

MARS
2013

Étude sur l'intégration des immigrants dans l'industrie maritime québécoise

Rapport final

Présenté au :



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

Par :



Zins Beuchesne et associés

MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	1
2.	Sommaire.....	2
3.	Contexte de l'étude	5
3.1	Rappel du contexte et des objectifs de l'étude	5
3.1.1	Contexte de l'étude	5
3.1.2	Objectifs de l'étude	5
3.2	Méthodologie utilisée et provenance des données	6
3.3	Délimitation du champ de l'étude	9
3.3.1	Qui est visé par la présente étude?.....	9
3.3.2	Métiers à l'étude	9
3.3.3	Nature du travail	10
3.3.4	Fonctions principales.....	13
3.3.5	Conditions d'accès à la profession	14
4.	Présentation de la population visée par l'étude	16
4.1	Analyse des données statistiques obtenues	16
4.1.1	Statistiques relatives à l'emploi dans le secteur maritime	16
4.1.2	Proportion de travailleurs issus de l'immigration	18
4.1.3	Lieux de travail.....	19
4.1.4	Statistiques relatives à la formation.....	20
5.	Résultats des entrevues individuelles auprès des immigrants.....	27
5.1	Grands constats ressortant des entrevues.....	27
5.2	Profil des personnes consultées.....	30
5.3	Raisons pour avoir choisi le Québec.....	33
5.4	Qualifications et démarches pour trouver un emploi	34
5.4.1	Des qualifications diversifiées	34
5.4.2	Un grand nombre de démarches pour trouver un emploi	35
5.5	Les expériences de travail au Québec et ailleurs dans le monde.....	36
5.5.1	Années d'expérience au Québec et ailleurs.....	36
5.5.2	Emplois occupés au Québec hors de l'industrie maritime	37
5.5.3	Postes occupés présentement par les immigrants.....	37
5.5.4	Postes occupés par le passé dans l'industrie maritime.....	38
5.6	Ce que les immigrants pensent du marché du travail	39
5.6.1	Attentes et différences concernant l'emploi occupé	39
5.6.2	L'industrie maritime : un secteur favorable pour les immigrants	40
5.6.3	Est-ce qu'il y a des postes plus faciles à obtenir dans le secteur?	41
5.6.4	Faits saillants des expériences personnelles d'intégration en entreprise	42
5.6.5	Accéder à un poste supérieur : mission possible!.....	44
5.7	Forces, difficultés et conseils pour travailler dans l'industrie maritime au Québec.....	45
6.	Résultats des entrevues individuelles auprès des intervenants et employeurs du secteur	50
6.1	Grands constats ressortant des entrevues.....	50
6.2	Profil des intervenants consultés.....	54
6.3	Secteur favorable aux immigrants	55
6.4	Différences perçues dans l'accès aux postes	56
6.5	Recrutement des travailleurs issus de l'immigration	58

6.5.1	Les candidatures et les embauches	58
6.5.2	Embaucher des immigrants : avantages et contraintes	60
6.5.3	Pas plus difficile de travailler dans l'industrie maritime	61
6.6	Avantages et freins à l'intégration des immigrants	62
6.6.1	Cinq facteurs facilitant l'intégration des immigrants	62
6.6.2	Quelques difficultés de l'intégration des immigrants	62
6.6.3	Différences au niveau des obstacles à l'intégration des immigrants.....	63
6.6.4	Moyens souhaités et appliqués pour faciliter l'intégration des immigrants	65
6.7	Rétention de la main-d'œuvre dans le secteur.....	66
6.7.1	Les facteurs favorisant ou nuisant à la rétention du personnel.....	66
6.7.2	Poursuivre une carrière dans le secteur : ce qui entre en ligne de compte	67
6.8	Recommandations des intervenants pour favoriser l'intégration des immigrants.....	68
7.	Bilan et enjeux de l'intégration des immigrants du secteur maritime	71
7.1	Bilan.....	71
7.2	Enjeux de l'intégration des immigrants.....	73
8.	Recommandations.....	75
	Annexe 1 : Guide d'entrevue auprès des immigrants	79
	Annexe 2 : Guide d'entrevue auprès des intervenants	87
	Bibliographie.....	95

1. Introduction

Le présent rapport élaboré par **Zins Beaugesne et associés** pour le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)** présente les résultats d'une étude sur l'intégration des immigrants dans l'industrie maritime québécoise.

Depuis 2001, le **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 leur secteur d'activité¹.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, la présence de plusieurs dizaines d'immigrants québécois ayant des qualifications maritimes est perçue comme une excellente opportunité. Depuis 2008, les travaux et représentations du **CSMOIM** ont contribué à plusieurs améliorations concernant la reconnaissance des brevets, notamment l'assouplissement de certaines exigences de formation. Malgré ces avancées, plusieurs témoignages d'immigrants maritimes laissent penser que cette clientèle éprouve certaines difficultés à trouver un emploi, et ce, en dépit de l'obtention d'une équivalence de formation.

Le **CSMOIM** a ainsi mandaté **Zins Beaugesne et associés** afin de statuer sur l'existence d'obstacles à l'intégration des immigrants ayant des qualifications maritimes sur le marché du travail et, le cas échéant, de proposer des solutions pour favoriser l'intégration de cette clientèle dans les emplois maritimes.

On trouvera donc dans les pages qui suivent :

- le sommaire de l'étude;
- le contexte dans lequel s'inscrit l'étude;
- une présentation de la population visée par l'étude;
- les résultats des entrevues individuelles auprès des immigrants;
- les résultats des entrevues individuelles auprès des intervenants et employeurs du secteur;
- le bilan et les enjeux de l'intégration des immigrants du secteur maritime;
- les recommandations qui en découlent.

Et en annexe :

- le guide d'entrevue auprès des immigrants;
- le guide d'entrevue auprès des intervenants;
- la bibliographie.

¹ Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (2012). Notre mission, http://www.csmoim.qc.ca/Fr/Qui_sommes-nous_/Notre_mission.html

2. Sommaire

L'étude en bref

- ❑ L'objectif principal de l'étude était de statuer sur l'existence de réels obstacles à l'intégration de cette clientèle d'immigrants ayant des qualifications maritimes sur le marché du travail québécois.
- ❑ Un total de 20 entrevues ont été menées auprès d'immigrants travaillant, ayant travaillé ou possédant les qualifications pour travailler dans l'industrie maritime au Québec.
- ❑ Un total de 10 entrevues ont été menées auprès d'intervenants de l'industrie maritime québécoise (p. ex. : employeurs, syndicats, etc.) appelés à travailler, de près ou de loin, avec des immigrants.
- ❑ L'essentiel des travaux s'est déroulé entre les mois d'août et de décembre 2012.

Résultats des entrevues individuelles auprès des immigrants

- ❑ Les immigrants proviennent essentiellement de l'Afrique ainsi que de l'Europe de l'Est.
- ❑ En moyenne, les immigrants travaillant dans le secteur maritime sont installés au Québec depuis huit ans et la moyenne d'âge se situe à 39 ans.
- ❑ Les personnes consultées ne connaissaient pas l'industrie maritime canadienne avant leur arrivée au pays.
- ❑ En moyenne, les personnes consultées cumulent une expérience de travail de cinq ans au Québec, dont quatre dans le secteur maritime québécois.
- ❑ Les immigrants consultés possèdent une expérience de travail moyenne de douze années dans leur pays d'origine avant de venir s'établir au Québec.
- ❑ Un peu plus de la moitié des personnes consultées affirment ne pas avoir occupé un emploi dans un autre secteur que l'industrie maritime au Québec.
- ❑ Les principaux postes occupés pour le personnel navigant sont principalement des postes de mécanicien, d'ingénieur et d'officier.
- ❑ À leur arrivée au Québec, les attentes des travailleurs issus de l'immigration consultés concernant leur emploi s'articulaient principalement autour des notions d'ouverture des employeurs et des employés envers les immigrants ainsi que l'obtention de meilleures conditions salariales.
- ❑ En général, les personnes consultées déclarent ne pas percevoir beaucoup de différences entre l'emploi occupé actuellement au Québec et celui occupé dans leur pays d'origine.
- ❑ Selon la plupart des personnes consultées, l'emploi dans le secteur maritime au Québec est favorable aux immigrants.
- ❑ De l'avis de la plupart des répondants, les postes demandant peu d'expériences et de qualifications ainsi que ceux qui sont victimes d'une rareté de main-d'œuvre sont plus faciles à obtenir que les autres dans le secteur de l'industrie maritime au Québec.

- ❑ Globalement, les immigrants qualifient leur expérience d'intégration en entreprise comme étant positive.
- ❑ Les principaux facteurs facilitant les démarches pour faire carrière dans l'industrie maritime sont le besoin de main-d'œuvre dans le secteur, l'expérience de travail dans l'industrie maritime (au Québec ou dans le pays d'origine) et la maîtrise des langues officielles du Canada.
- ❑ Les principales difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration consultées dans le cadre de leurs démarches visant l'obtention d'un emploi sont le délai nécessaire pour la reconnaissance des diplômes obtenus à l'extérieur du Canada et le manque d'information avant leur arrivée au pays.

Résultats des entrevues individuelles auprès d'organisations représentant la main-d'œuvre immigrante, de l'industrie maritime et représentants gouvernementaux

- ❑ Les intervenants estiment que le secteur de l'industrie maritime au Québec vit actuellement une rareté de main-d'œuvre qualifiée, essentiellement pour les postes « navigant », mais plus particulièrement au niveau des postes en lien avec la mécanique.
- ❑ La plupart des intervenants consultés pensent que le secteur maritime a un grand besoin de travailleurs issus de l'immigration.
- ❑ La moitié des intervenants consultés ne perçoivent pas de différences significatives dans l'accès entre les postes de personnel navigant et les postes de personnel non navigant.
- ❑ Les employeurs affirment recevoir beaucoup plus de candidatures pour des postes spécialisés que pour des postes exigeant peu de qualifications et d'expérience, mais qu'une grande partie des candidatures ne répondent pas à leurs critères de sélection.
- ❑ Les principaux critères de sélection des employeurs lorsque vient le temps d'évaluer la qualité d'une candidature sont les certifications, les expériences de travail, la formation et la maîtrise des langues officielles des candidats issus de l'immigration.
- ❑ Les principaux avantages à embaucher des personnes immigrantes sont liés au fait qu'elles viennent combler des besoins en main-d'œuvre qualifiée, sont expérimentées dans le secteur maritime et sont plus enclines à respecter les directives imposées par les employeurs.
- ❑ Les contraintes liées à l'embauche de travailleurs issus de l'immigration sont essentiellement liées aux différences culturelles et linguistiques.
- ❑ D'après les intervenants, la situation vécue par les travailleurs immigrants de l'industrie maritime se compare à celle vécue par ceux des autres secteurs d'activité.
- ❑ Cinq facteurs facilitent l'intégration de ces derniers au marché du travail de l'industrie maritime :
 - les aptitudes linguistiques de l'immigrant;
 - la formation / compétences de l'immigrant;
 - l'environnement de travail;
 - le comportement de l'immigrant;
 - les opportunités de carrière.
- ❑ Les immigrants font aussi face à certaines difficultés dans leur processus d'intégration à leur milieu de travail principalement de nature culturelles et linguistiques.

- ❑ Quatre facteurs principaux favorisent la rétention du personnel dans l'industrie maritime :
 - les efforts des employeurs en matière d'intégration des immigrants;
 - la formation offerte aux travailleurs;
 - les conditions de travail / salariales;
 - certaines politiques des employeurs (p. ex. : conciliation travail-famille).
- ❑ Selon les intervenants, l'industrie maritime dispose de tous les outils nécessaires pour favoriser l'intégration des immigrants dans le secteur, mais des améliorations demeurent possibles.

Enjeux de l'intégration des immigrants

- ❑ Cinq enjeux ont été identifiés en lien avec l'intégration des immigrants dans le secteur maritime :
 - la méconnaissance de l'industrie maritime québécoise et canadienne;
 - les compétences linguistiques;
 - les besoins en main-d'œuvre qualifiée, mais avec de meilleurs outils;
 - l'importance de favoriser une perception positive du secteur chez les immigrants;
 - l'importance pour le secteur maritime québécois de mener des actions concertées.

Recommandations

Zins Beuchesne et associés soumet trois recommandations au **CSMOIM** :

- développer des outils de formation linguistique à l'intention des travailleurs du secteur;
- assurer une meilleure diffusion des guides préparés à l'intention des immigrants et des employeurs;
- documenter et promouvoir les meilleures pratiques en matière d'intégration des immigrants.

À titre de rappel :

- ❑ *Deux programmes de formation sont en lien avec l'objet de l'étude :*
 - *le Diplôme d'études collégiales (DEC) en navigation (248.B0);*
 - *le DEC en techniques de génie mécanique de marine (248.C0).*
- ❑ *Entre 1999 et 2012, l'IMQ a accueilli en moyenne 92 nouveaux étudiants par année dont près des deux tiers se sont inscrits dans le programme de formation pour officiers navigants.*
- ❑ *Le nombre d'inscriptions au programme de DEC en navigation depuis 2007 est en croissance.*
- ❑ *Un nombre important d'étudiants ne complètent pas l'un ou l'autre des programmes de formation initiale.*
- ❑ *Le taux de réussite à l'examen de l'IMQ à la fin du programme de formation s'est grandement amélioré depuis 2007.*
- ❑ *Depuis 1999, le taux de placement des diplômés se situe à un niveau de 90% et plus.*
- ❑ *Le nombre de nouveaux arrivants déclarés comme officiers maritimes et matelots est demeuré similaire entre les périodes 2001-2006 et 2007-2011.*
- ❑ *La grande majorité des travailleurs immigrants proviennent de l'Afrique du Nord.*
- ❑ *La plupart des nouveaux immigrants avaient une certification ou un en lien avec la mécanique à bord d'un navire avant d'arriver au Canada.*

3. Contexte de l'étude

3.1 Rappel du contexte et des objectifs de l'étude

3.1.1 Contexte de l'étude

Dans sa recherche de solutions pour contrecarrer la rareté de main-d'œuvre de l'industrie, le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)** envisage de tirer parti de nouvelles clientèles, notamment des immigrants ayant des qualifications maritimes.

L'*Étude sur les immigrants québécois ayant des qualifications maritimes* publiée en 2008 pour le **CSMOIM** avait notamment permis de souligner l'arrivée au Québec de plusieurs dizaines d'immigrants ayant des qualifications maritimes. Cette étude qualitative avait également mis en lumière l'existence d'une problématique autour de la reconnaissance des qualifications maritimes étrangères par Transports Canada. Depuis 2008, les améliorations obtenues en partie grâce aux travaux du **CSMOIM** concernent justement la reconnaissance des brevets, notamment l'assouplissement de certaines exigences de formation (formation d'urgence en mer, etc.). Parmi ces travaux, on retrouve notamment une étude sur la main-d'œuvre issue de l'immigration et plusieurs représentations auprès de Transport Canada.

Néanmoins, malgré ces avancées, le **CSMOIM** a reçu le témoignage de certains immigrants ayant complété le processus de reconnaissance de Transport Canada à l'effet qu'ils continuaient d'éprouver de grandes difficultés à trouver un emploi. C'est donc dans ce contexte que la firme **Zins Beaugrand et associés** est intervenue pour appuyer le **CSMOIM**.

3.1.2 Objectifs de l'étude

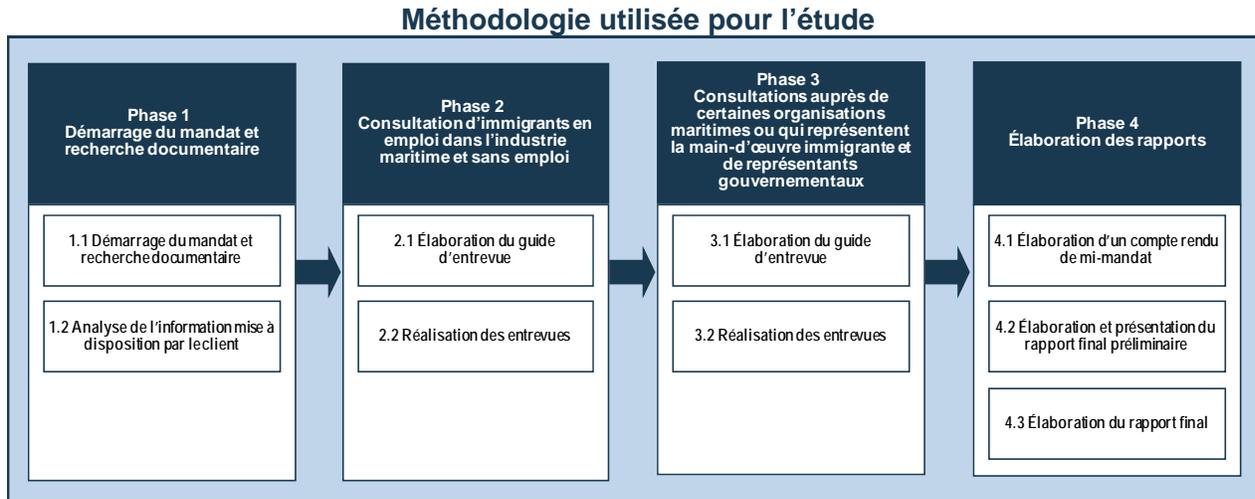
L'**objectif principal** de ce mandat était de **statuer sur l'existence de réels obstacles à l'intégration de cette clientèle d'immigrants ayant des qualifications maritimes sur le marché du travail québécois.**

Plus précisément, il s'agissait :

- de faire une mise à jour des données sur la population des immigrants québécois ayant des qualifications maritimes, spécifiquement leur nombre, leur statut, leur origine et leurs qualifications;
- de cerner les obstacles et les éléments favorables rencontrés par les immigrants dans leurs démarches pour faire carrière dans l'industrie maritime du Québec, spécifiquement en tant que personnel navigant;
- de proposer des solutions pour favoriser l'intégration de la clientèle dans l'industrie maritime.

3.2 Méthodologie utilisée et provenance des données

Afin d'atteindre les objectifs visés par le mandat, **Zins Beuchesne et associés** proposait une approche méthodologique comportant quatre grandes activités de recherche, telles que présentées et décrites ci-après.



PHASE 1 : DÉMARRAGE DU MANDAT ET RECHERCHE DOCUMENTAIRE

ACTIVITÉ 1.1 : RÉUNION DE DÉMARRAGE CLIENT/CONSULTANT

Une première réunion a été tenue avec les représentants du **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)** afin de réviser et finaliser le plan de travail soumis dans la proposition de service 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 Beuchesne et associés a consulté et analysé les données et les renseignements transmis par le **CSMOIM** et ses partenaires afin de rendre son intervention plus pertinente et d'orienter les activités de recherche subséquentes.

Plusieurs sources ont aussi été consultées pour mettre à jour l'information utilisée dans le cadre de l'étude de 2008. Une description plus détaillée de ces recherches est présentée au chapitre 4.

PHASE 2 : CONSULTATION D'IMMIGRANTS EN EMPLOI DANS L'INDUSTRIE MARITIME ET SANS EMPLOI

Vingt (20) entrevues en profondeur, d'une durée moyenne d'une demi-heure, avec des immigrants québécois ayant des qualifications maritimes, en emploi ou en recherche d'emploi ont été réalisées. Une synthèse des propos recueillis auprès de ces derniers est présentée au chapitre 5.

ACTIVITÉ 2.1 : ÉLABORATION DU GUIDE D'ENTREVUE

Un guide d'entrevue a été rédigé par **Zins Beaugesne et associés** préalablement à la conduite des entrevues puis soumis à l'approbation des représentants du **CSMOIM**. Ce guide traitait des thématiques suivantes :

- la situation actuelle des immigrants par rapport à l'emploi dans le secteur maritime;
- l'origine des immigrants consultés;
- leurs qualifications, et plus précisément :
 - les qualifications canadiennes obtenues;
 - les brevets/certifications/diplômes obtenus à l'étranger;
 - les démarches entreprises par les immigrants une fois arrivés au Québec;
- leur expérience sur le marché du travail au Québec et dans leur pays d'origine, et plus précisément :
 - le nombre d'années d'expérience sur le marché du travail au Québec et dans leur pays d'origine;
 - le nombre d'années d'expérience dans l'industrie maritime au Québec et dans leur pays d'origine;
 - les emplois occupés au Québec dans un autre secteur que l'industrie maritime (s'il y a lieu);
 - la description du poste occupé actuellement (et, s'il y a lieu, les autres postes occupés précédemment si le répondant travaillait dans l'industrie maritime au moment de l'entrevue) selon le poste occupé, l'employeur et le lieu de travail;
- leur perception du marché du travail au Québec et de l'industrie maritime :
 - leurs attentes concernant le travail dans l'industrie maritime;
 - les différences entre le poste occupé au Québec et dans le pays d'origine;
 - la perception de l'ouverture du secteur aux travailleurs issus de l'immigration;
 - les faits saillants de leur expérience personnelle d'intégration en entreprise;
 - leur perception concernant l'accès aux différents postes et l'intégration des immigrants en entreprise;
- les démarches nécessaires pour faire carrière dans l'industrie maritime :
 - les facteurs favorables (ou non) rencontrés dans leurs démarches pour faire carrière à bord des navires (personnel navigant);
 - des pistes de recommandations pour favoriser l'intégration des immigrants à l'industrie maritime;
- leur profil selon l'âge, le lieu de résidence, la situation familiale et le sexe.

Une copie du guide d'entrevue utilisé pour les entrevues auprès des immigrants ayant les qualifications pour travailler dans l'industrie maritime au Québec est disponible en annexe 1.

ACTIVITÉ 2.2 : RÉALISATION DES ENTREVUES

Une liste de personnes issues de l'immigration ayant les qualifications pour occuper un emploi dans l'industrie maritime a été fournie par le **CSMOIM** et ses partenaires. Les personnes consultées ont été sélectionnées aléatoirement. Les **20 entrevues réalisées** se sont déroulées entre le 18 septembre et le 11 octobre 2012.

PHASE 3 : CONSULTATIONS AUPRÈS DE CERTAINES ORGANISATIONS MARITIMES OU QUI REPRÉSENTENT LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE ET DE REPRÉSENTANTS GOUVERNEMENTAUX

Parallèlement à la réalisation de l'activité 2 (consultation auprès des immigrants), **Zins Beuchesne et associés** a réalisé dix entrevues en profondeur auprès de **représentants d'organisations maritimes** (syndicats et entreprises de personnel navigant) (**8 entrevues**) et d'**intervenants spécialisés en accueil d'immigrants**, dans les milieux culturels et communautaires (**2 entrevues**).

ACTIVITÉ 3.1 : ÉLABORATION DU GUIDE D'ENTREVUE

Zins Beuchesne et associés a soumis un guide d'entrevue, pour validation et approbation aux représentants du **CSMOIM** préalablement à la réalisation des entrevues. Ce guide traitait des problématiques suivantes :

- leur perception des besoins et de l'accessibilité des emplois pour les immigrants;
- leurs expériences avec les immigrants lors du recrutement de personnel dont notamment (questions réservées aux employeurs seulement) :
 - les caractéristiques (nombre, postes) des candidatures de personnes immigrantes pour des postes de personnel navigant reçues au cours des cinq dernières années;
 - les caractéristiques (nombre, postes) des personnes immigrantes embauchées pour des postes de personnel navigant reçues au cours des cinq dernières années;
 - la proportion des personnes issues de l'immigration embauchées qui sont toujours à l'emploi du répondant;
 - les moyens utilisés par les immigrants pour entrer en contact avec les employeurs;
 - les avantages et contraintes à embaucher des travailleurs immigrants;
 - leur perception concernant la situation des immigrants par rapport à d'autres secteurs;
 - leur opinion à l'égard des craintes liées à donner un poste à haut niveau de responsabilité à une personne immigrante comme premier emploi dans une entreprise maritime;
- l'identification des forces et faiblesses par rapport à l'intégration de cette main-d'œuvre dans l'industrie maritime, en tant que personnel navigant ou non navigant (sur des postes administratifs ou d'opérations et de manutention) et des efforts des employeurs pour favoriser l'intégration des immigrants;
- la rétention de la main-d'œuvre immigrante dans le secteur :
 - les facteurs favorables et défavorables à l'intégration de cette main-d'œuvre dans l'industrie;
 - les facteurs de rétention de cette main-d'œuvre;
- des pistes de recommandations pour favoriser l'intégration des immigrants à l'industrie maritime;
- le profil de l'intervenant selon le nombre d'années d'expérience dans l'industrie maritime et chez leur employeur actuel, le nombre d'années qu'ils sont appelés à travailler avec des immigrants, le secteur d'activité de leur organisation, ainsi que la région de leur lieu de travail.

Une copie du guide d'entrevue utilisé pour les entrevues auprès des intervenants du secteur maritime est disponible à l'annexe 2.

ACTIVITÉ 3.2 : RÉALISATION DES ENTREVUES

À partir d'une liste d'intervenants du secteur maritime fournie par le **CSMOIM**, **Zins Beuchesne et associés** a réalisé **10 entrevues** en profondeur entre le 15 et le 22 octobre 2012.

PHASE 4 : ÉLABORATION DES RAPPORTS

ACTIVITÉ 4.1 : ÉLABORATION D'UN COMPTE RENDU

Les comptes rendus des entrevues réalisées ont servi de rapport de mi-mandat. Des communiqués verbaux et par courriel ont été transmis régulièrement au **CSMOIM** pour l'informer de l'avancement des travaux.

ACTIVITÉ 4.2 : ÉLABORATION ET PRÉSENTATION DU RAPPORT FINAL PRÉLIMINAIRE

Le présent document constitue la version préliminaire du rapport principal de l'étude élaboré par **Zins Beuchesne et associés** et présenté au **CSMOIM** lors d'une réunion prévue à cet effet.

ACTIVITÉ 4.3 : ÉLABORATION DU RAPPORT FINAL

Suite aux commentaires et suggestions du **CSMOIM**, le rapport principal sera produit en version finale par **Zins Beuchesne et associés**.

