-dire au SCIAN 484 ou segment pour compte d'autrui, et non à l'ensemble du secteur du camionnage et de la logistique, car notre échantillon se compose à 90% de transporteurs pour compte d'autrui.

Graphique 3.8

Le coût des postes de chauffeurs vacants

(estimation, segment pour compte d'autrui)

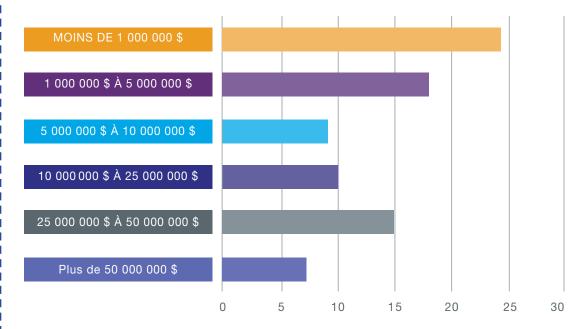


Source : Calculs du Conference Board du Canada d'après les résultats du sondage auprès des employeurs mené par RH Camionnage Canada.

Graphique 3.9

Les petites entreprises touchées de façon disproportionnée par la pénurie de chauffeurs de camions

(Moyenne de pourcentage de ventes perdues par revenus d'entreprise, transport pour compte d'autrui)



^{*}Selon les réponses provenant de 88 employeurs du segment pour compte d'autrui ayant déclaré avoir des postes de chauffeurs vacants et ayant mentionné leurs revenus d'entreprise.

Source : Sondage mené auprès des employeurs par RH Camionnage Canada.

Les conséquences engendrées par les postes de chauffeurs vacants vont au-delà des pertes de ventes. Par exemple, les postes de chauffeurs laissés vacants peuvent entraîner une augmentation de la charge de travail et du niveau de stress pour les autres chauffeurs et employés en poste. Près des deux tiers des répondants (63,2%)

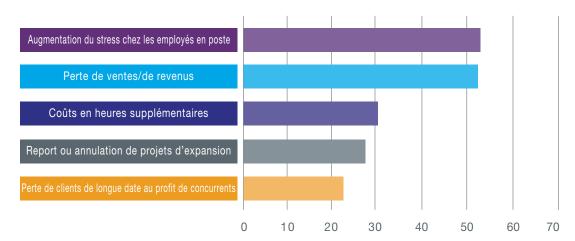
ess ées en par déjà

ont mentionné que la pénurie de main-d'œuvre causait une augmentation du stress pour les employés en poste. Cela en fait l'une des principales incidences déclarées de la pénurie de chauffeurs avec la perte de ventes (62,7%), et devant les coûts en heures supplémentaires. (Voir graphique 3.10) Le stress supplémentaire causé par la pénurie est alarmant dans la mesure où le taux de roulement volontaire est déjà élevé dans la profession.

Graphique 3.10

La pénurie de chauffeurs entraîne une augmentation du stress chez les autres employés

(proportion des employeurs ayant déclaré avoir des postes de chauffeurs vacants, pour cent)



n = 211 Source : Sondage mené auprès des employeurs par RH Camionnage Canada.

La pénurie de chauffeurs de camions a également une incidence sur l'avenir de l'industrie du camionnage. Par exemple, un employeur sur quatre (27,8%) a déclaré reporter ou annuler des projets d'expansion en raison de cette pénurie. Cela révèle la réticence des entreprises à investir dans de nouveaux camions dans un contexte où elles ne s'attendent pas à disposer des chauffeurs nécessaires pour les conduire. Au bout du compte, cela a une incidence sur le potentiel de croissance du secteur.

Enfin, les pénuries de main-d'œuvre n'affectent pas seulement les entreprises qui y font directement face. Plusieurs employeurs qui ont pu recruter les chauffeurs dont ils avaient besoin ont indiqué que le processus d'embauche constituait un lourd fardeau et prenait beaucoup plus de temps que prévu. Un employeur a même signalé qu'il fallait en moyenne 6 à 8 semaines pour embaucher un seul chauffeur qualifié. Dans ce contexte, les entreprises orientent leurs ressources vers le recrutement plutôt que vers des investissements potentiellement rentables qui permettraient de créer de la valeur pour le secteur du camionnage et de la logistique et pour l'ensemble du Canada.

