



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

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MARITIME

-

FAITS SAILLANTS



ÉQUIPE DE TRAVAIL

CSMOIM

Directrice générale CSMOIM

Manou Bernard

Chargée de projet

Hélène Gaucher

Groupe DDM

Chargé de projet

Raphael Readman, analyste du marché du travail

Professionnelles de recherche

Catherine Bouffard, analyste du marché du travail

Joanie Guérin, économiste, M. A.

Révision et édition

Alexandra Robitaille, réviseure linguistique

Comité consultatif

Collège de Rimouski

Josée Lalumière

Collège de Rimouski

Julie Gasse

Fednav

Lyne Caron

Société Terminaux Montréal Gateway

Josée Bergeron

Groupe Océan

Carole Goudreault

Syndicat international des marins canadiens

Charles-Etienne Aubry

Commission des partenaires du marché du travail

Lucie Boutin

Avec la contribution financière de :



Note au lecteur : Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé comme générique et désigne donc aussi bien les femmes que les hommes.



PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

Le secteur maritime est composé d'une forte proportion d'entreprises de petite taille (moins de 100 employés). En juin 2022, c'était 73% des entreprises qui avaient entre 0 et 9 employés et uniquement 4,1% qui dépassaient le cap des 100 employés. Le tableau ci-dessous présente de façon plus exacte la répartition du nombre d'entreprises en juin 2018 et juin 2022 selon leur taille et leur sous-secteur d'activité.

Période	Industrie	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés						
		Sans employé	1 à 9	10 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et +	TOTAL
Juin 2018	Transport par eau (SCIAN 483)	58 (11,5 %)	36 (7,1 %)	27 (5,3 %)	7 (1,4 %)	5 (1,0 %)	1 (0,2 %)	134 (26,5 %)
	Transport par eau de tourisme et d'agrément (SCIAN 4872)	42 (8,3 %)	14 (2,8 %)	9 (1,8 %)	1 (0,2 %)	1 (0,2 %)	0 (0,0 %)	67 (13,3 %)
	Activités de soutien au transport par eau (SCIAN 4883)	97 (19,2 %)	67 (13,3 %)	56 (11,1 %)	9 (1,8 %)	8 (1,6 %)	0 (0,0 %)	237 (46,9 %)
	Agences de transport maritime (SCIAN 488511)	32 (6,3 %)	25 (5,0 %)	9 (1,8 %)	1 (0,2 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	67 (13,3 %)
	TOTAL	229 (45,3 %)	142 (28,1 %)	101 (20,0 %)	18 (3,6 %)	14 (2,8 %)	1 (0,2 %)	505
Juin 2022	Transport par eau (SCIAN 483)	52 (10,6 %)	22 (4,5 %)	26 (5,3 %)	7 (1,4 %)	7 (1,4 %)	0 (0,0 %)	114 (23,3 %)
	Transport par eau de tourisme et d'agrément (SCIAN 4872)	32 (6,5 %)	14 (2,9 %)	10 (2,0 %)	1 (0,2 %)	1 (0,2 %)	0 (0,0 %)	58 (11,8 %)
	Activités de soutien au transport par eau (SCIAN 4883)	114 (23,3 %)	68 (13,9 %)	45 (9,2 %)	15 (3,1 %)	11 (2,2 %)	0 (0,0 %)	253 (51,6 %)
	Agences de transport maritime (SCIAN 488511)	32 (6,5 %)	24 (4,9 %)	6 (1,2 %)	2 (0,4 %)	1 (0,2 %)	0 (0,0 %)	65 (13,3 %)
	TOTAL	230 (46,9 %)	128 (26,1 %)	87 (17,8 %)	25 (5,1 %)	20 (4,1 %)	0 (0,0 %)	490
Différence (nombre)		+ 1	- 14	- 14	+ 7	+ 6	- 1	- 15
Différence (proportion)		+ 0,4 %	- 9,9 %	- 13,9 %	+ 38,9 %	+ 42,9 %	- 100,0 %	- 3,0 %