3.3 Délimitation du champ de l'étude

3.3.1 Qui est visé par la présente étude?

Afin de mieux circonscrire le champ d'étude, il a été convenu avec le **CSMOIM** de considérer comme étant un « travailleur immigrant dans le secteur maritime » toute personne résidant au Canada née hors du pays (à l'exclusion des travailleurs étrangers temporaires, des citoyens canadiens nés à l'étranger et des détenteurs d'un visa d'étudiant ou de travail)² et qui occupe ou a occupé un emploi dans le secteur maritime québécois au cours des dix dernières années, soit depuis 2002³.

3.3.2 Métiers à l'étude

La Classification nationale des professions (CNP) est une norme qui classe et décrit les professions dans l'économie canadienne. Il s'agit du fondement des statistiques sur les professions et l'information sur le marché du travail⁴. La CNP est mise à jour à chaque nouveau recensement de sorte que les différents métiers recensés peuvent changer de catégorie aux cinq ans.

² Statistique Canada (2012), Définition d'« Immigrants », <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010004/def/immigrant-fra.htm>

³ Il a été convenu de fixer le seuil minimal de présence dans le secteur maritime à 10 ans en raison du fait que le processus d'obtention des brevets et certifications du Canada peut prendre plusieurs années et qu'il était nécessaire d'obtenir l'avis de personnes ayant vécu au moins une expérience de travail dans le secteur maritime québécois.

⁴ Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2011). Classification nationale des professions 2011, 31 p.

Dans le cadre de la présente étude, **Zins Beuchesne et associés** présente les métiers pertinents en fonction de la nouvelle structure de classification des professions entrée en vigueur en 2011 et non pas en fonction du système de classification de 2006.

Cette décision nécessite une précision importante, puisque le passage du système de classification de 2006 vers celui de 2011 implique un changement pour certains métiers du secteur. En effet, dans sa structure de 2011, la CNP regroupe les métiers de Matelots de pont du transport par voies navigables (CNP 7433 en 2006) et Matelots de salle des machines du transport par voies navigables (CNP 7434 en 2006) en une seule catégorie : Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables (CNP 7532).

Ainsi, les métiers pertinents qui sont analysés au cours de la présente étude sont⁵ :

- Officiers/officières de pont du transport par voies navigables (CNP 2273);
- Officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables (CNP 2274);
- Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables (CNP 7532) :
 - Matelots de pont du transport par voies navigables (anciennement CNP 7433);
 - Matelots de salle des machines du transport par voies navigables (anciennement CNP 7434).

On retrouvera dans les pages suivantes une description plus détaillée des métiers retenus dans le cadre de la présente étude, plus particulièrement :

- la nature du travail;
- les exemples de titres professionnels;
- les fonctions principales;
- les conditions d'accès à la profession;
- les renseignements supplémentaires.

3.3.3 Nature du travail

Officiers/officières de pont du transport par voies navigables (CNP 2273)⁶

Les officiers de pont du transport par voies navigables dirigent et commandent des navires ou des bateaux autopropulsés utilisés pour le transport des passagers et des marchandises sur mer, le long des côtes et dans les eaux intérieures, et surveillent et coordonnent les activités des matelots de pont. Ce groupe de base comprend aussi les officiers de pont de la Garde côtière canadienne. Ils travaillent pour des compagnies de transport maritime et des services du gouvernement fédéral.

Les appellations d'emploi les plus fréquemment rencontrées pour ce métier sont :

- apprenti capitaine/apprentie capitaine;
- batelier/batelière;
- capitaine;

⁵ *Métiers validés par le CSMOIM. Seuls ces métiers présentent des données pour l'industrie maritime puisque les métiers non navigants se répartissent dans l'ensemble des secteurs.*

⁶ *Emploi-Avenir Québec (2012). Officiers de pont du transport par voies navigables, http://www.servicecanada.gc.ca/ra/qc/emploi_avenir/statistiques/2273.shtml.*

- capitaine en second;
- commandant/commandante;
- deuxième lieutenant/deuxième lieutenant;
- deuxième officier/deuxième officière;
- élève-officier/élève-officière de pont;
- exploitant/exploitante de transbordeur ou de traversier;
- lamaneur/lamaneure;
- lieutenant subalterne/lieutenante subalterne de navire;
- lieutenant/lieutenante de navire;
- officier/officière de navigation;
- officier/officière de pont;
- officier/officière de quart;
- patron/patronne de remorqueur;
- pilote de navire ou de port;
- premier lieutenant/première lieutenant;
- premier officier/première officière de quart de navire de la Garde côtière;
- second/seconde de navire;
- troisième lieutenant/troisième lieutenant de navire;
- troisième officier/troisième officière de quart de navire de la Garde côtière.

Officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables (CNP 2274)⁷

Les officiers mécaniciens du transport par voies navigables assurent le fonctionnement et l'entretien des moteurs principaux, des machines et des appareils auxiliaires, surveillent et coordonnent le travail du personnel affecté à la salle des machines, à bord de navires et d'autres bateaux autopropulsés. Ils travaillent dans des entreprises de transport par voies navigables et des services du gouvernement fédéral.

Les appellations d'emploi les plus fréquemment rencontrées pour ce métier sont :

- apprenti officier mécanicien/apprentie officière mécanicienne de marine;
- chef mécanicien/chef mécanicienne;
- élève-officier mécanicien/élève-officière mécanicienne de marine;
- mécanicien adjoint/mécanicienne adjointe;
- mécanicien principal/mécanicienne principale;
- mécanicien subalterne/mécanicienne subalterne;
- officier mécanicien/officière mécanicienne;
- premier mécanicien/première mécanicienne;
- deuxième mécanicien/deuxième mécanicienne;
- troisième mécanicien/troisième mécanicienne;
- quatrième mécanicien/quatrième mécanicienne.

⁷ *Emploi-Avenir Québec (2012). Officiers mécaniciens du transport par voies navigables, http://www.servicecanada.gc.ca/ra/qc/emploi_avenir/statistiques/2274.shtml*

Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables (CNP 7532)⁸

Les travailleurs dans ce groupe de base prennent le quart à leur tour, assurent le fonctionnement et l'entretien de l'équipement de pont, exécutent d'autres travaux sur le pont et la passerelle, et aident les officiers mécaniciens de navire à assurer le fonctionnement, l'entretien et la réparation des moteurs, des machines et des appareils auxiliaires à bord de bateaux ou de navires autopropulsés. Ils travaillent pour des compagnies de transport par voies navigables et des services du gouvernement fédéral.

Les appellations d'emploi les plus fréquemment rencontrées pour ce métier sont :

- aide-mécanicien/aide-mécanicienne;
- charpentier/charpentière de bord ou de marine;
- chauffeur/chauffeuse de chaudière de navire;
- graisseur/graisseuse dans la salle des machines d'un navire;
- homme de pont sur barge;
- huileur/huileuse de moteurs marins;
- maître/maîtresse d'équipage;
- manoeuvre de drague;
- matelot;
- matelot breveté/matelot brevetée;
- matelot de pont ou de salle des machines et de chaufferie;
- matelot de vigie;
- matelot préposé/matelot préposée aux pompes;
- mécanicien/mécanicienne de marine;
- membre d'équipage dans la salle des machines – navires;
- opérateur/opératrice au tunnel sur un navire;
- pompiste – navires;
- préposé/préposée à la chaudière;
- préposé/préposée au tunnel sur un navire;
- quartier-maître;
- technicien/technicienne de marine;
- technicien/technicienne en mécanique navale;
- timonier/timonière.

⁸ *Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2012). Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables, <http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/Francais/CNP/2011/Profil.aspx?val=7&val1=7532>*

3.3.4 Fonctions principales

Officiers/officières de pont du transport par voies navigables (CNP 2273)

Les officiers de pont du transport par voies navigables exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- commander et diriger des navires ou d'autres bateaux autopropulsés tels que des dragues ou des plates-formes de forage pour le transport des passagers et de marchandise;
- commander et diriger des bateaux de la Garde côtière afin de fournir des services de brise-glace de recherches et de sauvetages et de contrôler les bateaux naviguant dans les eaux canadiennes;
- monter à bord de bateaux amarrés ou depuis un bateau-pilote pour informer le capitaine du cap à emprunter pour entrer et sortir en toute sécurité du port, de la voie maritime ou d'un autre cours d'eau sous la juridiction de l'administration de pilotage;
- planifier et exécuter le passage du navire en sécurité en se servant d'aides à la navigation;
- déterminer la position géographique du navire au moyen d'instruments de navigation, de cartes et de graphiques;
- guider le navire dans des rivières, des canaux et d'autres passages étroits et dangereux;
- maintenir en bon état le matériel et les instruments de navigation du navire;
- diriger et surveiller le chargement et le déchargement de la cargaison;
- surveiller et coordonner les activités des matelots de pont;
- mettre à jour le journal de bord et y consigner les activités de l'équipage, les conditions météorologiques et de la mer.

Officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables (CNP 2274)

Les officiers mécaniciens du transport par voies navigables exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- faire fonctionner les moteurs principaux, des machines et de tout l'équipement auxiliaire à bord des navires tel que les chaudières, le gouvernail, les appareils auxiliaires de pont, les moteurs, les pompes, les générateurs et les condensateurs;
- assurer le quart à la chambre des machines, et contrôler et noter le rendement des moteurs, des machines et de l'ensemble de l'équipement auxiliaire;
- inspecter les moteurs, les machines et l'ensemble des appareils auxiliaires et exécuter les travaux d'entretien routiniers et les réparations d'urgence;
- surveiller et coordonner les activités du personnel affecté à la salle des machines;
- tenir des registres et rédiger des rapports sur la performance et les pannes des moteurs.

Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables (CNP 7532)

Les travailleurs dans ce groupe de base exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- prendre le quart à leur tour et gouverner le bateau ou le navire autopropulsé conformément aux instructions de l'officier de pont;
- assurer le fonctionnement, l'entretien et la réparation de l'équipement de pont tel que les treuils, les grues, les mâts de charge et les aussières;
- aider les officiers mécaniciens à effectuer le travail d'entretien de routine et à réparer le moteur, les machines et les appareils auxiliaires du bateau;
- vérifier les indicateurs de l'équipement, des machines et des moteurs, consigner les données et signaler les anomalies à l'officier mécanicien de quart;
- lubrifier les pièces mobiles des moteurs, des machines et des appareils auxiliaires;
- assurer le fonctionnement et l'entretien des robinets et des pompes de vidange des liquides;
- nettoyer les pièces des machines et assurer la propreté de la salle des machines;
- nettoyer la surface du pont, en piquer la rouille et les écailles et les repeindre;
- manoeuvrer les filins d'accostage et épisser et réparer les cordages, les câbles métalliques et les filins.

3.3.5 Conditions d'accès à la profession

Officiers/officières de pont du transport par voies navigables (CNP 2273)

Les employeurs exigent habituellement un diplôme d'études secondaires (DES) et la réussite d'un programme d'élève officier de pont d'un institut maritime approuvé ou une expérience d'au moins deux ans en tant que membre d'équipage de pont. Pour exercer cette profession, les candidats doivent obtenir des brevets et certificats délivrés par Transports Canada, sécurité maritime, et réussir un examen médical complet. Il existe de nombreux brevets et certificats, selon le grade des officiers et le type de navigation : long cours, cabotage, eaux intérieures, etc.

Les exigences complètes de Transports Canada, sécurité maritime sont décrites dans le « Règlement sur le personnel maritime⁹ ».

Au Québec, seul l'Institut maritime du Québec offre le diplôme d'études collégiales (DEC) en navigation. Ce diplôme représente un atout pour accéder à cette profession. L'Institut offre également des cours de perfectionnement aux officiers et aux marins.

⁹ Ministère de la Justice du Canada (2012). Règlement sur le personnel maritime (DORS/2007-115), <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2007-115/>.

Officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables (CNP 2274)

Pour obtenir le certificat de qualification d'officier mécanicien de 4e classe délivré par Transports Canada, sécurité maritime, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme d'études secondaires (DES) et rencontrer au moins une exigence parmi les suivantes :

- réussir un programme de trois ans en génie mécanique de marine d'un institut maritime approuvé;
- posséder trois ans d'expérience en tant que matelot de la salle des machines et six mois de formation officielle offerte par un institut naval reconnu;
- trois ans d'expérience en tant que mécanicien de moteurs et six mois d'expérience en tant que matelot de la salle des machines.

Ils doivent également réussir un examen médical complet.

Il existe plusieurs niveaux de certification pour les officiers mécaniciens de marine : 4^e classe, 3^e classe, 2^e classe et chef mécanicien (première classe). Le passage d'un niveau de certification donné à un niveau supérieur est possible avec l'expérience, la formation et la réussite de divers examens.

Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables (CNP 7532)

L'obtention minimale d'un Diplôme d'études secondaires (DES) est requise.

La formation et les examens pour les différentes attestations et certifications, y compris le certificat de Formation d'urgence en mer (FUM) ont lieu après l'embauche en tant que matelot de pont.

L'expérience est exigée pour les postes supérieurs dans ce groupe de base tels que matelots brevetés.

L'expérience, une formation supplémentaire et un certificat d'officier de pont de Transports Canada permettent d'accéder à des postes d'officiers de pont et de salle des machines.

4. Présentation de la population visée par l'étude

4.1 Analyse des données statistiques obtenues

4.1.1 Statistiques relatives à l'emploi dans le secteur maritime

Précision

Au cours de la recherche documentaire, Zins Beuchesne et associés a identifié le Tableau 281-0024 de l'étude « Emploi (EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) annuel (personnes) » qui permet d'obtenir des informations importantes sur le nombre de travailleurs dans le secteur maritime.

Toutefois, cette information est devenue confidentielle en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique de sorte qu'il est impossible d'obtenir un portrait détaillé des emplois dans le secteur (p. ex. : nombre de travailleurs dans un secteur d'activité).

Des données concernant quatre métiers en lien uniquement avec les postes de personnel navigant sont néanmoins disponibles et présentées dans les sections qui suivent.

Il est donc important de rappeler au lecteur que les données présentées ne tiennent pas compte de l'ensemble des travailleurs du secteur maritime québécois.

Répartition de l'emploi selon le sexe

Pour l'ensemble des professions étudiées, plus de 90% des travailleurs sont de sexe masculin. C'est au niveau des matelots de pont que l'on retrouve la plus importante proportion de travailleurs de sexe féminin (8,0%).

La proportion des travailleurs de sexe masculin dans ces métiers est nettement plus élevée que la moyenne québécoise.

Répartition de l'emploi selon le sexe

	Officiers	Officiers-mécaniciens	Matelots		Ensemble du Québec
			De pont	Salle des machines	
Hommes	96,0%	100,0%	92,0%	100,0%	52,7%
Femmes	4,0%	0,0%	8,0%	0,0%	47,3%

Source : *Emploi-Avenir Québec*

Répartition de l'emploi selon le groupe d'âge

Globalement, on observe que la main-d'œuvre dans les quatre métiers étudiés est plus âgée que la moyenne québécoise. En fait, dans tous ces métiers, la proportion de travailleurs âgés de 45 à 64 ans est nettement plus élevée que la moyenne québécoise (38,8%). Le vieillissement de la main-

d'œuvre semble plus important chez les matelots en salle des machines ainsi que chez les officiers mécaniciens avec respectivement 84,6% et 64,3% des travailleurs qui sont âgés de 45 à 64 ans.

De plus, à l'exception des matelots de pont, la proportion de travailleurs âgés de 15 à 24 ans est nettement inférieure à la moyenne québécoise pour cette catégorie de travailleurs (14,1%).

Répartition de l'emploi selon le groupe d'âge

	Officiers	Officiers-mécaniciens	Matelots		Ensemble du Québec
			De pont	Salle des machines	
15 - 24 ans	4,9%	8,6%	16,1%	0,0%	14,1%
25 - 44 ans	48,4%	24,3%	42,9%	15,4%	45,1%
45 - 64 ans	46,7%	64,3%	41,1%	84,6%	38,8%
65 ans et plus	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	2,0%

Source : *Emploi-Avenir Québec*

Répartition de l'emploi selon le statut d'emploi

La proportion de travailleurs à temps plein occupant un métier de personnel navigant dans l'industrie maritime québécoise est nettement plus élevée que la moyenne québécoise. On observe que la proportion de travailleurs à temps plein est légèrement plus importante chez les officiers (plus de 94% des travailleurs) que chez les matelots (entre 84% et 91% des travailleurs).

Répartition de l'emploi selon le statut d'emploi

	Officiers	Officiers-mécaniciens	Matelots		Ensemble du Québec
			De pont	Salle des machines	
Plein temps	95,2%	94,4%	84,9%	90,9%	79,2%
Temps partiel	4,8%	5,6%	15,1%	9,1%	20,8%

Source : *Emploi-Avenir Québec*

Revenu d'emploi annuel moyen (à temps plein et à l'année)

Les données présentées dans le tableau précédent ont toutefois à être relativisées par les données ci-après puisque pour les quatre métiers de personnel navigant, moins de la moitié des emplois sont à temps plein et à l'année. La proportion de travailleurs à temps plein et à l'année est nettement inférieure à la moyenne québécoise.

Néanmoins, il n'en reste pas moins qu'à l'exception des matelots de pont, le salaire moyen des métiers de personnel navigant est supérieur à la moyenne québécoise. La proportion des travailleurs occupant le métier d'officier de pont et mécaniciens ayant un salaire annuel de 50 000 \$ et plus est plus importante que la moyenne québécoise (31,1%) avec respectivement 70,7% et 80,6% des travailleurs.

En général, les postes d'officiers (80,6% des travailleurs ont un salaire de 50 000 \$ et plus) sont mieux rémunérés que les postes de matelots (70,7% des travailleurs ont un salaire de 50 000 \$ et plus).

Revenu d'emploi annuel moyen

	Officiers	Officiers-mécaniciens	Matelots		Ensemble du Québec
			De pont	Salle des machines	
À temps plein et à l'année	38,5%	46,1%	34,5%	38,1%	53,2%
0 à 19 999 \$	3,4%	5,6%	4,1%	0,0%	16,5%
20 000 \$ à 49 999 \$	25,9%	13,9%	71,4%	50,0%	52,4%
50 000 \$ et plus	70,7%	80,6%	24,5%	50,0%	31,1%

Source : Emploi-Avenir Québec

Répartition de l'emploi selon le plus haut niveau de scolarité atteint

À l'exception des matelots de pont, plus de la moitié des travailleurs sont titulaires d'un diplôme postsecondaire non universitaire ce qui correspond à un Diplôme d'études collégiales (DEC) au Québec. Pour l'ensemble des métiers, la proportion de travailleurs titulaires d'un diplôme de niveau collégial est nettement plus élevée que la moyenne québécoise (43,1%).

On remarque aussi que les travailleurs qui ont un niveau de scolarité inférieur se concentrent principalement dans les métiers de matelot plutôt que ceux d'officiers.

On observe aussi que plus de 10% des officiers de pont et mécaniciens sont titulaires d'un diplôme universitaire.

Répartition de l'emploi selon le niveau de scolarité

	Officiers	Officiers-mécaniciens	Matelots		Ensemble du Québec
			De pont	Salle des machines	
Moins d'un DES	4,7%	21,6%	26,5%	28,6%	14,1%
Diplôme d'études secondaires (DES)	13,4%	8,1%	21,2%	14,3%	21,9%
Diplôme postsecondaire non universitaire	71,7%	54,1%	46,9%	57,1%	43,1%
Baccalauréat et plus	10,2%	16,2%	5,3%	0,0%	20,9%

Source : Emploi-Avenir Québec

4.1.2 Proportion de travailleurs issus de l'immigration

Selon Emploi-Avenir Québec, 12,2% de l'ensemble des travailleurs québécois sont issus de l'immigration. Dans l'industrie maritime, seuls deux métiers de personnel navigant ont une proportion de travailleurs issus de l'immigration plus importante que la moyenne québécoise à savoir les matelots en salle des machines (26,7%) ainsi que les officiers-mécaniciens (15,1%).

En détail, la proportion de travailleurs issus de l'immigration est de :

- **7,1%** pour les officiers/officières de pont du transport par voies navigables (CNP 2273);
- **15,1%** pour les officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables (CNP 2274);
- **30,3%** pour les matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables (CNP 7532) répartis de la façon suivante :
 - **26,7%** pour les matelots de salle des machines du transport par voies navigables (anciennement CNP 7434);
 - **3,6%** pour les matelots de pont du transport par voies navigables (anciennement CNP 7433).

4.1.3 Lieux de travail

Répartition de l'emploi selon la région administrative

Les emplois se concentrent principalement dans la région de la Capitale-Nationale, mais aussi dans trois autres régions administratives :

- la région de Montréal;
- la région de la Montérégie;
- la région de Chaudière-Appalaches.

Répartition de l'emploi selon la région

	Officiers	Officiers-mécaniciens	Matelots		Ensemble du Québec
			De pont	Salle des machines	
Abitibi-Témiscamingue	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
Bas-St-Laurent	6,6%	8,8%	12,9%	15,4%	2,5%
Capitale-Nationale	21,9%	18,8%	24,2%	15,4%	9,1%
Centre-du-Québec	1,5%	2,5%	1,6%	0,0%	2,9%
Chaudière-Appalaches	10,9%	6,3%	12,9%	0,0%	5,4%
Côte-Nord-Nord du Québec	7,3%	5,0%	8,1%	0,0%	1,7%
Estrie	2,2%	2,5%	0,0%	0,0%	3,9%
Gaspésie-îles-de-la-Madeleine	4,4%	7,5%	7,3%	15,4%	1,1%
Lanaudière	2,9%	0,0%	0,0%	15,4%	5,8%
Laurentides	8,8%	0,0%	1,6%	23,1%	7,0%
Laval	2,9%	3,8%	0,0%	0,0%	5,0%
Mauricie	2,9%	3,8%	3,2%	0,0%	3,1%
Montérégie	10,2%	17,5%	11,3%	0,0%	18,7%
Montréal	10,2%	17,5%	7,3%	15,4%	24,1%
Outaouais	7,3%	3,8%	1,6%	0,0%	4,7%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	0,0%	2,5%	8,1%	0,0%	3,3%

Source : *Emploi-Avenir Québec*

4.1.4 Statistiques relatives à la formation

Description des programmes de formation

L'Institut maritime du Québec (IMQ) offre deux programmes de formation en lien avec l'objet de la présente étude à savoir le Diplôme d'études collégiales (DEC) en navigation (248.B0) ainsi que le DEC en techniques de génie mécanique de marine (248.C0).

Le DEC en Navigation (248.B0)¹⁰ est d'une durée totale de 2 640 heures et inclut des cours de formation générale commune à tous les programmes pour 420 heures, des cours de formation générale propre à ce programme pour 150 heures ainsi que des cours de formation générale complémentaire pour 90 heures.

Le programme vise à former des techniciennes et des techniciens aptes à exercer la profession d'officière ou d'officier de navigation de façon sécuritaire, sur différents types de navire transportant des passagers ou des marchandises en eaux canadiennes, en eaux internationales ou en eaux arctiques.

Pour être habilitées à exercer la fonction d'officière ou d'officier de navigation, les personnes diplômées en techniques de navigation devront satisfaire aux conditions de délivrance des brevets par Transports Canada dont notamment passer avec succès un examen médical.

Le DEC en techniques de génie mécanique de marine (248.C0)¹¹ est d'une durée totale de 2 760 heures et inclut des cours de formation générale commune à tous les programmes pour 420 heures, des cours de formation générale propre à ce programme pour 150 heures ainsi que des cours de formation générale complémentaire pour 90 heures.

Le programme vise à former des officiers mécaniciens et des officières mécaniciennes de marine afin de les rendre aptes à assurer le bon fonctionnement des moteurs de propulsion, des groupes électrogènes et de tout l'équipement auxiliaire tel que les moteurs, les turbines, les pompes, les auxiliaires de pont et l'appareil à gouverner.

Mis à part le quart à la salle des machines, le travail de ces personnes consiste à faire fonctionner les moteurs, à les contrôler et à noter leur rendement ainsi que celui de l'ensemble de l'équipement auxiliaire. De plus, elles inspectent et réparent les moteurs et tous les appareils auxiliaires; elles exécutent les travaux courants d'entretien et coordonnent les activités du personnel affecté à la salle des machines; elles tiennent les registres et les inventaires à jour; elles rédigent des rapports sur la performance et les pannes de moteurs. Leur niveau de responsabilité est élevé dans la mesure où leurs décisions ont une incidence sur la sécurité et le bon fonctionnement du navire de la marine marchande canadienne et internationale; elles ou ils doivent donc avoir une bonne connaissance de l'anglais.

¹⁰ Inforoute FPT (2012). DEC en navigation, http://www2.inforoutefpt.org/guide/det_prog_col.asp?QProg=336&QRegion=0.

¹¹ Inforoute FPT (2012). DEC en Techniques de génie mécanique de marine, http://www2.inforoutefpt.org/guide/det_prog_col.asp?QProg=337&QRegion=0.

En plus du diplôme d'études collégiales, ce programme mène à l'obtention du brevet de 4e classe émis par le ministère des Transports du Canada. Compte tenu des ententes avec celui-ci, la formation prépare la personne à l'obtention des brevets de 2^e et 3^e classe tout en lui permettant des exemptions relatives aux examens théoriques et une réduction du temps de mer requis.

Nombre d'inscriptions aux programmes de formation

En moyenne, entre 1999 et 2012, l'IMQ a accueilli en moyenne 92 nouveaux étudiants par année. Au total, entre 1999 et 2012, l'Institut maritime du Québec a accueilli 1 289 personnes, dont près des deux tiers (834 / 1 289) se sont inscrits dans le programme de formation pour officiers navigants.

Depuis 1999, on observe que le programme de formation destiné aux officiers navigants a toujours accueilli davantage d'étudiants que le programme destiné aux officiers mécaniciens. Toutefois, on remarque, depuis 2010, une croissance du nombre d'inscriptions dans le programme de formation pour les officiers mécaniciens de sorte que depuis cette période, l'IMQ accueille plus de 110 nouveaux étudiants par année. Cette situation ne s'était pas produite depuis 1999.

Statistiques de clientèle pour les nouveaux admis en date du 20 septembre

	Programme pour les officiers navigants (248.B0)	Programme pour les officiers mécaniciens (248.C0)	Total
1999	62	48	110
2000	62	21	83
2001	65	22	87
2002	49	30	79
2003	56	26	82
2004	54	28	82
2005	59	23	82
2006	36	14	50
2007	63	23	86
2008	64	18	82
2009	66	32	98
2010	56	54	112
2011	74	49	123
2012	68	65	133
Moyenne 1999-2012	60	32	92
Total 1999-2012	834	453	1 289

Note : Le 20 septembre est la date de déclaration de clientèle au MELS. Les données entre 1999 et 2012 correspondent aussi à la clientèle à cette date.

