



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime

Consultation sur la Stratégie maritime du gouvernement du Québec

Avis et recommandations

**Comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie maritime**

Québec, Canada

© Claude Mailloux, 2014

Consultation sur la Stratégie maritime du gouvernement du Québec

Avis et recommandations du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime

Nous aborderons dans cet avis le volet main-d'œuvre et formation du projet de Stratégie maritime, soit celui qui est couvert par l'axe 11. Les propositions qu'il contient touchent directement à la mission du Comité et aux enjeux qu'il a identifiés dans son plan stratégique.

Les administrateurs du Comité sectoriel ont adopté en juin 2014 le mandat d'un groupe de travail spécial chargé de documenter et d'analyser les enjeux de main-d'œuvre importants identifiés par ses membres et tout particulièrement la pénurie d'officiers supérieurs en lien avec les difficultés de la formation continue. Les administrateurs du Comité sectoriel ont aussi confié au groupe de travail le soin de réaliser un sondage auprès des officiers maritimes afin de connaître leur perception de l'évolution de leur profession ainsi que les causes des difficultés observées dans la progression professionnelle vers les échelons supérieurs des métiers d'officier mécanicien et d'officier de navigation.

Ce sondage a été réalisé durant le mois d'août 2014. Il a permis de rejoindre 140 officiers maritimes québécois ainsi que des gestionnaires de personnel maritime. Les résultats viennent à peine de sortir et ils sont sous analyse en ce moment. Ils seront dévoilés avec le rapport du Groupe de travail dans le courant de l'automne 2014. Le Secrétariat à l'implantation de la Stratégie maritime en recevra une copie dès qu'il sera disponible.

En attendant, pour donner suite à l'invitation du ministre délégué aux transports, M. Jean D'Amour, notre Conseil d'administration a approuvé l'avis et les recommandations ci-dessous en réponse aux questions de la consultation sur l'implantation de la Stratégie maritime.

Les thèmes abordés sont les pénuries de main-d'œuvre, la formation initiale (régulière ou de base), la formation continue, l'aide financière à la formation maritime et l'Accord économique et commercial global.

1. En fonction de votre secteur d'activité, de quelle façon pouvez-vous contribuer au développement du potentiel maritime du Québec?

Fondé en 2001, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime est un centre de concertation et d'action visant le développement d'une main-d'œuvre compétente pour contribuer à la viabilité et à l'essor de l'industrie maritime québécoise. Composé de représentants d'entreprises et de travailleurs, le Comité soutient le secteur maritime par la mise en œuvre de projets touchant la formation, la gestion des ressources humaines, la connaissance sectorielle ainsi que la planification de la relève.

2. Existe-t-il un potentiel de développement dans votre secteur d'activité?

L'industrie maritime du Québec connaît une croissance continue depuis plus d'une décennie. Les trafics portuaires du Saint-Laurent sont passés depuis le début des années 2000 de 100 millions de tonnes de marchandises par année à près de 130 millions en 2013. Les grands ports comme Montréal, Québec et Sept-Îles ont tous fait des pas de géant dans les volumes transbordés. Les augmentations sont observables dans la plupart des segments de transport par navire soit le vrac solide, le vrac liquide et le transport par conteneur.

Les prévisions pour l'avenir sont à la hausse. Le transport par navire est le « convoyeur » de l'économie mondiale et un segment vital de l'économie canadienne. Il continuera de se développer dans les prochaines années et décennies d'autant plus que dans notre région, contrairement aux transports terrestres, il demeure sous-utilisé par rapport à sa capacité optimale. Le renouvellement de la flotte de navires auquel participent à peu près tous les armateurs du Saint-Laurent et des Grands Lacs depuis près de dix ans maintenant témoigne amplement de cette confiance en l'avenir.

Ce développement en cours et à venir amène un accroissement des besoins de main-d'oeuvre tant sur le plan du nombre de travailleurs que de la diversité des compétences. Ceci se produit dans un contexte où la main-d'œuvre maritime est vieillissante et où l'offre de formation

continue, qui dessert les marins en exercice, a connu une baisse significative depuis la fermeture en 2003 des centres de formation que l'Institut maritime exploitait à Québec et à Montréal. En raison du fardeau réglementaire qui s'applique au personnel maritime en matière de compétences, les difficultés du système de formation continue sont en lien direct avec les déficits de travailleurs dans certains métiers de personnel navigant.

Lorsque de nouveaux services de transport et de nouveaux navires arrivent dans le système comme c'est régulièrement le cas dans le contexte de croissance actuel, le défi de rassembler un équipage répondant à toutes les exigences de la réglementation devient un casse-tête quasi impossible à résoudre. Il n'existe malheureusement aucune banque de main-d'œuvre maritime disponible. Certains métiers sont en situation de pénurie chronique. L'état actuel des effectifs maritimes au Québec fait qu'il n'y a aucune marge de manoeuvre pour accommoder l'intégration de nouveaux services maritimes.

Plus précisément, les principaux problèmes de manque de main-d'œuvre peuvent se définir ainsi :

- Les employeurs rapportent des difficultés de recrutement sévères chez les officiers maritimes;
- Les pénuries les plus aiguës se retrouvent chez les officiers supérieurs¹ en navigation et encore davantage en mécanique de marine;
- On observe aussi des défis de recrutement importants chez les matelots et surtout chez les timoniers à certaines périodes.
- Certaines professions maritimes spécialisées dans les opérations portuaires et dans l'administration maritime souffrent d'un manque de candidats qui nuit considérablement aux efforts de recrutement.

Le potentiel de développement de la main-d'œuvre maritime, en nombre et en qualité, est réel. Mais dans les conditions actuelles, sa capacité de répondre aux changements est faible,

¹ Échelons d'entrée

Officiers de navigation : Officier de quart à la passerelle

Officiers mécaniciens : 4^e classe et 3^e classe

Échelons supérieurs

Officiers de navigation : Premier officier de pont et Capitaine

Officiers mécaniciens : 2^e classe et chef mécanicien

notamment aux projets qui découleront de la mise en œuvre du Plan Nord. Pour y remédier, il faudra absolument trouver et appliquer des solutions aux problèmes de pénuries et de formation initiale et continue.

3. Y a-t-il des bonifications à apporter à la Stratégie maritime?

Oui, très importantes.

La formation initiale

Fréquentation de l'Institut maritime et promotion des carrières

L'Institut maritime du Québec atteint aujourd'hui sa pleine capacité dans les programmes de navigation et de mécanique de marine. Mais il s'agit d'une situation récente. En effet, les données sur la fréquentation de l'École indiquent qu'avant 2012 ces programmes, surtout celui de mécanique de marine, ont eu d'énormes difficultés à recruter des élèves. Par conséquent, pendant plusieurs années, le nombre de finissants a été faible, ce qui explique en partie la pénurie d'officiers actuelle.

L'augmentation de l'achalandage des dernières années est le résultat direct des efforts de promotion des carrières fournis par l'IMQ et le Comité sectoriel maritime en collaboration avec les partenaires de l'industrie et le gouvernement (MTQ). Ce résultat montre que l'éloignement n'est pas un problème en ce qui concerne les programmes de formation régulière (initiale ou de base) pour autant que la promotion des carrières soit maintenue. Toutefois, il faudra encore au moins un an en navigation et deux ans en mécanique de marine avant que ces hausses de clientèle fassent sentir leurs effets sur le marché du travail et encore plus avant qu'elles aient un impact sur le nombre d'officiers aux échelons supérieurs.

Les métiers maritimes sont en concurrence avec de nombreux autres secteurs économiques qui se disputent les faveurs de la jeunesse. Pour que la relève soit au rendez-vous, il est crucial d'assurer un haut niveau de visibilité des métiers maritimes auprès de cette clientèle.

Recommandation 1

Que la stratégie maritime du gouvernement du Québec prévoie une participation active et continue à l'effort de promotion des carrières maritimes, dont un volet qui devra nécessairement cibler les métiers d'officiers maritimes parce qu'ils occupent une place stratégique pour l'ensemble du secteur.

Stages à bord des navires

Les hauts niveaux d'admissions des deux dernières années ont même conduit à une problématique aiguë de placement d'élèves officiers à bord des navires de la flotte québécoise. Il n'y a pas suffisamment de places pour accueillir tous les élèves officiers qui doivent faire des stages d'étude obligatoires. Cela oblige l'IMQ à recourir au placement international qui est beaucoup plus difficile à organiser et beaucoup plus coûteux.

Recommandation 2

Que, dans le cadre du développement de sa Stratégie maritime, le gouvernement du Québec :

- coordonne avec le ministère de l'Éducation des ajustements aux ressources consacrées aux programmes de stages maritimes de façon à ce qu'ils répondent aux réalités actuelles;
- évalue, en collaboration avec l'IMQ et ses partenaires de l'industrie, la possibilité de mettre sur pied un projet de navire-école qui serait un complément idéal au programme scolaire collégial et surtout une solution à long terme au manque de places de stage qui affecte présentement les programmes maritimes.

Formation universitaire

Contrairement à beaucoup de nations maritimes, les programmes de navigation et de génie mécanique de marine conduisent à un diplôme de niveau collégial et non universitaire. L'Institut maritime a entrepris en 2012 une analyse pour vérifier la possibilité d'offrir aux candidats intéressés de poursuivre leur formation jusqu'au niveau du baccalauréat (projet-interordre). Cela permettrait d'offrir plus d'options aux étudiants intéressés et aussi de valoriser les programmes en leur donnant un débouché supplémentaire.

Recommandation 3

Que la Stratégie maritime appuie, en collaboration avec l'IMQ et le ministère de l'Éducation, la poursuite de l'analyse concernant le projet interordre visant à développer un prolongement aux programmes collégiaux actuels en navigation et en mécanique dans le but d'amener les candidats intéressés jusqu'au niveau du baccalauréat.

Formation continue

Diminution des inscriptions

C'est au Centre de formation aux mesures d'urgence (CFMU) de Lévis que sont maintenant offertes presque toutes les formations maritimes qui s'adressent aux travailleurs en emploi. On y offre les formations aux mesures d'urgence, en sécurité, et aussi les formations réglementées et spécialisées qui permettent d'accéder aux certificats et brevets maritimes exigés pour les matelots ou les officiers. Le CFMU est aussi en mesure d'offrir des formations générales et spécialisées destinées à d'autres catégories de personnel maritime.

Au cours des dernières années, le CFMU rapporte une décroissance des inscriptions de la formation maritime continue dans bon nombre des cours offerts. Jumelé aux défis de recrutement mentionnés plus haut, ce phénomène a de quoi inquiéter l'industrie au plus haut point. En effet, il envoie le signal qu'au cours des prochaines années il risque d'y avoir une

aggravation du problème de la disponibilité de la main-d'œuvre maritime et en particulier des officiers supérieurs.

L'offre de formation continue

La fermeture des centres de formation de Québec et Montréal en 2003 a résulté en une diminution significative de l'offre de formation continue pour les marins du Québec.

Les centres restants de Rimouski, consacré à la formation de base (initiale), et de Lévis, dédié à la formation en mesures d'urgence en mer, ne pouvaient pas suffire au maintien du niveau d'offre de formation continue. Depuis ce temps, la plupart des formations destinées au marché du travail qui étaient offertes à Rimouski ont heureusement été ramenées au CFMU, ce qui les a rapprochées du marché du travail. Mais cela n'a pas suffi à compenser la fermeture des deux autres centres et surtout le rôle de référence, de soutien et d'encouragement à la progression vers les brevets supérieurs que jouait l'école de Québec.

Le transfert du CFMU à l'Institut maritime par le MELS et un budget laissé par Transports Canada au moment de la cession en 2012 permettra de réaliser en 2015 le projet de mise à jour et d'agrandissement du CFMU et d'augmenter ainsi sa capacité de services. Cependant, il faudra plus que des espaces et des équipements supplémentaires pour relancer l'offre de formation pour le personnel maritime.

Aux yeux de la clientèle, l'offre de formation continue actuelle est déficiente au chapitre de l'accessibilité géographique, de sa disponibilité saisonnière, de la fréquence des formations, de la diversité des méthodes d'apprentissage, des coûts et de l'aide financière disponible.

Recommandation 4

Que dans le cadre de sa Stratégie maritime, le gouvernement du Québec contribue à l'analyse en cours des besoins de développement de la formation continue et surtout qu'il participe directement à la mise en place des solutions qui seront identifiées et à l'injection des ressources nécessaires. Parmi elles, notons déjà :

- Le développement de programmes complets et intégrés visant la clientèle des officiers en progression vers les échelons supérieurs;
- Les besoins, mentionnés à maintes reprises par des représentants de l'industrie, d'ajouter à l'offre de formation des compétences complémentaires non réglementées en gestion pour les officiers. Mentionnons plus particulièrement l'administration, la gestion de relations de travail, le leadership et l'environnement ou toute autre qui s'avérera pertinente à la suite des analyses en cours;
- La décentralisation de formations, lorsque possible, en différents lieux selon les besoins de la clientèle;
- L'amélioration de l'offre de cours en ce qui concerne leur disponibilité selon les périodes de l'année;
- La fiabilité et la régularité des calendriers de cours proposés en début d'année;
- L'augmentation et la diversification des méthodes d'apprentissage, et notamment l'inclusion de la formation à distance.

Les besoins en matelotage

Les matelots de pont, de salle des machines, les timoniers et les cuisiniers entrent dans la catégorie du personnel navigant que l'on dit non breveté. Cela signifie qu'ils n'ont pas besoin, comme les officiers, d'avoir suivi une formation initiale de niveau collégial de plusieurs années conduisant à un brevet d'officier de navigation ou d'officier mécanicien. Les matelots doivent cependant avoir tous suivi une formation de plusieurs semaines en mesures d'urgence en mer pour avoir le droit d'exercer leur métier.

Bien que l'on ne puisse parler de pénurie en ce qui concerne cette catégorie de personnel, le marché du travail maritime témoigne d'un besoin continu de nouveaux effectifs pour assurer le remplacement des départs à la retraite et pour répondre à des besoins ponctuels fréquents liés à la création de nouveaux services maritimes, particulièrement dans le transport du vrac liquide.

La diminution des effectifs observée aujourd'hui sur les navires fait que l'on exige des matelots une connaissance du métier dès leur arrivée à bord. De plus, les spécialités reliées au matelotage, comme timonier et matelot de navire pétrolier ou chimiquier, exigent des certificats qui ne peuvent être obtenus, à l'heure actuelle, que par la formation continue, non financée par le MELS.

En juin 2014, le Comité sectoriel a déposé au Comité d'examen des programmes du ministère de l'Éducation un projet de création d'un Diplôme d'études professionnelles (DEP) en matelotage afin d'offrir aux candidats une formation professionnelle complète répondant à toutes les exigences réglementaires et de compétences liées au métier de matelot et à ses différentes composantes.

Un tel programme pourrait former entre vingt et trente nouveaux matelots par année capables d'intégrer le marché du travail dès leur diplomation obtenue en moins d'un an de cours. Cela contribuerait énormément à assurer un renouvellement régulier des effectifs et à augmenter significativement le niveau de compétences des matelots débutant dans le métier.

Au moment d'écrire ces lignes, le ministère de l'Éducation n'a fait qu'accuser réception de la proposition du Comité sectoriel.

Recommandation 5

Que le gouvernement du Québec, en cohérence avec les objectifs de sa Stratégie maritime, réponde positivement, dans les plus brefs délais, à la proposition de créer un DEP en matelotage et que la mise en place d'un tel programme soit faite le plus rapidement possible de sorte qu'il soit disponible aux élèves du Québec à partir de 2016.

Les professions maritimes non navigantes

Les difficultés du marché du travail maritime affectent aussi des professions autres que celles des gens de mer. Le transport par navire qui est au centre du secteur maritime n'existerait pas sans la présence d'un système complexe d'opérations portuaires et de gestion administrative destiné à supporter et compléter l'activité de transport. Même si ce n'est pas pour des raisons de conformité à la réglementation, les organisations qui oeuvrent dans ce domaine ont aussi des défis de recrutement importants lorsqu'il s'agit de trouver de la main-d'oeuvre qualifiée. Certains métiers comme ceux de technologue en architecture navale, de surintendant des opérations de terminaux, de gestionnaire de projets spéciaux en transport maritime, manquent régulièrement de candidats.

La faible visibilité de ces métiers et du secteur en général dans toute sa diversité contribue beaucoup à cet état de fait.

Recommandation 6

Mettre en œuvre la recommandation de la stratégie maritime présentée durant la dernière campagne électorale d'orchestrer une campagne publicitaire pour valoriser les métiers maritimes dans toute leur diversité.

Que la Stratégie maritime supporte le développement de formations adaptées aux besoins du personnel non navigant lorsque nécessaire.

L'aide financière gouvernementale à la formation

La mesure d'aide du ministère des Transports du Québec

En conformité avec la Politique de transport maritime et fluvial du Québec, le MTQ alloue un montant de 50 000 \$ par année aux marins qui s'inscrivent à des formations maritimes conduisant à des brevets d'officier. En couvrant 50 % des droits de scolarité, cette mesure encourage et aide les officiers à suivre des formations conduisant à des brevets supérieurs.

Après avoir été à près de 100 % au cours de quatre des cinq années précédentes, le taux d'utilisation des sommes disponibles est tombé à 30 % en 2013-2014. Bien que ce résultat soit en partie dû à des questions de logistique, le phénomène de baisse de popularité de la formation continue demeure très préoccupant.

L'avis unanime des membres du Comité sectoriel consultés est que la mesure existante du MTQ représente le seul véritable incitatif financier disponible à la progression vers les brevets supérieurs. Notons aussi que les immigrants ayant des qualifications maritimes comptent beaucoup sur cette mesure pour les aider à intégrer l'industrie.

Recommandation 7

Maintenir la mesure d'aide du MTQ telle quelle selon le plan de cinq ans approuvé en 2013 par le Forum de concertation et le ministre des Transports.

L'aide financière d'Emploi-Québec pour la formation réglementée

Chaque année, depuis plus de quinze ans, Emploi-Québec réserve un budget qui sert à aider l'industrie maritime à conserver un équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Il est utilisé pour financer des formations relevant d'obligations réglementaires. Il favorise le retour en emploi des candidats dans des organisations maritimes.

Le montant alloué par E-Q à ce programme est de 150 000 \$ par année. En moyenne, au cours des cinq dernières années, il a été utilisé par l'industrie maritime dans une proportion d'environ 75 %. Ce taux d'utilisation n'est pas un reflet de la réalité, car les besoins des entreprises en formation réglementée sont très importants. Malheureusement, les critères d'admissibilité imposés aux travailleurs en limitent beaucoup l'accessibilité.

En effet, pour être admissibles, les candidats référés par les organisations maritimes doivent être clients d'Emploi-Québec comme prestataires d'assurance-emploi ou de sécurité du revenu. Ils ne peuvent donc pas être à leur emploi parce que l'objectif principal du programme est le retour au travail. La plupart des employeurs ne sont pas intéressés à mettre à pied des

travailleurs, au risque de les perdre, pour qu'ils deviennent prestataires d'A-E et qu'ils aient ainsi accès à l'aide financière. Il s'agit d'un obstacle majeur à l'accès à la formation pour les entreprises et les travailleurs.

Le principal défi du marché du travail maritime n'est pas la lutte au chômage, mais bien le recrutement et la rétention des travailleurs. Il y a donc un problème criant d'inadéquation entre les besoins du marché du travail et l'aide financière à la formation d'Emploi-Québec. Avec des critères mieux adaptés, cette aide pourrait constituer un soutien essentiel au développement d'expertise critique pour l'entreprise et favoriser la rétention des travailleurs.

Recommandation 8

Modifier les critères d'admissibilité à l'aide financière pour la formation maritime réglementée dans le but d'admettre, en plus de celui du retour au travail, le critère du maintien en emploi.

S'assurer que les critères de financement d'Emploi-Québec répondent aux besoins de l'industrie en ce qui concerne :

- La disponibilité du financement dans tous les moments de l'année où les formations sont demandées et dispensées;
- La possibilité de répondre à court terme à des situations prioritaires lorsque des services maritimes émergents génèrent des besoins nouveaux en main-d'œuvre et en compétences particulières relevant de la réglementation sur le personnel maritime.

Santé et sécurité

Les consultations réalisées auprès des employeurs maritimes démontrent des besoins flagrants pour obtenir du support en matière d'outils de formation sur la santé et sécurité au travail. Les organisations sont de plus en plus conscientisées aux responsabilités qui leur incombent pour améliorer la sécurité des milieux de travail.

Il n'existe que très peu d'outils mis à la disposition des entreprises maritimes pour qu'elles puissent fournir à leurs employés les informations et formations utiles à cet effet. Les navires et les territoires portuaires dans lesquels oeuvrent les travailleurs présentent des particularités qui rendent les outils développés par d'autres secteurs inadéquats. Il faut des outils adaptés à la réalité maritime.

Le développement de tels outils s'avère extrêmement coûteux. La volonté de concertation des partenaires employeurs et travailleurs du milieu pour développer de tels outils a été concrètement exprimée. Il reste à trouver des moyens de les réaliser.

Recommandation 9

Que dans le cadre de la Stratégie maritime, le gouvernement du Québec reconnaisse la santé et la sécurité comme un domaine où les besoins d'outils de formation sont très importants et où il y a nécessité de supporter les efforts du secteur dans leur développement.

Développements récents dans le domaine commercial : Accord de libre-échange avec l'Union européenne

Au cours des dernières semaines, des nouvelles fort inquiétantes ont circulé dans l'industrie maritime canadienne. Dans le cadre de l'Accord économique et commercial global (AECG) avec l'Union européenne, le gouvernement canadien aurait donné son accord à l'inclusion de dispositions permettant à des intérêts européens, avec des équipements et des équipages étrangers, de faire du transport maritime entre des ports canadiens et à l'intérieur des frontières canadiennes.

Personne du milieu maritime ne semble avoir été consulté ni même informé de ces dispositions qui contreviennent de façon évidente à l'esprit et à la lettre de la *Loi sur le cabotage*. Les armateurs ainsi que les organisations représentant les travailleurs maritimes voient ces changements comme une menace très grave à leur position concurrentielle, leur expertise et leurs perspectives d'avenir. Si ces informations sont fondées, cela aura nécessairement un

impact considérable sur l'industrie maritime québécoise, mais aussi sur la Stratégie maritime que le gouvernement du Québec entend développer au cours des prochains mois.

L'information qui circule étant très incomplète, l'industrie maritime a exprimé publiquement ses questions et ses inquiétudes. Au moment d'écrire ces lignes, le gouvernement fédéral n'a publié aucune information de nature à clarifier la situation ni aucun démenti.

Recommandation 10

Que le gouvernement du Québec s'appuie sur son projet de Stratégie maritime pour :

- À court terme, obtenir du gouvernement du Canada les clarifications nécessaires au sujet de l'AECG;
- S'assurer, si cela s'avère nécessaire, que l'AECG ne menacera en aucune façon les entreprises et les emplois maritimes afin qu'ils puissent poursuivre leur contribution au développement économique du Québec.