

JUIN
2017

Étude sectorielle sur la main-d'œuvre maritime terrestre au Québec

Rapport final

Présenté au :



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

Par :



Zins Beauchesne et associés

MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

Coordination

Claude Mailloux, directeur général, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime.

Conception et rédaction

Renée Dubé, associée

Aline Vaquinhos, analyste

Flavien Alleaume, analyste

Océane Laborde, analyste

Zins Beauchesne et associés

Groupe de travail

Magali Amiel, CargoM

Serge Auclair, Port de Montréal

Valérie Bélanger, Compagnie d'arrimage de Québec

Josée Bergeron, Montreal Gateway Terminals

Stéphane Blanchette, Logistec

Denis Fournier, Compagnie d'arrimage de Québec

Lucie-Marie Gauthier, Fednav

Pierre-Luc Gosselin, Port de Québec

Guy Laflamme, Secrétariat aux Affaires maritimes

Sébastien Lambert, Association des employeurs maritimes

Mario Lamy, Syndicat des débardeurs du Port de Trois-Rivières

Jean-Nicolas Lavoie, Somavrac

Stephen O'Brien, Unifor

Marc Patenaude, Corporation de gestion de la Voie maritime

Éditique

Zins Beauchesne et associés

TABLE DES MATIÈRES

Synthèse de l'étude	1
1. Introduction	4
2. Méthodologie suivie	5
3. Description de l'industrie et de ses composantes	14
3.1 Secteurs d'activité couverts par le CSMOIM	14
3.1.1 Secteur non couvert par la présente étude	14
3.1.2 Secteurs d'activité couverts par le CSMOIM	14
3.1.3 Emplacements dans le secteur maritime	17
3.1.4 Profil des professions du secteur	17
3.2 Catégories d'entreprises formant l'industrie maritime	19
3.2.1 Exploitants de navires	19
3.2.2 Ports et administrations portuaires	20
3.2.3 Services portuaires	21
3.2.4 Services maritimes	23
3.3 Offre de formation	24
4. Résultats de l'enquête auprès des entreprises	27
4.1 Caractéristiques de la main-d'œuvre terrestre et des emplois	27
4.1.1 Estimations des effectifs maritimes au Québec	27
4.1.2 Professions occupées par le personnel non navigant	31
4.1.3 Répartition des employés selon certaines caractéristiques	33
4.1.4 Conditions de travail	35
4.2 Besoins en main-d'œuvre actuels et à venir	37
4.2.1 Postes à combler et difficultés de recrutement	37
4.2.2 Prévisions d'embauche	40
4.2.3 Exigences d'embauche	41
4.3 Pratiques des entreprises en matière de GRH, de recrutement et de formation de la main-d'œuvre	43
4.3.1 Pratiques des entreprises en matière de GRH	43
4.3.2 Pratiques des entreprises en matière de recrutement de la main-d'œuvre	45
4.3.3 Pratiques des entreprises en matière de formation continue de la main-d'œuvre	47
4.3.4 Enjeux de l'industrie selon les entreprises du secteur	55
4.4 Profil des répondants	58
4.4.1 Type d'entreprise	58
4.4.2 Région	59
4.4.3 Nombre d'employés	59
4.4.4 Type de personnel	60
4.4.5 Chiffre d'affaires	61
5. Résultats des groupes de discussion avec des employés	63
6. Grands constats de l'étude et pistes de recommandation	70
6.1 Effectifs	70
6.2 Recrutement	70
6.3 Pratiques ou outils de gestion des ressources humaines	71
6.4 Formation	72

6.5	Enjeux et défis du secteur	72
6.6	Pistes de recommandations	73
Annexe 1 : Questionnaire d'enquête		75
Annexe 2 : Guide de discussion		91
Annexe 3 : Liste des principales professions et nombre de personnes en emplois par code SCIAN		94
Annexe 4 : Définitions des postes		98

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Distribution des entreprises répondantes et de la population*	9
Tableau 2 : Critères de classification des entreprises	10
Tableau 3 : Classification des entreprises ayant du personnel non navigant au Québec selon leur taille	10
Tableau 4 : Pondération des résultats en fonction du nombre d'entreprises par catégorie	10
Tableau 5 : Pondération des résultats en fonction du nombre d'employés par catégorie	11
Tableau 6 : Nombre d'emplacements par tranche d'effectif, juin 2016	17
Tableau 7 : Principales professions (personnes en emploi) dans les secteurs d'activité 4883 Activités de soutien au transport par eau + 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs + 4832 Transport sur les eaux intérieures + 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	18
Tableau 8 : Nombre d'entreprises dans l'échantillon et dans la population	27
Tableau 9 : Nombre d'entreprises selon la taille et nombre moyen d'employés (Navigants / Non navigants)	29
Tableau 10 : Estimation des effectifs maritimes totaux au Québec	30
Tableau 11 : Estimation des effectifs maritimes (personnel non navigant) au Québec	30
Tableau 12 : Q6_1R) Quelles sont les différentes professions occupées par le personnel non navigant que vous employez? (n=73)	31
Tableau 13 : Q6_1R2) Quelles sont les différentes professions occupées par le personnel non navigant que vous employez? (n=73)	32
Tableau 14 : Répartition du personnel selon le sexe, l'âge et la nationalité (Q9 et Q10)	33
Tableau 15 : Répartition du personnel selon le type d'emploi, les semaines travaillées, l'ancienneté et le taux de syndicalisation (Q7)	35
Tableau 16 : Perceptions selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	39
Tableau 17 : Perceptions selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	39
Tableau 18 : Prévisions d'embauche actuelles, d'ici 3 ans et d'ici 5 ans	40
Tableau 19 : Q8d. Quelles sont vos exigences au niveau du recrutement (diplôme, certification, expérience, bilinguisme)?	42
Tableau 20 : Q13) Quels sont les pratiques / outils de gestion des ressources humaines que votre entreprise utilise pour le personnel non navigant parmi les suivants? (n=73)	43
Tableau 21 : Pratiques/outils de GRH utilisés selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	44
Tableau 22 : Embauches de femmes/travailleurs immigrants selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	45
Tableau 23 : Q12) Quelles sources d'information utilisez-vous pour faire connaître vos emplois terrestres? (n=73)	46
Tableau 24 : Sources d'information utilisées selon le secteur d'activité et la taille des entreprises	46
Tableau 25 : Offre de formation payante ou perfectionnement au cours de la dernière année selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	48
Tableau 26 : Postes ayant reçu de la formation payante ou du perfectionnement au cours de la dernière année selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	48
Tableau 27 : Sources de formateurs externes	49

Tableau 28 : Q15A) Jugez-vous que l'offre de formation externe s'adressant au personnel non navigant est...? (n=73)	50
Tableau 29 : Perception de l'offre de formation externe selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	51
Tableau 30 : Q15B) Quel est votre niveau de satisfaction vis-à-vis des formations actuellement offertes s'adressant au personnel non navigant? (n=73)	51
Tableau 31 : Satisfaction face aux formations offertes selon le secteur d'activité et la taille	51
Tableau 32 : Offre d'incitatifs selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	52
Tableau 33 : Types d'incitatifs offerts selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	53
Tableau 34 : Responsabilité de la formation et du perfectionnement du personnel non navigant selon l'activité et la taille de l'entreprise	54
Tableau 35 : Évolution des employés à terre au sein des entreprises	55
Tableau 36 : Enjeux ou problématiques perçus comme très/assez importants parmi les entreprises	57
Tableau 37 : Q1) Activité principale de l'entreprise (n=73)	58
Tableau 38 : Emplacement des bureaux principaux et des filiales (n=73)	59
Tableau 39 : Q3A1) En pleine période d'activité, combien y a-t-il d'employés au total (personnel navigant et non navigant) dans votre entreprise au Québec (en incluant l'ensemble des sites au Québec : le siège social, l'ensemble des filiales, etc.)? À temps plein (n=73)	59
Tableau 40 : Q3A2C) En pleine période d'activité, combien y a-t-il d'employés au total (personnel navigant et non navigant) dans votre entreprise au Québec (en incluant l'ensemble des sites au Québec : le siège social, l'ensemble des filiales, etc.)? À temps partiel (n=73)	59
Tableau 41 : Q3B) Quelle est la proportion de vos employés desservant l'industrie maritime? (n=73)	60
Tableau 42 : Q4A) Dans quelle tranche se situe approximativement le chiffre d'affaires total de votre entreprise au Québec? (n=73)	61
Tableau 43 : Chiffre d'affaires des entreprises selon le secteur d'activité et la taille	61
Tableau 44 : Q4B) Quelle est la proportion de votre chiffre d'affaires provenant de services rendus à l'industrie maritime? (n=73)	62
Tableau 45 : Proportion de votre chiffre d'affaires provenant de services rendus à l'industrie maritime selon le secteur d'activité et la taille	62
Tableau 46 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	94
Tableau 47 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4832 Transport sur les eaux intérieures	94
Tableau 48 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	95
Tableau 49 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4883 Activités de soutien au transport par eau	95
Tableau 50 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4885 Intermédiaires en transport de marchandises	96

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Démarche méthodologique	5
Figure 2 : Q8AR2) Avez-vous avez actuellement des besoins de main-d'œuvre en ce qui concerne le personnel non navigant (postes à combler présentement)? (n=73) Q8AR) Quels sont les postes pour lesquels vous avez actuellement des besoins de main-d'œuvre en ce qui concerne le personnel non navigant (postes à combler présentement)? (n=34)	37
Figure 3 : Q10A) Croyez-vous qu'il sera très facile / plutôt facile / plutôt difficile / très difficile de combler vos besoins en termes de personnel non navigant au cours des trois prochaines années? (n=71) Q10B) Croyez-vous qu'il sera très facile / plutôt facile / plutôt difficile / très difficile de combler vos besoins en termes de personnel non navigant au cours des cinq prochaines années? (n=69)	39
Figure 4 : Q11A) Au cours des deux dernières années, avez-vous embauché des femmes pour vos emplois terrestres? (n=73)	45
Figure 5 : Q11B) Au cours des deux dernières années, avez-vous embauché des travailleurs immigrants pour vos emplois terrestres? (n=73)	45
Figure 6 : Q14A1R) Avez-vous avez effectué de la formation payante ou du perfectionnement par un formateur externe, spécifiquement en lien les fonctions de travail du personnel non navigant au cours de la dernière année? (n=73) Q14A1) Quels sont les postes concernant le personnel non navigant pour lesquels vous avez effectué de la formation payante ou du perfectionnement par un formateur externe, spécifiquement en lien avec leurs fonctions de travail au cours de la dernière année? (n=54)	47
Figure 7 : Q16A) Offrez-vous des incitatifs au personnel non navigant pour les encourager à se perfectionner? (n=73) Q16B) Si oui, de quel(s) type(s)? (n=55)	52
Figure 8 : Q17) Dans votre entreprise, à qui appartient la responsabilité de la formation et du perfectionnement du personnel non navigant en ce moment? (n=73)	53
Figure 9 : Q18) Est-ce que les travailleurs occupant des fonctions de travail à terre (personnel non navigant) peuvent évoluer de façon verticale au sein de l'entreprise (c'est-à-dire, monter dans la hiérarchie de l'entreprise)? (n=73)	54
Figure 10 : Q19) Est-ce que les travailleurs occupant des fonctions de travail à terre (personnel non navigant) peuvent évoluer de façon horizontale au sein de l'entreprise (c'est-à-dire, occuper d'autres postes de même niveau hiérarchique)? (n=73)	54
Figure 11 : Q20) Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants concernant le personnel non navigant? (n=73)	56
Figure 12 : Q5A1) En ce qui concerne vos activités en lien avec l'industrie maritime, avez-vous présentement au sein de votre entreprise au Québec...? Du personnel navigant (n=73) Q5A2) Si oui, combien d'employés? Personnel navigant (n=31)	60
Figure 13 : Q5B1) En ce qui concerne vos activités en lien avec l'industrie maritime, avez-vous présentement au sein de votre entreprise au Québec...? Du personnel non navigant (n=73) Q5B2) Si oui, combien d'employés? (n=71)	60

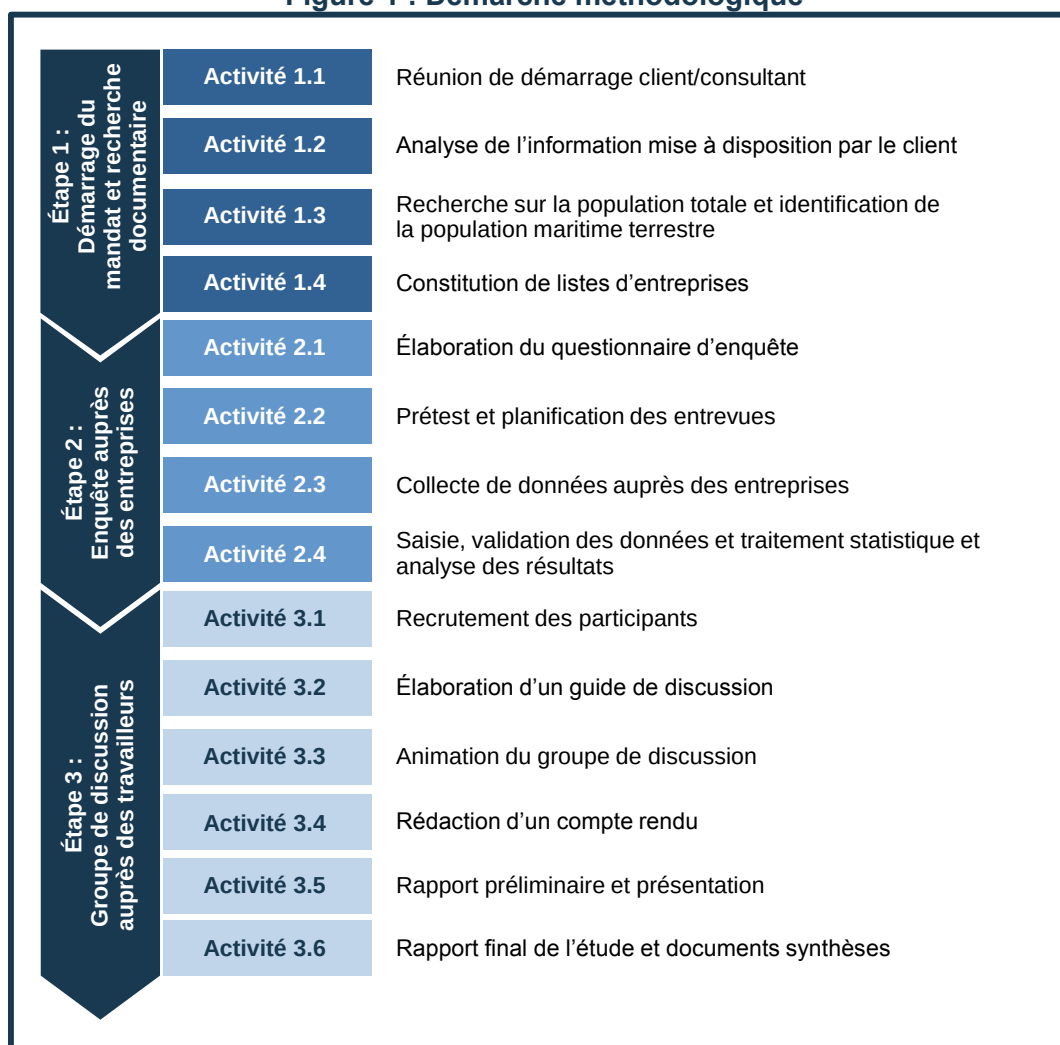
Synthèse de l'étude

Le présent rapport de **Zins Beauchesne et associés** concerne la réalisation d'une étude sectorielle sur la main-d'œuvre maritime terrestre au Québec pour le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)**. L'objectif principal de ce mandat était de **réaliser un inventaire et un portrait complet de la main-d'œuvre maritime terrestre au Québec et de ses caractéristiques**. Plus précisément, cette étude devait permettre :

- De dégager une connaissance complète et à jour du secteur maritime terrestre québécois;
- De faire ressortir les enjeux, les problématiques et défis auxquels les acteurs du secteur sont confrontés dans le développement de leur main-d'œuvre notamment au niveau des compétences, de la formation, du recrutement et de la relève;
- De proposer, à partir de données, résultats et conclusions, des recommandations afin d'aider le **CSMOIM** à préparer sa prochaine planification triennale.

Afin d'atteindre les objectifs visés par le mandat, **Zins Beauchesne et associés** a proposé une approche méthodologique comportant trois grandes étapes et 14 activités de recherche présentées ci-après.

Figure 1 : Démarche méthodologique



Il ressort de cette étude les principaux constats suivants.

- ❑ En juin 2016, Statistique Canada dénombrait 490 emplacements dans le secteur maritime québécois, dont 271 avec au moins un employé. L'inventaire réalisé par **Zins Beauchesne et associés** dans le cadre de ce mandat a identifié **385 emplacements** avec employés ayant des activités maritimes importantes.
- ❑ **Le nombre total d'employés dans l'industrie maritime a été évalué à 14 306 pour 2016, dont 9 838 non navigants.**
- ❑ Parmi les entreprises ayant du personnel non navigant, la quasi-totalité (96,1%) ont du personnel administratif - notamment des directeurs et cadres supérieurs ainsi que personnel de soutien administratif général - alors que 54,1% ont du personnel aux opérations dans de nombreux postes très variés.
- ❑ Les différents postes à terre sont **majoritairement occupés par des hommes** à plus de 75% et des personnes de nationalité canadienne. Les jeunes de moins de 30 ans sont peu présents dans les divers postes terrestres, mais **le personnel se répartit assez bien dans les autres catégories d'âge** sans surreprésentations des travailleurs âgés de 51 ans et plus, ce qui indique qu'aucune vague massive de départs à la retraite n'est prévue chez le personnel non navigant.
- ❑ Les effectifs maritimes à terre sont surtout caractérisés par des **emplois permanents et à temps plein**, à l'exception du personnel de sécurité qui compte une plus forte proportion d'employés temporaires et à temps partiel. Mis à part les débardeurs et les mécaniciens, le taux de syndicalisation des divers postes dans les entreprises est faible. Une forte proportion d'employés **compte plus de cinq ans d'ancienneté** chez leur employeur actuel.
- ❑ De l'avis des employeurs interrogés, les travailleurs exerçant des fonctions de travail à terre **peuvent évoluer de façon verticale ou horizontale** au sein de l'entreprise.

RECRUTEMENT

- ❑ **Près de la moitié des entreprises ont des besoins de personnel non navigant**, notamment pour les postes à terre suivants : soutien administratif général, superviseur de personnel technique, directeurs et cadres supérieurs.
- ❑ **Entre le quart et le tiers des entreprises rencontrent des difficultés à recruter pour plusieurs postes**, souvent attribuables au fait que le bassin de candidats dans lequel recruter est très faible, que la profession est très spécifique ou que le poste à pourvoir est en région (c'est-à-dire ni à Montréal ni à Québec).
- ❑ De façon générale, **les entreprises sont plutôt partagées sur leurs perceptions de la difficulté à combler leurs besoins en termes de personnel non navigant dans le futur**, une moitié estimant que cela sera plutôt ou très facile au cours des trois ou cinq prochaines années, et l'autre moitié estimant que ce sera plutôt ou très difficile, et ce, peu importe le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région de l'entreprise.
- ❑ Comparativement aux embauches prévues pour l'ensemble de l'industrie (incluant le personnel navigant), les embauches actuelles et futures de personnel non navigant dans le secteur maritime sont relativement peu nombreuses et concernent surtout les postes suivants : soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser, superviseurs de personnel technique, **débardeurs**, soutien administratif général, directeurs et cadres supérieurs.

- ❑ En termes d'exigences à l'embauche, l'expérience ressort comme très importante, suivie des diplômes et du bilinguisme.
- ❑ Les deux tiers des entreprises disent embaucher des femmes pour leurs emplois terrestres alors que plus du tiers embauchent des travailleurs immigrants pour leurs emplois à terre.

PRATIQUES OU OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- ❑ **Les pratiques ou outils de gestion des ressources humaines utilisés** par les entreprises pour leur personnel non navigant sont variés et incluent, notamment :
 - Des descriptions de fonctions ou de tâches;
 - Un programme d'avantages sociaux et de bénéfices (assurances, régimes de retraite, journées de maladie, congés, etc.);
 - Un processus de recrutement et de sélection;
 - Une évaluation annuelle (performance);
 - Des programmes de formation payés par l'entreprise;
 - Une politique salariale (échelle salariale);
 - Un programme d'accueil des nouveaux employés.
- ❑ Les **principales sources d'information utilisées** pour faire connaître les emplois terrestres sont Emploi-Québec, les institutions d'enseignement, le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime, les journaux et les salons-foires d'emplois.

FORMATION

- ❑ Les trois quarts des entreprises ont offert de la formation payante ou du perfectionnement à leur personnel terrestre au cours de la dernière année, surtout pour les postes de directeurs et cadres supérieurs, de soutien administratif général et de superviseurs de personnel technique. Dans la plupart des entreprises, la responsabilité de la formation et du perfectionnement du personnel non navigant revient à l'employeur.
- ❑ Les principaux formateurs externes utilisés par les entreprises sont les consultants et les formateurs privés, suivis des associations professionnelles et syndicats, de même que les institutions d'enseignement.
- ❑ La plupart des entreprises estiment que **l'offre de formation externe** s'adressant au personnel non navigant **est suffisante et elles se disent satisfaites** des formations externes actuellement offertes au personnel à terre.
- ❑ Pour encourager les employés à se perfectionner, **les entreprises offrent des incitatifs** à leur personnel non navigant (surtout le paiement des frais de scolarité et de déplacement/hébergement ainsi que la libération sur les heures de travail).

ENJEUX ET DÉFIS DU SECTEUR

- ❑ Les enjeux auxquels sont confrontées les entreprises du secteur embauchant du personnel non navigant sont principalement : le manque de candidats qualifiés, le manque de candidats avec expérience, la compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs et le vieillissement de la main-d'œuvre.

1. Introduction

Le présent rapport de **Zins Beauchesne et associés** concerne la réalisation d'une étude sectorielle sur la main-d'œuvre maritime terrestre au Québec pour le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)**.



Créé en 2001 afin de favoriser le développement de la main-d'œuvre de l'industrie maritime, le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)** a pour mission de « *soutenir les employeurs et la main-d'œuvre par la mise en œuvre de projets visant le développement des ressources humaines et des compétences ainsi que la promotion des métiers et des professions liés à l'industrie maritime, en vue de contribuer à la compétitivité des entreprises et à la croissance de l'emploi dans son secteur d'activité* ».

Le **CSMOIM** a réalisé de nombreux travaux depuis sa création dont la plupart visaient le personnel navigant plutôt que le personnel non navigant (terrestre) puisque les enjeux auxquels l'industrie faisait face concernaient davantage le personnel navigant. Toutefois, le **CSMOIM** constate maintenant qu'il existe un déficit important en matière d'information concernant la main-d'œuvre maritime terrestre, tant au niveau des données sociodémographiques qu'au niveau des enjeux de formation, de recrutement, de relève, etc.

C'est dans un tel contexte que le **CSMOIM** souhaitait réaliser une étude complète sur la main-d'œuvre maritime terrestre au Québec afin d'en avoir une meilleure connaissance et, éventuellement, d'intégrer certaines pistes d'actions à sa planification triennale.

L'objectif principal de ce mandat était donc de **réaliser un inventaire et un portrait complet de la main-d'œuvre maritime terrestre au Québec et de ses caractéristiques**.

Plus précisément, cette étude devait permettre :

- De dégager une connaissance complète et à jour du secteur maritime terrestre québécois;
- De faire ressortir les enjeux, les problématiques et défis auxquels les acteurs du secteur sont confrontés dans le développement de leur main-d'œuvre notamment au niveau des compétences, de la formation, du recrutement et de la relève;
- De proposer, à partir de données, résultats et conclusions, des recommandations afin d'aider le **CSMOIM** à préparer sa prochaine planification triennale.

On trouvera donc dans les pages qui suivent :

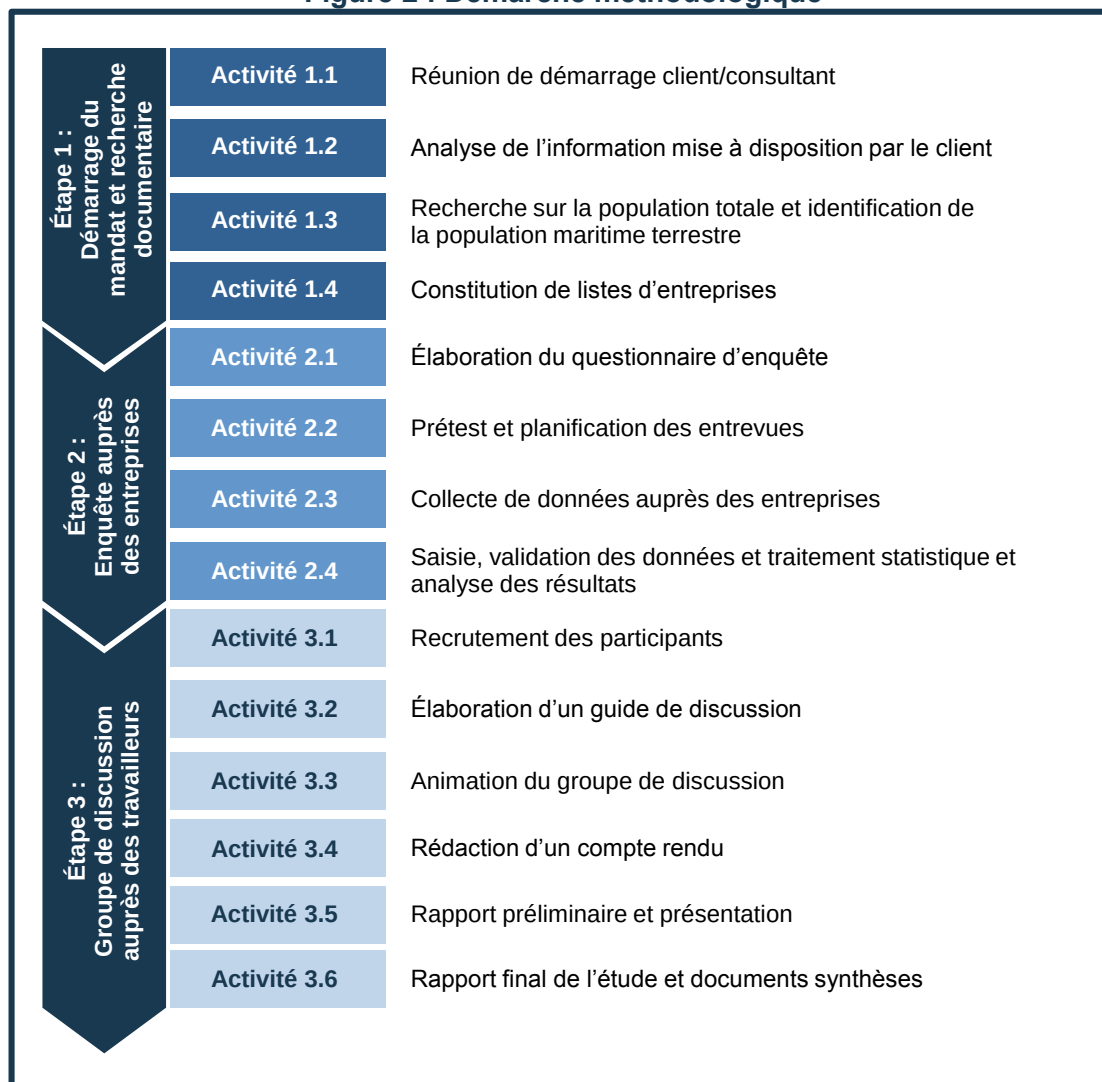
- La méthodologie suivie dans le cadre de cette étude;
- La description de l'industrie Québec selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), la Classification nationale de professions (CNP) et selon l'inventaire réalisé dans le cadre de cette étude;
- Une description de l'offre de formation pour les principaux postes terrestres en lien avec l'industrie maritime;
- Les résultats de l'enquête auprès des entreprises embauchant du personnel non navigant;
- Les résultats du groupe de discussion avec des employés;
- Les grands constats de l'étude et les pistes de recommandations qui en découlent.

Note : Le genre masculin est utilisé dans ce rapport dans le seul but d'alléger le texte, il inclut le genre féminin.

2. Méthodologie suivie

Afin d'atteindre les objectifs visés par le mandat, **Zins Beauchesne et associés** a proposé une approche méthodologique comportant trois grandes étapes et 14 activités de recherche. L'approche méthodologique proposée était similaire à celle suivie lors de l'étude sectorielle de 2013 réalisée par **Zins Beauchesne et associés** sur la main-d'œuvre maritime, mais comportait des activités de recherche adaptées et simplifiées. La méthodologie proposée ainsi que les activités de recherche s'y rattachant sont présentées dans le schéma ci-dessous.

Figure 2 : Démarche méthodologique



ÉTAPE 1 : DÉMARRAGE DU MANDAT ET RECHERCHE DOCUMENTAIRE

ACTIVITÉ 1.1 : RÉUNION DE DÉMARRAGE CLIENT/CONSULTANT

Une première réunion s'est tenue avec les représentants du **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)** et le groupe de travail afin de réviser et finaliser le plan de travail soumis dans la proposition de service de **Zins Beaugesne et associés** et discuter des objectifs, de la méthodologie, des biens livrables, de l'échéancier et d'autres modalités.

ACTIVITÉ 1.2 : ANALYSE DE L'INFORMATION MISE À DISPOSITION PAR LE CLIENT

Zins Beaugesne et associés a d'abord consulté et analysé les données et les renseignements transmis par le **CSMOIM** et la Commission des partenaires du marché du travail afin de rendre son intervention plus pertinente et d'orienter les activités de recherche subséquentes. Cette activité a notamment servi à présenter le secteur et ses composantes, notamment selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord de 2007 (SCIAN) et selon la Classification nationale des professions de 2011 (CNP).