Source : Institut maritime du Québec.

Nombre de diplômés des programmes de formation

Prendre note que les statistiques relatives aux personnes diplômées ne concernent pas les examens obligatoires pour obtenir un brevet de Transport Canada.

En général, on peut affirmer que pour chaque personne qui s'inscrivent ou qui diplôment du programme de DEC en techniques de génie mécanique de marine (248.C0), on en compte le double pour le programme de DEC en navigation (248.B0). Entre 1999 et 2012, 836 personnes se sont inscrites au DEC en navigation alors que 435 en ont fait autant pour le programme de DEC en techniques de génie mécanique de marine. Cela correspond à une valeur moyenne de 60 nouvelles inscriptions pour le DEC en navigation et de 32 nouvelles inscriptions pour le DEC en techniques de génie mécanique de marine.

Toujours entre 1999 et 2012, on dénombre 324 diplômés pour le DEC en navigation et 175 pour DEC en techniques de génie mécanique de marine.

En raison de la volatilité du nombre d'inscriptions et de diplômés au programme de DEC en navigation, il est difficile de cerner des tendances à ce niveau. Cependant :

- on observe une croissance du nombre d'inscriptions au programme de DEC en navigation depuis 2007 :
 - à l'exception de 2010, les inscriptions au programme sont plus élevées que la moyenne (60 inscriptions par année) au cours de la période 2007-2012;
 - on remarque aussi que le nombre d'inscriptions est nettement plus élevé que la moyenne pour les années 2011 et 2012.
- à l'exception de 2009 et 2010, le nombre de diplômés qui est supérieur à la moyenne (23 diplômés par an) au cours de la période 2003-2012.

De plus, il apparaît évident que les programmes de formations collégiales retenues dans le cadre de cette étude sont aux prises avec un nombre important d'étudiants qui ne complètent pas l'un ou l'autre des programmes de formation. Entre 1999 et 2012, le programme de DEC en navigation a accueilli en moyenne 60 personnes, mais le nombre de diplômés moyen est de 23, soit un taux d'achèvement de 38,3%. La situation est similaire dans le programme de DEC en techniques de génie mécanique de marine puisque le taux d'achèvement est de 40,6% (13/32).

Depuis l'étude sectorielle de 2008, l'IMQ a modifié la méthode de calcul du taux de réussite des différents programmes de formation initiale en lien avec la présente étude afin de s'arrimer aux nouveaux standards du gouvernement du Québec. Ce changement a un impact important sur le taux de réussite présenté dans l'étude de 2008. Le tableau ci-dessous présente les changements survenus depuis la dernière étude sur la main-d'œuvre dans l'industrie maritime.

Changements dans le calcul du taux de réussite

	Ancien calcul	Nouveau calcul
Calcul de référence	■ Taux de réussite du programme de formation	■ Taux de réussite des cours du programme de formation
Abandons en cours de session	■ Inclus dans le calcul	■ Exclus du calcul
Résultats des étudiants	■ Tous les résultats sont compilés	■ Les résultats de 30% et moins sont exclus du calcul

Source : Institut maritime du Québec.

On observe que les changements apportés à la méthode de calcul font bondir le taux de réussite enregistré par l'IMQ. Entre 2003 et 2007, le taux de réussite moyen se situait à 48,4% alors qu'avec la nouvelle méthode, le taux de réussite moyen enregistré au cours de cette période se situe plutôt à 85,5% pour cette période.

Afin de pouvoir analyser l'évolution du taux de réussite pour ce programme de formation, **Zins Beauguesne et associés** a obtenu de l'IMQ les données en lien avec le taux de réussite des étudiants modulées en fonction des nouveaux paramètres de calculs.

Le taux de réussite moyen dans le programme de DEC en navigation a été de 83,6% au cours de la période 2003-2012. Les taux de réussite enregistrés varient entre 79,0% et 87,9%. Toutefois, on observe qu'à l'exception de l'année 2008, le taux de réussite enregistré pour le DEC en navigation est inférieur à la moyenne de la période 2003-2012.

Le taux de placement des diplômés du programme DEC en navigation demeure excellent au cours de la période 1999-2012. En fait, à l'exception de 2002, le taux de placement des diplômés se situe à un niveau de 90% et plus. On peut donc affirmer que la demande pour des diplômés de ce programme de formation demeure soutenue et ce même si la période 2007-2012 fut ponctuée par une crise financière mondiale.

Statistiques relatives aux diplômés du DEC en navigation (248.B0)*

	Inscriptions	Diplômés	Taux de réussite** (étude de 2008)	Taux de réussite** (nouveau calcul)	Taux de placement
1999	62	16	S.O.	S.O.	S.O.
2000	62	13	S.O.	S.O.	S.O.
2001	65	13	S.O.	S.O.	100%
2002	49	18	S.O.	S.O.	83%
2003	56	33	53%	87,2%	94%
2004	54	31	50%	83,2%	92%
2005	59	24	37%	85,9%	100%
2006	36	29	59%	84,1%	100%
2007	63	24	43%	87,2%	S.O.
2008	64	30	S.O.	81,3%	100%
2009	66	15	S.O.	79,0%	100%
2010	56	20	S.O.	80,6%	90%
2011	74	26	S.O.	87,9%	100%
2012	68	32	S.O.	79,6%	-
Total 1999-2012	834	324	-	-	-
Moyenne 1999-2012	60	23	48,4% (2003-2007)	83,6% (2003-2012)	95,9%

*Note : Le 20 septembre est la date de déclaration de clientèle au MELS. Les données entre 1999 et 2012 correspondent aussi à la clientèle à cette date.

**Note : Ne comprend pas le taux de réussite des examens pour l'obtention de brevets émis par Transport Canada.

Source : Institut maritime du Québec.

Depuis 2009, le nombre d'inscriptions au programme de DEC en techniques de génie mécanique de marine est plus élevé que la moyenne. Par contre, on observe en parallèle que depuis 2009, le nombre de diplômés pour ce programme de formation est en forte diminution par rapport à la période 2003-2008.

Tel qu'indiqué dans l'analyse du DEC en navigation, l'IMQ a modifié la méthode de calcul du taux de réussite des différents programmes de formation initiale en lien avec la présente étude afin de s'arrimer aux nouveaux standards du gouvernement du Québec. Cette situation a également un impact significatif sur l'évolution du taux de réussite pour le DEC en techniques de génie mécanique de marine.

On observe que les changements apportés à la méthode de calcul font bondir le taux de réussite pour ce programme de formation. Entre 2003 et 2007, le taux de réussite moyen se situait à 50,8% alors qu'avec la nouvelle méthode, le taux de réussite moyen enregistré au cours de cette période se situe plutôt à 90,4% pour cette période.

Selon les données en lien avec le taux de réussite des étudiants modulée en fonction des nouveaux paramètres de calculs, on constate que le taux de réussite moyen depuis 2003 est plus élevé chez les étudiants du DEC en techniques de génie mécanique de marine (87,3%) que dans le DEC en navigation (83,6%).

Cependant, on observe que les taux de réussite annuels enregistrés pour ce programme de formation depuis 2008 (taux variant entre 81,2% et 86,2%) sont substantiellement inférieurs au taux de réussite moyen (87,3%) ainsi que ceux de la période 2003-2007 (90,4% en moyenne).

Par ailleurs, on remarque que le taux de placement est légèrement plus élevé pour le programme de DEC en techniques de génie mécanique de marine (taux de placement moyen de 99,0%) comparativement à celui des diplômés du DEC en navigation (95,9%). On peut donc affirmer que la demande pour des diplômés de ce programme de formation demeure soutenue.

Statistiques relatives aux diplômés du DEC en techniques de génie mécanique de marine (248.C0)*

	Inscriptions	Diplômés	Taux de réussite** (étude de 2008)	Taux de réussite** (nouveau calcul)	Taux de placement
1999	48	27	S.O.	S.O.	S.O.
2000	21	7	S.O.	S.O.	S.O.
2001	22	23	S.O.	S.O.	100%
2002	30	6	S.O.	S.O.	100%
2003	26	18	38%	90,5%	100%
2004	28	16	76%	87,8%	100%
2005	23	12	55%	89,7%	100%
2006	14	8	27%	90,8%	100%
2007	23	15	58%	93,3%	100%
2008	18	13	S.O.	82,7%	100%
2009	32	7	S.O.	86,2%	89%
2010	54	7	S.O.	86,2%	100%

	Inscriptions	Diplômés	Taux de réussite** (étude de 2008)	Taux de réussite** (nouveau calcul)	Taux de placement
2011	49	5	S.O.	81,2%	100%
2012	65	11	S.O.	84,2%	-
Total 1999-2012	453	175	-	-	-
Moyenne 1999-2012	32	13	50,8% (2003-2007)	87,3% (2003-2012)	99,0%

*Note : Le 20 septembre est la date de déclaration de clientèle au MELs. Les données entre 1999 et 2012 correspondent aussi à la clientèle à cette date.

**Note : Ne comprend pas le taux de réussite des examens pour l'obtention de brevets émis par Transport Canada.

Source : Institut maritime du Québec.

Formation acquise à l'international

Dans le processus d'immigration au Québec, à leur arrivée, les immigrants doivent déclarer une profession principale.

Toutefois, une mise en perspective des données s'avère nécessaire. Dans le cas d'une famille, les deux conjoints ne sont pas tenus de déclarer leurs professions respectives, mais une seule des deux. Ainsi, d'après l'étude réalisée par le **CSMOIM** concernant les immigrants québécois ayant des qualifications maritimes¹², il arriverait fréquemment que les immigrants inscrivent la profession qui leur apparaît offrir le plus de chances d'être acceptés à l'immigration de sorte que plusieurs des immigrants détenant des compétences maritimes n'ont pas déclaré leur profession, mais plutôt celle de leur conjointe.

De plus, une analyse des données recueillies auprès du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) permet de dégager les constats suivants :

- Entre 2001 et 2011, 201 personnes ont déclaré occuper un emploi en lien avec les postes de personnel navigant dans leur pays d'origine lors de leur processus d'immigration au Québec.
- On constate que le nombre de déclarants pour les professions en lien avec le personnel navigant demeure similaire entre les périodes 2001-2006 (95 personnes) et 2007-2011 (106 personnes).
- Au cours de la période 2001-2011, une très grande majorité des travailleurs immigrants (131/201) ont l'Afrique du Nord comme région d'origine.
- Depuis 2007, il est maintenant possible de comptabiliser le nombre d'immigrants ayant déclaré occuper un poste de matelot de pont et de salle des machines. Toutefois, il est impossible d'en dégager une tendance à l'heure actuelle.

¹² Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (2008). Étude sur les immigrants québécois ayant des qualifications maritimes, 84 p.

- En se basant sur les données fournies par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, on observe que plus de la moitié des immigrants exerçant un métier en lien avec un poste de personnel navigant (105/201) ont travaillé dans un poste en lien avec la mécanique à bord d'un navire.

Provenance des nouveaux arrivants déclarés comme officiers ou matelots

	Afrique du Nord	Europe de l'Est	Autres régions	Total
2001-2006				
Officiers de pont	23	11	5	39
Officiers mécaniciens	42	11	3	56
2007-2011*				
Officiers de pont	18	7	10	35
Officiers mécaniciens	32	10	7	49
Matelots de pont et de salles de machines	16	0	6	22
Total 2001-2011				
Officiers de pont	41	18	15	74
Officiers mécaniciens	74	21	10	105
Matelots de pont et de salles de machines	16	0	6	22
Grand total	131	39	31	201

*Note : Les données de 2011 sont préliminaires.

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective (septembre 2012).

Les demandes d'équivalences

Malgré les tentatives de **Zins Beuchesne et associés** et du **CSMOIM**, il n'a pas été possible d'obtenir l'évolution du nombre de demandes d'équivalences de la part de Transport Canada. À titre informatif, les données provenant de l'étude sectorielle de 2008 sont à nouveau présentées afin d'illustrer l'ampleur du phénomène.

Nombre de demandes d'équivalences dans les bureaux de Transports Canada

	Montréal	Québec	Rimouski	Total
2003	41	20	1	62
2004	56	20	1	77
2005	44	20	1	65

Source : Transports Canada

5. Résultats des entrevues individuelles auprès des immigrants

Ce chapitre présente une synthèse des propos tenus par vingt immigrants travaillant, ayant travaillé ou possédant les qualifications pour travailler dans l'industrie maritime. Ces propos ont été recueillis lors d'entrevues individuelles en profondeur menées entre le 18 septembre et le 11 octobre 2012.

5.1 Grands constats ressortant des entrevues

D'OU PROVIENNENT LES IMMIGRANTS CONSULTÉS?

- ❑ Les immigrants proviennent essentiellement de l'Afrique ainsi que de l'Europe de l'Est. En somme, 13 pays différents ont été recensés.

DEPUIS COMBIEN D'ANNÉES SONT-ILS INSTALLÉS AU QUÉBEC?

- ❑ En moyenne, les personnes consultées sont installées au Québec depuis huit ans et la moyenne d'âge se situe à 39 ans. Ils résident principalement dans les régions administratives de Montréal, de la Montérégie et de la Capitale-Nationale.
- ❑ Le changement, la famille, la perception positive de la vie au Québec, la langue ainsi que la passion du travail dans l'industrie maritime sont les principales raisons évoquées pour expliquer pourquoi les immigrants ont choisi le Québec comme terre d'accueil.

QUELLE EST LEUR OCCUPATION ACTUELLE?

- ❑ La majorité des personnes consultées occupent actuellement un emploi dans l'industrie maritime au Québec.
- ❑ Plus des trois quarts des personnes consultées ont déjà travaillé dans l'industrie maritime au Québec et une proportion relativement similaire a déjà travaillé dans l'industrie maritime à l'extérieur du Québec.
- ❑ Notons que les personnes consultées ne connaissaient pas l'industrie maritime canadienne avant leur arrivée au pays.

QUELLES SONT LES QUALIFICATIONS OBTENUES À L'ÉTRANGER ET AU CANADA?

- ❑ À l'étranger, les principales certifications obtenues sont en lien avec l'obtention de brevets et de certifications propres à l'industrie maritime du pays d'origine des immigrants. D'autres diplômes sont aussi mentionnés par les immigrants occupant un poste non navigant, essentiellement des diplômes de niveau universitaire.
- ❑ Au Canada, les personnes consultées indiquent avoir passé à travers un processus visant à faire reconnaître leurs équivalences de formation au Canada et à obtenir les brevets nécessaires pour travailler dans l'industrie maritime canadienne. De plus, certains immigrants ont suivi des programmes de formation professionnelle dans des domaines connexes au secteur maritime et il y est aussi question des formations offertes par les employeurs du secteur maritime.

QUELLE EST LEUR SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

- ❑ Les personnes consultées ont entrepris un grand nombre de démarches différentes afin de trouver un emploi dans l'industrie maritime une fois arrivées au Québec. Les démarches les plus souvent utilisées sont celles qui sont de l'initiative du chercheur d'emploi (p. ex. : recherche sur Internet, démarches auprès d'entreprises du secteur, visites aux bureaux de Transports Canada, etc.).
- ❑ En moyenne, les personnes consultées cumulent une expérience de travail de cinq ans au Québec.
- ❑ Les immigrants consultés cumulent une expérience de travail moyenne dans l'industrie maritime au Québec de quatre années. Il y a donc une période de temps moyenne d'une année entre l'arrivée de l'immigrant au Québec et son arrivée sur le marché du travail dans l'industrie maritime.
- ❑ Les immigrants consultés possèdent une expérience de travail moyenne de douze années dans leur pays d'origine avant de venir s'établir au Québec. D'ailleurs, la plus grande partie de l'expérience de travail des immigrants consultés a été acquise dans l'industrie maritime de leur pays d'origine (neuf années en moyenne).
- ❑ Un peu plus de la moitié des personnes consultées affirment ne pas avoir occupé un emploi dans un autre secteur que l'industrie maritime au Québec. Les personnes qui prétendent le contraire indiquent que l'occupation d'un emploi dans un autre secteur d'activité s'explique principalement par le fait qu'ils devaient subvenir à leurs besoins en attendant l'obtention d'un poste dans l'industrie maritime.
- ❑ Les principaux postes occupés pour le personnel navigant sont principalement des postes de mécanicien, d'ingénieur et d'officier.
- ❑ Plus de la moitié des personnes consultées au cours des entrevues individuelles ont indiqué avoir occupé, par le passé, d'autres postes que celui occupé actuellement. Il en ressort de cette analyse deux tendances majeures :
 - Situation 1 : Les postes occupés par le passé dans l'industrie maritime au Québec constituent un poste hiérarchiquement inférieur par rapport au poste occupé actuellement. Cette progression peut avoir eu lieu au sein de la même entreprise ou non.
 - Situation 2 : Les postes occupés par le passé dans l'industrie maritime au Québec se situent au même niveau que le poste occupé actuellement, mais ce dernier se trouvait chez un employeur différent.

QUELLE EST LA PERCEPTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL (MARITIME OU NON) AU QUÉBEC ?

- ❑ À leur arrivée au Québec, les attentes des travailleurs issus de l'immigration consultés concernant leur emploi s'articulaient principalement autour des notions d'ouverture des employeurs et des employés envers les immigrants ainsi que l'obtention de meilleures conditions salariales. Bien qu'il existe certains éléments moins positifs, la plupart des personnes consultées disent que le poste qu'ils occupent actuellement répond à leurs attentes.
- ❑ En général, les personnes consultées déclarent ne pas percevoir beaucoup de différences entre l'emploi occupé actuellement au Québec et celui occupé dans leur pays d'origine. Toutefois, les emplois au Québec se distinguent sur les éléments suivants :
 - les destinations plus rapprochées;
 - la navigation se fait sur les eaux intérieures la majorité du temps;
 - les bateaux plus petits;

- les conditions de travail sont plus sécuritaires;
- les nombreuses formations sur la sécurité;
- un grand nombre de travailleurs ont des responsabilités;
- le travail davantage axé sur le transport de marchandises;
- l'utilisation accrue des nouvelles technologies.

COMMENT PERÇOIVENT-ILS LEUR EXPÉRIENCE D'INTÉGRATION EN ENTREPRISE?

- Selon la plupart des personnes consultées, l'emploi dans le secteur maritime au Québec est favorable aux immigrants. Les principales raisons évoquées nous indiquent que ce secteur emploie déjà un grand nombre d'immigrants, que les besoins en main-d'œuvre favorisent les immigrants et que les perspectives de carrière dans le secteur sont excellentes.
- Un peu plus de la moitié des personnes consultées disent observer plusieurs différences significatives dans le travail maritime au Québec par rapport à leur pays d'origine. Le Québec se distingue notamment sur les éléments suivants :
 - une réglementation plus stricte;
 - une plus grande importance accordée à la sécurité des travailleurs;
 - des journées de travail plus intensives;
 - le travail davantage individualisé;
 - des méthodes de travail mieux structurées.
- De l'avis de la plupart des répondants, les postes demandant peu d'expériences et de qualifications ainsi que ceux qui sont victimes d'une rareté de main-d'œuvre sont plus faciles à obtenir que les autres dans le secteur de l'industrie maritime au Québec.
- Les personnes consultées au cours des entrevues individuelles déclarent avoir vécu plusieurs expériences positives en matière d'intégration dans les entreprises. Ces expériences se situent tant au niveau personnel que professionnel. De l'avis de l'ensemble des répondants, les aspects positifs sont beaucoup plus importants que les aspects négatifs :
 - Sauf une seule exception, les expériences négatives ne sont pas reliées à une situation de tensions entre des travailleurs québécois et des travailleurs immigrants.
- Globalement, les immigrants qualifient leur expérience d'intégration en entreprise comme étant positive. De plus, une vaste majorité des personnes consultées ont indiqué ne pas avoir envisagé de quitter leur emploi dans l'industrie maritime pour un autre secteur.

LES FACTEURS FAVORABLES POUR FAIRE CARRIÈRE DANS L'INDUSTRIE MARITIME

- Les principaux facteurs facilitant les démarches pour faire carrière dans l'industrie maritime sont :
 - le besoin de main-d'œuvre dans le secteur;
 - l'expérience de travail dans l'industrie maritime (au Québec ou dans le pays d'origine);
 - le sens de l'humour;
 - une bonne connaissance du secteur maritime québécois;
 - les compétences linguistiques;
 - la formation;
 - la patience;
 - être bien organisé dans ses démarches pour trouver un emploi.

LES FACTEURS DÉFAVORABLES POUR UNE CARRIÈRE DANS L'INDUSTRIE MARITIME

- Les principales difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration consultées dans le cadre de leurs démarches visant l'obtention d'un emploi sont :
 - le délai nécessaire pour la reconnaissance des diplômes obtenus à l'extérieur du Canada;
 - le faible nombre d'entreprises dans le secteur;
 - le manque d'expérience de travail au Canada;
 - le manque d'information sur la marche à suivre.

CE QUE LES IMMIGRANTS CONSULTÉS RECOMMANDERAIENT À UN AMI

- Les immigrants consultés conseillent aux personnes issues de l'immigration désirant travailler dans l'industrie maritime québécoise de :
 - débiter le plus tôt possible les démarches pour travailler dans le secteur maritime;
 - bien s'informer avant d'entreprendre leur démarche;
 - ne pas prendre personnellement certaines remarques de collègues de travail;
 - suivre régulièrement des formations;
 - respecter le fonctionnement de l'industrie maritime;
 - bien connaître le français et l'anglais.

5.2 Profil des personnes consultées

Situation personnelle et familiale

Les personnes interrogées au cours des entrevues individuelles proviennent de treize pays différents, essentiellement répartis dans des pays de l'Afrique et de l'Europe de l'Est. Ces immigrants ont tous des compétences et formations pour travailler dans l'industrie maritime. Les pays recensés sont les suivants :

- **Afrique :**
 - le Maroc (x4);
 - l'Algérie (x3);
 - le Sénégal (x2);
 - le Djibouti;
 - la Côte-d'Ivoire;
 - le Congo.
- **Europe de l'Est :**
 - la Roumanie;
 - la Bulgarie;
 - l'Ukraine;
 - la Russie.
- **Autres régions :**
 - la France (x2);
 - le Mexique;
 - les Philippines.

En moyenne, les personnes consultées **sont installées au Québec depuis huit ans** et la **moyenne d'âge se situe à 39 ans**.

Une très grande partie des personnes interrogées (18/20) sont des hommes. Ces derniers résident actuellement dans les régions administratives suivantes :

- Montréal (9/20);
- Montérégie (4/20);
- Capitale-Nationale (4/20);
- Côte-Nord;
- Bas-Saint-Laurent;
- Hors du Québec (Ontario).

La moitié des personnes consultées (10/20) **vivent en couple et ont des enfants** alors que près du tiers de celles-ci (6/20) vivent en couple, mais sans enfant.

Trois immigrants vivent seuls et un répondant n'a pas souhaité dévoiler sa situation familiale.

Situation professionnelle

La majorité des personnes consultées (15/20) occupent actuellement un emploi. La totalité de ces derniers déclarent occuper un emploi dans l'industrie maritime.

Plus des trois quarts des personnes consultées (16/20) ont déjà travaillé dans l'industrie maritime au Québec et une proportion relativement similaire (14/20) ont déjà travaillé dans l'industrie maritime à l'extérieur du Québec.

Plus de la moitié des personnes consultées (13/20) déclarent avoir prévu de travailler dans l'industrie maritime au Québec avant leur arrivée.

Enfin, notons que les personnes consultées ne connaissaient pas l'industrie maritime canadienne avant leur arrivée au pays. En fait, plus de la moitié des immigrants consultés (13/20) ont déclaré qu'ils ne connaissaient pas du tout ce secteur d'activité avant leur arrivée. Seul un travailleur a affirmé connaître assez bien cette industrie grâce à son frère travaillant dans le secteur maritime québécois et qui a été en mesure de le renseigner sur l'industrie.

Sauf quelques exceptions (2 répondants), les personnes interrogées dans le cadre des entrevues, sont surtout des hommes, en emploi dans le secteur maritime et âgés de moins de 45 ans.

Le profil détaillé de ces personnes, incluant notamment les brevets obtenus au Canada et dans leur pays d'origine figure au tableau suivant.