L'enquête menée dans le cadre du présent diagnostic sectoriel a permis de dénombrer 15 228 emplois directs, dont 5 510 emplois de personnel navigant et 9 718 emplois de personnel terrestre. Entre 2019 et 2023, le nombre d'emplois navigant aurait alors diminué d'environ 1% alors que le nombre d'emplois terrestre aurait augmenté de 2,9%. La perte du nombre total d'emplois navigant s'explique en grande partie dû à la diminution du nombre d'emplois dans le secteur du transport de tourisme et d'agrément (principalement les croisières) lors de la période de la COVID-19.

Le PIB généré par le transport par eau (SCIAN 483) atteint 364,9 millions de dollars pour l'année 2022. Dix ans plus tôt, en 2012, celui-ci s'élevait uniquement à 186,4 millions. Il s'agit d'une croissance du PIB de 102% sur une période de 10 ans.

PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE NAVIGANTE

On retrouve 5 510 emplois navigants dans le secteur maritime québécois. Plus du quart des emplois navigants sont des emplois de matelot (tous types confondus). Par la suite, on retrouve une proportion assez similaire d'officier de navigation (21,8 % de la main-d'œuvre) et d'officier mécanicien (19,8 % de la main-d'œuvre). Le tableau ci-dessous présente de façon plus détaillée la répartition des travailleurs parmi les différentes professions ainsi que le pourcentage de femmes, de postes vacants et de départ à la retraite prévu d'ici 2024.

Professions navigantes	Nombre	% femme	% vacant	% retraite 2024
Matelot de pont, maître d'équipage, chef matelot ou bosun	1 220	6 %	6 %	2 %
Matelot de quart à la passerelle	365	13 %	16 %	2 %
Officier de navigation niveau opération (3 et 2)	617	6 %	3 %	5 %
Officier de navigation niveau gestion (1 et capitaine de navire)	614	6 %	5 %	9 %
Pilote maritime ou pilote lamaneur	318	1 %	2 %	2 %
Matelot de salle des machines	164	6 %	12 %	7 %
Électricien de navire	51	0 %	19 %	12 %
Officier mécanicien de navire – niveau opération (classes 4 et 3)	770	3 %	5 %	4 %
Officier mécanicien de navire – niveau gestion (classes 2 et 1)	318	2 %	10 %	5 %
Mécanicien non breveté	112	6 %	11 %	5 %
Officier d'électrotechnique ou électromécanicien*	16	0 %	20 %	25 %
Cuisinier ou chef cuisinier	287	37 %	12 %	9 %
Commissaire ou agent de bord	53	60 %	0 %	0 %
Personnel de service aux passagers	511	42 %	7 %	3 %
Guide touristique	95	63 %	21 %	0 %
Total/Moyenne	5 510	12 %	7,2 %	4,4 %

PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE TERRESTRE

On retrouve **9 718 emplois terrestres dans le secteur maritime québécois**. Les débardeurs à eux seuls représentent environ 40% de l'ensemble de la main-d'œuvre terrestre, étant la profession centrale dans la majorité des ports québécois. En comparaison aux postes navigants, les postes terrestres ont une moins forte proportion de postes vacants et de départ à la retraite prévu d'ici à la fin 2024. Le tableau ci-dessous présente de façon plus détaillée la répartition des travailleurs parmi les différentes professions ainsi que le pourcentage de femmes, de postes vacants et de départ à la retraite prévu d'ici 2024.

Profession terrestre	Nombre	% femme	% vacant	% retraite 2024
Directeur des transports ou surintendant (navire, opération ou cargo)	452	7 %	3 %	3 %
Maitre de port, capitaine de port ou directeur de port	244	3 %	5 %	1 %
Agent portuaire*	14	0 %	20 %	13 %
Analyste en transport maritime*	45	28 %	17 %	4 %
Acheteur ou commis aux achats, au magasin et à l'inventaire	396	10 %	0 %	1 %
Répartiteur naval, contrôleur de la circulation maritime ou technicien en logistique du transport	230	34 %	4 %	2 %
Directeur des réclamations ou avocat maritime	16	56 %	10 %	11 %
Inspecteur maritime*	90	0 %	7 %	7 %
Inspecteur ou vérificateur de chargement	234	9 %	4 %	6 %
Débardeur, arimeur ou lamaneur	3 940	12 %	2 %	5 %
Conducteur d'équipement lourd (non-débardeur)	83	4 %	2 %	4 %
Personnel relié au service à la clientèle	752	58 %	11 %	2 %
Personnel d'entretien catégorie 1 : soudeur, plombier ou menuisier	461	8 %	14 %	3 %
Personnel d'entretien catégorie 2 : mécanicien de chantier, électricien ou électromécanicien	472	6 %	8 %	1 %
Personnel SST : responsable SST, préventionniste, etc.	227	25 %	7 %	2 %
Personnel d'opération des écluses*	56	26 %	3 %	13 %
Personnel des TI (ex. : informaticien, programmeur, etc.)	400	23 %	8 %	4 %
Ingénieur de port (civil)	92	25 %	2 %	0 %
Technicien en architecture navale ou architecte naval	67	8 %	14 %	3 %
Autre personnel administratif (secrétariat, RH, comptabilité, vente, etc.)	1 448	50 %	5 %	4 %
Total/moyenne	9 718	21,2 %	4,8 %	3,6 %

RECOMMANDATIONS

Valorisation de l'industrie et attraction de la main-d'œuvre

L'ensemble des employeurs consultés s'entend pour dire que l'industrie maritime ne se démarque pas assez sur le plan marketing et a besoin d'une campagne de valorisation en continu afin d'intéresser toutes les clientèles à une carrière maritime. Il est alors suggéré de :

- **Bonifier la campagne J'embarque ! et la diffuser plus largement, puisqu'elle est une excellente base pour la valorisation du milieu maritime.** Plusieurs employeurs consultés se sont dits très satisfaits de cette dernière et désirent la voir exploiter davantage, non seulement pour valoriser les emplois navigants, mais aussi pour valoriser l'industrie maritime dans son ensemble et sa place centrale dans l'économie québécoise. La campagne pourrait entre autres être bonifiée par :
 - La création d'un volet spécifique visant la clientèle féminine qui est massivement sous-représentée dans les emplois navigants.
 - La mise de l'avant des changements qu'a connus l'industrie pour briser les idées préconçues pouvant nuire à son attractivité. Par exemple la réduction du temps d'attente avant d'obtenir un poste régulier permanent, que ce soit dans les postes navigants ou les postes terrestres, réduisant ainsi la précarité d'emploi, ou encore l'amélioration des horaires et de la qualité de vie à bord des navires.
 - L'utilisation plus marquée de l'aspect écologique du transport par bateau (mode de transport le moins polluant) et des efforts marqués qui sont faits par les entreprises québécoises pour minimiser les impacts de leurs activités sur la faune et la flore
 - La collecte de données précises sur les salaires dans l'industrie afin de les présenter. De façon non validée, une majorité d'employeurs consultés parle de salaires dépassant les 100 000 \$ annuellement 2 ans après l'entrée en poste dans une majorité de postes liés à l'industrie maritime. Ces salaires seraient alors à valider grâce à une enquête salariale et à utiliser dans les efforts de promotion.
- **Envisager l'ouverture d'un ou même de plusieurs campus de l'Institut maritime du Québec près des grands centres dont elle est éloignée.** Particulièrement pour l'attraction des jeunes de la nouvelle génération (génération Z) le fait de devoir se délocaliser à Rimouski pour une période prolongée afin d'entamer une carrière maritime après les études secondaires semble un frein majeur à l'attraction d'étudiants aux yeux des employeurs. Ceux-ci recommandent fortement l'ouverture d'un campus de l'Institut dans la région de Montréal pour commencer, la région de Québec étant géographiquement plus près et disposant déjà du Centre de formation aux mesures d'urgence (CFMU) à Lévis offrant certaines formations.
- **Développer des campagnes de recrutement international d'étudiants pour garnir les cohortes de l'Institut maritime.** Comme il a été mentionné à plusieurs reprises, le fait de ne pouvoir obtenir un brevet à moins d'être citoyen canadien (sauf entente de réciprocité) est une barrière au recrutement international pour les postes canadiens. Une manière de contourner ce problème tout en trouvant de nouveaux candidats potentiels pour l'Institut maritime serait de recourir au recrutement international d'étudiants. La durée moyenne des programmes de DEC de l'Institut étant de 4 ans, l'étudiant aurait le