4.0 Les perspectives

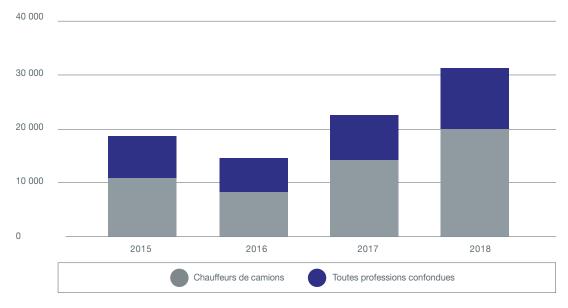
Les constatations faites à la section précédente révèlent les importants problèmes de main-d'œuvre qui subsistent, particulièrement chez les chauffeurs de camions, et auxquels fait face le secteur du camionnage et de la logistique. Au cours des dernières années, le nombre d'emplois disponibles (postes vacants) pour ce secteur est passé d'un peu plus de 18 000 en 2015 à plus de 30 000 en 2018. Les postes de chauffeurs représentent, en moyenne, 60% des postes vacants du secteur, peu importe l'année. (Voir graphique 4.1)

Comment la situation est-elle susceptible d'évoluer dans les trois à cinq prochaines années? Pour répondre à cette question, et dans le cadre de ce projet de recherche sur l'IMT, nous avons élaboré un outil de projection de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les données recueillies pour élaborer l'outil et les projections qui en résultent seront utiles à la recherche de solutions au problème de pénurie de main-d'œuvre.

Graphique 4.1

Postes vacants dans le secteur du camionnage et de la logistique

(moyenne des postes vacants)



Sources: Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires; Statistique Canada, Enquête sur la population active (tabulations spéciales).

²⁶ Dans le cadre de ce projet de recherche sur l'IMT, les projections de l'offre et de la demande de main-d'œuvre élaborées tiennent compte de 30 professions du secteur du camionnage et de la logistique, incluant les chauffeurs de camions, les répartiteurs, les mécaniciens et les chauffeurs-livreurs. Le rapport complet donnera davantage de détails sur les projections des principales professions du secteur.

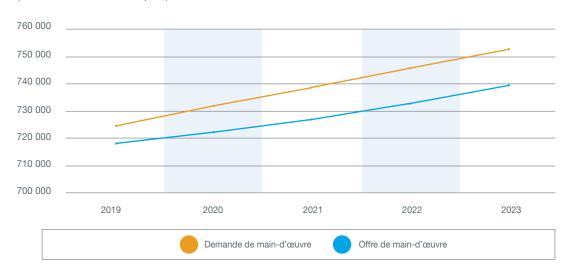
Selon les projections démographiques et économiques actuelles du Conference Board du Canada, la demande globale de main-d'œuvre pour les professions du secteur du camionnage et de la logistique devrait augmenter à un rythme annuel moyen de 0,9% au cours des trois à cinq prochaines années (jusqu'en 2023). Malheureusement, ce rythme devrait encore dépasser le taux de croissance annuel moyen prévu de l'offre de travailleurs (0,7%), ce qui entraînera des pénuries croissantes pour de nombreuses professions du secteur. (*Voir graphique 4.2*)

4

Graphique 4.2

L'offre et la demande de main-d'œuvre pour l'ensemble du secteur du camionnage et de la logistique

(2019 à 2023, nombre d'emplois)



Source: Le Conference Board du Canada.

À long terme, la possibilité d'intégrer des véhicules entièrement autonomes sur nos routes révolutionnerait la profession de chauffeur de camions. Cependant, à court et moyen terme, l'hypothèse la plus réaliste est que la profession évoluera en parallèle à des avancées plus modestes, comme l'élaboration et l'utilisation de systèmes d'optimisation des cargaisons et des itinéraires, et qu'elle connaîtra de légères augmentations des capacités des camions, par le suivi en peloton par exemple.