Profil des personnes issues de l'immigration consultées

Sexe	Pays d'origine	Arrivée au Québec	Emploi occupé	Brevet/certifications obtenus au Canada	Brevet/certifications obtenus à l'étranger
Homme	Roumanie	2005	Chef mécanicien	■ Brevet 4 ^e classe mécanicien	■ Diplôme en électromécanique maritime
Homme	Algérie	2001	Sans emploi	■ Ingénieur mécanicien de 1 ^{re} classe	■ Ingénieur mécanicien de 1 ^{re} classe
Femme	France	1998	Technicienne en administration	■ Sans objet	■ Sans objet

Sexe	Pays d'origine	Arrivée au Québec	Emploi occupé	Brevet/certifications obtenus au Canada	Brevet/certifications obtenus à l'étranger
Femme	France	2010	Secrétaire principale	■ Sans objet	■ Sans objet
Homme	Russie	2008	Sans emploi	■ Mécanicien 1 ^{re} classe	■ Chef mécanicien
Homme	Algérie	1988	Ingénieur en chef	■ Ingénieur de 1 ^{re} classe ■ Ingénieur de 2 ^e classe ■ DEC en mécanique de machines fixes	■ Ingénieur de marine marchande
Homme	Maroc	2009	1 ^{er} mécanicien	■ Officier de 4 ^e classe	■ Officier de 3 ^e classe ■ Certificat de spécialisation pour bateau réfrigéré
Homme	Djibouti	2003	Analyste budgétaire	■ Sans objet	■ Sans objet
Homme	Maroc	2008	Sans emploi	■ Brevet de Capitaine au long-court ■ Brevet de matelot/homme de roue	■ Brevet de Capitaine au long-court
Homme	Congo	2007	4 ^e mécanicien	■ Formation d'urgence en mer ■ Mécanicien 4 ^e classe	■ 3 ^e mécanicien
Homme	Maroc	2005	Sans emploi	■ Brevet 4 ^e classe mécanicien ■ DEC en mécanique de camions	■ Mécanicien de 3 ^e classe
Homme	Mexique	2008	Assistant- mécanicien	■ Matelot-salle des machines ■ Formation d'urgence en mer 1,2,3	■ Mécanicien maritime ■ Équivalent de la Formation d'urgence en mer 1,2,3
Homme	Bulgarie	2007	Officier- mécanicien de 2 ^e classe	■ Officier mécanicien de deuxième classe ■ Formation d'urgence en mer 1,2,3	■ Mécanicien maritime
Homme	Sénégal	2004	Officier- mécanicien	■ Officier mécanicien de deuxième classe ■ Formation d'urgence en mer 1,2,3	■ Mécanicien de 3 ^e classe ■ Formation d'urgence en mer 1,2,3
Homme	Côte-d'Ivoire	2006	Capitaine	■ Capitaine, voyage intermédiaire	■ Ne se souvient pas de l'appellation exacte
Homme	Russie	2007	Sans emploi	■ Officier mécanicien de 2 ^e classe ■ Formation d'urgence en mer 1,2,3	■ Mécanicien maritime ■ Équivalent en Russie de la Formation d'urgence en mer 1,2,3

Sexe	Pays d'origine	Arrivée au Québec	Emploi occupé	Brevet/certifications obtenus au Canada	Brevet/certifications obtenus à l'étranger
Homme	Ukraine	2001	Sans emploi	■ Brevet 3 ^e classe mécanicien	■ Mécanicien de 3 ^e classe
Homme	Philippines	2005	Mécanicien	■ Brevet 2 ^e classe mécanicien	■ Mécanicien de 3 ^e classe
Homme	Sénégal	2003	Assistant-mécanicien	■ Matelot-salle des machines ■ Formation d'urgence en mer 1,2,3	■ Mécanicien de 2 ^e classe ■ Équivalent de la Formation d'urgence en mer 1,2,3
Homme	Maroc	2004	4 ^e mécanicien	■ Formation d'urgence en mer 1,2,3 ■ Mécanicien 4 ^e classe	■ Mécanicien de 3 ^e classe

*Note : Sans objet.

**Note : Information non disponible.

5.3 Raisons pour avoir choisi le Québec

Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer le choix des personnes consultées de venir travailler au Québec. Ces dernières s'articulent autour de cinq facteurs majeurs à savoir le changement, la famille, la perception positive de la vie au Québec, la langue de travail ainsi que la passion du travail dans l'industrie maritime. Le tableau ci-dessous présente les raisons évoquées par les personnes consultées pour chacun des facteurs recensés.

Raisons évoquées pour expliquer le choix du Québec

Facteur	Raisons
Changement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Découvrir d'autres endroits que le pays d'origine ■ Fuir l'instabilité politique et économique du pays d'origine ■ Travailler dans des endroits inusités (p. ex. : Nord canadien, grands lacs, etc.) ■ Ne plus travailler uniquement en haute mer, parcourir moins de distance en bateau
Famille	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permettre à la famille de découvrir de nouveaux pays ■ Rejoindre des membres de leur famille déjà installés au Québec ■ Permettre à la famille de vivre dans des conditions plus favorables et en toute sécurité ■ Répondre à la volonté de certains membres de la famille qui souhaitent quitter le pays d'origine
Perception positive de la vie au Québec	<ul style="list-style-type: none"> ■ Perception positive du mode de vie au Québec ■ Perception d'une meilleure qualité de vie au Québec ■ Avoir vécu une expérience de travail positive avec des gens vivant au Québec ■ Perception indiquant que le Québec est plus sécuritaire politiquement et financièrement que le pays d'origine

Facteur	Raisons
La langue	<ul style="list-style-type: none"> ■ Travailler en français tout comme dans le pays d'origine ■ Apprendre l'anglais et pouvoir travailler en anglais : <ul style="list-style-type: none"> ● Plusieurs personnes consultées déclarent que le fait de connaître à la fois l'anglais et le français ouvre plusieurs opportunités de progression dans leur carrière
La passion du travail dans le secteur maritime	<ul style="list-style-type: none"> ■ Continuer à travailler dans l'industrie maritime ■ Perception qu'il y a beaucoup d'emplois disponibles au Québec dans l'industrie maritime ■ Les conditions de travail au Québec sont meilleures que dans le pays d'origine ■ Souhaiter qu'il soit plus facile d'obtenir un poste plus important dans la hiérarchie en venant travailler au Québec

5.4 Qualifications et démarches pour trouver un emploi

5.4.1 Des qualifications diversifiées

Qualifications obtenues hors Québec/Canada

Tel que présenté dans le tableau de la section 5.2, les personnes possédant des qualifications pour travailler dans l'industrie maritime issues de l'immigration arrivent au Canada avec un bagage de connaissances diversifiées et pertinentes pour les entreprises de l'industrie maritime. À titre de rappel, les lignes suivantes font état des certifications obtenues à l'extérieur du Québec et du Canada.

☐ En lien direct avec l'industrie maritime :

- Mécanique :
 - Mécanicien de 3^e classe (x6);
 - Mécanicien maritime (x3);
 - Mécanicien de 2^e classe;
 - Diplôme en électromécanique maritime;
 - Ingénieur mécanicien de 1^{re} classe;
 - Chef mécanicien.
- Autres domaines :
 - La formation d'urgence en mer 1,2,3 (x4);
 - Ingénieur de marine marchande;
 - Officier de 3^e classe;
 - Certificat de spécialisation pour bateau réfrigéré;
 - Brevet de Capitaine au long-court.

☐ En lien indirect avec l'industrie maritime :

- Baccalauréat en sciences comptables;
- Baccalauréat en sciences humaines et mathématiques;
- Licence en anglais;
- Baccalauréat en droit;
- Certificat de comptabilité sur ordinateur;
- Baccalauréat en comptabilité.

Qualifications obtenues au Québec/Canada

Toutefois, les personnes consultées indiquent avoir passé au travers d'un processus visant à faire reconnaître leurs équivalences de formation au Canada et obtenir les brevets nécessaires pour travailler dans l'industrie maritime. Les lignes suivantes font état des certifications canadiennes obtenues suite à leur arrivée au pays.

❑ En lien direct avec l'industrie maritime :

- Mécanique :
 - Officier mécanicien de 2^e classe (x4);
 - Brevet 4^e classe mécanicien (x3);
 - Ingénieur mécanicien de 1^{re} classe (x2);
 - Brevet 4^e classe mécanicien;
 - Mécanicien 1^{re} classe;
 - Ingénieur de 1^{re} classe;
 - Ingénieur de 2^e classe;
 - DEC en mécanique de camions;
 - Brevet 3^e classe mécanicien;
 - DEC en mécanique de machines fixes.
- Autres domaines :
 - La formation d'urgence en mer 1,2,3 (x6);
 - Matelot-salle des machines (x2);
 - Officier de 4^e classe;
 - Brevet de Capitaine au long-court;
 - Brevet de matelot/homme de roue;
 - Formation d'urgence en mer;
 - Capitaine, voyage intermédiaire.

5.4.2 Un grand nombre de démarches pour trouver un emploi

Les personnes consultées ont entrepris un grand nombre de démarches différentes afin de trouver un emploi dans l'industrie maritime une fois arrivées au Québec. Les démarches les plus souvent mentionnées (deux mentions et plus) sont :

- la recherche Internet sur le secteur;
- la remise de CV à plusieurs employeurs et a effectué les suivis;
- la fréquentation des foires d'emplois régionales;
- la visite de bureaux de Transports Canada pour connaître les exigences pour obtenir un emploi dans le secteur;
- suivre les formations nécessaires (de cette façon, il est possible de mieux connaître les employeurs);
- suivre les cours d'équivalences;
- l'obtention des brevets canadiens et certifications nécessaires pour travailler dans le secteur;
- une connaissance a indiqué qu'un employeur embauchait des travailleurs;
- l'inscription dans une agence de placement (p. ex. : Les Services Kelly, Randstad, etc.);
- traiter avec un Centre local d'emploi (Emploi-Québec).

Dans une moindre mesure (une seule mention), d'autres démarches ont également été effectuées :

- traiter directement avec le CSMOIM;
- répondre à une offre d'emploi affichée dans un journal.

5.5 Les expériences de travail au Québec et ailleurs dans le monde

5.5.1 Années d'expérience au Québec et ailleurs

5 ans

C'est l'expérience de travail moyenne au Québec des immigrants consultés.

En moyenne, les personnes consultées **cumulent une expérience de travail de 5 ans au Québec** (en moyenne, les immigrants travaillent au Québec depuis 2007). Un peu moins de la moitié des immigrants consultés (9/20) ont commencé à travailler au Québec la même année que leur arrivée. Cette situation explique, en grande partie, pourquoi ces travailleurs ont occupé un emploi non relié à l'industrie maritime.

En fait, la plupart des personnes qui n'ont pas occupé un emploi non relié à cette industrie ont commencé à travailler une, deux, voire trois années après leur arrivée au Québec.

12 ans

C'est l'expérience de travail moyenne dans le pays d'origine des immigrants consultés.

Toutefois, les immigrants consultés au cours des entrevues individuelles indiquent qu'ils sont arrivés au Québec avec une **expérience de travail significative**. En effet, les immigrants consultés possèdent une expérience de travail moyenne de douze années dans leur pays d'origine.

75%

Les trois quarts (75%) de l'expérience de travail dans le pays d'origine des immigrants consultés a été acquise dans l'industrie maritime.

D'ailleurs, la plus grande partie de l'expérience de travail des immigrants consultés a été acquise dans l'industrie maritime de leur pays d'origine. En moyenne, les personnes consultées déclarent **avoir travaillé neuf ans et demi** dans l'industrie maritime de leur pays avant de s'installer au Québec ce qui représente environ 75% de l'expérience de travail moyenne acquise à l'extérieur du Québec.

4 ans

C'est l'expérience de travail moyenne dans l'industrie maritime québécoise des immigrants consultés.

Par ailleurs, les immigrants consultés cumulent une expérience de travail moyenne dans l'industrie maritime au Québec de quatre années.

5.5.2 Emplois occupés au Québec hors de l'industrie maritime

Un peu plus de la moitié des personnes consultées (11/20) déclarent ne pas avoir occupé un emploi dans un autre secteur que l'industrie maritime au Québec. Les autres personnes consultées ont occupé les emplois suivants¹³ :

- ouvrier en construction dans le secteur résidentiel;
- vendeur de voitures;
- électricien;
- commis dans une entreprise de location de matériel mécanique;
- ouvrier agricole;
- comptable dans une entreprise du secteur manufacturier;
- vente de cartouches d'imprimantes;
- commis dans une station-service;
- plongeur dans un restaurant;
- technicien informatique dans le secteur du commerce de détail;
- mécanicien de camions.

Trois raisons expliquent le fait que près de la moitié des immigrants consultés ont travaillé dans d'autres secteurs que l'industrie maritime une fois installés au Québec :

- la nécessité de subvenir à ses besoins en attendant de trouver un emploi dans le secteur maritime;
- la nécessité de subvenir à ses besoins pendant ses démarches pour obtenir ses équivalences;
- le fait que les salaires des emplois disponibles dans l'industrie maritime n'étaient pas assez élevés comparativement à ceux d'autres secteurs.

5.5.3 Postes occupés présentement par les immigrants

La liste des emplois occupés actuellement par les immigrants ayant les qualifications pour travailler dans l'industrie maritime au Québec figure au tableau de la section 2.1.

En complément d'information, le lieu de travail des personnes qui occupent actuellement un emploi dans l'industrie maritime au Québec se concentre principalement dans les endroits suivants :

- Montréal;
- Québec;
- Trois-Rivières.

Dans une moindre mesure, des emplois sont aussi occupés dans les endroits suivants :

- Forestville;
- Matane;
- Sorel;
- Les Grands Lacs;
- Baie-Comeau;
- Sept-Îles;
- Port-Cartier.

¹³ Prendre note que certaines personnes consultées ont occupé plus d'un emploi au Québec non relié à l'industrie maritime.

5.5.4 Postes occupés par le passé dans l'industrie maritime

Postes occupés par le passé dans l'industrie maritime (si occupe actuellement un emploi)

Plus de la moitié (12/20) des personnes consultées au cours des entrevues individuelles ont indiqué avoir occupé, par le passé, d'autres postes que celui occupé actuellement. Il en ressort de cette analyse deux tendances majeures :

- ❑ **Situation 1 : Les postes occupés par le passé dans l'industrie maritime au Québec constituent un poste hiérarchiquement inférieur par rapport au poste occupé actuellement. Cette progression peut avoir lieu au sein de la même entreprise ou non.**
- ❑ **Situation 2 : Les postes occupés par le passé dans l'industrie maritime au Québec se situent au même niveau que le poste occupé actuellement, mais ce dernier se trouvait chez un employeur différent.**

Afin d'illustrer ces deux situations, le tableau ci-dessous présente un cas de figure recensé lors des entrevues individuelles avec les immigrants ayant les qualifications pour travailler dans l'industrie maritime au Québec.

Présentation de deux cas de figure

Situation 1			Situation 2	
Poste	Entreprise		Poste	Entreprise
■ Chef ingénieur	■ Entreprise A	Emploi occupé actuellement	■ Chef mécanicien	■ Entreprise C
■ Responsable technique	■ Entreprise A	Emploi occupé précédemment (avant le poste actuel)	■ Chef mécanicien	■ Entreprise B
■ 2e ingénieur	■ Entreprise A	Autre emploi occupé précédemment	■ Chef mécanicien	■ Entreprise A

Postes occupés par le passé dans l'industrie maritime (si n'occupe pas actuellement un emploi)

Parmi les cinq immigrants consultés qui sont actuellement sans emploi dans l'industrie maritime, on constate que les postes occupés ne sont pas situés au sommet de la hiérarchie puisqu'il s'agit de :

- matelot (x3);
- assistant-mécanicien;
- homme de roue.

Soulignons enfin que trois immigrants ont indiqué qu'ils occupent encore leur premier emploi dans l'industrie maritime.

5.6 Ce que les immigrants pensent du marché du travail

5.6.1 Attentes et différences concernant l'emploi occupé

À leur arrivée au Québec, les attentes des travailleurs issus de l'immigration consultés concernant leur emploi s'articulaient principalement autour des éléments suivants :

- avoir un salaire intéressant (x17);
- avoir de bonnes conditions de travail (x16);
- avoir un milieu de travail agréable (x14);
- ne pas subir de discrimination (x11);
- acquérir de nouvelles connaissances (x10);
- obtenir un travail rapidement (x8).

En général, la plupart des personnes consultées disent que le poste qu'ils occupent actuellement répond à leurs attentes

Néanmoins, quelques éléments font défaut à l'heure actuelle :

- l'incapacité de travailler sur certains types de bateaux;
- le temps requis pour trouver un emploi a été beaucoup plus long qu'escompté;
- la difficulté de travailler dans un milieu où l'anglais occupe une place importante alors que le travailleur s'attendait à travailler en français.

Quelques personnes consultées dans le cadre des entrevues individuelles affirment percevoir des différences entre le poste occupé présentement dans l'industrie maritime et le poste occupé avant leur arrivée au Québec.

Bien qu'il ne fût pas explicitement demandé aux immigrants de donner leur appréciation des différences constatées, **on peut présumer que ces dernières sont principalement perçues positivement puisque l'emploi occupé correspond aux attentes de ces derniers.**

Ces distinctions sont présentées dans le tableau ci-après.

Différences entre l'emploi occupé actuellement et l'emploi occupé auparavant

Emploi passé	Caractéristique	Emploi actuel
<ul style="list-style-type: none"> ■ Beaucoup de voyages de longue durée ■ Beaucoup de voyage en haute mer ■ Grands bateaux 	Destination	<ul style="list-style-type: none"> ■ Destinations plus rapprochées ■ Eaux intérieures la majorité du temps ■ Bateaux plus petits
<ul style="list-style-type: none"> ■ Lacunes dans les mesures de sécurité des travailleurs 	Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conditions de travail sécuritaires ■ Plusieurs formations sur la sécurité
<ul style="list-style-type: none"> ■ Beaucoup de responsabilités à un plus faible nombre de travailleurs 	Responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un grand nombre de travailleurs ont des responsabilités

Emploi passé	Caractéristique	Emploi actuel
<ul style="list-style-type: none"> ■ Beaucoup de bateaux de croisière 	Nature des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ■ Travail davantage axé sur le transport de marchandises
<ul style="list-style-type: none"> ■ Doit travailler souvent avec des technologies désuètes 	Technologies	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilisation accrue des nouvelles technologies

5.6.2 L'industrie maritime : un secteur favorable pour les immigrants

Selon la plupart des personnes consultées, l'emploi dans le secteur maritime au Québec est favorable aux immigrants. Les principales raisons évoquées sont :

- un degré d'ouverture important des employeurs et des travailleurs du secteur maritime en ce qui a trait à l'accueil de travailleurs issus de l'immigration;
- les immigrants sont habitués au travail dans le secteur maritime et des exigences des métiers de ce secteur;
- la forte présence à l'heure actuelle de travailleurs issus de l'immigration;
- la rareté de main-d'œuvre dans le secteur qui fait en sorte que peu importe leur provenance, les travailleurs issus de l'immigration sont en demande pour combler les besoins;
- les possibilités d'obtenir un poste supérieur sont les mêmes pour les immigrants que pour les « Québécois de souche ».

Un travailleur a indiqué qu'il lui était impossible de se prononcer à ce sujet puisqu'il travaille depuis peu de temps dans le secteur.

Un autre mentionne qu'il peut y avoir des problèmes d'intégration en raison du fait que les immigrants sont souvent laissés à eux-mêmes lors de leurs démarches pour obtenir un emploi.

Enfin, un travailleur indique que l'accès aux emplois du secteur maritime est limité par les procédures administratives pour obtenir des certifications d'équivalence, ce que n'a pas à subir une personne ayant fait ses études au Québec.

Un peu plus de la moitié des personnes consultées (13/20) disent observer plusieurs différences significatives dans le travail maritime au Québec par rapport à son pays d'origine. Bien qu'il ne fût pas explicitement demandé aux immigrants de donner leur appréciation des différences constatées, **on peut présumer que ces dernières sont principalement perçues positivement puisque l'emploi occupé correspond aux attentes de ces derniers.**

Ces distinctions sont présentées dans le tableau à la page suivante.

Différences entre l'emploi dans l'industrie maritime au Québec et celui occupé dans un autre pays

Dans le pays d'origine	Caractéristique	Au Québec
<ul style="list-style-type: none"> ■ Peu de réglementation concernant l'environnement ■ Conditions de travail peu réglementées (sauf quelques exceptions) 	Réglementation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beaucoup de réglementation à respecter ■ Présence d'inspecteur pour veiller au respect des règles ■ Réglementation concernant la protection de l'environnement ■ Conditions de travail très réglementées
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ne constitue pas une priorité pour les employeurs (sauf quelques exceptions) 	Sécurité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plusieurs règles à suivre ■ Présence de plusieurs mesures de prévention ■ Plusieurs formations offertes par les employeurs
<ul style="list-style-type: none"> ■ Moins d'heures de travail par jour, mais davantage de journées au travail 	Heures de travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beaucoup d'heures de travail dans une journée
<ul style="list-style-type: none"> ■ Beaucoup de travail d'équipe 	Intégration au travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Peu de jumelage avec des collègues de travail ■ Travail davantage individuel ■ Peu de travail d'équipe
<ul style="list-style-type: none"> ■ Peu d'information sur les méthodes de travail ■ Absence d'une définition claire des tâches de travail 	Méthodes de travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Méthodes de travail précises, bien structurées ■ Tâches bien définies

5.6.3 Est-ce qu'il y a des postes plus faciles à obtenir dans le secteur?

De l'avis de la plupart des répondants (16/20), certains postes sont plus faciles à obtenir que les autres dans le secteur de l'industrie maritime au Québec. Ces postes présentent certaines caractéristiques communes telles que :

- peu d'exigences au niveau de l'expérience de travail;
- peu d'exigences au niveau des qualifications académiques;
- la charge de travail peut être perçue comme étant « ingrate »;
- la présence d'une rareté de main-d'œuvre pour le métier en question.

Selon les dires des personnes consultées, les postes dont l'obtention serait plus facile que les autres sont ceux de :

- matelot (x12);
- manœuvre (x10);
- mécanicien (la raison principale étant la rareté de main-d'œuvre) (x10);
- postes de service à la clientèle (x6);
- postes de nature administrative (x4);
- machiniste (x3).

5.6.4 Faits saillants des expériences personnelles d'intégration en entreprise

Les expériences positives

Les personnes consultées au cours des entrevues individuelles déclarent avoir vécu plusieurs expériences positives en matière d'intégration dans les entreprises. Ces expériences se situent tant au niveau personnel que professionnel :

- Les expériences positives au niveau personnel :
 - visiter des endroits inusités tels que le Pôle Nord;
 - la découverte de la culture québécoise.
- Les expériences positives au niveau professionnel :
 - la patience des employeurs lors de la période d'apprentissage d'un métier;
 - la confiance dont les employeurs font preuve à l'égard de leurs employés;
 - le fait que les employeurs n'hésitent pas à accorder beaucoup de responsabilités, même aux subalternes;
 - l'absence de discrimination envers les travailleurs immigrants;
 - le jugement de l'employeur se base presque uniquement sur les critères de la compétence, de l'expérience et de la formation;
 - l'obtention rapide d'un emploi une fois les équivalences obtenues;
 - l'assistance des employeurs pour faciliter les démarches administratives lors des procédures visant à obtenir les certifications canadiennes;
 - l'offre de formation offerte par l'employeur pour s'améliorer;
 - le bon accueil des travailleurs issus de l'immigration de la part des employés et des travailleurs;
 - l'acquisition de nouvelles connaissances;
 - le perfectionnement des pratiques de travail par des formations spécifiques;
 - l'expérience acquise avec l'aide de collègues de travail;
 - le perfectionnement de la langue française par des cours de francisation ainsi que le dialogue avec les collègues de travail;
 - l'apprentissage de l'anglais par des cours offerts par l'employeur ainsi que le dialogue avec les collègues de travail;
 - la possibilité de progresser professionnellement en obtenant un poste plus élevé;
 - l'aide apportée par les collègues de travail ainsi que l'employeur pour favoriser l'intégration.

Les expériences négatives

Plus de la moitié des personnes consultées (12/20) ont indiqué ne pas avoir vécu d'expérience négative lors du processus d'intégration en entreprise. Toutefois, deux personnes ont indiqué avoir dû composer avec des collègues de travail réfractaires aux immigrants. Toutefois, de l'avis de ces répondants, cette situation demeure marginale (problèmes avec un seul collègue de travail) et l'employeur a immédiatement pris des mesures pour qu'une telle situation ne se reproduise pas.

Au final, bien que peu nombreuses et ayant peu d'incidence sur le travail des immigrants dans le secteur maritime, certaines expériences négatives sont aussi relatées telles que :

- une difficulté à comprendre l'accent québécois;
- un environnement de travail moins accueillant en raison de la lourde charge de travail;
- une perception d'être laissé à soi-même lors des démarches en vue d'obtenir un premier emploi dans le secteur maritime;
- la nourriture québécoise;
- la pression associée au fait qu'il faut toujours être performant au travail.

Comment les immigrants qualifient-ils leur expérience d'intégration?

Globalement, les immigrants qualifient leur expérience d'intégration en entreprise comme étant positive. Selon eux, cette expérience fut positive parce qu'ils :

- se sont fait rapidement de nouveaux amis de toute origine parmi leurs nouveaux collègues de travail;
- ont la perception que leur employeur a tout fait dans la mesure de ses moyens pour faciliter leur intégration;
- maîtrisaient la langue française, ce qui a facilité le processus d'intégration;
- ont de l'expérience dans le secteur maritime, ce qui fait en sorte que les employeurs leur confient du travail plus intéressant.

Songer à quitter le secteur maritime? Non!

Une faible partie des personnes consultées (2/20) ont indiqué avoir envisagé de quitter leur emploi dans l'industrie maritime pour un autre secteur. L'un d'entre eux a mentionné vouloir démarrer une entreprise de fer forgé alors que l'autre envisage de s'associer à une entreprise dans le secteur du commerce de détail détenue par des membres de sa famille déjà installés au Québec.