ACTIVITÉ 1.3 : RECHERCHE SUR LA POPULATION TOTALE ET IDENTIFICATION DE LA POPULATION MARITIME TERRESTRE

Des recherches et analyses complémentaires ont ensuite été effectuées par **Zins Beaugesne et associés** pour rassembler le maximum d'information sur la population maritime terrestre.

Ainsi, les sources présentes dans l'étude sectorielle de 2013 (réalisée par **Zins Beaugesne et associés**) ont été à nouveau regardées et une mise à jour des informations recueillies a été effectuée. De plus, les sources d'informations suivantes ont été consultées : site internet de Transports Canada, sites internet et annuaires des ports et administrations portuaires au Québec, site internet des municipalités accueillant des ports, terminaux portuaires, traverses et dessertes, site internet du ministère du Tourisme et de certaines associations touristiques régionales, sites internet de certaines associations ou corporations du secteur maritime.

Des appels auprès des autorités portuaires, associations sectorielles et autres organisations représentatives de l'industrie maritime et de ses activités terrestres ont également été réalisés.

ACTIVITÉ 1.4 : CONSTITUTION DE LISTES D'ENTREPRISES

Une fois l'ensemble de l'information disponible pertinente recueillie, consultée et analysée, **Zins Beaugesne et associés** a constitué une première liste d'entreprises dans un fichier Excel qui a été soumise au **CSMOIM** pour validation et bonification. Cette démarche a été nécessaire afin de l'assurer d'avoir un portrait le plus fidèle possible des entreprises maritimes au Québec (population) nécessaire pour réaliser les procédures de redressement et de pondération de notre échantillon, mais également pour estimer les effectifs maritimes terrestres au Québec.

Les entreprises devaient faire partie d'un des sous-secteurs d'activité suivants :

- SCIAN 483 : Transport par eau
 - Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par eau de passagers et de marchandises à l'aide d'un matériel conçu à cet effet.

- **SCIAN 487 : Transport de tourisme et d'agrément**
 - Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport d'agrément tels que les croisières de plaisance ou les croisières-restaurants, les excursions en train à vapeur, les randonnées de plaisance en véhicule hippomobile, les tours en hydroglisseur ou en montgolfière. Ces établissements utilisent souvent du matériel de transport suranné ou spécialisé. Les activités offertes se déroulent sur de courtes distances; il s'agit généralement d'excursions d'un jour. Les établissements qui offrent des services d'affrètement de bateaux de pêche sont inclus.
- **SCIAN 488 : Activités de soutien au transport**
 - Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services à d'autres établissements de transport. Ces services peuvent être propres à un mode de transport ou multimodaux.

Cependant, l'étude de 2013 a permis de constater que la population des entreprises ayant des activités maritimes était plus élevée que celle révélée par les codes SCIAN, d'où la nécessité d'effectuer une recherche de données plus exhaustive afin d'inclure notamment les entreprises opérant des terminaux portuaires (mais pouvant figurer dans un autre code SCIAN comme celui de l'extraction minière, de pétrole et de gaz).

ÉTAPE 2 : ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES

ACTIVITÉ 2.1 : ÉLABORATION DU QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Parallèlement à la réalisation de l'étape 1, un questionnaire d'enquête a été élaboré par **Zins Beauchesne et associés**, en collaboration avec les représentants du **CSMOIM**. Celui-ci portait sur les pratiques des entreprises de l'industrie maritimes ayant des activités terrestres et sur les caractéristiques sociodémographiques de leur main-d'œuvre à terre (nombre, profil, embauches prévues).

D'une durée pouvant varier entre 15 et 30 minutes, le questionnaire visait à obtenir des informations sur les éléments suivants :

- Caractéristiques des entreprises (secteur d'activité, nombre d'employés, chiffre d'affaires);
- Caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois :
 - Effectifs totaux terrestres;
 - Type de postes: dénombrement de tous les postes/CNP;
 - Âge des travailleurs : dénombrement des travailleurs par tranche d'âge;
 - Genre : par catégorie de postes;
 - Nationalité d'origine : canadienne et autres par catégorie de postes;
- Caractéristiques socioprofessionnelles de la main-d'œuvre :
 - Type d'emplois (permanents, temporaires) et type d'horaire (temps plein ou partiel);
 - Nombre de semaines travaillées par année;
 - Ancienneté dans l'entreprise;
 - Taux de syndicalisation par poste et par type d'entreprise (sous-secteur);
- Embauche au sein des entreprises :
 - Nombre de postes à combler : actuellement, d'ici 3 ans et d'ici 5 ans;
 - Types de postes à combler pour le personnel non navigant;
 - Difficultés à recruter : par type de poste et sur un horizon temporel de 5 ans;
 - Exigences à l'embauche;
 - Type d'embauche : remplacements de départs à la retraite, nouveaux postes, remplacements de personnel existant;
 - Embauche de femmes et de travailleurs immigrants;
 - Sources d'information pour faire connaître les emplois terrestres;

- Pratiques des entreprises en matière de GRH :
 - Organisation de la GRH (pratiques/outils de gestion);
 - Promotion des carrières (verticales ou horizontales);
 - Conditions de travail (heures, rémunération, avantages sociaux, congés);
- Pratiques des entreprises en matière de formation continue de la main-d'œuvre, à savoir la formation en cours d'emploi :
 - Pratiques des entreprises en matière de formation du personnel;
 - Point de vue des entreprises concernant l'offre de formation existante;
 - Besoins de formation;
- Perception des enjeux auxquels font face les entreprises embauchant du personnel non navigant;
- Etc.

Une version préliminaire du questionnaire d'enquête a été soumise aux représentants du **CSMOIM** aux fins de validation et d'approbation avant le début des entrevues. La version finale du questionnaire figure à l'annexe 1 du présent document.

ACTIVITÉ 2.2 : PRÉTEST ET PLANIFICATION DES ENTREVUES

Un prétest a aussi été mené auprès d'une dizaine d'entreprises afin de s'assurer que le questionnaire était bien compris et que les choix de réponses étaient pertinents. Les entrevues ayant servi au prétest ont été conservées pour l'analyse des résultats de l'étude.

Pour atteindre l'ensemble des objectifs de l'étude sectorielle sur les effectifs de la main-d'œuvre maritime terrestre au Québec, **Zins Beauchesne et associés** a contacté toutes les entreprises de la liste de départ embauchant du personnel non navigant afin de leur présenter les objectifs de l'étude et solliciter leur participation à celle-ci en acceptant de répondre à un questionnaire par téléphone avec les professionnels de **Zins Beauchesne et associés**. Dans le cas où des entreprises acceptaient de participer à l'enquête par un autre moyen (p. ex. : par télécopieur ou par la poste), **Zins Beauchesne et associés** leur a acheminé le questionnaire d'enquête par ce moyen. Cette méthode a permis de maximiser le nombre d'entreprises répondantes à l'enquête.

ACTIVITÉ 2.3 : COLLECTE DE DONNÉES AUPRÈS DES ENTREPRISES

Durant l'été 2016, 306 entreprises ayant des activités maritimes et embauchant du personnel terrestre ont été sollicitées et parmi elles, 75 ont répondu, soit un taux de réponse de 25%¹.

Cependant, aux fins de traitement des résultats, deux entreprises ayant répondu à l'enquête ont dû être retranchées de l'échantillon (doublon et entreprise n'embauchant que du personnel navigant). La répartition des 73 entreprises retenues pour l'analyse est la suivante.

Tel qu'indiqué au tableau 5 du présent document, ces entreprises représentent 49% de la main-d'œuvre maritime terrestre (4 783 employés sur un total de 9 838).

¹ Au total, ce sont 385 établissements qui emploient du personnel navigant et/ou non navigant au Québec. Toutefois, certaines entreprises ont été retranchées de l'échantillon puisqu'elles n'embauchaient que du personnel navigant (alors que l'étude porte sur la main-d'œuvre terrestre) ou bien parce que les fonctions à terre n'étaient pas un lien avec l'industrie maritime (p. ex. : gestion de croisières assumées par la direction d'un parc national).

Tableau 1 : Distribution des entreprises répondantes et de la population*

	Échantillon		Population	
	N	%	n	%
■ Administrations portuaires	6	8,2%	15	4,9%
■ Armateurs				
• Croisières et excursions	8	11,0%	57	18,6%
• Transport de marchandises	6	8,2%	11	3,6%
• Traversiers et navettes fluviales	6	8,2%	19	6,2%
• Autres	2	2,7%	5	1,6%
■ Services maritimes	28	38,4%	134	43,8%
■ Services portuaires	17	23,3%	65	21,2%
Total général	73	100%	306	100%

* Entreprises ayant du personnel non navigant.

ACTIVITÉ 2.4 : SAISIE, VALIDATION DES DONNÉES ET TRAITEMENT STATISTIQUE ET ANALYSE DES RÉSULTATS

□ Saisie et validation des données

Les données recueillies lors des entrevues menées auprès des entreprises du secteur maritime terrestre ont été saisies dans un fichier électronique pour constituer le fichier de données.

La structure du fichier a fait l'objet d'une validation continue pour repérer les codes incorrects et les erreurs d'alignement. Des commandes logiques ont été ajoutées aux programmes pour faire en sorte que la structure des branchements des questionnaires soit respectée. **Zins Beausnesne et associés** a ainsi procédé à la validation des codes de réponse et des liens logiques dans le questionnaire. Un examen des valeurs extrêmes a par ailleurs été effectué afin de s'assurer que les valeurs entrées sont réelles. **Zins Beausnesne et associés** s'est assuré de l'absence d'erreurs, quitte à recontacter le répondant en cas d'ambiguïté.

□ Plan d'analyse

Avant d'effectuer les analyses statistiques et d'entreprendre la rédaction du rapport d'analyse, **Zins Beausnesne et associés** a soumis un **plan de traitement statistique** aux représentants au **CSMOIM** pour discussion et approbation qui regroupait le plan de pondération du sondage et une proposition d'estimation des effectifs maritimes au Québec.

□ Pondération des résultats

Une pondération des résultats a été appliquée à la fin de l'enquête afin de respecter la distribution des entreprises dans la population totale. Ainsi, chaque entreprise faisant partie d'une des strates surreprésentées s'est vu attribuer un poids inférieur et l'inverse pour les entreprises faisant partie d'une des strates sous-représentées.

La méthode utilisée et développée par **Zins Beauguesne et associés** lors des études sectorielles de 2008 et 2013 pour estimer les effectifs maritimes a été reprise dans le contexte de la présente étude. Ainsi, les paramètres suivants ont été utilisés pour catégoriser les entreprises selon leur taille.

Tableau 2 : Critères de classification des entreprises

	Taille petite (P)	Taille moyenne (M)	Taille grande (G)
■ Armateurs	1-100 emp.	101-500 emp.	Plus de 500 emp.
■ Croisiéristes	1-10 emp.	11-30 emp.	Plus de 30 emp.
■ Traverses	1-10 emp.	11-30 emp.	Plus de 30 emp.
■ Ports et administrations portuaires *	Moins de 1 MT	1-5 MT	Plus de 5 MT
■ Services portuaires	Moins de 10 emp.	10-25 emp.	Plus de 25 emp.
■ Services maritimes	Moins de 10 emp.	10-25 emp.	Plus de 25 emp.

* La taille pour les ports et administrations portuaires est basée seulement sur le tonnage manutentionné (où MT signifie « millions de tonnes »).

Tableau 3 : Classification des entreprises ayant du personnel non navigant au Québec selon leur taille

	P	M	G	Total général
■ Administrations portuaires	10	2	3	15
■ Armateurs	58	23	11	92
• Croisières et excursions	34	17	6	57
• Transport de marchandises	5	5	1	11
• Traversiers et navettes fluviales	15	1	3	19
• Autres	4		1	5
■ Services maritimes	92	26	16	134
■ Services portuaires	29	12	24	65
Total général	189	63	54	306

Tableau 4 : Pondération des résultats en fonction du nombre d'entreprises par catégorie

	Échantillon		Population		Redressement
	N	%	n	%	
■ Administrations portuaires	6	8,2%	15	4,9%	0,5964
■ Armateurs					
• Croisières et excursions	8	11,0%	57	18,6%	1,6998
• Transport de marchandises	6	8,2%	11	3,6%	0,4374
• Traversiers et navettes fluviales	6	8,2%	19	6,2%	0,7554
• Autres	2	2,7%	5	1,6%	0,5964
■ Services maritimes	28	38,4%	134	43,8%	1,1417
■ Services portuaires	17	23,3%	65	21,2%	0,9121
Total général	73	100%	306	100%	

Les résultats pondérés selon le nombre d'entreprises (première pondération) ont servi à présenter les résultats des questions qui s'adressaient à l'entreprise comme base de répondant (questions 1, 2, 3a, 4, 5, 8a et 8b ainsi que les questions 10 et suivantes du questionnaire d'enquête). Par cette pondération, nous nous sommes ainsi assurés de ne pas surreprésenter ou sous-représenter une catégorie d'entreprises dans le portrait global, chaque entreprise ayant son juste poids relatif dans les résultats.

Les résultats pondérés selon le nombre d'employés (seconde pondération) ont servi à présenter les questions portant sur la main-d'œuvre (questions 3b, et 6 à 9 sauf 8a et 8b). En effet, certaines entreprises peuvent être peu nombreuses dans la population (p. ex. : armateurs), mais avoir un poids plus important en termes de main-d'œuvre, car elles ont à leur emploi plus d'employés que leur poids réel en termes d'entreprises. C'est pourquoi nous avons utilisé la pondération sur la base du nombre d'employés pour estimer les effectifs maritimes et leurs caractéristiques. Des ajustements ont, selon les questions, été appliqués afin d'intégrer des informations partielles comme, par exemple, le nombre de débardeurs et de vérificateurs syndiqués (ce nombre provenant d'une autre source que l'enquête).

D'ailleurs, les coefficients utilisés pour le redressement ont été calculés en ne prenant pas en compte les 1 365 débardeurs et vérificateurs syndiqués puisqu'ils auraient gonflé artificiellement les données en accordant un poids trop important aux services portuaires.

Tableau 5 : Pondération des résultats en fonction du nombre d'employés par catégorie

	Échantillon		Population		Redressement
	N	%	n	%	
■ Administrations portuaires	371	10,9%	392	4,6%	0,4262
■ Armateurs					
• Croisières et excursions	564	16,5%	987,9	11,7%	0,7066
• Transport de marchandises	724	21,2%	1 119,5	13,2%	0,6238
• Traversiers et navettes fluviales	171	5,0%	461,1	5,4%	1,0878
• Autres	20	0,6%	490	5,8%	9,8836
■ Services maritimes	323	9,4%	2 748	32,4%	3,4321
■ Services portuaires	1 245	36,4%	2 274,2	26,8%	0,7369
■ AEM	1 365		1365		1,0000
Total général	4 783	100%	9 838	100%	

□ Traitement statistique

Le logiciel STAT-XP a ensuite permis d'effectuer le tirage des fréquences simples pour toutes les observations à partir du fichier de données précédemment épuré et vérifié. De plus, des analyses bivariées (tableaux croisés en bannière) ont été réalisées pour obtenir des fréquences de certains sous-groupes prédéterminés de la population étudiée et pour tester l'existence de différences parmi ceux-ci (p. ex. : sous-secteur d'activité, taille de l'entreprise).

Une fois le traitement statistique complété, **Zins Beuchesne et associés** a procédé à l'analyse des données. Toutefois, afin de recueillir des informations de nature plus qualitative, des entrevues un peu plus longues avec six gestionnaires préidentifiés par le CSMOIM ont été réalisées, ce qui a permis de nuancer certains résultats. Les informations découlant de ces entrevues ont été intégrées dans les diverses sections du chapitre 4 où sont présentés les résultats de l'enquête.

ÉTAPE 3 : GROUPE DE DISCUSSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

ACTIVITÉ 3.1 : RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS

Afin de compléter l'information recueillie auprès des entreprises, **Zins Beaughesne et associés** a animé un groupe de discussion auprès de travailleurs dans des postes reliés aux activités terrestres de l'industrie maritime à Montréal. Dans le cadre de cette activité, **Zins Beaughesne et associés**, en collaboration avec le **CSMOIM**, a recruté et confirmé la présence de 10 participants occupant un emploi « terrestre » dans le secteur maritime québécois.²

ACTIVITÉ 3.2 : ÉLABORATION D'UN GUIDE DE DISCUSSION

Zins Beaughesne et associés fut responsable de l'élaboration du guide de discussion et de l'animation du groupe de discussion sur certains points d'intérêt, tels que :

- Les perceptions de l'industrie et de son évolution;
- Les conditions de travail (avantages/inconvénients);
- Les perspectives de carrières;
- Les facteurs d'attraction et de rétention dans le secteur;
- Le point de vue des employés face à la formation initiale et continue;
- Le niveau d'optimisme des travailleurs du secteur;
- Etc.

Les éléments contenus dans le guide de discussion ont été discutés avec le **CSMOIM** préalablement à la tenue du groupe de discussion. La version finale de ce guide figure à l'annexe 2 du présent document.

ACTIVITÉ 3.3 : ANIMATION DES GROUPES

Le groupe de discussion s'est tenu à Montréal dans les locaux de **Zins Beaughesne et associés** situé au centre-ville de Montréal le 16 novembre 2016, pour une durée de deux heures.

ACTIVITÉ 3.4 : RÉDACTION D'UN COMPTE RENDU

Suite aux groupes de discussion, **Zins Beaughesne et associés** a rédigé une synthèse des propos tenus par les participants qui est intégrée au présent rapport préliminaire.

ACTIVITÉ 3.5 : RAPPORT PRÉLIMINAIRE ET PRÉSENTATION

Basé sur les résultats obtenus lors de l'ensemble des activités de recherche précédentes, **Zins Beaughesne et associés** a procédé à la rédaction d'une version préliminaire du rapport préliminaire qui comprenait les éléments suivants :

- Le rappel du mandat, de ses objectifs et de la méthodologie suivie;
- La description de l'industrie et de ses composantes;
- La description des professions et des caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois;
- La description et l'analyse des besoins de main-d'œuvre, des pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines et des besoins de formation continue;

² Au départ, deux groupes de discussion étaient prévus à la démarche. À la demande du CSMOIM, le deuxième groupe a été remplacé par des entrevues en profondeur avec des gestionnaires d'entreprises, tel que précisé à la page 9 du présent document (réf. : section traitement statistique).

- Les constats généraux ressortant de l'étude;
- Les principaux enjeux liés à la main-d'œuvre maritime terrestre et auxquels les entreprises du secteur maritime québécois font face.

ACTIVITÉ 3.6 : RAPPORT FINAL DE L'ÉTUDE ET DOCUMENTS SYNTHÈSES

Suite aux commentaires et suggestions du comité de travail, un rapport final a été produit par **Zins Beaudesne et associés** et remis au **CSMOIM** en quatre (4) copies papier et en et en version électronique (format PDF).

En plus du rapport principal, **Zins Beaudesne et associés** a produit :

- Une synthèse de l'étude en français et en anglais;
- Une présentation PowerPoint reprenant les grandes observations et conclusions de l'étude.

3. Description de l'industrie et de ses composantes

Cette section dresse le portrait de l'industrie maritime au Québec selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et selon la Classification nationale de professions (CNP).

3.1 Secteurs d'activité couverts par le CSMOIM

3.1.1 Secteur non couvert par la présente étude

Bien que le SCIAN 4883, Activités de soutien au transport par eau, inclut les activités d'entretien et de réparation des navires, il est important de mentionner que les entreprises dédiées à la construction de navires et embarcations (SCIAN 3366), couramment appelées les chantiers navals, sont déjà couvertes par le CSMO de la fabrication métallique industrielle. Ce sous-secteur, qui totalise 36 emplacements³ et 1 755 emplois au Québec⁴, ne fait donc pas partie du champ d'activité du **CSMOIM** et n'est donc pas traité dans la présente étude afin de ne pas dupliquer les travaux d'un autre comité sectoriel de main-d'œuvre.

Par chantiers navals, on entend « les installations fixes comprenant une cale sèche et du matériel d'usine utilisés pour construire des navires, c'est-à-dire d'autres embarcations que celles servant à des fins personnelles ou récréatives. Les activités d'un chantier naval comprennent la construction de navires, leur réfection, la production de parties de navire et de barges préfabriquées et les services spécialisés de carénage lorsqu'ils sont offerts au chantier naval⁵ ».

3.1.2 Secteurs d'activité couverts par le CSMOIM

Les pages suivantes décrivent les différents secteurs d'activité (SCIAN) officiellement couverts par le **CSMOIM** et acceptés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs (SCIAN 4831)

Ce groupe comprend les emplacements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs pour les marchandises et les passagers. On considère que la Voie maritime du Saint-Laurent fait partie des Grands Lacs. Sont compris dans cette classe les emplacements qui exploitent des navires de croisière hauturiers. Ce groupe est constitué de deux sous-secteurs :

³ Selon le *Registre des entreprises*, Statistique Canada, décembre 2014.

⁴ STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), emploi selon le type de salariés et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) détaillé, non désaisonnalisées*, Tableau CANSIM 281-0023, 2016.

⁵ Définition du code SCIAN 3366.

SCIAN 483115 -TRANSPORT HAUTURIER, CÔTIER ET SUR LES GRANDS LACS (SAUF LE TRANSPORT PAR TRAVERSIER)

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs pour les marchandises et les passagers. On considère que la Voie maritime du Saint-Laurent fait partie des Grands Lacs. Sont compris dans cette classe, les emplacements qui exploitent les navires de croisière hauturiers.

SCIAN 483116 -TRANSPORT HAUTURIER, CÔTIER ET SUR LES GRANDS LACS PAR TRAVERSIER

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale est l'exploitation de traversiers servant au transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs de passagers et de marchandises à bord de véhicules motorisés et autopropulsés.

Transport sur les eaux intérieures (SCIAN 4832)

Ce groupe comprend les emplacements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de marchandises et de passagers sur les eaux intérieures. Sont compris dans cette classe les services de transport dans les ports. Ce groupe est constitué de deux sous-secteurs :

SCIAN 483213 -TRANSPORT SUR LES EAUX INTÉRIEURES (SAUF LE TRANSPORT PAR TRAVERSIER)

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de marchandises et de passagers sur les eaux intérieures, exception faite du transport par traversier.

SCIAN 483214 - TRANSPORT SUR LES EAUX INTÉRIEURES PAR TRAVERSIER

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale est l'exploitation de traversiers sur les eaux intérieures, y compris les traversiers exploités dans les ports.

Transport par eau de tourisme et d'agrément (SCIAN 487210)

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par eau de tourisme et d'agrément tels que les croisières de plaisance ou les croisières-restaurants et les tours en hydroglisseur. Ces emplacements utilisent souvent du matériel de transport suranné ou spécialisé. Les activités offertes se déroulent sur de courtes distances; il s'agit généralement d'excursions d'un jour. Sont compris dans cette classe les emplacements qui offrent des services d'affrètement de bateaux de pêche.

Activités de soutien au transport par eau (SCIAN 4883)

Ce groupe comprend les emplacements dont l'activité principale consiste à fournir des services spécialisés au secteur du transport par eau. Ce groupe est constitué des sous-secteurs suivants :

SCIAN 488310 - OPÉRATIONS PORTUAIRES

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations portuaires et à fournir des services portuaires. Sont compris dans cette classe les emplacements qui exploitent des phares.

SCIAN 488320 - MANUTENTION DU FRET MARITIME

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale consiste à fournir des services d'arrimage et d'autres services de manutention du fret maritime.

SCIAN 488331 - SAUVETAGE MARITIME

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale concerne le sauvetage des navires et de leurs cargaisons. Parmi les procédures types de sauvetage, notons : le remorquage de secours, le sauvetage en cas d'échouement et le renflouement de navires coulés.

SCIAN 488332 - PILOTAGE DE NAVIRE

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale consiste à fournir des services de pilotage aux navires lorsqu'ils entrent dans un port ou le quittent ou quand la loi l'exige. La zone dans laquelle les services d'un pilote sont essentiels est généralement désignée par le terme zone de pilotage.

SCIAN 488339 - AUTRES SERVICES DE NAVIGATION POUR LE TRANSPORT PAR EAU

Cette classe canadienne comprend les emplacements qui ne figurent dans aucune autre classe canadienne et dont l'activité principale consiste à fournir des services de navigation pour le transport par eau. À titre d'exemple, on retrouve dans cette catégorie les entreprises dont l'activité principale est en lien avec :

- Les services d'amarrage et désamarrage de vaisseaux marins;
- Les services de radiophare, navigation de navires;
- Les services de bateaux-remorqueurs (activité portuaire);
- Les services de reportage du trafic maritime.

Autres activités de soutien au transport par eau (SCIAN 488390)

Cette classe canadienne comprend les emplacements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par eau. Sont compris dans cette classe, les emplacements qui effectuent la réparation et l'entretien des navires (hors des chantiers navals) de même que des travaux courants.

Agences de transport maritime (SCIAN 488511)

Cette classe canadienne comprend les emplacements dont l'activité principale concerne la représentation des sociétés maritimes, la prise en charge des cargaisons et le traitement d'affaires au port, au nom des armateurs et des affréteurs. Sont toutefois exclus, les emplacements dont l'activité principale consiste à agir à titre d'intermédiaires entre les expéditeurs et les transporteurs dans des opérations impliquant plusieurs modes de transport (488519, Autres intermédiaires en transport de marchandises).

Complément d'information

Certaines entreprises classifiées dans d'autres codes SCIAN (n'étant pas en lien direct avec le transport maritime) sont néanmoins concernées par cette étude, plus particulièrement les emplacements situés en terminaux portuaires et employant du personnel non navigant (p. ex. : affecté au chargement et au déchargement des navires).

3.1.3 Emplacements dans le secteur maritime

Précision

Depuis 2010, Statistique Canada utilise l'**emplacement** comme unité statistique en matière de lieu d'emploi.

En tant qu'unité statistique, l'emplacement est défini comme une unité de production située en un point géographique précis, où se fait l'activité économique ou à partir duquel elle s'exerce, et pour lequel il est possible d'obtenir, au minimum, des données en matière d'emploi. En ce sens, une entreprise peut regrouper plus d'un emplacement.

Nombre d'emplacements

En date du mois de juin 2016, on dénombrait 490 emplacements dans le secteur maritime québécois, soit un peu plus de 100 emplacements supplémentaires par rapport à juin 2013. Cependant, près de 45% des emplacements recensés n'embauchaient aucun employé, mais leur effectif pouvait se composer d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise.

De plus, on observe que plus de la moitié des emplacements recensés avec employés (53,1%) comptent entre 1 et 9 employés et que 1,5% de ces emplacements comptent 200 employés et plus.

Tableau 6 : Nombre d'emplacements par tranche d'effectif, juin 2016

	Total, sans employés	Total, avec employés	1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 et plus
■ 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	37	24	15	8	0	1
■ 4883 Activités de soutien au transport par eau	100	133	62	54	16	1
■ 483115 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs, sauf le transport par traversier	38	45	25	13	5	2
■ 483116 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs par traversier	3	12	1	6	5	0
■ 483213 Transport sur les eaux intérieures (sauf par traversier)	11	6	6	0	0	0
■ 483214 Transport sur les eaux intérieures par traversier	4	10	6	4	0	0
■ 488511 Agences de transport maritime	26	41	29	10	1	0
Total	219	271	144	95	27	4

Statistique Canada, *Le nombre d'entreprises canadiennes, juin 2016*.

Traitement des données: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec. Septembre 2016.

Note : Compte tenu des arrondis et de la confidentialité des données, la somme des composantes n'égale pas toujours le total.

3.1.4 Profil des professions du secteur

La Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale produit des listes des principales professions en lien avec la Classification nationale des professions (CNP) dans les divers SCIAN à quatre chiffres en lien avec l'industrie maritime du Québec. Elles sont présentées à l'annexe 3. Ces tableaux ont servi par la suite à identifier les principaux postes non navigants.

Un tableau global des personnes en emploi pour divers postes en lien avec les secteurs d'activité 4831, 4832, 4872 et 4883 est présenté ci-après. Étant donné que le SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises touche à d'autres secteurs que le maritime, les données relatives à ce SCIAN n'ont pas été agrégées dans le tableau.

Tableau 7 : Principales professions (personnes en emploi) dans les secteurs d'activité 4883 Activités de soutien au transport par eau + 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs + 4832 Transport sur les eaux intérieures + 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément

Professions Codes et titres CNP 2011	Personnes en emploi	% (en fonction du total du fichier d'origine)
■ 7451 Débardeurs	1 115	22,6%
■ 7532 Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables	490	9,9%
■ 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables	405	8,2%
■ 7452 Manutentionnaires	220	4,5%
■ 0016 Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique	175	3,5%
■ 2274 Officiers mécaniciens du transport par voies navigables	165	3,3%
■ 7237 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	140	2,8%
■ 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	135	2,7%
■ 0731 Directeurs des transports	115	2,3%
■ 7371 Grutiers	95	1,9%
■ 7511 Conducteurs de camions de transport	90	1,8%
■ 7533 Opérateurs de bateau à moteur, de bac à câble et personnel assimilé	80	1,6%
■ 7302 Entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	75	1,5%
■ 1315 Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	70	1,4%
■ 1111 Vérificateurs et comptables	70	1,4%
■ 0714 Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	65	1,3%
■ 7521 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	65	1,3%
■ 7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	60	1,2%
■ 1241 Adjoints administratifs	55	1,1%
■ 6621 Préposés de stations-service	50	1,0%
■ 2271 Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien	45	0,9%
■ 2241 Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	40	0,8%
■ 7242 Électriciens industriels	40	0,8%
■ 6552 Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	40	0,8%
■ 1215 Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	35	0,7%
■ 1221 Agents d'administration	35	0,7%
■ 1311 Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	35	0,7%
■ 1524 Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire	35	0,7%
■ 2132 Ingénieurs mécaniciens	35	0,7%
■ 6541 Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	35	0,7%

Professions Codes et titres CNP 2011	Personnes en emploi	% (en fonction du total du fichier d'origine)
■ 7312 Mécaniciens d'équipement lourd	35	0,7%
■ 1225 Agents aux achats	30	0,6%
■ 1525 Répartiteurs	30	0,6%
■ 2262 Inspecteurs d'ingénierie et officiers de réglementation	30	0,6%
■ 6411 Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	30	0,6%
■ 6731 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	30	0,6%
■ 6733 Concierges et surintendants d'immeubles	30	0,6%
■ 7361 Mécaniciens de locomotive et de cour de triage	30	0,6%
■ 7531 Ouvriers de gares de triage et à l'entretien de la voie ferrée	30	0,6%
■ Autres professions: 25 et moins	555	11,2%
Total sans le SCIAN 4885	4 940	100,00%
■ Total avec le SCIAN 4885	6 205	
■ Différence entre le total avec le SCIAN 4885 et sans le SCIAN 4885	1 265	

Source des données : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) 2011.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle. Commission des partenaires du marché du travail, Québec. Avril 2016.

