

**Les industries du transport en commun et transport terrestre de passagers
(RMR de Montréal) Table métropolitaine de Montréal – Emploi-Québec**

Dans le manuel de base qui sert à la classification des activités économiques (*Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* ou SCIAN), le sous-secteur du transport en commun et transport terrestre de voyageurs (SCIAN 485) est décrit comme suit : « comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir une diversité de services de transport de voyageurs à l'aide d'un matériel conçu à cet effet. Ces activités se distinguent les unes des autres en fonction de facteurs tels que l'établissement d'horaires fixes, d'itinéraires fixes et de tarifs au siège ou au véhicule », exclusion faite des « établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de voyageurs liés à des activités de tourisme ou d'agrément (voir SCIAN 487, Transport de tourisme et d'agrément) ». (Statistique Canada, *SCIAN*, p. 345-346).

Le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route) contribue à la progression des compétences dans les métiers et professions, ainsi qu'au développement de l'industrie du transport routier de personnes et de marchandises en facilitant les échanges entre les différentes associations d'employeurs, de travailleurs et organismes gouvernementaux. Ses champs d'activités visent particulièrement : les compétences sectorielles, le développement et la stabilisation de l'emploi, le développement et la gestion de programmes, la promotion des métiers du transport routier et enfin, le support à la gestion des ressources humaines.

L'industrie du transport en commun et transport terrestre de voyageurs (SCIAN 485) se retrouvait dans l'ancienne classification des activités économiques au sein de l'industrie du transport en commun (CTI 457) et autres industries du transport (CTI 458).

1. Principales caractéristiques de l'industrie

- Le niveau d'emploi dans l'industrie du transport en commun et transport terrestre de voyageurs est estimé dans la RMR de Montréal à près de 18 620 en 2001. Par ordre d'importance du niveau d'emploi, on retrouve notamment l'industrie des services urbains de transport en commun (SCIAN 4851 avec 8 510 emplois), des services de taxi et de limousine (SCIAN 4853 avec 5 830 emplois) et du transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854 avec 3 165 emplois).
- Les emplois dans l'industrie du transport en commun et du transport terrestre de voyageurs sont concentrés dans les groupes professionnels suivants : le personnel des métiers du transport et de la machinerie (groupe 7, 15 200 emplois), des affaires, de la finance et de l'administration (groupe 1, 1 475 emplois), de la vente et des services (groupe 6, 905 emplois) et de la gestion (620 emplois).
- Les principales professions de l'industrie du transport en commun et du transport terrestre de voyageurs, par ordre d'importance numérique, sont : les conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun (CNP 7412), les chauffeurs de taxis, chauffeurs de limousine et chauffeurs (CNP 7413), les mécaniciens et les réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321) (*tableau 1*).
- Comparativement à la moyenne de la RMR (47,2 %), les femmes représentaient 17,8 % des personnes en emploi dans l'industrie en 2001. Cette part est la plus faible dans le groupe des services de taxi et de limousine (SCIAN 4853 : 5,8 %) et la plus élevée dans le transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854 : 44,4 %).
- Les personnes âgées de 45 ans et plus représentaient 59,9 % des personnes en emploi dans l'industrie, soit 25 points de pourcentage de plus que la moyenne des industries de la RMR (34,5 %). Ce sont les groupes de services de taxi et de limousine (SCIAN 4853 : 63,0 %) et de transport scolaire et transport d'employés par autobus (SCIAN 4854 : 63,0 %) qui ont les parts les plus élevées. Seul le groupe de transport interurbain et rural par autocar (SCIAN 4852 : 37,7 %) montre une proportion inférieure à 54 %; notons toutefois qu'il représente à peine 2 % des emplois de ce sous-secteur (SCIAN 485). Du côté des professions, signalons que la part des 45 ans et plus est de 57,3 % chez les chauffeurs d'autobus urbains.

- Le salaire horaire moyen en 2000 des principales professions que l'on retrouve dans cette industrie et dans les autres industries de la RMR de Montréal varie entre 10,80 \$ et 26,40 \$. Pour ces professions, sur une base annuelle, le salaire des personnes qui travaillent à plein temps et toute l'année (49 semaines ou plus) se situe entre 22 900 \$ et 59 650 \$. Pour la RMR de Montréal, le salaire annuel moyen des employés de l'industrie du transport en commun et transport terrestre de voyageurs est estimé à 39 150 \$, ce qui est semblable à celui de la moyenne des industries de la RMR (39 267 \$).

Tableau 1 – Principales professions au sein de l'industrie du transport en commun et du transport terrestre de voyageurs (SCIAN 485), salaire horaire et annuel, RMR de Montréal, 2001

Principales professions de la RMR de Montréal	Personnes en emploi		Taux horaire moyen ⁽¹⁾ (2000)	Salaire annuel moyen ⁽²⁾ (2000)	Personnes en emploi dans l'ensemble des industries de la RMR ⁽³⁾	
	Nombre	%	\$/heure	\$/année	Nombre	%
7412 Conducteurs/conductrices,opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	7 215	38,7	19,80	41 500	7 955	90,7
7413 Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses	5 405	29,0	10,80	22 900	6 315	85,6
7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	780	4,2	15,60	32 000	2 445	6,5
7222 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	410	2,2	23,30	47 500	1 080	38,0
0713 Directeurs/directrices des transports	400	2,1	26,40	59 650	3 340	12,0
1475 Répartiteurs/répartitrices et opérateurs radio/opératrice radio	320	1,7	15,80	33 500	3 245	9,9

Note 1 : Taux horaire de salaire des personnes ayant travaillé 30 heures ou plus par semaine et pendant 49 semaines ou plus au cours de l'année. Il est à noter que ce taux s'applique à l'ensemble des secteurs où l'on retrouve cette profession.

Note 2 : Salaire annuel moyen pour les personnes ayant un revenu d'emploi et ayant travaillé à plein temps pendant 49 semaines ou plus. Il est à noter que ce taux s'applique à l'ensemble des secteurs où l'on retrouve cette profession.

Note3 : Ce pourcentage est le ratio entre le nombre de personnes en emploi de l'industrie (première colonne de données) et l'ensemble des personnes en emploi dans la profession (avant-dernière colonne).

Source : Emploi-Québec, compilations spéciales du Recensement de 2001.

- Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, l'emploi dans l'industrie du transport en commun et transport terrestre de voyageurs a augmenté au cours des seize dernières années dans la RMR de Montréal à un rythme annuel de 0,7 % (tableau 2) comparativement à un rythme annuel moyen d'augmentation de 1,1 % dans l'ensemble de l'économie de la métropole. Cette industrie présente une certaine stabilité tout au long de ces seize ans offrant bon an mal an autour de 28 000 emplois. Par ailleurs, près de trois emplois sur cinq (58,3 %) de cette industrie se retrouvent dans la RMR de Montréal en 2003. Cette part a diminué, avec une baisse de près de deux points de pourcentage entre 1987 et 2003.

Tableau 2 – Évolution de l'emploi dans l'industrie du transport en commun et de tourisme, RMR de Montréal et ensemble du Québec, 1987, 1992, 1997 et 2003

Indicateurs	1987	1992	1997	2003	1987-1992 (taux annuel de croissance ou points de %)	1992-1997 (taux annuel de croissance ou points de %)	1997-2003 (taux annuel de croissance ou points de %)	1987-2003 (taux annuel de croissance ou points de %)
Nombre d'emplois au Québec	45 400	46 200	47 800	52 300	0,3	0,7	1,5	0,9
Nombre d'emplois dans la RMR de Montréal	27 300	28 200	30 500	30 500	0,7	1,6	0,0	0,7
Part de la RMR de Montréal dans l'ensemble du Québec	60,1	61,0	63,8	58,3	0,9	2,8	-5,5	-1,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

- Le travail autonome regroupe 20,2 % des personnes qui sont actives (en emploi et en chômage) dans l'industrie du transport en commun et transport terrestre de voyageurs (3 835 sur 18 945), une proportion supérieure à la moyenne de l'ensemble des industries de la RMR,

qui est estimée en 2001 à 10,1 %. Si on enlevait la part attribuable aux chauffeurs de taxi, soit 60 %, la part de travailleurs autonomes ne serait toutefois plus que de 2 %.

- La main-d'œuvre en emploi oeuvrant dans l'industrie du transport en commun et de transport terrestre de voyageurs est moins scolarisée que l'ensemble de la population en emploi dans la RMR de Montréal. De fait, 60,0 % des personnes de cette industrie ont au mieux obtenu un diplôme d'études secondaires, contre 42,6 % des personnes à l'échelle de la RMR, tandis que seulement 7,3 % des personnes détiennent un diplôme universitaire, comparativement à 22,9 % de l'ensemble des personnes de la RMR.
- En juin 2003, sur les 1 792 établissements de l'industrie du transport en commun et transport terrestre de voyageurs (SCIAN 485) recensés au Québec, 584 se retrouvent dans la RMR de Montréal (*tableau 3*), soit 32,6 % de tous les établissements au Québec.
- La grande majorité (99,4 %) des entreprises la RMR dans les industries du transport en commun et du transport terrestre de voyageurs n'exploitent qu'un seul établissement¹.
- 98,5 % des établissements ont généralement moins de 100 employés, ce qui est légèrement supérieur à ce qui est observé dans l'ensemble des industries au Québec (98 %).

Tableau 3 – Répartition des établissements de l'industrie du transport en commun et transport terrestre de voyageurs (SCIAN 485) selon la taille, RMR de Montréal et ensemble du Québec, juin 2003

Établissements selon la taille	Régions de la RMR de Montréal						Ensemble des régions de la RMR	Ensemble du Québec	Ensemble des industries
	Montréal	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Ensemble des régions de la RMR			Ensemble du Québec
De 1 à 4 employés et employées	N	273	46	17	14	105	455	1 310	149 874
	%	83,7	80,0	68,0	40,0	76,1	77,9	66,4	62,2
5 à 19 employés et employées	N	36	4	4	11	15	70	350	63 550
	%	11,0	6,8	16,0	31,4	10,9	12,0	19,5	26,4
20 à 99 employés et employées	N	13	9	3	9	16	50	115	22 701
	%	4,0	15,0	12,0	25,7	7,2	8,6	6,4	9,4
100 employés et employées ou plus	N	4	1	1	1	2	9	17	4 851
	%	1,3	1,7	4,0	2,8	1,4	1,5	0,9	2,0
Total	N	326	60	25	35	138	584	1 792	240 976
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Statistique Canada, *Structure des entreprises canadiennes* et Institut de la statistique du Québec, *Registre des entreprises*, juin 2003.

- Des 18 715 résidents qui occupent un emploi dans l'industrie du transport en commun et du transport terrestre de voyageurs dans la zone métropolitaine de l'emploi (ZME) de Montréal en 2001, 8 090, soit 43,2 % sont localisés sur l'île de Montréal, 4 520 ou 24,2 % dans la ZME de la Montérégie, 2 750 (14,7 %) à Laval, 1 755 (9,4 %) dans la portion ZME des Laurentides et 1 580 (8,4 %) dans la portion ZME de Lanaudière (*tableau 4*). Près de 38 % des travailleurs de cette industrie qui résident et travaillent dans la ZME de Montréal ont à se déplacer pour travailler (5 045 sur 13 370). Par ailleurs, notons que plus de 65 % des emplois sont concentrés sur le territoire de l'île de Montréal (8 750 sur 13 370).

1. Statistique Canada, *Structure des entreprises canadiennes* et Institut de la statistique du Québec, *Registre des entreprises*, juin 2003.

Tableau 4 – Répartition de la population active occupée selon le lieu de travail et le lieu de résidence, industrie du transport en commun et du transport terrestre de voyageurs, zone métropolitaine de l'emploi, 2001

Lieu de résidence	Lieu de travail							
	Montréal	Laval	Lanaudière (Portion ZME)	Laurentides (Portion ZME)	Montérégie (Portion ZME)	Total ZME	Hors ZME	Ensemble du Québec
Montréal	4 455	75	15	15	130	4 690	3 400	8 090
Laval	1 115	890	0	45	30	2 080	670	2 750
Lanaudière (portion ZME)	885	65	365	45	0	1 360	220	1 580
Laurentides (portion ZME)	555	280	30	690	10	1 565	190	1 755
Montérégie (portion ZME)	1 740	0	0	10	1 925	3 675	845	4 520
Total ZME	8 750	1 310	410	805	2 095	13 370	5 345	18 715
Hors ZME	535	55	55	40	220	905	13 380	14 285
Total - Population active occupée	9 285	1 365	465	845	2 315	14 275	18 725	33 000

Source : Emploi-Québec, compilations spéciales du Recensement de 2001.

- Au Québec, dans l'ensemble de l'industrie du transport et de l'entreposage (SCIAN 48), près de la moitié des employés (excluant les travailleurs autonomes) sont syndiqués (67 900 sur 137 200). Dans l'ensemble de l'économie québécoise, le pourcentage équivalent en 2003 est de 41,2 %.
- Au Québec, le secteur du transport et de l'entreposage (SCIAN 48) accapare, en 2002, 4,4 % du produit intérieur brut (PIB) de l'ensemble des industries du Québec (9,2 milliards \$ sur 210,6 milliards en \$ de 1997)². C'est une proportion légèrement inférieure à 1997, alors que le secteur était à l'origine de 4,5 % du PIB de l'ensemble du Québec (7,95 milliards \$ sur 175,1 milliards \$). Au cours de cette période, le PIB de cette industrie s'est accru de 3 % par année, un rythme plus lent que l'ensemble de l'économie québécoise (3,8 % par année).
- Au Québec, le secteur du transport en commun et du transport terrestre de voyageurs a vu ses investissements (construction, machines et équipements) augmenter fortement entre 1997 et 2002, passant au cours de cette période de 186,8 millions \$ à 257,9 millions \$ (en dollars de 1997)³.

2. Principaux éléments de problématique⁴

2.1 Transport scolaire, nolisé et interurbain

- Selon CAMO-route, repris par l'Association des propriétaires d'autobus du Québec, la moitié des transporteurs scolaires disent avoir de la difficulté à recruter des conducteurs d'autobus scolaire, tandis que le tiers des transporteurs qui font du nolisement en disent autant. Les principales raisons invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont : conditions de travail insatisfaisantes (40 %), manque de formation (22 %) et rareté des candidats (12 %)⁵.
- Bien que le principal motif de départ de ce milieu de travail soit la prise de la retraite (50 %), un bon nombre de travailleurs quittent aussi parce qu'ils obtiennent de meilleures conditions de travail (17 %) ou une meilleure rémunération (13 %) chez d'autres employeurs⁶.
- Les personnes interrogées dans le cadre du sondage SOM estiment que les stratégies de rétention mises de l'avant par les employeurs sont faibles pour ne pas dire inexistantes⁷.
- L'industrie du transport de personnes est confrontée depuis déjà quelques années à la diminution des subventions gouvernementales et à une diminution éventuelle de la clientèle (celle des 15 à 24 ans diminue en termes de démographie, tandis que celle des 40 ans et plus est moins dépendante du transport en commun).

2. Institut de la Statistique du Québec, *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, Collection L'économie, numéros de septembre 2002 et août 2003. Les données disponibles englobent l'ensemble du secteur du transport et ne distinguent pas de manière individuelle les diverses composantes de ce secteur d'activité.

3. Institut de la Statistique du Québec, *Investissements privés et publics Québec et ses régions, perspectives révisées 2002*, 1^{er} trimestre 2003.

4. La problématique particulière de l'industrie du taxi n'a pas été abordée.

5. CAMO-route, *Association des propriétaires d'autobus du Québec, Congrès 2003-Sondage SOM 2003*, 2003.

6. Ibid.

7. Ibid.

- Il ressort aussi que les usagers veulent obtenir un service de plus de qualité étant donné les heures de travail qui changent, réparties sur trois quarts de travail et pendant le week-end, et le vieillissement de la population (celle de 65 ans et plus est davantage dépendante du transport en commun).
- Le recrutement est relativement faible, à l'exception du transport scolaire qui a un taux de roulement élevé directement relié au caractère saisonnier et aux conditions de travail particulières (précarité, temps partiel, horaire coupé, etc.).
- Selon CAMO-route, à l'exception de certaines entreprises (surtout dans le transport urbain), la formation de base offerte aux chauffeurs est dispensée par le secteur privé, ce qui ne garantit pas toujours une formation satisfaisante et qui se limite souvent à l'obtention du permis de conduire classe 2, négligeant de fait les volets liés à la sécurité, à la réglementation, etc.
- Considérant que la moyenne d'âge des conducteurs d'autobus scolaires se situe à près de 50 ans et que la relève est rare, plusieurs transporteurs scolaires auront à identifier des stratégies de recrutement pour attirer une main-d'œuvre qualifiée⁸.
- Sur la quarantaine d'employeurs n'ayant pas offert de formation depuis plus de trois ans, il y en a plus de 50 % qui ont mentionné que cela n'était pas nécessaire puisque leurs employés connaissent bien leur travail à effectuer⁹.
- Les formations les plus souvent suivies au cours des dernières années sont les suivantes : cours de métier unique, santé et sécurité au travail, conduite préventive, service à la clientèle, entretien mécanique, secourisme et Loi 430¹⁰.
- Une enquête menée en 2002 auprès de plus de 650 conducteurs d'autobus scolaires de pays européens a fourni des informations précieuses sur les thèmes de formation souhaités et qui pourraient être transposés au Québec : responsabilités du conducteur et des autres partenaires (73,3 %), sécurité à bord du véhicule (57,5 %), gestion des conflits avec les enfants (55,8 %), réglementation des transports scolaires (53,5 %), sécurité aux points d'arrêt (47,7 %), comportement en cas d'accident (45,7 %), savoir se présenter, se comporter avec les autres (39,1 %), comportement en cas de panne (28,7 %), gestion des conflits avec les adultes (26,8 %) et organisation des transports scolaires (25,9 %)¹¹. Au Québec, les conducteurs doivent suivre obligatoirement une formation de rafraîchissement de six heures à tous les ans.

2.2 Transport urbain

- Le personnel des chauffeurs d'autobus dans les compagnies de transport urbain connaît un important phénomène d'attrition. La Société de transport de Montréal (STM) a lancé à l'automne 2003 une importante campagne de recrutement pour remplacer la main-d'œuvre qui quittera durant la prochaine année. De fait, entre 2003-2006, la STM prévoit le remplacement de 1 100 chauffeurs. La STM est soumise à la réglementation en matière d'accès à l'égalité. En tant que milieu syndiqué et offrant d'excellentes conditions de travail, la STM attire de nombreux candidats expérimentés et en emploi dans le secteur du transport scolaire, ce qui crée une problématique additionnelle pour les entreprises de ce secteur.

3. Changements techniques ou organisationnels en cours

- La décroissance de la clientèle scolaire s'accroîtra au cours des prochaines années, ce qui diminuera les besoins en matière de transport scolaire.
- Les progrès technologiques comme les boîtes de perceptions informatisées et les systèmes de localisation des véhicules exigeront une connaissance plus approfondie de l'informatique. Des communications plus efficaces seront peut-être exigées pour traiter avec une population de passagers plus diversifiée, parmi laquelle certains ne parlent pas le français ou l'anglais et présentent des besoins spéciaux¹².

8. Yves Brassard, *La formation en entreprise* dans l'ATEQ (Association du transport écolier du Québec), vol.18, no. 3, automne 2003.

9. Ibid.

10. Ibid.

11. Sylvie Robitaille, *L'AIST-Europe lance SECOBUS : une formation spécifique aux conducteurs scolaires* dans l'ATEQ, vol. 17, no. 3, automne 2002.

12. Conseil canadien du transport de passagers, *Au volant – Guide des meilleures pratiques*, 2003 dans www.conseilautobus.ca.

4. Perspectives sectorielles 2003-2007

Selon le modèle de prévisions sectorielles, élaboré par la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, le secteur du transport et de l'entreposage (SCIAN 48) de la RMR de Montréal devrait connaître un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de 1,2 % entre 2003 et 2007¹³. Avec ce taux de croissance, l'industrie enregistrera un taux inférieur à celui prévu pour l'ensemble des secteurs de la RMR, qui est de 1,7 %.

Cette donnée doit être cependant mise en perspective, à savoir qu'elle englobe l'ensemble de l'industrie du transport, c'est-à-dire autant l'industrie du transport aérien, ferroviaire, par camion que celui du transport en commun.

13. Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2003-2007*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, juillet 2003.

5. Perspectives professionnelles 2003-2007

Tableau 5 – Perspectives professionnelles 2003-2007 des professions de l'industrie du transport en commun et du transport terrestre de voyageurs, RMR de Montréal, régions administratives¹⁴ et ensemble du Québec

CNP	Titre de la profession	RMR de Montréal				Perspectives 2003-2007 par région administrative					Perspectives 2003-2007 Québec	
		Emploi estimé 2002 (1)	Demande de main-d'œuvre 2002-2007	Taux de chômage en 2002	% de personnes de plus de 45 ans	Perspectives 2003-2007	Montréal	Laval	Laurentides	Lanaudière		Montérégie
0713	Directeurs/directrices des transports	3 000	Modéré	Faible	48,7	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Acceptables	Favorables
1475	Répartiteurs/répartitrices et opérateurs radio/opératrice radio	3 000	Modéré	Modéré	31,1	Acceptables	Favorables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
7222	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	900	Modéré	Modéré	44,1	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	12 000	Modéré	Faible	30,6	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables	Favorables
7412	Conducteurs/conductrices, opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	7 000	Modéré	Modéré	64,0	Acceptables	Favorables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Favorables
7413	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses	6 000	Faible	Modéré	63,1	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Acceptables

Source : Emploi-Québec, *Information sur le marché du travail – Les perspectives professionnelles 2003-2007*, IMT en ligne (www.imtemploiquebec.net)

Note 1 : Emploi estimé pour l'ensemble des industries de la RMR de Montréal.

14. Les diagnostics sur les régions administratives de Lanaudière, des Laurentides et de la Montérégie englobent à la fois les portions RMR et hors RMR. Elles ne sont donc là que pour illustrer la tendance pour l'ensemble des régions concernées.

Définition des bornes :

DEMANDE OFFRE	Taux de demande de main-d'œuvre 2001-2006 égal ou inférieur à 0 $D \leq 0$ <i><u>NUL ou NÉGATIF</u></i>	Taux de demande de main-d'œuvre 2001-2006 inférieur à la moyenne et supérieur à 0 $0 < D < 12,9$ <i><u>FAIBLE</u></i>	Taux de demande de main-d'œuvre 2001-2006 égal à la moyenne $12,9 \leq D < 23,7$ <i><u>MODÉRÉ</u></i>	Taux de demande de main-d'œuvre 2001-2006 supérieur à la moyenne $D \geq 23,7$ <i><u>ÉLEVÉ</u></i>
Taux de chômage inférieur à la moyenne $0 < 5,7$ <i><u>FAIBLE</u></i>	Restreintes	Acceptables	Favorables	Très favorables
Taux de chômage égal à la moyenne $5,7 \leq 0 < 12,9$ <i><u>MODÉRÉ</u></i>	Très restreintes	Restreintes	Acceptables	Favorables
Taux de chômage supérieur à la moyenne $0 \geq 12,9$ <i><u>ÉLEVÉ</u></i>	Très restreintes	Très restreintes	Restreintes	Acceptables

⇒ Cinq niveaux de diagnostics de perspectives professionnelles, qui déterminent les possibilités d'intégration au marché du travail, sont retenus :

TRÈS FAVORABLES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera nettement meilleur que celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>L'établissement de ce diagnostic ne doit cependant être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.</p>
FAVORABLES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera meilleur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>L'établissement de ce diagnostic ne doit pas non plus être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.</p>
ACCEPTABLES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera comparable à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>Bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée.</p>
RESTREINTES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera inférieur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>Bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas être interprété comme une absence totale de débouchés sur le marché du travail.</p>
TRÈS RESTREINTES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera nettement inférieur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>Bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas aussi être interprété comme une absence totale de débouchés sur le marché du travail.</p>

6. Correspondance des CNP avec les programmes de formation secondaire et collégial (excluant les AEC) dispensés par le MEQ ainsi que les régions de la RMR offrant la formation¹⁵

Secteur	CNP	Titre de la profession	Code MEQ	Programme d'études	Filière	Région de la RMR	Autres régions du Québec
Transport	7222	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	410.A0	Techniques de la logistique des transports	DEC	Montréal Laurentides	Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Mauricie Montérégie
Entretien d'équipement motorisé	7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	5192	Mécanique automobile	DEP	Montréal Laval Montérégie Laurentides	Abitibi-Témiscamingue Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Côte-Nord Estrie Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine Lanaudière Mauricie Montérégie Outaouais Saguenay-Lac-Saint-Jean.
Entretien d'équipement motorisé	7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	5049	Mécanique de véhicules lourds routiers	DEP	Montréal Montérégie Laurentides	Abitibi-Témiscamingue Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Outaouais Saguenay-Lac-Saint-Jean.
Entretien d'équipement motorisé	7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	5259	Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	ASP	Montérégie	Bas-Saint-Laurent Chaudière-Appalaches Estrie

7.1 Données sur l'enquête de relance de 2003 (RMR de Montréal – Promotion 2001-2002)

Code MEQ	Programme	Filière	Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	Emploi à temps plein	Emploi à temps plein en lien avec la formation	Taux de chômage
					%	%	%	%
5192	Mécanique automobile	DEP	249	70,7	80,1	95,7	81,5	4,1
5049	Mécanique de véhicules lourds routiers	DEP	121	67,8	92,7	100,0	85,5	1,3
5259	Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	ASP	8	75,0	66,7	100,0	100,0	0,0
410.A0	Techniques de la logistique du transport	DEC	39	76,9	93,3	100,0	85,7	3,4

Sources : Ministère de l'Éducation, *Le placement au 31 mars 2003 des personnes diplômées de 2001-2002 pour la RMR de Montréal – La Relance au collégial en formation technique*, Direction de la recherche et de l'évaluation, 2003 et Ministère de l'Éducation, *Le placement au 31 mars 2003 des personnes diplômées de 2001-2002 pour RMR de Montréal – La Relance au secondaire en formation professionnelle*, Direction de la recherche et de l'évaluation, 2003.

7.2 Données sur l'enquête de relance de 2003 (Ensemble du Québec – Promotion 2001-2002)

Code MEQ	Programme	Filière	Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	Emploi à temps plein	Emploi à temps plein en lien avec la formation	Taux de chômage
					%	%	%	%
5192	Mécanique automobile	DEP	624	72,9	84,2	96,6	86,2	5,2
5049	Mécanique de véhicules lourds routiers	DEP	326	72,7	81,9	98,5	89,0	3,0
5259	Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques	ASP	48	83,3	95,0	100,0	92,1	0,0
410.A0	Techniques de la logistique du transport	DEC	80	76,3	88,5	100,0	87,0	8,5

Sources : Ministère de l'Éducation, *Le placement au 31 mars 2003 des personnes diplômées de 2001-2002 – La Relance au collégial en formation technique*, Direction de la recherche et de l'évaluation, 2003. Ministère de l'Éducation, *Le placement au 31 mars 2003 des personnes diplômées de 2001-2002 – La Relance au secondaire en formation professionnelle*, Direction de la recherche et de l'évaluation, 2003.

15. Une Attestation d'études professionnelles, intitulée Multibus, est actuellement en cours d'élaboration et devrait être accessible dès juin 2004 (Centre de formation de transport routier de Saint-Jérôme et au Centre de formation en transport de Charlesbourg).

8. Compétences et attitudes recherchées par l'industrie¹⁶

- Patience, vigilance;
- Bonne personnalité;
- Bons réflexes;
- Connaissance du système mécanique du véhicule;
- Connaissance des règles de sécurité routière et des pratiques de conduite préventive;
- Connaissance en gestion du comportement, notamment chez les enfants;
- Capacité à résoudre des problèmes (les travaux de réfection, la circulation dense et les mauvaises conditions météorologiques exigent des conducteurs les connaissances des stratégies de résolution de problèmes et d'adaptation), capacité à prendre des décisions;
- Communication orale;
- Approche du service à la clientèle;
- Connaissance de la Loi 430;
- Connaissance d'une langue seconde.

9. Références ou liens incontournables

- Industrie Canada –
<http://www.strategis.ic.gc.ca> (Canada)
- Les enquêtes Relance menées par le ministère de l'Éducation –
<http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm> (Québec)
- Le réseau télématique de la formation professionnelle et technique au Québec –
<http://inforoutefpt.org> (Québec)
- Emploi-Québec, site IMT en ligne –
<http://imt.emploiquebec.net/> (Québec)
- Emploi-avenir 2000 –
<http://www.jobfutures.ca> (Canada)
- Consultation sur les professions –
<http://www.jobfutures.ca/cnp/consultez-professions-alphabetique.shtml>
- <http://www.monster.ca> (Québec)
- <http://www.monemploi.com> (Québec)
- <http://francais.workopolis.com/index.html> (Québec)
- Informations statistiques sur les industries –
<http://www.stat.gouv.qc.ca> (Québec)
http://www.statcan.ca/start_f.html (Québec et Canada)
<http://stats.bls.gov/> (Bureau of Labor Statistics),
<http://www.bea.doc.gov> (Bureau of Economic Analysis)
et <http://www.census.gov> (Census Bureau) (États-Unis)
- Informations sur le secteur d'activité –
<http://www.camo-route.com> (Québec)
<http://www.ctq.gouv.qc.ca> (Québec)
<http://www.mtq.gouv.qc.ca> (Québec)
<http://www.ateq.qc.ca> (Québec)
<http://www.apaq.qc.ca> (Québec)
et <http://www.lechodutransport.com> (Québec)

10. Pistes d'actions suggérées

- Considérant les problèmes liés à la gestion des ressources humaines, il y aurait probablement lieu de mettre de l'énergie, du temps et des efforts pour améliorer les pratiques en matière d'embauche, de formation et de développement des ressources humaines, notamment un outil pour favoriser la rétention de la main-d'œuvre.
- Le recours à un plan intégré, afin de créer les conditions favorables à l'essor des ressources humaines, serait, à notre avis, approprié et celui-ci devrait notamment toucher : la planification, le recrutement,

16. Les renseignements présentés ici proviennent en majeure partie d'une enquête menée par la firme SOM pour le compte de CAMO-route auprès des conducteurs professionnels du Québec dans le domaine du transport routier, juillet 2003.

l'orientation de nouveaux employés, la formation et le perfectionnement professionnel, la formation continue, les programmes de reconnaissance, la rémunération et les relations de travail.

- De manière à favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande, il y aurait peut-être lieu de travailler directement avec les entreprises ayant des postes vacants et les individus ayant les compétences recherchées.
- Expérimenter l'utilisation d'un filtre (savoir/savoir faire/savoir être) permettant une meilleure sélection des candidats à être formés ou embauchés.
- Travailler avec les employeurs en vue de les inciter à recruter, par l'entremise du site de Placement en ligne d'Emploi-Québec, en les invitant à y inscrire leurs offres d'emploi.
- Pour répondre à la demande, il y aurait peut-être lieu de soutenir la formation de chauffeurs d'autobus scolaire.
- S'assurer que le projet de développement d'une Attestation d'études professionnelles Multibus se concrétise tel que prévu.
- Considérant que la formation de six heures dispensée par le ministère de l'Éducation du Québec est jugée insuffisante, il y aurait lieu d'associer CAMO-route aux travaux de révision lorsque ceux-ci auront lieu.