En ce qui concerne les personnes n'ayant jamais songé à quitter leur emploi dans l'industrie maritime pour un autre secteur d'activité, cette position s'explique essentiellement par la vocation des répondants envers le secteur maritime :

« J'ai passé plus de la moitié de ma vie dans ce secteur, je ne voudrais jamais quitter ce secteur. »

« Je suis dans ce secteur par passion. J'ai étudié dans ce secteur et je suis arrivé au Québec pour continuer à travailler dans ce secteur. »

« Il y a plein de possibilités de carrière dans le secteur maritime, il serait stupide de le quitter. Mon avenir réside dans ce secteur. »

5.6.5 Accéder à un poste supérieur : mission possible!

Une grande majorité des personnes consultées s'entendent sur le fait qu'il est relativement facile pour un travailleur issu de l'immigration d'accéder à un poste dans l'industrie maritime. Les principaux éléments qui appuient cette position sont :

- **La compétence :**

« En général, peu importe si on est issus de l'immigration ou non, si on a la compétence, on obtient le poste désiré. »

« Pour l'employeur, la compétence prime tous les autres facteurs. »

- **La formation :**

« En suivant des formations d'appoint, on devient plus apte à occuper un poste convoité. Si un employeur cherche un travailleur pour un poste avec des responsabilités, il choisira celui qui a de l'expérience ou encore celui qui a suivi les formations appropriées. La provenance de travailleur n'entre pas vraiment en considération. »

- **La rareté de la main-d'œuvre :**

« Il y a tellement de besoins dans le secteur que les travailleurs peuvent tous espérer obtenir un poste dans l'industrie maritime, et ce, peu importe qu'ils soient issus de l'immigration ou non. Toutefois, il faut s'assurer qu'on a les compétences pour le poste convoité. »

« Il y a un grand roulement de personnel dans les emplois exigeant peu de qualifications, alors il est très facile de travailler dans le secteur maritime. Toutefois, la situation est différente pour les postes avec de grandes responsabilités. »

- **La nature du poste :**

« Il est facile d'obtenir un poste dans le secteur maritime au Québec. Toutefois, il est encore plus facile d'en obtenir un pour les postes dits « opérationnels » puisque ces derniers ne requièrent pas vraiment de qualifications professionnelles poussées. »

Toutefois, certaines personnes consultées soutiennent que l'obtention d'un poste dans le secteur maritime est soumise à certaines contraintes :

- **La saison :**

« Il est plus facile d'obtenir un poste en été qu'en hiver. »

- **La région :**

« Il y a plus d'emplois disponibles à Montréal qu'en région. »

- **Les qualifications :**

« Plusieurs postes ne sont pas accessibles tant que les brevets d'équivalence ne sont pas complétés. Cette situation fait en sorte que certains travailleurs doivent travailler sur des postes qui ne demandent pas d'autres qualifications professionnelles que des aptitudes physiques. »

« Il est difficile d'obtenir un poste lorsqu'on doit suivre des cours de formation pour obtenir nos brevets canadiens. Il y a un certain problème de conciliation d'horaire puisque ces formations demandent beaucoup de temps et que les emplois requièrent de nombreuses heures de travail. »

« Il est parfois difficile de se motiver lorsqu'on occupe un poste qui se situe en dessous de nos qualifications et de notre formation. Cette situation prévaut jusqu'au moment où on obtient nos équivalences. »

« C'est difficile d'accéder à certains postes puisqu'à chaque étape, il faut passer des examens, et ce, même si on a déjà suivi une formation à l'Institut maritime du Québec. »

- **La disponibilité des postes :**

« Il est difficile d'obtenir un emploi à temps plein dans ce secteur, surtout lorsqu'il s'agit d'un premier emploi puisque ces emplois sont tous occupés par des personnes expérimentées qui ne sont pas près de prendre leur retraite. »

« Les postes avec de hautes responsabilités sont plus difficiles à obtenir, puisqu'il y a peu de roulement de personnel dans ces catégories d'emplois. Les employeurs ont un grand besoin de ces travailleurs. »

S'intégrer dans une entreprise du secteur maritime : facile ou difficile?

Une très grande majorité des personnes ayant les qualifications pour travailler dans l'industrie maritime au Québec estiment qu'il est facile de s'intégrer dans une entreprise du secteur maritime. En fait, aucun immigrant n'a indiqué qu'il est difficile de s'intégrer dans une entreprise du secteur maritime. Les principaux facteurs mentionnés sont :

- la présence d'autres travailleurs issus de l'immigration;
- les employeurs font beaucoup d'efforts pour intégrer les immigrants;
- l'intégration est facile lorsque la personne dispose d'une expérience de travail dans le secteur maritime, même si l'expérience n'est pas acquise au Québec;
- la plupart des employés « Québécois de souche » sont ouverts aux travailleurs issus de l'immigration.

Toutefois, un travailleur indique que bien qu'il juge que l'intégration des immigrants se fait facilement, il n'en reste pas moins qu'il y a des embûches (p. ex. : langue, poste occupé, etc.) à surmonter.

Même si les immigrants consultés estiment qu'il est facile de s'intégrer dans une entreprise du secteur maritime, il n'en reste pas moins que ces derniers doivent quelquefois composer avec des situations ou des perceptions moins positives comme :

- un conflit avec d'autres travailleurs;
- une perception que l'employeur est plus exigeant avec les travailleurs issus de l'immigration;
- des difficultés à communiquer avec les autres travailleurs en raison d'une connaissance pas assez approfondie du français;
- de la difficulté de travailler en anglais puisque le travailleur s'attendait à travailler uniquement en français au Québec.

5.7 Forces, difficultés et conseils pour travailler dans l'industrie maritime au Québec

Des facteurs qui facilitent les démarches pour obtenir un emploi

On peut distinguer huit facteurs principaux qui facilitent les démarches des immigrants pour obtenir un emploi dans le secteur maritime à savoir les besoins de main-d'œuvre, l'expérience de travail, le sens de l'humour, la connaissance du secteur, les compétences linguistiques, la formation, la patience ainsi qu'une bonne organisation. Les facteurs identifiés sont décrits ci-après.

- ❑ **Le besoin de main-d'œuvre dans le secteur :**

 - « Actuellement, il y a beaucoup d'emplois de disponibles. Pour les postes avec peu de responsabilités, tout le monde qui postule est embauché. »
 - « Le fait que les entreprises ont besoin de beaucoup de travailleurs, ces dernières n'hésitent pas à accommoder leurs employés (y compris les travailleurs immigrants) pour les retenir. »

- ❑ **L'expérience de travail dans l'industrie maritime (au Québec ou dans le pays d'origine) :**

 - les employeurs sont à la recherche de travailleurs expérimentés :

 - « C'est évident que les employeurs sont à la recherche de travailleurs qui ont une expérience dans l'industrie maritime. En raison de la rareté de travailleurs, l'expérience de travail représente un avantage certain pour les travailleurs même si cette expérience est acquise à l'extérieur du Québec ou du Canada. »
 - l'expérience dans une entreprise canadienne est davantage prise en considération que l'expérience acquise à l'extérieur du Canada :

 - « Si on a de l'expérience de travail au Québec ou au Canada, cela est encore mieux, car les employeurs disent que de travailler au Québec et dans notre pays d'origine, ce n'est pas la même chose, et ce, même si ces derniers n'ont jamais travaillé au Maroc! »

- ❑ **Le sens de l'humour :**

 - être capable de tolérer les taquineries de la part de collègues de travail;
 - être en mesure de faire des blagues sur les immigrants et les Québécois « de souche ».

- ❑ **Une bonne connaissance du secteur maritime québécois :**

 - connaître les entreprises du secteur :

 - « Quand on connaît bien l'entreprise pour laquelle on postule, on tente de démontrer lors de l'entrevue d'embauche que nous partageons la philosophie de l'entreprise. Il m'est arrivé de parler avec des amis qui travaillent dans une entreprise pour savoir quoi dire aux patrons lors de l'entrevue. »
 - être conscient des conditions de travail (p. ex. : travail plus intensif, etc.);
 - être conscient de la difficulté de travailler dans ce secteur (p. ex. : travailler en hiver, etc.);
 - connaître l'emplacement des employeurs puisqu'il est possible de travailler en région éloignée.

- ❑ **Les compétences linguistiques :**

 - être en mesure parler français au travail et être en mesure de tenir des conversations dans un bon français;
 - être ouvert à travailler en anglais.

- ❑ **La formation :**

 - avoir étudié dans un programme de formation directement en lien avec l'industrie maritime;
 - être ouvert à suivre des formations :

 - « Souvent, les employeurs jugent que la formation suivie à l'extérieur du Québec ou du Canada est inadéquate pour travailler. Ils exigent des cours supplémentaires. Si on veut travailler dans le secteur, il ne faut pas s'opposer à suivre les cours proposés. »
 - « Les entreprises offrent beaucoup de formation à l'interne. Il faut suivre ces formations, ce qui est beaucoup apprécié par l'employeur, on peut en plus ajouter ces formations au CV. »
 - « Il faut cesser de penser qu'il est dévalorisant de suivre des formations d'appoint. Ces dernières facilitent l'accès à l'emploi dans le secteur. »

- **La patience :**
 - être patient devant la lenteur administrative pour les démarches entourant l'obtention d'un brevet canadien;
 - ne pas s'impatienter pour la progression dans une entreprise.
- **Être bien organisé dans ses démarches pour trouver un emploi :**
 - être prêt à effectuer beaucoup de démarches auprès des employeurs :
 - « *Il faut envoyer beaucoup de CV avant d'obtenir un emploi. Il ne faut pas se décourager pour autant.* »
 - « *De plus, il ne faut pas penser que nous ne sommes pas retenus en raison du fait qu'on est des immigrants. Il faut se rappeler que pour les employeurs, vaut mieux embaucher quelqu'un qui a de l'expérience de travail au Canada et souvent, les immigrants n'en ont pas lors d'un premier emploi.* »
 - savoir où trouver des emplois :
 - « *Les offres d'emplois sont faciles à trouver dans les différents médias. Il suffit de prendre le temps de chercher.* »
 - « *Le CSMOIM offre un service centralisé pour trouver des emplois. Cet outil m'a permis de dénicher mon emploi actuel. Il faut se servir de cet outil lorsqu'on est à la recherche d'un emploi dans l'industrie maritime.* »
 - avoir des connaissances personnelles dans l'entreprise dans laquelle l'immigrant a postulé :
 - « *Le fait que je connaissais des personnes aux ressources humaines m'a permis d'obtenir une entrevue qui a abouti à un emploi. Sans cette personne, je ne suis pas certain que mon employeur actuel m'aurait donné une chance de me faire valoir dans son entreprise.* »
 - « *De mon côté, je connaissais bien des membres importants du syndicat représentant les mécaniciens de l'entreprise. Quand je suis allé les voir pour obtenir un emploi, ils m'ont aidé.* »

Principales difficultés rencontrées

Plus de la moitié des personnes interrogées au cours des entrevues individuelles ont indiqué ne pas avoir rencontré de difficultés lors de ses démarches visant l'obtention d'un emploi dans l'industrie maritime au Québec.

Pour les autres, les principales difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration consultées dans le cadre de leurs démarches visant l'obtention d'un emploi sont :

- le délai nécessaire pour la reconnaissance des diplômes obtenus à l'extérieur du Canada;
- le faible nombre d'entreprises dans le secteur :
 - « *Il y a peu d'entreprises dans le secteur maritime, mais ces dernières ont beaucoup d'emplois à offrir. Ainsi, si une entreprise refuse de m'embaucher, cela m'empêche l'accès à un très grand nombre d'emplois.* »
- le manque d'expérience de travail au Canada :
 - « *Il est difficile pour un travailleur immigrant de dénicher son premier emploi au Canada puisqu'il ne dispose pas d'une expérience de travail au Canada. Or, les employeurs priorisent cette caractéristique.* »
- un manque d'information :
 - « *Certaines personnes croient qu'il est facile pour un immigrant de travailler dans l'industrie maritime au Québec puisqu'il y a beaucoup d'emplois. Toutefois, ils ignorent toute la lourdeur bureaucratique de sorte qu'ils se découragent.* »

Un seul travailleur a indiqué que la principale difficulté rencontrée était en lien avec l'origine du travailleur :

« Les employeurs font du classement sur le nom basé sur des préjugés de sorte qu'un Tremblay va passer devant un Wong. »

Ce que recommandent les immigrants à leurs amis

Les immigrants consultés conseillent aux personnes issues de l'immigration désirant travailler dans l'industrie maritime québécoise de :

- ❑ **Débuter le plus tôt possible les démarches pour travailler dans le secteur maritime :**
 - commencer des démarches pour l'obtention des brevets (via Transports Canada) avant de quitter le pays d'origine afin de réduire le temps d'attente une fois au Canada;
 - contacter les entreprises du secteur, établir des contacts dans les entreprises ainsi que les syndicats, même si la demande d'équivalence de brevet n'est pas complétée afin de faciliter l'obtention d'un emploi lors de l'obtention des certifications canadiennes;
 - surveiller les offres d'emploi présentes sur le site Internet du CSMOIM.
- ❑ **Bien s'informer :**
 - s'informer sur l'environnement de travail avant d'entreprendre des démarches;
 - s'informer sur la procédure administrative nécessaire avant de pouvoir travailler dans le secteur;
 - prendre conscience que les procédures administratives sont longues, et ce, pas uniquement pour l'obtention des brevets.
- ❑ **Ne pas prendre personnellement certaines remarques de collègues de travail :**
 - ne pas s'offusquer de taquineries provenant de certains collègues de travail à propos de la provenance.
- ❑ **Suivre régulièrement des formations :**
 - suivre le plus rapidement possible les formations nécessaires pour obtenir une équivalence de brevet;
 - suivre régulièrement des formations données par l'Institut maritime du Québec à Rimouski.
- ❑ **Respecter le fonctionnement de l'industrie maritime :**
 - se conformer au principe d'employabilité voulant qu'il faille accepter d'occuper temporairement un poste inférieur aux qualifications afin de faire ses preuves et d'obtenir une expérience de travail au Canada.
- ❑ **Bien connaître le français et l'anglais :**
 - une connaissance approfondie de l'anglais et du français facilite l'intégration;
 - ne pas hésiter à suivre des cours de français et d'anglais afin de mieux s'intégrer dans le milieu de travail.

D'autres recommandations pour les travailleurs potentiels dans le secteur

En se basant sur leur expérience personnelle, certains immigrants consultés suggèrent d'autres recommandations pour favoriser l'intégration des immigrants dans l'industrie maritime telles que :

- fournir aux immigrants des références afin de pouvoir se procurer la documentation nécessaire pour les examens d'équivalence (documentation difficile à trouver);
- fournir aux immigrants de la documentation sur la culture québécoise afin de mieux s'intégrer à la communauté d'accueil;
- que le gouvernement demande aux employeurs de ne pas baser leurs critères de sélection que sur l'expérience de travail acquise au Canada;
- élaborer une sorte d'équivalence d'expérience de travail (p. ex. : quatre ans de travail au Maroc dans une grande entreprise maritime équivalent à trois ans d'expérience au Canada);
- mettre sur pied des cours adaptés et de plus courte durée destinés aux travailleurs qui ont quelques années d'expérience dans le secteur maritime afin de faciliter leur arrivée sur le marché du travail au Québec.

6. Résultats des entrevues individuelles auprès des intervenants et employeurs du secteur

Ce chapitre présente une synthèse des propos tenus par dix intervenants de l'industrie maritime québécoise appelés à travailler, de près ou de loin, avec des immigrants. Ces intervenants ont été interrogés dans le cadre d'une entrevue individuelle entre le 15 et le 22 octobre 2012.

6.1 Grands constats ressortant des entrevues

L'INDUSTRIE MARITIME REPRÉSENTE UNE OPPORTUNITÉ UNIQUE POUR LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

- Les intervenants appelés à travailler avec des immigrants estiment que le secteur de l'industrie maritime au Québec vit actuellement une rareté de main-d'œuvre qualifiée, essentiellement pour les postes « navigant ».
- La rareté de personnel qualifié est ressentie particulièrement dans la plupart des postes spécialisés, mais plus particulièrement au niveau des postes en lien avec la mécanique.
- La plupart des intervenants consultés pensent que le secteur maritime a un grand besoin de travailleurs issus de l'immigration.
- L'ensemble des intervenants consultés affirment que le secteur de l'industrie maritime est dans un contexte favorable à l'arrivée de travailleurs qualifiés issus de l'immigration.

ON OBSERVE CERTAINES DIFFÉRENCES DANS L'ACCÈS AUX DIFFÉRENTS POSTES DE L'INDUSTRIE MARITIME AU QUÉBEC

- La moitié des intervenants consultés ne perçoivent pas de différences significatives dans l'accès entre les postes de personnel navigant et les postes de personnel non navigant :
 - ces derniers estiment que l'expérience et les compétences sont les principaux critères de sélection de sorte qu'il n'est pas question de considérer la provenance du candidat.
- Quatre intervenants sont néanmoins d'avis qu'il est plus facile pour un immigrant d'accéder à un poste de personnel non navigant qu'à un poste de navigant, notamment en raison du fait que les exigences et les conditions de travail y sont moins importantes.
- Il y a des postes de personnel navigant plus faciles à obtenir que d'autres, notamment ceux qui demandent peu d'expérience et n'exigent pas l'obtention de brevets canadiens.
- Dans l'objectif de favoriser l'accessibilité des immigrants aux emplois disponibles dans le secteur maritime, plusieurs intervenants consultés conseillent de mettre sur pied un programme de stages non rémunérés permettant aux travailleurs issus de l'immigration d'assister le personnel navigant qualifié.

L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS : ÉTAT DE LA SITUATION

- Les employeurs affirment recevoir beaucoup plus de candidatures pour des postes spécialisés que pour des postes exigeant peu de qualifications et d'expérience.
- Les embauches se concentrent principalement dans des postes en lien avec la mécanique à bord des navires.

- Le faible nombre d'embauches de personnes issues de l'immigration par rapport au nombre de candidatures s'explique par le fait que les candidats ne répondent pas aux critères de sélection de l'employeur.
- Les principaux critères de sélection des employeurs lorsque vient le temps d'évaluer la qualité d'une candidature sont :
 - le candidat est titulaire des brevets et certifications exigés;
 - l'expérience acquise au Canada et à l'étranger pour le poste;
 - la formation du candidat;
 - la maîtrise des langues officielles du Canada;
 - la connaissance de la zone de navigation;
 - les références fournies par le candidat.
- La plupart des travailleurs issus de l'immigration sont encore à l'emploi de leur entreprise.
- Certains affirment que le taux de roulement du personnel issu de l'immigration n'est pas plus élevé que celui des travailleurs québécois « de souche ».
- Les immigrants entrent en contact avec les employeurs principalement par le biais d'offres d'emplois affichées sur Internet, les agences de recrutement ainsi que les candidatures spontanées.

QUELS SONT LES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS À EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS?

- Les principaux avantages à embaucher des personnes immigrantes sont liés au fait qu'elles viennent combler des besoins en main-d'œuvre qualifiée, sont expérimentées dans le secteur maritime et sont plus enclines à respecter les directives imposées par les employeurs.
- Les contraintes reliées à l'embauche de travailleurs issus de l'immigration sont essentiellement liées aux différences culturelles et linguistiques ainsi qu'aux problèmes de communication entre l'immigrant et sa société d'accueil.

LA SITUATION DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS DU SECTEUR MARITIME SE COMPARE AUX AUTRES SECTEURS D'ACTIVITÉ

- La situation vécue par les travailleurs immigrants de l'industrie maritime se compare à celle vécue par ceux des autres secteurs d'activité :
 - Chaque secteur impose des conditions d'accès aux emplois disponibles pour des raisons de sécurité et d'efficacité (p. ex. : cartes de compétence, certificats d'équivalence, etc.).
- Pour la moitié des intervenants consultés, les employeurs ne véhiculent pas de craintes particulières à confier un poste à haut niveau de responsabilité à une personne immigrante comme premier emploi dans une entreprise maritime canadienne.
- Pour un premier emploi ou non, l'expérience, la compétence et la qualification sont les principaux éléments pris en considération, et ce, nonobstant la provenance du candidat qui postule pour un poste de haut niveau.
- Certains employeurs manifestent néanmoins quelques craintes à confier un poste à haut niveau de responsabilité à une personne immigrante comme premier emploi, ce qui se traduit par le fait que les travailleurs immigrants se font offrir des postes d'un niveau inférieur à leurs qualifications.

AVANTAGES ET FREINS À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

- Cinq facteurs facilitent l'intégration de ces derniers au marché du travail de l'industrie maritime :
 - les aptitudes linguistiques de l'immigrant;
 - la formation / compétences de l'immigrant;
 - l'environnement de travail;
 - le comportement de l'immigrant;
 - les opportunités de carrière.
- Les immigrants font aussi face à certaines difficultés dans leur processus d'intégration à leur milieu de travail, dont notamment :
 - une connaissance insuffisante de la langue, soit du français et/ou de l'anglais;
 - devoir composer avec des travailleurs moins ouverts aux travailleurs issus de l'immigration;
 - le choc culturel puisque la culture québécoise serait exigeante envers les immigrants, notamment dans le secteur maritime;
 - le secteur maritime au Québec et la nature des emplois/milieu de travail, qui sont très exigeants.
- Plusieurs intervenants considèrent qu'il y a des différences notables entre les deux catégories de personnel qui font en sorte que les postes de personnel non navigant posent moins d'obstacles à l'intégration puisque ces derniers sont moins exigeants professionnellement et personnellement pour les travailleurs.
- La plupart des personnes consultées sont d'avis qu'il n'y a pas de différences au niveau des obstacles à l'intégration des immigrants entre les divers postes de personnel navigant :
 - en revanche, d'autres affirment que plus l'immigrant travaille en présence d'autres immigrants, plus il aura du support pour persévérer dans le secteur.
- Plus de la moitié des intervenants consultés estiment qu'il y a des différences au niveau des obstacles à l'intégration des immigrants :
 - entre les diverses zones de navigation;
 - par type de navire;
 - par compagnie maritime/employeur.
- Certains moyens, que l'on ne retrouve pas à l'heure actuelle dans l'industrie maritime québécoise, pourraient davantage contribuer à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante :
 - un programme d'apprentissage et de sensibilisation destiné aux immigrants;
 - un programme permettant aux immigrants d'obtenir du temps en mer, incluant du coaching ou compagnonnage.
- La plupart des intervenants interrogés mentionnent que leur organisme offre un certain support afin d'aider les personnes immigrantes à mieux s'intégrer/s'adapter à leur milieu de travail.

RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR

- Quatre facteurs principaux favorisent la rétention du personnel dans l'industrie maritime au Québec :
 - les efforts des employeurs en matière d'intégration des immigrants;
 - la formation offerte aux travailleurs;
 - les conditions de travail / salariales;
 - certaines politiques des employeurs (p. ex. : conciliation travail-famille).

- Toutefois, il y a également trois facteurs majeurs qui peuvent nuire à la rétention du personnel dans l'industrie maritime au Québec :
 - certains aspects en lien avec la culture québécoise;
 - certaines lacunes dans l'environnement de travail;
 - la déception des immigrants par rapport leur situation en emploi.
- La perception de certains facteurs détermine si un immigrant poursuit ou non sa carrière dans le secteur maritime au Québec :
 - les facteurs qui entrent le plus souvent en ligne de compte dans le processus décisionnel des immigrants sont :
 - l'autonomie de travail;
 - la présence de travailleurs issus de l'immigration;
 - la sensibilisation des employeurs face à la situation des immigrants;
 - les relations de travail;
 - la première expérience de travail;
 - les perspectives de carrière.

RECOMMANDATIONS DES INTERVENANTS POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

- Selon la plupart des intervenants, l'industrie maritime dispose de tous les outils nécessaires pour favoriser l'intégration des immigrants dans le secteur :
 - les outils qui ont été recensés au cours des entrevues individuelles sont :
 - les programmes de formation visant à accompagner les immigrants;
 - les mesures d'accommodement des employeurs mises à la disposition des immigrants (p. ex. : flexibilité d'horaires, affectations, etc.);
 - les politiques de conciliation travail-famille qui permettent aux immigrants de passer plus de temps avec leurs proches, ce qui représente une source de support supplémentaire;
 - des améliorations resteraient toutefois à faire, notamment puisque :
 - les instances gouvernementales pourraient poser des gestes afin d'aider l'industrie maritime à favoriser l'intégration des travailleurs issus de l'immigration (p. ex. : formations, communication plus efficace, etc.);
 - les outils en place pour accompagner les immigrants dans leur processus d'intégration sont méconnus;
 - les outils de sensibilisation des employeurs, notamment pour les petites entreprises familiales, sur l'importance d'embaucher des travailleurs issus de l'immigration restent à développer;
 - il faudrait former et outiller les superviseurs pour être en mesure de mieux gérer la clientèle de travailleurs immigrants.
- Les intervenants consultés sont davantage intéressés à une formation plus complète qu'une formation portant uniquement sur la culture québécoise. Ils souhaitent que la formation porte plutôt sur les éléments suivants :
 - comment se préparer à travailler dans l'industrie maritime canadienne (p. ex. : organisation du travail comparativement à ce qui est pratiqué ailleurs, etc.);
 - la culture québécoise;
 - l'apprentissage linguistique (anglais et/ou français);
 - le milieu de travail dans l'industrie maritime au Québec;
 - les besoins et attentes des entreprises envers les travailleurs;
 - la progression au sein d'une entreprise (p. ex. : exigences, structure hiérarchique, etc.);

- les éléments de géographie au Québec;
- le climat québécois.
- Les recommandations des intervenants pour favoriser l'intégration des immigrants dans le secteur sont :
 - favoriser le mentorat en entreprise/compagnonnage, et ce, surtout pour le personnel navigant;
 - faire en sorte d'éviter les préjugés en entreprise envers cette clientèle;
 - mettre en situation de travail le plus rapidement possible les travailleurs immigrants (p. ex. : à l'aide de stages);
 - former les immigrants sur la culture québécoise, mais aussi sur la culture maritime canadienne, et sur l'apprentissage de la langue (anglaise et/ou française);
 - reconnaître les brevets le plus rapidement possible.
- Les intervenants consultés recommandent principalement aux personnes issues de l'immigration désirant travailler dans l'industrie maritime de :
 - bien maîtriser l'anglais et/ou le français;
 - suivre les formations proposées par les employeurs;
 - accepter d'occuper un poste moins valorisant le temps de faire leurs preuves;
 - s'informer sur le processus et obtenir le plus rapidement possible les brevets nécessaires auprès de Transports Canada.

6.2 Profil des intervenants consultés

Le tableau ci-dessous présente un portrait détaillé des intervenants consultés au cours des entrevues individuelles en fonction de l'organisation pour laquelle ils travaillent, leur nombre d'années d'expérience dans le secteur maritime, le nombre d'années d'expérience chez l'employeur actuel ainsi que le nombre d'années d'expérience à travailler avec des immigrants.

Profil des intervenants consultés

Poste occupé par l'intervenant	Expérience dans le secteur	Expérience chez l'employeur actuel	Expérience avec les immigrants
Employeurs de l'industrie maritime			
Gestionnaire des opérations	10 années	4 années	25 années
Conseillère en gestion des ressources humaines	2 années	2 années	2 années
Conseiller en ressources humaines - gestion des équipages	10 années	7 années	10 années
Surveillante du personnel	20 années	20 années	5 années
Ex-directeur du personnel navigant	53 années	12 années	53 années
Syndicats			
Président	30 années	22 années	15 années
Coprésident	20 années	3 années	20 années
Président	35 années	32 années	32 années
Autres intervenants			
Agente de développement	Aucune	11 années	11 années
Directeur	35 années	13 années	13 années

Les intervenants consultés travaillent pour des organisations essentiellement basées dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de Montréal. En détail, les organisations sont basées :

- dans la région administrative de la Capitale-Nationale (X5);
- dans la région administrative de Montréal (X4);
- en Montérégie.