Ces avancées technologiques devraient soutenir la croissance de productivité des chauffeurs de camions et, de ce fait, contribuer à réduire légèrement la demande de conducteurs à court et moyen termes. Toutefois, malgré ces gains en productivité, la demande en chauffeurs devrait encore croître à un taux annuel modeste de 0,1% jusqu'en 2023.

À l'avenir, en dépit de la croissance modeste de la demande de chauffeurs, le défi des entreprises sera de pourvoir les postes récemment laissés libres (en raison des départs pour la retraite ou du roulement volontaire). Nos projections laissent prévoir une aggravation des pénuries de main-d'œuvre, au fur et à mesure que le taux de départs à la retraite augmentera et que l'entrée dans la profession de la part de Canadiens ou d'immigrants diminuera.

Selon les projections de l'outil de prévision de l'offre et de la demande de maind'œuvre, le flux sortant de chauffeurs dépassera le flux entrant et entraînera une légère baisse des niveaux d'emploi au cours des prochaines années. Nous estimons que, jusqu'en 2023, l'emploi au sein de la profession connaîtra une diminution annuelle de plus de 400 travailleurs. (*Voir graphique 4.3*)

Les flux sortants de l'emploi surviennent en raison des départs à la retraire, du décès des travailleurs ou des départs volontaires ou involontaires. Les flux entrants de l'emploi surviennent quant à eux en raison de l'arrivée de nouveaux travailleurs dans la profession (ayant récemment terminé l'école, le collège, l'université ou toute autre forme d'études), de l'arrivée de travailleurs provenant d'une autre profession, et de l'entrée sur le marché d'immigrants récents et de résidents non permanents (des travailleurs étrangers temporaires ou ceux ayant un visa d'emploi).

Le graphique ci-dessous illustre l'importance relative des divers flux entrants et sortants qui auront une incidence sur l'offre de chauffeurs entre 2019 et 2023. On remarque que 27 000 chauffeurs quitteront la profession de façon volontaire ou involontaire chaque année (incluant les décès) et que 7 200 autres chauffeurs partiront à la retraite.²⁷

Les nouveaux travailleurs (ayant récemment quitté ou terminé leurs études) et les travailleurs provenant d'une autre profession représentent la majorité des flux entrants de l'emploi.28 Ensemble, ils seront plus de 28 000 travailleurs à choisir cette profession chaque année. Cela représente cinq fois le nombre total d'immigrants récents et de résidents non permanents qui devraient entrer dans la profession.

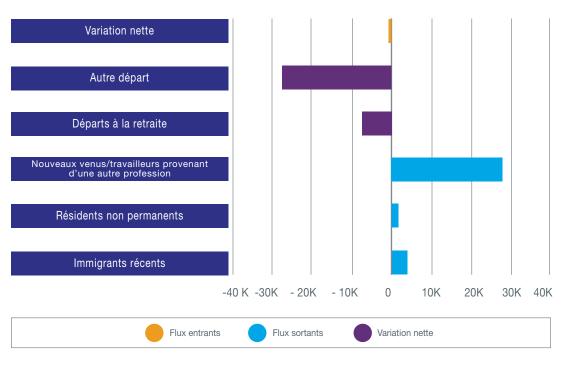
²⁷ Selon les résultats du sondage, on estime que les deux tiers (67%) du roulement sont volontaires.

²⁸ Malheureusement, les données permettant de faire la distinction entre la proportion des nouveaux travailleurs (ayant récemment quitté ou terminé leurs études) et celle des travailleurs provenant d'une autre profession ne sont pas disponibles.



Incidence des flux entrants et sortants de l'emploi pour la profession de chauffeur de camions

(nombre moyen de travailleurs qui entrent et qui quittent la profession chaque année, 2019 à 2023)



Sources: Statistique Canada, Recensement de 2016 (tabulations spéciales); Le Conference Board du Canada.

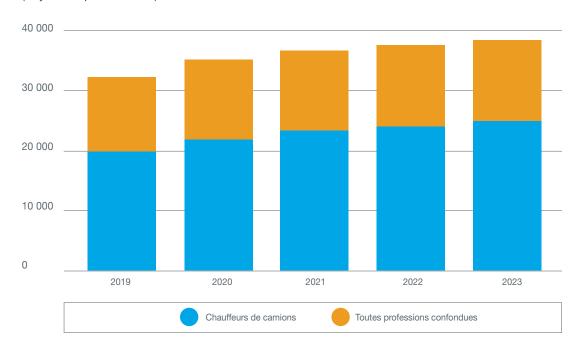
Alors que la demande de chauffeurs connaît une augmentation de 400 travailleurs par année jusqu'en 2023, et que le taux d'emploi diminue de façon équivalente car les flux sortants dépassent les flux entrants, le secteur connaîtra une hausse des postes de chauffeurs vacants au cours des prochaines années. D'ici 2023, nous estimons qu'il y aura plus de 25 000 postes de chauffeurs vacants, soit une augmentation de plus de 25% par rapport à 2019. (*Voir graphique 4.4*)

Au cours des dernières années, comme nous l'avons vu à la section précédente, la possibilité pour les entreprises de recruter des chauffeurs au chômage afin de pourvoir ces postes vacants devient de plus en plus limitée en raison de la baisse du taux de chômage de la profession, lequel atteint des niveaux historiquement bas. Selon nos projections, cette tendance se maintiendra dans les prochaines années et le nombre de chauffeurs au chômage devrait chuter d'environ 300 travailleurs entre 2019 et 2023. De ce fait, il est peu probable que ce bassin de travailleurs en diminution fasse partie de la solution au problème d'augmentation des postes vacants dans la profession.



Graphique 4.4

Projection des postes vacants pour le secteur du camionnage et de la logistique (moyenne de postes vacants)



Source: Le Conference Board du Canada.

Le statu quo (scénario de base) suppose que l'attrait de l'emploi dans le secteur du camionnage et de la logistique chez les groupes de population potentiels demeurera à des taux fixes (historiques). Comme nous l'avons vu à la section précédente, la plupart des candidats aux postes de chauffeurs possèdent, en grande partie, tout au plus un diplôme d'études secondaires. Cet attrait de l'emploi s'explique principalement par les importants avantages de rémunération offerts dans la profession par rapport aux autres emplois pour lesquels ces candidats peuvent se qualifier. Malheureusement, les projections démographiques indiquent que l'augmentation du nombre de jeunes travailleurs, en particulier ceux qui détiennent tout au plus un diplôme d'études secondaires, n'arrivera pas à dépasser les flux sortants de la profession entraînés par des départs à la retraite et par tout autre départ (y compris les départs volontaires et involontaires, et les décès).

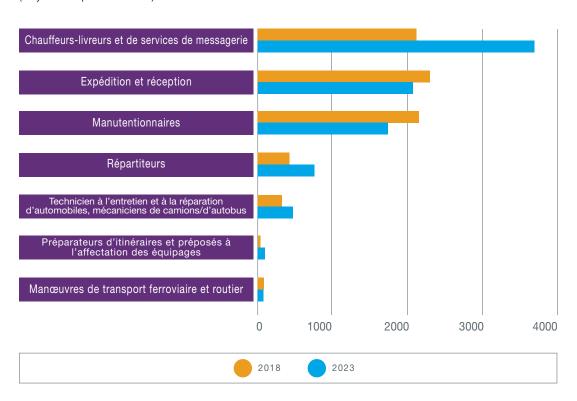
La bonne nouvelle est qu'une intervention dirigée de l'offre de la main-d'œuvre, notamment, permettrait d'en changer la trajectoire. Par exemple, un scénario illustrant l'incidence d'une réduction du roulement volontaire chez les chauffeurs de 25% (de 13,6% à 10%) prévoit que le nombre de postes vacants passerait de plus de 25 000 à un peu plus de 13 000 en 2023. La dernière fois où le nombre de postes vacants a atteint ce bas niveau au cours des dernières années était avant 2017.

Alors que l'aggravation de la pénurie se fait davantage ressentir chez les chauffeurs, le déséquilibre entre la demande et l'offre de main-d'œuvre qualifiée s'accentuera pour de nombreuses autres professions clés du secteur, notamment les répartiteurs, les chauffeurs-livreurs et chauffeurs de services de messagerie, les préparateurs d'itinéraires et les préposés à l'affectation des équipages. (Voir graphique 4.5)

Graphique 4.5

Postes vacants au sein des autres professions principales du secteur du camionnage et de la logistique

(moyenne de postes vacants)



Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS); Le Conference Board du Canada.

Pour étudier cette problématique, nous avons examiné un scénario visant à surmonter notre difficulté à attirer une plus grande relève (c'est-à-dire les travailleurs provenant du système d'éducation ou d'une autre profession) pour toutes les professions du secteur. Suivant ce scénario, nous avons analysé ce qu'il adviendrait si le secteur avait la capacité d'augmenter de 10% l'attrait de l'emploi chez les nouveaux venus (ayant quitté ou terminé leurs études) et chez les travailleurs qui proviennent d'une autre profession. Les résultats de cet exercice de modélisation prévoient qu'il serait possible de réduire le nombre de postes vacants au sein du secteur de presque 17 000 postes d'ici 2023. Le nombre de postes vacants passerait ainsi d'environ 39 000 à un peu plus de 23 000.

Bien que ces deux scénarios supposent des projections optimistes, le secteur devra identifier les stratégies pouvant produire les résultats mentionnés ci-dessus. En l'absence de mesures, et contrairement à ce que pensent les intervenants de l'extérieur qui soutiennent que les pénuries de main-d'œuvre s'atténueront d'elles-mêmes, les analyses prévoient que le taux de postes vacants chez les chauffeurs et les autres professions clés ne fera que s'aggraver au cours des trois à cinq prochaines années. Ainsi, cette situation n'entravera pas seulement les opérations du secteur du camionnage et de la logistique canadien, mais perturbera également la chaîne d'approvisionnement intégrée entre les industries, les consommateurs et les marchés internationaux.

La voie à suivre

Quelles sont les implications pour l'économie du Canada et pour le secteur lui-même?

Cette étude ouvre la voie à des solutions qui contribueront à l'établissement d'un secteur du camionnage et de la logistique en santé et, ainsi, à la mise en place d'une solide chaîne d'approvisionnement entre les industries, les consommateurs et les marchés internationaux. L'industrie doit se mobiliser pour appuyer des solutions sectorielles. De plus, le gouvernement doit tenir un rôle d'intermédiaire pour soutenir l'industrie qui, en retour, stimulera l'économie et les emplois canadiens.

L'attention, l'aide et les ressources requises pour apporter des solutions pratiques et efficaces doivent mieux refléter l'importance considérable de l'impact qu'a cette industrie sur l'économie, la main-d'œuvre et les problèmes qui peuvent en découler. Nous disposons maintenant de données précises, crédibles et fiables sur le marché du travail du secteur du camionnage et de la logistique qui peuvent appuyer la recherche de solutions à court et moyen terme.

RH Camionnage Canada continuera de consulter l'industrie alors que nous collaborons à l'achèvement d'un rapport encore plus complet sur l'ensemble des pénuries de main-d'œuvre de l'industrie. Parmi les thèmes principaux qui en ressortent, on retrouve le besoin d'augmenter la participation des femmes, de nous concentrer sur les pratiques de rétention afin de réduire le taux de roulement, et de cerner les meilleures approches permettant d'appuyer spécifiquement l'intégration des jeunes travailleurs.



104-720 Chemin Belfast Ottawa, Ontario K1G 0Z5

theteam@truckinghr.com www.truckinghr.com