temps de faire sa demande de résidence permanente suivie de sa demande de citoyenneté durant la complétion de ses études.

- **Organiser davantage de visites d'entreprises maritimes pour les élèves du secondaire.** Il s'avère que les jeunes finissant le secondaire sont une clientèle de plus en plus difficile à rejoindre pour le milieu maritime, que ce soit pour les entreprises navigantes ou terrestres. Multiplier les visites d'entreprises avec des élèves de secondaire 3 et 4 semble une avenue gagnante pour reconnecter les jeunes avec ces possibilités de carrière.
- **Miser sur l'amélioration des conditions de vie à bord pour les postes navigants requérant de dormir plusieurs nuits sur le navire.** Les entrevues ont permis de faire ressortir qu'un des facteurs nuisant le plus à la plus jeune génération (18-35 ans) est la qualité de vie à bord du navire. Pour eux, avoir accès à une connexion internet de qualité, des choix alimentaires de qualité et même avoir un espace pour s'entraîner semble une préoccupation beaucoup plus importante que pour les générations précédentes. Les entreprises qui investiraient en ce sens gagneront en attractivité auprès du personnel plus jeune.

Formation

- **Développer une formation plus complète d'introduction au secteur maritime qui pourrait servir de première journée de formation à tous les nouveaux employés.** Plusieurs employeurs ont mentionné utiliser et apprécier la formation de 3 heures développée par le CSMOIM concernant l'introduction au secteur maritime. Cependant, ils continuent d'identifier le manque de connaissances de la logistique du secteur comme une lacune de formation chez leurs employés, et ce, spécialement pour les emplois terrestres. Il serait alors intéressant, dans un premier temps, de bonifier la formation déjà offerte pour potentiellement transformer celle-ci en deux blocs de 3 à 4 heures (une journée).
- **Augmenter l'offre de formations reconnue (MES ou MEQ) pour les postes terrestres.** En absence de programmes de formation publique, plusieurs employeurs terrestres se sont tournés vers la création de leur propre programme de formation et parfois même centre de formation (ex. : AEM). Il a été fréquemment mentionné qu'il serait intéressant que des formations spécifiques aux professions terrestres fassent partie des programmes offerts dans le cadre de l'obtention d'un DEP ou DEC, afin que les jeunes désirant continuer sur les bancs d'école envisagent cette avenue. Complémentairement, il serait intéressant que davantage de reconnaissance des acquis (RAC) soit faite en fonction des apprentissages en entreprises. Cela permettrait l'émission de diplômes reconnus pour les travailleurs ayant suivi ces formations en milieu de travail, ou détenant une expérience importante, et contribuerait grandement à la valorisation et à la reconnaissance des métiers.
- **Développer des formations pour les formateurs.** L'apprentissage par « accompagnement » étant le plus répandu, utilisé dans 90 % des entreprises, des formations spécifiques aux formateurs accompagnant les nouveaux employés sont primordiales. Sans être des formations de longue durée en enseignement, certains concepts de base sur la pédagogie et les erreurs à éviter semblent être de mise. Une formation de courte durée, soit une semaine ou moins, préparant les employés qui se verront confier la formation de nouveaux employés serait appropriée.

- **Développer ou bonifier l'offre de formations spécifiques aux compétences de gestion pour les officiers de navigation et les mécaniciens promus dans des postes de gestion.** Ces formations sur la gestion de personnel devraient également inclure des contenus sur la gestion de la diversité (culturelle et générationnelle).
- **Développer davantage l'offre de formation en ligne (synchrone et asynchrone).** Particulièrement pour la formation initiale navigante, il semble impératif que certains cours puissent être suivis en ligne afin d'engager les jeunes dans un parcours de formation maritime avant de leur exiger de se délocaliser à Rimouski pour compléter leur formation. Concernant la formation continue pour les postes navigants, la formation asynchrone à l'avantage de pouvoir être réalisée durant les temps morts sur les bateaux. Ce constat s'applique également au secteur terrestre où les horaires de travail sont le principal facteur limitant l'accès à la formation. Il sera donc impératif de développer du contenu asynchrone mieux adapté à tous les types d'horaires.
- **Effectuer une consultation de l'industrie traitant du besoin de mise à jour des formations.** En février 2023, une annonce a été faite concernant un grand chantier de mise à jour des formations maritimes impliquant le CSMOIM et l'Institut maritime. Afin que cette mise à jour se fasse selon les priorités de l'industrie, il sera important d'effectuer une consultation de l'industrie propre à cet enjeu. En ce sens, plusieurs recommandations sont déjà incluses au présent diagnostic, mais une consultation plus précise devra être menée.
- **Développer une offre de formation spécifique pour la francisation des immigrants venant travailler grâce aux ententes de réciprocité.** Cette formation axée sur la francisation pour être fonctionnelle en poste pourrait également inclure des contenus concernant la « transition vers un rôle de marin canadien » et ainsi couvrir les principales différences auxquels devraient s'attendre les travailleurs détenant des brevets étrangers.
- **Continuer à offrir des subventions adéquates pour la formation.** Considérant le fait que plusieurs employeurs ont mentionné leur inquiétude quant à la continuité des subventions actuelle pour la formation de leur personnel, il semble important de souligner cet aspect.
- **Maintenir une veille des modifications réglementaires afin de pouvoir rapidement offrir des formations lorsque des changements surviennent.** Les entreprises étant surchargées, elles ont parfois peu de temps pour maintenir ce type de veille et elles apprennent alors des changements les affectant trop tardivement. La création d'un répertoire des changements réglementaires récents et à venir avec des exemples concrets de ce que cela représente pour différents types d'entreprise aiderait les entreprises à se préparer à ces différents changements. Lorsque ces changements amènent des besoins de formation, le CSMOIM pourra alors être proactif dans l'offre de formation. En ce sens, plusieurs petits besoins de formation de courte durée ont été nommés par divers employeurs concernant les modifications constantes des réglementations touchant à l'environnement et les besoins de formation qui s'y rattachent.
- **Assurer une offre de formation concernant la logistique maritime dans l'offre publique québécoise.** Plusieurs employeurs terrestres mentionnent que l'offre de formation en logistique au Québec est surtout axée sur le transport par camion et que très peu de formations spécifiques à la logistique du transport maritime existent. Certains mentionnent même utiliser de la formation d'autres pays pour pallier ce manque, notamment des formations provenant du Danemark. Il serait intéressant d'étudier ces formations étrangères afin d'en créer une version québécoise qui pourrait s'en approcher.

Autres recommandations

- **Contribuer à la création du brevet d'officier électrotechnicien.** Plusieurs pays comme la France possèdent déjà le brevet d'officier électrotechnicien depuis plusieurs années. Dans la mesure où les compétences à enseigner par les différents établissements d'enseignement dépendent des critères qu'imposera Transports Canada pour l'obtention de ce brevet, les établissements ne peuvent aller plus vite que la création de la législation entourant le brevet dans la création de leurs programmes d'études. Il serait donc intéressant que cette création de programmes d'études et celle du brevet se fassent en parallèle afin de gagner du temps. Ce travail conjoint permettra de disposer d'une offre de formation appropriée dès l'entrée en vigueur du brevet et ainsi d'avoir des officiers électrotechniciens formés rapidement pour répondre à une demande déjà présente et qui continuera de croître.
- **Considérer l'augmentation du nombre de pays pour lesquels des ententes de réciprocité existent, particulièrement pour les pays francophones.** Il est évident que la création d'ententes de réciprocité est un processus long et nécessitant des analyses fines, car il en va d'enjeux de sécurité à bord des navires. Néanmoins, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, il apparaît primordial que le secteur maritime québécois ait accès à des bassins de travailleurs étrangers plus élargis. Également, il semble impératif de réduire la complexité administrative liée à la reconnaissance du temps de navigation et des compétences développées dans le cadre du travail effectué grâce à ces ententes de réciprocité.
- **Revoir l'exigence de résidence permanente pour l'obtention des brevets par Transports Canada.** Bien qu'il s'agisse d'un enjeu de sécurité compris par les employeurs, plusieurs soulignent que cette restriction nuit grandement au secteur afin d'attirer des travailleurs nouvellement arrivés au Canada vers une carrière maritime. Plusieurs proposent que des brevets temporaires puissent être émis lorsque la démarche de résidence permanente est entamée, le tout avec une date butoir pour compléter sa démarche complète de citoyenneté.
- **Réaliser une étude sur les causes de départ et les conditions qui favoriseraient un retour vers l'industrie maritime.** Considérant le fort taux de roulement des matelots de pont, il serait intéressant de disposer d'une étude plus complète axée sur cette profession (pouvant également inclure les marins non brevetés) détaillant les facteurs qui font en sorte qu'une proportion significative de main-d'œuvre décide de quitter l'industrie maritime peu de temps après s'y être engagée. Cette étude serait également l'occasion d'évaluer quels seraient les facteurs potentiels qui favoriseraient un retour vers l'industrie du personnel y ayant déjà travaillé et possédant donc déjà certaines compétences recherchées par les employeurs. Complémentairement, il serait important de collecter ce type de données auprès des étudiants de l'Institut maritime abandonnant en cours de parcours afin de voir si certains facteurs communs sur lesquels il est possible d'agir existent.
- **Créer une banque d'outils de base pour les propriétaires d'entreprise n'ayant pas de personnel dédié aux RH.** Les employeurs de plus petite taille ayant été consultés ont à plusieurs reprises mentionné qu'une boîte à outils de bonnes pratiques RH leur serait grandement utile, puisqu'ils n'ont pas toujours le luxe d'avoir une personne dédiée aux ressources humaines. Les employeurs nomment entre autres des grilles d'entrevue applicables aux postes maritimes, des listes d'éléments importants pour une intégration réussie, des grilles d'évaluation du rendement standardisée, etc.

- **Revoir les procédures et interfaces pour l'immigration de travailleurs fonctionnant uniquement avec les CNP et n'étant pas adaptées à l'industrie maritime.** Le diagnostic dans son ensemble a fait ressortir que la classification nationale des professions (CNP) n'est pas un découpage adéquat des professions pour représenter réellement l'industrie maritime. En ce sens, plusieurs employeurs mentionnent que le recrutement international se basant sur la CNP ne permet pas de cibler les bons candidats, et ce, particulièrement pour des postes terrestres ayant des titres communs à plusieurs industries comme les surintendants. À défaut d'avoir une classification plus précise et standardisée, un croisement entre la CNP et le système de classement des industries d'Amérique du Nord (SCIAN) permettrait de cibler des meilleurs bassins de candidats.