6.3 Secteur favorable aux immigrants

L'ensemble des intervenants appelés à travailler avec des immigrants (10/10) estiment que le secteur de l'industrie maritime au Québec vit actuellement **une rareté de main-d'œuvre qualifiée**, essentiellement pour les postes « navigant ». De l'avis des personnes consultées, la rareté de personnel qualifié est ressentie particulièrement dans les postes suivants :

- tous les postes en lien avec la mécanique à bord des navires (X8);
- tous les postes de travail exigeant un brevet canadien (X4);
- le poste d'officier de navire (X3);
- tous les postes seniors/postes de niveau supérieur (p. ex. : chef mécanicien, capitaine, officier de classe supérieure, etc.) (X2);
- le poste de capitaine (X2);
- les postes spécialisés pour les navires pétroliers (X2);
- le poste de marin (sans précision supplémentaire).

Cette rareté de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie maritime fait en sorte que la plupart des intervenants consultés (9/10) sont d'avis que **ce secteur d'activité a besoin de travailleurs issus de l'immigration**. À ce propos, plusieurs intervenants mentionnent qu'il est maintenant essentiel pour les entreprises du secteur d'embaucher des travailleurs issus de l'immigration :

« Aujourd'hui, les travailleurs originaires du Québec veulent des emplois de 9 à 5 et du lundi au vendredi. Ainsi, un emploi dans le secteur maritime ne correspond pas à cette exigence ce qui fait en sorte qu'ils délaissent peu à peu ce secteur. La main-d'œuvre immigrante vient combler ce manque de ressources humaines. »

« Généralement, les personnes issues de l'immigration ont déjà travaillé dans le secteur maritime dans leur pays d'origine. L'industrie maritime québécoise y trouve son compte puisqu'elle peut alors recruter des travailleurs expérimentés. »

« Le nombre de diplômés des programmes de formation disponibles n'est pas suffisant pour répondre à la demande des entreprises du secteur. »

« C'est une solution, parmi d'autres, pour combler les besoins de main-d'œuvre. »

Un intervenant mentionne plutôt que le secteur n'aurait pas nécessairement besoin d'autant de travailleurs issus de l'immigration si les différents partenaires du secteur réalisaient des campagnes de promotion et de recrutement continuelles auprès des jeunes Québécois. Il souligne que la problématique actuelle se situe au plan de la relève québécoise dans le secteur maritime.

En général, les intervenants consultés affirment que le secteur de l'industrie maritime est dans un **contexte favorable** à l'arrivée de travailleurs qualifiés issus de l'immigration. Les raisons suivantes sont mentionnées :

- un grand nombre d'emplois dans le secteur (X2);
- un processus de reconnaissance des compétences et des certifications plus rapides que certains autres secteurs tels que la médecine ou encore la construction (X2);
- une plus grande diversité de la main-d'œuvre du secteur comparativement à d'autres (X2);
- le manque de relève québécoise dans l'industrie;
- la possibilité de progresser assez rapidement vers un poste ayant davantage de responsabilités;
- le faible nombre de finissants des programmes de formation québécois réduit la capacité de relève des Québécois « de souche »;
- les nombreux départs à la retraite actuels et à venir.

Toutefois, **certains éléments freinent l'arrivée** des travailleurs qualifiés issus de l'immigration tels que :

- la période d'adaptation au climat de travail québécois;
- les certifications à obtenir afin d'obtenir un poste convoité;
- la nécessité de commencer par un poste qui est moins valorisant compte tenu des qualifications de l'immigrant;
- un manque d'ouverture envers les immigrants dans certains milieux de travail tant en ville qu'en région;
- la très grande difficulté des immigrants à travailler dans des entreprises familiales;
- une connaissance insuffisante de l'anglais;
- la plus grande complexité de la langue française comparativement à l'anglais.

Un intervenant précise cependant que malgré le fait que les conditions soient favorables, elles ne reflètent pas nécessairement ce que les travailleurs immigrants recherchent aujourd'hui, soit vivre de moins en moins sur le navire et avoir davantage des conditions qui les rapprochent de la maison.

Un autre intervenant mentionne que le secteur maritime québécois est dans un contexte favorable à l'arrivée de travailleurs immigrants **seulement** si ces derniers ont une bonne connaissance de l'anglais puisqu'il devient de plus en plus difficile de travailler dans le secteur maritime uniquement en français.

6.4 Différences perçues dans l'accès aux postes

La moitié des intervenants consultés (5/10) ont indiqué ne pas percevoir de **différences significatives dans l'accès entre les postes de personnel navigant et les postes de personnel non navigant**. Ces derniers estiment que l'expérience et les compétences sont les principaux critères de sélection de sorte qu'il n'est pas question de considérer la provenance du candidat.

Cinq répondants sont d'avis qu'il est plus facile pour un immigrant d'accéder à un poste de non-navigant qu'à un poste de navigant. Les principaux éléments qui expliquent cette situation sont :

- un travailleur non navigant n'a pas nécessairement l'obligation de passer par un processus visant à obtenir des équivalences pour sa formation et/ou ses compétences acquises à l'extérieur du Canada;

- un travailleur non navigant est généralement moins soumis à une réglementation stricte;
- un travailleur non navigant ne suit pas autant de formations qu'un travailleur navigant;
- un travailleur navigant doit détenir davantage de connaissances en géographie, en météorologie que le personnel non navigant;
- le personnel navigant est soumis à de longues heures de travail pouvant être réparties sur plusieurs journées, ce qui implique qu'il peut être loin de son domicile plusieurs jours consécutifs;
- généralement, le personnel navigant se doit d'être bilingue alors que le personnel non navigant peut travailler dans une seule langue;
- le personnel navigant peut être davantage exposé à des conflits de travail avec des personnes qui sont moins ouvertes aux travailleurs immigrants;
- la présence d'une réglementation qui fait en sorte que l'employeur doit embaucher prioritairement des citoyens canadiens avant d'embaucher des travailleurs issus de l'immigration;
- le personnel navigant doit avoir plus d'expérience de travail avant d'obtenir des responsabilités;
- le contexte de rareté dans le secteur, ainsi que les besoins spécifiques à combler, a une influence dans l'accès entre les postes de personnel navigant et les postes de personnel non navigant.

Par ailleurs, une vaste majorité des intervenants consultés (8/10) sont d'avis qu'il y a des **postes de personnel navigant plus faciles à obtenir que d'autres**, principalement en raison du fait qu'ils **demandent peu d'expérience et n'exigent pas l'obtention de brevets et certifications canadiens**. Il s'agit principalement des postes de :

- Matelot (X5);
- Cuisinier (X4).

Le plus souvent, ces postes sont occupés par les travailleurs issus de l'immigration dans l'attente de l'obtention de leurs certifications canadiennes ainsi que pour démontrer leur capacité de travailler sur un navire durant une période de temps significative.

Deux intervenants ont plutôt indiqué ne pas percevoir de différences significatives dans l'accès aux différents postes de personnel non navigant :

- Un intervenant souligne qu'on retrouve des immigrants à tous les niveaux hiérarchiques et que lorsqu'un poste est affiché, la provenance du candidat n'est en aucun temps considéré lorsque vient le moment de choisir le candidat pour le poste à pourvoir.
- Un autre intervenant estime que le processus d'accès à un poste dans l'industrie maritime est similaire et ce, peu importe le poste convoité.

En termes de recommandations pour favoriser l'accessibilité des immigrants aux emplois disponibles dans le secteur maritime, quatre intervenants consultés (4/10) conseillent de mettre sur pied un **programme de stages non rémunérés** permettant aux travailleurs issus de l'immigration d'assister le personnel navigant qualifié. Selon ces intervenants, cette formule présente plusieurs avantages tels que :

Avantages pour les travailleurs :

- la possibilité de se familiariser au milieu de travail;
- la possibilité d'échanger directement avec des travailleurs qualifiés;
- la possibilité d'observer concrètement les faits et gestes des travailleurs;
- apprendre à connaître personnellement des travailleurs, se faire de nouveaux amis;
- mieux comprendre l'impact de la culture québécoise dans le milieu de travail maritime;
- permettre à l'immigrant d'avoir des attentes plus réalistes du marché du travail.

❑ **Avantages pour les employeurs :**

- la possibilité que le stagiaire puisse réaliser certaines tâches, et ce, à peu de frais;
- le potentiel de retenir les services des stagiaires une fois leurs équivalences ou certifications obtenues;
- le fait qu'en voyant comment fonctionne le secteur, les travailleurs seront moins enclins à quitter l'industrie maritime puisqu'ils y seront mieux préparés;
- démontrer aux travailleurs issus de l'immigration qu'il est possible pour eux de progresser dans une entreprise et que cette dernière est intéressée à ses services.

Trois intervenants recommandent aussi de mieux encadrer les immigrants à leur arrivée en ce qui concerne **l'apprentissage de la langue (anglais et français) et de la culture canadienne**.

Un intervenant recommande de mieux faire connaître les organisations telles que le CSMOIM ou encore la Société de développement économique du Saint-Laurent qui offrent des services en lien avec la recherche d'emploi dans le secteur maritime. Il recommande aussi une meilleure collaboration entre les agences fédérales concernées par la problématique et les organisations québécoises du secteur.

Enfin, deux intervenants n'ont pas de recommandations à faire pour favoriser l'accessibilité des immigrants aux emplois disponibles dans le secteur maritime.

6.5 Recrutement des travailleurs issus de l'immigration

Note au lecteur : La section 2.4.1 s'adresse uniquement aux employeurs du secteur maritime de sorte que seuls cinq intervenants étaient admissibles à répondre aux questions en lien avec le recrutement de travailleurs issus de l'immigration.

6.5.1 Les candidatures et les embauches

Nombre de candidatures reçues

Les employeurs affirment recevoir beaucoup plus de candidatures pour des postes spécialisés que pour des postes exigeant peu de qualifications et d'expérience.

De plus, il ressort que **les embauches se concentrent principalement dans des postes en lien avec la mécanique à bord des navires**.

Les employeurs précisent également que le faible nombre d'embauches de personnes issues de l'immigration par rapport au nombre de candidatures s'explique en grande partie par le fait que les candidats ne répondent pas aux critères de sélection de l'employeur (critères énumérés après le tableau).

Candidatures et embauches des employeurs consultés

	Postes	Nombre de candidatures (par an)	Nombre d'embauches (sur 5 ans)
Employeur 1	■ Inspecteur de navire	■ 2 par an	0
	■ Contrôleur de circulation	■ 2 par an	0
Employeur 2	■ Capitaine	■ 5 par an	0
	■ Officier	■ 15 par an	5
	■ Chef mécanicien	■ 10 par an	5
	■ Assistant-mécanicien	■ 20 par an	10
Employeur 3	■ Chef mécanicien	■ 10 par an	5 à 10
	■ Assistant-mécanicien	■ 10 par an	5 à 10
Employeur 4	■ Officier de navigation	■ 1 par an	0
	■ Officier mécanicien	■ 2 par an	0
	■ Matelot	■ 1 par an	0
	■ 2 ^e mécanicien	■ Non spécifié	2
	■ 3 ^e mécanicien	■ Non spécifié	4
	■ 4 ^e mécanicien	■ Non spécifié	1
Employeur 5	■ Ne sait pas	■ S.O.	S.O.

Un employeur (Employeur 1) a mentionné ne pas avoir embauché de personnel navigant au cours des cinq dernières années. Cette situation s'explique par le fait qu'il n'y a pas eu de postes de personnel navigant qui se sont libérés au cours de cette période.

Les principaux critères de sélection des employeurs lorsque vient le temps d'évaluer la qualité d'une candidature sont :

- le candidat est titulaire des brevets et certifications exigés;
- l'expérience acquise au Canada et à l'étranger pour le poste;
- la formation du candidat;
- le niveau de compétence linguistique;
- la connaissance de la zone de navigation;
- les références fournies par le candidat.

Un autre employeur (Employeur 5) n'a pas été en mesure de répondre aux questions concernant l'embauche de personnel navigant.

Sont-ils toujours en emploi?

Les employeurs consultés affirment que la plupart des travailleurs issus de l'immigration sont encore à l'emploi de leur entreprise. Ceux qui ne sont plus en emploi ont :

- accepté une offre d'un compétiteur (X3);
- été délocalisés à un autre endroit (X2);
- quitté le secteur maritime québécois.

Deux employeurs affirment que le taux de roulement du personnel issu de l'immigration n'est pas plus élevé que celui des travailleurs québécois « de souche ».

Entrer en contact avec l'employeur : mode d'emploi

Les immigrants entrent en contact avec les employeurs principalement par le biais d'offres d'emplois affichées sur Internet (5/5). Dans une moindre mesure, d'autres moyens sont également utilisés tels que :

- les agences de recrutement (X3);
- les candidatures spontanées (X3);
- le bouche à oreille;
- le référencement d'un syndicat;
- le contact d'une connaissance personnelle à l'emploi dans l'entreprise;
- par l'entremise d'un bureau d'Emploi-Québec;
- par l'entremise du CSMOIM.

6.5.2 Embaucher des immigrants : avantages et contraintes

Embaucher des immigrants comporte son lot d'**avantages** selon les intervenants consultés. Selon eux, embaucher des travailleurs issus de l'immigration dans l'industrie maritime est avantageux, car ces derniers :

- peuvent combler les besoins de main-d'œuvre des employeurs (X5);
- facilitent les efforts de formation des employeurs puisque les immigrants disposent de qualifications dans le secteur en plus d'une expérience de travail acquise à l'étranger (X4);
- permettent de soutenir la croissance de l'entreprise (X3);
- permettent d'embaucher du personnel qualifié puisque les certifications obtenues dans leur pays d'origine sont nettement supérieures au poste occupé au Canada (X2);
- peuvent pallier le manque d'intérêt des Québécois « de souche » pour les emplois dans l'industrie maritime (X2);
- facilitent les efforts de formation des employeurs puisque les immigrants sont plus enclins à suivre des formations que les Québécois « de souche »;
- facilitent la gestion du personnel puisque les travailleurs immigrants respectent davantage la réglementation comparativement aux Québécois « de souche »;
- ne remettent pas en cause la structure hiérarchique de l'employeur;
- sont fidèles à leur employeur;
- s'intègrent bien, en général, dans la culture canadienne;
- sont des travailleurs motivés, souvent prêts à faire des compromis/accommodants.

Toutefois, les intervenants consultés soulignent quelques **contraintes reliées à l'embauche de travailleurs issus de l'immigration** telles que :

- des difficultés de communiquer en raison d'une connaissance insuffisante du français et/ou de l'anglais (X5);
- la difficulté de s'intégrer dans des entreprises composées presque uniquement de Québécois « de souche » (X2);
- la difficulté des travailleurs issus de l'immigration de vivre dans une région éloignée où il n'y a pas d'immigrants;
- les connaissances sont vraiment différentes d'une nationalité à une autre, ce qui complexifie l'embauche de la clientèle immigrante;
- la crainte que des accidents surviennent, causés par une mauvaise communication (niveau des connaissances et/ou de la langue non adéquat).

6.5.3 Pas plus difficile de travailler dans l'industrie maritime

De l'avis de la moitié des intervenants consultés (5/10), la situation vécue par les travailleurs immigrants de l'industrie maritime **se compare à celle vécue par ceux des autres secteurs d'activité**. Ils soulignent que chaque secteur impose des conditions d'accès aux emplois disponibles pour des raisons de sécurité et d'efficacité. Ces derniers mentionnent également que des équivalences et des cartes de compétence sont aussi exigées dans un grand nombre de secteurs d'activité.

Un répondant est d'avis qu'il est plus difficile pour les travailleurs immigrants de s'adapter dans le secteur maritime puisqu'à la base, ce secteur d'activité offre des conditions de travail plus ardues (p. ex. : travail loin du domicile, etc.).

De l'avis d'un autre intervenant, la situation vécue par les travailleurs immigrants occupant un poste de personnel navigant se compare à celle vécue dans d'autres secteurs. Toutefois, il souligne que ce n'est pas nécessairement le cas pour les travailleurs occupant un poste de personnel non navigant puisque ces derniers occupent un poste qui se compare à un travail administratif conventionnel que l'on retrouve dans tous les secteurs de l'industrie et qu'il est inutile de comparer leur situation.

Trois répondants ont indiqué ne pas avoir l'expérience de travail nécessaire dans d'autres secteurs d'activité pour se prononcer sur cette question.

De plus, la moitié des intervenants consultés (5/10), les employeurs ne véhiculent pas de craintes particulières à confier un poste à haut niveau de responsabilité à une personne immigrante comme premier emploi dans une entreprise maritime canadienne. En fait, ils soulignent tous que l'expérience, la compétence et la qualification sont les principaux éléments pris en considération, et ce, nonobstant la provenance du candidat qui postule pour un poste de haut niveau.

❑ L'expérience :

« Il est pratiquement impossible pour une personne d'obtenir un emploi de haut niveau dans l'industrie maritime, et ce, qu'il soit immigrant ou non. En fait, les employeurs souhaitent toujours affecter des personnes expérimentées pour les postes de haut niveau. »

❑ La compétence :

« Comme employeur, je veux avoir la personne la plus compétente pour chaque poste à pourvoir. Ainsi, si le candidat le plus compétent est un immigrant, ce sera lui qui aura le poste. Si c'est un Québécois, ce sera ce dernier qui l'obtiendra. En aucun temps, la provenance des candidats n'est considérée. »

« Si un immigrant postule plusieurs fois pour un poste sans obtenir de réponses, c'est qu'il n'a pas les compétences qu'on recherche. Il ne faut nullement voir là-dedans des manœuvres racistes devant l'employeur puisqu'il ferait la même chose avec un candidat québécois. »

❑ Les qualifications :

« On va prioriser l'embauche d'une personne qui a les qualifications requises pour occuper un poste à pourvoir. C'est à l'immigrant d'obtenir ces équivalences et certifications canadiennes. De plus, la loi nous interdit de les embaucher s'ils ne sont pas éligibles à travailler dans l'industrie maritime selon Transports Canada. »

Quatre mentionnent cependant qu'il existe certaines craintes à confier un poste à haut niveau de responsabilité à une personne immigrante comme premier emploi dans une entreprise maritime canadienne. Ces craintes feraient en sorte que les travailleurs immigrants se font offrir des postes

d'un niveau inférieur à leurs qualifications, le temps de prendre de l'expérience et de démontrer leur savoir-faire à leur employeur. Un intervenant ne pouvait pas se prononcer sur cette question.

6.6 Avantages et freins à l'intégration des immigrants

6.6.1 Cinq facteurs facilitant l'intégration des immigrants

Au terme des entrevues en profondeur auprès d'intervenants appelés à travailler avec des immigrants, on peut identifier **5 facteurs qui facilitent l'intégration** de ces derniers au marché du travail de l'industrie maritime. Les facteurs observés par les intervenants sont :

- ❑ **Les aptitudes linguistiques :**
 - une bonne maîtrise de la langue française (X5);
 - maîtriser l'anglais, particulièrement dans la région de Montréal (X3).
- ❑ **La formation / compétences de l'immigrant :**
 - les nombreuses formations/spécialisations disponibles, notamment les formations linguistiques, sur la culture, etc., aident les immigrants à s'intégrer à leurs collègues de travail plus rapidement (X3);
 - les stages en entreprise permettent aux immigrants de se familiariser avec leur travail futur de sorte qu'ils savent à quoi s'attendre une fois sur le marché du travail;
 - les compétences du travailleur immigrant en tant que telles.
- ❑ **L'environnement de travail :**
 - travailler dans un secteur ouvert aux immigrants, notamment les employeurs gouvernementaux (X3);
 - être accompagné par un autre travailleur et, dans la mesure du possible, veiller à ce que ce travailleur soit lui aussi issu de l'immigration;
 - veiller à ce que l'immigrant ne soit jamais, dans la mesure du possible, le seul travailleur issu de l'immigration sur un navire.
- ❑ **Le comportement de l'immigrant :**
 - de bonnes aptitudes interpersonnelles des immigrants.
- ❑ **Les opportunités de carrière :**
 - la possibilité de se voir confier **rapidement** un poste, et/ou un poste plus important au sein d'une entreprise (X2);
 - travailler avec d'autres personnes issues de l'immigration;
 - encourager les immigrants à cogner aux portes des entreprises maritimes, à se présenter, « se vendre » auprès de celles-ci;
 - le nombre d'emplois disponibles/les besoins du secteur maritime.

6.6.2 Quelques difficultés de l'intégration des immigrants

En revanche, les intervenants consultés font aussi part de certaines **difficultés** rencontrées par les travailleurs de l'industrie maritime issus de l'immigration dans leur processus d'intégration à leur milieu de travail. Les difficultés mentionnées sont :

- une connaissance insuffisante de la langue, soit du français et/ou de l'anglais (X5);

- devoir composer avec des travailleurs moins ouverts aux travailleurs issus de l'immigration (X4);
- le choc culturel puisque la culture québécoise serait exigeante envers les immigrants, notamment dans le secteur maritime (X2);
- le secteur maritime au Québec et la nature des emplois/milieu de travail, qui sont très exigeants (X2);
- le laps de temps parfois élevé pour les travailleurs immigrants afin qu'ils obtiennent leurs reconnaissances;
- la difficulté d'intégrer des entreprises familiales, notamment dans le secteur de la pêche;
- la critique constante de la part des employeurs et collègues de travail;
- la « ghettoïsation » des immigrants;
- la difficulté de la part de certains travailleurs immigrants à assumer les responsabilités qui vont avec leur poste/titre;
- la difficulté de faire confiance à un travailleur immigrant qui démontre des lacunes au niveau de la langue;
- cela peut même être dangereux si le travailleur ne comprend pas bien les instructions.

6.6.3 Différences au niveau des obstacles à l'intégration des immigrants

Différences des obstacles à l'intégration entre les postes de personnel navigant et non navigant

Moins de la moitié des intervenants consultés (4/10) sont d'avis que les immigrants sont **confrontés aux mêmes obstacles** à l'intégration tant pour les postes de personnel navigant que pour les postes de personnel non navigant.

Toutefois, quatre intervenants mentionnent qu'il y a des **différences notables** entre les deux catégories de personnel qui font en sorte que les postes de personnel non navigant posent moins d'obstacles à l'intégration puisqu'ils ne requièrent pas :

- un bilinguisme poussé (X4);
- des connaissances géographiques poussées (X2);
- d'absences sur de longues périodes du domicile (X2);
- beaucoup d'expérience pour obtenir un poste supérieur.

Un intervenant est d'avis qu'il est plus facile pour les postes de personnel navigant de s'intégrer, puisqu'on y retrouve une plus grande proportion de travailleurs immigrants que pour les postes de personnel non navigant, tandis qu'un intervenant ne peut se prononcer sur la question.

Enfin, un intervenant n'est pas en mesure de se prononcer sur cette question.

Différences des obstacles à l'intégration entre les postes de personnel navigant

Par ailleurs, plus de la moitié des intervenants consultés (6/10) sont d'avis qu'il n'y a **pas de différences au niveau des obstacles à l'intégration** des immigrants entre les divers postes de personnel navigant. Les intervenants consultés affirment que les obstacles sont les mêmes et que ce

sont d'autres facteurs tels que la connaissance de la langue (anglaise et/ou française) qui ont davantage un impact sur l'intégration d'un travailleur immigrant dans un poste ou un autre.

Parmi les trois intervenants qui sont d'avis qu'il existe une différence entre les divers postes, un d'entre eux indique qu'il est plus facile pour les immigrants d'intégrer des postes où l'on retrouve un plus grand nombre de travailleurs issus de l'immigration (p. ex. : en salle des machines, en cuisine, etc.). Selon cet intervenant, plus l'immigrant travaille en présence d'autres immigrants, plus il aura du support pour persévérer dans le secteur.

Différences des obstacles à l'intégration entre les diverses zones de navigation, par type de navire, et par employeur

Plus de la moitié des intervenants consultés (6/10) estiment qu'il y a des **différences** au niveau des obstacles à l'intégration des immigrants **entre les diverses zones de navigation, par type de navire, mais aussi par compagnie maritime/employeur**, mais de façon générale, plus il y a d'embauches de travailleurs immigrants, plus l'intégration est facilitée puisqu'ils se retrouvent moins seuls.

Différences entre les diverses zones de navigation

☐ La langue de travail :

« Si la zone de navigation se situe uniquement au Québec, un immigrant qui ne parle que le français n'aura pas de difficultés à s'intégrer. Par contre, si la zone de navigation dépasse les frontières du Québec, la langue de travail est l'anglais. Ainsi, un travailleur aura beaucoup de difficulté à s'intégrer à l'équipe de travail. »

☐ La destination :

« Il y a peu d'immigrants qui travaillent sur des navires qui vont dans le Grand Nord canadien. L'intégration des immigrants sera alors plus difficile puisqu'en plus du froid, il n'aura pas beaucoup de personnes qui pourront comprendre sa situation et l'aider à surmonter les obstacles. »

« L'intégration des travailleurs immigrants est plus facile dans un site d'opération plus international, tel que les Grands Lacs, en comparaison avec la Côte-Nord où les chances de rencontrer des immigrants sont beaucoup plus faibles. »

Différences par type de navire

☐ L'équipage :

« L'intégration au travail d'un immigrant sera plus facile à bord d'un pétrolier qu'un navire transportant des marchandises entre Montréal et Québec, puisqu'on retrouve davantage d'immigrants sur un pétrolier. »

☐ La destination :

« L'intégration est souvent plus facile sur des navires de courte distance, puisque les travailleurs issus de l'immigration peuvent généralement retourner à la maison le soir venu et retrouver leurs proches. »

6.6.4 Moyens souhaités et appliqués pour faciliter l'intégration des immigrants

D'après l'expérience des intervenants consultés, certains moyens pourraient davantage contribuer à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante (et ce que l'on ne retrouve pas à l'heure actuelle dans l'industrie maritime québécoise).

- ❑ **Mettre sur pied un programme d'apprentissage et de sensibilisation destiné aux immigrants (x4)**
 - Ce programme consisterait à familiariser l'immigrant à la culture québécoise, mais aussi à l'environnement de travail dans le secteur afin de réduire le choc culturel. Ce programme devrait aussi inclure une bonne préparation linguistique adaptée au milieu maritime :
« *La confiance passe par le fait que tu es certain que la personne a bien compris ce que tu demandes comme consigne en mer, qu'elle sait exactement quoi faire.* »
- ❑ **Mettre sur pied un programme permettant aux immigrants d'obtenir du temps en mer, incluant du coaching ou compagnonnage (X2)**
 - en prenant de l'expérience, les immigrants seraient plus familiers avec les différents postes de navigant;
 - l'immigrant serait en mesure de constater quels sont les postes les plus intéressants pour lui et, par le fait même, il est encouragé à persévérer dans le secteur.

