

REMÉDIER À LA PÉNURIE DE CONDUCTEURS



UN PLAN D'ACTION POUR L'INDUSTRIE DU CAMIONNAGE

Robyn D. Robertson et Karen Bowman | novembre 2024



FONDATION DE RECHERCHE SUR LES BLESSURES DE LA ROUTE

Fondation de recherche sur les blessures de la route

La vision de la [Fondation de recherche sur les blessures de la route \(FRBR\)](#) est de s'assurer que les usagers de la route rentrent chez eux en toute sécurité chaque jour, en éliminant les décès sur la route, les blessures graves et leurs coûts sociaux. La mission de la FRBR consiste à servir de source de connaissances pour la sécurité des usagers de la route et à être un chef de file mondial en matière de recherche, de développement de programmes et de politiques, d'évaluation et de transfert de connaissances. La FRBR est un organisme de bienfaisance canadien enregistré qui dépend de bourses, de contrats et de dons afin d'offrir des services au public. Pour plus d'informations, consultez tirf.ca ou tous les sites Web et les médias sociaux de la FRBR sur le site frbr.ca.

Fondation de recherche sur les blessures de la route

171, rue Nepean, bureau 200

Ottawa (Ontario) Canada K2P 0B4

Tél. : (613) 238 5235

Courriel : tirf@tirf.ca

[FRBR.CA](#) © Fondation de recherche sur les blessures de la route 2024

Remerciements

Le soutien financier de ce projet a été fourni par :



La Fondation de recherches sur les blessures de la route (FRBR) remercie chaleureusement l'Alliance Canadienne du Camionnage pour son soutien à cette initiative essentielle et opportune. La fondation remercie également les représentants des diverses autorités fédérales et provinciales, des associations de camionnage nationales et provinciales, des assureurs, des associations de formation des conducteurs et d'autres organismes à but non lucratif qui ont fourni des données, des études et de l'information sur ce secteur. Cette volonté collective de partager leurs expériences, leur expertise et leurs idées afin d'enrichir ce rapport a joué un rôle déterminant dans l'élaboration d'un plan d'action pour cet enjeu prioritaire.

Les organisations suivantes ont apporté leur soutien financier à ce projet :

Alberta Motor Transport Association (AMTA)

Alberta Transportation and Economic Corridors (TEC)

Alliance Canadienne du Camionnage

Association Canadienne du Camionnage d'entreprise (ACCE)

Association du camionnage des provinces de l'Atlantique (APTA)

Association du camionnage du Québec (ACQ)

British Columbia Ministry of Transportation and Infrastructure

British Columbia Trucking Association (BCTA)

Bureau d'assurance du Canada (BAC)

Facility Association

Insurance Corporation of British Columbia (ICBC)

Manitoba Trucking Association (MTA)

Ontario Trucking Association (OTA)

RH Camionnage Canada

RoadSafety BC, Ministry of Public Safety and Solicitor General

Saskatchewan Government Insurance (SGI)

Saskatchewan Trucking Association (STA)

Société d'assurance publique du Manitoba (MPI)

Transports Canada

Trucking Human Resources Sector Council Atlantic

Truck Training Schools Association of Ontario inc. (TTSAO)

Women's Trucking Federation of Canada (WTFC)

Table des matières

Remerciements	i
Introduction	1
À propos de ce rapport	3
Les résultats	4
Prévalence du problème de pénurie de conducteurs.....	4
Obstacles contribuant à la pénurie de nouveaux conducteurs.....	5
Le secteur du camionnage.....	5
Autorités de délivrance des permis	10
Établissements de formation des conducteurs.....	15
Les assureurs	15
Immigration	18
Initiatives sectorielles	20
Plan d'action pour le secteur du camionnage	26
Documents de référence	38

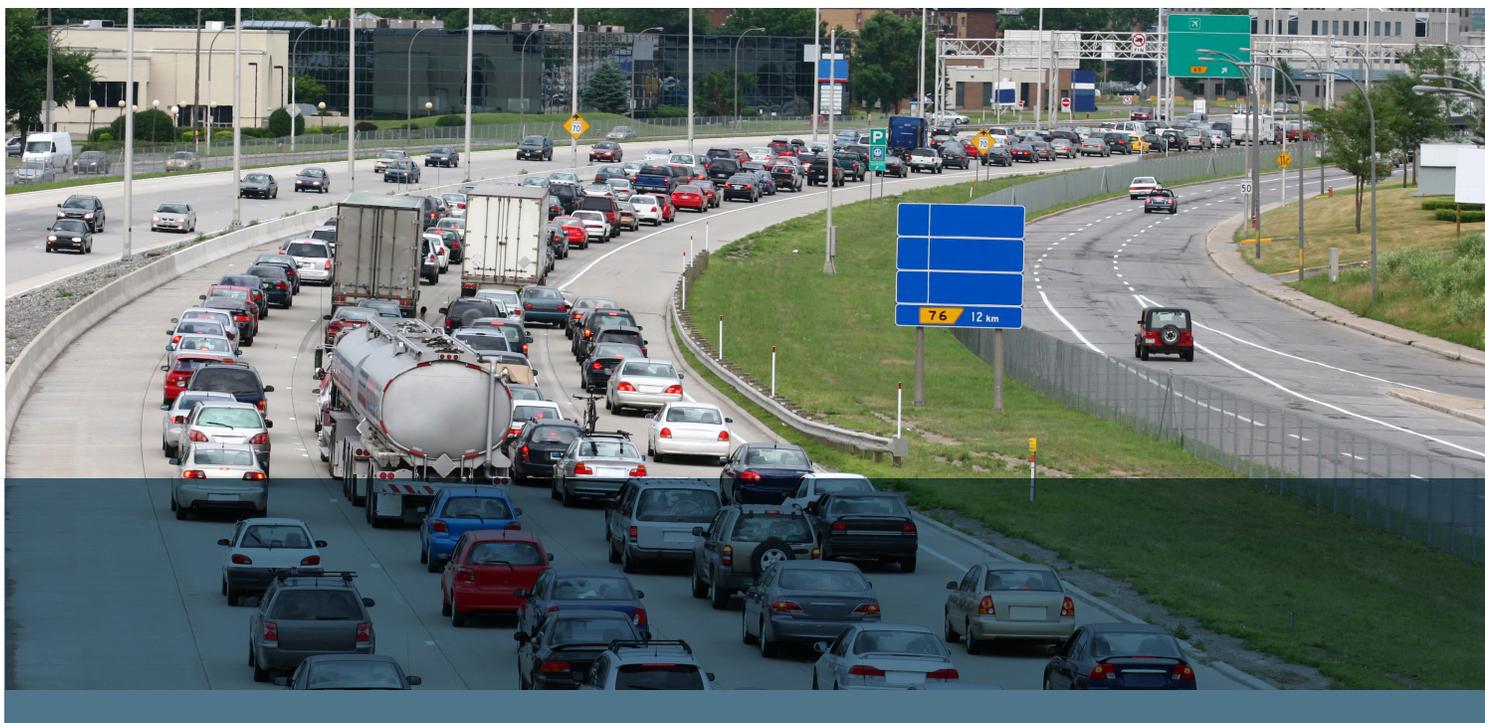
Introduction

Le secteur du camionnage est essentiel pour la chaîne d'approvisionnement du Canada. Avec un réseau routier s'étendant sur près de 900 000 kilomètres, on estime que plus de 90 % des produits de consommation et des denrées périssables sont expédiés par camion. En d'autres termes, le transport par camion est un secteur d'activité dont les revenus d'exploitation s'élèvent à 65 milliards de dollars et qui présente d'importantes retombées pour l'économie canadienne.

L'avenir du secteur du camionnage et sa capacité de continuer à livrer des marchandises en toute sécurité partout au pays dépendent nettement de la disponibilité d'un bassin de chauffeurs qualifiés et bien formés. À différentes reprises au cours des trois dernières décennies, le manque de nouvelles recrues a mis le secteur sous pression. Bien que l'ampleur de la pénurie ait beaucoup varié au fil du temps, sa persistance demeure le principal problème. Le maintien et l'amélioration des résultats en matière de sécurité et du professionnalisme des conducteurs de véhicules utilitaires sont donc essentiels, tant maintenant qu'à l'avenir, afin d'assurer la pérennité de la chaîne d'approvisionnement du Canada.

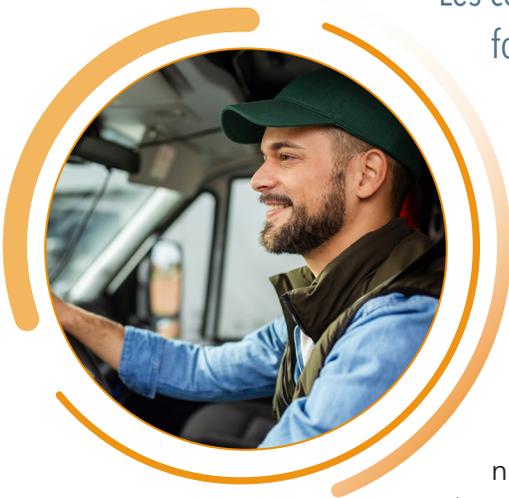
Historiquement, le profil d'un camionneur décrit principalement un homme blanc entré dans le métier après avoir terminé ses études secondaires. Bien souvent, des proches, des parents masculins ou des amis travaillaient dans ce secteur ou le côtoyaient, phénomène que l'on retrouve dans l'agriculture et l'exploitation minière. Les exigences pour un permis de conduire commercial étaient moins rigides et on pouvait l'obtenir en quelques semaines dans une école de conduite agréée. Les candidats recevaient aussi habituellement une formation supplémentaire en cours d'emploi chez leur employeur.

Trois décennies plus tard, bien des choses ont changé. Il y a beaucoup plus de conducteurs sur la route, et non seulement le réseau routier est plus encombré, mais les infrastructures se sont



détériorées. En outre, les technologies intégrées aux camions sont devenues beaucoup plus complexes, notamment les systèmes avancés d'aide à la conduite, les systèmes de gestion de parc de véhicules, les systèmes de suivi des conducteurs et les systèmes de communication. Les Canadiens se déplacent beaucoup plus qu'avant sur les routes, et la population a augmenté selon les priorités et les politiques en matière d'immigration.

Les risques sur la route ont également évolué. On note avec satisfaction que de nombreux comportements dangereux ont diminué, comme la conduite en état d'ébriété, le non-port de la ceinture de sécurité et, dans une moindre mesure, les excès de vitesse. Les jeunes conducteurs sont également mieux protégés grâce à la formation et aux programmes de délivrance graduelle des permis de conduire. Cependant, de nouveaux risques sont apparus, notamment la distraction, la fatigue, la conduite avec facultés affaiblies par les drogues et le passage au feu rouge. La pandémie a également eu des conséquences négatives sur les risques que prennent les conducteurs, démontrant à quel point les progrès réalisés en matière de réduction des décès et des blessures peuvent facilement régresser. Par exemple, lors de sondages nationaux réalisés en 2021 et 2022, une proportion faible, mais inquiétante, de répondants ont déclaré être plus enclins qu'avant la pandémie à conduire en prenant des risques comme la vitesse, la distraction et la conduite avec facultés affaiblies (Vanlaar et coll., 2023 ; Lyon et coll., 2024). Enfin, il faut également composer avec le vieillissement de la population du Canada, ce qui devrait se traduire en 2030 par un nombre de conducteurs âgés sur la route beaucoup plus élevé.



Les conducteurs de véhicules utilitaires étant plus de deux fois plus longtemps au volant que les conducteurs de véhicules de tourisme, ces risques ont une incidence importante sur le secteur, la sécurité des conducteurs étant primordiale pour la viabilité.

Ces facteurs montrent à quel point il est important de recruter une main-d'œuvre hautement qualifiée, experte et expérimentée pour assurer le fonctionnement continu de la chaîne d'approvisionnement au Canada. Actuellement, les camionneurs et les camionneuses sont recrutés à l'échelle nationale et internationale, et leurs besoins en formation et leur expérience de la route peuvent varier. Les systèmes et les procédures d'intégration des chauffeurs dans le secteur canadien

du camionnage doivent donc tenir compte de facteurs fondamentaux comme le recrutement, les différents niveaux de formation et le maintien des effectifs nationaux.

À cette fin, il est essentiel de recourir concrètement à la formation de base préalable à l'obtention du permis de conduire de classe 1 décrite dans la norme 16 du Code canadien de sécurité, bien qu'elle soit actuellement obligatoire dans certaines administrations territoriales et facultative dans d'autres. De même, on compte parmi les principales priorités les formations après obtention du permis et en cours d'emploi (y compris un financement institutionnalisé et un contrôle approprié pour ces types de formation) et le respect des normes de travail et de sécurité dans les parcs employant des chauffeurs nouvellement formés ou moins expérimentés. Enfin, les exigences plus strictes des ministères ou services gouvernementaux chargés du contrôle du secteur du camionnage constituent

des éléments essentiels qui doivent être abordés sans créer d'obstacles administratifs et financiers inutiles. Priment également les questions générales de l'immigration, de l'assurance et de l'accueil en toute sécurité des nouveaux membres du secteur, dans le respect de la vision de la *Stratégie de sécurité routière 2025 du Canada : Vision zéro - les routes les plus sûres du monde* qui met l'accent sur le professionnalisme.

Bon nombre d'organismes et de métiers s'efforcent de trouver des solutions à ce problème, notamment les administrations publiques. La difficulté réside dans le fait que la plupart de ces solutions ne sont axées que sur certains aspects du problème, sans vraiment tenir compte de la nécessité d'une perspective globale pour résoudre de plus vastes enjeux, ou d'une possible complémentarité entre les différentes initiatives pour parvenir à un changement réel et durable. Même si la plupart des parties prenantes s'efforcent de combler cette lacune fondamentale, le manque de coordination pourrait en fin de compte se traduire par une incapacité collective à atteindre l'objectif du secteur, à savoir un effectif de chauffeurs sûrs pour l'avenir.

À l'heure actuelle, la concordance de circonstances diverses telles que la formation des chauffeurs et la délivrance des permis de conduire, l'assurance, l'immigration, le développement de l'économie souterraine et la sécurité en milieu de travail dans le secteur des transports et dans des secteurs connexes, a considérablement limité la capacité des entreprises de camionnage respectueuses de la loi à attirer des chauffeurs professionnels. Cette situation a des répercussions importantes sur la chaîne d'approvisionnement du Canada et sa santé économique. En outre, la pandémie de COVID-19, qui a fait son apparition au début de l'année 2020, a mis en évidence les effets économiques négatifs potentiels d'une situation où le secteur du camionnage ne serait pas en mesure d'approvisionner l'économie en biens et services. Elle a aussi amené les employés à exiger des horaires de travail plus souples, la possibilité de travailler à domicile et des pratiques favorisant une conciliation travail-vie personnelle plus saine. Cette tendance a créé des pressions supplémentaires sur le recrutement dans un secteur qui oblige les chauffeurs à être au travail et loin de leur famille.

À propos de ce rapport

Ce livre blanc a pour objectif de résumer les résultats d'une consultation nationale auprès d'une vingtaine d'organisations représentant le secteur du camionnage, les autorités de délivrance des permis, les écoles de conduite, les assureurs, les autorités fédérales et les organismes sans but lucratif. Les organisations ont été invitées à faire part de leurs points de vue sur la pénurie de chauffeurs, les facteurs qui y contribuent, les initiatives organisationnelles en cours pour y remédier et les avis pour répondre aux lacunes existantes.

Les résultats sont présentés en détail dans les quatre grands volets de ce rapport sur *Ce que nous avons entendu*. Le premier volet présente un aperçu de la prévalence et de l'étendue du problème de pénurie de chauffeurs. Le deuxième volet recense les principaux obstacles au recrutement dans le secteur du camionnage, notamment le profil du secteur, les pratiques en matière de délivrance des permis, la surveillance des programmes de formation des conducteurs et des écoles, les restrictions imposées par les assureurs et les retards dans les procédures d'immigration. Le troisième volet porte sur un éventail d'initiatives en cours dans divers secteurs du camionnage, et le dernier volet propose une stratégie pour répondre aux lacunes actuelles et rationaliser et coordonner les processus dans l'ensemble du secteur du camionnage.

Les résultats

Prévalence du problème de pénurie de conducteurs

La prévalence de la pénurie de conducteurs est généralement directement liée à la taille des entreprises de transport et aux types de routes, ainsi qu'à l'administration territoriale (municipale, régionale, provinciale, nationale ou transfrontalière). La pénurie concerne également dans une certaine mesure les postes connexes du secteur (logistique, administration et personnel technique). Certaines nuances importantes doivent être prises en compte pour appréhender le contexte de la pénurie de nouveaux conducteurs. La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du camionnage signifie simplement qu'il n'y a pas assez de candidats pour occuper un emploi donné (la demande est supérieure à l'offre). Le taux de postes vacants correspond au nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de tous les emplois (postes occupés et postes vacants) qui restent vacants. Un poste vacant est le terme utilisé pour décrire les demandes de main-d'œuvre afin de pourvoir des postes pour lesquels les employeurs cherchent activement des candidats. À cet égard, Statistique Canada, dans son enquête sur les postes vacants et les salaires, définit les postes vacants comme « les postes vacants le dernier jour du mois et satisfaisant à trois conditions : un poste précis existe, le travail pourrait débiter dans les 30 jours et l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'entreprise afin de pourvoir le poste en question ».

L'ampleur de la pénurie varie également en fonction de la zone et du poste (camions locaux, routiers ou grands routiers). En 2024, RH Camionnage Canada a publié un rapport sur l'ampleur de la pénurie de conducteurs. Il comprenait une analyse économique de diverses données de Statistique Canada combinée à une vaste enquête auprès des employeurs. Les données de Statistique Canada comprenaient l'enquête sur la population active (EPA), les recensements de 2016 et 2021 et l'enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS). Selon les données de l'EPVS, le taux moyen de poste vacant s'élevait à 8,5 % dans le secteur du camionnage en 2022, comparativement à une moyenne canadienne de 5,4 %. Le sondage auprès des employeurs de 2023 de RH Camionnage Canada a montré que plus de la moitié (57 %) des employeurs déclaraient avoir rencontré des difficultés à embaucher des conducteurs au cours des 12 derniers mois (RH Camionnage Canada, 2024), un chiffre légèrement en baisse par rapport aux 61 % du sondage effectué en 2019. Plus inquiétant, le nombre total de postes vacants de camionneurs au Canada a augmenté de 34 %, passant de plus de 19 000 en 2019 à 25 600 en 2022, avec un taux estimé de postes vacants chez les conducteurs et conductrices de grand routier de 8,4 % en 2023 (en baisse par rapport aux 9,4 % en 2019) comparativement au taux beaucoup moins élevé de 6,4 % chez les conducteurs et conductrices de routiers (en hausse par rapport aux 5,9 % de 2019) (RH Camionnage Canada, analyse interne non publiée, 2024).

De même, le sondage auprès des employeurs réalisé en 2023 par RH Camionnage Canada a révélé que le taux de départs volontaires chez les conducteurs de grand routier est plus élevé (9 %) que chez les conducteurs de routier (7 %) (RH Camionnage Canada, analyse interne non publiée, 2024). Les entreprises propriétaire de parcs de véhicules semblent également moins concernées par la pénurie de conducteurs et mieux à même de recruter et de fidéliser les conducteurs qualifiés. Ces dernières années, ces parcs se sont également élargis, ce qui signifie que ces entreprises dépendent moins des transporteurs externes pour gérer une plus grande partie de leur propre fret (ACCE, 2023).

Certaines provinces ont fait état de différents indicateurs relatifs à la pénurie. Pour le Québec, on estime qu'il manque 5 500 chauffeurs et 3 000 mécaniciens pour les provinces où les entreprises

québécoises livrent des marchandises (ACQ, 2024). En Colombie-Britannique, le taux de postes vacants est estimé entre 5 et 7 % (BCTA, 2024). De même, en Alberta, une étude réalisée en 2020 par RH Camionnage portant sur la demande de main-d'œuvre dans le secteur du camionnage et de la logistique prévoyait que la demande croissante dans cette province entraînerait une augmentation importante du nombre de postes vacants pour atteindre 6 450 postes vacants en 2023, soit un taux de postes vacants de 6,2 % pour le secteur. Ce taux est légèrement supérieur au taux national qui est de 5,2 %, avec une croissance plus lente de la demande de main-d'œuvre (RH Camionnage Canada, 2022). Le tableau national de Statistique Canada (Statistique Canada, 2023) confirme ces indicateurs : le nombre de postes vacants dans le secteur du camionnage au Canada a augmenté de 33 % entre 2019 et 2022 et le taux de postes vacants est passé de 6,5 % à 8,6 % sur cette période (Statistique Canada, tableau 14-10-0442-01, 2023). Plus récemment, un nouveau rapport de RH Camionnage Canada a estimé à environ 37 000 le nombre de postes vacants dans le secteur du camionnage et de la logistique en 2024, dont 58 % sont des emplois de conducteur de camion (RH Camionnage Canada, 2024).

Obstacles contribuant à la pénurie de nouveaux conducteurs

Plusieurs obstacles importants jouent un rôle dans la pénurie de nouveaux conducteurs. Certains sont bien connus, mais d'autres sont plus répandus et marqués, ce qui les rend difficiles à surmonter. Cependant, d'autres encore sont le fait de perceptions erronées et d'incohérences, et il est donc possible d'y remédier. Les cinq principales catégories d'obstacles comprennent des facteurs en lien avec les pratiques du secteur du camionnage, les autorités chargées de la délivrance des permis, les écoles de conduite, les assureurs et l'immigration. Chacune de ces catégories est décrite ci-dessous.

Le secteur du camionnage

Divers obstacles au sein du secteur du camionnage pèsent lourdement sur son image et la perception des candidats qui envisagent d'y travailler. Les deux premiers enjeux ont trait au style de vie perçu des conducteurs de véhicules utilitaires et à l'image générale du secteur en tant que profession : il est possible d'aplanir ces deux obstacles. Les trois problèmes suivants se rapportent au fonctionnement global du secteur et montrent à quel point les pratiques douteuses d'une minorité peuvent influencer sur la capacité de l'ensemble du secteur à attirer des professionnels qualifiés et à concurrencer des secteurs similaires. Ces problèmes illustrent les conséquences d'une réglementation et de contrôles insuffisants pour garantir le respect de normes appropriées.

- > **Le style de vie.** Une enquête menée par RH Camionnage Canada montre clairement que le style de vie des conducteurs et des conductrices de camion semble moins attrayant pour les jeunes générations qui sont davantage à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En réponse à ces préoccupations, les résultats des sondages menés par RH Camionnage Canada en 2021 et 2023 auprès des employeurs ont révélé que la proportion des employeurs s'efforçant d'améliorer l'équilibre travail-vie personnelle de leurs employés est passée de 50 % en 2021 à 61 % en 2023. De plus, les résultats de 2023 indiquent que 66 % des employeurs ont fait d'importants efforts de recrutement et de fidélisation en mettant en place *des incitatifs non financiers, comme des programmes de mieux-être pour les employés, des programmes de soutien psychologique et des programmes de récompenses*. C'est une augmentation notable par rapport à seulement 38 % en 2021 (RH Camionnage Canada, 2024, p. 37).

Les principales préoccupations concernent les longues périodes de travail éloigné de la famille, ainsi que les conséquences néfastes sur la santé d'un travail sédentaire nécessitant de rester assis pendant une grande partie de la journée. L'équité salariale et les temps d'attente non rémunérés constituent un autre enjeu important : le coût de la vie a augmenté de façon exponentielle et la majorité des jeunes adultes s'inquiète de la capacité à payer un logement ou à subvenir aux besoins d'une famille. Malgré l'augmentation des salaires avant et pendant la pandémie, le manque de transparence des normes provinciales en matière d'équité salariale peut rendre la profession moins attrayante. Des difficultés découlent du manque général d'équipements aux haltes routières et sur les chantiers où les salles de bains et les douches soit manquent, soit sont mal entretenues, mal chauffées, voire interdites aux chauffeurs. Les femmes exerçant cette profession ont en particulier mis en avant deux de leurs principales préoccupations : les problèmes relatifs à la sécurité et aux ressources humaines. Un participant à la consultation a déclaré que « la raison pour laquelle nous avons des difficultés pour recruter et fidéliser les conducteurs, ce n'est pas la façon dont nous les rémunérons, mais la façon dont nous les traitons ». Plus récemment, les conducteurs de camion ont signalé des risques liés à la sécurité sur les haltes routières en Colombie-Britannique : le camping à long terme, et souvent nocturne, y est interdit, mais il y a une forte augmentation du nombre de personnes y vivant dans des VR ou d'autres véhicules (Brunoro, 2023).

Dans une moindre mesure, la complexité et la diversité des camions, les conditions météorologiques saisonnières et l'environnement routier, combinés à l'encombrement des routes, aux conducteurs imprudents et à la détérioration des infrastructures, favorisent la perception d'un environnement de travail dangereux.

- > **Image du secteur d'activité.** L'image du secteur du camionnage s'est énormément améliorée au cours des trois dernières décennies, mais elle n'a pas réussi à suivre le rythme de son époque. Historiquement, les hommes blancs constituaient la majeure partie des effectifs, et bien qu'un permis valide était nécessaire, un diplôme d'études secondaires suffisait. On percevait ainsi ce métier comme celui de cols bleus relativement peu qualifiés. Aujourd'hui, le secteur du camionnage a évolué et est devenu plus inclusif, représentant les diverses communautés qu'il dessert. Cependant, les efforts de recrutement sont confrontés à des difficultés en raison du vieillissement général de la main-d'œuvre.

Bien qu'un nombre croissant de femmes et de membres des minorités y travaille, une meilleure représentativité est souhaitable.

Les préoccupations liées à la culture en milieu de travail et en matière de sécurité aux haltes routières et sur la route, et les lacunes en matière d'aménagement pour répondre aux besoins de ces segments de la population figurent parmi les obstacles à l'attractivité de la profession. Un participant à la consultation a résumé la question en déclarant : « Conduire un camion pour gagner sa vie ne fait plus rêver ». L'attitude à l'égard des conducteurs s'est également considérablement dégradée au cours des deux dernières décennies, ce qui a dissuadé nombre de personnes



de travailler ou de rester dans ce secteur. Parmi les principales préoccupations figurent le fait d'être traité comme *des citoyens de seconde classe* sur les lieux de travail, de ne pas pouvoir utiliser les toilettes des entrepôts lors des livraisons, les haltes routières mal entretenues ou sans douches ni équipements de base, le fait de ne pas être payé pour les temps d'arrêt pendant les chargements ou les déchargements, et les problèmes de sécurité. Par conséquent, de nombreux transporteurs ont éprouvé des difficultés à fidéliser les conducteurs, et une partie de la main-d'œuvre est généralement perçue comme temporaire. On considère également que la rotation du personnel est plus élevée dans le transport grand routier. De plus, depuis l'obligation récente de suivre de coûteux programmes de formation obligatoire, les jeunes conducteurs de véhicules utilitaires qui auraient pu être recrutés par un transporteur sont beaucoup moins disposés à investir dans une carrière de conducteur professionnel et à progresser dans le métier.

- > **Magasinage selon les compétences territoriales.** Comme dans presque tous les secteurs, certaines entreprises se conforment davantage aux certifications et aux règlements provinciaux et territoriaux, et en adoptent les pratiques professionnelles, tandis que d'autres se contentent du minimum, voire cherchent à contourner les règles pour être le plus offrant. Il n'est donc pas surprenant que les transporteurs les moins efficaces préfèrent s'établir dans les régions les moins réglementées ou les moins contrôlées. Bien que la plupart des administrations territoriales aient rencontré des difficultés dans ce domaine par le passé, plus récemment au Canada, on constate que celles qui étaient les moins pressées à renforcer les exigences réglementaires pour autoriser des entreprises à exercer connaissent une hausse des enregistrements. Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont fait remarquer que certaines administrations territoriales ont été plus touchées que d'autres et que le problème s'est déplacé d'une administration à l'autre au cours des dernières années. À la demande du Conseil des ministres, le Conseil canadien des administrateurs en transport motorisé (CCATM) travaille actuellement à régler les problèmes du magasinage selon les compétences territoriales.
- > **L'économie souterraine.** Les lacunes dans la réglementation et ce qui a été décrit comme une réticence ou une incapacité des gouvernements fédéral et provinciaux à appliquer systématiquement les lois et les règlements en vigueur permettent à certains transporteurs d'agir d'une manière néfaste pour une concurrence loyale. Cela nuit à l'image du secteur et, en fin de compte, à la capacité des transporteurs respectables d'embaucher des chauffeurs.

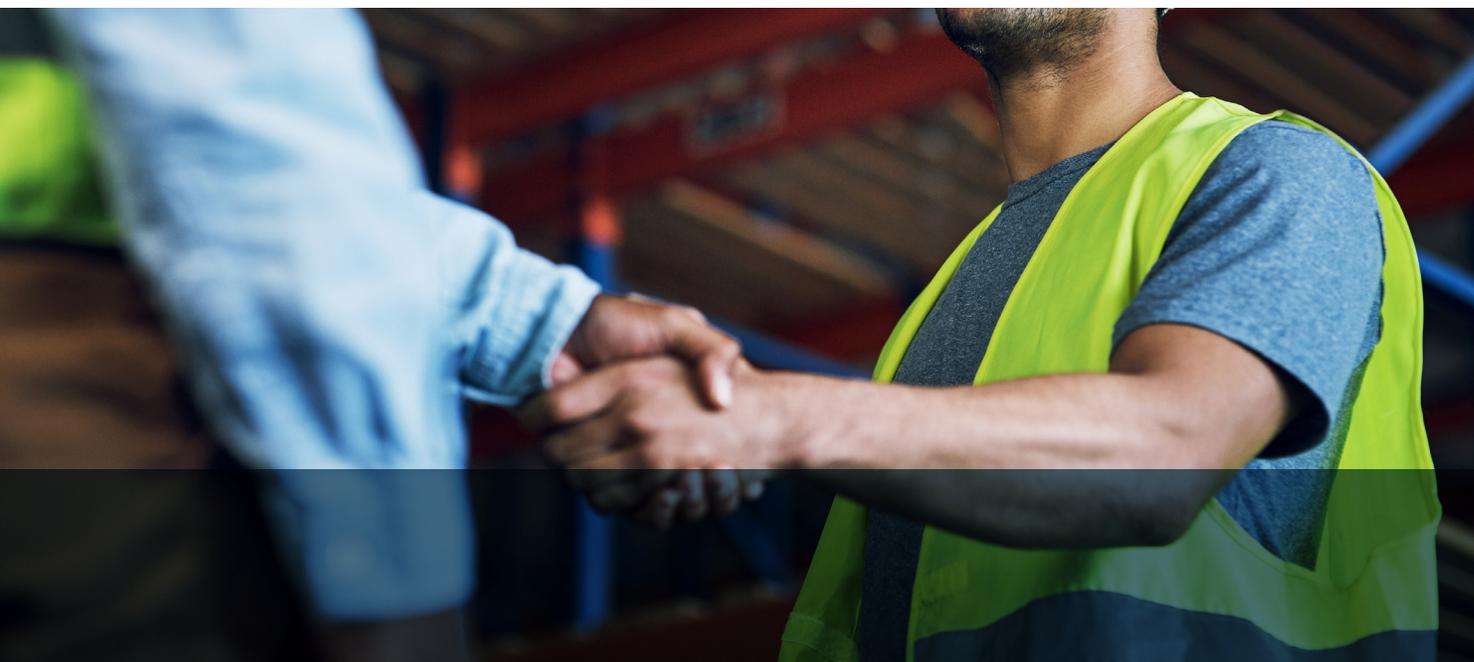
Il est communément admis qu'une partie des transporteurs brade de 25 à 30 % le marché concurrentiel en transférant à des conducteurs indépendants la responsabilité des formations en matière de sécurité et de réglementation et en échappant aux impôts qui financent les programmes sociaux.



En résumé, des transporteurs qui devraient s'acquitter des impôts nécessaires pour financer ces programmes n'assument ni leurs responsabilités ni les conséquences de leurs actions. Ces pratiques sont préjudiciables à l'industrie dans son ensemble. Ce que de nombreux acheteurs de services de transport (les expéditeurs) refusent d'admettre, c'est que des prix bas peuvent souvent être proposés au détriment de la sécurité. On estime que ce problème

représente jusqu'à un tiers du secteur et a fortement nui à une concurrence loyale. On estime que l'économie souterraine fait perdre chaque année au moins 1 milliard de dollars en recettes fiscales du fait des entreprises de camionnage qui ne payent pas certaines taxes et qui ne remplissent pas leurs obligations en matière d'avantages sociaux. Ce problème était auparavant beaucoup plus répandu en Ontario et au Québec, mais comme des lacunes réglementaires ont été résolues dans une certaine mesure par ces autorités provinciales, le problème s'est simplement déplacé vers d'autres administrations territoriales.

Toutefois, des mesures sont prises pour régler ce problème. À l'heure actuelle, le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), en collaboration avec l'Agence du revenu du Canada (ARC), dirige les efforts visant à régler ce problème, parfois appelé *Erreurs de classification dans le secteur du transport routier*. À cette fin, le gouvernement a annoncé consacrer un budget de 26,3 millions de dollars sur cinq ans pour le Programme du travail d'EDSC afin de prendre des mesures plus énergiques pour faire appliquer le Code canadien du travail dans le cadre de l'énoncé économique de l'automne 2022 (EEA). Cette mesure a été élaborée pour veiller à ce que les employeurs sous réglementation fédérale ne classifient pas leurs conducteurs de façon erronée et illégale. Bien que l'énoncé économique ait permis d'augmenter temporairement les moyens, les fonds alloués ne suffisaient pas pour renforcer adéquatement les capacités de contrôle. Dans la pratique, l'EDSC n'est pas en mesure de contrôler correctement les infractions au Code du travail dans le secteur du camionnage, notamment parce qu'il n'y a pas de syndicat chez de nombreux transporteurs, une situation totalement à l'opposé de tous les autres secteurs sous réglementation fédérale. En d'autres termes, le secteur du camionnage est unique et exige des outils et des approches uniques. De plus, l'EEA avait également promis une stratégie fiscale pour s'attaquer aux pratiques associées à l'économie souterraine, précisant qu'elle serait dévoilée dans le prochain budget. Cet engagement n'a pas eu de suite, et le gouvernement n'a donné aucune raison pour justifier cela. Pourtant, le problème est flagrant. Un programme pilote mis en œuvre par EDSC en 2022 afin d'examiner l'évasion fiscale dans le secteur du camionnage a permis de découvrir



des situations de non-conformité au Code du travail importantes et même flagrantes, qui ont ensuite été confirmées par EDSC. Cela démontre une fréquence très élevée des infractions. Cependant, même si EDSC a connaissance de la situation depuis plusieurs années, le manque de ressources et de capacité pour régler ce problème demeure un obstacle majeur.

De plus, l'ARC travaille également dans tous les secteurs, y compris celui du camionnage, à faire connaître et respecter des règles fiscales régissant les employés incorporés. D'ailleurs, un programme pilote de l'Agence du revenu du Canada portant sur cette question a également indiqué que le secteur du camionnage était le principal contrevenant au modèle des entreprises de services personnels (ESP) dans l'ensemble de l'économie, la fraude se mesurant en millions de dollars. En résumé, l'intervention des ministères fédéraux n'a pas encore été suivie de l'attribution de ressources adéquates pour s'attaquer au problème dans son ensemble.

Pourtant, une action d'ampleur nationale est nécessaire, car ce problème persistera probablement jusqu'à ce que tous les paliers gouvernementaux prennent des mesures coordonnées pour mettre fin à ces pratiques, notamment en renforçant l'application des lois existantes portant sur les employeurs et les obligations fiscales qui exigent également des efforts plus cohérents et concertés.

Le trafic de main-d'œuvre (c'est-à-dire faire venir des chauffeurs étrangers, ne pas payer des salaires équitables et réclamer de l'argent pour faire travailler) est un problème connexe qui nuit encore davantage à l'image du secteur du camionnage. Cela rend le recrutement de chauffeurs qualifiés encore plus difficile. Ce problème est complexe à saisir au Canada. Dans les faits, nombre de personnes impliquées dans le trafic de main-d'œuvre peuvent déployer des efforts considérables pour éviter d'être repérées. En même temps, les conducteurs soumis à ces trafics hésitent souvent à les dénoncer, craignant des représailles, de l'intimidation, des menaces ou même, dans certains cas, des actes de violence. Les nouvelles exigences en matière de permis de la [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#), entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2024, traitent ce problème et permettent de s'assurer que les recruteurs et les agences de placement temporaires respectent les lignes directrices établies. De plus, les gouvernements provinciaux prennent des mesures en établissant des règles déterminant qui est en droit d'exercer une activité en tant qu'agence de placement temporaire et les conséquences pour les agences qui ne s'y conforment pas (consulter : <https://www.ontario.ca/fr/page/permis-pour-les-agences-de-placement-temporaire-et-les-recruteurs>).

- > **Concurrence sectorielle.** Comme c'est le cas dans de nombreux secteurs, il y a en plus du secteur du camionnage un large éventail d'activités, notamment l'agriculture, la foresterie, l'exploitation minière, le pétrole et le gaz, d'autres métiers spécialisés et la construction en lien avec des projets d'investissement ou la construction résidentielle, qui sont en concurrence pour recruter les mêmes futurs conducteurs et conductrices. Le recrutement est dynamique et compétitif, et la saisonnalité des activités peut également avoir une incidence sur la disponibilité des chauffeurs tout au long de l'année. Cet enjeu illustre les conséquences du statu quo prolongé et du manque de réactivité au changement d'époque.

Autorités de délivrance des permis

Les politiques et les pratiques des autorités responsables de la procédure de délivrance des permis de conduire de véhicules lourds exercent une influence considérable sur la capacité du secteur du camionnage à embaucher des conducteurs hautement qualifiés, sûrs et expérimentés. De plus, la coordination entre les autorités en matière de politiques et de pratiques a également des répercussions importantes sur la sécurité des conducteurs, non seulement dans leur zone de compétences territoriales, mais également dans les autres zones où ces conducteurs peuvent travailler. Les principaux obstacles à l'embauche de conducteurs sûrs et qualifiés sont en grande partie le fait des politiques et des pratiques des programmes de formation de base qui varient d'une province à l'autre. Les questions associées à cet enjeu sont brièvement résumées ci-dessous.

- > **Qualité et positionnement des programmes de formation de base.** Le premier programme de formation de base est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2017 en Ontario. Des variantes de cette loi ont rapidement été adoptées par les administrations du Centre et de l'Ouest du Canada (certaines étant obligatoires et d'autres non). Cependant, Terre-Neuve, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard n'ont mis en place ce programme que récemment. Le Québec et la Nouvelle-Écosse ne l'ont pas encore fait. Beaucoup de travail a été entrepris pour s'assurer que les programmes de formation de base établissent une solide norme minimale de formation des conducteurs. Selon les autorités responsables de la délivrance des permis, l'intention de ces programmes était de fixer des exigences plus strictes en matière de délivrance des permis de véhicules utilitaires. On s'attendait en outre à ce que les entreprises de camionnage offrent la formation nécessaire sous la forme de programmes d'intégration et d'encadrement afin que les conducteurs disposent des compétences nécessaires sur la route.

Cependant, les petits et moyens transporteurs, qui constituent une grande partie du secteur du camionnage, manquent de ressources et ne sont donc pas en mesure d'offrir des programmes intensifs d'intégration et d'encadrement. Il y a donc un important décalage entre les intentions du programme et les attentes en matière de préparation des conducteurs. Comme le constate très justement l'un des participants à cette consultation, « la formation de base permet de réussir l'épreuve sur route, mais elle n'apprend pas vraiment à conduire dans des conditions variables ».

Bien que ces programmes représentent un important pas en avant, leur mise en œuvre n'a pas permis de combler une lacune essentielle dans la préparation des conducteurs. En pratique, après la formation de base, peu de conducteurs sont considérés comme prêts à prendre la route par les employeurs qui les embauchent. Cela contraste fortement avec les attentes des étudiants qui s'inscrivent avec l'espoir d'être en mesure d'obtenir un emploi de chauffeur de camion commercial. En d'autres termes, l'idée que le programme prépare à conduire un véhicule utilitaire n'est pas réaliste dans la pratique.

Illustration du problème : certaines administrations territoriales ont délivré un nombre relativement important de permis de conduire, mais le nombre de conducteurs de véhicules utilitaires actifs est beaucoup moins élevé¹. Un rapport de 2022 de l'assureur public Saskatchewan Government Insurance (SGI) indiquait que les conducteurs titulaires d'un permis de conduire de classe 1 représentaient en moyenne 7,6 % du nombre total de conducteurs

¹ Certaines personnes conservent leur permis de classe 1 même si leur activité professionnelle ne nécessite plus de conduire un camion, ce qui explique que le nombre de personnes titulaires d'un permis de classe 1 est supérieur au nombre de conducteurs actifs de classe 1. Cependant, il est difficile de mesurer l'ampleur de ce facteur et d'en tenir compte.

inscrits dans la province. En 2018, la Société d'assurance publique du Manitoba a rapporté que 4 488 personnes se sont présentées pour obtenir un permis de conduire de classe 1, et que 2 177 ont réussi, ce qui représente un taux de réussite de 49 % (Dacey, 2019). L'Ontario a obtenu de meilleurs résultats avec un taux de réussite de 63 % à la première tentative. Plusieurs administrations territoriales rapportent également que de nombreux participants ne réussissent pas l'épreuve sur route à la première tentative. Ainsi, trois tentatives sont en moyenne nécessaires au Manitoba. De plus, bien que certaines administrations, notamment l'Ontario et la Saskatchewan, aient poursuivi l'évaluation de leurs programmes de formation de base, dans l'ensemble, les conclusions ont été neutres au mieux, montrant peu d'améliorations (Vanlaar et coll., 2022).

Le Bureau d'assurance du Canada a récemment examiné le manque d'efficacité des programmes de formation de base et a publié en 2024 un rapport résumant certains des principaux enjeux. Ce rapport a souligné trois facteurs principaux. Premièrement, il existe des incohérences d'une province à l'autre entre les normes en ce qui concerne la compétence et les qualifications des instructeurs pour les formations de base. Deuxièmement, les écoles ne sont pas incitées à offrir un enseignement complémentaire au-delà de la simple réussite à l'épreuve sur route. Enfin, les attentes des transporteurs à l'égard du programme sont peut-être plus élevées à ce que la formation de base peut offrir. Il se peut aussi que les ressources et les outils des transporteurs soient insuffisants pour offrir des programmes de perfectionnement, en particulier dans les petites et moyennes entreprises qui représentent une part importante du secteur (IBC, 2024).

Même si les programmes de formation de base visaient à améliorer la qualité et la quantité de la formation requise pour obtenir un permis, le résultat est loin de préparer véritablement au travail d'un conducteur de camion utilitaire. Un participant à la consultation remarquait que « la formation doit préparer les conducteurs à obtenir un emploi et pas seulement à réussir l'épreuve ». Le manque de formation pratique et d'encadrement actif dans le processus de formation de base est une limitation importante. À titre d'illustration de cette lacune, certaines administrations avaient déjà mis en place des programmes rigoureux de formation des conducteurs de véhicules utilitaires, avant la création de la formation de base, qui variaient de 244 heures (au Manitoba) à 615 heures (au Québec), comprenant une combinaison d'activités de formation en classe, en circuit fermé et sur la route, avec des taux de réussite sensiblement plus élevés pour ces programmes. Cependant, ces programmes n'étaient pas obligatoires et les conducteurs pouvaient se présenter à l'épreuve sur route sans aucune formation, s'ils le voulaient.

Par conséquent, bien que les programmes de formation de base aient permis à un plus grand nombre de personnes d'obtenir un permis de conduire de classe 1, ils ne sont pas vraiment parvenus à favoriser la création d'une cohorte de chauffeurs de camion qualifiés et responsables pour réduire la pénurie dans le secteur. Contrairement à la formation de base, on estime que le programme plus intensif du Manitoba affichait un taux de maintien de l'effectif de 70 % sur une période de 10 ans, et que les programmes spécialisés du Québec et des provinces de l'Atlantique affichaient des taux de maintien de l'effectif étant encore plus élevés avec 95 % (MTA, 2023; ACQ, 2023; APTA, 2023). En fait, « de nombreux assureurs reconnaissent le programme de 12 semaines des provinces de l'Atlantique comme une équivalence d'expérience de conduite de deux ans. Il y a donc beaucoup plus de chances d'être embauché qu'en suivant le programme minimum requis de la formation de base » (APTA, 2024).

Cela contraste fortement avec la situation de l'Alberta, où l'on recense 149 000 conducteurs de classe 1, mais dont seulement 31 % conduisent un véhicule de cette classe. L'Alberta Motor transport Association estime également que 58 % des conducteurs quittent le secteur après moins d'un an. Comme l'a noté un participant à la consultation, « une meilleure formation mènerait à un meilleur maintien des effectifs ». À cette fin, le gouvernement de l'Alberta a récemment terminé un examen de son programme de formation de base et a engagé des discussions avec les parties prenantes concernant les possibilités de renforcer le secteur du camionnage et de s'occuper de la pénurie de nouveaux conducteurs.

- > **Qualité et ampleur de la supervision des programmes de formation de base.** Les politiques et les procédures relatives à la supervision des programmes de formation de base varient à la fois au sein des administrations et entre elles. Toutefois, la plupart du temps, la supervision fait défaut en raison des services divisés et du personnel et des capacités limités des organismes de supervision. De façon générale, les programmes de formation privés dispensés dans des établissements de formation professionnelle semblent soumis à un processus d'audit un peu plus strict que ceux des établissements de formation publics agréés par les autorités de délivrance des permis qui consistent principalement à remplir des formulaires administratifs. En Ontario, il n'y aurait que huit inspecteurs du ministère des Collèges et Universités pour les centres de formation professionnelle ; en Colombie-Britannique, l'Insurance Corporation of British Columbia procède uniquement à l'audit de formation de base lorsqu'une plainte est déposée; la Société d'assurance publique du Manitoba dispose de quatre inspecteurs, en plus de ceux du secteur du camionnage. Un participant à la consultation a fait remarquer que « des règles et règlements sans contrôles sont futiles ». La supervision semble plus structurée en Saskatchewan, mais cela a considérablement restreint le nombre d'établissements autorisés à former des conducteurs. Actuellement, le modèle de l'Alberta est considéré comme la référence : il s'appuie sur les 35 inspecteurs du Code canadien de sécurité, mais cela reste un processus essentiellement écrit et les contrôles effectués par les inspecteurs demeurent problématiques.

Une lacune majeure dans les deux domaines est la capacité limitée des organismes à examiner et à vérifier de façon régulière les programmes et leur mise en œuvre, ainsi que l'expertise technique très limitée dans le secteur du camionnage parmi ceux qui assurent les contrôles.



Le consensus se dégage dans le secteur pour dire que les personnes qui assurent la surveillance des programmes de formation de base doivent avoir davantage d'expertise technique et des connaissances actualisées et plus uniformes du métier. En Ontario, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités aurait huit personnes chargées de vérifier tous les centres de formation des chauffeurs routiers, et leurs fonctions s'étendent également à la surveillance d'autres secteurs, notamment la coiffure. En d'autres termes, la perception générale est que les personnes qui vérifient les programmes de formation n'ont peut-être pas les connaissances nécessaires et actualisées du secteur ni une expérience suffisante des protocoles de formation des conducteurs pour savoir ce qu'il faut examiner dans les écoles de conduite. Toutefois, dans certaines administrations, comme celle de la Saskatchewan, le gouvernement et le secteur se sont associés pour améliorer l'efficacité en partageant les responsabilités. Par exemple, la Saskatchewan Trucking Association dispense le programme de formation des instructeurs afin que l'assureur public de la Saskatchewan

SGL ait plus de temps pour évaluer, vérifier et encadrer les centres de formation. En outre, les coordonnateurs de l'évaluation des conducteurs de SGL ont tous une solide expérience dans le secteur du camionnage, la plupart étant d'anciens formateurs. On propose également qu'à mesure de l'adoption par les provinces de l'Atlantique du programme de formation de base, les registraires et les ministères de la Sécurité publique se voient confier la responsabilité de superviser tous les établissements dispensant la formation de base, le niveau final de supervision restant à déterminer.

Bien qu'il semble que la surveillance soit relativement meilleure pour les collèges privés et les écoles de métiers, la séparation des organismes chargés de la supervision des établissements dispensant la formation de base et ceux chargés de la supervision des collèges privés favorise également des disparités entre les normes et les qualifications en matière d'enseignement des programmes.

Des preuves du faible niveau de supervision sont flagrantes dans un grand nombre d'établissements de formation des conducteurs rapidement créés à la suite de l'offre de financement public des programmes de formation de base. Par exemple, le nombre d'établissements au Manitoba est passé de 5 à 30 après la mise en place de la formation de base en 2019. En Colombie-Britannique, le nombre d'établissements est passé de 40 à plus de 100 après l'adoption de la formation de base. Les augmentations ont été encore plus spectaculaires en Ontario, où le nombre d'établissements est passé de 96 à 467, et la situation en Alberta a été décrite par un participant comme une « situation d'usine à chiots ». Un taux de réussite de 23 % après deux tentatives dans au moins une province indique que certains établissements ne dispensent pas correctement la formation des conducteurs. Selon plusieurs rapports ponctuels de divers organismes, il y a eu une augmentation rapide du nombre d'établissements dans certaines provinces sans que l'on obtienne des résultats réellement probants.

Divers professionnels du secteur ont remarqué une corrélation entre l'augmentation du nombre d'écoles de conduite et celle des subventions publiques. Il semble également que la croissance exponentielle des écoles de conduite a coïncidé avec l'adoption accélérée du modèle d'affaires Chauffeur inc., lui-même lié à l'utilisation détournée des programmes d'immigration et à des préoccupations en matière de trafic de main-d'œuvre (STA, 2022). Ces subventions visaient à augmenter le nombre de vocations et à former des conducteurs qualifiés, mais les faibles taux de réussite constatés et la prolifération des nouvelles écoles montrent la nécessité de contrôles beaucoup plus serrés afin de garantir le respect des politiques et règlements fédéraux et provinciaux.

- > **Répartition des responsabilités entre plusieurs organismes pour la conception des programmes et la surveillance.** Dans la plupart des territoires et provinces, plusieurs organismes publics provinciaux jouent un rôle dans la prestation des programmes de formation de base. Cela peut souvent mener à des pratiques divergentes, à des incohérences et à de l'inefficacité en raison soit du chevauchement des autorités pour des fonctions similaires, soit d'une mauvaise communication. À titre d'exemple, en Saskatchewan, le ministère de la Voirie et des Infrastructures, celui des Transports et celui de l'Immigration et de la formation professionnelle ont chacun, à un certain niveau, une responsabilité à l'égard du programme de formation de base. Le Manitoba présente une situation similaire : les responsabilités sont partagées entre la Société d'assurance publique du Manitoba, le ministère de l'Éducation, le ministère du Développement économique et le ministère du Transport et de l'Infrastructure. Cette situation

n'est pas rare dans d'autres administrations, et à cette complexité s'ajoute ce qu'un participant a décrit comme « l'attrition constante parmi les cadres en fin de carrière ».

- > **Coût des programmes de formation de base.** Dans la plupart des provinces et territoires, les programmes de formation de base ne sont pas subventionnés par le gouvernement. La Colombie-Britannique offre une subvention aux étudiants pour couvrir les coûts du programme. De même, en Saskatchewan, chaque stagiaire peut présenter, par l'entremise de son employeur, une demande au programme de la **Subvention pour l'emploi Canada-Saskatchewan** d'un montant pouvant atteindre 10 000 \$ (ou environ les deux tiers du coût d'une formation). Dans tous les territoires et provinces, les étudiants doivent payer des frais allant de 7 000 \$ à 15 000 \$, selon le programme et l'établissement retenus. De plus, ces frais doivent être payés d'avance au début du programme, et les établissements ne proposent généralement pas d'échelonnement des paiements. Concrètement, cela signifie que les étudiants doivent non seulement déboursier un montant important, mais aussi être en mesure de subvenir à leurs besoins pendant les 6 à 12 semaines que dure le programme. Seul le Québec a mis en œuvre une approche unique pour son programme de formation plus intensif de cinq mois, considéré par beaucoup comme un modèle dans le secteur. Il permet aux élèves de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant la durée du programme.
- > **Les diplômés du programme de formation de base ne sont pas prêts à prendre la route aux yeux des employeurs ou des assureurs.** Les associations provinciales et les assureurs privés s'accordent pour dire que les programmes ne préparent pas suffisamment les élèves pour qu'ils puissent travailler immédiatement dans le secteur du camionnage et conduire un véhicule commercial. Achever ce programme de formation est plutôt considéré comme une première étape qui fournit des connaissances essentielles et une base pour commencer à apprendre à conduire un véhicule utilitaire. Cependant, au terme du programme, d'importantes lacunes subsistent en ce qui concerne la gestion des différents chargements, les critères techniques des véhicules, la gestion des situations complexes ou d'urgence, ainsi que la prévention des certains risques routiers, notamment la fatigue.

La preuve la plus parlante de ces lacunes est peut-être le taux de maintien en poste extrêmement faible dans le secteur pour les élèves qui terminent un programme de formation de base. En Alberta, 149 000 conducteurs sont titulaires d'un permis de conduire de classe 1 (70 % ont entre 35 et 64 ans), mais seulement 31 % sont employés comme chauffeur de véhicule utilitaire. Les territoires et provinces qui offrent des programmes de formation plus avancés, comme le Manitoba, le Québec et la région de l'Atlantique, ont des taux de maintien en poste exceptionnellement plus élevés de 70 à 95 %. Ces faibles taux suggèrent également que les programmes de formation ne sont pas adéquatement positionnés ou ciblés, car un nombre important de ceux qui suivent ces programmes ne poursuivent pas leur carrière comme conducteur. On remarque que la région de l'Atlantique (qui vient de mettre en œuvre la formation de base) a l'un des taux de maintien en poste les plus élevés (95 %), ainsi qu'une approche unique de présélection des candidats (CV du conducteur, antécédents médicaux et criminels, processus d'entrevue et soumission d'une rédaction) pour le programme de formation des conducteurs existant afin de déterminer les personnes qui conviennent pour le secteur.

Il est convenu que les transporteurs doivent également faire preuve de diligence raisonnable en matière de formation et de supervision lors de l'intégration, le cas échéant. Cependant, le manque de ressources constitue un défi majeur qui limite la capacité des entreprises à remplir

cette obligation. Les petites ou moyennes entreprises représentant une partie importante du secteur, s'attendre à ce que les employeurs combrent cette lacune est irréaliste.

Établissements de formation des conducteurs

Il y a des écarts considérables entre les écoles de conduite au Canada, notamment en raison des programmes qui existaient avant la formation de base, mais aussi des différences de structures et de contenus entre les programmes mis en œuvre par les provinces. Il existe également diverses approches en ce qui concerne les règlements et les procédures d'agrément des établissements et les niveaux de supervision de celles-ci.

- > **Différences entre les programmes avant et après la création des programmes de formation de base.** Les différences de qualité et de durée sont importantes entre les programmes de formation offerts aux participants. À cet égard, la formation de base est, plutôt qu'un programme de perfectionnement, en principe davantage un programme préalable à un permis qui offre habituellement entre 100 et 140 heures de formation en classe, en circuit fermé et sur la route. Cela contraste fortement avec les programmes proposés avant la création de la formation de base. Si plusieurs territoires et provinces n'imposaient pas de formation minimum, certains exigeaient de 240 à 615 heures de formation pour obtenir le permis, avec beaucoup plus de temps de conduite encadrée. Par exemple, le programme québécois exige 90 heures de formation au moment de l'intégration, et en situation de travail. De plus, comme il n'y avait aucune obligation de formation, beaucoup de conducteurs fréquentaient des établissements non agréés dont les programmes n'étaient pas non plus agréés. Dans certains établissements, les élèves ne passaient pas plus de 10 heures derrière le volant.
- > **Essor rapide des programmes de formation des conducteurs après la création de la formation de base.** La mise en œuvre de programmes provinciaux de formation de base s'est accompagnée d'importantes subventions gouvernementales visant à encourager l'enseignement de ces programmes. Cela a mené à une augmentation rapide et importante du nombre d'écoles de conduite, notamment en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et en Saskatchewan. Cela a, bien sûr, mis sous pression les autorités de délivrance des permis pour qu'elles approuvent ces écoles afin que celles-ci puissent commencer à enseigner. Malheureusement, au fil du temps, la qualité des formations dispensées par les écoles a considérablement varié malgré le programme normalisé décrit dans la norme 16 du Code canadien de sécurité. Si certains établissements ont établi de longue date des partenariats avec des membres du secteur pour effectuer la partie pratique de la formation et permettre aux participants d'acquérir une expertise technique et de l'expérience dans un large éventail de conditions routières, d'autres écoles ne l'ont pas fait. Dans cette situation de concurrence, certains établissements de formation n'offrent pas le nombre requis d'heures de formation ni tous les volets du programme. En outre, certains de ces établissements ne possèdent pas les qualifications professionnelles ou l'expertise sectorielle nécessaires pour former des conducteurs professionnels qualifiés. Cela se constate manifestement par les faibles taux de réussite de certains établissements et par le nombre élevé de tentatives nécessaires pour réussir l'épreuve sur route, comme nous l'avons vu auparavant.

Les assureurs

Les différences entre les conditions des assureurs publics et celles des assureurs privés expliquent en partie ce qui fait obstacle pour les conducteurs qui débutent dans le métier. Les assureurs publics

sont tenus d'offrir une assurance abordable à tous les résidents. Bien que l'assurance des véhicules utilitaires ne soit pas une obligation pour les assureurs publics, elle a, dans une certaine mesure, été traitée comme s'il s'agissait d'une obligation. Cela signifie que l'assurance des véhicules utilitaires est plus accessible et abordable dans les provinces et territoires disposant d'assurance publique et que les prix ne reflètent pas nécessairement le risque actuariel. En outre, il y a une complexité supplémentaire : lorsqu'un jeune conducteur vient d'obtenir son permis de classe 1, il est considéré comme un conducteur compétent et capable de conduire un camion lourd. Cependant, dans de nombreux autres métiers, on exige que les candidats démontrent un certain niveau de compétence avant de passer un ou plusieurs examens en vue d'obtenir un permis. Pour le camionnage, ce schéma est quelque peu inversé : les candidats deviennent titulaires d'un permis et obtiennent des privilèges complets et illimités après avoir démontré certaines aptitudes à l'occasion d'une seule épreuve jugée par un examinateur indépendant sans preuve requise pour valider des compétences réelles. Par conséquent, plusieurs facteurs entravent l'accès à une assurance abordable pour les jeunes conducteurs de véhicules utilitaires au Canada.

- > **Augmentation des coûts des assurances.** Au cours des deux dernières décennies, le secteur de l'assurance a été durement touché par l'augmentation du nombre de demandes de règlement pour des collisions de véhicules, ainsi que pour des événements météorologiques extrêmes. En conséquence, dans les territoires et provinces où les assurances sont privées, le nombre d'assureurs disposés à assurer des automobiles, des parcs de véhicules à passagers et des conducteurs de véhicules utilitaires a diminué. Les assureurs délaissent le marché des véhicules utilitaires, car leur exposition au risque y est beaucoup plus élevée, notamment pour les liaisons transfrontalières et internationales. Aux États-Unis, les assureurs ont beaucoup plus recours aux tribunaux à ce titre, et les indemnités versées lorsque le transporteur est fautif sont beaucoup plus élevées qu'au Canada. En outre, en raison de la hausse des prix, même des incidents mineurs ont une incidence sur le montant des primes, et les transporteurs ont plus de difficultés à les absorber. En conséquence, les transporteurs disposent de moins de



choix en matière d'assurance, et une partie d'entre eux est passée à l'autoassurance, c'est-à-dire qu'ils payent eux-mêmes les coûts associés aux collisions et aux réparations. Pour nombre d'entre eux, cette approche pourrait ne pas être pérenne. Des provinces et territoires ont bien remarqué une baisse des demandes de règlement dans le secteur du camionnage, mais cela ne signifie pas nécessairement que le nombre de collisions a diminué. Au lieu de cela, il se peut simplement que les transporteurs déclarent moins les collisions aux assureurs et choisissent de payer eux-mêmes les coûts des réparations.

Comme preuve supplémentaire de la hausse des coûts des assurances, les provinces et territoires disposant d'assurances publiques ont observé qu'un plus grand nombre de transporteurs y installent leur siège social, principalement pour bénéficier de primes d'assurance plus abordables, bien qu'ils exercent leurs activités principalement dans d'autres régions. Les efforts visant à dissuader les entreprises de s'implanter dans certaines provinces et dans certains territoires ont freiné l'afflux, et les primes y ont également augmenté. En outre, la Facility Association, qui est l'assureur de dernier recours pour les transporteurs présentant les risques les plus élevés, assure maintenant une partie non négligeable du marché. Des données suggèrent que, dans certains cas, les primes de la Facility Association sont concurrentielles par rapport à celles offertes par les assureurs privés. On peut en déduire que des assureurs privés ont sans doute recours à des excuses communément admises pour éviter d'avoir à assurer ces transporteurs à plus haut risque. L'aversion au risque des assureurs peut notamment provenir des processus réglementaires et de l'impossibilité de corriger les taux si nécessaire.

- > **Magasiner une assurance par province ou territoire.** Au cours des dernières années, des transporteurs se sont installés dans les provinces disposant d'une assurance publique, notamment en raison de l'augmentation des primes. Certains de ces transporteurs sont officiellement immatriculés dans une région, mais en pratique, leur base principale est souvent située ailleurs. C'est le résultat d'une offre de primes d'assurance publique abordables à tous les conducteurs qui a été étendue à divers égards aux chauffeurs de véhicules utilitaires. Ces provinces et territoires agissent actuellement pour décourager cette pratique qui a provoqué un important afflux de transporteurs problématiques dans quelques régions, et pour laquelle les assureurs publics doivent également prendre des mesures afin de la restreindre ou la limiter.
- > **Réticence à assurer les conducteurs de véhicules utilitaires jeunes ou inexpérimentés.** En raison de la hausse des coûts de l'assurance, les offres abordables des assureurs privés pour les conducteurs jeunes ou inexpérimentés se sont taries. C'est peut-être en partie la conséquence du risque beaucoup plus élevé des collisions associées aux jeunes conducteurs et à l'augmentation des coûts des demandes de règlement pour les véhicules utilitaires. C'est peut-être aussi dû à l'efficacité incertaine des programmes de formation de base en matière de réduction des risques d'accident. En fin de compte, les assureurs n'ont pas confiance dans les jeunes conducteurs parce qu'il y a beaucoup de disparités dans les établissements et la qualité des formations. Il existe également d'autres facteurs, notamment le type de transporteur qui embauche un jeune conducteur et l'exposition au risque attendue, ainsi que le fait d'emprunter des itinéraires transfrontaliers. Par exemple, au Québec, les jeunes conducteurs ne sont autorisés à conduire que dans la province jusqu'à ce qu'ils acquièrent le niveau d'expérience suffisant. À cette fin, les assureurs représentant des compétences publiques et privées ont remarqué qu'un processus d'audit de la qualité normalisé et correctement mis en œuvre pour les écoles de formation de conducteurs permettait une évaluation plus précise des risques.

En pratique, ces assureurs exigent trois ans d'expérience de conduite pour assurer des conducteurs qui ne figurent pas dans les contrats d'un parc. En conséquence, les transporteurs ne disposant que d'une assurance privée ne peuvent pas ajouter de jeunes conducteurs inexpérimentés au contrat du parc de véhicules : ils doivent soit absorber le coût, soit le répercuter sur les nouveaux conducteurs qui, souvent, n'en ont pas les moyens.

Les conséquences de ces exigences sont que les transporteurs les plus importants sont plus à même d'attirer les conducteurs les plus qualifiés en raison de leur capacité à offrir aux nouveaux employés la couverture du parc de véhicules et des programmes d'intégration et d'encadrement.



Les transporteurs de taille moyenne et inférieure qui disposent d'un parc de 10 camions ou moins et qui représentent une proportion importante du secteur ne sont donc pas en mesure d'offrir de tels outils pour embaucher de nouveaux conducteurs inexpérimentés ou moins qualifiés. En d'autres termes, les plus petits transporteurs finissent par absorber le plus grand risque. A contrario, il est beaucoup plus facile d'embaucher de jeunes conducteurs de véhicules utilitaires âgés de 18 à 21 ans dans les régions offrant un système d'assurance publique, parce qu'elles sont plus susceptibles d'offrir une assurance abordable à tous les conducteurs.

Immigration

Pour atténuer la pénurie de chauffeurs, l'une des stratégies a été de mettre en œuvre des programmes de travailleurs étrangers temporaires (TET). Il existe plusieurs versions de ce programme dans tout le pays, mais cette approche permet principalement aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers pour une période déterminée, ou de façon permanente après une évaluation du marché du travail. Dans certains cas, des travailleurs titulaires d'un permis de conduire commercial valide et disposant d'une expérience dans un autre pays peuvent circuler avec le permis de leur pays d'origine pendant qu'ils travaillent au Canada si leur pays a signé un accord de réciprocité sur les permis de conduire des conducteurs de véhicules utilitaires. Dans d'autres cas, des travailleurs étrangers peuvent être amenés au Canada, mais ils doivent suivre une formation de base avant de pouvoir y conduire un véhicule lourd. L'obligation pour les travailleurs étrangers de suivre la formation de base a un coût très élevé pour les entreprises.

- > **Inefficacité des procédures d'immigration et de délivrance de permis.** Les problèmes de délais trop longs avant qu'un travailleur étranger qualifié puisse prendre la route et la crainte que les services d'immigration et de délivrance de permis ne soient pas toujours coordonnés suscitent beaucoup des inquiétudes dans le secteur du camionnage. Il existe différents programmes d'immigration aux paliers fédéral et provincial, et tous sont importants pour faire venir des conducteurs. Cependant, ils ont tous des exigences et des degrés de complexité différents qui ont une incidence sur les délais de traitement de la demande d'un conducteur nouvellement arrivé au Canada pour obtenir un emploi et un permis de conduire un véhicule exigeant un permis de classe 1.
- > **Problèmes liés à la réciprocité des permis.** Il peut être long et coûteux pour les transporteurs de faire venir d'autres pays des conducteurs de véhicules utilitaires qualifiés et compétents en raison des lacunes et de l'inefficacité dans le processus de délivrance des permis. L'obligation pour les conducteurs étrangers de suivre la formation de base dans certaines régions, même s'ils ont déjà un permis de classe 1, est notamment un obstacle, quand bien même les

conducteurs suivraient cette formation en ligne depuis leur pays d'origine. Certaines régions ont cherché à mettre en œuvre des stratégies plus efficaces pour rationaliser les processus, mais des obstacles subsistent. Par exemple, l'assureur public Saskatchewan Government Insurance (SGI) reconnaît les permis de conduire des véhicules utilitaires de plusieurs pays européens et a travaillé en étroite collaboration avec les agences d'immigration et d'emploi pour faire venir des travailleurs qualifiés. Il a notamment mis à disposition une version de la formation de base que les candidats peuvent effectuer en ligne, ce qui a réduit les délais et facilité les demandes pour les travailleurs étrangers temporaires. Les programmes pour les travailleurs étrangers temporaires offrent différents volets en fonction des années d'expérience. Selon le pays d'origine, SGI reconnaît une réciprocité des permis de classe 5 (véhicules à passagers). Cela ne semble pas avoir donné lieu à beaucoup d'abus, et habituellement les transporteurs trouvent leurs propres travailleurs et collaborent ensuite avec les autorités provinciales et fédérales pour suivre la procédure. La réciprocité est beaucoup plus limitée dans d'autres régions.

L'Alberta a également mis en place un **programme pour les conducteurs expérimentés** afin d'accélérer l'admissibilité des travailleurs étrangers temporaires sans avoir à suivre la formation de base. En résumé, un conducteur est autorisé à travailler s'il peut prouver qu'il a l'expérience requise, suivre un cours d'une semaine et réussir les épreuves écrites et sur route.

- > **Les petits et moyens transporteurs rencontrent davantage d'obstacles pour profiter de ces programmes en raison des coûts élevés.** Ce sont généralement les plus grands transporteurs qui ont la capacité de payer pour le recrutement de travailleurs étrangers en raison des délais, des frais et de l'accès à des programmes d'encadrement ou de mentorat. Nombre de petits et moyens transporteurs ne le font pas, notamment si les conducteurs ne peuvent pas travailler pendant qu'ils suivent la formation de base. C'est un problème crucial pour les plus petits transporteurs qui n'ont pas la capacité d'intégrer, d'encadrer et de former un nouveau conducteur, car cela nécessite un second conducteur dans le camion.
- > **Le trafic de main-d'œuvre étrangère est une préoccupation majeure qui nuit également à l'image du secteur.** La réalité est que le secteur du camionnage est considéré comme une voie accélérée pour l'immigration, et une partie des personnes qui présentent une demande pour ces programmes sont principalement motivées par l'obtention d'un titre de résident permanent au Canada plutôt que par un travail à long terme dans ce secteur. Il n'est pas rare que ces travailleurs aillent travailler dans d'autres secteurs peu de temps après avoir reçu les documents légaux leur permettant de rester au Canada.

Malheureusement, il existe également des consultants de ce secteur qui recrutent des travailleurs étrangers qui ignorent leurs droits et s'endettent auprès des entreprises pour des sommes importantes. Pour cela, les consultants facturent généralement aux travailleurs étrangers des frais pour remplir les formalités administratives. Ils les envoient ensuite dans des écoles de conduite médiocres, et les conducteurs finissent par travailler pour des transporteurs qui ne fournissent pas un encadrement ou un environnement de travail sécurisé. Pourtant, les travailleurs étrangers légitimes n'ont pas à payer de frais : il revient aux transporteurs de payer ces coûts. En outre, ces travailleurs perçoivent des salaires extrêmement bas. De ce fait, si un transporteur fiable embauche ensuite l'une de ces victimes du trafic de main-d'œuvre, une nouvelle formation est nécessaire pour corriger de mauvaises pratiques. Le plus souvent, dès que des travailleurs étrangers obtiennent la résidence permanente, ils quittent le secteur du camionnage.

Initiatives sectorielles

La plupart des associations professionnelles, des autorités gouvernementales et des compagnies d'assurance sont réellement déterminées à résoudre certaines de ces lacunes et un large éventail d'initiatives sont en cours pour s'attaquer à différents problèmes sur divers fronts. Cette section décrit un éventail de ces initiatives en les regroupant dans sept catégories.

Toutefois, l'absence de communication et de coordination entre ces initiatives demeure un enjeu. Par exemple, de nombreuses initiatives provinciales traitent de problèmes semblables, comme la supervision des écoles de conduite, l'économie souterraine dans le secteur du camionnage et les lacunes dans les procédures d'immigration : bon nombre de ces questions se posent dans toutes les régions. En conséquence, ces problèmes sont atténués dans une région, puis apparaissent simplement dans une autre. Sans un leadership fort et un échange d'idées et de stratégies, ces problèmes risquent de persister.

- > **Groupes de travail et comités de pilotage interorganisationnels.** Dans plusieurs régions, dont le Manitoba, l'Alberta, le Québec, l'Ontario et la région de l'Atlantique, divers groupes de travail ont été établis pour traiter un large éventail de questions.

La volonté des autorités gouvernementales et du secteur de collaborer pour trouver des solutions est affirmée.

À titre d'exemple, la Société d'assurance publique du Manitoba travaille avec le ministère du Développement économique, des Investissements, du Commerce et des Ressources naturelles, celui de l'Éducation (formations postsecondaires, établissements d'enseignement professionnel privés) et celui du Transport et de l'Infrastructure du Manitoba. La division des transports routiers du ministère du Transport et de l'Infrastructure du Manitoba se réunit chaque trimestre pour s'assurer que la coordination est une priorité et que les travaux se poursuivent pour améliorer la coordination avec la Société d'assurance publique du Manitoba afin que les écoles fassent l'objet d'un audit selon les besoins et de manière coordonnée. Une évaluation de la formation de base est également prévue. Enfin, un comité permanent mixte a également été établi afin de rédiger un rapport portant sur la supervision par le gouvernement, un programme de financement, la formation, le recrutement et le maintien en poste dans le secteur, ainsi que sur les mesures prises selon les choix stratégiques.

À l'instar des initiatives provinciales, des organisations professionnelles nationales réalisent également ce type de travail, notamment l'Alliance Canadienne du Camionnage, l'Association canadienne du camionnage d'entreprise et la Women's Trucking Federation.

- > **Stratégies de recrutement dans les collèges et les universités, personnalités influentes pour les choix professionnels, femmes et minorités.** La plupart des associations provinciales de camionnage, ainsi que les associations nationales, se sont fortement investies dans un vaste



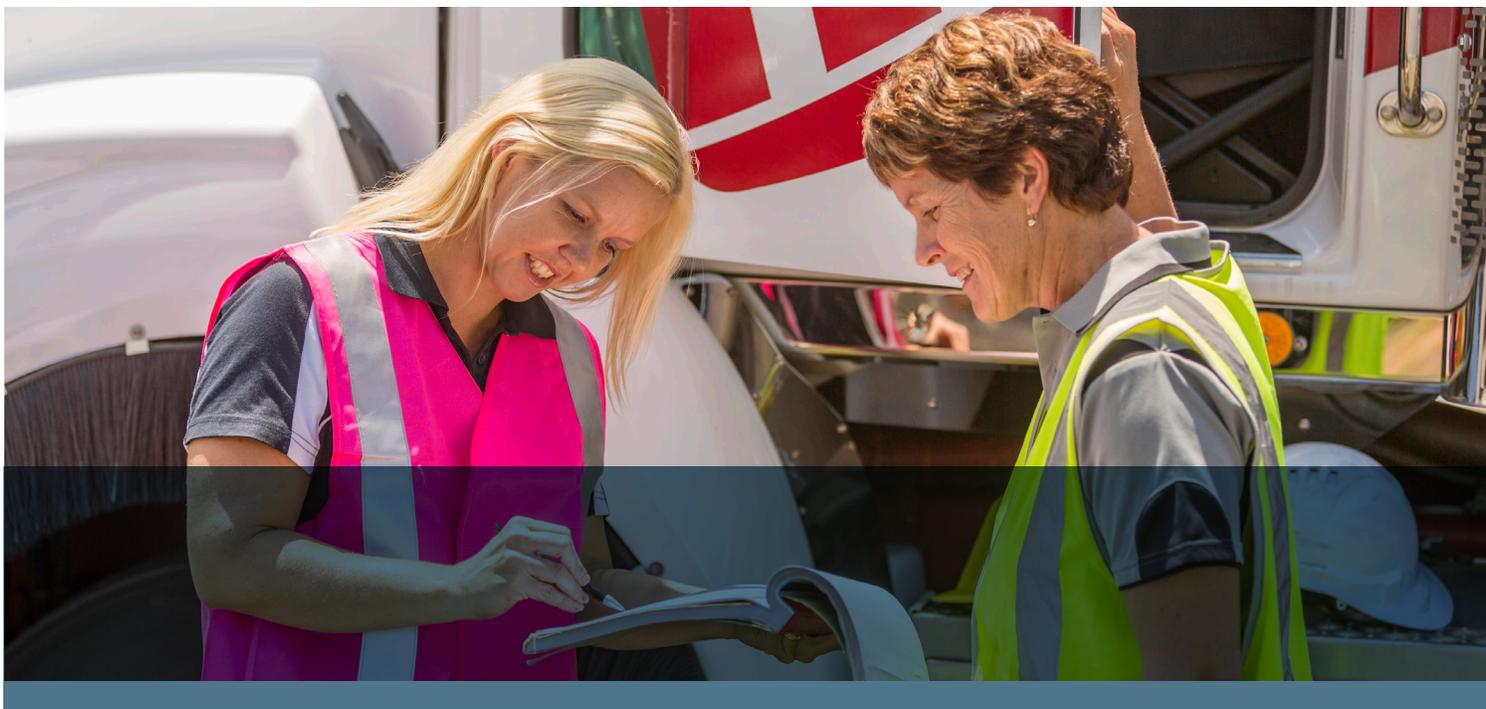
éventail de stratégies de recrutement. Au Québec, le programme « Choisis ta route » aide les jeunes du secondaire et du postsecondaire à choisir une carrière. En plus de la conduite, le programme présente les métiers en lien avec la mécanique, la sécurité, la logistique, l'assurance, la comptabilité et le service à la clientèle. Des efforts importants ont également été réalisés pour présenter des webinaires de formation. Un guide s'adressant aux femmes et présentant le programme est également proposé dans le cadre du diplôme d'études professionnelles (DEP) québécois, ainsi qu'une brochure de conseils pour aider les nouveaux conducteurs (p. ex., Stationnement en toute sécurité sur les haltes routières - Guide des bonnes pratiques - Camo-route).

Le programme Talent Pipeline, Career Expressway de RH Camionnage Canada, financé en partie par La Stratégie emploi et compétences jeunesse du gouvernement fédéral, proposait des subventions pouvant atteindre 10 000 \$ pour aider à payer le coût de la formation de jeunes conducteurs débutants. RH Camionnage Canada offrait également un incitatif salarial pouvant s'élever à 10 000 \$ pour compenser les coûts d'intégration d'un nouveau conducteur. Ces programmes ont pris fin en mars 2024. De nouvelles demandes de financement seront bientôt déposées, mais on ne connaît pas encore la nature et les axes de ces programmes.

<https://truckinghr.com/career-expressway-thrc/>

Le programme « Bridging the Gaps in Trucking » de la Women's Trucking Federation, qui vise à résorber la sous-représentation des femmes dans le secteur du camionnage, propose deux semaines de formation sur les compétences générales et 6 à 8 semaines sur route en jumelage avec une entreprise pour les aider à lancer leur carrière au sein d'entreprises de qualité. <https://www.womenstruckingfederationofcanada.net/a-proactive-approach-to-driver-safety>

Les Initiatives pour les jeunes femmes de Compétences Ontario et Compétences Canada recensent des événements et des programmes participatifs offrant des possibilités de perfectionnement des compétences et de mentorat aux jeunes femmes. <https://skillsontario.com/initiatives-pour-les-jeunes-femme>



- > **Subventions provinciales.** Le Manitoba proposait aux étudiants des aides financières, indépendamment de l'assurance-emploi, pour se former dans des écoles professionnelles par l'entremise de l'antenne Établissements d'enseignement professionnel privés (EPPV - <https://www.edu.gov.mb.ca/eppv>). Ce programme a été récemment abandonné, mais devrait être restructuré et relancé à l'avenir.

De nombreuses associations provinciales proposent aussi des programmes en lien avec la démarche Équité, diversité et inclusion par l'intermédiaire de personnes chargées de la communication et de la sensibilisation. Un certain nombre de ces associations, ainsi que l'ACCE et l'Alliance Canadienne du Camionnage, travaillent avec la Women's Trucking Federation of Canada pour inciter les femmes à faire carrière dans le camionnage. Par exemple, l'ACCE mandate des femmes et des membres de son groupe Jeunes leaders pour présenter le secteur aux élèves du secondaire. L'assureur public de la Saskatchewan SGI œuvre pour aider les populations marginalisées, comme les personnes vivant dans les réserves des Premières Nations, à faire les démarches pour obtenir des permis de classe 5 et 1.

- > **Partenariats entre la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et les conseils sectoriels.** Le Programme de conseils sectoriels aide les organisations des secteurs clés du Manitoba à concevoir et à offrir des formations aux employés nouveaux ou actuels afin de soutenir le développement et la réussite des entreprises. Le financement est assuré par le ministère du Développement économique, des Investissements, du Commerce et des Ressources naturelles. <https://www.gov.mb.ca/jec/busdev/financial/scp.fr.html>. La Manitoba Trucking Association (MTA) gère ce programme pour le secteur du transport et de la distribution.

Grâce au soutien de l'Associated Trades Division et du Vehicle maintenance Council, la MTA propose plusieurs de milliers de dollars de bourses à des personnes méritantes. Les bourses sont offertes dans deux catégories : les bourses universitaires et les bourses d'apprentissage. Ces prix ne sont accessibles qu'aux employés ou aux personnes à charge des employés des entreprises membres de la Manitoba Trucking Association. <https://trucking.mb.ca/industry/mta-scholarship-awards/>

La Saskatchewan Trucking Association (STA) collabore avec le Regina District Industry Council, qui œuvre pour les métiers spécialisés appliqués hors des écoles, en participant à des salons professionnels avec des outils de réalité virtuelle. Elle travaille également avec le programme Women Shifting Gears du YWCA, financé par Immigration and Career Training, avec le secteur des mines de potasse, pour offrir les programmes de *Working with Women Building Futures*, et avec des groupes de femmes défavorisées et marginalisées.

La Subvention pour l'emploi Canada-Saskatchewan est un programme qui s'adresse aux employeurs et qui aide les entreprises et les organismes sans but lucratif à former des employés nouveaux ou existants aux emplois vacants et offre davantage de possibilités de formation aux travailleurs sans emploi ou sous-employés. Dans le cadre du programme, l'employeur finance un tiers du coût de la formation, et les gouvernements fédéral et provincial contribuent pour les deux tiers restants. <https://www.saskatchewan.ca/bonjour/manage-a-business/can-sask-job-grant>

Changing Gears est un programme du YWCA soutenu par la British Columbia Trucking Association (BCTA) qui encourage les femmes à travailler dans le secteur du camionnage. Il s'agit d'un programme de formation gratuit à la conduite de camions de 24 semaines pour

les personnes sans emploi qui s'identifient comme femmes. Les participants ont la possibilité d'obtenir un permis de classe 1 et la formation nécessaire pour débiter une carrière dans le transport. <https://ywcavan.org/changing-gears>

Le Trucking Human Resource Sector Council Atlantic (THRSC) propose aux employeurs de choisir un programme pour aider davantage de travailleurs qualifiés à rencontrer des employeurs. Le programme reconnaît les employeurs déterminés à répondre aux besoins importants demandés par leurs employés dans le milieu de travail. Il s'agit d'un programme unique mis au point par le secteur au Canada atlantique et qui reconnaît les employeurs reconnus par leurs employés comme des employeurs de choix. <https://thrsc.com/employer-of-choice/>

- > **Formation des conducteurs, qualifications des formateurs et supervision.** La série de formations Conducteur Averti pour le camionnage routier (CACR) aide les conducteurs de camions lourds à adopter une conduite écoénergétique. En recourant à diverses techniques de conduite éprouvées, notamment la conservation de l'élan, l'optimisation de l'itinéraire, la gestion de la vitesse et d'autres méthodes, la consommation de carburant peut être réduite jusqu'à 35 %. <https://ttsao.com/fuel-efficient-driver-training-for-truck-drivers>

La Manitoba Trucking Association assure la formation de tous les instructeurs de classe 1 (formation de base et programmes de 244 heures).

La Colombie-Britannique compte 260 examinateurs et 66 % d'entre eux effectuent des examens pour le permis de classe 1. L'Insurance Corporation of British Columbia (ICBC) dispose d'un robuste système d'agrément que les examinateurs des conducteurs doivent effectuer tous les trois ans.

- > **Initiatives visant à rationaliser l'immigration et à organiser l'entrée des travailleurs étrangers temporaires.** Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTET) permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires (TET) lorsque des Canadiens et des résidents permanents ne sont pas disponibles. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html>

- » Gouvernement de l'Alberta

Les employeurs peuvent embaucher des TET des pays participants pour une période maximale de 8 mois, entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre, à condition qu'ils puissent offrir aux travailleurs un minimum de 240 heures de travail dans un délai de 6 semaines ou moins. Les TET visés par le PTET ne peuvent pas obtenir un permis de conduire de l'Alberta (notamment un permis de catégorie 1), parce qu'ils ne vivent pas en Alberta de façon permanente et ne sont pas considérés comme des résidents. Cependant, ils peuvent utiliser le permis de conduire de leur pays d'origine pendant la période où ils sont autorisés à rester au Canada. Les TET peuvent conduire le même type de véhicule que celui autorisé dans leur pays d'origine. Cela comprend les véhicules de classe 1. Aucune règle n'exige que ces conducteurs restent dans la province de l'Alberta. <https://www.alberta.ca/exchange-non-alberta-licences>

- » Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Le Programme d'immigration au Canada atlantique est un programme fédéral qui aide les employeurs à recruter des travailleurs étrangers qualifiés et des diplômés internationaux pour répondre aux besoins en main-d'œuvre. Ce nouveau programme axé

sur les employeurs s'appuie sur le succès du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, qui a pris fin en 2021. <https://liveinnovascotia.com/fr/ressources>

Le volet pour les travailleurs qualifiés aide les employeurs à recruter des travailleurs et des étudiants récemment diplômés étrangers dont les compétences sont nécessaires en Nouvelle-Écosse. Un employeur ne peut embaucher des travailleurs étrangers que pour des postes qu'il n'a pas pu pourvoir avec des résidents permanents ou des citoyens canadiens. <https://liveinnovascotia.com/fr/Programme-des-candidats-Nouvelle-Ecosse>

Ce volet cible des métiers très recherchés sur le marché du travail en Nouvelle-Écosse des catégories FEER 3, 4 ou 5 dans la Classification nationale des professions. Le service de la main-d'œuvre, des compétences et de l'immigration détermine les métiers recherchés en fonction des données du marché du travail et la liste des métiers admissibles peut évoluer. <https://liveinnovascotia.com/fr/Programme-des-candidats-Nouvelle-Ecosse>

L'Expérience Nouvelle-Écosse : Le volet Entrée express sélectionne les personnes hautement qualifiées qui souhaitent vivre en Nouvelle-Écosse de façon permanente. Les candidats doivent avoir au moins un an d'expérience de travail en Nouvelle-Écosse dans un métier de catégorie FEER 0, 1, 2 ou 3 de la Classification nationale des professions. <https://liveinnovascotia.com/fr/Programme-des-candidats-Nouvelle-Ecosse>

- > **Normes professionnelles nationales.** En 2024, RH Camionnage Canada a achevé la mise à jour de la norme professionnelle nationale (NPN) pour les conducteurs de camion et a élaboré celle pour les formateurs des conducteurs. Une série de ressources basées sur les NPN a également été mise à disposition pour aider les parties prenantes à élaborer une approche cohérente pour le développement professionnel des conducteurs à toutes les étapes de leur carrière, en mettant l'accent sur la formation professionnelle. Cette série comprend une douzaine de ressources, dont des guides de formation, des outils d'évaluation, du soutien à la formation et à l'évaluation des formateurs et des guides de perfectionnement de la formation professionnelle. Les personnes possédant les compétences définies dans les NPN peuvent :
 - » Conduire et opérer un camion porteur ou un ensemble tracteur-remorque dont le poids nominal brut du véhicule (PNBV) peut atteindre 45 000 kg (100 000 lb).
 - » Transporter de la marchandise contenue dans une remorque de type fourgon fermé.
 - » Transporter de la marchandise générale, des charges partielles ou de la marchandise qui n'est pas palettisée, faire des livraisons à la porte arrière de la remorque, faire des cueillettes et livraisons interurbaines, faire du transport en milieu urbain et possiblement transporter des cargaisons chauffées (mais pas réfrigérées).
 - » Conduire sur des routes urbaines, régionales et nationales.
 - » Adapter leur conduite en fonction des conditions météo. <https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2019/09/National-Occupational-Standard-for-Commercial-Vehicle-Operators.pdf> et <https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2019/10/National-Occupational-Standard-Toolkit.pdf>

D'autres progrès ont été réalisés en Alberta, qui a récemment annoncé le programme Learning Pathway, dont la mise en œuvre est prévue le 1^{er} avril 2025. En utilisant un modèle de formation d'apprenti, ce programme permettra à des Albertains d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir une carrière de conducteur professionnel. Les stagiaires commencent par acquérir des compétences qu'ils pourront ensuite perfectionner par l'expérience. L'objectif est d'obtenir

la désignation Sceau rouge et la reconnaissance en tant que professionnel. (Plus d'informations sur cette initiative : <https://www.alberta.ca/changes-to-driver-licensing-system>)

- > **Métiers spécialisés.** Il existe divers points de vue dans le secteur sur cette question, et des travaux sont en cours pour définir les exigences afin de reconnaître le camionnage comme un métier spécialisé. Cependant, on estime également que cette approche pourrait nécessiter que le secteur du camionnage investisse plusieurs millions pour y parvenir, car les subventions gouvernementales ne financent généralement que 15 % de cet effort, et beaucoup plus d'heures de formation et de mentorat seraient nécessaires.
- > **Recherche sectorielle.** Comme l'économie souterraine dans le secteur du camionnage fait baisser les coûts pour les clients, souvent au détriment de la sécurité, la recherche effectuée dans Ethical issues in Transportation (<https://core.ac.uk/reader/21622477>) peut être mise à profit pour informer les clients sur le transport éthique et la responsabilité. Cette recherche encourage les clients à comparer les options de transport et à reconnaître que la livraison la moins chère ou la plus rapide ne correspond pas nécessairement à la livraison la plus sécurisée.

Un autre rapport venant de paraître, *Ça se passe ici : l'exploitation des travailleurs et de travailleuses migrants pendant la pandémie de COVID*, révèle que le statut précaire des travailleurs migrants au Canada les rend vulnérables à l'exploitation et à la discrimination par les recruteurs et les employeurs, car ils se retrouvent dans des conditions de travail dangereuses en raison de lacunes des politiques gouvernementales en cette matière.

Plan d'action pour le secteur du camionnage

Comme décrit dans la section précédente, de nombreux projets sont en cours pour remédier au déficit de recrutement dans le secteur du camionnage. L'ampleur du problème met en évidence la diversité des organisations et des groupes œuvrant de pied ferme pour combler ces lacunes et consolider les pratiques existantes. Il est vrai que, de plus en plus, la plupart de ces initiatives logent à l'enseigne de la collaboration ; les organisations mettent en commun leurs connaissances et ressources, entament des consultations conjointement avec diverses parties prenantes et fédèrent les points forts respectifs des partenaires pour des stratégies avisées élaborées par consensus. Dans le même ordre d'idée, les organisations cherchent à affecter les ressources nécessaires pour mener à bien leurs mandats et répondre aux besoins du secteur.

Il faut néanmoins remédier sans plus tarder aux lacunes importantes qui perdurent afin d'augmenter substantiellement le recrutement de conducteurs en soutien à la chaîne d'approvisionnement du Canada, à court et à long termes. Il faut également prendre les devants et coordonner les initiatives visant à se défaire des idées reçues sur ce secteur, à rehausser les normes de formation et de délivrance des permis des conducteurs tout en créant un bassin d'effectifs assurables dans lequel les transporteurs peuvent recruter des employés qualifiés d'origines diverses qui restent dans le métier. Il est tout aussi capital d'uniformiser les critères d'admission des candidats qualifiés afin de créer un bassin de conducteurs mieux au fait des normes de sécurité tout en assurant aux travailleurs résidents et étrangers une meilleure protection.

Les perspectives de combler ces lacunes par des mesures coordonnées sont brièvement décrites ci-dessous afin de dresser un plan d'action assurant l'avenir de la chaîne d'approvisionnement du Canada.

- > **Rehausser l'image du secteur du camionnage par une campagne de communications actualisée.** Pour repositionner l'image du secteur du camionnage, la campagne nationale doit en faire ressortir les avantages sociaux, les atouts et les perspectives ainsi que la diversité des corps de métier œuvrant dans ce secteur. Pour rehausser l'image de marque, il faut en premier lieu que les employeurs du secteur du camionnage améliorent les normes et les



pratiques de ce milieu de travail et rendent plus attrayant le quotidien des conducteurs qu'ils recrutent. Même si certains employeurs ont fait d'énormes efforts pour améliorer leur culture organisationnelle et procurer à leurs conducteurs un environnement de travail sûr et sécuritaire, d'autres entreprises n'ont rien fait en ce sens. Il faut à cet effet des projets sectoriels s'attaquant au problème en définissant les fondements essentiels sur lesquels peuvent être corrigées les impressions négatives à l'égard du secteur afin d'attirer les conducteurs professionnels qui viennent d'obtenir leur permis.

Une fois bien amorcé ce processus de redéfinition interne du secteur, les associations sectorielles seront alors en excellente posture pour mener une initiative visant à rehausser l'image de marque auprès du grand public. Il va sans dire que l'appui et les activités de promotion des partenaires gouvernementaux aux échelons fédéral et provinciaux sont essentiels à la réussite de cette campagne. Ceci s'explique par le rôle essentiel que l'État joue dans la réglementation du secteur du camionnage pour renforcer l'économie canadienne et protéger ses chaînes d'approvisionnement. Cette initiative a pour objectif de jeter les bases sur lesquelles le secteur du camionnage peut créer une culture d'excellence et de consolider le bassin d'effectifs. Les principaux éléments de la campagne doivent suivre les priorités des nouvelles générations lorsqu'elles choisissent un métier, notamment :

- » Définir les profils de formation pertinents pour que les jeunes envisagent de poursuivre une carrière qui coïncide avec leurs intérêts
- » Souligner la diversité des filières de perfectionnement et la création de divers parcours de carrière
- » Mettre en évidence les multiples utilisations des technologies dans le secteur du camionnage
- » Faire valoir les salaires élevés et l'acquisition de compétences polyvalentes
- » Décrire les possibilités d'horaires et d'itinéraires flexibles

Pour mieux centrer et cibler la campagne, on peut également envisager l'emploi d'un outil d'analyse permettant aux candidats d'évaluer si leur profil est recherché dans le secteur, une approche déjà utilisée dans les Maritimes. Cette étape supplémentaire contribuerait à ce que les personnes répondant favorablement à la campagne intègrent fort probablement le secteur du camionnage à long terme.

Pour fortement amplifier cette campagne et la compléter, d'autres stratégies peuvent être employées, comme :

- » Informer les ministères du Travail, les agences de placement, les conseils sectoriels, les conseillers en carrière, les orienteurs professionnels pour qu'ils appréhendent toute la diversité des emplois et des postes potentiels offerts par le secteur du camionnage.
- » En collaboration avec les conseillers en orientation et les orienteurs professionnels des établissements secondaires et postsecondaires, mieux faire connaître la diversité des emplois potentiels et les avantages d'un emploi dans le secteur du camionnage tout en désignant les filières de carrière possibles.
- » Accroître la transparence du secteur du camionnage en ce qui a trait à l'équité salariale, aux perspectives d'avancement et aux régimes d'assurance médicale.
- » Privilégier les attributs d'une culture d'entreprise axée sur la sécurité ainsi que l'investissement dans les mesures de sécurité.

- > **Élaborer une campagne d'information nationale auprès du grand public faisant état des coûts associés à la sécurité routière au Canada.** Une campagne nationale est nécessaire pour promouvoir la responsabilisation des clients (à savoir, les expéditeurs) qui font appel aux camionneurs pour livrer leurs marchandises. Bien trop souvent, ce sont les entreprises de camionnage qui font les frais de la publicité négative découlant des collisions avec responsabilité alors que les clients dont elles transportent les charges éludent le contrôle et les responsabilités. La cible principale de la campagne consiste à sensibiliser les clients des transporteurs à propos des coûts liés à une dévaluation de la sécurité et à la recherche du transporteur offrant le plus bas prix. Idéalement, cette campagne nationale serait menée par les autorités fédérales et provinciales qui auraient la responsabilité première de la sécurité routière au Canada ainsi que l'autorité de tenir les entreprises responsables des risques sur les réseaux routiers.

Cette démarche cadre bien avec la *Stratégie nationale de sécurité routière du Canada* et peut inciter tous les employeurs ainsi que les administrations régionales et municipales à investir dans une stratégie de sécurité routière. Elle peut servir à accélérer la réduction du nombre de décès et de blessures que le Canada s'est fixé comme objectif. Notamment, les employeurs ont tout intérêt à rendre les routes plus sûres dans les collectivités qu'ils desservent, car ils assument d'énormes pertes causées par les accidents sur le plan des décès et des blessures. Le secteur du camionnage a déjà massivement investi dans la sécurité routière et les clients qui optent pour le transporteur le plus offrant au lieu de la sécurité poussent les transporteurs à rogner sur les coûts afin de rester concurrentiel. Non seulement cette pratique met tous les Canadiens en danger, mais elle compromet également les efforts du secteur du camionnage pour attirer des effectifs compétents et qualifiés. Vu le rôle essentiel d'une chaîne d'approvisionnement sûr et efficace dans le renforcement de l'économie canadienne, il est primordial que les autorités fédérales et provinciales jouent un rôle prépondérant dans la responsabilisation des entreprises pour la sécurité routière du transport de marchandises dans toutes les régions administratives.

Fait tout aussi important, cette initiative pourrait établir les fondements sur lesquels tous les employeurs peuvent entamer une réflexion sur la sécurité routière au travail et déclencher un effet d'entraînement salutaire.



L'objectif de cette initiative est de recadrer un secteur établi qui laisse certains transporteurs employer des pratiques commerciales déloyales, dangereuses ou douteuses en se soustrayant aux normes de sécurité, aux normes de formation, aux normes réglementaires et aux droits de la personne, qui relèvent de la responsabilité directe des autorités gouvernementales. Ces obligations sont amoindries ou sacrifiées afin d'offrir des prix inférieurs aux clients. Ces pratiques, qui ternissent l'ensemble du secteur, peuvent perdurer parce que les transporteurs n'ont aucun moyen d'exiger des clients qu'ils se montrent responsables en refusant les offres dont le prix ne tient pas compte des normes de sécurité et d'éthique. En

substance, c'est une situation où les transporteurs respectables sont pris en otage, car ils sont contraints d'essuyer des pertes pour gagner des marchés. À cet effet, il est primordial que les autorités fédérales et provinciales prennent en main la situation en formulant une campagne nationale d'information des clients que le secteur du camionnage peut diffuser.

Conjointement, il incombe aux associations nationales et provinciales et aux transporteurs d'encadrer et d'étoffer ces communications destinées aux clients. Ceci aiderait ces derniers à prendre conscience de l'importance de la sécurité et de leur responsabilité envers des choix qui protègent tous les Canadiens et qui s'accordent avec la *Stratégie nationale de sécurité routière du Canada*. Les associations nationales et provinciales, de même que les représentants commerciaux et les responsables de clientèle travaillant pour des transporteurs sont bien placés pour transmettre ce message aux clients, forts d'un appui gouvernemental afin de montrer à quel point il est important de retenir des conducteurs compétents, qualifiés et bien formés pour représenter leur réputation professionnelle sur les réseaux routiers.

Finalement, les autorités provinciales chargées de la délivrance des permis de conduire, du développement économique et des professions ont également une obligation de tenir les entreprises responsables du transport routier non sécuritaire de marchandises en cas de collisions.

- > **Revoir le modèle des programmes de formation de base et sa mise en œuvre.** Le modèle des programmes de formation de base, sous sa forme actuelle, n'a pas permis de former une cohorte de conducteurs de véhicules utilitaires qualifiés, compétents et responsables qui puissent être recrutés en toute confiance par des transporteurs. Même si en lançant ce programme, ce n'était sans doute pas l'intention des autorités de délivrance des permis, il n'en reste pas moins qu'on ne pouvait pas s'attendre à ce que les employeurs se chargent d'ambitieux programmes d'intégration et d'encadrement étant donné la composition du secteur. À cet effet, il faut remédier à cette lacune majeure persistante en mode collaboratif. Pour ce qui est du contenu du programme de formation de base, le nombre d'heures de formation et la portée du contenu présentent des lacunes importantes. Les évaluations ont fait état d'une efficacité limitée du programme et d'heures de formation inadéquates pour préparer de nouveaux conducteurs aux conditions routières et environnementales complexes et extrêmement variées du Canada. Même s'il est vrai que le programme facilite assurément l'entrée dans le métier en transmettant les connaissances et compétences de base qui peuvent mettre les diplômés sur la voie du succès, ils ne sont pas habilités à conduire sécuritairement un poids lourd sur les réseaux routiers du Canada. D'une part, le programme a été clairement et correctement identifié en tant que formation de base, faisant ressortir son rôle qui consiste à favoriser l'entrée de candidats dans le secteur du camionnage à la suite de l'obtention d'un permis de conduire de véhicules lourds. D'autre part, il a créé une fausse impression que les diplômés de ce programme sont prêts à conduire un poids lourd de manière autonome, alors qu'ils ne le sont pas. Ceci a permis aux plus grands transporteurs qui ont plus de ressources d'offrir des possibilités d'encadrement et de formation supplémentaires et de recruter plus facilement et avec moins de risque les conducteurs les mieux qualifiés par rapport aux transporteurs de moindre envergure dotés de moins de ressources. En bref, d'importantes lacunes demeurent et font reposer sur les transporteurs la responsabilité d'assurer un encadrement plus structuré et plus rigoureux dans un environnement sécuritaire, malgré le manque de ressources pour ce faire, ou d'affronter d'énormes risques et responsabilités.

Par conséquent, les intervenants du secteur doivent établir d'autres partenariats avec les administrations publiques sur la base des programmes de formation de base déjà en place pour former une cohorte de conducteurs responsables et qualifiés qui sont prêts à prendre la route dans un cadre équitable pour toutes les entreprises de transport, quelle que soit leur taille. Il faudra peut-être un échelon supplémentaire de formation et un investissement commun dans des ressources suffisantes pour prendre en charge un encadrement et un enseignement plus pratique.

Sur cette base, une meilleure stratégie serait de repositionner les programmes de formation de base comme le premier échelon d'un programme de stage sur le parcours pour devenir conducteur d'un véhicule utilitaire. Les programmes de formation de base pourraient être une première étape d'un modèle d'attribution graduelle du permis de conduire dans le cadre duquel les nouveaux conducteurs sont autorisés à exercer leur métier dans des environnements de conduite protégés où les risques sont réduits avant de passer à des conditions routières plus complexes et plus exigeantes. L'inclusion d'un permis de second rang dans le cadre de la formation de base, comprenant des exercices pratiques dans des environnements protégés, pourrait faire en sorte que plus de conducteurs ayant obtenu un permis de conducteur d'un véhicule utilitaire soient recrutés et qu'ils poursuivent une carrière dans le secteur. Cette stratégie contribuerait à faire disparaître les malentendus concernant le programme et pourrait même augmenter les inscriptions et maintenir les effectifs en ramenant les résultats escomptés des participants et des employeurs à un niveau plus proche de la réalité.

D'autres programmes de formation des conducteurs (c.-à-d. des programmes de perfectionnement) qui existaient avant les programmes de formation de base dans certaines des régions administratives du Canada pourraient fournir un meilleur cadre dans lequel évaluer les programmes de formation de base. Les programmes, qui sont d'ordinaire offerts par le ministère de l'Éducation ou par des établissements d'enseignement professionnel et des écoles techniques, offrent des occasions de formation beaucoup plus intensive au moyen d'exigences pédagogiques pratiques. Le Manitoba s'est doté d'un curriculum de base de 121 heures ainsi que d'un cours de 244 heures donné par un établissement d'enseignement professionnel privé qui comporte un volet sur les composants des systèmes de freinage pneumatique, un contenu supplémentaire et un plus grand nombre d'heures d'exercices pratiques que les programmes de formation de base. De la même manière, le programme du diplôme d'études professionnelles (DEP) au Québec, qui est considéré comme une référence absolue dans le métier, consiste en un programme de 615 heures sous la supervision d'un partenariat entre les intervenants sectoriels et l'État. Le seul inconvénient de ce programme est qu'il ne peut accueillir que 2 000 étudiants par année, car son financement dépend en grande partie des subventions gouvernementales.

Plus particulièrement, il est urgent d'instaurer des pratiques d'intégration et d'encadrement crédibles comportant certains éléments de stages de formation, soit dans le cadre des programmes de formation de base ou dans une phase suivante où les diplômés se rapprochent de l'attribution finale du permis dans le cadre d'un modèle de délivrance graduelle du permis de conduire. Bien qu'un financement institutionnalisé soit nécessaire, il est primordial que les diverses autorités gouvernementales reconnaissent la valeur de l'intégration professionnelle sur le plan de la sécurité et dans le cadre de leur adhésion à la *Stratégie nationale de sécurité routière du Canada*.

Les intervenants du secteur peuvent être un partenaire important pour l'atteinte de cet objectif en travaillant de concert avec les écoles de conduite et les agences de délivrance des permis pour offrir ces perspectives de carrière aux participants de façon plus cohérente et structurée. Cette initiative peut également insister sur la sécurité et le mieux-être dans le cadre des valeurs auxquelles les intervenants du secteur souscrivent. Une étape essentielle dans l'atteinte de cet objectif serait de développer un modèle ou une norme pour un programme d'intégration au métier fondés sur l'encadrement et le mentorat des nouveaux conducteurs. Un examen de la Classification nationale des professions peut aider à orienter l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de perfectionnement des transporteurs ainsi que les qualifications des enseignants. Bien sûr, il serait important que la norme soit flexible et adaptable selon les différentes catégories de charges, de camions et de trajets.

Une stratégie déterminante qui pourrait habiliter les autorités gouvernementales à relever ce défi efficacement consiste à travailler plus étroitement avec des associations provinciales et des chefs de file du secteur pour s'appuyer sur leur expertise. Cette démarche permet d'élargir la capacité des autorités de délivrance des permis à produire des contenus bien conçus, actualisés et pratiques qui reflètent les pratiques, les innovations et les tendances sectorielles. Il faut retenir que les permis de conduire des conducteurs de véhicules utilitaires sont très différents des permis de conduire des conducteurs de véhicules à passagers. Travailler dans le secteur du camionnage exige un large éventail d'expertise ayant trait à la physique des poids lourds, aux procédures de gestion de la sécurité d'une grande variété de charges, aux nouvelles caractéristiques des véhicules et aux conditions routières à haut risque, ainsi qu'aux scénarios de collision. En conséquence, une étroite collaboration entre l'État et le secteur privé dans l'élaboration et la prestation de ces programmes peut contribuer à former la prochaine génération de camionneurs et de camionneuses pour bien les préparer aux conditions routières avec lesquelles ils doivent composer.

Finalement, une partie de la discussion à propos de ces programmes doit également porter sur les difficultés de coordination des efforts des nombreuses agences qui jouent un rôle dans leur mise en œuvre et dont les échelons et les niveaux de responsabilité varient. Dans la plupart des régions, plusieurs agences gouvernementales comme les différents ministères chargés du transport, de la voirie, des infrastructures, de l'éducation et du travail ont la responsabilité commune des conducteurs de véhicules utilitaires. Malgré les meilleures intentions de ces différentes agences, il en découle finalement un flou dans les compétences, les responsabilités et les liens de communication qui entrave le programme. L'établissement de comités d'orientation, de conseils et de comités de réflexion peut aider à s'attaquer aux problèmes urgents, mais il est particulièrement ardu de respecter les engagements à long terme, car les mandats ont tendance à devenir inopérants avec le temps. Aussi, certaines administrations régionales sont encouragées à envisager les possibilités de regrouper les directions et les autorités de ces programmes au sein des agences qui détiennent le mandat et l'expertise technique pour les superviser.

- > **Renforcer la supervision de programmes de formation pour être plus transparent, favoriser une concurrence équitable et un enseignement de qualité.** Un examen critique des pratiques de supervision des programmes de formation dans tout le pays, construit sur un partenariat entre l'État et le secteur privé, est déterminant pour veiller à ce que les conducteurs qui viennent d'obtenir leur permis obtiennent les connaissances et les compétences exigées

pour conduire en toute sécurité un poids lourd sur le réseau routier canadien. Cet examen à l'échelle nationale est nécessaire pour assurer une supervision plus professionnelle et plus robuste des établissements de formation publics et privés. Il peut être effectué par les autorités gouvernementales qui engagent le dialogue avec les chefs de file du secteur pour renforcer la prestation des programmes de formation.

La qualité des formations données dans tout le pays varie considérablement malgré l'emploi de curriculums normalisés. Comme c'est le cas, à des degrés divers, dans beaucoup d'autres secteurs, certains établissements d'enseignement de la conduite de camions ne suivent pas l'ensemble du curriculum ou ne dispensent pas le nombre d'heures de formation exigé en classe, en circuit fermé ou sur la route. Ceci fait en sorte que les participants au programme échouent à l'épreuve de conduite ou doivent passer l'épreuve plusieurs fois avant d'obtenir le permis.

Après l'instauration de la formation de base, de très nombreux nouveaux établissements de formation ont été créés dans de nombreuses régions, comme l'ont constaté les professionnels du secteur du camionnage. Cela s'est ajouté à la tâche d'audit des programmes de formation des établissements publics et privés par les autorités de délivrance des permis et les ministères de l'Éducation. Dans bien des cas, les vérificateurs des programmes pourraient ainsi être des examinateurs à la retraite qui faisaient passer les épreuves routières pour les permis de véhicules à passagers, mais qui ont néanmoins une certaine connaissance des véhicules utilitaires. De même, les vérificateurs des ministères de l'Éducation ont normalement la responsabilité de l'inspection d'un vaste éventail d'établissements d'enseignement professionnel. On constate un manque notable de vérificateurs experts pour superviser les programmes de formation des conducteurs, en plus du temps et des capacités limités pour superviser le grand nombre de programmes de formation de base.

L'autorité des agences de supervision leur permettant d'imposer les sanctions nécessaires et appropriées pour un éventail d'infractions des établissements de formation des conducteurs est un composant essentiel de la procédure de vérification. En particulier, la capacité de retirer l'agrément d'une école de conduite et lui interdire d'admettre de nouveaux étudiants pourrait contribuer à responsabiliser les établissements et à les inciter à corriger rapidement les problèmes. Un autre élément à prendre en compte serait d'établir des lignes directrices ou des normes de qualification pour les instructeurs, comme l'ont fait les administrations de certaines régions.

Finalement, un instrument de base pour responsabiliser les écoles de conduite serait la publication, par les autorités gouvernementales de délivrance des permis, des taux de réussite aux examens comme indice de la qualité et de l'efficacité des établissements. Ceci permettrait aux étudiants de prendre des décisions éclairées lors du choix de l'établissement d'enseignement, et de prendre conscience que les prix des formations offertes reflètent la qualité de la prestation des programmes de formation.

Pour combler les besoins de vérification efficace, la collaboration est nécessaire entre les autorités de délivrance de permis et les professionnels du secteur afin que les agences de supervision et les vérificateurs disposent des connaissances et de l'expertise nécessaires pour évaluer adéquatement la prestation des programmes de formation. Les professionnels peuvent en particulier contribuer à la mise à jour des connaissances pour préparer les procédures et les contenus aux fins de vérification et donner leur opinion éclairée sur les lacunes qu'ils

constatent chez des recrues qui ont suivi ces programmes de formation. À titre d'illustration, le rapport du Bureau du vérificateur général de l'Ontario sur la sécurité des transporteurs traite de l'attribution de ce rôle à des conseillers dotés d'une expertise et travaillant avec des intervenants du secteur pour définir des modèles de financement. Bien sûr, les transporteurs formant les conducteurs dans leur entreprise devraient faire l'objet de vérifications indépendantes. Le modèle de l'Alberta est un exemple de fonctionnement de cette initiative : la supervision par l'État peut compter sur 35 vérificateurs du Code national de sécurité.

- > **Établir des partenariats stratégiques pour faciliter la poursuite de carrières dans le secteur du camionnage.** Le secteur du camionnage a encore beaucoup à faire pour étoffer et pérenniser une filière professionnelle permettant d'assurer la sécurité de la chaîne d'approvisionnement du Canada. Conjointement aux autres initiatives décrites ci-dessus, le secteur du camionnage peut tirer avantage de partenariats avec diverses agences pour mieux informer les candidats sur les perspectives de carrière. Cette campagne d'information doit s'adresser à tous les Canadiens, quelles que soient leur langue, leur origine ethnique, leur identification sexuelle et leur religion afin de promouvoir l'équité et d'attirer des candidats qui postulent rarement à des emplois de camionneurs. Les partenaires d'importance pourraient comprendre les conseils sectoriels, les ministères du Travail et de l'Éducation, les services correctionnels, les agences de placement et les autres corps de métier.

L'État a également un rôle important à jouer dans le cadre de cette initiative en collaborant étroitement avec les intervenants du secteur pour soutenir les stratégies visant à accroître la sécurité individuelle des travailleurs, en particulier des femmes, des jeunes et des travailleurs étrangers.



Les agences gouvernementales aux échelons fédéral et provincial doivent notamment jouer un rôle important pour réduire l'exploitation des travailleurs, ainsi que pour interdire aux transporteurs ayant enfreint des règles de sécurité d'avoir recours à des travailleurs étrangers.

Une autre mesure à explorer pour renforcer la compétitivité du secteur du camionnage et favoriser le recrutement de candidats qualifiés est la possibilité d'inclure les conducteurs de véhicules utilitaires dans la catégorie des métiers spécialisés. Ceci serait, évidemment, une initiative d'envergure qui nécessiterait un investissement massif du secteur en temps et en ressources. Cela vaudrait cependant la peine de l'étudier compte tenu de la surenchère pour le recrutement des travailleurs dans les secteurs connexes.

- > **Collaborer avec les compagnies d'assurance pour offrir des régimes d'assurance adaptés aux transporteurs dans tous les créneaux du marché.** Il est nécessaire de coordonner les efforts pour combler l'écart entre les régimes d'assurance privée et publique sur le marché de l'assurance. Il faudra sans doute effectuer des recherches pour mieux analyser le risque actuariel associé aux jeunes conducteurs de véhicules utilitaires, ou évaluer de nouvelles stratégies protégeant mieux les nouveaux conducteurs de véhicules utilitaires, à mesure qu'ils gagnent de l'expérience dans un système de délivrance graduelle des permis. On pourrait également inclure le développement de programmes d'encadrement et de mentorat et un volet d'intégration plus structuré afin de créer un cadre de formation sécuritaire pour les nouveaux conducteurs et de réduire leurs primes d'assurance. Certaines des méthodes pour y

parvenir consisteraient à encourager les transporteurs à adopter des programmes normalisés de perfectionnement après la formation de base dans le cadre de leurs initiatives de réduction des risques déjà en place. Les employeurs exercent une influence considérable sur le degré de sécurité dans la conduite. Évidemment, comme expliqué précédemment, les transporteurs de plus grande envergure dotés de plus de ressources sont davantage en mesure d'y parvenir, et l'écart est beaucoup plus difficile à combler pour les petites et moyennes entreprises du secteur du camionnage sans aides supplémentaires.

Une autre solution envisagée par les compagnies d'assurance serait d'encourager une plus grande adoption des dispositifs télématiques et de consignation électronique pour permettre aux transporteurs, et par conséquent aux compagnies d'assurance, de repérer et de contrôler les conducteurs à problèmes ou les moins compétents. Bon nombre de transporteurs utilisent cette technologie pour répondre aux besoins de formation et d'encadrement des conducteurs. Les compagnies d'assurance prendront en charge indirectement cette activité ; les transporteurs dont les conduites sont plus sécuritaires verront les primes d'assurance se stabiliser. Les compagnies d'assurance quant à elles vont également continuer à promouvoir l'adoption des systèmes embarqués d'aide à la conduite (comme des systèmes de freinage d'urgence automatique). Ces efforts permettraient ensuite aux compagnies d'assurance de déterminer collectivement les cotes de risque des jeunes conducteurs et de mieux répartir les coûts et les risques dans l'ensemble du secteur afin d'offrir des primes d'assurance abordables. Cela peut également freiner l'installation des entreprises dans les régions où la réglementation est moins contraignante et réduire les primes d'assurance des jeunes conducteurs afin de faciliter leur insertion sur le marché du travail.

Il faut également s'efforcer d'évaluer de nouveaux modèles de formation des conducteurs pour réduire les collisions et les risques, pour explorer les atouts de l'intégration dans un milieu encadré et pour évaluer les avantages d'adopter un mode de délivrance graduelle



des permis de conduire ou basé sur l'acquisition des compétences. Ce genre d'initiative est particulièrement important pour les petites et moyennes entreprises du secteur du camionnage qui sont celles qui, d'habitude, embauchent les conducteurs débutants qui présentent le risque le plus élevé, car les plus qualifiés et ayant une certaine expérience s'adressent aux plus grands transporteurs qui peuvent leur offrir de meilleures perspectives d'emploi.

À cet égard, des entretiens se sont déroulés avec les intervenants du secteur de l'assurance sur la création d'une base de données des véhicules utilitaires consignnant l'historique des données individuelles de conduite des conducteurs. Ceci doterait les compagnies d'assurance des renseignements nécessaires à l'évaluation du risque et au calcul d'une prime appropriée.

Des mécanismes sont également nécessaires pour permettre aux conducteurs compétents assurés par une police d'assurance de parcs de véhicule de produire la documentation démontrant leurs qualifications sous la forme d'un dossier comprenant leur profil de risque. Cela limiterait les perspectives d'emploi des conducteurs incapables de produire cette documentation et constituerait un obstacle à l'obtention d'un emploi avec un autre transporteur ou au lancement de leur propre entreprise à titre de propriétaire ou de conducteur indépendant. Cette lacune nuirait au maintien des effectifs qualifiés et expérimentés dans le secteur, car ils peuvent envisager d'autres emplois dans d'autres secteurs.

- > **Rationaliser les procédures d'immigration ou préapprouver des transporteurs respectables pour permettre l'insertion de davantage de travailleurs étrangers qualifiés sur le marché du travail avec des protections sociales adéquates.** Il y a un besoin immédiat d'une collaboration étroite entre les autorités fédérales, les autorités provinciales de délivrance des permis, les autorités de l'immigration et le secteur du camionnage pour rationaliser et coordonner les programmes destinés aux travailleurs étrangers et instaurer des protections sociales pour leur sécurité. Actuellement, d'importants obstacles ou lacunes dans les procédures actuelles empêchent des conducteurs de véhicules utilitaires qualifiés et expérimentés de conduire au Canada. Certains de ces problèmes relèvent de l'obligation pour les conducteurs de suivre le programme de formation de base qui est à la fois long et coûteux. Cette exigence crée des obstacles financiers importants pour les PME du secteur du camionnage, en particulier parce qu'elles ne peuvent supporter les coûts de travailleurs et immobiliser des camions en attendant de répondre aux critères. D'autres problèmes relèvent de la protection des travailleurs étrangers en matière de santé et de sécurité, particulièrement pour les jeunes conducteurs, ainsi que pour les conductrices.

D'une manière générale, une plus grande collaboration est nécessaire entre les autorités de délivrance des permis, les compagnies d'assurance, les services d'immigration et le secteur du camionnage, car les réglementations et les programmes sont établis pour inciter les travailleurs étrangers à immigrer au pays. Les rôles et les responsabilités qui ont trait aux travailleurs étrangers pour chacune de ces entités doivent être délimités avec précision pour veiller à ce que les procédures soient transparentes et que les agences et les personnes soient responsabilisées.

Une stratégie notable pour aider à lutter contre l'exploitation des travailleurs qui doit être étudiée consisterait à mettre en place des outils pour repérer les transporteurs ayant enfreint des règles fondamentales de sécurité et de leur interdire l'accès aux programmes des

travailleurs étrangers.

Un autre exemple vient de la Saskatchewan où un projet pilote de recrutement de travailleurs étrangers spécialisés pour des postes difficiles à pourvoir a été lancé pour faciliter l'insertion de travailleurs à qualifications basses ou intermédiaires dans des métiers admissibles à forte demande qui répondent à un ensemble de critères. Ces critères sont notamment une offre d'emploi en Saskatchewan répondant aux conditions secondaires, et l'intention de l'immigrant de résider en Saskatchewan en tant que résident permanent. (Remarque : Le projet pilote est suspendu à des fins d'examen à compter du 11 janvier 2024. L'examen devait se terminer au printemps 2024.) Pendant le réexamen du programme, les volets pour le secteur du camionnage et pour le secteur hôtelier du Programme Candidats immigrants pour la Saskatchewan (PCIS) poursuivent le traitement des demandes d'approbation d'offre d'emploi pour les conducteurs de camion. Les entreprises qui ont embauché un conducteur disposant d'un permis de travail admissible peuvent donc également présenter une demande d'approbation d'offre d'emploi dans le cadre de la filière PICS pour un permis de travail existant après au moins six mois de travail pour l'entreprise.

Conclusions

La combinaison complexe des facteurs joue un rôle dans la pénurie de conducteurs. Ce problème de nature cyclique a contribué à maintes reprises à de considérables pressions sur le secteur du camionnage. Ce qui est plus préoccupant, si ce problème n'est pas réglé, c'est que la sécurité de la chaîne d'approvisionnement du Canada pourrait être compromise. Une action coordonnée s'impose donc, et dans les meilleurs délais. Différentes agences doivent participer à la recherche et à la mise en œuvre de solutions.

Dans la plupart des administrations canadiennes, de nombreuses agences gouvernementales ont la responsabilité de divers aspects du secteur du camionnage : les critères de délivrance des permis, les protocoles de formation des conducteurs, la surveillance réglementaire des formations et les inspections des véhicules utilitaires. Bien qu'il soit intuitivement tentant d'adhérer à cette logique de délégation des pouvoirs aux agences spécialisées, il en résulte malheureusement des lacunes et des échappatoires qui permettent à au moins une partie du secteur d'en exploiter les inefficacités, compromettant la sécurité des conducteurs sur les routes.



Les associations sectorielles et leurs membres jouent également un rôle essentiel d'encadrement et de collaboration avec les autorités gouvernementales. Leurs tâches consistent à circonscrire et à analyser les problèmes, ainsi que leurs conséquences, et aussi à élaborer des solutions et des plans d'action réalistes. Mais l'enjeu important pour le secteur est de trouver des solutions qui conviennent à l'ensemble des transporteurs, quelle que soit leur taille, exerçant leur activité localement ou à l'échelle nationale, pour assurer l'équité et la compétitivité.

On note que la plupart des organisations ont constaté la prévalence et les effets de la pénurie de nouveaux conducteurs et ont amorcé des initiatives pour s'attaquer à certains aspects de ce problème. Ce travail est essentiel et peut générer certaines retombées positives pour atténuer le problème dans son ensemble. Cependant, isolées et fragmentées, ces mesures pourraient ne pas suffire à apporter des changements qui renforceraient le secteur et le rendraient davantage pérenne sur le long terme. Ces constatations se manifestent dans la nature cyclique de la pénurie de nouveaux conducteurs ces dernières décennies.

Ce rapport a été élaboré pour jeter les bases d'une plus grande collaboration entre les agences afin de s'attaquer à ces problèmes de manière coordonnée. Des mandats clairs doivent être établis par les autorités compétentes pour que chaque agence participe à corriger ces lacunes. La communication doit également occuper une place importante dans ces initiatives.

Au cours de la dernière décennie, certaines provinces ont retiré une expérience importante des programmes de formation des conducteurs de véhicules utilitaires, et certains modèles de programmes robustes sont déjà en place. Il est nécessaire de s'appuyer sur ces modèles pour réexaminer les objectifs, les buts et la structure des programmes de formation de base. Bien que les

programmes de formation de base aient une fonction importante, notamment celle de contribuer à servir de base commune au renforcement des programmes de formation des conducteurs de véhicules utilitaires, les lacunes ne doivent pas être sous-estimées. De nouveaux volets axés sur l'intégration, l'encadrement et le mentorat peuvent servir à améliorer les résultats et le maintien des effectifs dans le secteur en s'assurant que les conducteurs sont effectivement prêts à prendre la route.

Il est peu probable que le recours croissant aux travailleurs étrangers pour réduire la pénurie de nouveaux conducteurs soit modifié de manière importante au cours des prochaines années : des initiatives sont donc également nécessaires pour accélérer leur insertion en toute sécurité dans le secteur. Les autorités gouvernementales jouent un rôle essentiel dans la rationalisation des procédures afin d'assurer un traitement équitable et des protections sociales de base aux nouveaux venus. Ceci nécessite de coordonner les initiatives entre les provinces et les autorités fédérales pour veiller à ce que les normes et les qualifications exigées soient respectées et mises en œuvre.

Finalement, il faut aussi tenir compte que les solutions doivent profiter à l'ensemble des transporteurs, quelle que soit leur taille. La plupart des solutions actuelles conviennent à des transporteurs de plus grande envergure, mais constituent un gros enjeu pour les PME du secteur qui n'ont tout simplement pas les moyens financiers, les infrastructures, les effectifs ou le temps de les mettre en œuvre. Par conséquent, il faut sérieusement envisager des façons pour les grands transporteurs d'éventuellement prendre en charge les solutions en transmettant aux entreprises de plus petite taille les connaissances, les outils ou les formations nécessaires pour apporter des améliorations à moindre coût et fixer des normes pour l'ensemble du secteur. Il faudrait également étudier de plus près la faisabilité d'un financement gouvernemental pour améliorer l'accès aux solutions pour les PME du secteur du camionnage.

L'argument à la base de cette approche est clair. Le secteur tire avantage d'un cadre concurrentiel équitable qui est rendu possible en rehaussant les normes. Ce sont ces normes qui permettent aux transporteurs d'être sur un pied d'égalité avec leurs concurrents, sans sacrifier la qualité ou la sécurité en diminuant les prix. Parallèlement, les gouvernements tireront également parti d'une chaîne d'approvisionnement sûre et sécurisée qui avantage les consommateurs et l'économie et qui protège aussi tous les Canadiens qui empruntent les réseaux routiers.

Le plan d'action proposé représente une initiative de grande ampleur, mais il trace clairement la voie à suivre pour des interventions coordonnées. Il repose sur différentes perspectives et contributions représentant l'ensemble du secteur sous toutes ses formes. Il faut maintenant une volonté politique et des mesures communes pour assurer la sécurité routière des futures générations de Canadiens et la protection de notre chaîne d'approvisionnement.

Documents de référence

Association du camionnage du Québec (22 novembre 2023). Communication personnelle.

Association du camionnage des provinces de l'Atlantique (28 février 2024) Communication personnelle.

British Columbia Trucking Association (17 novembre 2023) Communication personnelle.

Brunoro, M. (mai 2023). A dangerous situation: Why truckers are worried about encampments at B.C. rest stops. CTV News Vancouver. <https://bc.ctvnews.ca/a-dangerous-situation-why-truckers-are-worried-about-encampments-at-b-c-rest-stops-1.6414016>

Dacey, E. (février 2019). More Manitoba drivers fail getting their licence than truck drivers getting theirs: MPI. Global News <https://globalnews.ca/news/5001677/more-manitoba-drivers-fail-getting-their-licence-than-truck-drivers-getting-theirs-mpi/>

Eguakun, G., Wang, H., et Zhang, M. (décembre 2022). Evaluation of SGI's Mandatory Entry-Level Training Program. Saskatchewan Government Insurance : Regina, SK.

Bureau d'assurance du Canada. (avril 2024) Commercial Trucking Insurance and Education

Levasseur, V., Massimiani, L., et Morissette, N. (2023). Trace ta voie. Comme conductrice de camions. Camo-Route : Montréal, QC. <https://camo-route.com/fr/guide-bonnes-pratiques>

Lyon, C., Vanlaar, W., Robertson, R. The impact of COVID-19 on transportation-related and risky driving behaviors in Canada. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, Volume 100, p. 13 à 21.

Manitoba Trucking Association (17 novembre 2023). Communication personnelle.

Association canadienne du camionnage d'entreprise (24 novembre 2023) Communication personnelle.

Saskatchewan Trucking Association. (27 juillet 2022) CRA Announces New Initiative Aimed at PSBs and Driver Inc. <https://sasktrucking.com/news/cra-announces-new-initiative-aimed-at-psbs-and-driver-inc>

Statistique Canada. (mars 2024). Postes vacants, quatrième trimestre de 2023. Composante du produit no 2 11-001-X au catalogue de Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240319/dq240319b-fra.pdf>

Statistique Canada. (publié le 18 juin 2024). Tableau : 14-10-0442-01 : Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410044201>

RH Camionnage Canada (novembre 2022). Labour Market Study of Alberta's Trucking and Logistics Industry. <https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2023/02/THRC-AB-LMI-Report-FINAL-2023.pdf>

RH Camionnage Canada (2024). Favoriser le progrès. The new road ahead. Labour Market Outlook for Canada's Trucking and Logistics Sector. <https://truckinghr.com/labour-market-information/>

RH Camionnage Canada (2024). Aperçu du marché du travail : 1^{er} trimestre de 2024. <https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2024/05/THRC-LMI-Q1-2024-Snapshot-FR.pdf>

RH camionnage Canada (23 août 2024), analyse interne non publiée.

Vanlaar, W. G. M., Mayhew, D. R., Woods-Fry, H., Barrett, H., Brown, S., et Robertson, R. D. (2023). Evaluation of Ontario's Mandatory Entry Level Training Program for Class A Drivers. <https://www.library.mto.gov.on.ca/SydneyPLUS/Sydney/Portal/default.aspx?component=AAAAIY&record=91e231fa-3f63-4496-95b0-b95ebc3a6424>

Vanlaar, W. G. M., Lyon, C., Simmons, S., Wicklund, C. et Robertson, R. D. (janvier 2023). TIRF USA Road Safety Monitor 2022 | Alcohol-impaired driving & COVID-19 in the United States. Fondation de recherche sur les blessures de la route Ottawa, Canada.

Women's Trucking Federation of Canada. (mai 2024). A Proactive Approach to Driver Safety. <https://www.womenstruckingfederationofcanada.net/a-proactive-approach-to-driver-safety/>



La vision de la **Fondation de recherche sur les blessures de la route (FRBR)** est de s'assurer que les usagers de la route rentrent chez eux en toute sécurité chaque jour, en éliminant les décès sur la route, les blessures graves et leurs coûts sociaux. La mission de la FRBR consiste à servir de source de connaissances pour la sécurité des usagers de la route et à être un chef de file mondial en matière de recherche, de développement de programmes et de politiques, d'évaluation et de transfert de connaissances. La FRBR est un organisme de bienfaisance canadien enregistré qui dépend de bourses, de contrats et de dons afin d'offrir des services au public. Pour plus d'informations, consultez tirf.ca ou tous les sites Web et les médias sociaux de la FRBR sur le site <https://linktr.ee/tirfcanda>.



171, rue Nepean, bureau 200, Ottawa, ON, Canada K2P 0B4

Sans frais : 1-877-238-5235 |

Numéro d'enregistrement d'organisme de bienfaisance 10813 5641 RR001

Fondation de recherche sur les blessures de la route

ISBN : 978-1-77874-047-3

WWW.CANADAHELPS.ORG/FR/ORGANISMESDEBIENFAISANCE/TIRFCANADA

FONDATION DE RECHERCHE SUR LES BLESSURES DE LA ROUTE