Note : Compte tenu des arrondis et de la confidentialité des données, la somme des composantes n'égale pas toujours le total.

3.2 Catégories d'entreprises formant l'industrie maritime

L'industrie maritime québécoise comprend diverses entreprises que nous avons regroupées en quatre grandes catégories, soit :

- Les exploitants de navires (armateurs, croisiéristes, traversiers);
- Les ports et administrations portuaires;
- Les services portuaires;
- Les services maritimes.

3.2.1 Exploitants de navires

Description générale des exploitants de navires

Dans le cadre du recensement des entreprises effectué par **Zins Beauchesne et associés** pour la présente étude, toutes les entreprises ayant un établissement au Québec (ou embauchant principalement du personnel québécois) et dont l'activité principale pouvait être classée dans le transport maritime de marchandises ou le transport maritime de passagers ont été identifiées comme des exploitants de navires (armateurs). La liste complète des entreprises inventoriées a été transmise au **CSMOIM** en format Excel.

On retrouve donc ainsi dans cette catégorie :

- Des armateurs spécialisés dans le transport de marchandises;
- Des entreprises de croisières et excursions;
- Des traversiers, navettes maritimes et des dessertes éloignées.

Une fois les doublons éliminés, le recensement de ces entreprises a permis d'identifier au total 115 exploitants de navires actifs au Québec, dont notamment :

- | | |
|----------------------------|--|
| ■ CTMA | ■ Groupe Océan |
| ■ Fednav Ltée | ■ Le Groupe NEAS |
| ■ Garde côtière canadienne | ■ Oceanex |
| ■ Groupe CSL | ■ Croisières AML (croisières-excursions) |
| ■ Groupe Desgagnés | |

Il faut aussi noter que des entreprises majeures comme Algoma Central Corporation, sont localisées à l'extérieur du Québec (en l'occurrence en Ontario), mais emploient du personnel résidant au Québec.

Et en ce qui concerne spécifiquement les traversiers et navettes maritimes ainsi que les dessertes éloignées, quelques joueurs québécois de moyenne ou de grande envergure ont aussi été identifiés :

- | | |
|-------------------------------------|---|
| ■ Société des Traversiers du Québec | ■ Traverses Rivière-du-Loup–Saint-Simon |
| ■ Traverse d'Oka | ■ Traverse Trois-Pistoles–Les Escoumins |
| ■ Traverse Rimouski–Forestville | |

Type de personnel

Les entreprises de cette catégorie exploitent bien entendu des navires, mais ont également des établissements sur terre, notamment pour la gestion de l'entreprise, mais aussi dans certains cas pour le chargement et le déchargement de navires, ainsi que pour d'autres activités de réparation, remorquage, etc.

Ces entreprises embauchent ainsi deux types de personnel, soit :

- Du personnel navigant, sur le pont et dans la salle des machines;
- Du personnel non navigant, pour des postes administratifs ou d'opérations et de manutention.

Les différents postes occupés par le personnel non navigant seront décrits plus en détail au chapitre suivant.

3.2.2 Ports et administrations portuaires

Description générale de la catégorie d'entreprises

Cette catégorie d'entreprises comprend l'ensemble des ports commerciaux du Québec. Les installations mentionnées dans cette section proviennent des informations fournies par Transports Canada et du recensement effectué par **Zins Beauchesne et associés**.

Transports Canada possède et gère plusieurs ports publics. Par ailleurs, on compte cinq administrations portuaires canadiennes (APC) au Québec :

- Montréal;
- Trois-Rivières;
- Québec;
- Saguenay;
- Sept-Îles.

Dans le cadre du Programme de cession des ports, Transport Canada a entrepris de céder des ports régionaux ou éloignés à d'autres ministères fédéraux, au gouvernement du Québec ou à des intérêts locaux telles les municipalités.

Ces ports qui ont des vocations plus régionales, manutentionnent des marchandises et/ou accueillent des touristes. À titre d'exemples, il s'agit des ports suivant :

- | | | |
|----------------|---|-------------|
| ■ Blanc-Sablon | ■ Gros-Cacouna | ■ Matane |
| ■ Carleton | ■ Havre polyvalent de Sainte-Anne-des-Monts | ■ Paspébiac |
| ■ Chandler | ■ Havre-Saint-Pierre | ■ Rimouski |
| ■ Gaspé | ■ Les Méchins | ■ Tadoussac |
| ■ Grande-Anse | | |

D'autres ports sont également présents au Québec. À titre d'exemples :

- Le Port de Bécancour, appartenant au gouvernement du Québec;
- Les Ports privés :
 - Port-Alfred, appartenant à RioTinto;
 - Port-Cartier, appartenant à ArcelorMittal;
- Les Ports municipaux :
 - Le Port de Salaberry-de-Valleyfield;
 - Un des quais de Sorel-Tracy;
- Le quai de Côte-Sainte-Catherine, appartenant à la Corporation de Gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent qui le loue à quelques entreprises utilisatrices de ce quai.

Type de personnel

Les ports du Québec emploient **principalement du personnel non navigant**. Il s'agit en grande partie de **personnel administratif**, qui gère les activités du port, mais également de **personnel de surveillance et d'opérations** (p. ex. : agents de sécurité, gardiens de ports, manutentionnaires, etc.). Dans certains cas, des compagnies offrant des services d'arrimage sont présentes dans les ports alors que dans d'autres cas c'est le personnel même du port qui effectue ce travail.

Les différents postes occupés par le personnel non navigant seront décrits plus en détail au chapitre suivant.

3.2.3 Services portuaires

Description générale de la catégorie d'entreprises

La catégorie des services portuaires comprend :

- Toute la gamme de services aux navires disponibles aux ports commerciaux;
- Les entreprises et organisations opérant des terminaux sur ces ports.

Parmi les services aux navires disponibles dans les ports commerciaux, on peut essentiellement retrouver les suivants :

- La manutention et l'entreposage de marchandises ainsi que l'arrimage : pour le chargement et le déchargement des navires;
- La réparation navale et la maintenance : pour assurer l'entretien des navires, mais sans inclure les chantiers navals (couverts par un autre comité sectoriel).

En ce qui concerne les types de terminaux opérés, on retrouve par exemple :

- Des terminaux de minerai en vrac solide (alumine, fer, nickel, zinc, cuivre, etc.);
- Des terminaux pétroliers et de vrac liquide;
- Des élévateurs à grains;
- Des entrepôts de sel;
- Des terminaux de ciment;
- Des terminaux d'engrais;
- Etc.

Secteur québécois des services portuaires

Au total, le recensement des entreprises en date de mars 2017 a permis d'identifier 76 entreprises dans la catégorie des services portuaires. On constate qu'en ce qui concerne les services offerts aux navires, certaines entreprises opèrent plusieurs divisions et desservent ainsi un important nombre de ports. Parmi les entreprises de ce secteur, on retrouve notamment :

- Cargill;
- Compagnie d'arrimage de Québec (aussi appelée QSL et qui inclut la filiale Terminaux Portuaires du Québec);
- Empire Stevedoring;
- IMTT – Québec;
- Logistec;
- Montreal Gateway Terminals;
- ValleyTank Inc.

L'Association des employeurs maritimes (débardeurs) fait également partie de cette catégorie. L'Association des employeurs maritimes a comme mission de représenter les intervenants du milieu maritime des ports de Montréal, Trois-Rivières/Bécancour, Hamilton et Toronto. Elle négocie et administre les conventions collectives de ses membres qui incluent des propriétaires et/ou exploitants et/ou agents de navires ainsi que des entreprises d'arrimage.⁶

Son rôle consiste aussi à recruter et à former des débardeurs et vérificateurs, dont les conditions de travail ont été négociées par les syndicats les représentant.

Type de personnel

Les entreprises du secteur des services portuaires emploient essentiellement du personnel non navigant regroupé en deux catégories :

- Le personnel administratif;
- Le personnel lié aux opérations et à la manutention.

Dans le cas des entreprises spécialisées dans les services offerts aux navires, tout le personnel de l'entreprise est généralement classifié comme du personnel de l'industrie maritime puisqu'il s'agit de leur activité principale. On peut donc y retrouver les postes suivants :

- Postes administratifs :
 - Gestionnaire (VP finance, VP marketing, etc.);
 - Professionnels (comptables, conseillers en gestion des ressources humaines, etc.);
 - Soutien administratif (personnel de secrétariat, commis-comptable, etc.);

⁶ Source : <http://www.mea.ca/qui-sommes-nous/a-propos-de-l-aem>

- Postes d'opérations et de manutention :
 - Débardeurs / arrimeurs;
 - Manutentionnaires (opérateurs de grue, opérateurs de chariot élévateur, etc.);
 - Personnel d'entretien et de réparation (soudeurs, électriciens, etc.);
 - Personnel de sûreté et de sécurité (gardiens, agents de sécurité, etc.).

En ce qui concerne les entreprises dont l'activité principale ne fait pas partie du secteur maritime, mais opérant des terminaux portuaires (p. ex. : compagnie minière opérant un terminal), seuls les employés directement affectés aux opérations reliées à l'industrie maritime ont été considérés dans cette étude. En termes de postes administratifs, seuls ceux situés directement sur un terminal maritime ou dont la raison d'être est la supervision ou l'administration de ressources reliées au transport maritime sont inclus dans le champ de la présente étude, par exemple : les coordonnateurs des opérations de transport maritime, les gestionnaires et le personnel de la division transport, les gestionnaires de terminaux, etc.

3.2.4 Services maritimes

Description générale de la catégorie d'entreprises

La catégorie des services maritimes comprend toute la gamme de services offerts à l'industrie, dont :

- Des administrations et corporations de pilotage;
- Des agences maritimes;
- Des experts maritimes;
- Des sociétés de classification;
- Des bureaux d'avocats maritimes;
- Des assureurs maritimes;
- Des architectes navals;
- Des fournisseurs d'équipements;
- Etc.

Certaines entreprises de ce secteur font partie de l'industrie, car elles offrent des expertises uniquement liées au transport maritime, alors que d'autres sont des fournisseurs offrant également des services à d'autres industries.

Le recensement ayant été effectué dans le cadre de la présente étude inclut donc seulement les types d'entreprises dont l'expertise est principalement liée au transport maritime, c'est-à-dire :

- Les administrations et corporations de pilotage;
- Les agences maritimes;
- Les experts maritimes;
- Et les sociétés de classification.

Secteur québécois des services maritimes

Au total, le recensement des entreprises a permis d'identifier 138 entreprises dans la catégorie des services maritimes, comprenant le pilotage ainsi que des agences maritimes et sociétés de classification ou experts maritimes. Elles comptent le plus souvent entre 4 et 8 personnes. Les plus importantes peuvent cependant avoir jusqu'à 90 employés (par exemple : Agences MCA Marine et Cargo, Agence de Pétroliers Océaniques, BESMarine Inc., Canest-Transit, Hampton Ship Agency, SMK Tanker Agency, Techsol Marine Inc., etc.).

Les agences maritimes sont un service important dans un contexte où le Canada est desservi par un grand nombre d'armateurs internationaux. Leurs navires sont immatriculés dans plusieurs dizaines de pays. Ce sont eux qui assurent plus de la moitié du commerce international au pays. La plupart des armateurs internationaux sont des entreprises étrangères qui gèrent leurs activités de l'extérieur. Elles utilisent généralement les services d'agences maritimes canadiennes pour leurs activités au pays.

Les sociétés de classification veillent à l'harmonisation des pratiques maritimes en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada. Le rôle des sociétés de classification est de catégoriser les navires selon leur type de construction. La société attribue une « classe » au navire et la renouvelle après les inspections. Elles s'occupent aussi de la certification des navires, c'est-à-dire de vérifier la conformité des navires aux règlements nationaux et internationaux.⁷

Parmi les principales sociétés de classification présentes au Québec, on retrouve Germanischer Lloyd Canada Ltd., Norske Veritas, Bureau Veritas (Canada) inc. et American Bureau of Shipping (ABS Americas). Il s'agit principalement de sociétés internationales n'ayant pas de département de ressources humaines au Québec. Notre inventaire inclut toutefois d'autres agences de classification et de vérification telles Inspectorate, Inspection PGL, etc.

Par ailleurs, un nombre important d'experts maritimes sont présents au Québec et sont chargés de l'évaluation de l'état de bateaux (ou de parties de bateaux) pour le compte du propriétaire du bateau, d'un assureur ou d'une autre partie. Il s'agit souvent de très petites entreprises constituées d'un seul employé, soit l'expert. Il est toutefois à noter que les experts principalement spécialisés dans les bateaux de plaisance ou de pêche ont été exclus de la présente étude.

Type de personnel

Outre les pilotes embauchés par les administrations et corporations de pilotage qui ne sont pas concernées par cette étude, les entreprises du secteur des services maritimes emploient au Québec surtout du personnel non navigant occupant des postes administratifs pour les services maritimes tels que décrits précédemment pour les services portuaires.

Bien que le personnel de ce secteur ait à se rendre sur les ports et/ou sur les navires pour y effectuer une partie de leur travail, il s'agit principalement de professionnels qui n'effectuent pas de travail d'opérations ou de manutention.

Nous avons aussi inclus dans cette catégorie le personnel administratif des syndicats, mais non leurs membres (p. ex. : l'Union Canadienne des employés des transports, le Syndicat International des Marins Canadiens, le Syndicat des Traversiers Québec-Lévis CSN, etc.), et des associations (p. ex. : la Société de Développement Économique du Saint-Laurent (SODES), Alliance Verte, CargoM, la Fédération maritime du Canada, etc.).

3.3 Offre de formation

Les professions caractérisant l'industrie maritime terrestre sont variées et certains postes administratifs ou aux opérations ne sont pas exclusifs à cette industrie (p. ex. : soutien administratif, comptabilité, électriciens, soudeurs, personnel de sécurité, etc.). Dans un tel contexte, l'offre de formation (initiale et continue) est très vaste.

⁷ Source : <http://www.st-laurent.org/bim/connaitre-lindustrie-maritime/securite-maritime/application-reglementation/les-societes-de-classification-inspections/>

Une des professions terrestres exclusives à l'industrie maritime est celle des débardeurs.

Il n'existe toutefois pas de programme de formation initiale en lien avec cette profession. De façon générale, un diplôme d'études secondaires est exigé par les employeurs en plus d'un permis de conduire. Certains employeurs exigeront que les candidats possèdent de l'expérience pratique à l'opération de machinerie lourde ou avec des chariots élévateurs (3 à 5 ans). Les candidats au poste de débardeurs seront donc formés par le biais de la formation continue.

Il existe trois types de formation pour le poste de débardeurs : la formation donnée par l'Association des Employeurs Maritimes (AEM), la formation interne donnée par les entreprises elles-mêmes et la formation externe donnée par des fournisseurs de machineries (p. ex. : grues, chariots élévateurs) qui vont former les employés et/ou les formateurs internes au sein de ces entreprises.

Le Centre de formation de l'AEM a été mis sur pied en 1996 dans le but d'offrir une uniformisation des programmes de formation offerts aux débardeurs et vérificateurs. Depuis sa fondation, le centre de formation procède à la mise à jour et à la mise sur pied des diverses formations offertes aux débardeurs et vérificateurs pour répondre aux besoins des compagnies membres. Le Centre de formation est situé au Port de Montréal.

Le Centre de formation propose des formations pour tous les équipements et machineries utilisés par les débardeurs et vérificateurs au Port de Montréal et au Port de Trois-Rivières. Le Centre offre également de la formation concernant les classifications manuelles ainsi que la santé et sécurité au travail (p. ex. : pour le transport de matières dangereuses).

Le Centre de formation comprend les installations suivantes :

- Des salles de formation avec des installations multimédias;
- Un simulateur pour la grue-portique, la grue mobile, la grue de bord et la grue-portique de terminal;
- Une salle de conférence;
- Un site de formation pour les petits chariots élévateurs (OLIFT);
- Un site de formation pour l'opération des camions (OTUGM);
- Un site de formation pour le cours de base;
- Un site de pratique pour la formation de chargeur sur roue.

Les cours offerts pour les débardeurs portent notamment sur les thèmes suivants :

- Cours de base;
- Cours de perfectionnement destiné aux opérateurs d'équipement et machinerie;
- Formation théorique et cours de perfectionnement destiné aux opérateurs de chariot élévateur;
- Cours de perfectionnement destiné aux charpentiers, aux préposés à l'opération de convoyeur, et aux préposés au chargement du grain, secteur vrac;
- Cours de perfectionnement destiné aux opérateurs de grues;
- Cours de perfectionnement concernant les personnes occupant ou désirant occuper le poste d'arrimeur/vérificateur/tonnelier;
- Divers cours de premiers soins, santé et sécurité au travail, sur le Code canadien, le transport de matières dangereuses, etc.

L'équipe de formateurs est constituée d'une trentaine de personnes qui assurent le développement des contenus de formation et la diffusion de ceux-ci. Les contenus de cours sont élaborés suivant les plus hautes normes de l'industrie, et ce, pour chacune des machines utilisées au port. Les formateurs se tiennent à jour et suivent les progrès technologiques en alternant entre leur fonction de formateurs et leur participation active aux opérations sur les terminaux portuaires.⁸

Les plus petits ports ou les ports éloignés en région n'ont pas les équipements et les simulateurs, ni le personnel pour assurer la formation des débardeurs. Ils vont plutôt faire de la formation des débardeurs à l'interne, souvent par compagnonnage. Parfois, ils pourront demander des services de formation « adaptés » à l'AEM. En effet, souvent ces ports ne peuvent pas se passer de personnel pendant deux semaines pour une formation. Les formations doivent donc se faire à l'intérieur de quelques jours.

Mis à part l'AEM, des entreprises privées importantes dans le domaine de l'arrimage (p. ex. : Compagnie d'arrimage de Québec et Logistec) ont développé des stratégies à l'interne adaptées à leurs opérations pour la formation de leurs débardeurs. Ces formations sont données par le biais de formateurs internes qui sont appelés à se déplacer au besoin dans les ports en région pour effectuer la formation sur les équipements mêmes (p. ex. : petits ou grands chariots élévateurs). La formation donnée aux nouveaux candidats porte sur plusieurs thèmes dont la santé et la sécurité au travail, les tâches d'un journalier, la protection des chutes et la protection respiratoire (notamment pour les préposés à la cale des navires).

Par ailleurs, l'Institut maritime du Québec (IMQ) offre également quelques formations au personnel terrestre, notamment dans les domaines l'architecture navale, du génie mécanique de marine et de la logistique du transport.

Au Québec, la CNESST est chargée de voir au respect des lois et des règlements qui ont trait à la santé et à la sécurité du travail. Cette réglementation prévoit la présence de secouristes sur les lieux de travail, en tout temps. Par contre, pour le personnel navigant, c'est Transports Canada qui est responsable de l'application de la réglementation (exigences de brevets, certifications, etc.). Pour le personnel terrestre, le cours de secourisme en milieu de travail de la CNESST d'une durée de 16 heures est adapté pour le secteur, mais doit être donné en conformité avec le cadre pédagogique fourni dans le Guide pédagogique des formateurs. De plus les enseignements doivent correspondre aux limites des contenus élaborés dans le manuel Secourisme en milieu de travail et respecter l'approche et les interventions de premiers secours du Guide pratique du secouriste en milieu de travail – Protocoles d'intervention.⁹

En ce qui concerne les courtiers maritimes, l'Institute of Chartered Shipbrokers (ICS), fondé à Londres, est une société professionnelle et d'enseignement pour tous les membres de l'industrie du transport commerciale maritime dans le monde entier. L'ICS offre des cours par correspondance aux courtiers maritimes.¹⁰

⁸ Source : Site internet de l'Association des Employeurs Maritimes.

⁹ Source : CNESST. *La formation des secouristes en milieu de travail - Secteur maritime*, 2015, 48 p.

¹⁰ Source : Institute of Chartered Shipbrokers (ICS). Site internet. Consulté le 18 avril 2017 au <http://www.ics-canada.ca/about/>.

4. Résultats de l'enquête auprès des entreprises

Cette section dresse le portrait de la main-d'œuvre terrestre et des emplois. Le profil des 73 entreprises employant du personnel non navigant figure à la section 4.4 du présent chapitre.

4.1 Caractéristiques de la main-d'œuvre terrestre et des emplois

4.1.1 Estimations des effectifs maritimes au Québec

Les données actuellement disponibles sur les entreprises de l'industrie maritime ayant du personnel non navigant ainsi que les données recueillies par le biais de l'enquête ont permis d'estimer le nombre total d'entreprises de ce type dans l'industrie au Québec et leurs effectifs maritimes. La méthode d'estimation des effectifs est présentée dans les pages qui suivent.

Tableau 8 : Nombre d'entreprises dans l'échantillon et dans la population

		Nombre d'entreprises total
1. Armateurs	■ Échantillon	22
	■ Population	92
	■ Échantillon / Population	23,9%
• Croisiéristes et Excursions	■ Échantillon	8
	■ Population	57
	■ Échantillon / Population	14,0%
• Transport de marchandises	■ Échantillon	6
	■ Population	11
	■ Échantillon / Population	54,5%
• Traversiers et navettes fluviales	■ Échantillon	6
	■ Population	19
	■ Échantillon / Population	31,6%
• Autres armateurs	■ Échantillon	2
	■ Population	5
	■ Échantillon / Population	40,0%
2. Ports et administrations portuaires	■ Échantillon	6
	■ Population	15
	■ Échantillon / Population	40,0%
3. Services portuaires	■ Échantillon	17
	■ Population	65
	■ Échantillon / Population	26,2%
4. Services maritimes (intégrant les corporations de pilotage)	■ Échantillon	28
	■ Population	134
	■ Échantillon / Population	20,9%

Le tableau 9 montre comment nous avons pu estimer le nombre total d'employés dans l'industrie. Ainsi, pour chaque catégorie d'entreprises, nous avons pris le nombre d'employés des entreprises répondantes à notre sondage (question demandée dans le questionnaire) en plus du nombre d'employés des entreprises non répondantes, lorsque cette statistique était disponible.

Lorsque la donnée n'était pas disponible, nous avons catégorisé les entreprises non répondantes en fonction de leur taille en effectuant un appel téléphonique directement auprès des entreprises afin de leur poser la question ou en utilisant les méthodes alternatives suivantes :

- Les sites internet d'Industrie Canada (gouvernement fédéral) ou du Registre des entreprises (gouvernement provincial);
- L'information diffusée dans certains répertoires sur leur appartenance à une classe de taille (p. ex. : entre 10 et 30 employés) ou d'un classement effectué avec l'aide des représentants du **CSMOIM**;
- La liste d'entreprises utilisée lors de l'étude de 2013;
- Une estimation basée sur le calcul détaillé ci-après.

À titre d'exemple, si l'on prend les **transports de marchandises**, 6 entreprises ont répondu à notre enquête et 5 n'ont pas répondu. Sur ces 5, 1 seule entreprise de grande taille n'a pas répondu au sondage, 1 de taille moyenne, et 3 de petite taille. Afin d'estimer leur nombre d'employés (puisque'il arrivait qu'aucun nombre ne soit diffusé sur ces entreprises non répondantes), nous leur avons attribué le nombre moyen d'employés calculé pour cette catégorie à partir de nos répondants ou à partir des données que nous avons pu obtenir sur certaines entreprises non répondantes. Nous avons donc attribué une taille moyenne de 230,7 employés (102 non navigants) au transporteur de marchandises de taille moyenne non répondant, de 16,0 (14,5 non navigants) employés aux 3 transporteurs de marchandises de petite taille. Il est à noter que nous avons pu avoir accès au nombre d'employés de l'entreprise de grande taille non répondante parmi les transports de marchandises, soit 980 (250 non navigants). Au total, dans la population, nous obtenons donc 2 372 employés (1 120 non navigants) dans la catégorie transports de marchandises, total reporté dans le **tableau 10, dans la colonne « population »**¹¹.

Pour ce qui est des **services portuaires**, nous avons 11 entreprises de grande taille (employant en moyenne 121,1 employés, dont 71,6 non navigants), 4 entreprises de taille moyenne (employant en moyenne 16,1 employés, dont 13,4 non navigants) et 2 entreprises de petite taille (employant en moyenne 4,2 employés pour 4,2 non navigants). Pour ce qui est des entreprises non répondantes, nous en avons 27 de grande taille, dont 4 entreprises regroupant à elles seules près de 2 000 employés et qui n'ont pas été comptabilisées dans le calcul de la moyenne du fait de leur taille très imposante, mais bien prises en compte dans les effectifs globaux, 8 entreprises de moyenne taille et 13 entreprises de petite taille. Au total dans cette catégorie, nous avons donc 4 676 employés, dont 3 639 non navigants, incluant les employés des entreprises n'ayant pas répondu à notre sondage.

Pour ce qui est des **services maritimes**, nous avons 5 grandes entreprises dans notre échantillon avec une taille moyenne de 154,5 employés, dont 148,3 non navigants (en plus de deux entreprises de très grande taille, soit les corporations de pilotage qui emploient environ 260 personnes au total et une compagnie de sécurité qui emploient 248 personnes et qui n'ont pas été incluses dans le calcul de la moyenne), 5 entreprises de moyenne taille employant, en moyenne, 15,6 personnes dont 12,0 non navigantes et 18 petites entreprises qui emploient en moyenne 3,9 employés (3,6 non navigants). Les associations, syndicats ou fédérations ont été considérés à part et n'ont pas été intégrés dans le calcul de la moyenne en raison de leur statut particulier. Pour ce qui est des entreprises non répondantes, nous en avons 11 de grande taille, 21 de taille moyenne et 74 de petite taille. La même procédure a été appliquée sur ces entreprises. Pour celles dont nous n'avions pas d'indication sur leur nombre d'employés, nous leur avons attribué la taille moyenne des entreprises répondantes de cette catégorie. Nous obtenons ainsi un total de 3 126 employés dans les services maritimes, dont 2 748 non navigants.

¹¹ La colonne « échantillon » fait la somme du nombre d'employés des entreprises répondantes uniquement.

**Tableau 9 : Nombre d'entreprises selon la taille et nombre moyen d'employés
(Navigants / Non navigants)**

		Grande (30 employés et +)	Moyenne (11 à 30 employés)	Petite (1-10 employés)
1a. Exploitants de navires/croisiéristes et traverses				
Croisiéristes	■ Échantillon	2	1	5
	■ Non-répondants	4(M=50/25)	16(M=21,5/15,5)	29(M=5,8/2,4)
	■ Population	5+1	17	34
Traversiers	■ Échantillon	2		4
	■ Non-répondants	1(M=60/12)	1(M=21,5/15,5) ¹²	11(M=6,7/3,3)
	■ Population	1+2	1	15
		Grande (500 employés et +)	Moyenne (100-500 employés)	Petite (1-100 employés)
1b. Exploitants de navires/armateurs ou autres				
Armateurs (transport de marchandises)	■ Échantillon		4	2
	■ Non-répondants	1(980/250)	1 (M=230,7/102,0)	3(M=16,0/14,5)
	■ Population	0+1	4+1	5
Autres	■ Échantillon			2
	■ Non-répondants	1(900/450)		2(M=25,0/10,0)
	■ Population	1		4
		Grande (+ de 5Mt)	Moyenne (1-5 Mt)	Petite (- de 1Mt)
2. Ports et administrations portuaires				
		3	1	2
		0	1 (M=11/11)	8(M=2,3/2,3)
		3	2	10
		Grande (+ de 25 employés)	Moyenne (10-25 employés)	Petite (- de 10 employés)
3. Services portuaires				
		11	4	2
		13 (M=121,1/71,6)	8 (M=16,1/13,4)	27 (M=4,2/4,2)
		20+4	11+1	25+4
		Grande (+ de 25 employés)	Moyenne (10-25 employés)	Petite (- de 10 employés)
4. Services maritimes				
		5	5	18
		11(M=154,5/148,3)	21 (M=15,6/12,0)	74(M=3,9/3,8)
		12+4	25 +1	87 + 5

Note : Les chiffres entre parenthèses indiquent la moyenne de la catégorie (M=).

En additionnant ainsi le nombre total d'employés de chaque catégorie d'entreprises, nous obtenons une estimation des effectifs totaux dans l'industrie maritime évaluée à 14 306 pour 2016, dont 9 838 non navigants, présentée aux tableaux 10 et 11.

¹² La moyenne des croisiéristes de cette taille a été appliquée ici.

Tableau 10 : Estimation des effectifs maritimes totaux au Québec

	Population 2013		Population 2016		Échantillon 2016	
	nb	%	nb	%	nb	%
■ Armateurs	6 243	47,1%	6 563	45,9%	2 430	36,5%
• Transport de marchandises	3 614	27,3%	2 372	16,6%	1 113	17,1%
• Croisières-excursions	1 791	13,5%	1 425	10,0%	716	11,0%
• Traverses	838	6,3%	1 316	9,2%	551	8,4%
• Autres armateurs	n.a.	n.a.	1 000	7,0%	50	0,0%
■ Ports et administrations portuaires	496	3,8%	392	2,7%	371	5,7%
■ Services portuaires	3 749	28,4%	4 676	32,7%	3 141	48,2%
■ Services maritimes	2 734	20,7%	3 126	21,9%	580	8,9%
Total	13 222	100%	14 306	100%	6 522	100,0%

Tableau 11 : Estimation des effectifs maritimes (personnel non navigant) au Québec

	Population 2013		Population 2016		Échantillon 2016	
	nb	%	nb	%	nb	%
■ Armateurs	1 632	19,6%	3 059	31,1%	1 479	30,9%
• Transport de marchandises	961	11,5%	1 120	11,4%	724	15,1%
• Croisières-excursions	434	5,2%	988	10,0%	564	11,8%
• Traverses	237	2,9%	461	4,7%	171	3,6%
• Autres armateurs	n.a.	n.a.	490	5,0%	20	0,4%
■ Ports et administrations portuaires	490	5,9%	392	4,0%	371	7,8%
■ Services portuaires	3 749	44,8%	3 639	37,0%	2 610	54,6%
■ Services maritimes	2 504	29,9%	2 748	27,9%	323	6,8%
Total	8 376	100%	9 838	100%	4 783	100%

4.1.2 Professions occupées par le personnel non navigant

Les tableaux qui suivent présentent les diverses professions occupées par le personnel non navigant¹³.

La quasi-totalité des entreprises (96,1%) ont du personnel occupant des fonctions administratives au sein de leurs entreprises alors que 54,1% ont du personnel occupant des fonctions en lien avec les opérations.

Parmi les postes administratifs les plus présents dans les entreprises, on note les directeurs et cadres supérieurs et le personnel de soutien administratif général (89,2% et 61,2% des entreprises) alors que pour les postes en lien avec les opérations, ce sont les postes de mécaniciens (20,5% des entreprises) qui se retrouvent davantage dans les entreprises.

Tableau 12 :Q6_1R) Quelles sont les différentes professions occupées par le personnel non navigant que vous employez? (n=73)

	Total	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
		Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Administration								
■ Directeurs et cadres supérieurs	89,2%	77,6%	100,0%	88,2%	96,4%	85,7%	86,4%	96,6%
■ Superviseurs de personnel technique	38,6%	19,2%	83,3%	76,5%	28,6%	13,3%	49,9%	73,8%
■ Superviseurs de personnel administratif	10,8%	0,0%	16,7%	17,6%	14,3%	7,8%	17,0%	12,2%
■ Soutien administratif général	61,2%	50,5%	83,3%	64,7%	64,3%	39,7%	69,4%	91,9%
■ Soutien administratif en comptabilité	49,1%	53,6%	100,0%	58,8%	35,7%	25,8%	57,6%	82,7%
■ Soutien administratif en ressources humaines	18,5%	15,7%	33,3%	35,3%	10,7%	0,0%	21,6%	47,5%
■ Autres postes d'administration (p. ex. : chargés de projet, conseillers, coordonnateurs, commis à l'informatique, etc.)	21,1%	20,9%	33,3%	17,6%	21,4%	15,8%	11,8%	35,3%
Opérations								
■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements	11,5%	5,4%	16,7%	35,3%	3,6%	0,0%	10,1%	31,4%

¹³ Une définition plus complète des postes figure à l'annexe 4.

		Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
		Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
■ Conducteurs d'équipements de transport	7,2%	3,4%	16,7%	17,6%	3,6%	0,0%	8,5%	18,2%
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	2,2%	2,0%	0,0%	0,0%	3,6%	3,1%	3,3%	0,0%
■ Débardeurs	6,2%	0,0%	0,0%	29,4%	0,0%	0,0%	0,0%	20,3%
■ Électriciens	15,6%	15,2%	33,3%	29,4%	7,1%	3,1%	13,3%	37,6%
■ Expéditeurs et réceptionnaires	9,8%	9,7%	0,0%	17,6%	7,1%	0,0%	10,1%	25,9%
■ Gestion des opérations	15,4%	9,4%	33,3%	29,4%	10,7%	4,7%	18,3%	31,4%
■ Manutentionnaires	13,7%	13,2%	0,0%	23,5%	10,7%	4,6%	18,6%	25,7%
■ Mécaniciens	20,5%	13,2%	0,0%	41,2%	17,9%	3,1%	20,3%	49,6%
■ Personnel de sécurité	6,2%	11,2%	33,3%	5,9%	0,0%	1,6%	0,0%	17,7%
■ Personnel d'entretien	14,0%	27,2%	16,7%	23,5%	0,0%	1,6%	19,2%	31,4%
■ Répartiteurs	4,6%	7,4%	16,7%	0,0%	3,6%	0,0%	6,5%	11,1%
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	13,7%	20,9%	16,7%	23,5%	3,6%	0,0%	3,3%	42,5%
■ Autres postes d'opération (p. ex. : vérificateurs, préposés aux amarres et au stationnement, préposés à la billetterie, menuisiers, journaliers, etc.)	28,9%	29,1%	16,7%	47,1%	21,4%	13,3%	30,4%	54,0%
■ NRP	3,9%	7,7%	0,0%	0,0%	3,6%	7,6%	0,0%	0,0%

Note : Les chiffres en gras indiquent des différences statistiquement significatives lorsque comparés aux résultats pour l'ensemble des répondants.

Tableau 13 : Q6_1R2) Quelles sont les différentes professions occupées par le personnel non navigant que vous employez? (n=73)

		Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
		Armateurs	Administration s portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	73	22	4	16	32	37	13	22
■ Administration	96,1%	92,3%	100,0%	100,0%	96,4%	92,4%	100,0%	100,0%
■ Opérations	54,1%	48,6%	66,7%	82,4%	42,9%	30,3%	64,9%	87,2%
■ NRP	3,9%	7,7%	0,0%	0,0%	3,6%	7,6%	0,0%	0,0%

4.1.3 Répartition des employés selon certaines caractéristiques

Le tableau qui suit présente la répartition des effectifs non navigants selon le sexe, l'âge et la nationalité des employés.

On remarque que ces différents **postes sont majoritairement occupés par des hommes** à plus de 75% (sauf pour les postes de superviseurs de personnel administratif, de soutien administratif général et de soutien administratif en comptabilité et pour le personnel de sécurité) et des personnes de nationalité canadienne.

On compte peu de jeunes de moins de 30 ans dans les divers postes sauf pour les superviseurs de personnel technique, le personnel de soutien administratif, les électriciens et les manutentionnaires. Le **personnel se répartit assez bien ensuite entre les diverses catégories d'âge** (mis à part les personnes au soutien administratif en ressources humaines). Et lorsque l'on compare les pourcentages à ceux de la population âgée de 18 à 64 ans, il n'y a pas de surreprésentations excessives des travailleurs âgés de 51 ans et plus qui pourraient annoncer une vague de départs à la retraite¹⁴.

Tableau 14 : Répartition du personnel selon le sexe, l'âge et la nationalité (Q9 et Q10)

	Femmes %	Hommes %	Moins de 30 ans %	30-40 ans %	41-50 ans %	51-60 ans %	Plus de 60 ans %	Nationalité	
								Cdn	Autres
Administration									
■ Directeurs et cadres supérieurs	24,1%	75,9%	1,5%	20,5%	31,9%	37,5%	8,6%	97,6%	2,4%
■ Superviseurs de personnel technique	7,0%	93,0%	20,3%	37,4%	27,5%	13,3%	1,5%	95,6%	4,4%
■ Superviseurs de personnel administratif	42,9%	57,1%	14,7%	20,1%	36,7%	25,3%	3,3%	96,6%	3,4%
■ Soutien administratif général	76,8%	23,2%	27,2%	23,1%	18,6%	25,5%	5,6%	95,6%	4,4%
■ Soutien administratif en comptabilité	90,2%	9,8%	6,2%	38,5%	25,9%	26,0%	3,5%	97,5%	2,5%
■ Soutien administratif en ressources humaines	28,9%	71,1%	3,9%	10,2%	12,8%	72,1%	1,0%	100,0%	0,0%
■ Autres postes d'administration (p. ex.: chargé de projet, conseillers, coordonnateurs, commis à l'informatique, etc.)	23,2%	76,8%	8,4%	54,8%	23,2%	12,8%	0,8%	95,2%	4,8%
Opérations									
■ Conducteurs d'équipement de chargement des cargaisons et autres équipements	0,0%	100,0%	12,4%	27,8%	23,1%	27,9%	8,8%	97,1%	2,9%
■ Conducteurs d'équipement de transport	0,0%	100,0%	1,6%	21,4%	30,9%	43,9%	2,2%	100,0%	0,0%
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	33,3%	66,7%	19,0%	19,0%	23,8%	33,3%	4,8%	91,4%	8,6%

¹⁴ Dans la population québécoise âgée entre 18 et 64 ans, 24% des individus sont âgés de 51 à 60 ans et 8% sont âgés de 61 à 64 ans.

	Femmes %	Hommes %	Moins de 30 ans %	30-40 ans %	41-50 ans %	51-60 ans %	Plus de 60 ans %	Nationalité	
								Cdn	Autres
■ Débardeurs	9,2%	90,8%	13,0%	19,1%	26,0%	36,5%	5,4%	100,0%	0,0%
■ Électriciens	6,3%	93,7%	27,9%	23,7%	14,9%	25,1%	8,4%	95,4%	4,6%
■ Expéditeurs et réceptionnaires	22,1%	77,9%	10,0%	13,5%	34,9%	41,6%	0,0%	100,0%	0,0%
■ Gestion des opérations	24,8%	75,2%	11,8%	23,7%	27,8%	31,9%	4,8%	99,3%	0,7%
■ Manutentionnaires	8,0%	92,0%	25,3%	20,0%	32,6%	21,0%	1,1%	99,5%	0,5%
■ Mécaniciens	1,2%	98,8%	9,3%	21,9%	32,6%	31,2%	5,0%	99,9%	0,1%
■ Personnel de sécurité	50,9%	49,1%	10,6%	10,6%	54,4%	0,0%	24,4%	100,0%	0,0%
■ Personnel d'entretien	26,5%	73,5%	9,7%	19,7%	21,6%	32,0%	17,1%	82,5%	17,5%
■ Répartiteurs	12,8%	87,2%	12,3%	28,1%	11,4%	48,3%	0,0%	77,3%	22,7%
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	1,4%	98,6%	11,1%	15,6%	20,3%	50,6%	2,4%	99,8%	0,2%
■ Autres postes d'opération (p. ex.: vérificateurs, préposés aux amarres et au stationnement, préposés à la billetterie, menuisiers, journaliers, etc.)	11,5%	88,5%	21,5%	20,8%	17,0%	33,9%	6,9%	94,3%	5,7%

4.1.4 Conditions de travail

Le tableau qui suit présente la répartition des effectifs selon le type d'emploi, les semaines travaillées, l'ancienneté et le taux de syndicalisation.

On remarque que les effectifs maritimes à terre sont surtout caractérisés par des **emplois permanents et à temps plein** (surtout parmi les postes administratifs), à l'exception du personnel de sécurité qui compte une plus forte proportion d'employés temporaires et à temps partiel (p. ex. : durant la période des croisières dans le port de Québec). Mis à part les débardeurs et les mécaniciens, le taux de syndicalisation des divers postes dans les entreprises est faible.

De façon générale, une forte proportion d'employés **comptent plus de cinq ans d'ancienneté chez leur employeur actuel** (sauf pour les personnes au soutien administratif en général, les superviseurs de personnel technique, les conducteurs d'équipement de transport et les manutentionnaires).

Tableau 15 : Répartition du personnel selon le type d'emploi, les semaines travaillées, l'ancienneté et le taux de syndicalisation (Q7)

	Type d'emploi		Nombre moyen de semaines travaillées pour les travailleurs temporaires	Horaire		Ancienneté			% d'employés syndiqués	Répartition par poste	
	Perma- nent	Tempo- raire		Temps plein	Temps partiel	Moins de 5 ans	Entre 5 et 15 ans	Plus de 15 ans		%	Nb
Administration											
■ Directeurs et cadres supérieurs	97,4%	2,6%	31,9	98,0%	1,9%	21,4%	29,8%	48,8%	0,0	19,5	1 916
■ Superviseurs de personnel technique	97,9%	2,1%	24,2	100,0%	0,1%	55,2%	27,9%	16,8%	3,0	5,0	491
■ Superviseurs de personnel administratif	98,3%	1,7%	26,7	100,0%	0,0%	20,0%	36,1%	14,7%	0,0	2,0	193
■ Soutien administratif général	94,5%	4,5%	21,8	81,9%	18,1%	49,6%	30,9%	19,5%	3,8	9,2	905
■ Soutien administratif en comptabilité	93,4%	6,6%	25,8	91,0%	8,6%	26,7%	52,3%	21,0%	10,3	4,4	433
■ Soutien administratif en ressources humaines	95,6%	4,4%	---	97,0%	2,7%	22,0%	9,4%	68,4%	2,7	0,5	48
■ Autres postes d'administration (p. ex.: chargés de projet, conseillers, coordonnateurs, commis à l'informatique, etc.)	87,8%	12,2%	30,1	91,0%	9,1%	50,3%	37,6%	12,1%	0,5	7,0	693

	Type d'emploi		Nombre moyen de semaines travaillées pour les travailleurs temporaires	Horaire		Ancienneté			% d'employés syndiqués	Répartition par poste	
	Perma- nent	Tempo- raire		Temps plein	Temps partiel	Moins de 5 ans	Entre 5 et 15 ans	Plus de 15 ans		%	Nb
Opérations											
■ Conducteurs d'équipement de chargement des cargaisons et autres équipements	84,0%	16,0%	25,3	99,0%	1,4%	39,0%	33,8%	27,1%	34,0	0,6	58
■ Conducteurs d'équipement de transport	96,2%	3,8%	20	98,0%	1,6%	52,0%	3,8%	44,0%	31,1	0,2	19
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	91,4%	8,6%	20	91,0%	8,6%	32,8%	27,3%	39,8%	0,0	0,8	77
■ Débardeurs	82,0%	18,0%	16	95,9%	4,1%	22,0%	38,4%	39,6%	96,4	23,9	2 349
■ Électriciens	81,8%	18,2%	15,9	84,0%	15,6%	31,0%	47,1%	22,0%	20,1	2,0	193
■ Expéditeurs et réceptionnaires	76,2%	23,8%	25	100,0%	0,0%	40,5%	41,6%	17,8%	0,0	0,4	39
■ Gestion des opérations	97,1%	2,9%	17	97,0%	2,9%	42,1%	18,4%	39,5%	19,7	2,1	202
■ Manutentionnaires	76,0%	24,0%	22,6	89,0%	11,0%	65,0%	17,1%	18,1%	25,6	1,5	144
■ Mécaniciens	99,1%	0,9%	30	98,0%	2,2%	32,5%	52,4%	15,1%	70,9	2,9	289
■ Personnel de sécurité	51,0%	49,0%	20,5	60,0%	40,0%	48,8%	31,5%	20,0%	4,6	2,7	267
■ Personnel d'entretien	69,9%	30,1%	23	78,0%	22,0%	47,0%	22,6%	30,4%	10,3	0,6	58
■ Répartiteurs	92,0%	8,0%	32,8	93,0%	7,3%	43,9%	16,4%	39,6%	26,6	0,4	39
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	88,8%	11,2%	---	100,0%	0,0%	47,0%	35,0%	18,2%	29,5	1,6	154
■ Autres postes d'opération (p. ex.: vérificateurs, préposés aux amarres et au stationnement, préposés à la billetterie, menuisiers, journaliers, etc.)	91,0%	9,0%	26,6	98,0%	2,3%	31,6%	31,0%	37,5%	65,5	12,9	1 271

4.2 Besoins en main-d'œuvre actuels et à venir

4.2.1 Postes à combler et difficultés de recrutement

Parmi les entreprises ayant participé à l'étude, **44,7% ont des besoins de personnel non navigant**, notamment pour les postes à terre suivants : soutien administratif général, superviseur de personnel technique, directeurs et cadres supérieurs. **Entre le quart et le tiers des entreprises rencontrent des difficultés à recruter pour ces postes.** Selon les entrevues en profondeur réalisées avec des gestionnaires d'entreprises, les difficultés sont souvent liées au fait que le bassin de candidats dans lequel recruter est très faible ou que la profession est très spécifique¹⁵ :

« Il y a peu d'embauches. On parle de 2 ou 3 individus... »

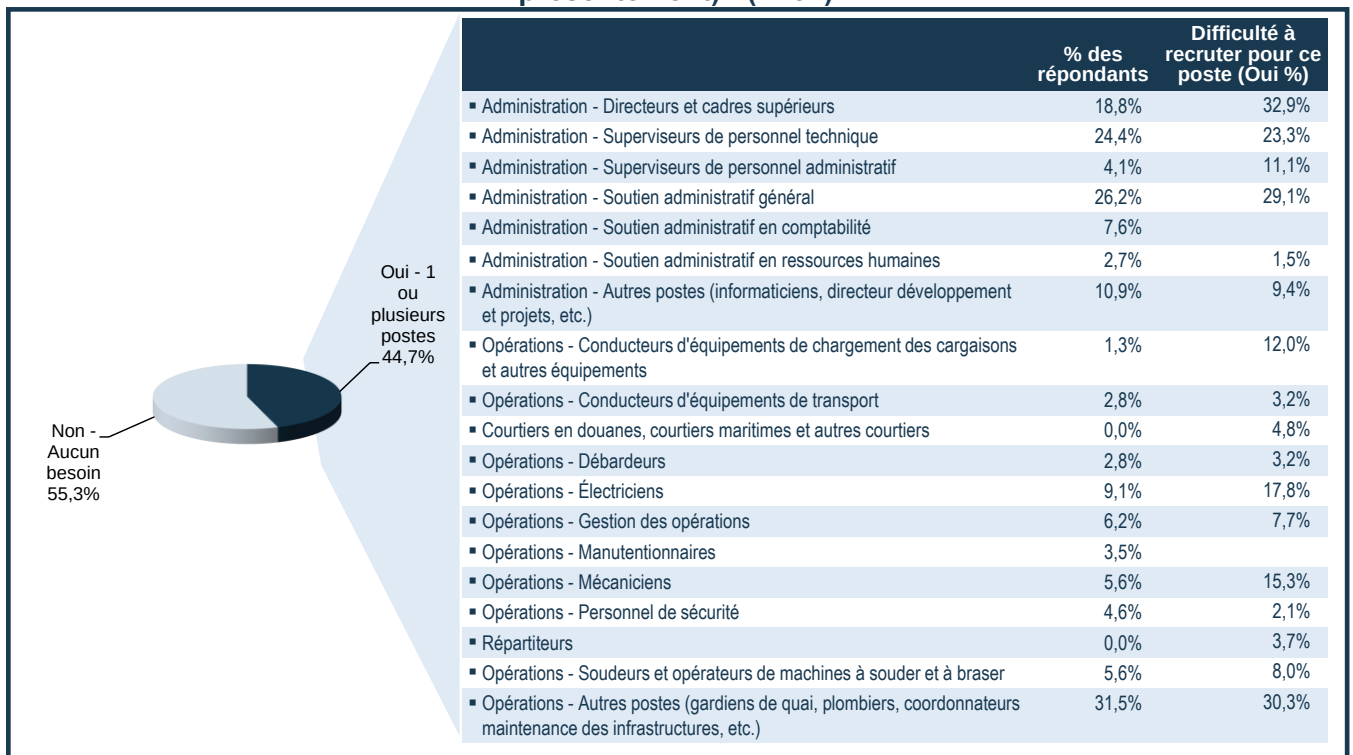
« Il n'existe pas de programme de formation en arrimage. Les superviseurs des débardeurs ou surintendants sont donc très difficiles à trouver. »

« C'est la même chose pour les agents maritimes, cela ne s'apprend pas à l'école. »

« Comme nous sommes peu d'employeurs de ce type au Québec, le bassin dans lequel recruter localement est petit... il y a peu de compétiteurs et peu de roulement. On doit donc recruter à l'extérieur du Québec... ce qui amène d'autres défis. »

Figure 3 : Q8AR2) Avez-vous actuellement des besoins de main-d'œuvre en ce qui concerne le personnel non navigant (postes à combler présentement)? (n=73)

Q8AR) Quels sont les postes pour lesquels vous avez actuellement des besoins de main-d'œuvre en ce qui concerne le personnel non navigant (postes à combler présentement)? (n=34)



¹⁵ Étant donné que ce sont moins du tiers des entreprises qui ont des besoins de personnel pour chacun des postes, il n'y a pas suffisamment d'observations pour réaliser des analyses régionales.

Les entreprises qui recrutent à l'international font face à d'autres difficultés (p. ex. délai pour l'obtention d'un permis de travail, méconnaissance de la langue française, difficultés à relocaliser le conjoint dans un emploi au Québec, etc.) :

« Encore faut-il que le conjoint souhaite déménager...! »

« C'est compliqué à court terme. »

Pour contourner ces difficultés, certaines entreprises vont recruter des personnes qui n'ont pas nécessairement la connaissance du secteur maritime, mais qui démontrent une belle attitude, des habiletés managériales et/ou un désir d'apprendre. Dans ces cas, une formation en interne de A à Z est offerte aux nouveaux employés recrutés, souvent sur le terrain avec les équipements à être utilisés dans le cadre de l'emploi.

Certains employeurs vont aussi recruter dans des secteurs connexes (notamment pour les soudeurs, où le manque de candidats est criant) ou des domaines apparentés (p. ex. : en logistique du transport) :

« Les soudeurs, tout le monde se les arrache! »

De façon générale, les entreprises sont plutôt partagées sur leurs perceptions de la difficulté à combler leurs besoins en termes de personnel non navigant dans le futur : 49,1% estiment que cela sera plutôt ou très facile au cours des trois prochaines années alors que 45,0% jugent que cela sera plutôt ou très difficile (44,0% et 41,8% respectivement au cours des cinq prochaines années), et ce, peu importe le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région de l'entreprise.

Encore une fois, cela peut dépendre des postes à combler. Pour certains postes pour lesquels les conditions de travail sont très avantageuses, il est très facile de combler les besoins de personnel :

« Certains travailleurs sont habitués aux salaires de la construction, mais nous on leur offre un emploi à l'année. »

Par exemple, pour les débardeurs dont les salaires sont très élevés une fois la permanence obtenue, il existe moins de difficultés à recruter de nouveaux candidats, car la profession demeure attrayante. Toutefois, même si les exigences à l'embauche sont relativement faibles (on va souvent exiger un diplôme d'études secondaires, un permis de conduire et, idéalement, une expérience en transport, en opération de machinerie lourde et de grues, p. ex. sur un chantier naval, ou en conduite d'engins de chantier, p. ex. dans le secteur de la construction), les candidats potentiels devront se soumettre à des entrevues, divers tests et des essais pratiques. S'ils démontrent de bonnes aptitudes, ils seront embauchés puis formés. Par contre, les premières années pourront être difficiles pour les candidats recrutés, plus particulièrement à Montréal où le bassin de candidats est plus élevé, qui auront d'abord un statut d'occasionnels avant de passer à la 1^{re} ou 2^e réserve, puis au statut d'employés permanents et syndiqués.

Dans d'autres cas, c'est l'éloignement des régions de Montréal ou de Québec qui peut poser problème :

« Ce n'est pas difficile de trouver les candidats, c'est plutôt difficile de les attirer dans notre région... »

« On ne peut pas offrir les mêmes salaires qu'à Montréal ou à Québec... »

Figure 4 : Q10A) Croyez-vous qu'il sera très facile / plutôt facile / plutôt difficile / très difficile de combler vos besoins en termes de personnel non navigant au cours des trois prochaines années? (n=71)

Q10B) Croyez-vous qu'il sera très facile / plutôt facile / plutôt difficile / très difficile de combler vos besoins en termes de personnel non navigant au cours des cinq prochaines années? (n=69)

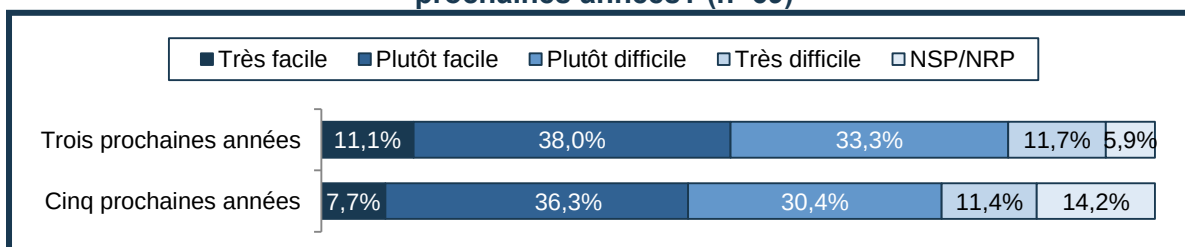


Tableau 16 : Perceptions selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
3 prochaines années							
Total pondéré :	21	4	15	32	36	13	22
■ Très facile	14,7%	0,0%	25,0%	3,6%	11,7%	6,8%	12,7%
■ Plutôt facile	48,7%	50,0%	25,0%	35,7%	30,1%	44,2%	47,4%
■ Plutôt difficile	22,7%	50,0%	31,3%	39,3%	38,7%	30,4%	26,1%
■ Très difficile	10,3%	0,0%	18,8%	10,7%	11,1%	18,6%	8,5%
■ NSP/NRP ¹⁶	3,6%	0,0%	0,0%	10,7%	8,5%	0,0%	5,3%

Tableau 17 : Perceptions selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
5 prochaines années							
Total pondéré :	20	4	13	32	35	12	22
■ Très facile	11,3%	0,0%	14,3%	3,6%	9,7%	0,0%	8,5%
■ Plutôt facile	49,9%	50,0%	21,4%	32,1%	32,2%	33,5%	44,7%
■ Plutôt difficile	14,9%	33,3%	50,0%	32,1%	26,4%	35,2%	34,6%
■ Très difficile	12,7%	0,0%	14,3%	10,7%	12,5%	21,5%	4,2%
■ NSP/NRP	11,2%	16,7%	0,0%	21,4%	19,3%	9,9%	8,1%

¹⁶ Partout dans le document, NSP/NRP signifie que le répondant n'était pas en mesure de répondre (ne savait pas) ou a refusé de répondre (n'a pas répondu).

4.2.2 Prévisions d'embauche

À partir de notre échantillon d'entreprises, nous avons pu estimer les **embauches actuelles et futures** de personnel non navigant dans le secteur maritime. De façon générale, elles sont **peu nombreuses** (surtout lorsque comparées aux embauches prévues pour le personnel navigant), les postes à terre n'étant pas confrontés à une problématique de roulement ou de départ massif à la retraite (le tableau 15 montrant bien une ancienneté relativement élevée des travailleurs chez leurs employeurs)¹⁷.

Les postes où les embauches seront les plus importantes sont :

- Les soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser;
- Les superviseurs de personnel technique;
- Les débardeurs;
- Le soutien administratif général;
- Les directeurs et cadres supérieurs.

Tableau 18 : Prévisions d'embauche actuelles, d'ici 3 ans et d'ici 5 ans

	Embauches actuelles			Embauches d'ici 3 ans			Embauches d'ici 5 ans		
	Échan- tillon	%	Popu- lation	Échan- tillon	%	Popu- lation	Échan- tillon	%	Popu- lation
Administration									
■ Directeurs et cadres supérieurs	10	6,5%	20,6	23	6,6%	47,3	38	6,7%	78,2
■ Superviseurs de personnel technique	14	9,1%	28,8	22	6,3%	45,3	34	6,0%	69,9
■ Superviseurs de personnel administratif	2	1,3%	4,1	7	2,0%	14,4	11	1,9%	22,6
■ Soutien administratif général	10	6,5%	20,6	28	8,0%	57,6	40	7,0%	82,3
■ Soutien administratif en comptabilité	3	1,9%	6,2	5	1,4%	10,3	11	1,9%	22,6
■ Soutien administratif en ressources humaines	2	1,3%	4,1	3	0,9%	6,2	5	0,9%	10,3
■ Autres postes (p. ex.: informaticiens, directeurs développement et projets, coordonnateurs, etc.)	5	3,2%	10,3	6	1,7%	12,3	9	1,6%	18,5
Opérations									
■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements	3	1,9%	6,2	8	2,3%	16,5	15	2,6%	30,9
■ Conducteurs d'équipements de transport	1	0,6%	2,1	1	0,3%	2,1	5	0,9%	10,3
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	0	0,0%	0,0	3	0,9%	6,2	6	1,1%	12,3

¹⁷ À titre comparatif, les embauches totales prévues dans l'industrie maritime d'ici 3 ans et d'ici 5 ans étaient de 1 966 et 2 689 en 2013. Source : Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime. Étude sur les effectifs maritimes, 2013. Réalisée par Zins Beauchesne et associés.

	Embauches actuelles			Embauches d'ici 3 ans			Embauches d'ici 5 ans		
	Échantillon	%	Population	Échantillon	%	Population	Échantillon	%	Population
■ Débardeurs	10	6,5%	20,6	66	18,8%	135,8	150	26,3%	308,5
■ Électriciens	6	3,9%	12,3	9	2,6%	18,5	16	2,8%	32,9
■ Expéditeurs et réceptionnaires	0	0,0%	0,0	0	0,0%	0,0	0	0,0%	0,0
■ Gestion des opérations	7	4,5%	14,4	10	2,8%	20,6	16	2,8%	32,9
■ Manutentionnaires	1	0,6%	2,1	9	2,6%	18,5	14	2,5%	28,8
■ Mécaniciens	3	1,9%	6,2	19	5,4%	39,1	26	4,6%	53,5
■ Personnel de sécurité	2	1,3%	4,1	4	1,1%	8,2	5	0,9%	10,3
■ Personnel d'entretien	0	0,0%	0,0	2	0,6%	4,1	2	0,4%	4,1
■ Répartiteurs	0	0,0%	0,0	2	0,6%	4,1	4	0,7%	8,2
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	30	19,5%	61,7	31	8,8%	63,8	56	9,8%	115,2
■ Autres postes (p. ex. : gardiens de quai, plombiers, coordonnateurs maintenance des infrastructures, coordonnateurs à l'affrètement, etc.)	45	29,2%	92,6	93	26,5%	191,3	108	18,9%	222,1
Total	154	100,0%	316,8	351	100,0%	722,0	571	100,0%	1174,5

Note : Les prévisions d'embauche au cours des 3 prochaines années sont incluses dans les prévisions d'embauches d'ici 5 ans. Les embauches d'ici 3 ans et d'ici 5 ans ne doivent donc pas s'additionner.

De plus, si un employeur envisage embaucher tout son personnel au cours des 3 prochaines années (p. ex. : 10 personnes) mais ne procéder à aucune embauche au cours de la 4^e et de la 5^e année, les prévisions d'embauche d'ici 5 ans seront égales à celles effectuées d'ici 3 ans (c'est à dire 10 personnes).

Nos entrevues en profondeur avec des gestionnaires d'entreprises ont fait ressortir que les postes de soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser, de superviseurs de personnel technique (ou surintendants) et de direction (directeurs et cadres supérieurs) seront les plus difficiles à combler.

4.2.3 Exigences d'embauche

Le tableau suivant présente **les exigences demandées par les employeurs** pour les divers postes à terre pour lesquels ils comptent embaucher de nouvelles ressources. On constate que **l'expérience est très importante**, surtout dans les postes de direction ou superviseurs techniques ainsi que dans plusieurs postes liés aux opérations. **Suivent ensuite les diplômes et le bilinguisme**. Dans certains postes très spécifiques, cela peut aussi être la détention d'une carte de compétence (p. ex. : CWB pour les soudeurs). Certains gestionnaires interrogés ont aussi souligné l'importance de « soft skills » (compétences relationnelles), des qualités interpersonnelles de l'individu et de l'intérêt qu'ils démontrent envers l'industrie maritime comme critères de recrutement.

« On cherche des gens avec une belle attitude avant les compétences techniques. »

« Même si le poste est à terre, on les envoie se former sur nos bateaux... »

Tableau 19 : Q8d. Quelles sont vos exigences au niveau du recrutement (diplôme, certification, expérience, bilinguisme)?

	Années d'expérience	Bilinguisme	Baccalauréat / Diplôme universitaire	DEC	DES	DEP	Un diplôme / une formation	Un permis / licence / ses cartes	Un certificat / Une certification	Autres exigences	Aucune / Sans Objet	NSP/NRP
Administration												
■ Directeurs et cadres supérieurs	80,2%	23,1%	69,8%				6,4%			3,6%		11,3%
■ Superviseurs de personnel technique	81,4%	9,4%	5,3%	8,0%						5,7%	1,8%	9,8%
■ Superviseurs de personnel administratif	9,9%	6,0%	78,3%	6,0%					3,9%	6,9%	3,7%	8,1%
■ Soutien administratif général	12,4%	9,5%		9,1%						68,0%	1,7%	13,7%
■ Soutien administratif en comptabilité	4,8%		76,2%	80,7%			5,5%			3,1%		10,6%
■ Soutien administratif en ressources humaines	6,4%			87,3%							1,9%	6,1%
■ Autres postes (p. ex.: informaticiens, directeurs développement et projets, coordonnateurs, etc.)	43,8%	16,7%	26,0%	34,4%	13,5%		16,7%			13,5%		9,4%
Opérations												
■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements	57,8%				8,5%	31,3%	20,6%	24,1%		15,7%	10,8%	10,8%
■ Conducteurs d'équipements de transport	74,3%				20,1%	74,3%		20,1%				25,7%
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	44,8%			44,8%							24,2%	30,9%
■ Débardeurs	3,7%				91,7%			88,0%			2,0%	6,3%
■ Électriciens	33,3%		6,7%			24,8%	16,3%	12,4%		20,9%		17,1%
■ Expéditeurs et réceptionnaires	51,6%			28,4%		18,9%					21,3%	27,1%
■ Gestion des opérations	55,7%	24,6%								5,6%		38,6%
■ Manutentionnaires	59,8%				26,0%						11,7%	28,5%
■ Mécaniciens	9,4%					83,1%	3,3%					9,3%
■ Personnel de sécurité	74,3%		20,1%	20,1%	37,2%	17,1%						25,7%
■ Personnel d'entretien	44,8%				44,8%						24,2%	30,9%
■ Répartiteurs	59,2%	27,2%		32,0%		27,2%						40,8%
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	51,5%					27,8%	23,7%	18,0%				30,5%
■ Autres postes (p. ex. : gardiens de quai, plombiers, coordonnateurs maintenance des infrastructures, coordonnateurs à l'affrètement, etc.)	17,7%	6,2%	2,6%	2,6%	66,5%	2,6%	3,6%	62,4%	5,3%	4,0%		10,5%

4.3 Pratiques des entreprises en matière de GRH, de recrutement et de formation de la main-d'œuvre

4.3.1 Pratiques des entreprises en matière de GRH

Les pratiques ou outils de gestion des ressources humaines utilisés par les entreprises pour leur personnel non navigant sont variés et incluent, notamment :

- Des descriptions de fonctions ou de tâches;
- Un programme d'avantages sociaux et de bénéfices (assurances, régimes de retraite, journées de maladie, congés, etc.);
- Un processus de recrutement et de sélection;
- Une évaluation annuelle (performance);
- Des programmes de formation payés par l'entreprise;
- Une politique salariale (échelle salariale);
- Un programme d'accueil des nouveaux employés.

Tableau 20 : Q13) Quels sont les pratiques / outils de gestion des ressources humaines que votre entreprise utilise pour le personnel non navigant parmi les suivants? (n=73)

	% des répondants
■ Des descriptions de fonctions ou de tâches	86,7%
■ Un programme d'avantages sociaux et de bénéfices (assurances, régimes de retraite, journées de maladie, congés, etc.)	71,1%
■ Un processus de recrutement et de sélection	69,0%
■ Une évaluation annuelle (performance)	65,7%
■ Des programmes de formation payés par l'entreprise	64,4%
■ Une politique salariale (échelle salariale)	58,6%
■ Un programme d'accueil des nouveaux employés	54,3%
■ Une politique de santé et sécurité au travail	49,5%
■ Des incitatifs monétaires (bonification, régime de dividendes, etc.)	41,3%
■ Un plan de relève et de gestion des retraits et départ	22,7%
■ Un plan écrit de développement de la main-d'œuvre	10,4%
■ Autres	10,5%
■ Aucune	0,6%
■ NRP	1,6%

Le tableau qui suit fait ressortir que certaines pratiques ou certains outils sont moins présents parmi les entreprises de plus petite taille.

Tableau 21 : Pratiques/outils de GRH utilisés selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Des descriptions de fonctions ou de tâches	75,6%	100,0%	94,1%	89,3%	73,9%	100,0%	100,0%
■ Un programme d'avantages sociaux et de bénéfices (assurances, régimes de retraite, journées de maladie, congés, etc.)	40,4%	100,0%	100,0%	75,0%	55,5%	87,3%	87,3%
■ Un processus de recrutement et de sélection	58,2%	100,0%	94,1%	60,7%	47,6%	83,0%	95,9%
■ Une évaluation annuelle (performance)	34,3%	83,3%	94,1%	71,4%	44,7%	78,8%	92,6%
■ Des programmes de formation payés par l'entreprise	49,8%	83,3%	88,2%	60,7%	37,6%	93,2%	91,5%
■ Une politique salariale (échelle salariale)	49,0%	66,7%	88,2%	50,0%	42,6%	59,0%	85,0%
■ Un programme d'accueil des nouveaux employés	45,5%	83,3%	76,5%	46,4%	32,9%	73,7%	78,3%
■ Une politique de santé et sécurité au travail	34,3%	66,7%	88,2%	39,3%	24,8%	73,4%	76,2%
■ Des incitatifs monétaires (bonification, régime de dividendes, etc.)	31,6%	50,0%	64,7%	35,7%	26,7%	52,2%	59,1%
■ Un plan de relèvement et de gestion des retraits et départ	17,2%	33,3%	52,9%	10,7%	8,7%	39,9%	35,6%
■ Un plan écrit de développement de la main-d'œuvre	4,7%	16,7%	23,5%	7,1%	4,7%	3,3%	24,0%
■ Autres	17,5%	16,7%	5,9%	7,1%	4,3%	12,7%	19,4%
■ Aucune	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%
■ NRP	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	3,1%	0,0%	0,0%

Note : Les chiffres en gras indiquent des différences statistiquement significatives lorsque comparés aux résultats pour l'ensemble des répondants.

4.3.2 Pratiques des entreprises en matière de recrutement de la main-d'œuvre

Embauche des femmes et des travailleurs immigrants

Les deux tiers des entreprises sondées (65,7%) **embauchent des femmes pour leurs emplois terrestres** alors que 36,0% embauchent des **travailleurs immigrants pour leurs emplois à terre**. Toutefois, ces derniers doivent avoir une bonne maîtrise de la langue française, surtout dans les postes de direction ou de supervision afin de bien communiquer avec le reste du personnel.

« Il faut aussi que la personne embauchée ait le désir que ses enfants aillent à l'école en français. »

Une plus forte proportion d'entreprises de petite taille disent ne pas embaucher de travailleurs immigrants (75,8% c. à 61,2%). Dans le cas de certaines organisations, elles ont dû se soumettre aux exigences du gouvernement fédéral et embaucher davantage de femmes, de personnes issues de l'immigration et de personnes francophones.

« Il a fallu lutter contre les préjugés des employés... »

Figure 5 : Q11A) Au cours des deux dernières années, avez-vous embauché des femmes pour vos emplois terrestres? (n=73)

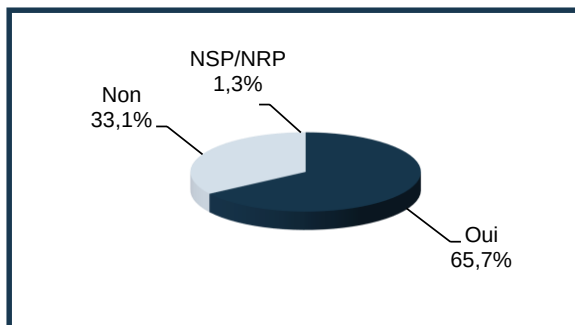


Figure 6 : Q11B) Au cours des deux dernières années, avez-vous embauché des travailleurs immigrants pour vos emplois terrestres? (n=73)

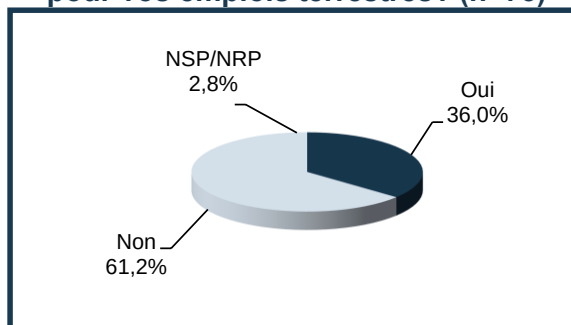


Tableau 22 : Embauches de femmes/travailleurs immigrants selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Embauches de femmes							
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Oui	72,2%	100,0%	58,8%	60,7%	54,1%	71,1%	81,7%
■ Non	27,8%	0,0%	35,3%	39,3%	45,9%	22,1%	18,3%
■ NSP/NRP	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	0,0%	6,8%	0,0%
Embauches de travailleurs immigrants							
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Oui	33,2%	33,3%	41,2%	35,7%	21,1%	45,4%	55,0%
■ Non	66,8%	66,7%	52,9%	60,7%	75,8%	47,8%	45,0%
■ NSP/NRP	0,0%	0,0%	5,9%	3,6%	3,1%	6,8%	0,0%

Note : Les chiffres en gras indiquent des différences statistiquement significatives lorsque comparés aux résultats pour l'ensemble des répondants.

Sources d'information utilisées pour faire connaître les emplois

Les principales sources d'information utilisées pour faire connaître les emplois terrestres sont Emploi-Québec, les institutions d'enseignement, le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime, les journaux et les salons-foires d'emplois.

Tableau 23 : Q12) Quelles sources d'information utilisez-vous pour faire connaître vos emplois terrestres? (n=73)

	% des répondants
■ Emploi-Québec (CLE)	52,6%
■ Écoles, Institut maritime	31,1%
■ L'Info-emplois maritimes du Comité sectoriel	29,2%
■ Journaux	28,8%
■ Salon et foire d'emplois	16,5%
■ JobBoom	15,6%
■ Autres sources (Jobillico, bouche-à-oreille, agences, réseaux sociaux, etc.)	52,9%
■ NRP	6,8%

Tableau 24 : Sources d'information utilisées selon le secteur d'activité et la taille des entreprises

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	22	4	16	31	36	13	22
■ Emploi-Québec (CLE)	59,2%	33,3%	52,9%	51,9%	52,9%	70,4%	44,1%
■ Écoles, Institut maritime	23,9%	16,7%	35,3%	37,0%	23,4%	53,9%	31,4%
■ Journaux	20,5%	66,7%	47,1%	22,2%	26,5%	17,8%	40,6%
■ L'Info-emplois maritimes du Comité sectoriel	24,6%	16,7%	17,6%	40,7%	28,3%	46,6%	21,7%
■ Salon et foire d'emplois	21,9%	16,7%	35,3%	3,7%	3,3%	13,1%	40,4%
■ JobBoom	6,0%	33,3%	5,9%	25,9%	11,2%	35,3%	11,8%
■ Autres sources (Jobillico, bouche-à-oreille, agences, réseaux sociaux, etc.)	65,5%	33,3%	52,9%	46,4%	41,0%	66,9%	64,2%
■ NRP	0,0%	16,7%	5,9%	3,7%	3,2%	0,0%	6,7%

4.3.3 Pratiques des entreprises en matière de formation continue de la main-d'œuvre

Formation externe

Globalement, les **trois quarts des entreprises sondées (73,5%) ont offert de la formation payante ou du perfectionnement à leur personnel terrestre au cours de la dernière année**. Cette proportion est relativement élevée peu importe le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Les postes les plus concernés pour ces formations sont :

- Directeurs et cadres supérieurs;
- Soutien administratif général;
- Superviseurs de personnel technique.

Figure 7 : Q14A1R) Avez-vous effectué de la formation payante ou du perfectionnement par un formateur externe, spécifiquement en lien les fonctions de travail du personnel non navigant au cours de la dernière année? (n=73)

Q14A1) Quels sont les postes concernant le personnel non navigant pour lesquels vous avez effectué de la formation payante ou du perfectionnement par un formateur externe, spécifiquement en lien avec leurs fonctions de travail au cours de la dernière année? (n=54)

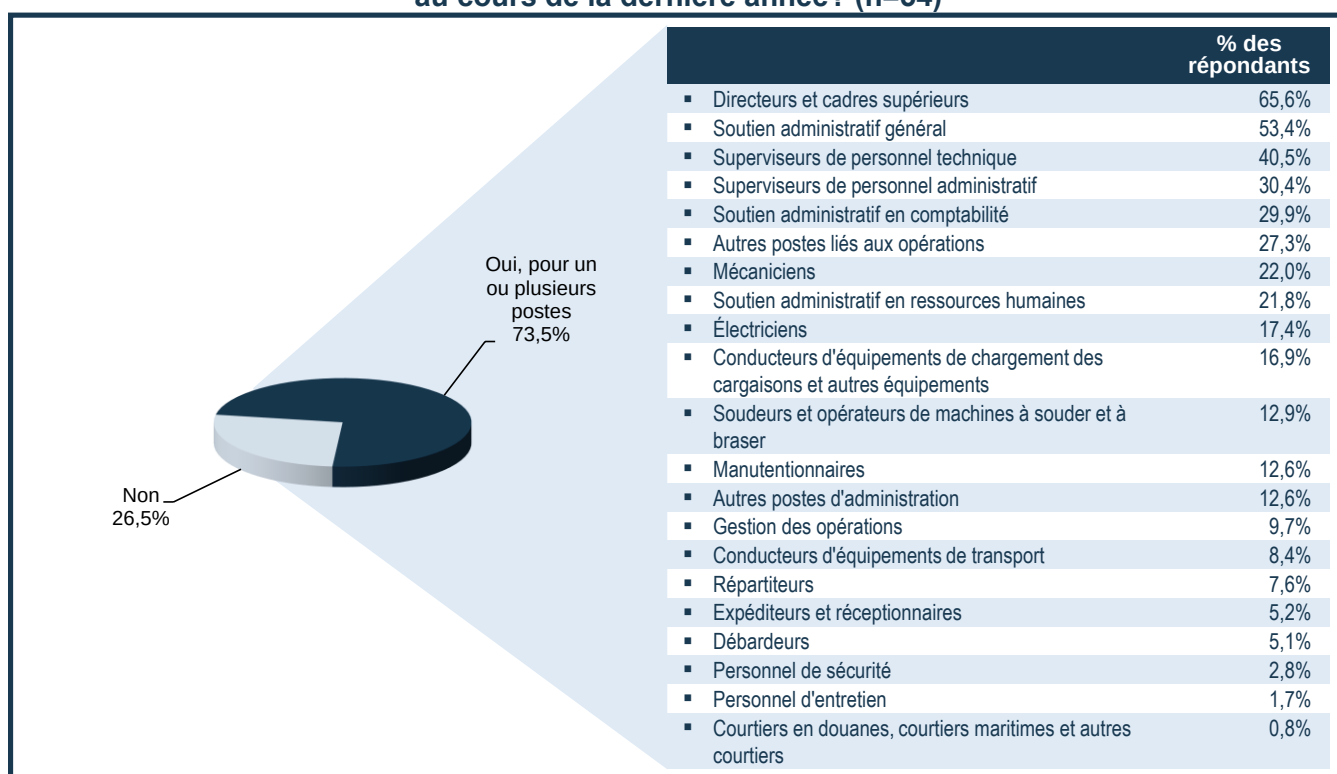


Tableau 25 : Offre de formation payante ou perfectionnement au cours de la dernière année selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Oui, pour un ou plusieurs postes	65,9%	100,0%	82,4%	71,4%	61,4%	77,9%	90,8%
■ Non	34,1%	0,0%	17,6%	28,6%	38,6%	22,1%	9,2%

Tableau 26 : Postes ayant reçu de la formation payante ou du perfectionnement au cours de la dernière année selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	14	4	13	23	23	10	20
Administration							
■ Directeurs et cadres supérieurs	54,3%	100,0%	78,6%	60,0%	59,2%	55,3%	77,9%
■ Soutien administratif général	54,8%	50,0%	50,0%	55,0%	32,5%	56,5%	75,3%
■ Superviseurs de personnel technique	29,1%	50,0%	78,6%	25,0%	9,0%	36,4%	77,9%
■ Soutien administratif en comptabilité	26,0%	50,0%	28,6%	30,0%	5,0%	45,4%	49,9%
■ Superviseurs de personnel administratif	32,6%	50,0%	50,0%	15,0%	2,6%	28,9%	62,3%
■ Autres postes liés aux opérations	38,1%	0,0%	35,7%	20,0%	24,1%	10,9%	39,2%
■ Soutien administratif en ressources humaines	23,8%	33,3%	28,6%	15,0%	0,0%	38,6%	37,7%
■ Autres postes d'administration (p. ex. : chargé de projet, personnel au marketing, modèleur de base de données, etc.)	10,4%	0,0%	14,3%	15,0%	13,3%	0,0%	18,3%

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Opérations							
■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements	11,3%	16,7%	35,7%	10,0%	0,0%	19,3%	34,6%
■ Électriciens	17,0%	33,3%	35,7%	5,0%	0,0%	8,7%	41,4%
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	17,0%	16,7%	21,4%	5,0%	0,0%	0,0%	34,0%
■ Manutentionnaires	20,0%	0,0%	21,4%	5,0%	7,4%	15,1%	17,1%
■ Mécaniciens	20,0%	0,0%	42,9%	15,0%	0,0%	26,1%	44,5%
■ Gestion des opérations	11,3%	16,7%	14,3%	5,0%	0,0%	8,4%	21,2%
■ Conducteurs d'équipements de transport	8,2%	16,7%	21,4%	0,0%	0,0%	4,2%	20,1%
■ Répartiteurs	8,2%	16,7%	0,0%	10,0%	0,0%	15,1%	12,2%
■ Expéditeurs et réceptionnaires	5,2%	0,0%	7,1%	5,0%	0,0%	0,0%	13,8%
■ Débardeurs	0,0%	0,0%	21,4%	0,0%	0,0%	0,0%	13,4%
■ Personnel de sécurité	0,0%	16,7%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	7,4%
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%
■ Personnel d'entretien	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%

Source de formateurs externes

Les principaux **formateurs externes** utilisés par les entreprises sont **les consultants et les formateurs privés** (et ce, peu importe le type de poste). Dans certains cas, les associations professionnelles et syndicats de même que les institutions d'enseignement peuvent aussi être des formateurs externes (p. ex. : l'IMQ et la Marine Institute du Memorial University à Terre-Neuve).

Tableau 27 : Sources de formateurs externes

	Consultants, formateurs privés	Associations professionnelles et syndicats	Cégeps, CFP, universités	Autres
Administration				
■ Directeurs et cadres supérieurs	55,6%	26,0%	17,2%	6,5%
■ Superviseurs de personnel technique	55,6%	23,3%	13,9%	9,4%
■ Superviseurs de personnel administratif	66,3%	28,2%	17,5%	
■ Soutien administratif général	35,5%	5,8%	18,0%	8,0%
■ Soutien administratif en comptabilité	42,2%	16,8%	17,5%	3,7%
■ Soutien administratif en ressources humaines	50,8%	15,6%	17,5%	

	Consultants, formateurs privés	Associations profession- nelles et syndicats	Cégeps, CFP, universités	Autres
■ Autres postes d'administration (p. ex. : chargé de projet, personnel au marketing, modelleur de base de données, etc.)	11,2%		61,8%	
Opérations				
■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements	46,8%	10,1%	8,3%	
■ Conducteurs d'équipements de transport	53,5%	20,2%		
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	100,0%			
■ Débardeurs	66,7%	33,3%		
■ Électriciens	42,0%	9,8%	8,1%	9,8%
■ Expéditeurs et réceptionnaires	32,5%		26,9%	
■ Gestion des opérations	52,0%	17,6%	8,4%	
■ Manutentionnaires	26,9%	38,6%		
■ Mécaniciens	37,6%	7,7%	6,4%	
■ Personnel de sécurité	39,5%			
■ Personnel d'entretien	100,0%	100,0%		
■ Répartiteurs	61,2%	28,0%		
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	46,3%	13,2%	10,9%	
■ Autres postes d'opération (p. ex.: préposé aux amarres et au stationnement, billetterie, etc.)	36,8%	24,6%	10,3%	37,5%

Perception de l'offre de formation externe

Les trois quarts des entreprises estiment que l'offre de formation externe s'adressant au personnel non navigant est plutôt (54,8%) ou totalement suffisante (20,2%), et ce, peu importe le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Dans certains cas, elle sera jugée insuffisante et sera compensée par la formation en interne (qui est parfois spécifique à un poste pour lequel il y a peu de volume de travailleurs). On va souvent compléter par du coaching, du mentorat ou du compagnonnage.

Tableau 28 : Q15A) Jugez-vous que l'offre de formation externe s'adressant au personnel non navigant est... ? (n=73)

	% des répondants
■ Totalement insuffisante	7,3%
■ Plutôt insuffisante	11,3%
■ Plutôt suffisante	54,8%
■ Totalement suffisante	20,2%
■ NSP/NRP	6,5%

Tableau 29 : Perception de l'offre de formation externe selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administration s portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Totalement insuffisante	9,7%	0,0%	5,9%	7,1%	8,8%	15,3%	0,0%
■ Plutôt insuffisante	9,7%	16,7%	5,9%	14,3%	10,7%	20,3%	6,7%
■ Plutôt suffisante	52,7%	66,7%	64,7%	50,0%	59,0%	33,1%	60,7%
■ Totalement suffisante	20,9%	16,7%	17,6%	21,4%	14,3%	31,3%	23,4%
■ NSP/NRP	6,9%	0,0%	5,9%	7,2%	7,1%	0,0%	9,2%

De la même manière, les trois quarts des entreprises se disent assez (61,4%) ou très (14,1%) satisfaites des formations externes actuellement offertes et s'adressant au personnel non navigant. Ce constat a été validé lors des entrevues en profondeur avec les gestionnaires d'entreprises.

Tableau 30 : Q15B) Quel est votre niveau de satisfaction vis-à-vis des formations actuellement offertes s'adressant au personnel non navigant? (n=73)

	% des répondants
■ Pas du tout satisfait(e)	5,7%
■ Peu satisfait(e)	9,2%
■ Assez satisfait(e)	61,4%
■ Très satisfait(e)	14,1%
■ NSP	6,4%
■ NRP	3,1%

Tableau 31 : Satisfaction face aux formations offertes selon le secteur d'activité et la taille

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administration portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Pas du tout satisfait(e)	9,7%	0,0%	5,9%	3,6%	5,8%	15,3%	0,0%
■ Peu satisfait(e)	2,0%	16,7%	0,0%	17,9%	6,1%	28,8%	2,7%
■ Assez satisfait(e)	71,6%	66,7%	76,5%	46,4%	62,5%	33,1%	76,4%
■ Très satisfait(e)	9,7%	16,7%	11,8%	17,9%	12,3%	22,8%	11,8%
■ NSP /NRP	6,9%	0,0%	5,9%	14,2%	13,3%	0,0%	9,2%

Perfectionnement des employés

Les trois quarts des entreprises interrogées dans le cadre de cette étude (75,9%) offrent des incitatifs à leur personnel non navigant pour les encourager à se perfectionner (surtout le paiement des frais de scolarité et de déplacement/hébergement ainsi que la libération sur les heures de travail), et ce, peu importe le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise.

Figure 8 : Q16A) Offrez-vous des incitatifs au personnel non navigant pour les encourager à se perfectionner? (n=73)

Q16B) Si oui, de quel(s) type(s)? (n=55)

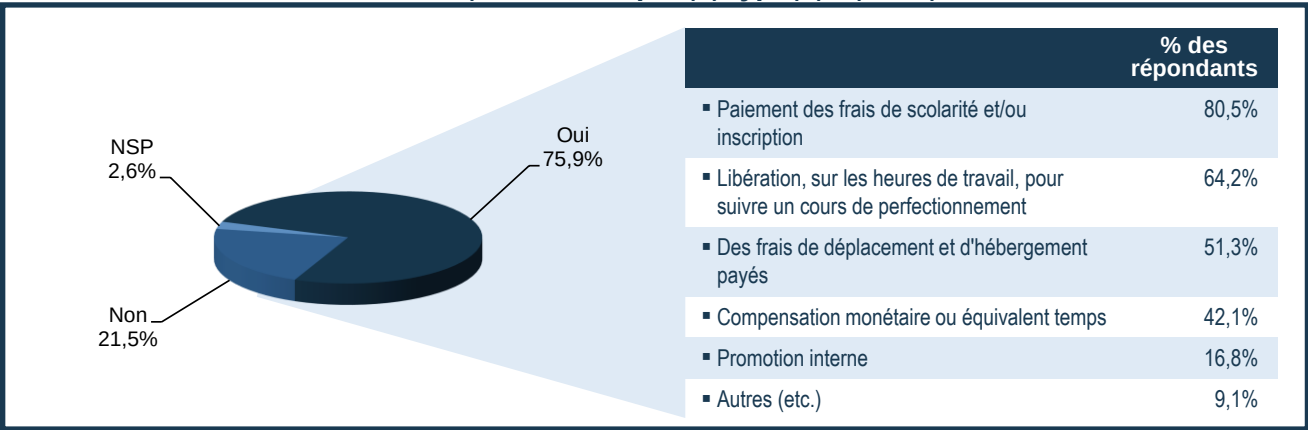


Tableau 32 : Offre d'incitatifs selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Oui	51,4%	66,7%	100,0%	82,1%	70,7%	82,9%	80,4%
■ Non	45,2%	33,3%	0,0%	14,3%	24,2%	17,1%	19,6%
■ NSP	3,4%	0,0%	0,0%	3,6%	5,1%	0,0%	0,0%

Tableau 33 : Types d'incitatifs offerts selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	11	2	16	26	26	11	18
■ Paiement des frais de scolarité et/ou inscription	84,9%	100,0%	70,6%	82,6%	77,0%	81,5%	84,8%
■ Libération, sur les heures de travail, pour suivre un cours de perfectionnement	45,6%	100,0%	70,6%	65,2%	44,4%	87,8%	78,5%
■ Des frais de déplacement et d'hébergement payés	50,9%	100,0%	64,7%	39,1%	33,7%	57,0%	73,5%
■ Compensation monétaire ou équivalent temps	37,9%	25,0%	52,9%	39,1%	40,4%	44,9%	43,0%
■ Promotion interne	7,8%	0,0%	17,6%	21,7%	10,4%	24,5%	21,5%
■ Autres	0,0%	0,0%	17,6%	8,7%	4,3%	8,2%	16,4%

Dans la plupart des entreprises (85,2%), la responsabilité de la formation et du perfectionnement du personnel non navigant revient à l'employeur, et ce, peu importe le type d'entreprise.