Quatre intervenants ont indiqué ne pas avoir assez d'expérience de travail pour pouvoir se prononcer sur cette question.

Par ailleurs, plus des deux tiers des intervenants interrogés (7/10) mentionnent que leur organisme offre un certain support afin d'aider les personnes immigrantes à mieux s'intégrer/s'adapter à leur milieu de travail, et ce, principalement en offrant de l'information, du support plus général, ou en dirigeant de façon plus spécifique et personnalisée vers des ressources spécialisées lorsque nécessaire (p. ex. : interprète, conseiller juridique, etc.).

En détail, les mesures recensées lors des entrevues en profondeur avec certains intervenants pour favoriser l'intégration des immigrants sont :

- établir des partenariats avec des organismes spécialisés afin que les travailleurs immigrants aient une connaissance adéquate du français et/ou de l'anglais;
- fixer des exigences linguistiques aux candidats potentiels;
- évaluer, lors d'entrevue entre l'employé et l'employeur, les aptitudes des travailleurs, et ce, sans égard à la provenance du travailleur;
- établir un programme de formation paritaire (syndicat/patronat) pour évaluer les besoins de formation des travailleurs issus de l'immigration;
- affecter les travailleurs immigrants, dans la mesure du possible, dans des postes où l'on retrouve d'autres travailleurs issus de l'immigration;
- préciser lors d'un affichage de poste le lieu de travail de sorte que l'immigrant peut déterminer si le poste lui permettra d'être en contact avec des personnes issues de l'immigration ou non;
- orienter l'immigrant vers certaines ressources afin que cette dernière puisse répondre aux besoins de l'immigrant;
- mettre sur pied un système d'accompagnement pour les travailleurs immigrants afin qu'ils ne soient pas seuls et, dans la mesure du possible, veiller à ce que le compagnon soit issu de l'immigration.

6.7 Rétention de la main-d'œuvre dans le secteur

6.7.1 Les facteurs favorisant ou nuisant à la rétention du personnel

Quatre facteurs principaux favorisent la rétention du personnel dans l'industrie maritime au Québec.

- ❑ **Les efforts des employeurs en matière d'intégration des immigrants :**
 - les efforts des employeurs pour accommoder les travailleurs (p. ex. : lors de fêtes religieuses, etc.) issus de l'immigration (X3);
 - la bonne relation avec l'employeur et les travailleurs (p. ex : pas de préjugés) (X2);
 - l'affectation des travailleurs immigrants à des postes comptant déjà un grand nombre de travailleurs issus de l'immigration.
- ❑ **La formation offerte aux travailleurs :**
 - l'offre de formation d'appui aux immigrants, dont notamment les cours de langue (X4).
- ❑ **Les conditions de travail / salariales :**
 - les conditions de travail avantageuses, plus particulièrement en termes de lieu de travail et de la durée de navigation (X5);
 - la possibilité de progresser au sein des entreprises (X3);
 - les bonnes conditions salariales dans l'industrie (X3);
 - la flexibilité des horaires de navigation (X3);
 - des heures de travail moins importantes;
 - un temps de congé équilibré;
 - la présence d'un système de compagnonnage en entreprise;
 - la présence de syndicats qui protègent les travailleurs.
- ❑ **Certaines politiques des employeurs :**
 - la politique de conciliation travail-famille de l'employeur (X3);
 - une politique de tolérance zéro contre l'alcool et les drogues en milieu de travail;
 - une meilleure politique de communication avec les employés;
 - la priorité accordée à la sécurité sur les lieux de travail.

Par contre, les intervenants consultés affirment qu'il y a également trois facteurs majeurs qui peuvent nuire à la rétention du personnel dans l'industrie maritime au Québec. Ces facteurs sont :

- ❑ **Certains aspects en lien avec la culture québécoise :**
 - la culture québécoise qui serait difficile à assimiler;
 - la langue de travail, particulièrement si l'immigrant ne maîtrise pas suffisamment l'anglais.
- ❑ **Certaines lacunes dans l'environnement de travail :**
 - le manque d'ouverture de certains travailleurs québécois « de souche » à l'endroit des immigrants (X2);
 - les lieux de travail en région, où la présence de travailleurs issus de l'immigration est moins importante;
 - les changements fréquents de lieux de travail;
 - la difficulté de concilier le travail et la famille pour certains postes en raison des longues heures de travail;

- le manque de ressources humaines dans les entreprises aptes à gérer du personnel de bord, incluant du personnel immigrant ayant des besoins particuliers;
 - le manque d'accompagnement/de support en entreprise.
- ☐ **La déception des immigrants par rapport à leur situation en emploi :**
- l'accès à des postes « juniors » au début de la carrière, et ce même si l'immigrant est qualifié pour occuper un poste supérieur;
 - les attentes irréalistes de certains immigrants qui pensent pouvoir accéder rapidement à un poste de haut niveau ne sont pas comblées;
 - le temps (trop long) nécessaire à l'obtention des équivalences du travailleur immigrant.

6.7.2 Poursuivre une carrière dans le secteur : ce qui entre en ligne de compte

Il est ressorti des entrevues auprès des intervenants que ce sont les mêmes facteurs qui entrent en ligne de compte lorsqu'un immigrant prend la décision de poursuivre (ou non) sa carrière dans l'industrie maritime au Québec. Selon les dires des intervenants, plus la perception du facteur est positive, plus les chances que l'immigrant poursuive sa carrière dans le secteur sont élevées.

En somme, un immigrant poursuivra sa carrière dans l'industrie maritime au Québec si :

- le nombre de facteurs perçus positivement est plus important que celui des facteurs perçus négativement;
- les facteurs perçus positivement sont ceux qui comptent le plus dans l'évaluation que fait l'immigrant de sa situation.

Ainsi, de l'avis des intervenants consultés, les facteurs qui entrent le plus souvent en ligne de compte dans le processus décisionnel des immigrants sont l'autonomie de travail, la présence de travailleurs issus de l'immigration, la sensibilisation des employeurs face à la situation des immigrants, les relations de travail, la première expérience de travail ainsi que les perspectives de carrière.

Les facteurs qui entrent en ligne de compte pour poursuivre une carrière dans le secteur maritime

Perception positive	Facteur	Perception négative
<ul style="list-style-type: none"> ■ L'immigrant perçoit que son employeur lui confie des responsabilités à la mesure de ses compétences ■ Il perçoit que son employeur lui fait confiance 	Autonomie au travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'immigrant a l'impression d'être sous-utilisé par son employeur ■ L'immigrant ne perçoit pas la confiance de l'employeur à son endroit
<ul style="list-style-type: none"> ■ La présence d'autres travailleurs issus de l'immigration offre un support moral et professionnel à l'immigrant 	Présence d'autres travailleurs immigrants	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'absence d'autres travailleurs issus de l'immigration risque de favoriser la perception d'isolement de l'immigrant
<ul style="list-style-type: none"> ■ L'immigrant sent que l'employeur fait tout en son possible pour l'accompagner dans le processus d'intégration 	Sensibilisation et accompagnement des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'immigrant se sent abandonné par son employeur et croit que ce dernier ne se préoccupe pas des difficultés rencontrées dans le processus d'intégration

Perception positive	Facteur	Perception négative
<ul style="list-style-type: none"> Les relations de travail avec les autres collègues se font sans situation problématique majeure, notamment au niveau de la communication (langue) et de la provenance de l'immigrant 	Relations de travail	<ul style="list-style-type: none"> L'immigrant a des tensions au travail avec des collègues peu ouverts aux autres cultures ou il a des difficultés à communiquer avec ceux-ci
<ul style="list-style-type: none"> Une première expérience positive stimulera l'immigrant et va l'encourager à poursuivre une carrière dans le secteur 	Première expérience de travail	<ul style="list-style-type: none"> Une première expérience négative risque de démoraliser l'immigrant qui sera moins intéressé à poursuivre une carrière dans le secteur
<ul style="list-style-type: none"> L'immigrant estime qu'il y a de fortes chances qu'il puisse accéder dans un délai raisonnable à un poste de travail supérieur 	Perspectives de carrière	<ul style="list-style-type: none"> L'immigrant estime que les personnes issues de l'immigration n'obtiennent pas les postes les plus intéressants dans le secteur

6.8 Recommandations des intervenants pour favoriser l'intégration des immigrants

L'industrie dispose de la plupart des outils nécessaires

De l'avis de la plupart des intervenants consultés (8/10), l'industrie maritime dispose de tous les outils nécessaires pour favoriser l'intégration des immigrants dans le secteur. Selon leurs dires, les outils en place sont les meilleurs disponibles actuellement et qu'il est difficile de faire mieux que ce qui se fait actuellement. Les outils qui ont été recensés au cours des entrevues individuelles sont :

- les programmes de formation visant à accompagner les immigrants;
- les mesures d'accommodement des employeurs mises à la disposition des immigrants (p. ex. : flexibilité d'horaires, affectations, etc.);
- les politiques de conciliation travail-famille qui permettent aux immigrants de passer plus de temps avec leurs proches, ce qui représente une source de support supplémentaire.

Deux intervenants estiment que des améliorations restent à faire, notamment puisque :

- les instances gouvernementales pourraient poser des gestes afin d'aider l'industrie maritime à favoriser l'intégration des travailleurs issus de l'immigration (p. ex. : formations, communication plus efficace, etc.);
- les outils en place pour accompagner les immigrants dans leur processus d'intégration sont méconnus;
- les outils de sensibilisation des employeurs, notamment pour les petites entreprises familiales, sur l'importance d'embaucher des travailleurs issus de l'immigration restent à développer;
- il faudrait former et outiller les superviseurs pour être en mesure de mieux gérer la clientèle de travailleurs immigrants.

Un intérêt mitigé pour une formation sur la culture québécoise

Bien que la plupart des intervenants (9/10) soient d'accord avec la pertinence d'inclure une formation sur la culture québécoise, plusieurs d'entre eux insistent sur le fait que cette formation ne toucherait pas à l'ensemble des composantes du processus d'intégration des travailleurs issus de l'immigration.

Les intervenants consultés sont davantage intéressés à une formation plus complète, qui traiterait de l'ensemble des éléments suivants :

- comment se préparer à travailler dans l'industrie maritime canadienne (p. ex. : organisation du travail comparativement à ce qui est pratiqué ailleurs, etc.) (X2);
- la culture québécoise;
- l'apprentissage linguistique (anglais et/ou français);
- le milieu de travail dans l'industrie maritime au Québec;
- les besoins et attentes des entreprises envers les travailleurs;
- la progression au sein d'une entreprise (p. ex. : exigences, structure hiérarchique, etc.);
- les éléments de géographie au Québec;
- le climat québécois.

Trois intervenants estiment qu'il est nécessaire de préparer une formation spécifiquement conçue pour les postes de personnel non navigant et une autre spécifiquement conçue pour les postes de personnel navigant.

De plus, un intervenant souhaite que cette formation soit accompagnée d'un stage d'observation dans une entreprise de l'industrie pour que l'immigrant soit en mesure de mieux comprendre ce qu'il a appris lors de la formation.

Un seul intervenant a indiqué qu'une formation sur la culture québécoise ne serait pas pertinente pour les travailleurs issus de l'immigration.

Recommandations pour favoriser l'intégration des immigrants dans le secteur

Les principales recommandations pour favoriser l'intégration des immigrants dans le secteur sont :

- favoriser le mentorat en entreprise/compagnonnage, et ce, surtout pour le personnel navigant (X2);
- faire en sorte d'éviter les préjugés en entreprise envers cette clientèle;
- mettre en situation de travail le plus rapidement possible les travailleurs immigrants (p. ex. : à l'aide de stages);
- former les immigrants sur la culture québécoise, mais aussi sur la culture maritime canadienne, et sur l'apprentissage de la langue (anglaise et/ou française);
- reconnaître les brevets le plus rapidement possible.

Enfin, les intervenants consultés lors des entrevues individuelles recommandent aux personnes issues de l'immigration désirant travailler dans l'industrie maritime de :

- bien maîtriser l'anglais et/ou le français (X3);
- suivre les formations proposées par les employeurs (X3);
- accepter d'occuper un poste moins valorisant le temps de faire leurs preuves (X2);

- s'informer sur le processus et obtenir le plus rapidement possible les brevets nécessaires auprès de Transports Canada (X2);
- ne pas croire sauter des étapes afin d'obtenir un poste de haut niveau;
- faire preuve de patience s'ils trouvent qu'ils ne progressent pas au rythme souhaité;
- utiliser les services offerts par les employeurs et autres organisations du secteur pour faciliter le processus d'intégration;
- effectuer des stages d'observation;
- former un réseau de contacts et tisser des liens dans l'industrie.

7. Bilan et enjeux de l'intégration des immigrants du secteur maritime

7.1 Bilan

À l'issue de l'ensemble des informations recueillies au cours des activités de recherche précédentes, il en ressort un certain nombre de grands constats présentés ci-après.

Des travailleurs immigrants expérimentés

La plupart du temps, les travailleurs issus de l'immigration ont acquis une expérience dans le secteur maritime de leur pays d'origine avant d'immigrer au Québec, ils sont donc habitués au travail dans l'industrie maritime et aux exigences des métiers de ce secteur.

Les employeurs affirment que la plupart des immigrants embauchés occupent un premier emploi inférieur à leurs qualifications.

Travailler dans le secteur maritime : un processus mal connu

La plupart des immigrants ne connaissent pas les caractéristiques du secteur maritime québécois avant d'y travailler.

Les immigrants ne maîtrisent pas bien les différentes étapes du processus menant à l'obtention des brevets et certifications canadiennes qui sont nécessaires afin de pouvoir occuper un emploi dans le secteur maritime.

La plupart des travailleurs immigrants ne connaissent pas les outils mis à leur disposition pour faciliter leur recherche d'emploi dans le secteur maritime ni les démarches à entreprendre pour trouver un emploi.

Un contexte favorable pour les immigrants

Le secteur maritime québécois est favorable à l'arrivée de travailleurs immigrants puisque les besoins en main-d'œuvre qualifiée sont plus importants que la relève de travailleurs québécois et que l'on retrouve déjà beaucoup de travailleurs issus de l'immigration dans le secteur.

La rareté de main-d'œuvre qualifiée représente donc une opportunité pour les travailleurs ayant des qualifications maritimes et l'expérience pour oeuvrer dans le secteur.

Globalement, les attentes des immigrants en matière d'emploi (p. ex. : ouverture aux travailleurs immigrants, possibilité de progression, conditions de travail adéquates) sont comblées par les employeurs québécois et la plupart d'entre eux posent des gestes pour favoriser l'intégration des immigrants (attitude positive, assistance, formation, etc.). Ils voient d'ailleurs de nombreux avantages à embaucher des travailleurs immigrants.

De plus, même si des différences sont observées entre les immigrants et les intervenants consultés au cours de l'étude, celles-ci ne viennent pas discréditer l'expérience acquise à l'extérieur du Canada

par les immigrants puisque l'industrie maritime canadienne demeure, somme toute, relativement similaire à l'industrie maritime de la plupart des pays développés.

Peu d'outils utilisés par les employeurs pour faciliter l'intégration des immigrants

Les employeurs disposent de quelques outils pour favoriser l'intégration des immigrants sur le marché du travail et ne les utilisent pas à leur plein potentiel puisque :

- la gestion de l'intégration des immigrants en entreprise se fait essentiellement sur une base informelle et non documentée;
- les employeurs développent une certaine expertise en matière d'intégration des immigrants obtenue à la suite de certaines expériences vécues en entreprise, mais cela n'est pas partagé avec d'autres entreprises du secteur;
- certaines entreprises ne sont pas encore confrontées à la question de l'intégration des immigrants de sorte qu'elles ne sont pas encore préparées à faire face à cette problématique.

Facteurs clés pour faciliter l'intégration des immigrants

De façon générale, les expériences vécues par les immigrants sont positives et il est plutôt facile de s'intégrer dans une entreprise du secteur maritime, une fois **les brevets, certifications, équivalences obtenus** (ce qui est le plus long et difficile dans tout le processus). Par contre, certains éléments peuvent nuire à une bonne intégration des travailleurs immigrants :

- une mauvaise maîtrise du français et de l'anglais;
- une perception négative de l'industrie ou des employeurs attribuable à un emploi perçu comme inférieur à leurs qualifications ou expérience;
- des relations de travail tendues.

De l'avis des intervenants et des travailleurs du secteur maritime, les facteurs clés pour une intégration optimale des travailleurs sont :

☐ Une bonne maîtrise du français et de l'anglais :

- De l'avis des intervenants et travailleurs consultés, une maîtrise du français et de l'anglais¹⁴ est essentielle pour s'intégrer dans le milieu de travail puisque la communication avec l'employeur et les autres travailleurs est très importante.
- Une maîtrise insuffisante des langues officielles peut engendrer des tensions au travail ou un manque de communication, ce qui nuit à l'intégration des immigrants et leur volonté de poursuivre leur carrière dans le secteur.

☐ La volonté de suivre des formations d'appoint :

- Un immigrant qui accepte de suivre des formations d'appoint sera en mesure de développer ou améliorer ses compétences de sorte qu'il sera possible pour lui de mieux s'intégrer à l'entreprise et aux autres travailleurs.

☐ Une attitude positive au travail :

- Il est important que les immigrants adoptent une attitude positive au travail afin de mieux s'intégrer à l'équipe de travail en place et d'être satisfait.

¹⁴ Les intervenants du secteur indiquent qu'il est de plus en plus essentiel de maîtriser l'anglais pour travailler dans le secteur, principalement dans la région de Montréal et lorsque la destination d'un navire se situe à l'extérieur du Québec.

- Les principales attitudes à adopter sont :
 - ne pas se froisser des plaisanteries que certains collègues de travail peuvent faire sur l'origine d'un immigrant;
 - avoir le sens de l'humour;
 - être patient en ce qui concerne la progression au sein de l'entreprise.
 - Pour les employeurs, il s'agit d'être ouverts aux travailleurs immigrants, de vouloir les aider et de les encadrer à l'aide d'outils appropriés.
- ☐ **La présence d'autres travailleurs issus de l'immigration avec le nouveau travailleur :**
- De l'avis des intervenants et travailleurs consultés, le fait que le nouveau travailleur puisse interagir avec d'autres travailleurs issus de l'immigration représente un support essentiel pour le travailleur puisque les autres immigrants ont vécu la même situation auparavant.
- ☐ **Une bonne connaissance du secteur maritime canadien :**
- La méconnaissance de l'industrie maritime canadienne fait en sorte que plusieurs immigrants imaginent pouvoir obtenir facilement et rapidement un poste correspondant à leurs qualifications. Cette méconnaissance du secteur maritime canadien nuit à l'intégration des immigrants dans les différentes entreprises du secteur puisque ces derniers :
 - perçoivent négativement certaines situations de sorte qu'ils peuvent croire que le fait d'être un travailleur immigrant constitue un frein à leur carrière;
 - peuvent vivre une grande déception en obtenant un poste qui ne correspond pas à leurs attentes;
 - s'impatientent dans l'attente d'obtenir un poste comportant davantage de responsabilités.

7.2 Enjeux de l'intégration des immigrants

À la lumière des informations obtenues dans le cadre de la présente étude, il ressort que **le secteur maritime québécois est confronté à cinq enjeux** majeurs en lien avec l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

- ☐ **Enjeu 1 : Une méconnaissance de l'industrie maritime québécoise et canadienne**
- Actuellement, la plupart des travailleurs issus de l'immigration ne connaissent pas suffisamment le secteur maritime québécois et/ou canadien, ce qui engendre des perceptions négatives ou des déceptions qui nuisent à leur intégration sur le marché du travail.
- ☐ **Enjeu 2 : Les compétences linguistiques**
- Les problèmes de communication sont à la base des éléments qui peuvent nuire à l'intégration des immigrants dans les entreprises du secteur maritime. Une bonne maîtrise du français et de l'anglais réduit les probabilités de tensions entre l'immigrant et son équipe de travail, et lui procure de meilleures chances de progression dans l'entreprise et sa carrière.
- ☐ **Enjeu 3 : Des besoins en main-d'œuvre qualifiée, mais avec de meilleurs outils**
- Avec les besoins grandissants des employeurs du secteur, il est de plus en plus nécessaire d'embaucher des travailleurs issus de l'immigration. Toutefois, les employeurs ne semblent pas avoir tous les outils pour favoriser une bonne intégration des travailleurs issus de l'immigration.

- D'ailleurs, les entrevues individuelles mettent en évidence le fait que le processus d'intégration des travailleurs issus de l'immigration varie d'un employeur à l'autre et que les employeurs n'ont pas de références concernant les « bonnes pratiques d'intégration des immigrants » en entreprise. Chez la plupart des employeurs, le processus d'intégration des immigrants se fait sur une base informelle.

□ **Enjeu 4 : Favoriser une perception positive**

- L'immigrant évalue son expérience d'intégration dans l'industrie maritime en fonction de certains facteurs (p. ex. : possibilité de progression, emploi occupé, relations avec les autres travailleurs, etc.) de sorte que si sa perception de l'expérience de travail est positive, l'intégration au travail sera plus facile.
- Pour s'assurer que l'immigrant ait une perception positive de l'industrie, il apparaît nécessaire que celui-ci ait une meilleure connaissance du secteur afin qu'il arrive sur le marché du travail en étant conscient des défis auquel il devra faire face.
- Le bouche-à-oreille qui peut en résulter sera également positif.

□ **Enjeu 5 : Actions concertées demandées!**

- Plusieurs intervenants et immigrants ont souligné qu'il devient de plus en plus important que les différentes parties impliquées dans la problématique d'intégration des immigrants (p. ex. : employeurs, syndicats, instances gouvernementales, instituts de formation, etc.) collaborent davantage entre eux afin de prendre des mesures pour faciliter l'intégration des immigrants.
- Actuellement, plusieurs intervenants et immigrants mentionnent que les actions mises de l'avant pour favoriser l'intégration des immigrants ne sont pas concertées de sorte qu'elles ne sont pas aussi efficaces. À titre d'exemple, un intervenant consulté au cours des entrevues individuelles mentionne que :

« Présentement, les immigrants qui sont dans un processus d'obtention des certifications canadiennes ne peuvent pas cumuler de l'expérience en entreprise puisqu'il n'a pas le droit. Une meilleure coordination entre l'IMQ, Transports Canada et les employeurs pourraient permettre à un immigrant de suivre un stage d'observation sur un navire, accomplir quelques petites tâches tout en poursuivant les formations manquantes. Ainsi, l'immigrant arriverait mieux préparé sur le marché du travail, ce qui favoriserait l'intégration de ce dernier. »

8. Recommandations

En se basant sur les propos des intervenants et immigrants consultés ainsi qu'une discussion avec les représentants du **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)**, **Zins Beaugesne et associés** soumet trois recommandations :

- développer des outils de formation linguistique à l'intention des travailleurs du secteur maritime;
- assurer une meilleure diffusion des guides préparés à l'intention des immigrants et des employeurs;
- documenter et promouvoir les meilleures pratiques en matière d'intégration des immigrants.

Étant donné que la situation des immigrants dans le secteur maritime est assez satisfaisante, les recommandations suggérées visent principalement à corriger certaines lacunes mineures observées lors des entrevues en profondeur avec des immigrants et des intervenants du secteur maritime québécois.

Recommandation 1 : Développer des outils de formation linguistique à l'intention des travailleurs du secteur maritime

Toutes les consultations menées dans le cadre de la présente étude confirment qu'une bonne maîtrise de la langue française et anglaise constitue un facteur d'intégration majeur et incontournable dans l'industrie maritime. Plus les immigrants sont en mesure à communiquer aisément, meilleure sera leur intégration puisque les problèmes de communication sont parmi les principales causes de tensions pour les travailleurs issus de l'immigration.

C'est dans ce contexte que **Zins Beaugesne et associés** recommande au CSMOIM de développer et assurer une bonne diffusion d'outils permettant aux travailleurs issus de l'immigration de perfectionner de façon continue leurs compétences linguistiques (en français et en anglais). Cette recommandation comporte deux volets.

VOLET A : ACCROÎTRE LA NOTORIÉTÉ DES OUTILS EXISTANTS

Les entrevues individuelles avec des travailleurs et des intervenants du secteur maritime font ressortir le fait que les outils existants tels que le *Lexique des termes usuels dans le transport maritime et liens utiles*¹⁵ ne sont pas utilisés ou connus par les personnes intéressées. Ce manque de notoriété indique que les canaux de diffusion utilisés pour faire la promotion de ce type d'outil doivent être améliorés. Pour y parvenir, une nouvelle campagne de promotion de ces outils devrait être réalisée, notamment auprès des employeurs du secteur maritime et des organisations en contact avec les travailleurs issus de l'immigration (p. ex. : l'IMQ).

¹⁵ http://www.csmoim.qc.ca/Site_2010/documents/publications/Lexique%20et%20liens%20utiles.pdf

VOLET B : DÉVELOPPER DE NOUVEAUX OUTILS

Afin de s'assurer que la qualité des aptitudes linguistiques des travailleurs du secteur maritime issus de l'immigration, **Zins Beaugesne et associés** recommande de poursuivre le développement de nouveaux outils en lien avec les apprentissages du français et de l'anglais. Ces outils peuvent prendre plusieurs formes, mais le développement d'outils impliquant plus que de la documentation devrait être mis en priorité.

À titre d'exemple, **Zins Beaugesne et associés** recommande fortement au CSMOIM et ses partenaires de développer des sessions de perfectionnement linguistiques (sessions offertes en français et en anglais). Ces sessions représentent des avantages importants tels que :

- mettre en pratique les notions mises de l'avant par des outils tels que le *Lexique des termes usuels dans le transport maritime et liens utiles*;
- s'adresser prioritairement aux travailleurs du secteur maritime, mais aussi aux travailleurs québécois souhaitant mieux maîtriser le vocabulaire du secteur (notamment utile lors de l'apprentissage d'une langue seconde);
- permettre aux travailleurs immigrants d'assimiler plus rapidement le vocabulaire utilisé dans le secteur;
- tenir ces sessions de formation sur un lieu de travail au lieu de se déplacer dans un centre de formation;
- offrir aux travailleurs immigrants une formation linguistique d'appoint se concentrant sur la réalité du secteur maritime.

Un autre exemple d'outil pouvant être mis en application est le développement du mentorat dans les entreprises. Cette méthode consiste, dans la mesure du possible, à accompagner un travailleur issu de l'immigration à l'aide d'un travailleur immigrant établi dans l'entreprise afin de faciliter l'intégration des nouveaux travailleurs dans le secteur. Cette méthode présente un fort potentiel puisque les intervenants et les travailleurs consultés au cours de cette étude soulignent que la présence d'autres immigrants facilite l'intégration des nouveaux travailleurs issus de l'immigration.

Recommandation 2 : Assurer une meilleure diffusion des guides préparés à l'intention des immigrants et des employeurs

Tout comme dans le cas de la documentation visant à perfectionner les compétences linguistiques des travailleurs issus de l'immigration, les différentes activités de recherches menées dans le cadre de la présente étude mettent en évidence des lacunes importantes en ce qui concerne la notoriété des guides préparés à l'intention des immigrants et des employeurs du secteur maritime.

VOLET A : PROMOUVOIR ET AMÉLIORER LES GUIDES PRÉPARÉS À L'INTENTION DES IMMIGRANTS

Récemment, le CSMOIM a publié le guide Travailler au Québec dans l'industrie maritime¹⁶ qui consiste en un document d'information à l'intention des immigrants. Cet outil correspond à un des principaux constats de cette étude à savoir que les travailleurs immigrants ne connaissent pas suffisamment les différentes ressources mises à leurs dispositions pour les accompagner. Ainsi, **Zins Beaugesne et associés** recommande au CSMOIM et ses partenaires de faire à nouveau la

¹⁶

http://www.csmoim.qc.ca/Site_2010/documents/Immigration/Travailler%20au%20Qu%C3%A9bec%20dans%20l'_industrie%20maritime.pdf

promotion de ce guide, notamment auprès des organisations qui sont en contact avec des travailleurs potentiels issus de l'immigration (p. ex. : foires d'emplois, employeurs, etc.).

Par ailleurs, **Zins Beuchesne et associés** recommande également au CSMOIM d'évaluer la possibilité d'améliorer les outils développés en incluant, à titre d'exemples :

- des témoignages de personnes issues de l'immigration qui ont mené à terme les démarches nécessaires à entreprendre pour travailler dans le secteur maritime;
- davantage de ressources disponibles : (p. ex. : syndicats, organismes spécialisés dans l'accueil d'immigrants, etc.).

VOLET B : PROMOUVOIR ET AMÉLIORER LES GUIDES PRÉPARÉS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

Au cours des différentes activités de recherche, **Zins Beuchesne et associés** a aussi constaté que les employeurs n'ont pas de directives formelles en matière de gestion des ressources humaines des travailleurs issus de l'immigration. Pourtant le CSMOIM publiait en 2011, le guide Liste d'outils de gestion des ressources humaines¹⁷ qui présente des solutions intéressantes pour la gestion des ressources humaines dans un contexte d'accueil de travailleurs issus de l'immigration. Ainsi, **Zins Beuchesne et associés** recommande de faire la promotion de cet outil de travail auprès des employeurs.

Toutefois, en tenant compte des objectifs poursuivis par la présente étude, **Zins Beuchesne et associés** recommande d'améliorer le document existant en créant une section supplémentaire destinée à l'intégration des travailleurs issus de l'immigration. On pourrait retrouver dans cette section des éléments tels que des conseils, des ressources ou des moyens à employer pour favoriser l'intégration des immigrants.

Recommandation 3 : Documenter et promouvoir les meilleures pratiques en matière d'intégration des immigrants

Au cours des entrevues en profondeur, plusieurs intervenants ont souligné prendre des mesures pour favoriser l'intégration des immigrants, mais une bonne partie d'entre eux ont affirmé le contraire. Cette situation fait ressortir les constats suivants :

- les entreprises du secteur ne disposent pas à l'heure actuelle d'un outil leur permettant de connaître les meilleurs moyens de faciliter l'intégration des immigrants dans leur entreprise;
- certaines entreprises ne sont confrontées à la question des travailleurs immigrants que tout récemment de sorte qu'ils ne savent pas comment faciliter l'intégration des immigrants;
- certaines entreprises (p. ex. : entreprises familiales) ne sont pas encore confrontées à la question des travailleurs immigrants, mais le seront au cours des prochaines années en raison du manque de relève de sorte qu'elles ne disposent pas d'un outil pour gérer adéquatement la situation;
- certaines entreprises du secteur n'ont pas de mesures spécifiques pour favoriser l'intégration des immigrants sur le marché du travail;

17

http://www.csmoim.qc.ca/Site_2010/documents/publications/R%C3%A9pertoire%20des%20outils%20RH%201%20nov%202011.pdf

- plusieurs entreprises n'ont pas de mesures formelles pour favoriser l'intégration des immigrants dans l'industrie maritime, il y a beaucoup de cas par cas;
- plusieurs moyens différents sont utilisés par les entreprises du secteur pour favoriser l'intégration des travailleurs issus de l'immigration.

Le CSMOIM a mentionné que des outils permettant de combler les lacunes identifiées sont présentement en cours d'élaboration. Ainsi, **Zins Beuchesne et associés** recommande de faire la promotion de ces outils auprès des employeurs et du personnel chargé de la gestion des ressources humaines chez ces mêmes employeurs. En fonction des résultats des activités de recherche réalisées au cours de cette étude, il est recommandé de s'assurer que les outils en cours d'élaboration soient en mesure de combler les lacunes suivantes :

- la mesure d'intégration des travailleurs immigrants est appliquée de manière informelle dans l'entreprise;
- la mesure d'intégration des travailleurs immigrants ne couvre pas l'ensemble des métiers navigants;
- la mesure d'intégration des travailleurs immigrants n'est pas appliquée par toutes les entreprises;
- la mesure d'intégration des travailleurs immigrants n'est pas connue par toutes les entreprises;
- la mesure d'intégration des travailleurs immigrants est appliquée à l'ensemble des employés, sans égard au fait qu'ils soient immigrants ou non;
- la mesure d'intégration des travailleurs immigrants n'est pas documentée par les entreprises qui les appliquent.

Zins Beuchesne et associés recommande également au CSMOIM et ses partenaires de diffuser à grande échelle les outils en lien avec l'intégration des immigrants à d'autres secteurs d'activité puisque l'intégration des immigrants sur le marché du travail dans le secteur maritime représente un succès susceptible d'intéresser d'autres secteurs.

Annexe 1 : Guide d'entrevue auprès des immigrants

GUIDE D'ENTREVUE AUPRÈS DES IMMIGRANTS (VERSION RÉVISÉE)

SÉLECTION DU RÉPONDANT

Bonjour, est-ce qu'une personne dans votre foyer travaille, a travaillé ou possède les qualifications pour travailler dans l'industrie maritime?

- Oui ₁ (Demander à parler à cette personne)
 Non ₂ (Terminer)

INTRODUCTION

Bonjour, mon nom est _____ de **Zins Beachesne et associés**, une firme spécialisée en études sur la main-d'œuvre. Nous avons été mandatés par le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)** afin de réaliser une **étude sur l'intégration des immigrants dans l'industrie maritime québécoise**.

Cette étude permettra d'obtenir des informations sur le processus d'intégration des immigrants ayant des qualifications maritimes sur le marché du travail et de proposer des recommandations visant à favoriser l'intégration de cette clientèle dans les emplois maritimes.

Ainsi, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM) sollicite vos commentaires et vos suggestions afin de réaliser son mandat avec succès.

Soyez assuré que toutes vos réponses demeureront confidentielles et seront traitées de façon anonyme.

MISE EN CONTEXTE

Une étude réalisée par le CSMOIM en 2008 visait à évaluer les difficultés vécues par les immigrants désirant travailler dans l'industrie maritime au Québec (*p. ex : obtention d'équivalences, francisation, brevets, etc.*). Suite à cette étude, plusieurs recommandations ont été mises en place afin de réduire l'impact des difficultés rencontrées par les immigrants. La présente étude vise plutôt à mieux comprendre votre processus d'intégration sur le marché du travail une fois les qualifications canadiennes obtenues.

SITUATION ACTUELLE

1. Avez-vous présentement un emploi?

- Oui ₁ Est-ce dans l'industrie maritime oui ₁ non ₂
 Non ₂

2. Avez-vous déjà travaillé dans l'industrie maritime...
- | | | | |
|-----|---------------------------------------|-----|---------------------------------------|
| | au Québec? | | à l'extérieur du Québec? |
| Oui | <input type="checkbox"/> ₁ | Oui | <input type="checkbox"/> ₁ |
| Non | <input type="checkbox"/> ₂ | Non | <input type="checkbox"/> ₂ |
3. Aviez-vous prévu de travailler dans l'industrie maritime au Québec avant votre arrivée?
- Oui ₁
Non ₂
4. Connaissiez-vous l'industrie maritime canadienne avant votre arrivée?
- Oui, très bien ₁
Oui, assez bien ₂
Oui, un peu ₃
Non, pas du tout ₄

ORIGINE DU RÉPONDANT

5. Quel est votre pays d'origine? _____
6. En quelle année êtes-vous arrivé au Québec? _____
7. Quels sont les facteurs qui expliquent pourquoi vous avez choisi le Québec pour travailler?

QUALIFICATIONS DU RÉPONDANT

8. Quelles sont les qualifications canadiennes que vous avez obtenues (*brevets, certifications*)? ... et en quelle année?

Qualifications	Année
_____	_____
_____	_____

9. Quels brevets/certifications/diplômes aviez-vous obtenus à l'étranger? En quelle année?

Qualifications	Année
_____	_____
_____	_____

10. Quelles sont les démarches que vous avez entreprises une fois arrivé au Québec pour vous trouver un emploi?

EXPÉRIENCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

11. Depuis combien d'années êtes-vous sur le marché du travail?

- a) Au Québec? _____
 b) Ailleurs? _____

12. Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'industrie maritime?

- c) Au Québec? _____
 d) Ailleurs? _____

13. a) Avez-vous occupé un emploi au Québec dans un autre secteur que l'industrie maritime? Si oui, quel emploi et dans quel(s) secteur(s)?

- b) et pour quelles raisons?

14. a) (Si la personne travaille dans l'industrie maritime actuellement)

- Quel poste occupez-vous présentement? (préciser matelot de pont ou de salle des machines, officier de navigation ou mécanicien, capitaine, cuisinier, timonier)?
- pour quel type de compagnie ou d'activité (p. ex. : croisière, transport de marchandises, etc.)?
- et à quel endroit? (p. ex. : Arctique, voie maritime, fleuve Saint-Laurent, Grands lacs, Côte-Est canadienne et américaine)?

Poste	Type de compagnie/activité	Endroit/lieu
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

b) Et quels sont les autres postes que vous avez occupés?

- pour quel type de compagnie ou d'activité?
- et à quel endroit? (*p. ex. : Arctique, voie maritime, fleuve Saint-Laurent, Grands lacs, Côte-Est canadienne et américaine*)?

Poste	Type de compagnie/activité	Endroit/lieu
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

c) (Si la personne ne travaille pas présentement dans l'industrie maritime, mais y a déjà travaillé)

- Quels sont les postes que vous avez occupés?
- Pour quel type de compagnie ou d'activité?
- Et à quel endroit (*p. ex. : Arctique, voie maritime, fleuve Saint-Laurent, Grands lacs, Côte-Est canadienne et américaine*)?

Poste	Type de compagnie/activité	Endroit/lieu
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

PERCEPTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

15. Quelles étaient vos attentes concernant le travail dans l'industrie maritime lorsque vous avez commencé votre emploi (*emploi occupé, conditions de travail, etc.*) ou lorsque vous êtes arrivé au Québec?

16. (*Si occupe un emploi dans l'industrie maritime*) Est-ce que le poste que vous occupez dans l'industrie maritime (*fonctions, conditions de travail*) répond à vos attentes? Pourquoi?

17. (Si occupe un emploi maintenant et avant dans l'industrie maritime) Est-ce qu'il y a des différences entre le poste que vous occupez maintenant et le poste que vous aviez avant votre arrivée (ou dans votre pays d'origine)? Si oui, lesquelles et pourquoi?

18. a) De façon générale, est-ce que l'emploi dans l'industrie maritime au Québec est favorable aux immigrants? Pourquoi?

- b) Percevez-vous des différences dans le travail maritime au Québec? Lesquelles?

19. Selon vous, y a-t-il des postes qui sont plus faciles à obtenir que d'autres? Si oui, lesquels et pourquoi?

20. (Si occupe un emploi maintenant ou avant dans l'industrie maritime) Pouvez-vous nous résumer les faits saillants de votre expérience personnelle d'intégration en entreprise?

- a) Les principales expériences positives?

- b) Les principales expériences négatives?

c) Globalement, comment qualifiez-vous votre expérience d'intégration en entreprise?

d) Avez-vous songé à quitter votre emploi dans l'industrie maritime pour un autre secteur d'activité? Si oui, lequel et pourquoi?

21. Considérez-vous qu'il est facile ou difficile d'accéder à un poste dans l'industrie maritime? Pourquoi?

22. Considérez-vous qu'il est facile ou difficile de s'intégrer dans une entreprise du secteur maritime?

DÉMARCHES POUR FAIRE CARRIÈRE DANS L'INDUSTRIE MARITIME

23. Quels sont les principaux facteurs facilitant les démarches pour accéder à un emploi dans l'industrie maritime?

24. Quelles sont les principales difficultés rencontrées lors des recherches d'emploi?

25. Si une personne de votre pays d'origine vous demandait des conseils pour travailler dans l'industrie maritime au Québec, que lui recommanderiez-vous?

26. En vous basant sur votre expérience personnelle, avez-vous d'autres recommandations pour favoriser l'intégration des immigrants dans l'industrie maritime?

PROFIL DU RÉPONDANT

27. Quelle est votre année de naissance? _____

28. Dans quelle région habitez-vous?

- | | | | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|-------------------------------|--------------------------|----|
| Bas-Saint-Laurent | <input type="checkbox"/> | 1 | Nord-du-Québec | <input type="checkbox"/> | 10 |
| Saguenay-Lac-Saint-Jean | <input type="checkbox"/> | 2 | Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | <input type="checkbox"/> | 11 |
| Québec | <input type="checkbox"/> | 3 | Chaudière-Appalaches | <input type="checkbox"/> | 12 |
| Mauricie | <input type="checkbox"/> | 4 | Laval | <input type="checkbox"/> | 13 |
| Estrie | <input type="checkbox"/> | 5 | Lanaudière | <input type="checkbox"/> | 14 |
| Montréal | <input type="checkbox"/> | 6 | Laurentides | <input type="checkbox"/> | 15 |
| Outaouais | <input type="checkbox"/> | 7 | Montérégie | <input type="checkbox"/> | 16 |
| Abitibi-Témiscamingue | <input type="checkbox"/> | 8 | Centre-du-Québec | <input type="checkbox"/> | 17 |
| Côte-Nord | <input type="checkbox"/> | 9 | | | |

29. Parmi les situations suivantes, laquelle correspond à la vôtre?

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Vit en couple sans enfant | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Vit en couple avec enfants | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Vit seul(e) sans enfant | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Vit seul(e) avec enfant | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Vit en colocation avec d'autres personnes | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Autre(s) (<i>préciser : _____</i>) | <input type="checkbox"/> | 6 |
| Ne répond pas | <input type="checkbox"/> | 9 |

30. Noter le sexe du répondant

- | | | |
|-------|--------------------------|---|
| Homme | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Femme | <input type="checkbox"/> | 2 |

31. Si nous devons communiquer de nouveau avec vous dans le futur, acceptez-vous de nous transmettre vos coordonnées?

Oui ₁
Non ₂

Nom _____

Adresse _____

Courriel _____

Noter le numéro de téléphone _____

REMERCIER ET TERMINER

Annexe 2 : Guide d'entrevue auprès des intervenants

GUIDE D'ENTREVUE AVEC LES INTERVENANTS

INTRODUCTION

Bonjour, mon nom est _____ de **Zins Beuchesne et associés**, une firme spécialisée en études sur la main-d'œuvre. Nous avons été mandatés par le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)** afin de réaliser une **étude sur l'intégration des immigrants dans l'industrie maritime québécoise**.

Cette étude permettra d'obtenir des informations sur le processus d'intégration des immigrants ayant des qualifications maritimes sur le marché du travail et de proposer des recommandations visant à favoriser l'intégration de cette clientèle dans les emplois maritimes.

Ainsi, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM) sollicite vos commentaires et vos suggestions afin de réaliser son mandat avec succès.

Soyez assuré que toutes vos réponses demeureront confidentielles et seront traitées de façon anonyme.

IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

Organisation : _____
 Nom : _____
 Titre : _____
 Courriel : _____
 Téléphone : () - _____

MISE EN CONTEXTE

Une étude réalisée par le CSMOIM en 2008 visait à évaluer les difficultés vécues par les immigrants désirant travailler dans l'industrie maritime au Québec (*p. ex. : obtention d'équivalences, francisation, brevets, etc.*). Suite à cette étude, plusieurs recommandations ont été mises en place afin de réduire l'impact des difficultés rencontrées. La présente étude vise plutôt à mieux comprendre le processus d'intégration des immigrants sur le marché du travail une fois les qualifications canadiennes obtenues.

PERCEPTION DES BESOINS ET DE L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS POUR LES IMMIGRANTS

1. Est-ce que le secteur de l'industrie maritime québécoise vit actuellement une rareté de main-d'œuvre qualifiée? Pour quels postes?

2. En général, croyez-vous que le secteur de l'industrie maritime québécoise a besoin de travailleurs immigrants pour combler ces besoins en main-d'œuvre?

3. Selon vous, est-ce que le secteur de l'industrie maritime est dans un contexte favorable à l'arrivée de travailleurs qualifiés issus de l'immigration? Pourquoi?

4. a) Croyez-vous qu'il y a des différences dans l'accès entre les postes de personnel navigant et les postes de personnel non navigant (*p. ex. : postes administratifs, manutentionnaires, etc.*) pour les immigrants? Pourquoi?

- b) Croyez-vous qu'il y a des différences dans l'accès aux divers postes de personnel navigant (*préciser : matelot de pont ou de salle des machines, officier de navigation ou mécanicien, capitaine, cuisinier, timonier*) pour les immigrants? Pourquoi?

5. Avez-vous des recommandations à faire pour favoriser l'accessibilité des immigrants aux emplois disponibles dans le secteur maritime?

EXPÉRIENCES AVEC LES IMMIGRANTS LORS DU RECRUTEMENT DE PERSONNEL

6. a) *(Pour employeur seulement)* Au cours des cinq dernières années, avez-vous reçu des candidatures de personnes immigrantes pour des postes de personnel navigant? Si oui, combien de candidatures et pour quels postes? Si non, pour quelles raisons?

Postes

Nombre de candidatures

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

- b) Si non, pour quelles raisons?

7. a) *(Pour employeur seulement)* Au cours des cinq dernières années, avez-vous embauché de la main-d'œuvre immigrante pour pourvoir des postes en lien avec l'industrie maritime? Si oui, combien de personnes et pour quels postes? Si non, pour quelles raisons?

Postes

Nombre de personnes embauchées

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

- b) Si non, pour quelles raisons?

8. *(Pour employeur seulement)* Est-ce que le personnel immigrant embauché est encore à l'emploi de votre entreprise/organisation? Pourquoi?

9. *(Pour employeur seulement)* De quelle façon les personnes immigrantes entrent en contact avec vous? vous abordent?

10. Selon vous, quels sont les avantages à embaucher des travailleurs immigrants?

11. Et quelles sont les contraintes à embaucher des travailleurs immigrants?

12. Selon vos connaissances, est-ce que la situation vécue par les travailleurs immigrants de l'industrie maritime se compare à celle vécue par ceux des autres secteurs d'activité?

13. Selon votre connaissance de l'industrie, y a-t-il des craintes à donner un poste à haut niveau de responsabilité à une personne immigrante comme premier emploi dans une entreprise maritime canadienne?

OBSTACLES ÉVENTUELS À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

14. À partir de votre expérience dans le milieu, pouvez-vous identifier les facteurs facilitant l'intégration des travailleurs immigrants dans l'industrie maritime québécoise?

15. À partir de votre expérience dans le milieu, pouvez-vous identifier les difficultés à l'intégration des travailleurs immigrants dans l'industrie maritime québécoise?

16. a) Croyez-vous qu'il y a des différences au niveau des obstacles à l'intégration des immigrants pour les postes de personnel navigant et les postes de personnel non navigant (*p. ex. : postes administratifs, manutentionnaires, etc.*)? Quelles sont-elles?

- b) Croyez-vous qu'il y a des différences au niveau des obstacles à l'intégration des immigrants entre les divers postes de personnel navigant (*préciser : matelot de pont ou de salle des machines, officier de navigation ou mécanicien, capitaine, cuisinier, timonier*)?

- c) Croyez-vous qu'il y a des différences au niveau des obstacles à l'intégration des immigrants entre les diverses zones de navigation ou par type de navire?

17. D'après votre expérience, est-ce qu'il y a des facteurs qui pourraient davantage contribuer à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante, mais qu'on ne retrouve pas actuellement dans l'industrie maritime du Québec (*p. ex. : moyens utilisés dans d'autres secteurs d'activité*)?

18. Essayez-vous comme employeur/organisme de voir où la personne immigrante peut le mieux s'intégrer/s'adapter? Comment?

RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE DANS LE SECTEUR

19. Selon vous, quels sont les principaux facteurs favorisant la rétention de la main-d'œuvre immigrante dans l'industrie maritime? (*Tester : conditions de vie à bord*)

20. Selon vous, y a-t-il des facteurs qui nuisent à la rétention de la main-d'œuvre immigrante (*donc qui favorisent les départs, le roulement de personnel, etc.*) dans l'industrie maritime?

21. Selon votre expérience dans le secteur, quels sont les principaux facteurs (*positifs ou négatifs*) qui entrent en ligne de compte dans la décision des immigrants à poursuivre ou non leur carrière dans l'industrie maritime québécoise?

RECOMMANDATIONS POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

22. a) Selon vous, l'industrie maritime québécoise dispose-t-elle des outils nécessaires (*assistance, emplois suffisants, conditions de travail, etc.*) pour favoriser l'intégration des immigrants dans le secteur?

- b) Est-ce qu'une formation sur la culture québécoise ou autre préparation particulière à l'industrie maritime pourrait être intéressante?

23. Avez-vous des recommandations à faire pour favoriser l'intégration des immigrants dans le secteur?

24. Que pourriez-vous recommander à une personne immigrante qui souhaite faire carrière dans l'industrie maritime? et dans votre entreprise?

PROFIL DU RÉPONDANT

25. a) Quel est votre nombre d'années d'expérience dans l'industrie maritime? _____

- b) Quel est votre nombre d'années d'expérience chez votre employeur actuel? _____

26. Depuis combien d'années êtes-vous appelé(e) à travailler avec des immigrants? _____

27. Secteur d'activité de l'organisation :

- Représentant d'organisations maritimes (*p. ex. : syndicats, entreprises de personnel navigant*) 1
- Intervenants spécialisés en accueil d'immigrants 2
- Représentants gouvernementaux 3
- Autre secteur (*préciser : _____*) 4

28. Région de l'organisation :

- | | | | |
|---------------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| • Bas-Saint-Laurent | <input type="checkbox"/> 1 | • Nord-du-Québec | <input type="checkbox"/> 10 |
| • Saguenay-Lac-Saint-Jean | <input type="checkbox"/> 2 | • Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | <input type="checkbox"/> 11 |
| • Québec | <input type="checkbox"/> 3 | • Chaudière-Appalaches | <input type="checkbox"/> 12 |
| • Mauricie | <input type="checkbox"/> 4 | • Laval | <input type="checkbox"/> 13 |
| • Estrie | <input type="checkbox"/> 5 | • Lanaudière | <input type="checkbox"/> 14 |
| • Montréal | <input type="checkbox"/> 6 | • Laurentides | <input type="checkbox"/> 15 |
| • Outaouais | <input type="checkbox"/> 7 | • Montérégie | <input type="checkbox"/> 16 |
| • Abitibi-Témiscamingue | <input type="checkbox"/> 8 | • Centre-du-Québec | <input type="checkbox"/> 17 |
| • Côte-Nord | <input type="checkbox"/> 9 | | |

REMERCIER ET TERMINER

Bibliographie

Sources documentaires

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (2008). *Étude sectorielle sur les effectifs de la main-d'œuvre maritime au Québec*, 162 p.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (2008). *Étude sur les immigrants québécois ayant des qualifications maritimes*, 84 p.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (2012). *Notre mission*, http://www.csmoim.gc.ca/Fr/Qui_sommes-nous_/Notre_mission.html

Emploi-Avenir Québec (2012). *Officiers de pont du transport par voies navigables*, http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/2273.shtml.

Emploi-Avenir Québec (2012). *Officiers mécaniciens du transport par voies navigables*, http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/2274.shtml

Emploi-Avenir Québec (2012). *Matelots de pont du transport par voies navigables*, http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/7433.shtml

Emploi-Avenir Québec (2012). *Matelots de salle des machines du transport par voies navigables*, http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/7434.shtml

Inforoute FPT (2012). *DEC en navigation*, http://www2.inforoutefpt.org/guide/det_prog_col.asp?QProg=336&QRegion=0.

Inforoute FPT (2012). *DEC en Techniques de génie mécanique de marine*, http://www2.inforoutefpt.org/guide/det_prog_col.asp?QProg=337&QRegion=0.

Ministère de la justice du Canada (2012). *Règlement sur le personnel maritime (DORS/2007-115)*, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2007-115/>.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2011). *Classification nationale des professions 2011*, 31 p.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2012). *Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables*, <http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/Francais/CNP/2011/Profil.aspx?val=7&val1=7532>

Statistique Canada (2012), *Définition d'« Immigrants »*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010004/def/immigrant-fra.htm>

Statistique Canada, *Structure des industries canadiennes*, décembre 2011.

Sources informationnelles

Institut Maritime du Québec (IMQ)

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC)