

Salaire plus élevé, avantages sociaux plus intéressants : l'industrie du camionnage en Alberta attire de nouveaux conducteurs malgré les difficultés de recrutement

RAPPORT DU SONDAGE
AUPRÈS DES EMPLOYEURS
DE L'ALBERTA



Alors que la récession dans le secteur du transport de marchandises et le climat politique changeant obligent les transporteurs à relever de nombreux défis, une étude de RH Camionnage Canada (RHCC) révèle que la hausse des coûts est la principale préoccupation à l'échelle du pays, tandis que la recherche de conducteurs qualifiés demeure un enjeu crucial.

En Alberta en particulier, les entreprises de camionnage et de logistique s'adaptent à la pénurie de conducteurs qualifiés en redoublant d'efforts pour attirer de nouveaux conducteurs — en offrant de meilleurs salaires, des avantages sociaux plus intéressants et en investissant dans des stratégies visant à garder les conducteurs sur la route.

L'Alberta affiche un taux de postes vacants plus élevé pour les camionneurs que le reste du Canada. C'est pourquoi RHCC a mené un sondage auprès des employeurs albertains afin de mieux comprendre comment les nouveaux conducteurs sont recrutés, soutenus et rémunérés.

Les résultats mettent en lumière la manière dont les employeurs s'adaptent :

- **Taux d'embauche élevé pour les nouveaux conducteurs :** La plupart des employeurs ayant participé au sondage embauchent des conducteurs ayant récemment obtenu leur permis, même si le coût de la formation et de l'assurance pour les conducteurs inexpérimentés pose des défis.
- **Investissement dans la formation :** Les employeurs qui embauchent de nouveaux conducteurs investissent généralement dans des programmes de formation importants, la plupart offrant environ 90 heures de formation, y compris le mentorat et l'intégration.
- **Augmentation des revenus et des incitatifs :** Les revenus annuels des conducteurs augmentent, 18 % des entreprises déclarant plus de 10 % d'augmentation de salaire en 2023. La plupart des employeurs proposent diverses mesures d'incitation, en particulier pour les employés à temps plein.

Dans le cadre du travail d'information sur le marché du travail de RHCC, nous recueillons régulièrement des données sur les tendances provinciales et nationales en matière de main-d'œuvre dans le secteur du camionnage et de la logistique.

Lorsqu'elles embauchent des conducteurs récemment titulaires d'un permis (ayant deux ans d'expérience ou moins), près des deux tiers des entreprises (65 %) estiment qu'on attend trop d'elles en matière de formation. Un peu plus des deux tiers (67 %) affirment qu'embaucher un nouveau conducteur coûte plus cher que recruter un chauffeur expérimenté.

Les employeurs ont recours au mentorat (73 %), à l'intégration (65 %) ou à des programmes de perfectionnement (60 %) pour aider les conducteurs à se préparer à prendre la route. Une entreprise sur cinq propose plus de trois semaines de formation en interne.

Les employeurs qui préfèrent ne pas recruter de conducteurs novices estiment que la formation aux fondamentaux représente une charge supplémentaire : apprendre les politiques de l'entreprise, les trajets, les consignes de sécurité, et bien d'autres aspects, prend plus de temps aux nouveaux conducteurs. Si le travail consiste à conduire sur des routes éloignées ou à transporter des produits tels que des matériaux miniers ou de construction, les nouveaux conducteurs ne possèdent pas les compétences requises.

Les employeurs reconnaissent également les défis liés à l'assurance des nouveaux conducteurs. Les assureurs n'acceptent pas toujours de couvrir les conducteurs inexpérimentés, ou bien ils appliquent des taux plus élevés, principalement en raison des antécédents de réclamations impliquant de nouveaux conducteurs dans l'industrie et de la grande variété des programmes de formation, que les assureurs examinent attentivement.

De nombreux employeurs (56 %) admettent que l'embauche d'employés saisonniers peut être assez difficile, voire très difficile. Ils attirent les travailleurs saisonniers en leur offrant des incitatifs (51 %) ou des moyens d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (50 %), en simplifiant la rémunération (43 %) et en proposant des salaires plus élevés (41 %), entre autres tactiques.

La rémunération annuelle varie en fonction de l'expérience, du type de conducteur et de l'entreprise. Il n'est peut-être pas surprenant que, en moyenne, les conducteurs moins expérimentés soient moins bien rémunérés que les conducteurs plus expérimentés, et que les conducteurs effectuant des trajets courts soient moins bien rémunérés que ceux effectuant des trajets longs. Lorsque les résultats ont été examinés pour les entreprises les plus rémunératrices, le revenu annuel moyen était presque deux fois plus élevé pour les conducteurs longue distance.

Voir figure 1.

Figure 1 – Comparaison des revenus annuels des employés à temps plein

	Revenu annuel moyen	Revenu moyen		
		Un conducteur ayant 2 ans ou moins d'expérience	Un conducteur ayant 10 ans d'expérience ou moins	Les cinq entreprises les plus rémunératrices
Conducteurs courte distance	61 849 \$	58 000 \$	78 673 \$	98 000 \$
Conducteurs longue distance	73 411 \$	67 813 \$	83 000 \$	140 000 \$

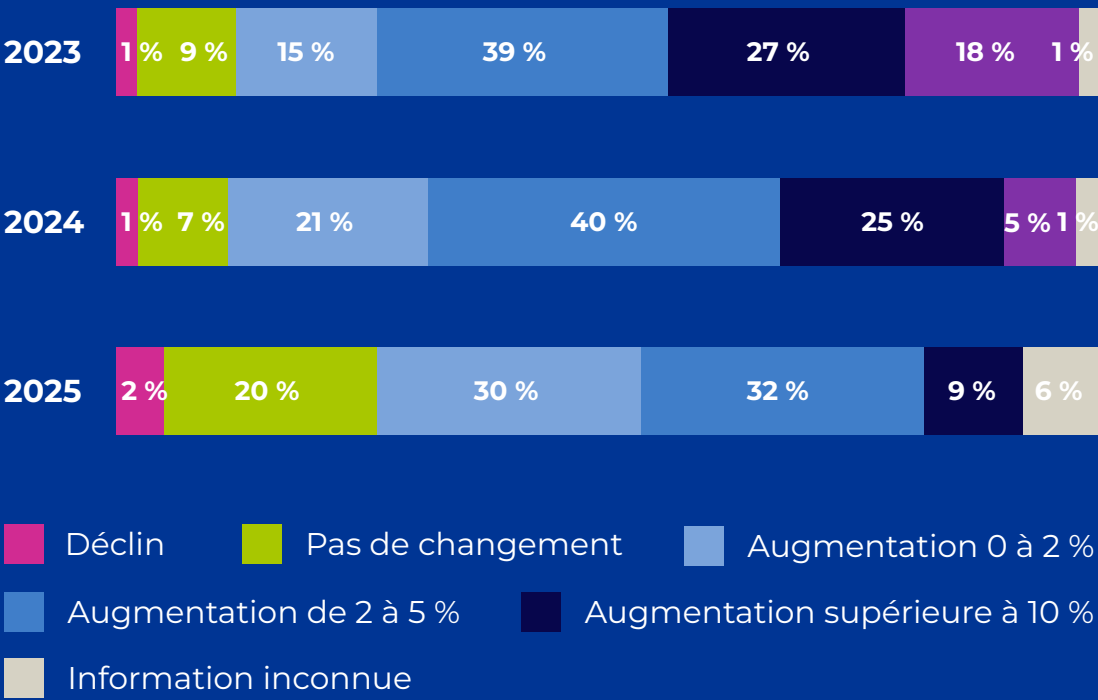
Source: RH Camionnage Canada, sondage auprès des employeurs de l'Alberta, novembre 2024.

Le revenu annuel des employés à temps plein a également augmenté.

Une entreprise sur cinq (18 %) a déclaré que l'augmentation du revenu annuel en 2023 pour 4 employés à temps plein était supérieure à 10 %. En comparaison, seulement 5 % des entreprises ont signalé ce type d'augmentation en 2022, et aucune ne l'avait signalé en 2021.

Voir figure 2.

Figure 2 – Évolution de la rémunération à temps plein par année



Q. Pour les années indiquées dans le tableau ci-dessous, quelle a été la variation annuelle moyenne (%) du revenu annuel de vos employés à temps plein qui sont camionneurs dans votre entreprise ? (Veuillez sélectionner une réponse pour chaque année)

Source: RH Camionnage Canada, sondage auprès des employeurs de l'Alberta, novembre 2024.

En plus du revenu annuel, la plupart des employeurs offrent une série d'incitatifs aux employés à temps plein (96 %), à temps partiel (91 %) et saisonniers (84 %).

Voir figure 3.

Figure 3 – Incitatifs accordés à l'employé par type

Incitatif reçu	Type d'employé		
	Temps plein	Temps partiel	Saisonnier
Incitatifs liés à la sécurité et à la performance (c.-à-d. taux fixe ou prime kilométrique associée à la démonstration d'une performance exceptionnelle, généralement sur la base de paramètres et d'indicateurs clés de performance établis).	59 %	35 %	32 %
Avantages en matière de ressources humaines (c.-à-d. régime de santé ou d'assurance dentaire)	58 %	22 %	15 %
Heures supplémentaires	49 %	29 %	21 %
Primes liées à l'équipement et activités non liées à la conduite (par ex., rémunération supplémentaire pour l'utilisation de certains types d'équipement comme les camions à benne basculante, l'aide au chargement d'une cargaison, etc.)	46 %	19 %	14 %
Temps d'arrêt imprévu (par ex., temps d'attente, escales, etc.)	46 %	30 %	30 %
Incitatifs liés au carburant (c.-à-d. prime au kilométrage ou taux fixe associé au respect d'un seuil établi de consommation de carburant au cours d'une période donnée)	42 %	38 %	26 %
Primes liées au kilométrage (c.-à-d. primes sur les produits de base, primes sur le volume, primes de certification, etc.)	38 %	25 %	15 %
Primes liées à la conduite dans les régions nordiques ou isolées	31 %	18 %	14 %
Prime pour l'acceptation d'un poste saisonnier	s.o.	s.o.	13 %
Ne pas offrir d'incitatifs	4 %	9 %	16 %
Autre	6 %	3 %	1 %

Source: RH Camionnage Canada, sondage auprès des employeurs de l'Alberta, novembre 2024.

Le taux de postes vacants pour camionneurs en Alberta — avec plus de 2 700 postes non pourvus au T3 2024 — montre que la création d'un bassin de nouveaux conducteurs est essentielle pour que l'industrie puisse continuer à satisfaire la demande. Les investissements du gouvernement de l'Alberta, via le programme de subventions Class 1 Learning Pathway, offriront une aide précieuse pour permettre aux futurs conducteurs de couvrir les frais de formation de niveau initial et aux employeurs de compenser les coûts liés à la formation.

Un sondage de suivi est prévu dans le courant de l'année afin de suivre l'évolution de la situation dans le temps.

Détails du sondage :

Le sondage a été mené en ligne du 4 octobre au 5 novembre 2024. Des cadres supérieurs provenant de 133 entreprises de camionnage de l'Alberta représentant 5 149 camionneurs y ont participé. Les entreprises desservent diverses industries, les secteurs les plus représentés étant ceux de la vente au détail de produits alimentaires, de la fabrication et de l'agriculture.



Pour plus d'informations :

104-720, chemin Belfast
Ottawa (Ontario) K1G 0Z5

613-244-4800
theteam@truckinghr.com

truckinghr.com

**X-TWITTER @TruckingHR | LINKEDIN-IN
@trucking-hr-canada**

Si vous faites référence aux renseignements présentés dans le présent rapport, veuillez citer RH Camionnage Canada, ou utiliser la référence suivante :

*RH Camionnage Canada. (2025).
Rapport du sondage auprès des
employeurs de l'Alberta (publié : mai 2025)
Ottawa : RH Camionnage Canada.*

Produit par : En partenariat avec :



Cette recherche a été partiellement financée par la province de l'Alberta et réalisée avec le soutien de l'Alberta Motor Transport Association.

RH Camionnage Canada est l'autorité nationale reconnue en matière de stratégie de main-d'œuvre pour le secteur du camionnage et de la logistique. Nous sommes un centre d'excellence à but non lucratif qui collabore avec les employeurs, les gouvernements, les groupes de réflexion, les groupes industriels et les parties prenantes.

Droit d'auteur © 2025 Ressources Humaines Camionnage Canada

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de cette publication, qu'elle soit reproduite, enregistrée dans un système de recherche documentaire ou transmise de quelque manière que ce soit (voie électronique, mécanique, photographique, photocopie ou enregistrement), sans l'accord écrit préalable de Ressources humaines Camionnage Canada, est une violation de la loi sur le droit d'auteur.