Figure 9 : Q17) Dans votre entreprise, à qui appartient la responsabilité de la formation et du perfectionnement du personnel non navigant en ce moment? (n=73)

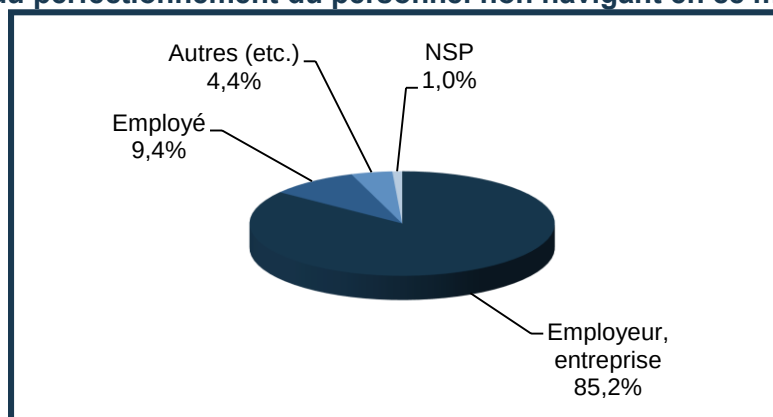


Tableau 34 : Responsabilité de la formation et du perfectionnement du personnel non navigant selon l'activité et la taille de l'entreprise

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Employeur, entreprise	88,8%	83,3%	94,1%	78,6%	81,1%	100,0%	83,1%
■ Employé	7,7%	16,7%	0,0%	14,3%	13,8%	0,0%	7,7%
■ Autres	0,0%	0,0%	5,9%	7,1%	3,1%	0,0%	9,2%
■ NSP	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%

De l'avis des employeurs interrogés, les travailleurs exerçant des fonctions de travail à terre peuvent évoluer de façon verticale au sein de l'entreprise (74,0%) ou de façon horizontale (63,5%). Par contre, de par leur taille, l'évolution verticale au sein des petites entreprises est moins fréquente (59,6% c. à 74,0%).

Figure 10 : Q18) Est-ce que les travailleurs occupant des fonctions de travail à terre (personnel non navigant) peuvent évoluer de façon verticale au sein de l'entreprise (c'est-à-dire, monter dans la hiérarchie de l'entreprise)? (n=73)

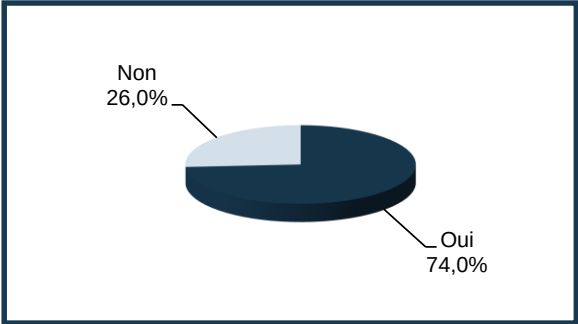


Figure 11 : Q19) Est-ce que les travailleurs occupant des fonctions de travail à terre (personnel non navigant) peuvent évoluer de façon horizontale au sein de l'entreprise (c'est-à-dire, occuper d'autres postes de même niveau hiérarchique)? (n=73)

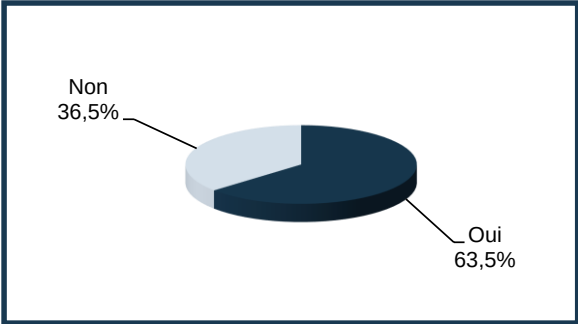


Tableau 35 : Évolution des employés à terre au sein des entreprises

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Verticale							
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Oui	63,0%	83,3%	100,0%	67,9%	59,6%	78,8%	94,9%
■ Non	37,0%	16,7%	0,0%	32,1%	40,4%	21,2%	5,1%
Horizontale							
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Oui	51,8%	66,7%	100,0%	53,6%	53,4%	61,8%	81,4%
■ Non	48,2%	33,3%	0,0%	46,4%	46,6%	38,2%	18,6%

Note : Les chiffres en gras indiquent des différences statistiquement significatives lorsque comparés aux résultats pour l'ensemble des répondants.

4.3.4 Enjeux de l'industrie selon les entreprises du secteur

Les enjeux auxquels sont confrontées les entreprises du secteur embauchant du personnel non navigant figurent au tableau suivant. Ce sont surtout le manque de candidats qualifiés, le manque de candidats avec expérience, la compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs et le vieillissement de la main-d'œuvre qui préoccupent une plus forte proportion des employeurs. Mais ces proportions demeurent relativement modestes.

De façon générale, les défis auxquels font face les entreprises par rapport à leur personnel non navigant sont moins problématiques qu'en ce qui concerne le personnel navigant :¹⁸

« Il n'y a pas vraiment d'enjeux... ça va bien. »

« L'intégration de la nouvelle génération dans notre organisation n'a pas été un enjeu majeur. »

« Le multigénérationnel est important pour le transfert des compétences. »

« Les gens sont maintenant habitués aux technologies, tout est de plus en plus informatisé, électronique... »

« Mais on trouve encore des gens parmi nos travailleurs plus âgés qui n'ont pas de cellulaire! »

« Le bassin de main-d'œuvre semble suffisant pour combler les besoins au niveau de l'arrimage en région, même si les horaires sont atypiques ». »

¹⁸ CSMOIM. Étude sur les effectifs maritimes, 2013.

Par contre, quelques gestionnaires interrogés ont soulevé certaines préoccupations en ce qui a trait à l'automatisation des ports qui pourrait avoir un impact sur les embauches (p. ex. : vérificateurs). Certains emplois risquent même d'évoluer vers des informaticiens. L'évolution du transport maritime vers le cargo/conteneurs a déjà eu un impact sur les débardeurs (p. ex. : on utilise davantage de grues automatisées). Les nouvelles technologies forcent ainsi les organisations à mieux se structurer pour les intégrer.

D'autres ont fait part de la difficulté à attirer et retenir la main-d'œuvre des nouvelles générations (milléniaux et générations Y qui accordent notamment une importance plus grande à la conciliation travail-famille). Cela a nécessité des adaptations dans les façons de faire des entreprises et dans ses relations gestionnaires-employés (p. ex. : plus de communications, de collaboration et d'échanges avec les employés, plus de transparence, profils de carrière et possibilités d'avancement dans l'organisation), mais aussi la mise en valeur de l'entreprise et de son image de marque (« branding ») afin de faire connaître davantage l'entreprise, son rôle, sa mission, ses valeurs auprès des employés actuels ou futurs.

Dans le cas des débardeurs, la saison plus longue à Montréal favorise les embauches tandis qu'à Québec, l'industrie des croisières a contribué à augmenter, en quelques mois les besoins au niveau de l'arrimage, ce qui permet aux travailleurs d'accumuler des heures en prévision de l'hiver où les besoins sont beaucoup plus faibles.

Finalement, avec la venue des plus jeunes et le départ à la retraite des plus vieux, certaines entreprises ont mis en place un système de « transfert des connaissances » afin de s'assurer que lorsqu'une personne quitte, le maximum de transfert est effectué sur un groupe de personnes ciblées dans l'entreprise.

Figure 12 : Q20) Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants concernant le personnel non navigant? (n=73)

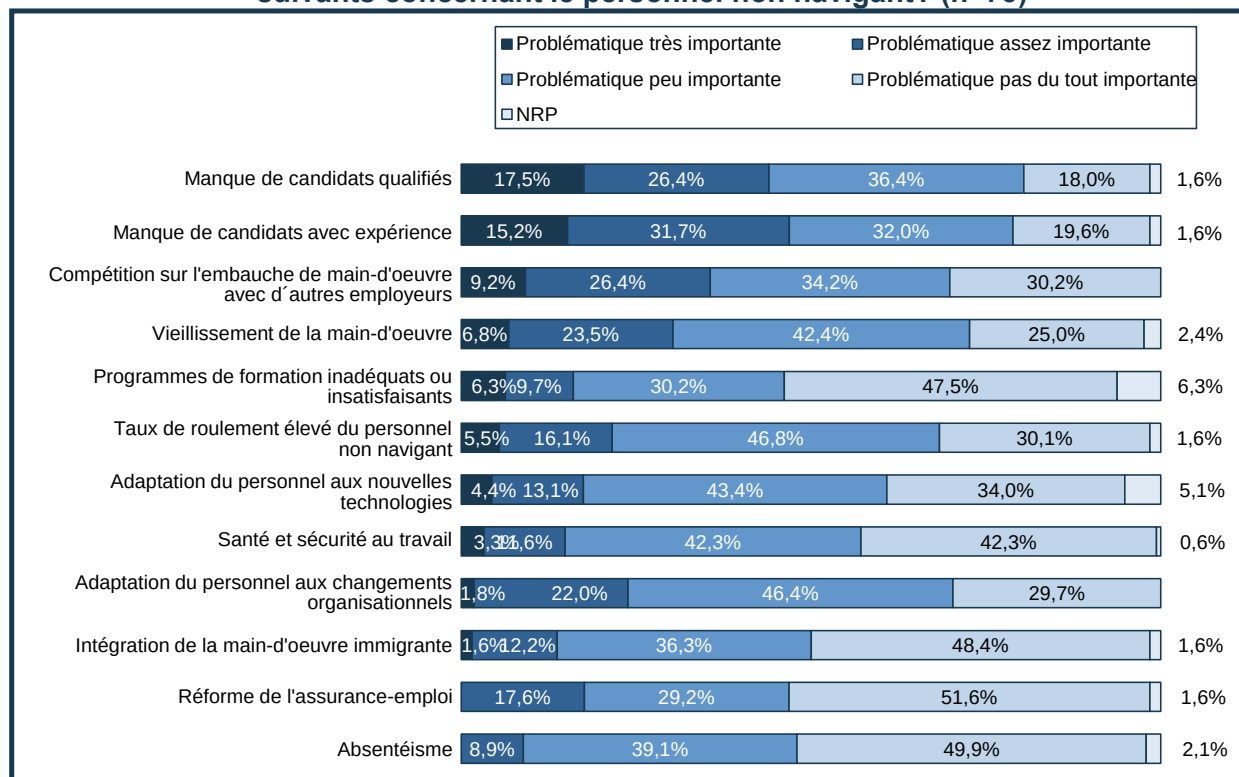


Tableau 36 : Enjeux ou problématiques perçus comme très/assez importants parmi les entreprises

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
■ Taux de roulement élevé du personnel non navigant	20,2%	16,7%	17,6%	25,0%	24,7%	28,8%	12,2%
■ Absentéisme	7,7%	0,0%	23,5%	3,6%	4,6%	0,0%	21,3%
■ Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	14,4%	0,0%	17,6%	21,4%	16,6%	20,3%	17,3%
■ Adaptation du personnel aux changements organisationnels	18,4%	16,7%	52,9%	14,3%	16,0%	18,3%	40,3%
■ Manque de candidats avec expérience	38,9%	16,7%	58,8%	50,0%	46,6%	63,4%	37,6%
■ Manque de candidats qualifiés	38,9%	33,3%	41,2%	50,0%	45,1%	63,4%	30,5%
■ Programmes de formation inadéquats ou insatisfaisants	21,5%	16,7%	11,8%	14,3%	15,0%	34,5%	6,7%
■ Compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs	31,9%	33,3%	41,2%	35,7%	33,3%	46,3%	33,2%
■ Santé et sécurité au travail	8,7%	33,3%	35,3%	7,1%	3,2%	18,3%	32,1%
■ Vieillesse de la main-d'œuvre	36,6%	16,7%	35,3%	25,0%	25,1%	49,6%	27,4%
■ Intégration de la main-d'œuvre immigrante	11,7%	16,7%	29,4%	7,1%	4,6%	30,4%	18,9%
■ Réforme de l'assurance-emploi	41,3%	16,7%	5,9%	7,1%	22,5%	0,0%	20,1%
■ Autres enjeux	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%

Note : Les chiffres en gras indiquent des différences statistiquement significatives lorsque comparés aux résultats pour l'ensemble des répondants.

4.4 Profil des répondants

Le profil des 73 entreprises employant du personnel non navigant au Québec ayant répondu à l'enquête et qui ont été retenues aux fins d'analyse est présenté ci-après.

4.4.1 Type d'entreprise

Un bon nombre de ces entreprises appartiennent à la catégorie des services maritimes (43,8%), suivi des armateurs (30,1%) et des services portuaires (21,2%).

Tableau 37 : Q1) Activité principale de l'entreprise (n=73)

Catégorie principale	% des répondants	Sous-catégorie	% des répondants
■ Armateur	30,1%	■ Armateur - Transport de marchandises	12,0%
		■ Armateur - Croisière et excursions	61,9%
		■ Armateur - Traversiers et navettes fluviales	20,6%
		■ Armateur - Autres	5,4%
■ Administration portuaire	4,9%		
■ Services portuaires	21,2%	■ Services portuaires - Réparation navale	11,8%
		■ Services portuaires - Arrimage / Débardage	41,0%
		■ Services portuaires - Terminal	23,6%
		■ Services portuaires - Autres	23,6%
■ Services maritimes	43,8%		

4.4.2 Région

Les entreprises répondantes ont surtout leurs bureaux principaux et filiales dans les régions de Québec (30,3%), Montréal (29,2%), du Bas-Saint-Laurent (15,4%) et de la Côte-Nord (12,1%).

Tableau 38 : Emplacement des bureaux principaux et des filiales (n=73)

	% des répondants
■ Montréal	29,2%
■ Québec (Capitale-Nationale)	30,3%
■ Bas-Saint-Laurent	15,4%
■ Côte-Nord	12,1%
■ Montérégie	8,7%
■ Mauricie	7,2%
■ Chaudière-Appalaches	5,5%
■ Lanaudière	4,9%
■ Laurentides	3,8%
■ Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,0%
■ Estrie	3,6%
■ Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	3,4%
■ Centre-du-Québec	2,8%

Note : Le total est supérieur à 100% compte tenu des mentions multiples.

4.4.3 Nombre d'employés

En moyenne, les entreprises emploient 76,9 personnes à temps plein et 7,1 personnes à temps partiel (personnel navigant et non navigant).

Tableau 39 : Q3A1) En pleine période d'activité, combien y a-t-il d'employés au total (personnel navigant et non navigant) dans votre entreprise au Québec (en incluant l'ensemble des sites au Québec : le siège social, l'ensemble des filiales, etc.)? À temps plein (n=73)

	% des répondants
■ Moins de 5 employés	29,7%
■ 5 à 14 employés	26,1%
■ 15 employés et plus	43,0%
■ NRP	1,3%
Moyenne	76,9
Médiane	13

Tableau 40 : Q3A2C) En pleine période d'activité, combien y a-t-il d'employés au total (personnel navigant et non navigant) dans votre entreprise au Québec (en incluant l'ensemble des sites au Québec : le siège social, l'ensemble des filiales, etc.)? À temps partiel (n=73)

	% des répondants
■ Aucun employé	51,7%
■ Moins de 5 employés	28,7%
■ 5 employés et plus	19,5%
Moyenne	7,1
Médiane	0

La proportion de ces employés qui desservent l'industrie maritime est en moyenne de 88,5%.

Tableau 41 : Q3B) Quelle est la proportion de vos employés desservant l'industrie maritime? (n=73)

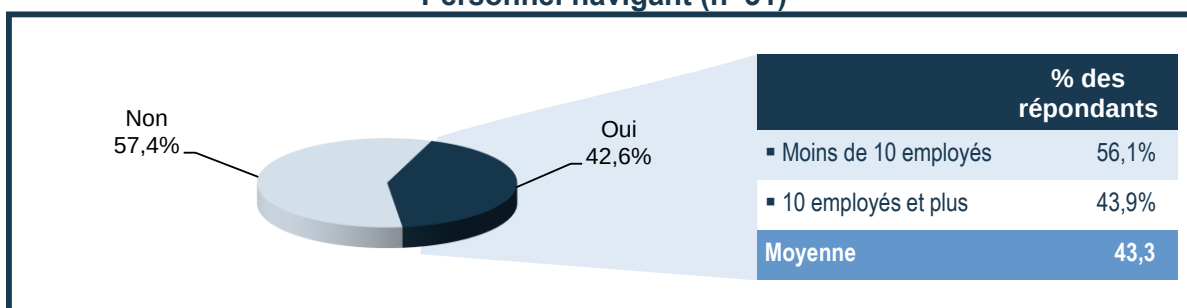
	% des répondants
■ Moins de 50%	12,8%
■ Entre 50% et 99%	15,0%
■ 100% - la totalité	70,8%
■ NRP	1,4%
Moyenne	88,5%

4.4.4 Type de personnel

Près de la moitié des entreprises sondées (42,6%) emploient du personnel navigant. Parmi celles-ci le nombre d'employés moyen est de 43,3.

Figure 13 : Q5A1) En ce qui concerne vos activités en lien avec l'industrie maritime, avez-vous présentement au sein de votre entreprise au Québec...?
Du personnel navigant (n=73)

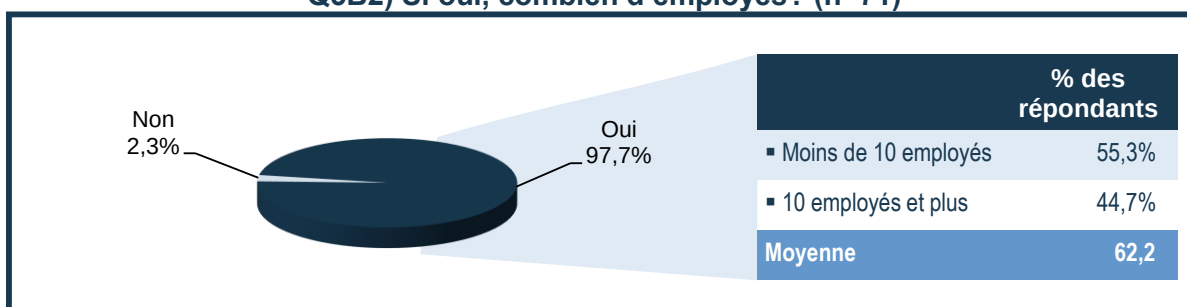
Q5A2) Si oui, combien d'employés?
Personnel navigant (n=31)



La quasi-totalité des entreprises du personnel non navigant (97,7%). Parmi celles-ci, le nombre moyen d'employés est de 62,2 personnes.

Figure 14 : Q5B1) En ce qui concerne vos activités en lien avec l'industrie maritime, avez-vous présentement au sein de votre entreprise au Québec...?
Du personnel non navigant (n=73)

Q5B2) Si oui, combien d'employés? (n=71)



4.4.5 Chiffre d'affaires

Plus des deux tiers des entreprises ayant répondu à l'enquête (38,6%) ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 1 million \$ (plus particulièrement parmi les entreprises de petite taille) alors que 38,9% ont un chiffre d'affaires compris entre 1 et 50 millions \$.

Tableau 42 : Q4A) Dans quelle tranche se situe approximativement le chiffre d'affaires total de votre entreprise au Québec? (n=73)

	% des répondants
■ Moins de 1 million \$ (excl.)	38,6%
■ 1 à 50 millions \$ (excl.)	38,9%
■ Plus de 50 millions \$	11,5%
■ NRP	11,1%

Tableau 43 : Chiffre d'affaires des entreprises selon le secteur d'activité et la taille

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Moins de 500 000 \$	60,8%	16,7%	0,0%	17,9%	45,2%	21,2%	0,0%
■ 500 000 \$ à 1 million \$ (excl.)	3,4%	0,0%	5,9%	21,4%	22,9%	0,0%	0,0%
■ 1 à 5 millions \$ (excl.)	10,5%	16,7%	17,6%	21,4%	9,4%	39,2%	16,7%
■ 5 à 10 millions \$ (excl.)	6,2%	33,3%	5,9%	10,7%	10,8%	4,5%	10,1%
■ 50 à 250 millions \$ (excl.)	5,4%	16,7%	11,8%	3,6%	2,5%	3,3%	15,2%
■ Plus de 500 millions \$	4,0%	0,0%	17,6%	0,0%	0,0%	6,5%	12,2%
■ NRP	9,7%	0,0%	23,5%	7,1%	6,1%	16,9%	15,7%

Note : Les chiffres en gras indiquent des différences statistiquement significatives lorsque comparés aux résultats pour l'ensemble des répondants.

En moyenne, 87,4% du chiffre d'affaires des entreprises provient de services rendus à l'industrie maritime.

Tableau 44 : Q4B) Quelle est la proportion de votre chiffre d'affaires provenant de services rendus à l'industrie maritime? (n=73)

	% des répondants
■ Moins de 50%	7,8%
■ Entre 50% et 99%	31,3%
■ 100% - la totalité	53,2%
■ NRP	7,6%
Moyenne	87,4%

Tableau 45 : Proportion de votre chiffre d'affaires provenant de services rendus à l'industrie maritime selon le secteur d'activité et la taille

	Secteur d'activité principal				Taille de l'entreprise		
	Armateurs	Administrations portuaires	Services portuaires	Services maritimes	Petite	Moyenne	Grande
Total pondéré :	22	4	16	32	37	13	22
■ Moins de 50%	15,5%	0,0%	0,0%	7,1%	7,6%	0,0%	12,7%
■ Entre 50% et 99%	32,8%	16,7%	23,5%	35,7%	31,2%	47,8%	21,7%
■ 100% - la totalité	43,9%	83,3%	58,8%	53,6%	58,1%	38,6%	54,0%
■ NRP	7,7%	0,0%	17,6%	3,6%	3,1%	13,6%	11,6%
Moyenne	77,4%	99,8%	94,2%	89,7%	90,4%	84,5%	83,7%

5. Résultats des groupes de discussion avec des employés

Le 16 novembre 2016, dix employés occupant des emplois terrestres dans l'industrie maritime ont participé à un groupe de discussion, soit, neuf hommes et une femme, ce qui est représentatif de la répartition de la population maritime terrestre dédiée aux opérations dans l'industrie (88% d'hommes et 12% de femmes). Un observateur était également présent, le directeur général du Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie maritime.

La grande majorité des participants travaillent dans l'industrie maritime depuis plus de dix ans, dont trois, depuis plus de trente ans. Ils travaillent dans des entreprises de renommée comme Cargo M, Fednav, Logistec, Montreal Gateway ou chez AEM (Association des employeurs maritimes). Ils occupent des postes de formateurs, débardeurs, gestionnaires de projets, surintendants, etc.

THÈME #1 : ATTRAIT DE L'INDUSTRIE MARITIME

Le compte rendu des propos tenus par les participants présenté dans cette section suit la structure du guide de discussion utilisé lors de la consultation.

Le choix de l'industrie maritime

- Pour plus de la moitié du personnel non navigant participant à ce groupe de discussion, **travailler dans le maritime était une opportunité**. Pour l'autre moitié, **ils ont été recrutés à la sortie de l'école** et n'avaient pas prévu de faire carrière dans cette industrie :
« C'est la compagnie qui est venue me chercher à la sortie de l'école. Depuis que j'étais petit, j'aimais la machinerie. Je me suis orienté dans la gestion dans le maritime, j'aime ces deux casquettes : la machinerie et la gestion. »
« J'étais universitaire il y a 29 ans, et c'était une grosse et belle compagnie. »
- Pour d'autres, **ils ont été référés par des amis ou de la famille** pour postuler à un poste dans cette industrie :
« Mon grand-père et mon père ont travaillé là, c'est de famille. J'entendais toujours parler du port et des machines. »
- Un participant exprime quant à lui sa **passion** pour la voile tandis qu'un autre mentionne la **sécurité de l'emploi** comme étant sa motivation l'ayant amené à travailler dans cette industrie à l'époque :
« Je suis en ressources humaines, j'aime beaucoup la voile, c'est plus qu'une passion. J'aurais rêvé d'être débardeur ! »
« Ce qui m'a décidé c'est la sécurité de l'emploi, ce que je n'avais pas dans mon autre travail, ce n'était pas une question de paye. »

La perception et la fierté de travailler dans l'industrie du maritime

- Tous les participants s'entendent pour dire que **l'industrie maritime est méconnue du grand public**. Leurs amis et familles ne savent souvent pas décrire les métiers liés à cette industrie :
« C'est comme si on travaillait sur la planète mars, c'est une « bibitte à part », même le droit y est différent, peu de gens connaissent. »
« Ce n'est pas connu, les gens ne savent pas ce qu'on fait. »
- Une anecdote revient plusieurs fois lors du groupe de discussion, et la majorité du groupe semble y être fréquemment confrontée :
« C'est peu connu, quand je dis que je travaille au port de Montréal, ils pensent tous que je travaille au Vieux-Port. »

- Une minorité du groupe s'exprime sur **la mauvaise vision de l'industrie maritime** :
 « Trop souvent, elle est mal perçue à cause de ce qui est écrit dans les journaux. »
 « Tout le monde croit qu'on est en lien avec le crime organisé ou qu'on est en grève. »
- **Les employés se disent fiers, voire très fiers de travailler dans ce milieu, et ce, à l'unanimité.** Certains rajoutent que le secteur est en constante évolution et que « c'est un milieu attachant, ce sont des gens de passion. »
 « Moi, je suis très fier, quand on fait de la formation c'est qu'on est fier d'apprendre ce qu'on sait. »
 « C'est un domaine en constante évolution, on gère une Ville : les marchandises, l'eau. On est dans l'action, c'est très valorisant. »

Les perceptions des emplois à terre

- **La méconnaissance des emplois à terre** est très grande selon la plupart des employés. Tel que mentionné précédemment, ils ont la perception que les gens ne sont pas au fait des métiers liés au port de Montréal :
 « Ils ne savent pas ce qu'on fait, le grutier ils savent, mais, la fourmilière en dessous, c'est comme si elle n'existait pas. »
- De plus, la moitié des participants rajoutent qu'il existe de **fausses perceptions liées à l'industrie du maritime** comme le rythme journalier ou les exigences physiques de ces métiers :
 « Ils pensent que c'est une belle job syndiquée. »
 « C'est une industrie 24 sur 7, les gens ne le savent pas, mon téléphone c'est mon pacemaker. »
 « Ils disent que c'est physique, mais il ne reste plus vraiment de travail physique, ce sont de mauvaises perceptions. »
- Un participant rajoute que les conditions de travail dépendent des ports et du type de port :
 « Un port qui fait du vrac, c'est vraiment différent. »

Les difficultés d'accès à un premier emploi à terre dans le secteur du maritime

- L'ensemble des employés de ce groupe de discussion s'accordent pour dire qu'il **n'est pas facile d'accéder à un premier emploi dans le secteur du maritime** :
 « C'est très sectaire. »
- Pour la grande majorité des participants, **la difficulté d'entrée dans l'industrie maritime réside dans les exigences demandées.** La plupart des participants parlent notamment des offres d'emploi intimidantes et de l'utilisation du jargon qui n'est pas compris de tous :
 « Quand on voit l'offre d'emploi, on ne comprend rien, car c'est en lien avec l'industrie. »
 « L'offre d'emploi pour ma job n'a jamais été changée, quand je la relis, je me dis que je ne sais rien faire. »
- Un participant rajoute que les **exigences en anglais** peuvent aussi être un frein à l'entrée :
 « L'anglais aussi ça fait peur, il faut bien le comprendre. S'il y a un navire avec un capitaine chinois qui rentre dans le port, il faut pouvoir lui répondre malgré l'accent et lui donner les instructions. »
- La moitié des participants lors de ce groupe de discussion renchérissent une nouvelle fois sur le fait que **l'industrie est méconnue** et de ce fait, **les candidats sont peu nombreux** :
 « Il faut qu'ils sachent que le domaine existe. »
 « Des CVs, il n'y en a pas 72 qui tombent. »
- Enfin, **les candidats seraient souvent référencés par de la famille ou des amis proches** qui sont d'ores et déjà dans l'industrie du maritime :
 « Il y a 20 ans, on ne rentrait que par la famille ou les amis, c'est un peu moins comme ça, mais quand même. »
 « Ça se fait par les amis et la famille. »

THÈME #2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Les avantages d'un emploi à terre dans l'industrie maritime

Les avantages cités pour des emplois à terre dans l'industrie du maritime lors du groupe de discussion sont présentés dans le tableau ci-après. Ils sont classés des plus cités aux moins évoqués.

Avantages	Citations
Le dynamisme du secteur	« C'est dynamique, ça bouge » « C'est un milieu en transformation constante » « Les technologies changent tout le temps, c'est très intéressant »
La possibilité d'évolution dans l'industrie	« On peut travailler toute sa vie dans l'industrie, j'en suis la preuve vivante » « Moi, j'aspire à évoluer là-dedans » « Certains commencent au courrier puis ils prennent du grade »
La loyauté des employés	« En dehors des gens qui font des fautes graves, mes patrons je les connais depuis toujours, ils nous gardent » « Les gens qui rentrent en sortent rarement »
Le salaire	« C'est bien payé »
La flexibilité	« C'est flexible, on peut avoir un deuxième travail à côté »
La polyvalence	« On touche à tout, on fait de tout »
La proximité avec le lieu de travail	« Ce n'est pas loin de chez moi »
Le potentiel des conditions de travail	« Il y a vingt ans, la hiérarchie était quasi militaire, maintenant il y a beaucoup de départs à la retraite, ils sont remplacés par des « millennials » qui font attention à la courtoisie, la communication, etc. »

Les inconvénients d'un emploi à terre dans l'industrie maritime

Les inconvénients énumérés pour des emplois à terre dans l'industrie du maritime lors du groupe de discussion sont présentés dans le tableau ci-après. Ils sont classés des plus cités aux moins évoqués.

