

GUIDE DE L'INDUSTRIE DU
TRANSPORT

Conduire vers le succès :

améliorer la performance par des
stratégies axées sur le bien-être
des chauffeurs



Le secteur des transports est confronté à divers défis critiques en matière d'embauche et de fidélisation. Bien que le nombre moyen de postes vacants dans ce secteur se soit amélioré ces dernières années, il demeure 1,5 fois supérieur à la moyenne de l'ensemble de l'économie canadienne¹. Parallèlement, les entreprises de transport ont connu une augmentation de la demande pour leurs services sans disposer des chauffeurs nécessaires pour y répondre².

Les préoccupations croissantes de la main-d'œuvre relatives à la santé et au bien-être rendent plus difficiles l'attraction et la fidélisation de nouveaux talents et posent des risques supplémentaires pour la sécurité et les performances des chauffeurs – ce qui a une incidence sur les résultats financiers des exploitants de parcs de camions.

Compte tenu de ces défis, les entreprises de transport doivent faire du bien-être de leur personnel une priorité commerciale et utiliser les stratégies en santé et en avantages sociaux comme des outils essentiels pour retenir les talents, améliorer les performances et renforcer la sécurité.

En adoptant des modèles de bien-être globaux tels que la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme) et en mettant l'accent sur la santé physique, mentale et financière des chauffeurs, les entreprises peuvent se démarquer et acquérir un avantage durable dans le marché concurrentiel actuel.

La crise sanitaire au volant

Une véritable crise sanitaire touche les conducteurs routiers à longue distance au Canada. Ceux-ci sont exposés à des taux nettement plus élevés de maladies chroniques (maladies cardiaques, diabète, obésité, etc.) et sont plus susceptibles de souffrir de dépression, ce qui peut conduire à des comportements à risque tels que l'abus de drogues ou d'alcool³.

Les principaux facteurs qui ont contribué à ces problèmes sont les suivants :

- 1. Manque de sommeil et troubles du sommeil.** Une routine de sommeil régulière et fiable est essentielle au maintien du bien-être physique et mental, ce qui est de plus en plus difficile à atteindre pour les chauffeurs routiers. De 30 à 40 % des accidents impliquant des poids lourds en Amérique du Nord sont liés à la fatigue. Environ 60 % des chauffeurs canadiens ont admis avoir parfois conduit en état de fatigue, et 15 % ont déclaré s'être endormis au volant au cours de l'année écoulée⁴.
- 2. Mauvaise alimentation, tabagisme, manque d'exercice.** Les chauffeurs qui sont constamment sur la route et soumis à la pression des délais de livraison n'ont souvent pas le temps de faire de l'exercice ou de trouver des options de repas sains⁵. Le tabagisme est également très répandu dans le secteur, les chauffeurs se tournant vers la nicotine pour ses effets stimulants ou pour lutter contre l'ennui⁶.

¹ TruckingHRCanada, « [National Job Vacancy Update](#) ».

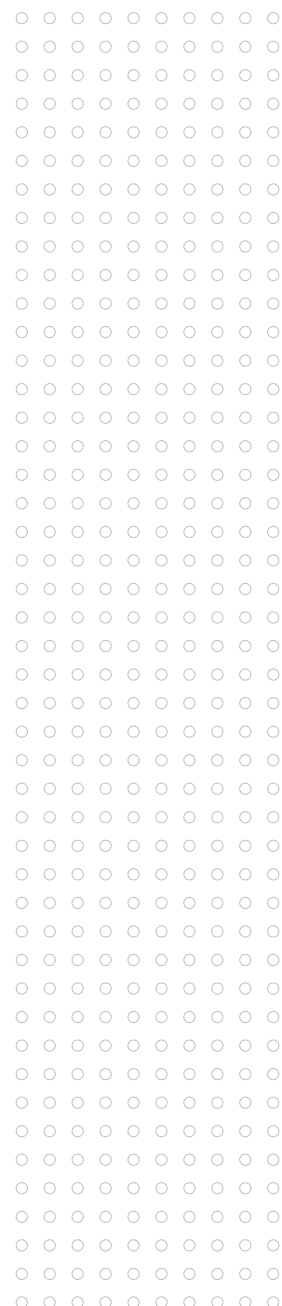
² Statistique Canada, « [Il y a moins de postes vacants pour les conducteurs et conductrices de camions, mais la demande se maintient malgré les défis liés à la chaîne d'approvisionnement](#) », consulté le 21 octobre 2024.

³ Infrastructure Health & Safety Association, « [Mental health risks, stigma, and improving support in the trucking industry](#) », consulté le 10 septembre 2025.

⁴ IHSA.ca, « [Fatigue Basics](#) », consulté le 10 septembre 2025.

⁵ National Library of Medicine, « [Understanding health needs of professional truck drivers to inform health services: a pre-implementation qualitative study in a Canadian Province](#) », consulté le 10 octobre 2024.

⁶ National Library of Medicine, « [Truck Drivers' Cigarette Smoking and Preferred Smoking Cessation Methods](#) », consulté le 13 août 2020.



3. Isolement social. Les longues heures de travail, les retards imprévus liés au transport et les périodes prolongées loin des amis et de la famille font qu'il est difficile pour les chauffeurs de nouer et d'entretenir des relations. Cette absence de liens significatifs les rend beaucoup plus susceptibles de souffrir de dépression, de solitude et d'isolement social.

En conclusion, la prévalence croissante de problèmes de santé physique et mentale contribue activement à l'augmentation des risques pour la sécurité, de l'absentéisme et du taux de roulement du personnel, ce qui affecte directement l'industrie du transport.

Guide pour aider à renforcer la résilience des parcs modernes

Les entreprises de transport peuvent soutenir la santé mentale de leurs chauffeurs et améliorer le bien-être général de leur personnel en intégrant l'approche de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). Élaborée par la Commission de la santé mentale du Canada, la Norme offre aux employeurs un ensemble volontaire de lignes directrices, d'outils et de ressources pour aider à promouvoir la santé mentale et à prévenir les préjudices psychologiques en milieu de travail⁷.

Les organisations qui ont adopté cette approche ont constaté des améliorations en matière de productivité, de gestion des risques, de recrutement et de fidélisation du personnel. Parmi les mesures les plus courantes mises en place par les employeurs figurent l'adoption de politiques favorisant un milieu de travail respectueux, l'offre de programmes d'aide aux employés et à leur famille, ainsi que la sensibilisation accrue à la santé mentale auprès des travailleurs — autant d'étapes clés pour améliorer la sécurité en milieu de travail⁸.

⁷ Commission de la santé mentale du Canada, « [Norme nationale](#) », consulté le 10 septembre 2025.

⁸ Commission de la santé mentale du Canada, « [Pratiques prometteuses](#) », consulté le 10 septembre 2025.

Fidélisation et recrutement grâce aux avantages sociaux et à la culture d'entreprise

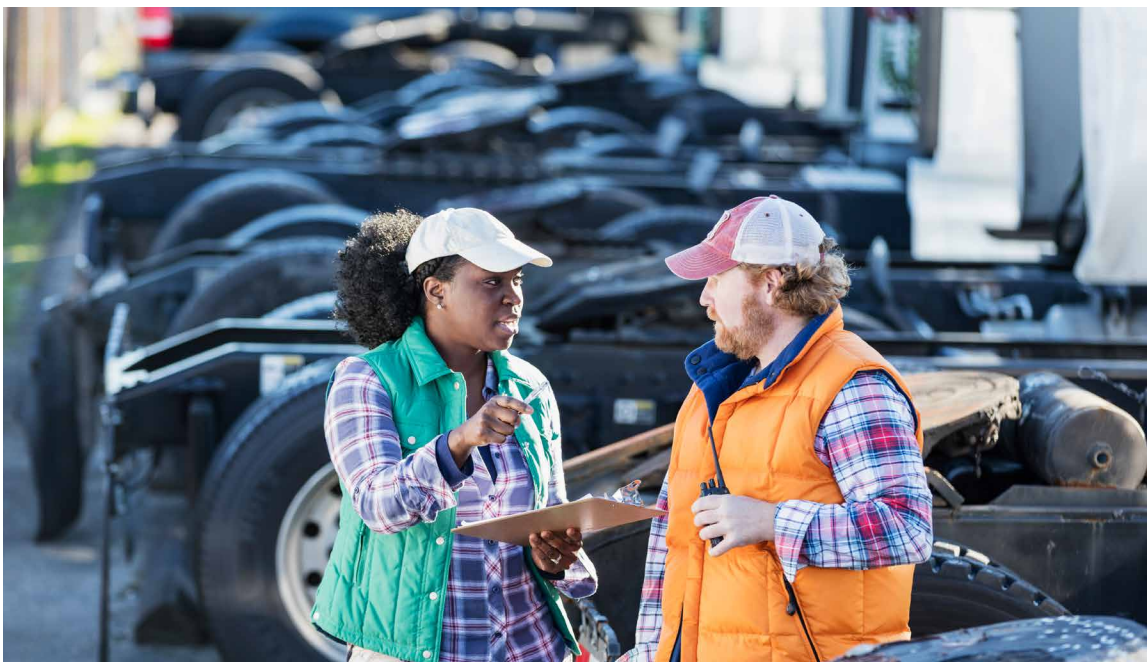
Les parcs les plus performants sont ceux qui se démarquent par leur approche visant à améliorer la santé et le bien-être, notamment en offrant des programmes d'avantages sociaux qui améliorent concrètement la qualité de vie.

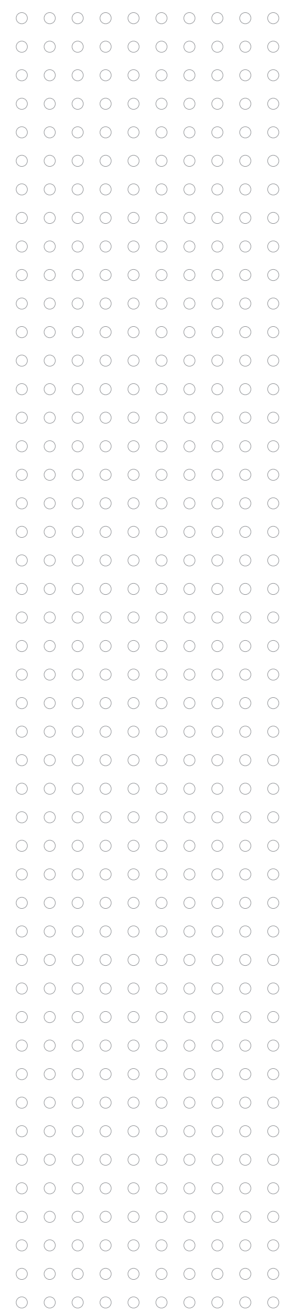
Cette approche consiste à aller au-delà de la protection de soins de santé de base et à fournir un soutien et des services supplémentaires, tels que :

- L'accès à une aide en matière de santé mentale et de bien-être financier.
- La conception de véhicules réduisant la fatigue physique.
- La mise en œuvre de politiques flexibles en matière de garde d'enfants et d'attribution des itinéraires afin d'améliorer l'équilibre travail-vie personnelle.
- Le soutien au bien-être financier grâce à une assurance invalidité, une assurance accident et des options d'avantages sociaux flexibles.

De plus, les grands parcs s'éloignent de plus en plus d'un modèle d'avantages sociaux unique et mettent en place des avantages plus personnalisés qui reflètent la personnalité unique de chaque membre de l'équipe.

Par exemple, des évaluations régulières de la santé mentale peuvent aider les chauffeurs à comprendre leurs besoins et aider les employeurs à leur offrir les ressources appropriées, qu'il s'agisse d'un balado sur la santé ou d'une formation pratique sur la santé mentale. Les organisations peuvent également proposer des options de télémédecine personnalisées et d'autres ressources aux chauffeurs qui sont des entrepreneurs indépendants.





L'amélioration de la fidélisation ne repose pas uniquement sur les avantages sociaux, elle passe également par la mise en place d'une culture centrée sur les chauffeurs, fondée sur un engagement clair envers le bien-être. Les entreprises de transport doivent également prendre d'autres mesures, notamment :

- Maintenir la confiance et la transparence comme piliers culturels.
- Encourager les chauffeurs à donner leur avis afin d'établir des boucles de rétroaction cohérentes.
- Célébrer à la fois les premières réalisations et l'excellence à long terme.
- Intégrer le bien-être et la sécurité dans les valeurs fondamentales et les communications de la direction.

Les exploitants de parcs de camions les plus performants comprennent qu'adopter une approche proactive plutôt que réactive est essentiel à la pérennité de l'entreprise et mettent en place des systèmes intégrés conçus pour favoriser la santé, la sécurité et l'engagement des chauffeurs. Les organisations qui sauront attirer les talents dans les années à venir seront celles qui considèrent le bien-être des chauffeurs comme une priorité stratégique, et non comme un simple avantage ou une obligation réglementaire.

Utiliser les avantages sociaux comme stratégie de réduction des risques

L'intégration de la santé et du bien-être dans votre stratégie d'avantages sociaux est également une mesure stratégique de gestion des risques qui peut se traduire par des avantages concurrentiels importants et des possibilités de réduction des coûts.

Il a été démontré que les programmes d'avantages sociaux complets réduisent directement certains des risques opérationnels les plus importants auxquels sont confrontées les entreprises de transport en raison de la mauvaise santé et des performances réduites des chauffeurs, tels que le risque accru d'accidents, le ralentissement des temps de réaction et l'augmentation des incidents liés à la fatigue.

Lorsqu'ils sont bien conçus, les programmes de bien-être peuvent :

- Réduire les demandes d'indemnisation des accidents du travail pour des raisons de santé avant qu'elles n'entraînent des blessures coûteuses.
- Réduire le taux de roulement du personnel en améliorant la satisfaction au travail, en renforçant la culture de sécurité et en répondant aux besoins des chauffeurs en matière de santé et de bien-être.
- Réduire les incidents de conduite liés à la fatigue (mesurés par la télématique), ce qui diminue la fréquence et la gravité des accidents.
- Agir sur les facteurs de risque traditionnels, comme les maladies chroniques, qui peuvent influencer l'exposition à la responsabilité civile.

De plus, une initiative de bien-être bien menée peut aider les entreprises de transport à obtenir des taux ou des conditions préférentiels auprès des assureurs en responsabilité civile automobile, en particulier ceux qui proposent des programmes d'assurance captive.

En raison de l'essor des technologies de pointe et l'évolution des exigences du secteur, il est plus important que jamais d'harmoniser la santé des chauffeurs avec la sécurité opérationnelle et les performances commerciales. Pour faire passer votre parc au niveau supérieur — celui d'une organisation véritablement performante et résiliente — la santé et le mieux-être doivent être au cœur de votre programme d'avantages sociaux.

L'avantage HUB : maximiser le rendement du bien-être des chauffeurs

Travailler avec un courtier spécialisé dans le transport comme HUB est un élément clé pour créer une culture résiliente et axée sur les personnes. Votre conseiller HUB peut vous aider à concevoir une approche stratégique adaptée à vos activités, à la démographie de vos chauffeurs et aux attentes des assureurs. Nos conseillers peuvent vous aider à naviguer parmi les exigences réglementaires et à développer une stratégie d'analyse comparative des avantages sociaux afin de soutenir une main-d'œuvre plus saine et plus durable.

Contactez [les spécialistes en gestion des risques et en assurance du secteur du transport de HUB](#) pour en savoir plus.

Un soutien stratégique qui vous permet de garder le contrôle.

Lorsque vous travaillez avec nous, vous êtes au centre d'un vaste réseau d'experts qui vous aideront à atteindre vos objectifs. Avec HUB, vous avez la certitude que ce qui compte le plus pour vous sera protégé - grâce à un soutien sans faille et à des solutions sur mesure qui vous permettent de garder le contrôle.

Pour plus d'informations sur la façon de gérer vos coûts d'assurance, de réduire vos risques et de prendre soin de vos conducteurs, contactez un spécialiste de l'assurance transport de HUB.

hubinternational.com/transport

Prêt pour demain.

Risque et assurance | Avantages sociaux | Retraite et gestion de patrimoine



Ces informations sont fournies à titre d'information générale uniquement. HUB International ne donne aucune garantie, expresse, implicite ou légale, quant à l'adéquation, l'actualité, l'exhaustivité ou l'exactitude des informations contenues dans ce document. Ce document ne constitue pas un conseil et ne crée pas de relation courtier-client. Veuillez consulter un conseiller de HUB International au sujet de vos besoins spécifiques avant d'entreprendre toute action. Les déclarations concernant les questions juridiques doivent être considérées comme des observations générales et ne doivent pas être considérées comme des conseils juridiques, que nous ne sommes pas autorisés à fournir.