Inconvénients	Citations
Les horaires atypiques	« Les horaires de travail, c'est demandant » « C'est tous les jours qu'on travaille » « Les horaires quand j'ai eu mes enfants, c'était dur et on faisait souvent des vingt heures »
L'automatisation des tâches	« Il y a beaucoup de choses automatisées, ça va beaucoup changer » « Quand je suis rentré, on était 1 600, maintenant on est 800 »
Le peu de stabilité	« On part pour un bout, on n'est pas trop avec nos familles »
Les procédures administratives	« Le maritime a perdu beaucoup de ses attraits, il y a beaucoup de choses à vérifier et compléter tout le temps »

Les perceptions des conditions de travail

- Les participants du groupe sont mitigés et ne s'entendent pas tous pour dire que les conditions de travail sont meilleures comparativement aux autres métiers.
- En effet, certains considèrent que **leurs conditions sont bien meilleures grâce à leur fonds de pension, leur salaire, leurs congés**. Mais aussi qu'elles sont en lien avec leur mode de vie :
 - « *Elles sont meilleures, c'est mon fonds de pension qui me tient là.* »
 - « *Les salaires, les congés et le fonds de pension sont mieux.* »
 - « *Je vois ma belle-sœur à la banque, c'est l'enfer, mes conditions sont bien meilleures.* »
 - « *Le neuf à cinq, ce n'est pas pour moi.* »
- D'autres participants présents lors de ce groupe pensent qu'au contraire **les conditions peuvent être plus difficiles** :
 - « *Je ne pense pas qu'on ait un meilleur salaire.* »
 - « *On a des horaires atypiques, un navire, ça arrive quand ça arrive.* »
 - « *On a la stabilité, mais certains se réalisent moins.* »

La relève québécoise

- Plusieurs participants estiment que **la relève québécoise est insuffisante** :
 - « *La relève n'est pas assurée.* »
 - « *Dans les prochaines années, le tiers part à la retraite, la relève, ça va être difficile. Ça nous prendrait 25% plus d'opérateurs.* »
- D'ailleurs, pour certains, ceci explique la présence de plus en plus accrue de femmes et d'immigrants dans l'industrie maritime :
 - « *Maintenant, c'est très mixte.* »
 - « *C'est pour ça qu'on embauche des femmes et des immigrants.* »
- Un participant nuance cependant les propos tenus et explique qu'il y a de la main-d'œuvre à Montréal. Pour lui, le problème réside dans le recrutement qui est trop restrictif. Il est soutenu par près de la moitié des participants :
 - « *C'est un faux problème, on a du monde à Montréal. Il y a trop d'exigences, parfois il passe quinze électriciens et les recruteurs disent qu'aucun ne fait l'affaire. C'est impossible.* »
 - « *Ils veulent de la relève, mais ils ne proposent que du contractuel, ça fait huit ans que je travaille dans le maritime et je suis à temps partiel, à l'année.* »

THÈME #3 : PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Les aptitudes nécessaires pour occuper un emploi à terre

- **Les aptitudes nécessaires d'un travailleur à terre dépendent réellement de ses fonctions** dans l'entreprise.
- Cependant, la grande majorité des participants soulignent qu'être **disponible et flexible** est indispensable dans l'industrie du maritime.
- De plus, de par les horaires atypiques, un participant admet que **l'hygiène de vie est un facteur important** dans la bonne exécution de son travail :
 - « *Il faut une bonne hygiène de vie, il faut habituer son corps à travailler de nuit, après trois ans, on commence à le ressentir.* »
- La **personnalité** joue aussi un rôle important :
 - « *J'étais surintendant avant et ce n'était pas pour moi, je n'étais pas assez cool, pas assez extraverti. Maintenant, je suis dans les bureaux, ça me convient beaucoup mieux.* »

- D'autres participants, surtout dans des postes de gestion ou de plus haut niveau, pensent que des **aptitudes en communication, en organisation, en gestion des ressources humaines** sont à considérer :
 « La communication et l'organisation c'est très important. »
 « Le leadership, mais aussi l'ouverture d'esprit, car il y a de plus en plus d'immigration. »
 « Il faut être humain, être à l'écoute. »

La possibilité d'avancement dans le secteur maritime et le souhait de poursuivre une carrière dans l'industrie

- La très grande majorité des employés non navigants présents lors de ce groupe de discussion désirent poursuivre leur carrière **dans le secteur maritime** :
 « On peut faire toute sa carrière dans l'industrie. »
 « On peut travailler toute sa vie dans l'industrie, j'en suis la preuve vivante. »
 « Moi, j'aspire à évoluer là-dedans. »

THÈME #4 : FACTEURS D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

Les mesures à mettre en place pour encourager les employés terrestres à demeurer dans leur emploi et attirer de nouveaux travailleurs :

- La grande majorité des participants jugent qu'il y a un **problème de recrutement** et non un problème de rétention du personnel puisqu'il est possible d'évoluer dans l'entreprise.
- Un participant souhaite nuancer. Pour lui, il ne faut pas généraliser et, que **tout dépend du domaine de l'emploi** :
 « Il faut préciser le domaine, quand on parle de la gestion, c'est moins facile par exemple. »
- Un autre participant explique qu'il faut aussi **communiquer sur l'industrie et mettre de l'avant les avantages** de celle-ci :
 « Il faut leur donner le goût, mieux se vendre et montrer nos beaux côtés. Il faut montrer le côté « wow ». Moi je vois des conteneurs de cinq cents tonnes, ce n'est pas donné à tout le monde. »

THÈME #5 : FORMATION

La formation de base à obtenir

Les formations de base, dites nécessaires pour travailler dans l'industrie à terre sont listées dans le tableau ci-après. Elles sont classées des plus citées aux moins évoquées.

Les formations	Citations
Formation en anglais	« On devrait tous parler anglais » « Il faut un minimum d'anglais même si ça dépend du métier »
Formation en logistique	« Ils sortent de l'école, mais ils ne connaissent pas les incoterms » « On doit connaître les notions de chaîne d'approvisionnement »
Sensibilisation à la machinerie	« Il faudrait qu'ils connaissent un peu la machinerie, on leur apprend que la théorie, ce n'est pas suffisant »
Disposition du permis de conduire	« Le permis de conduire au moins, la dernière fois j'en ai formé un, il n'avait jamais conduit »
Formation santé-sécurité	« Ils ne connaissent pas les règles de santé-sécurité et environnement. Dans notre milieu, c'est très important »
Connaissance de la région	« C'est mieux qu'ils connaissent la région »

Les besoins au niveau de la formation de base et les éléments manquants

- **Les formations sont jugées insuffisantes** par le personnel non navigant :
« Il pourrait y avoir plus, on ne les a pas longtemps en formation, il faut qu'ils soient fonctionnels en partant. »
« Ils connaissent la théorie, mais la pratique, ce n'est pas ça. »
- Suite à cela, des participants expliquent que **des tests de coordination ou de concentration** sont alors mis en place.
- Pour pallier ce manque de formation, les **entreprises forment alors les nouveaux employés depuis la base**. D'ailleurs certains expliquent que des étudiants viennent se former plusieurs étés de suite lors de stage avant d'intégrer définitivement l'entreprise :
« On les forme tous à l'interne. »
« Les formations sont trop vagues alors on forme à 100%. »
- Pour eux, **les formations devraient être plus complètes**, plus longues. Les délais semblent trop courts. Aussi, un participant rajoute que plus de stages devraient être offerts :
« On a de la misère à trouver des stagiaires, il faudrait ouvrir un peu plus. Mais, trois mois, c'est trop court. »

Les formations suivies en cours d'emploi et la satisfaction des participants

- Deux participants évoquent qu'ils ont suivi des formations en **droit maritime**, mais aussi en **déversement d'hydrocarbures**. Cette dernière était offerte par le SIMEC :
« En droit maritime, ils viennent deux fois par année et nous expliquent les nouveaux problèmes qu'ils ont pu rencontrer. »
« J'ai longtemps cherché une formation sur le déversement des hydrocarbures, j'ai vraiment eu du mal à en trouver une. »

Les moments de la journée opportuns pour suivre une formation

- Actuellement, les formations se font **en après-midi sur les heures de travail**, d'après le personnel non navigant présent à ce groupe de discussion. Ils sont satisfaits des plages horaires proposées et ne ressentent pas le besoin de changer cette habitude.

THÈME #6 : NIVEAU D'OPTIMISME DES TRAVAILLEURS

L'évolution de l'industrie du maritime dans les prochaines années

- Les participants du groupe de discussion ne s'accordent pas sur l'avenir de l'industrie de maritime. Un participant pense que celle-ci est actuellement en perte de vitesse tandis qu'un autre pense le contraire.
- En revanche, la grande majorité des participants s'entendent pour dire que l'avenir de l'industrie dépend de l'économie nord-américaine :
« Ça dépend de l'économie et du taux de change. »
« Ça dépend des accords de libre-échange et de l'élection du président américain, M. Trump. »
« 60% viennent des États-Unis, tant que leur économie va bien, on va bien. »
« Au mois de juin 2008, on faisait 40 000 \$ par jour, en novembre 2008 avec la crise américaine, ça revenait à 4 000 \$ par jour. »

Les défis des entreprises du secteur du maritime

- Les défis des entreprises du secteur maritime tels que perçus par les employés figurent ci-après.

Les défis	Citations
■ Ajuster les infrastructures terrestres	« On va avoir plus de conteneurs et plus de cargos, mais en infrastructure on est trop juste. On n'a pas assez de wagons, pas assez de camions » « Il n'y a qu'un point d'entrée, ce n'est pas assez »
■ Harmoniser la réglementation environnementale	« Il faudra harmoniser la réglementation sur l'environnement d'une région à l'autre et il faut que ce soit réalisable. Dans la région des Grands Lacs, ce n'est plus possible : on ne peut pas partir sans « ballast », mais ça va prendre trois jours à l'enlever et à le traiter » « Vérifier le taux de soufre dans le carburant et toutes les autres réglementations, ça prend quelqu'un à plein temps pour gérer tout ça »
■ Baisser les barrières à l'entrée	« Il faut un certain volume pour rentrer, ces gens-là vont bifurquer sur du train ou du camionnage »
■ Sécuriser le secteur	« Les camionneurs à Vancouver ne veulent pas rentrer au port, c'est tant mieux pour nous, on les récupère, mais il faut y penser » « Il faut plus sécuriser autour des structures portuaires »
■ Diversifier les marchandises	« Il faut se diversifier »
■ S'entendre avec la Ville de Montréal	« Il y a un problème de vision, la Ville ne déneige pas la côte et le port ne la déneige pas non plus, car c'est à la Ville de le faire. C'est un problème en hiver »
■ Améliorer les conditions de travail	« Il va falloir s'adapter à la nouvelle réalité de Montréal. Les notions des horaires, de la famille, c'est de plus en plus important. Il va falloir gérer les syndicats »

6. Grands constats de l'étude et pistes de recommandation

6.1 Effectifs

- ❑ En juin 2016, Statistique Canada dénombrait 490 emplacements dans le secteur maritime québécois, soit un peu plus de 100 emplacements supplémentaires par rapport à juin 2013, dont 271 avec au moins un employé. L'inventaire réalisé par **Zins Beauchesne et associés** dans le cadre de ce mandat a identifié **385 emplacements** avec employés ayant des activités maritimes importantes.
- ❑ **Le nombre total d'employés dans l'industrie maritime a été évalué à 14 306 pour 2016, dont 9 838 non navigants.**
- ❑ Parmi les entreprises ayant du personnel non navigant, la quasi-totalité (96,1%) ont du personnel administratif alors que 54,1% ont du personnel aux opérations.
- ❑ Parmi les postes administratifs les plus présents dans les entreprises, on note les directeurs et cadres supérieurs et le personnel de soutien administratif général (89,2% et 61,2% des entreprises) alors que pour les postes en lien avec les opérations, ce sont les postes de mécaniciens (20,5% des entreprises) qui se retrouvent davantage dans les entreprises, suivis d'une multitude d'autres postes très variés.
- ❑ Les différents postes à terre sont majoritairement occupés par des hommes à plus de 75% et des personnes de nationalité canadienne. Les jeunes de moins de 30 ans sont peu présents dans les divers postes, mais le personnel se répartit assez bien dans les autres catégories d'âge sans surreprésentations des travailleurs âgés de 51 ans et plus, ce qui indique qu'aucune vague massive de départs à la retraite n'est prévue chez le personnel non navigant.
- ❑ Les effectifs maritimes à terre sont surtout caractérisés par des emplois permanents et à temps plein, à l'exception du personnel de sécurité qui compte une plus forte proportion d'employés temporaires et à temps partiel. Mis à part les débardeurs et les mécaniciens, le taux de syndicalisation des divers postes dans les entreprises est faible. Une forte proportion d'employés compte plus de cinq ans d'ancienneté chez leur employeur actuel.
- ❑ De l'avis des employeurs interrogés, les travailleurs exerçant des fonctions de travail à terre peuvent évoluer de façon verticale au sein de l'entreprise (74,0%) ou de façon horizontale (63,5%).

6.2 Recrutement

- ❑ 44,7% ont des besoins de personnel non navigant, notamment pour les postes à terre suivants : soutien administratif général, superviseur de personnel technique, directeurs et cadres supérieurs.

- ❑ Entre le quart et le tiers des entreprises rencontrent des difficultés à recruter pour ces postes, attribuables au fait que le bassin de candidats dans lequel recruter est très faible, que la profession est très spécifique ou que le poste à pourvoir est en région (c'est-à-dire pas à Montréal ou à Québec).
- ❑ De façon générale, les entreprises sont plutôt partagées sur leurs perceptions de la difficulté à combler leurs besoins en termes de personnel non navigant dans le futur, une moitié estimant que cela sera plutôt ou très facile au cours des trois ou cinq prochaines années, et l'autre moitié estimant que ce sera plutôt ou très difficile, et ce, peu importe le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région de l'entreprise.
- ❑ Celles qui font face à des difficultés vont recruter à l'international ou vont embaucher des personnes qui n'ont pas nécessairement la connaissance du secteur maritime, mais qui ont des qualités personnelles intéressantes, et qui seront par la suite formées en interne. Certains employeurs vont aussi recruter dans des secteurs connexes (notamment pour les soudeurs, où le manque de candidats est criant) ou des domaines apparentés (p. ex. : en logistique du transport).
- ❑ Comparativement aux embauches prévues pour l'ensemble de l'industrie (incluant le personnel navigant), les embauches actuelles et futures de personnel non navigant dans le secteur maritime sont relativement peu nombreuses et concernent surtout les postes suivants :
 - Les soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser;
 - Les superviseurs de personnel technique;
 - Les débardeurs;
 - Le soutien administratif général;
 - Les directeurs et cadres supérieurs.
- ❑ En termes d'exigences à l'embauche, l'expérience ressort comme très importante, suivie des diplômes et du bilinguisme.
- ❑ Les deux tiers des entreprises sondées (65,7%) embauchent des femmes pour leurs emplois terrestres alors que 36,0% embauchent des travailleurs immigrants pour leurs emplois à terre.

6.3 Pratiques ou outils de gestion des ressources humaines

- ❑ Les pratiques ou outils de gestion des ressources humaines utilisés par les entreprises pour leur personnel non navigant sont variés et incluent, notamment :
 - Des descriptions de fonctions ou de tâches;
 - Un programme d'avantages sociaux et de bénéfices (assurances, régimes de retraite, journées de maladie, congés, etc.);
 - Un processus de recrutement et de sélection;
 - Une évaluation annuelle (performance);
 - Des programmes de formation payés par l'entreprise;
 - Une politique salariale (échelle salariale);
 - Un programme d'accueil des nouveaux employés.

- ❑ Les principales sources d'information utilisées pour faire connaître les emplois terrestres sont Emploi-Québec, les institutions d'enseignement, le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime, les journaux et les salons-foires d'emplois.

6.4 Formation

- ❑ Globalement, 73,5% des entreprises ont offert de la formation payante ou du perfectionnement à leur personnel terrestre au cours de la dernière année, surtout pour les postes suivants :
 - Directeurs et cadres supérieurs;
 - Soutien administratif général;
 - Superviseurs de personnel technique.
- ❑ Les principaux formateurs externes utilisés par les entreprises sont les consultants et les formateurs privés, suivis des associations professionnelles et syndicats, de même que les institutions d'enseignement.
- ❑ Les trois quarts des entreprises (75,0%) estiment que l'offre de formation externe s'adressant au personnel non navigant est suffisante et 75,5% des entreprises se disent satisfaites des formations externes actuellement offertes au personnel à terre. Dans certains cas où elle sera jugée insuffisante, elle sera compensée par la formation en interne utilisant coaching, mentorat ou compagnonnage.
- ❑ De même, les trois quarts des entreprises (75,9%) offrent des incitatifs à leur personnel non navigant pour les encourager à se perfectionner (surtout le paiement des frais de scolarité et de déplacement/hébergement ainsi que la libération sur les heures de travail).
- ❑ Dans la plupart des entreprises (85,2%), la responsabilité de la formation et du perfectionnement du personnel non navigant revient à l'employeur.

6.5 Enjeux et défis du secteur

- ❑ Les enjeux auxquels sont confrontées les entreprises du secteur embauchant du personnel non navigant concernent plus particulièrement le manque de candidats qualifiés, le manque de candidats avec expérience, la compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs et le vieillissement de la main-d'œuvre, mais dans des proportions relativement modestes. Concernant cette dernière problématique, c'est davantage le transfert des connaissances vers les générations plus jeunes qui préoccupent les entreprises que les départs massifs à la retraite.
- ❑ Par contre, quelques gestionnaires interrogés ont soulevé certaines préoccupations en ce qui a trait à l'arrivée des nouvelles technologies et à l'automatisation des ports qui vont affecter les emplois (et même en réduire le nombre).
- ❑ D'autres ont fait part de la difficulté à attirer et retenir la main-d'œuvre des nouvelles générations (milléniaux et générations Y qui sont davantage préoccupés par la conciliation travail-famille) qui nécessite souvent une nouvelle organisation du travail et des façons de communiquer avec les employés.

- ❑ Le groupe de discussion mené avec du personnel non navigant a fait aussi ressortir les points suivants :
 - l'industrie maritime est méconnue du grand public, et il subsiste encore de fausses perceptions liées à celle-ci ;
 - Les employés se disent très fiers de travailler dans ce milieu;
 - Plusieurs avantages sont perçus pour y travailler (dynamisme, possibilité d'évolution, conditions de travail, etc.) même si les horaires peuvent être atypiques;
 - La grande majorité des participants soulignent qu'être disponible et flexible est indispensable dans l'industrie du maritime, mais d'autres pensent que la polyvalence est un atout (p. ex. : aptitudes en communication, en organisation, en gestion des ressources humaines, etc.).

6.6 Pistes de recommandations

Compte tenu de tels constats, les pistes de recommandations à envisager sont les suivantes.

- ❑ Au niveau du recrutement :
 - Promouvoir davantage l'industrie maritime et ses avantages (opération séduction), notamment en ce qui concerne les postes non navigants, afin de la faire connaître davantage auprès des jeunes et du grand public en général (et éliminer les fausses perceptions).
 - Mettre en valeur les entreprises du secteur et leurs réalisations afin de les rendre encore plus attrayantes.
 - Travailler avec les entreprises du secteur afin de s'assurer de récupérer le personnel navigant qui ne souhaite plus travailler en mer pour des postes terrestres (et les garder dans l'industrie).
 - Présenter les postes non navigants plus simplement lors d'affichage de postes afin d'attirer les non-initiés.
 - Mettre de l'avant les avantages des emplois terrestres de l'industrie et des progressions de carrière possibles.
 - Développer des portraits de métiers terrestres et les afficher sur le site du CSMOIM (voire les diffuser plus largement auprès des partenaires de l'industrie).
 - Travailler avec d'autres comités sectoriels de main-d'œuvre pour trouver des solutions aux problématiques de main-d'œuvre relatives à certains postes qui ne sont pas directement en lien avec l'industrie maritime (p. ex. : les soudeurs).
 - Évaluer la possibilité de mettre en place une structure de prêt de personnel non navigant entre les entreprises du secteur (ou même de secteurs connexes) afin de répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre (présentement, le prêt de personnel entre filiales d'une même compagnie se fait).
- ❑ Au niveau de la formation :
 - Développer une formation de base, pas très longue, sur l'industrie maritime à l'intention des nouveaux superviseurs de personnel technique, coordonnateurs ou autres postes nécessitant la supervision de personnel maritime (nouvelles personnes embauchées) afin d'accroître rapidement leur connaissance de l'industrie maritime (notamment s'ils proviennent d'une autre industrie).
 - Ces formations pourraient également être spécifiques à certains postes (p. ex. : superviseurs/surintendants) ou types d'entreprises (p. ex. : les ports et services portuaires).

- Offrir une formation ou sensibiliser les entreprises sur les nouvelles valeurs des jeunes travailleurs afin que les entreprises adaptent leur stratégie d'image de marque, leur organisation du travail et leurs façons de faire afin d'attirer et retenir ces nouveaux travailleurs.

Annexe 1 : Questionnaire d'enquête

ÉTUDE SECTORIELLE SUR LES EFFECTIFS TERRESTRES DE L'INDUSTRIE MARITIME AU QUÉBEC

QUESTIONNAIRE

INTRODUCTION

Zins Beauchesne et associés a été mandatée par le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)** afin de réaliser une enquête auprès des entreprises ayant des activités maritimes et employant du personnel non navigant. Cette étude vise à faire un recensement, aussi complet que possible, du nombre d'entreprises et de travailleurs à terre en lien avec l'industrie maritime, et ce, dans le but de faire ressortir les enjeux et défis auxquels les acteurs du secteur sont confrontés dans le développement de leur main-d'œuvre, notamment au niveau des compétences, de la formation, du recrutement et de la relève.

Soyez assurés que toutes vos réponses seront traitées de manière confidentielle. Seulement les résultats agrégés seront diffusés.

IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

Entreprise : _____

Répondant : _____

Fonction : _____

Adresse : _____

Téléphone : (____) _____ - _____

Courriel : _____

PROFIL DE L'ENTREPRISE/FILIALE

1. Indiquez dans le tableau suivant le nom, le nombre total d'employés (*personnel navigant et **non navigant***) figurant sur votre liste de paie et l'emplacement de l'entreprise ou de ses filiales :

Si votre entreprise compte plusieurs filiales opérant au Québec, veuillez indiquer :

- Le nom de **chaque filiale qui sera incluse dans vos réponses à ce questionnaire** (*si vous répondez à un questionnaire par filiale, indiquez seulement le nom de la filiale correspondant à vos réponses à ce questionnaire*);
- Le **nombre total d'employés** dans chacune des filiales incluses dans vos réponses à ce questionnaire;
- Les régions dans lesquelles est située chacune de ces filiales au Québec (*bureau principal / siège social*).

Si votre entreprise ne comporte pas plusieurs filiales au Québec, veuillez indiquer le nombre total d'employés figurant sur votre liste de paie dans votre entreprise et la localisation de votre bureau principal au Québec / siège social.

Entreprise/filiale	Nombre total d'employés par entreprise/filiale (<i>navigant et non navigant</i>)	Emplacement du bureau principal / siège social au Québec (<i>indiquer la région ou le code correspondant*</i>)
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

* Régions : Bas-Saint-Laurent (1), Saguenay-Lac-Saint-Jean (2), Québec (3), Mauricie (4), Estrie (5), Montréal (6), Outaouais (7), Abitibi-Témiscamingue (8), Côte-Nord (9), Nord-du-Québec (10), Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11), Chaudière-Appalaches (12), Laval (13), Lanaudière (14), Laurentides (15), Montérégie (16), Centre-du-Québec (17).

2. Indiquez les catégories correspondant aux différentes activités de votre entreprise, en précisant :
- La catégorie correspondant à l'activité principale de votre entreprise (*une seule réponse possible*);
 - La sous-catégorie correspondant à votre activité principale (*une seule réponse possible*).

	Activité principale	Précision de la sous-catégorie de l'activité principale
■ Armateur	☐ 1.	→ Précisez : ■ Transport de marchandises ☐ 1. ■ Croisière et excursions ☐ 2. ■ Traversiers et navettes fluviales ☐ 3. ■ Dessertes éloignées ☐ 4. ■ Autres : _____ ☐ 9.
■ Administration portuaire	☐ 2.	
■ Services portuaires	☐ 3.	→ Précisez : ■ Réparation navale ☐ 1. ■ Arrimage / débardage ☐ 2. ■ Remorquage ☐ 3. ■ Terminal ☐ 4. ■ Autres : _____ ☐ 9.
■ Services maritimes	☐ 4.	→ Précisez : ■ Agence maritime ☐ 1. ■ Expert maritime ☐ 2. ■ Agences de classification et de vérification ☐ 3. ■ Autres : _____ ☐ 9.
■ Autres :	☐ 9.	→ Précisez : _____

3. a) En pleine période d'activité, combien y a-t-il d'employés au total (*personnel navigant et **non navigant***) dans votre entreprise au Québec (*en incluant l'ensemble des sites au Québec : le siège social, l'ensemble des filiales, etc.*)?

- À temps plein : _____ Note : Le total du nombre d'employés doit correspondre au total du nombre d'employés à la question 1 et figurant sur votre liste de paie.
- À temps partiel : _____

- b) Quelle est la proportion de vos employés occupant des postes en lien avec l'industrie maritime? _____%

4. a) Dans quelle tranche se situe approximativement le chiffre d'affaires total de votre entreprise au Québec? (*au cours de la dernière année financière, en incluant l'ensemble des sites au Québec : le siège social, l'ensemble des filiales, etc.*)

- Moins de 500 000 \$ ☐ 1.
- 500 000 \$ à 1 million \$ (excl.) ☐ 2.
- 1 à 5 millions \$ (excl.) ☐ 3.
- 5 à 10 millions \$ (excl.) ☐ 4.
- 10 à 50 millions \$ (excl.) ☐ 5.
- 50 à 250 millions \$ (excl.) ☐ 6.
- 250 à 500 millions \$ ☐ 7.
- Plus de 500 millions \$ ☐ 8.

- b) Quelle est la proportion de votre chiffre d'affaires provenant d'activités en lien avec l'industrie maritime? _____%

PROFESSIONS ET CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Important : Veuillez répondre aux prochaines questions du questionnaire **seulement pour le personnel de votre entreprise travaillant dans le domaine du transport maritime et/ou des services à l'industrie maritime.**

5. En ce qui concerne vos activités en lien avec l'industrie maritime, avez-vous présentement au sein de votre entreprise au Québec :

	Oui	Non	Si oui, combien d'employés (note : ceux-ci doivent figurer sur votre liste de paie).
■ Du personnel navigant	☐ 1.	☐ 2.	_____
■ Du personnel <u>non navigant</u>	☐ 1.	☐ 2.	_____

Note : Le total du nombre d'employés doit être égal ou inférieur au nombre total d'employés aux questions 1 et 3.

6. (Si Q5=1 pour personnel non navigant) Quelles sont les différentes professions occupées par le personnel non navigant que vous employez?

- Combien de personnes employez-vous pour chacune de ces professions?
- Combien de femmes et d'hommes employez-vous pour chacune de ces professions?
- Combien de personnes employez-vous par catégorie d'âge pour chacune de ces professions?
- Combien de personnes employez-vous selon leur nationalité d'origine?

	Profes- sions occupées	Nombre d'em- ployés par poste	Nombre selon le sexe (<i>total = Total par poste</i>)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (<i>total=Total par poste</i>)					Nombre selon la nationalité d'origine (<i>total = Total par poste</i>)	
			Homme	Femme	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Cana- dienne	Autres nat.
Administration :											
■ Directeurs et cadres supérieurs <i>(p. ex. : directeurs des transports, directeurs des ressources humaines, cadres supérieurs, etc.)</i>	☐ 1.										
■ Superviseurs de personnel technique <i>(entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd et superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement)</i>	☐ 2.										

	Profes- sions occupées	Nombre d'em- ployés par poste	Nombre selon le sexe (total = Total par poste)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (total=Total par poste)					Nombre selon la nationalité d'origine (total = Total par poste)	
■ Superviseurs de personnel administratif (superviseurs de commis de finance et d'assurance et superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif)	☐ 3.										
■ Soutien administratif général (p. ex. : adjoints administratifs, employés de soutien de bureau, etc.)	☐ 4.										
■ Soutien administratif en comptabilité (p. ex. : vérificateurs et comptables, commis à la comptabilité, etc.)	☐ 5.										
■ Soutien administratif en ressources humaines (agents des ressources humaines et de recrutement)	☐ 6.										
■ Autres postes d'administration (précisez : _____)	☐ 7.										

		Nombre d'em- ployés par poste	Homme	Femme	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Canadienne	Autres nat.
Opérations											
■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements (p. ex. : conducteurs d'équipement lourd, grutiers, etc.)	☐ 8.										
■ Conducteurs d'équipements de transport (p. ex. : conducteurs de camions de transport, chauffeurs-livreurs, etc.)	☐ 9.										
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	☐ 10.										

■ Débardeurs	☐ 11.										
■ Électriciens (électriciens industriels et technologues et techniciens en génie électronique et électrique)	☐ 12.										
■ Expéditeurs et réceptionnaires	☐ 13.										
■ Gestion des opérations (p. ex. : horairistes de trajets et d'équipage, commis aux achats et au contrôle de l'inventaire, etc.)	☐ 14.										
■ Manutentionnaires	☐ 15.										
■ Mécaniciens (p. ex. : mécaniciens de chantier, ingénieurs mécaniciens, mécaniciens d'équipement lourd, etc.)	☐ 16.										
■ Personnel de sécurité	☐ 17.										
■ Personnel d'entretien (p. ex. : préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, concierges et surintendants, etc.)	☐ 18.										
■ Répartiteurs	☐ 19.										
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	☐ 20.										
■ Autres postes liés aux opérations (précisez : _____)	☐ 21.										

CONDITIONS DE TRAVAIL

7. Pour chacune des professions occupées par le personnel **non navigant** que vous employez :

- Combien de personnes employez-vous par type d'emploi?
- Combien de personnes employez-vous par type d'horaire?
- En moyenne, combien de semaines par année les employés **temporaires** travaillent-ils?
- Comment les employés se répartissent-ils selon l'ancienneté dans l'entreprise?
- Quelle proportion des employés est syndiquée?

	Nombre selon le type d'emploi (total = Total par poste à Q6)		Nombre selon le type d'horaire (total = Total par poste à Q6)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = Total par poste à Q6)			% d'employés syndiqués
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans	
Administration :									
■ Directeurs et cadres supérieurs (p. ex. : directeurs des transports, directeurs des ressources humaines, cadres supérieurs, etc.)									
■ Superviseurs de personnel technique (entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd <u>et</u> superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement)									
■ Superviseurs de personnel administratif (superviseurs de commis de finance et d'assurance <u>et</u> superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif)									
■ Soutien administratif général (p. ex. : adjoints administratifs, employés de soutien de bureau, etc.)									

	Nombre selon le type d'emploi (total = Total par poste à Q6)		Nombre selon le type d'horaire (total = Total par poste à Q6)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = Total par poste à Q6)			% d'employés syndiqués
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans	
■ Soutien administratif en comptabilité (p. ex. : vérificateurs et comptables, commis à la comptabilité, etc.)									
■ Soutien administratif en ressources humaines (agents des ressources humaines et de recrutement)									
■ Autres postes d'administration (précisez : _____)									
	Nombre selon le type d'emploi (total = Total par poste à Q6)		Nombre selon le type d'horaire (total = Total par poste à Q6)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = Total par poste à Q6)			% d'employés syndiqués
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans	
Opérations :									
■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements (p. ex. : conducteurs d'équipement lourd, grutiers, etc.)									
■ Conducteurs d'équipements de transport (p. ex. : conducteurs de camions de transport, chauffeurs-livreurs, etc.)									
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers									

	Nombre selon le type d'emploi (total = Total par poste à Q6)		Nombre selon le type d'horaire (total = Total par poste à Q6)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = Total par poste à Q6)			% d'employés syndiqués
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans	
■ Débardeurs									
■ Électriciens (électriciens industriels et technologues et techniciens en génie électronique et électrique)									
■ Expéditeurs et réceptionnaires									
■ Gestion des opérations (p. ex. : horairistes de trajets et d'équipage, commis aux achats et au contrôle de l'inventaire, etc.)									
■ Manutentionnaires									
■ Mécaniciens (p. ex. : mécaniciens de chantier, ingénieurs mécaniciens, mécaniciens d'équipement lourd, etc.)									
■ Personnel de sécurité									
■ Personnel d'entretien (p. ex. : préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, concierges et surintendants, etc.)									
■ Répartiteurs									
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser									
■ Autres postes liés aux opérations (précisez : _____)									

BESOINS ACTUELS ET À VENIR

8. Quels sont les postes pour lesquels vous avez actuellement des besoins de main-d'œuvre en ce qui concerne le personnel **non navigant** (postes à combler présentement)? Pour chacun de ces postes :

a) Combien de postes avez-vous à combler?

b) Avez-vous de la difficulté à recruter pour ce poste?

c) Combien d'employés prévoyez-vous embaucher dans ... en incluant les postes à combler pour du remplacement de personnel (départs à la retraite, roulement, licenciement, etc.) et les nouveaux postes à combler (expansion de l'entreprise, etc.) :

- 3 ans

- 5 ans

d) Quelles sont vos exigences au niveau du recrutement (diplôme, certification, expérience, bilinguisme)?

	8 a)	8 b)	8 c)		8 d)
	Nombre de postes à combler actuellement	Difficulté à recruter pour ce poste	Prévisions d'embauche d'ici 3 ans (nombre total des 3 prochaines années)	Prévisions d'embauche d'ici 5 ans (nombre total des 5 prochaines années)	Exigences à l'embauche
Administration :					
■ Directeurs et cadres supérieurs (p. ex. : directeurs des transports, directeurs des ressources humaines, cadres supérieurs, etc.)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Superviseurs de personnel technique (entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd et superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Superviseurs de personnel administratif (superviseurs de commis de finance et d'assurance et superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Soutien administratif général (p. ex. : adjoints administratifs, employés de soutien de bureau, etc.)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Soutien administratif en comptabilité (p. ex. : vérificateurs et comptables, commis à la comptabilité, etc.)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Soutien administratif en ressources humaines (agents des ressources humaines et de recrutement)		Oui / Non ☐ ☐			

	8 a)	8 b)	8 c)		8 d)
	Nombre de postes à combler actuellement	Difficulté à recruter pour ce poste	Prévisions d'embauche d'ici 3 ans (nombre total des 3 prochaines années)	Prévisions d'embauche d'ici 5 ans (nombre total des 5 prochaines années)	Exigences à l'embauche
■ Autres postes d'administration (précisez : _____)		Oui / Non ☐ ☐			
Opérations					
■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements (p. ex. : conducteurs d'équipement lourd, grutiers, etc.)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Conducteurs d'équipements de transport (p. ex. : conducteurs de camions de transport, chauffeurs-livreurs, etc.)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers		Oui / Non ☐ ☐			
■ Débardeurs		Oui / Non ☐ ☐			
■ Électriciens (électriciens industriels et technologues et techniciens en génie électronique et électrique)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Expéditeurs et réceptionnaires		Oui / Non ☐ ☐			
■ Gestion des opérations (p. ex. : horairistes de trajets et d'équipage, commis aux achats et au contrôle de l'inventaire, etc.)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Manutentionnaires		Oui / Non ☐ ☐			
■ Mécaniciens (p. ex. : mécaniciens de chantier, ingénieurs mécaniciens, mécaniciens d'équipement lourd, etc.)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Personnel de sécurité		Oui / Non ☐ ☐			
■ Personnel d'entretien (p ex. : préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, concierges et surintendants, etc.)		Oui / Non ☐ ☐			
■ Répartiteurs		Oui / Non ☐ ☐			
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser		Oui / Non ☐ ☐			
■ Autres postes liés aux opérations (précisez : _____)		Oui / Non ☐ ☐			
Total :					

9. a) En prenant vos prévisions d'embauche de personnel **non navigant** actuelles ainsi que celles d'ici 3 et 5 ans, pourriez-vous les répartir selon les catégories suivantes?

	Embauches actuelles (8 a)	Embauches d'ici 3 ans (8 c)	Embauches d'ici 5 ans (8 d)
■ Nouveaux postes (<i>expansion de l'entreprise, etc.</i>)	_____	_____	_____
■ Remplacement de départs à la retraite uniquement	_____	_____	_____
■ Remplacement de personnel existant (<i>départs volontaires, roulement, licenciements</i>)	_____	_____	_____

- b) (*Si > 0 à Q9a*), quelles sont les causes de départ ou de roulement chez le personnel **non navigant**?

10. Croyez-vous qu'il sera très facile / plutôt facile / plutôt difficile / très difficile de combler vos besoins en termes de personnel **non navigant** au cours des... :

	Très facile	Plutôt facile	Plutôt difficile	Très difficile	Si plutôt ou très difficile, pour quels postes?
■ Trois prochaines années	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.	_____
■ Cinq prochaines années	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.	_____

11. Au cours des deux dernières années, avez-vous embauché des... pour vos emplois terrestres? Et si non, pour quelles raisons?

	Oui	Non	
■ Femmes	☐ 1.	☐ 2.	→ Si non, pourquoi? _____
■ Travailleurs immigrants	☐ 1.	☐ 2.	→ Si non, pourquoi? _____

12. Quelles sources d'information utilisez-vous pour faire connaître vos emplois terrestres? (*Cochez tout ce qui s'applique*)

■ Salon et foire d'emplois	☐ 1.
■ Journaux	☐ 2.
■ Emploi-Québec (CLE)	☐ 3.
■ JobBoom	☐ 4.
■ l'Info-emplois maritimes du Comité sectoriel	☐ 5.
■ Écoles, Institut maritime	☐ 6.
■ Autres (précisez : _____)	☐ 9.

PRATIQUES EN MATIÈRE DE GRH

13. Quels sont les pratiques/outils de gestion des ressources humaines que votre entreprise utilise pour le personnel **non navigant** parmi les suivants? (Cochez tout ce qui s'applique.)

- Un programme d'accueil des nouveaux employés ☐ 1.
- Une évaluation annuelle (*performance*) ☐ 2.
- Une politique salariale (*échelle salariale*) ☐ 3.
- Un processus de recrutement et de sélection ☐ 4.
- Des descriptions de fonctions ou de tâches ☐ 5.
- Un plan de relève et de gestion des *retraits et départ* ☐ 6.
- Des programmes de formation payés par l'entreprise ☐ 7.
- Un plan écrit de développement de la main-d'œuvre ☐ 8.
- Un programme d'avantages sociaux et de bénéfices (*assurances, régimes de retraite, journées de maladie, congés, etc.*) ☐ 9.
- Des incitatifs monétaires (*bonification, régime de dividendes, etc.*) ☐ 10.
- Une politique de santé et sécurité au travail ☐ 11.
- Autres (*lesquels : _____*) ☐ 99.

FORMATION

14. a) Quels sont les postes concernant le personnel **non navigant** pour lesquels vous avez effectué de la **formation payante ou du perfectionnement par un formateur externe, spécifiquement en lien avec leurs fonctions de travail au cours de la dernière année?**

b) À quel(s) formateur(s) avez-vous eu recours?

Postes	a) Formation et perfectionnement	b) Consultants, formateurs privés	c) Associations professionnelles et syndicats	d) Cégeps, CFP, universités	Autres
Administration :					
■ Directeurs et cadres supérieurs (p. ex. : directeurs des transports, directeurs des ressources humaines, cadres supérieurs, etc.)	☐ 1.	☐ 1.	☐ 1.	☐ 1.	☐ 1.
■ Superviseurs de personnel technique (entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd et superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement)	☐ 2.	☐ 2.	☐ 2.	☐ 2.	☐ 2.
■ Superviseurs de personnel administratif (superviseurs de commis de finance et d'assurance et superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif)	☐ 3.	☐ 3.	☐ 3.	☐ 3.	☐ 3.
■ Soutien administratif général (p. ex. : adjoints administratifs, employés de soutien de bureau, etc.)	☐ 4.	☐ 4.	☐ 4.	☐ 4.	☐ 4.
■ Soutien administratif en comptabilité (p. ex. : vérificateurs et comptables, commis à la comptabilité, etc.)	☐ 5.	☐ 5.	☐ 5.	☐ 5.	☐ 5.

Postes	a) Formation et perfectionnement	b) Consultants, formateurs privés	c) Associations professionnelles et syndicats	d) Cégeps, CFP, universités	Autres
■ Soutien administratif en ressources humaines (agents des ressources humaines et de recrutement)	☐ 6.	☐ 6.	☐ 6.	☐ 6.	☐ 6.
■ Autres postes d'administration (précisez : _____)	☐ 7.	☐ 7.	☐ 7.	☐ 7.	☐ 7.
Opérations :					
■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements (p. ex. : conducteurs d'équipement lourd, grutiers, etc.)	☐ 8.	☐ 8.	☐ 8.	☐ 8.	☐ 8.
■ Conducteurs d'équipements de transport (p. ex. : conducteurs de camions de transport, chauffeurs-livreurs, etc.)	☐ 9.	☐ 9.	☐ 9.	☐ 9.	☐ 9.
■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	☐ 10.	☐ 10.	☐ 10.	☐ 10.	☐ 10.
■ Débardeurs	☐ 11.	☐ 11.	☐ 11.	☐ 11.	☐ 11.
■ Électriciens (électriciens industriels et technologues et techniciens en génie électronique et électrique)	☐ 12.	☐ 12.	☐ 12.	☐ 12.	☐ 12.
■ Expéditeurs et réceptionnaires	☐ 13.	☐ 13.	☐ 13.	☐ 13.	☐ 13.
■ Gestion des opérations (p. ex. : horairistes de trajets et d'équipage, commis aux achats et au contrôle de l'inventaire, etc.)	☐ 14.	☐ 14.	☐ 14.	☐ 14.	☐ 14.
■ Manutentionnaires	☐ 15.	☐ 15.	☐ 15.	☐ 15.	☐ 15.
■ Mécaniciens (p. ex. : mécaniciens de chantier, ingénieurs mécaniciens, mécaniciens d'équipement lourd, etc.)	☐ 16.	☐ 16.	☐ 16.	☐ 16.	☐ 16.
■ Personnel de sécurité	☐ 17.	☐ 17.	☐ 17.	☐ 17.	☐ 17.
■ Personnel d'entretien (p. ex. : préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, concierges et surintendants, etc.)	☐ 18.	☐ 18.	☐ 18.	☐ 18.	☐ 18.
■ Répartiteurs	☐ 19.	☐ 19.	☐ 19.	☐ 19.	☐ 19.
■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	☐ 20.	☐ 20.	☐ 20.	☐ 20.	☐ 20.
■ Autres postes liés aux opérations (précisez : _____)	☐ 21.	☐ 21.	☐ 21.	☐ 21.	☐ 21.

15. a) Jugez-vous que l'offre de formation externe s'adressant au personnel **non navigant** est...?

- Totalement insuffisante
- Plutôt insuffisante
- Plutôt suffisante
- Totalement suffisante

- ☐ 1.
- ☐ 2.
- ☐ 3.
- ☐ 4.

b) Pourquoi? Que manque-t-il? _____

b) Quel est votre niveau de satisfaction vis-à-vis des formations actuellement offertes s'adressant au personnel **non navigant**?

- Pas du tout satisfait
- Peu satisfait
- Assez satisfait
- Très satisfait

- ☐ 1.
- ☐ 2.
- ☐ 3.
- ☐ 4.

b) Pourquoi? _____

16. a) Offrez-vous des incitatifs au personnel **non navigant** pour les encourager à se perfectionner?

- Oui ☐ 1.
- Non ☐ 2.

b) Si oui, de quel type?

- Compensation monétaire ou équivalent temps pour se perfectionner ☐ 1.
- Paiement des frais de scolarité et/ou inscription ☐ 2.
- Libération, sur les heures de travail, pour suivre un cours de perfectionnement ☐ 3.
- Promotion interne ☐ 4.
- Des frais de déplacement et d'hébergement payés ☐ 5.
- Autres (précisez : _____) ☐ 6.

17. Dans votre entreprise, à qui appartient la responsabilité de la formation et du perfectionnement du personnel **non navigant** en ce moment (*une seule réponse possible*)?

- Employeur, entreprise ☐ 1.
- Employé ☐ 2.
- Syndicat ☐ 3.
- Autres (précisez : _____) ☐ 9.

18. Est-ce que les travailleurs occupant des fonctions de travail à terre (*personnel **non navigant***) peuvent évoluer de façon **verticale** au sein de l'entreprise (*c'est-à-dire, monter dans la hiérarchie de l'entreprise*)?

- Oui 1 ☐ 1.
- Non 2 ☐ 2.

19. Est-ce que les travailleurs occupant des fonctions de travail à terre (*personnel **non navigant***) peuvent évoluer de façon **horizontale** au sein de l'entreprise (*c'est-à-dire, occuper d'autres postes de même niveau hiérarchique*)?

- ☐ Oui 1 ☐ 1.
☐ Non 2 ☐ 2.

ENJEUX

20. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants concernant le personnel **non navigant**?

	Probléma- tique très importante	Probléma- tique assez importante	Probléma- tique peu importante	Probléma- tique pas du tout importante
■ Taux de roulement élevé du personnel non navigant	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Absentéisme	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Adaptation du personnel aux changements organisationnels	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Manque de candidats avec expérience	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Manque de candidats qualifiés	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Programmes de formation inadéquats ou insatisfaisants	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Santé et sécurité au travail	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Vieillesse de la main-d'œuvre	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Intégration de la main-d'œuvre immigrante	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Réforme de l'assurance-emploi	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.
■ Autres (<i>précisez : _____</i>)	☐ 4.	☐ 3.	☐ 2.	☐ 1.

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

Annexe 2 : Guide de discussion

CSMOIM

ÉTUDE SECTORIELLE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE TERRESTRE AU QUÉBEC : GROUPES DE DISCUSSION AVEC DES TRAVAILLEURS

GUIDE DE DISCUSSION

INTRODUCTION (10 MIN)

- ☐ Mot de bienvenue
- ☐ Présentation de l'animateur
- ☐ Objectifs de la rencontre
- ☐ Attentes envers les participants
 - Pas de bonnes ou de mauvaises réponses
 - Opinions honnêtes et franches
 - S'adresser à l'animatrice
 - Éviter de tous parler en même temps, tout le monde peut s'exprimer
- ☐ Déroulement
 - Discussion structurée sur des thèmes précis
 - Durée de la rencontre : maximum de 2 heures
- ☐ Tour de table
 - Nom du participant et lieu de résidence
 - Emploi actuel
 - Employeur
 - Années d'expérience dans l'industrie maritime au Québec

ATTRAIT DE L'INDUSTRIE MARITIME (15 MIN)

- ☐ Pourquoi avez-vous choisi de travailler dans l'industrie maritime québécoise? Précisez.
- ☐ De façon générale, comment l'industrie maritime est-elle perçue (par vos collègues, vos amis, vos proches)? Êtes-vous fier(ère) d'y travailler?
- ☐ Quelles sont les perceptions **des emplois à terre**? (c'est-à-dire non navigants)
- ☐ Quelles sont les principales difficultés rencontrées pour obtenir un **premier emploi à terre** dans le secteur maritime au Québec?
 - Est-ce que ces difficultés sont encore présentes lorsqu'un travailleur décide de trouver un nouvel emploi dans le secteur?

CONDITIONS DE TRAVAIL (15 MIN)

- ☐ Quels sont les **avantages** d'occuper un emploi à terre dans l'industrie maritime?
- ☐ Quels sont les **inconvenients** en lien avec un travail à terre dans l'industrie maritime?
- ☐ Si l'on compare votre métier aux autres métiers en général (pas seulement ceux de l'industrie maritime), comment percevez-vous vos conditions de travail? Meilleures ou moins bien? Plus exigeantes ou moins exigeantes? Précisez. (*On entend par conditions de travail les salaires, les congés, les heures de travail, etc. et non les relations de travail*).
- ☐ Globalement, trouvez-vous que les conditions de travail offertes dans l'industrie maritime sont susceptibles d'inciter des personnes à travailler dans ce secteur à titre de personnel non navigant?
- ☐ À votre connaissance, est-ce que la relève est suffisante au Québec pour combler les besoins de personnel non navigant?

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE (10 MIN)

- ☐ Quelles sont les aptitudes qu'un travailleur occupant un emploi à terre doit disposer à la base s'il veut faire carrière dans l'industrie maritime québécoise?
- ☐ Est-ce qu'il y a des possibilités d'avancement qui pourraient s'offrir à vous au cours des prochaines années dans le secteur maritime? Lesquelles? Précisez s'il s'agit d'une progression verticale (monter dans la hiérarchie) ou horizontale (occuper d'autres postes du même niveau hiérarchique).
- ☐ Pensez-vous poursuivre votre carrière dans l'industrie maritime québécoise ou occuper d'autres fonctions? Lesquelles? Pourquoi?

FACTEURS D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION (10 MINUTES)

- ☐ Quelles sont les mesures que les employeurs peuvent mettre de l'avant pour encourager leurs employés à terre à demeurer à leur emploi et attirer de nouveaux travailleurs?
- ☐ Quelles sont les mesures les plus efficaces pour inciter un travailleur terrestre dans le secteur maritime à demeurer chez leur employeur?

FORMATIONS (25 MIN)

- ☐ Quelles formations de base devez-vous détenir pour occuper votre poste actuel?
- ☐ Est-ce que ces formations sont suffisantes pour occuper convenablement votre emploi? Précisez.
- ☐ Est-ce qu'il y a des éléments manquants de ces formations de base qui n'étaient pas couverts, mais qui auraient été utiles sur le marché du travail? Lesquels?
- ☐ Avez-vous suivi au cours des dernières années un ou des cours de perfectionnement ou autres formations en cours d'emploi?
 - (Si oui) Quelles étaient les thématiques de ces formations?
 - Quel(s) organisme(s) offrai(en)t ces formations?

- ☐ Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la formation que vous avez reçue? Expliquez.
- ☐ Est-ce qu'il y a des formations que vous souhaiteriez recevoir au cours des prochaines années?
 - Quelles sont-elles?
 - Pourquoi ces formations vous attirent-elles?
- ☐ Sous quelle forme les cours de perfectionnement ou autres formations en cours d'emploi vous conviennent le mieux, par rapport à votre charge de travail et à l'organisation de votre travail?
- ☐ Quels sont le moment et la durée opportuns pour suivre de telles formations?
- ☐ Selon vous, quel rôle jouent ces formations dans les perspectives d'avancement professionnel?

NIVEAU D'OPTIMISME DES TRAVAILLEURS (15 MIN)

- ☐ Selon vous, est-ce que l'industrie maritime sera en croissance ou en perte de vitesse au cours des prochaines années?
 - Quels sont les éléments qui expliquent votre perception de l'industrie maritime québécoise?
- ☐ À quel(s) défi(s) seront confrontées les entreprises du secteur maritime au Québec au cours des prochaines années?
 - La rareté de la main-d'œuvre?
 - Le vieillissement de la main-d'œuvre?
 - Les compétences du personnel?
 - D'autres défis?
- ☐ Croyez-vous que le secteur maritime au Québec dispose des outils nécessaires pour répondre adéquatement aux défis/enjeux à venir?
 - Si oui, pourquoi?
 - (Si la réponse est négative) Que devrait-on faire alors pour répondre adéquatement aux enjeux/défis?
- ☐ Pour terminer, avez-vous d'autres commentaires ou suggestions?

REMERCIER ET TERMINER

Annexe 3 : Liste des principales professions et nombre de personnes en emplois par code SCIAN

LISTE DES PRINCIPALES PROFESSIONS ET NOMBRE DE PERSONNES EN EMPLOI.

Tableau 46 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs

Professions Codes et Titres CNP 2011	Personnes en emploi	%
Total	1 650	100,0%
■ 7532 Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables	255	15,5%
■ 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables	215	13,0%
■ 2274 Officiers mécaniciens du transport par voies navigables	120	7,3%
■ 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	70	4,2%
■ 0016 Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique	50	3,0%
■ 0731 Directeurs des transports	45	2,7%
■ 1111 Vérificateurs et comptables	40	2,4%
■ 6552 Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	40	2,4%
■ 7452 Manutentionnaires	40	2,4%
■ 1315 Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	35	2,1%
■ 7533 Opérateurs de bateau à moteur, de bac à câble et personnel assimilé	30	1,8%
■ Autres professions regroupant 25 personnes en emploi ou moins	345	20,9%

Source des données : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages ENM 2011.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle. Commission des partenaires du marché du travail, Québec. Avril 2016.

Note : Compte tenu des arrondis et de la confidentialité des données, la somme des composantes n'égale pas toujours le total.

Les CNP en caractères gras indiquent les professions terrestres.

Tableau 47 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4832 Transport sur les eaux intérieures

Professions Codes et Titres CNP 2011	Personnes en emploi	%
Total	110	100,0%
■ 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables	30	27,3%
■ 7532 Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables	15	13,6%

Source des données : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages ENM 2011.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle. Commission des partenaires du marché du travail, Québec. Avril 2016 .

Note : Compte tenu des arrondis et de la confidentialité des données, la somme des composantes n'égale pas toujours le total.

Tableau 48 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément

Professions Codes et Titres CNP 2011	Personnes en emploi	%
Total	410	100,0%
■ 7532 Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables	70	17,1%
■ 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables	50	12,2%
■ Autres professions regroupant 25 personnes en emploi ou moins	30	7,3%

Source des données : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages ENM 2011.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle. Commission des partenaires du marché du travail, Québec. Avril 2016.

Note : Compte tenu des arrondis et de la confidentialité des données, la somme des composantes n'égale pas toujours le total.

Tableau 49 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4883 Activités de soutien au transport par eau

Professions Codes et Titres CNP 2011	Personnes en emploi	%
Total	4 035	100,0%
■ 7451 Débardeurs	1 115	27,6%
■ 7452 Manutentionnaires	180	4,5%
■ 7532 Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables	150	3,7%
■ 7237 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	140	3,5%
■ 0016 Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique	125	3,1%
■ 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables	110	2,7%
■ 7371 Grutiers	95	2,4%
■ 7511 Conducteurs de camions de transport	90	2,2%
■ 7302 Entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	75	1,9%
■ 0731 Directeurs des transports	70	1,7%
■ 0714 Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	65	1,6%
■ 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	65	1,6%
■ 7521 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	65	1,6%
■ 7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	60	1,5%
■ 1241 Adjoints administratifs	55	1,4%
■ 6621 Préposés de stations-service	50	1,2%
■ 7533 Opérateurs de bateau à moteur, de bac à câble et personnel assimilé	50	1,2%
■ 2271 Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien	45	1,1%
■ 2274 Officiers mécaniciens du transport par voies navigables	45	1,1%
■ 2241 Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	40	1,0%
■ 7242 Électriciens industriels	40	1,0%

Professions Codes et Titres CNP 2011	Personnes en emploi	%
■ 1215 Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	35	0,9%
■ 1221 Agents d'administration	35	0,9%
■ 1311 Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	35	0,9%
■ 1315 Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	35	0,9%
■ 1524 Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire	35	0,9%
■ 2132 Ingénieurs mécaniciens	35	0,9%
■ 6541 Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	35	0,9%
■ 7312 Mécaniciens d'équipement lourd	35	0,9%
■ 1111 Vérificateurs et comptables	30	0,7%
■ 1225 Agents aux achats	30	0,7%
■ 1525 Répartiteurs	30	0,7%
■ 2262 Inspecteurs d'ingénierie et officiers de réglementation	30	0,7%
■ 6411 Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	30	0,7%
■ 6731 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	30	0,7%
■ 6733 Concierges et surintendants d'immeubles	30	0,7%
■ 7361 Mécaniciens de locomotive et de cour de triage	30	0,7%
■ 7531 Ouvriers de gares de triage et à l'entretien de la voie ferrée	30	0,7%
■ Autres professions regroupant 25 personnes en emploi ou moins	180	4,5%

Source des données : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages ENM 2011.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle. Commission des partenaires du marché du travail, Québec. Avril 2016.

Note : Compte tenu des arrondis et de confidentialité des données, la somme des composantes n'égale pas toujours le total.

Les CNP en caractères gras indiquent les professions terrestres.

Tableau 50 : Principales professions (personnes en emploi) dans le secteur d'activité 4885 Intermédiaires en transport de marchandises

Professions Codes et titres CNP 2011	Personnes en emploi	%
Total	7 515	100,0%
■ 7511 Conducteurs de camions de transport	740	9,8%
■ 1315 Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers	655	8,7%
■ 6411 Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	650	8,6%
■ 0731 Directeurs des transports	515	6,9%
■ 1215 Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	430	5,7%
■ 1525 Répartiteurs	360	4,8%
■ 0016 Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique	340	4,5%
■ 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	320	4,3%

Professions Codes et titres CNP 2011	Personnes en emploi	%
■ 1241 Adjointes administratifs	270	3,6%
■ 1411 Employés de soutien de bureau généraux	265	3,5%
■ 1521 Expéditeurs et réceptionnaires	240	3,2%
■ 6552 Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	230	3,1%
■ 7452 Manutentionnaires	200	2,7%
■ 1111 Vérificateurs et comptables	155	2,1%
■ 1452 Correspondanciers et commis aux publications et aux règlements	150	2,0%
■ 0601 Directeurs des ventes corporatives	145	1,9%
■ 1422 Commis à la saisie de données	145	1,9%
■ 1414 Réceptionnistes	140	1,9%
■ 6421 Vendeurs - commerce de détail	125	1,7%
■ 1311 Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	80	1,1%
■ 1221 Agents d'administration	75	1,0%
■ 0111 Directeurs financiers	60	0,8%
■ 0114 Directeurs d'autres services administratifs	50	0,7%
■ 1212 Superviseurs de commis de finance et d'assurance	40	0,5%
■ 7321 Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	40	0,5%
■ 0112 Directeurs des ressources humaines	35	0,5%
■ 1211 Superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	35	0,5%
■ 1223 Agents des ressources humaines et de recrutement	35	0,5%
■ 7512 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	35	0,5%
■ 7514 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	35	0,5%
■ 0621 Directeurs - commerce de détail et de gros	30	0,4%
■ 0714 Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	30	0,4%
■ 1526 Horairistes de trajets et d'équipages	30	0,4%
■ 2174 Programmeurs et développeurs en médias interactifs	30	0,4%
■ 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables	30	0,4%
■ 6524 Agents à la billetterie, représentants du service en matière de fret et personnel assimilé dans le transport routier et maritime	30	0,4%
■ Autres professions regroupant 25 personnes en emploi ou moins	160	2,1%

* Le secteur du transport maritime comprend seulement une partie du sous-secteur SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises.

Source des données: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages ENM 2011.

Traitement des données: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle. Commission des partenaires du marché du travail, Québec. Avril 2016.

Note : Compte tenu des arrondis et de confidentialité des données, la somme des composantes n'égale pas toujours le total.

Les CNP en caractères gras indiquent les professions terrestres.

Annexe 4 : Définitions des postes

Administration	Opérations
■ Directeurs et cadres supérieurs (p. ex. : directeurs des transports, directeurs des ressources humaines, cadres supérieurs, etc.) ■ Superviseurs de personnel technique (entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd <u>et</u> superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement) ■ Superviseurs de personnel administratif (superviseurs de commis de finance et d'assurance <u>et</u> superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif) ■ Soutien administratif général (p. ex. : adjoints administratifs, employés de soutien de bureau, etc.) ■ Soutien administratif en comptabilité (p. ex. : vérificateurs et comptables, commis à la comptabilité, etc.) ■ Soutien administratif en ressources humaines (agents des ressources humaines et de recrutement)	■ Conducteurs d'équipements de chargement des cargaisons et autres équipements (p. ex. : conducteurs d'équipement lourd, grutiers, etc.) ■ Conducteurs d'équipements de transport (p. ex. : conducteurs de camions de transport, chauffeurs-livreurs, etc.) ■ Courtiers en douanes, courtiers maritimes et autres courtiers ■ Débardeurs ■ Électriciens (électriciens industriels et technologues <u>et</u> techniciens en génie électronique et électrique) ■ Expéditeurs et réceptionnaires ■ Gestion des opérations (p. ex. : horairistes de trajets et d'équipage, commis aux achats et au contrôle de l'inventaire, etc.) ■ Manutentionnaires ■ Mécaniciens (p. ex. : mécaniciens de chantier, ingénieurs mécaniciens, mécaniciens d'équipement lourd, etc.) ■ Personnel de sécurité ■ Personnel d'entretien (p. ex. : préposés à l'entretien ménager et au nettoyage, concierges et surintendants, etc.) ■ Répartiteurs ■ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser