



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

Rapport du Groupe de travail sur la formation continue

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

Québec, Canada

© Claude Mailloux, décembre 2014

Table des matières

Création d'un groupe de travail	1
1. Problématique	2
1.1 Contexte : Croissance et nouveaux navires	2
1.2 Pénuries d'officiers supérieurs.....	2
1.3 Pénuries selon les gestionnaires de personnel navigant	3
1.4 Comparaisons avec l'étranger et consultation.....	3
2. La profession	4
2.1 Image et croissance du secteur maritime.....	4
2.2 Perspectives d'emploi	4
2.3 Évolution de la profession : exigences réglementaires.....	5
2.4 Évolution de la profession: compétences technologiques	5
2.5 Évolution de la profession: compétences en gestion et administration.....	5
2.6 Conditions d'exercice en général	5
3. Progression de carrière	5
3.1 Obstacles à la progression	6
3.2 Incitatifs à la progression.....	6
4. Formation initiale	7
4.1 Évolution des inscriptions.....	7
4.2 Places de stages	7
4.3 Taux de diplomation	8
4.4 Placement des finissants	8
4.5 Exode vers d'autres domaines	9
4.6 Nouveaux programmes à venir.....	9

5. Formation continue	10
5.1 Aide financière à la formation : Emploi-Québec	10
5.2 Aide financière à la formation : ministère des Transports du Québec	11
5.3 Opinions sur la formation	11
5.4 Défis organisationnels pour l’offre de formation continue	12
5.5 Agrandissement du CFMU	13
5.6 Et dans l’avenir?	14
ANNEXE I	15
ANNEXE II	24
ANNEXE III	26
ANNEXE IV	28
ANNEXE V	30
ANNEXE VI	50
ANNEXE VII	52

Rapport du Groupe de travail sur la formation continue

Création d'un groupe de travail

Les administrateurs du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime ont adopté en juin 2014 le mandat d'un groupe de travail (GT) ad hoc chargé d'analyser les défis de recrutement d'officiers de navigation et de mécanique, surtout les officiers supérieurs, en lien avec les difficultés de la formation continue. Les administrateurs du Comité sectoriel ont aussi confié au groupe de travail le soin de réaliser un sondage auprès des officiers maritimes afin de connaître leur perception de l'évolution de leur profession ainsi que les causes des difficultés observées dans la progression professionnelle vers les échelons supérieurs des métiers d'officier mécanicien et d'officier de navigation.

Les travaux du GT se sont déroulés entre juin et octobre 2014. Il était composé de :

- Ernest Beaupertuis, V-Ships
- Bruno Gagnon, Syndicat des métallos
- Pascal Lévesque, Groupe Desgagnés
- Nicolas Parent, Institut maritime du Québec (observateur)
- Claude Mailloux, Comité sectoriel

Le sondage auprès des officiers maritimes a eu lieu en août 2014. Les services professionnels de la firme BIP ont été retenus pour sa réalisation à la suite d'un appel d'offres. Au total, un peu plus de 500 personnes ont été sollicitées par voie de courriel à partir de listes fournies par différentes organisations maritimes. Le sondage a permis de rejoindre 140 officiers maritimes québécois pour un taux de réponse de 27 % ce qui est excellent pour ce genre d'étude.

À l'intérieur de la population totale, chacun des quatre sous-groupes visés, soit les officiers supérieurs et les officiers juniors de navigation ainsi que les officiers supérieurs et juniors de la salle des machines, a été rejoint en nombre suffisant pour atteindre les objectifs de représentativité. Le sondage a aussi permis d'atteindre huit gestionnaires de personnel navigant chez les grands armateurs québécois. Bien que petit en nombre, ce segment de la population demeure très important par sa représentativité. En ce qui concerne le troisième segment de population visée, soit les ex-officiers ayant quitté la profession vers d'autres domaines, le nombre de répondants ayant été inférieur aux objectifs, ils n'ont pas été traités dans le rapport.

Les résultats du sondage des officiers ont constitué une part importante des réflexions et analyses contenues dans ce rapport. Mais d'autres éléments ont aussi été utilisés pour le compléter, notamment une recherche internet accompagnée d'une enquête maison par courriel auprès d'une vingtaine d'organisations maritimes d'Europe, d'Australie et des États-Unis. Cette démarche visait à vérifier si des problématiques de main-d'œuvre similaires existaient dans leur région du monde.

1. Problématique

1.1 Contexte : Croissance et nouveaux navires

L'industrie maritime est en croissance au Québec. Les volumes portuaires du Saint-Laurent ont connu une augmentation annuelle moyenne entre 2 % et 3 % depuis le début des années 2000. Les armateurs canadiens sont depuis plusieurs années dans une phase de renouvellement et d'agrandissement de leur flotte de navires, ce qui représente des investissements de plusieurs centaines de millions de dollars.

Ce développement amène un accroissement des besoins de main-d'œuvre, tant sur le plan du nombre de travailleurs que de la diversité des compétences. Les nouveaux navires ont des équipements très sophistiqués requérant des connaissances technologiques de très haut niveau qui posent un défi important aux gestionnaires et aux équipages. En plus de la technologie, les exigences en protection de l'environnement de même qu'en santé et sécurité évoluent sans cesse. Ceci se produit dans un contexte où la moyenne d'âge est élevée dans certaines professions, en particulier chez les officiers supérieurs.

De plus, le service de la formation continue, qui dessert les marins en exercice, a connu une baisse de fréquentation depuis la fermeture en 2003 des centres que l'Institut maritime exploitait à Québec et à Montréal. En raison des obligations réglementaires qui s'appliquent au personnel maritime en matière de compétences, les difficultés du système de formation continue ont un lien direct avec les déficits de travailleurs dans certains métiers de personnel navigant.

Lorsque de nouveaux services de transport et de nouveaux navires arrivent dans le système comme c'est régulièrement le cas dans le contexte de croissance actuel, rassembler un équipage répondant à toutes les exigences de la réglementation devient un défi considérable. Il n'existe malheureusement aucune banque de main-d'œuvre maritime disponible. Certains métiers sont en situation de pénurie chronique.

1.2 Pénuries d'officiers supérieurs

Les principaux problèmes de main-d'œuvre peuvent se définir ainsi :

- Difficultés de recrutement chez les officiers maritimes;
- Pénuries aiguës observées chez les officiers des échelons (brevets) supérieurs¹ en navigation et encore davantage en mécanique de marine.

¹ Échelons (brevets) d'entrée

Officiers de navigation : officier de quart à la passerelle

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

Échelons (brevets) supérieurs

Officiers de navigation : premier officier de pont et capitaine

Officiers mécaniciens : 2^e classe et chef mécanicien

Il existe d'autres professions maritimes pour lesquelles on rapporte des problèmes importants de recrutement. C'est le cas des matelots, et en particulier des timoniers, à certaines périodes. On observe aussi un manque de candidats disponibles dans certaines professions maritimes spécialisées comme les technologues en architecture navale, les surintendants d'opérations portuaires et les gestionnaires de navires. Cependant, leur situation n'a pas été traitée dans le cadre du présent mandat.

1.3 Pénuries selon les gestionnaires de personnel navigant

Dans le cadre du sondage réalisé à l'été 2014, les gestionnaires de personnel maritime ont été interrogés directement au sujet des pénuries de main-d'œuvre. Sur le pont, les professions de capitaine (au minimum à proximité du littoral) et de premier officier de pont sont vues par la majorité des gestionnaires comme étant en situation de pénurie modérée ou sévère. C'est pour le métier de premier officier de pont que cette opinion est la plus marquée avec 63 % des répondants qui croient qu'il y a pénurie sévère et 25 % qu'il y a pénurie modérée. Par contre, chez les officiers de pont de quart, une majorité de 88 % des gestionnaires estime qu'il n'y a aucune pénurie (25 %) ou qu'elle n'est que légère (63 %).

Du côté des mécaniciens, c'est encore plus marqué. Les postes d'officiers mécaniciens de 1^{re} (88 %) et de 2^e classe (100 %) sont vus comme étant en pénurie sévère ou modérée par la grande majorité des gestionnaires. Même chez les postes de mécanicien de 3^e et 4^e classe, aucun gestionnaire n'a répondu qu'il n'y a pas de pénurie. Toutefois, 25 % d'entre eux estiment qu'elles sont légères pour ces fonctions.

100 % des répondants ont identifié comme très importants ou assez importants les facteurs suivants pour expliquer les pénuries : insuffisance de candidats sur le marché du travail et attrait des métiers à terre. Le désintérêt envers les postes d'officiers supérieurs est quand même vu comme un facteur assez ou très important par 63 % des gestionnaires.

1.4 Comparaisons avec l'étranger et consultation

Une recherche internet a permis de répertorier bon nombre d'articles et de rapports portant sur la main-d'œuvre maritime internationale (voir annexe I) entre 2009 et 2014. Ces documents soulignent l'existence de pénuries notables chez les officiers maritimes, et en particulier chez les officiers qualifiés.

Le rapport de BIMCO/ISF de 2010 réalisé à partir d'une vaste enquête internationale sur l'offre et la demande de main-d'œuvre maritime est régulièrement cité comme référence. L'enquête a dénombré 637 000 officiers et 747 000 matelots. Le rapport fait état d'un relatif équilibre entre l'offre et la demande, bien que l'on note une « légère » pénurie d'officiers, de l'ordre de 2 %. Les pénuries sont tout de même qualifiées de moins sévères que celles qui avaient été prévues dans l'édition de 2005, soit cinq ans auparavant, en raison du ralentissement économique observé à partir de la fin de 2008.

Néanmoins, certains rapports plus récents (Drewry 2014) font quand même état de pénuries sérieuses au cours des dernières années et des années à venir chez le personnel navigant qualifié.

Le Comité sectoriel a également consulté par courriel près d'une vingtaine d'organisations maritimes, européennes surtout, mais aussi australiennes et américaines, pour savoir si un problème de disponibilité d'officiers était observé chez elles. Un peu moins de la moitié ont répondu. La tendance indiquée par les réponses est qu'il ne semble pas y avoir de problème aussi aigu qu'au Québec. Quelques organisations ont mentionné l'existence de défis de recrutement pour les officiers maritimes, mais rien de spécifique aux officiers supérieurs ni aux officiers mécaniciens. Certaines ont même souligné qu'il n'y avait aucun problème particulier et que les bassins de main-d'œuvre qualifiée suffisaient aux besoins de l'industrie.

Il est vrai que, contrairement au Canada, le transport maritime a connu un ralentissement important dans plusieurs régions du monde au cours des dernières années. Les besoins de recrutement ont donc pu être modérés durant cette période, ce qui peut expliquer les réponses obtenues. Bon nombre des organisations consultées comptent sur la parution en 2015 du prochain rapport de BIMCO/ISF pour connaître le portrait du personnel navigant à l'international.

2. La profession

Les officiers maritimes ont été interrogés dans le cadre du sondage réalisé à l'été 2014 sur leurs perceptions vis-à-vis le secteur maritime en général et leur profession en particulier.

2.1 Image et croissance du secteur maritime

De manière générale, ils sont d'avis que le secteur maritime a une image positive dans la population et qu'il connaît une croissance stable ou modérée. Il est intéressant de noter que les officiers mécaniciens ont tendance à attribuer au secteur une croissance plus forte que les officiers de navigation.

2.2 Perspectives d'emploi

Une large majorité d'officiers considèrent que les perspectives d'emploi sont très bonnes ou assez bonnes dans l'industrie maritime. Encore une fois, cette perception est plus forte chez les officiers mécaniciens. Elle est aussi plus forte chez les officiers supérieurs en général tandis que, sans être pessimistes, les officiers juniors sont moins nombreux à considérer que leurs perspectives d'emploi sont très bonnes. Cela reflète le fait qu'ils sont relativement plus abondants sur le marché du travail, et donc un peu moins en demande que les officiers supérieurs.

2.3 Évolution de la profession : exigences réglementaires

La très grande majorité des officiers sondés (94 %) considère que leur profession a beaucoup changé au cours des dix dernières années en ce qui concerne les exigences réglementaires. Contrairement à ce que l'on aurait pu croire, ces changements ne sont pas vus négativement par la plupart d'entre eux qui considèrent plutôt qu'ils sont positifs (57 %) ou très positifs (14 %). Les nouvelles réglementations apportent une amélioration de la sécurité et de la protection de l'environnement, entre autres.

2.4 Évolution de la profession : compétences technologiques

Les compétences technologiques sont un domaine où la majorité des officiers ont vu de grands changements au cours des dix dernières années. Et 81 % d'entre eux considèrent que ces changements ont été positifs (68 %) ou très positifs (13 %). Cette opinion est comparable dans les deux familles d'officiers.

2.5 Évolution de la profession : compétences en gestion et administration

94 % des officiers interrogés ont observé des changements au chapitre des compétences en gestion exigées par leur travail et de la place des tâches administratives. Et 64 % d'entre eux sont d'avis qu'il s'agit d'un changement négatif (40 %) ou très négatif (24 %). Il y en a tout de même 29 % qui estiment que ce changement est positif.

2.6 Conditions d'exercice en général

En ce qui concerne les conditions associées à l'exercice de la profession telles que les horaires de travail, la conciliation travail-famille et les conditions salariales, la majorité des officiers observe peu ou pas de changement au cours des dix dernières années. Chez ceux qui considèrent qu'il y a eu changement, la majorité pense qu'il a été positif dans le cas des horaires de travail et de la conciliation travail-famille, mais négatif ou très négatif pour ce qui est des conditions salariales.

3. Progression de carrière

Tel que mentionné précédemment, on rapporte un nombre très insuffisant d'officiers supérieurs sur le marché du travail maritime québécois. Comme le nombre d'officiers juniors semble répondre aux besoins, la conclusion logique est que ces derniers ne progressent pas assez vers les échelons supérieurs.

Pourtant, lorsqu'on mesure leurs intentions à ce sujet, 78 % des officiers de pont de quart affirment viser le brevet de capitaine au cours des dix prochaines années. Par contre, chez les officiers mécaniciens de 4^e et 3^e classes, seulement 50 % ont l'intention de se rendre jusqu'au brevet de chef mécanicien.

3.1 Obstacles à la progression

Les obstacles à la progression de carrières considérés comme les plus importants par les officiers sondés sont les suivants :

- Un gain salarial insuffisant;
- Le non-maintien du salaire pendant la formation;
- L'absence d'une politique de formation et de progression de carrière dans l'entreprise;
- La crainte d'horaires de travail trop contraignants (conciliation travail-famille);
- Les responsabilités supplémentaires (administration, imputabilité);
- Une offre de formation continue inadéquate.

Chacun des obstacles identifiés ci-dessus a été qualifié par les officiers sondés d'assez important ou très important dans une proportion variant entre 67 % et 86 %. Celui qui récolte la plus haute cote est le gain salarial insuffisant, particulièrement chez les officiers de navigation.

Il faut noter aussi que douze officiers ont tenu à ajouter en commentaires de leurs réponses au sondage que la charge de travail accrue et l'augmentation des responsabilités constituent des obstacles importants à la progression de carrière. L'attrait vers les professions non maritimes a été ciblé comme un obstacle à la progression de carrières par 44 % des officiers de navigation et par 68 % des officiers mécaniciens.

3.2 Incitatifs à la progression

Comme on pouvait s'y attendre, les éléments considérés comme de bons incitatifs à la progression vers les échelons supérieurs sont la contrepartie des obstacles. L'incitatif salarial et la formation payée par l'employeur viennent en tête de liste, mais ils sont suivis de très près par une offre de formation continue attrayante, le défi professionnel, le maintien du salaire durant la formation et une prime à l'obtention d'un brevet supérieur.

De leur côté, les gestionnaires de personnel navigant pensent qu'une offre de formation continue attrayante, la recherche d'un nouveau défi professionnel et l'existence d'une politique de formation dans l'entreprise sont les incitatifs les plus importants pour les officiers.

Recommandations

- Diffuser les résultats du sondage auprès des organisations maritimes.
- Développer des formations aux adultes visant une amélioration des compétences en gestion et en administration des officiers.
- Créer un groupe de travail pour identifier les nouvelles compétences en gestion et administration nécessaires au travail des officiers maritimes et proposer des solutions de formation répondant aux besoins.

4. Formation initiale

4.1 Évolution des inscriptions

Depuis quelques années, on observe une amélioration progressive du niveau des inscriptions à la formation initiale (régulière ou de base) dans les programmes de navigation et de génie mécanique de marine. En navigation, on note que les demandes d'admission sont de plus du double de la pleine capacité du programme.

C'est sans aucun doute l'augmentation importante des efforts consacrés à la promotion des carrières au cours des dernières années qui explique ces résultats encourageants. Ils témoignent du fait que si l'on donne une visibilité suffisante aux carrières maritimes, elles ont tout ce qu'il faut pour susciter l'intérêt de la relève. L'Institut maritime et le Comité sectoriel de l'industrie maritime ont tous deux joué un rôle de chef de file en la matière tout en étant très bien appuyés par les organisations maritimes.

Recommandation

- Poursuivre les efforts de promotion des carrières maritimes en y ajoutant un volet qui devra nécessairement cibler les métiers d'officiers maritimes.

4.2 Places de stages

L'augmentation de la population étudiante dans les programmes de navigation et de mécanique de marine accentue beaucoup le défi auquel l'école doit faire face lorsque vient le temps de placer les étudiants sur des navires pour qu'ils puissent faire le service en mer prévu au programme d'études. En effet, le nombre de places de stages disponibles sur des navires de la flotte canadienne n'est pas très grand.

Autre facteur qui complique la gestion, beaucoup d'élèves auraient tendance à exprimer de plus en plus de préférences personnelles vis-à-vis les stages et même à refuser des places qui ne correspondent pas à leurs critères. Il en résulte un retard qui se répercute par la suite sur la diplomation.

Jusqu'à présent, l'école a malgré tout pu trouver des places de stages pour ses élèves dans la presque totalité des cas, notamment en faisant appel au placement sur des navires internationaux, ce qui est beaucoup plus compliqué et coûteux. L'allocation du ministère de l'Éducation pour le programme de stages ne répond plus aux besoins actuels.

S'il devait s'aggraver, ce problème pourrait avoir des répercussions sur la rétention des élèves à l'Institut si certains d'entre eux ne trouvent pas de stages et que leurs études sont retardées pour cette raison ou que leurs stages sont de moins bonne qualité.

Recommandations

- Soutenir l'Institut maritime dans ses efforts pour améliorer le placement des élèves officiers en stage.
- Obtenir des ressources appropriées du MELS pour le service des stages.
- Analyser la faisabilité d'un projet de navire-école.
- Favoriser la qualité des stages au plan de l'apprentissage du métier d'officier.
- Encourager l'Institut à sensibiliser les élèves à l'importance de faire leurs stages dès qu'ils sont admissibles et aux conséquences des retards sur leur progression et leur diplomation.

4.3 Taux de diplomation

Traditionnellement, les taux de diplomation ne sont pas très élevés dans les programmes de navigation et de mécanique de marine. Cela s'explique entre autres par l'intensité et la difficulté technique de ces programmes. De plus, un certain nombre d'élèves réalisent que cette profession n'est pas faite pour eux lors des stages en mer. Dans le but de contrer ces difficultés, l'Institut maritime a développé un programme d'aide à la réussite pour donner toutes les chances aux élèves de se rendre jusqu'au diplôme. Ce programme a déjà commencé à donner des résultats encourageants.

Par ailleurs, certains élèves, même après avoir obtenu leur diplôme d'études collégiales, ne poursuivent pas leur démarche jusqu'à l'obtention du brevet obligatoire pour travailler sur un navire.

Il y a une réelle possibilité, grâce au contingentement que permet le nombre de demandes d'admission, que d'ici deux ans on observe une amélioration des taux de diplomation. En navigation, le nombre d'admissions n'a pas beaucoup changé parce qu'il était déjà proche de la capacité maximale (voir annexe II). Toutefois, le nombre de demandes ayant grimpé à plus de 150, la sélection devrait faire en sorte d'atteindre une qualité académique moyenne plus forte, ce qui devrait se répercuter sur le taux de diplomation à la fin du programme. Cette hypothèse pourra être vérifiée à partir de 2015, année terminale pour ceux qui ont commencé en 2011.

En mécanique, on assiste au même phénomène quoiqu'avec des nombres un peu moins élevés. Les admissions ont quand même plus que triplé au point d'atteindre la pleine capacité (65 élèves) du programme depuis 2012.

4.4 Placement des finissants

Au cours des années 80 et 90, l'industrie maritime canadienne a connu des ralentissements qui ont fait en sorte que beaucoup de finissants de l'Institut maritime ne trouvaient pas d'emploi sur les navires. Bien des gens considèrent qu'il y a un lien direct entre les faibles taux de placement de cette époque et les baisses notables d'inscriptions qui ont été observées dans les années 2000.

Ce n'est certainement plus le cas aujourd'hui. Depuis plusieurs années, la grande majorité des diplômés dans les deux programmes ont trouvé de l'emploi et les signaux de l'industrie indiquent qu'un plus grand nombre aurait pu être absorbé par le marché du travail maritime.

D'ailleurs, l'Institut maritime utilise abondamment l'argument du taux de placement à 100 % des finissants pour appuyer sa publicité sur ses programmes.

4.5 Exode vers d'autres domaines

Historiquement, un certain nombre de finissants des programmes de personnel navigant se dirigeaient vers d'autres domaines à la fin de leurs études. En mécanique, ce mouvement semble avoir pris de l'ampleur au cours des dernières années. On rapporte en effet que sur les douze finissants de 2012, aucun n'aurait, du moins immédiatement à la fin des études, travaillé pour des compagnies de transport maritime québécoises.

Bon nombre d'entre eux ont été attirés vers le domaine minier et vers les forces navales. Il est certain qu'il s'agit d'un mouvement inquiétant qui dénote un grand pouvoir d'attraction d'autres secteurs. C'est d'ailleurs confirmé par les résultats du sondage auprès des officiers. Les compétences acquises par les diplômés en mécanique de marine peuvent être directement applicables dans beaucoup de domaines où l'on travaille avec des moteurs diesel. Par contre, on rapporte aussi que plusieurs des exilés seraient revenus au transport maritime par la suite.

Recommandation

- Documenter le mouvement d'exil (et de retour) des officiers mécaniciens vers d'autres secteurs.

4.6 Nouveaux programmes à venir

Les exigences réglementaires de la Convention STCW pour les officiers, découlant des amendements de Manille adoptés en 2010, ont entraîné une refonte majeure des programmes collégiaux de navigation et de mécanique de marine. Le ministère de l'Éducation travaille à cette refonte depuis bientôt deux ans. Les programmes réformés seront en vigueur à l'Institut maritime à compter de l'automne 2015.

L'un des objectifs clairement énoncés de la réforme est de préparer les candidats aux brevets d'entrée, c'est-à-dire ceux d'officier de pont de quart en navigation et d'officier mécanicien de 4^e classe en mécanique. Il y aura donc, selon les informations disponibles actuellement, moins de crédits d'examens et de formations pour les brevets supérieurs accordés aux élèves que dans la situation actuelle. Par conséquent, on devrait logiquement observer une demande accrue pour des formations continues conduisant aux brevets supérieurs.

5. Formation continue

Les données fournies par l'Institut maritime du Québec ainsi que l'utilisation des enveloppes d'aide financière pour la formation maritime aux adultes font état d'une baisse de la fréquentation de la formation continue chez le personnel maritime au cours des dernières années. Plusieurs causes peuvent l'expliquer :

- L'évolution à la baisse de l'offre globale de formations à la suite de la fermeture des centres de Montréal et de Québec en 2003;
- La baisse du nombre de nouveaux officiers sur le marché du travail due aux cohortes peu nombreuses de finissants depuis une dizaine d'années;
- Le fait que les finissants de cette période ont moins besoin de formations aux adultes puisqu'ils ont pu obtenir plus de crédits d'examen et de formation au stade de la formation initiale;
- La difficulté organisationnelle de développer et maintenir une offre de formation complète dans un contexte où il y a peu d'inscriptions.

5.1 Aide financière à la formation : Emploi-Québec

Il existe deux enveloppes d'aide financière destinées à aider les marins à défrayer les coûts de leurs formations. La première vient du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle est de 150 000 \$ par année. Son objectif principal est la lutte au chômage par le retour en emploi des bénéficiaires de l'aide en leur permettant de suivre des formations réglementées obligatoires. Elle couvre la totalité des frais de scolarité. Les candidats qui viennent d'une autre région que celle où est donnée la formation peuvent avoir droit au remboursement de leurs frais de séjour par leur centre d'emploi local.

Les candidats doivent être clients d'Emploi-Québec pour être admissibles (prestataires d'assurance-emploi) tout en ayant un « lien d'emploi » sous la forme d'une cessation d'emploi datant de moins de deux ans ou d'une promesse d'embauche d'une compagnie maritime.

Les candidats peuvent être inscrits à près d'une vingtaine de formations différentes admissibles dans le cadre de cette enveloppe. Ce sont en fait les organisations qui identifient les candidats qui ont un lien d'emploi avec elles et qu'elles veulent recommander aux formations financées dans le but de les embaucher. L'essentiel de ces besoins de formations est recueilli dans le cadre du recensement annuel des besoins de formation de l'industrie maritime organisé chaque année par le Comité sectoriel.

Malgré l'ampleur des besoins de formation exprimés par les organisations maritimes dans le recensement, le taux annuel moyen d'utilisation de l'enveloppe d'Emploi-Québec est d'environ 75 %. La raison principale est qu'une part importante des besoins de formation des entreprises sont pour des candidats qui sont déjà à leur emploi et qu'elles ne voudraient pas risquer de perdre en les mettant au chômage pour qu'ils deviennent admissibles à l'aide financière.

Le plus grand problème du secteur maritime n'est pas le chômage, mais la rétention du personnel. Ces formations, parce qu'elles sont réglementées, sont essentielles pour pouvoir maintenir les gens en poste et

diversifier leurs compétences selon les besoins de l'organisation. Il y a donc un bassin important de besoins de formation à l'intérieur des organisations auxquels cette enveloppe ne peut pas répondre. C'est un cas patent d'inadéquation formation/emploi.

Recommandation

- Faire des représentations auprès d'Emploi-Québec pour faire admettre le maintien en emploi comme critère d'admissibilité à l'aide financière maritime réglementée.

5.2 Aide financière à la formation : ministère des Transports du Québec (MTQ)

Il existe aussi une enveloppe d'aide financière allouée par le ministère des Transports du Québec dans le cadre de sa politique de transport maritime et fluvial. Le MTQ alloue un montant de 50 000 \$ par année aux marins qui s'inscrivent à des formations maritimes conduisant à des brevets d'officier. En couvrant 50 % des droits de scolarité, cette mesure encourage et aide les officiers à suivre des formations conduisant à des brevets supérieurs.

Après avoir connu un taux d'utilisation de près de 100 % au cours de quatre des cinq années précédentes, celui-ci est tombé à 30 % en 2013-2014. Bien que ce résultat soit en partie dû à des questions de logistique, le phénomène de baisse de popularité de la formation continue dont il témoigne demeure très préoccupant. Il n'est pas possible de savoir, à ce stade-ci, si cette baisse se reproduira au cours des prochaines années. Elle a néanmoins été jugée très inquiétante par le Conseil d'administration du Comité sectoriel et a contribué à la création du Groupe de travail sur la formation continue.

À l'heure actuelle, la mesure existante du MTQ représente le seul véritable incitatif financier disponible à la progression vers les brevets supérieurs. Notons aussi que les immigrants qui doivent convertir leurs brevets maritimes obtenus dans d'autres pays au système canadien comptent beaucoup sur cette mesure pour les aider à défrayer le coût des formations imposées. Ils constituent d'ailleurs une clientèle de plus en plus importante pour les employeurs, car ils peuvent aider à compenser en partie les problèmes de recrutement.

Recommandation

- Maintenir la mesure du MTQ telle quelle.

5.3 Opinions sur la formation

Les résultats du sondage réalisé auprès des officiers maritimes à l'été 2014 révèlent une perception assez négative de l'offre de formation continue chez les officiers maritimes et très négative chez les gestionnaires de personnel navigant. Les éléments sur lesquels ils ont été interrogés sont :

- L'accessibilité géographique;
- La période de l'année;

- La fréquence;
- La diversité des méthodes d'apprentissage;
- Les coûts;
- L'aide financière disponible.

Aucun des éléments vérifiés ne recueille une perception majoritairement positive, ni chez les officiers ni chez les gestionnaires. Ceux auxquels les officiers ont donné les résultats les plus négatifs sont la fréquence des formations et le coût des formations. Les gestionnaires ont donné à l'accessibilité géographique et à la fréquence des formations leurs notes les plus négatives.

Dans la section réservée aux commentaires additionnels que les répondants étaient invités à formuler, 22 personnes ont ajouté des avis critiques sur les limitations dues à l'accessibilité, aux horaires et à la fréquence.

5.4 Défis organisationnels pour l'offre de formation continue

La formation continue au Québec a subi de grands changements au cours des dix dernières années. Avec la fermeture en 2003 des centres de formation de Montréal et Québec pour des raisons de rationalisation administrative, le nombre de possibilités de formations offertes à l'industrie en général et aux marins a subi une baisse.

Beaucoup d'officiers ont exprimé le fait que l'école de Québec, notamment, jouait pour eux le rôle de centre de référence et de rencontre où, en plus de suivre des formations vers les brevets supérieurs, on pouvait y retrouver les ouvrages utiles ainsi que l'aide à l'étude individuelle (coaching et conseils) de la part des professeurs et des collègues étudiants. Ce lieu d'aide et de retrouvailles n'a pas été remplacé. L'école principale de l'Institut située à Rimouski n'a pas pu prendre la relève, et ce, surtout parce qu'elle est trop éloignée du marché du travail.

La vocation première du Centre de formation aux mesures d'urgence de Lévis (CFMU) depuis son ouverture en 1982 était de donner les formations réglementées en mesures d'urgence (évacuation et combat d'incendie) obligatoires pour tous les marins. Au fil des années, sous la pression de l'industrie, le CFMU a augmenté le nombre de formations réglementées et de perfectionnement offertes pour remplacer, au moins en partie, la fermeture des centres de Québec et Montréal.

De nos jours, presque toutes les formations maritimes aux adultes sont sous la responsabilité du CFMU. Ceci inclut :

- des formations aux mesures d'urgence en mer;
- des formations obligatoires menant à des brevets d'officiers domestiques ou STCW;
- des formations réglementaires nécessaires au maintien et à la mise à jour des certificats et brevets;
- des formations pour le personnel non breveté en matelotage;

- des formations pour d'autres catégories de personnel maritime (opérations portuaires, sûreté et sécurité).

Le CFMU dispense aussi des formations en sécurité à d'autres clientèles non maritimes issues du milieu industriel.

L'élargissement de la vocation du CFMU n'a pas suffi à redonner un élan fort à la formation continue. D'ailleurs, une partie de cette offre de formation demeure au stade théorique puisque bien des cours ne sont pas donnés, faute d'une demande suffisante. Plusieurs cours annoncés au calendrier, ou potentiellement disponibles selon la demande, sont annulés ou non offerts parce que le nombre d'inscrits n'atteint pas un seuil minimal.

Pour un officier qui subit l'annulation du cours sur lequel il comptait pour atteindre son brevet, il n'y a pas beaucoup d'options. Il doit aller le suivre en dehors du Québec ou attendre qu'il soit offert de nouveau, ce qui peut être long. Les choix d'annulation dus à des inscriptions insuffisantes sont basés sur le fait que la formation continue ne jouit pas d'un budget de fonctionnement de base automatique du ministère de l'Éducation. Elle doit s'autofinancer.

Comme on l'a vu avec le sondage des officiers et des gestionnaires de personnel navigant, les faibles niveaux d'inscriptions peuvent s'expliquer par des facteurs comme le coût de la formation, la période de l'année où elle est offerte, le lieu et la formule pédagogique utilisée (en classe, coaching, à distance). À la longue, pour une partie des formations comme celles qui sont destinées aux officiers, le système est devenu dysfonctionnel : l'offre est insuffisante en fréquence et en prévisibilité. Les cours offerts ne sont pas toujours donnés parce qu'il n'y a pas assez d'inscriptions. Il n'y a pas assez d'inscriptions parce que le calendrier n'est pas assez prévisible. C'est l'œuf et la poule.

5.5 Agrandissement du CFMU

Paradoxalement, même si la formation maritime continue ne fait pas salle comble, le CFMU est aux limites de sa capacité physique et matérielle actuellement. En effet, bien qu'à certains temps de l'année il soit très peu utilisé, la demande dépasse l'offre en période de pointe.

C'est le cas de la saison s'étendant de janvier à mars qui est celle où il y en a encore le plus grand nombre de marins en disponibilité, principalement en raison de la fermeture de la Voie maritime du Saint-Laurent (écluses et chenaux en amont de Montréal qui permettent d'accéder aux Grands Lacs). Durant ces quelques mois, il arrive fréquemment que des cours qui auraient trouvé preneurs ne puissent être donnés parce que les équipements (surtout les simulateurs de navigation) et les espaces sont surutilisés.

En 2013, le ministère de l'Éducation a accepté de transférer à l'Institut maritime des ressources (venant de sommes versées par Transports Canada pour accompagner le transfert de la propriété du CFMU au gouvernement du Québec) qui serviront à maintenir les services du CFMU pour une période de 25 ans.

L'Institut maritime a l'intention de consacrer une partie de ces ressources à des travaux d'agrandissement qui augmenteront la capacité du Centre. Ces travaux doivent commencer au printemps 2015.

5.6 Et dans l'avenir?

Il faudra plus que des espaces supplémentaires pour redonner l'élan nécessaire à la formation continue. Comme on l'a vu plus haut, la formation n'est pas le seul facteur qui explique les pénuries de personnel maritime. L'évolution des conditions d'exercice de la profession d'officier fait également partie de l'équation. Cependant, en se réorganisant pour devenir mieux structurée, plus attrayante, plus fiable, plus prévisible et plus accessible, elle pourra contribuer à encourager la progression des officiers vers les brevets supérieurs et non le contraire.

Recommandations

- Profiter des modifications à venir et de l'ajout de ressources au CFMU pour mettre en place toutes les conditions nécessaires à une réorganisation de la formation continue.
- Offrir des programmes (cheminements structurés) de formation pour les clientèles intéressées à progresser dans leur carrière maritime, incluant les marins qui ne sont pas passés par la formation initiale, mais qui veulent accéder aux brevets d'officiers.
- Faire des ententes avec d'autres écoles maritimes au Canada pour améliorer l'offre de formation.
- Prioriser l'objectif de mieux identifier et mieux répondre aux besoins de la clientèle.
- Rendre la formation plus attrayante et accessible en améliorant notamment :
 - la fiabilité et la prévisibilité : garantir que les cours annoncés seront offerts;
 - la fréquence des cours;
 - l'offre pour qu'elle s'étende sur douze mois;
 - l'accessibilité géographique : couvrir d'autres régions lorsque possible;
 - la diversité des méthodes pédagogiques utilisées lorsque possible, notamment la formation à distance;
 - les coûts des formations.

Documents complémentaires

Annexe I :	Comparaisons internationales : un regard web sur la question
Annexe II :	Évolution des inscriptions à la formation maritime initiale
Annexe III :	Évolution des inscriptions à la formation maritime continue
Annexe IV :	Comparaison des coûts des formations maritimes entre les régions du Canada
Annexe V :	Cheminement de formation des officiers (avec crédits de formation et d'examens)
Annexe VI :	Taux d'utilisation de l'aide financière à la formation maritime au Québec
Annexe VII :	Perceptions des officiers maritimes sur leur profession (sondage été 2014)

ANNEXE I

Comparaisons internationales : un regard web sur la question

Annexe 1

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime **Rapport du Groupe de travail** **sur la formation continue**

Pénurie d'officiers
supérieurs

Un regard web sur
la question



PAYS TOUCHÉS PAR LA PRÉSENTE RECENSION D'ARTICLES

Australie
États-Unis
France
Pays-Bas
Philippines
Royaume-Uni
Singapour

PROVENANCE DES DOCUMENTS

America Maritime Congress
American Maritime Officers
Asia Pacific Heads of Maritime Safety Agencies
Association française des capitaines de navires
Australian maritime college
BIMCO
Drewry shipping consultants
IMO
Institut d'Études Politiques de Rennes
Maritime Journal
Maritime Trade Intelligence
Maritime UK
Mer et marine

OBSERVATION GÉNÉRALE

“The report cited claims from within the industry there is no global shortage of officers but that there is a perceived shortage of quality”

Andrew Guest, BIMCO

ARTICLES ET DOCUMENTS

APHoMSA, Asia Pacific Heads of Maritime Safety Agencies. (16-19 June 2010). 11th Forum. Manila, Philippines.

Publications

- By Macairan, E. (2010 June 20th) *Experts cite global problem on shortage of ship officers*. The Philippine Star. MANILA, Philippines.

<http://www.philstar.com/headlines/585657/experts-cite-global-problem-shortage-ship-officers>

Represented in the forum are maritime agencies from Australia, Canada, China, Chile, Hong Kong, Fiji, Japan, Malaysia, New Zealand, Papua New Guinea, Singapore, the United States, Vanuatu, and Vietnam, as well as international organizations like the International Maritime Organization, International Labor Organization, International Association of Lighthouse Authorities, Regional Cooperation Agreement on Combating Piracy and Armed Robbery against Ships in Asia Information Sharing Center, and the Secretariat of the Pacific Community. This year's meeting was hosted by the Philippine Coast Guard.

- By Lopez, E. (2010 June 21th) *Asia-Pacific authorities agree to enhance regional maritime safety*. Wordpress.

<http://communicatinglabourrights.wordpress.com/2010/06/21/asia-pacific-authorities-agree-to-enhance-regional-maritime%20safety/>

The Manila 2010 Statement also declared the following:

- The current alarming shortage of maritime professionals. Improving the perception of the general public on the maritime industry and its profession is of paramount importance in attracting new maritime industry recruits and sustaining development of the maritime industry.
- By IMO. *Integrated Technical Co-operation Programme*
[http://www.amsa.gov.au/aphomsa/archives/Meeting%2011/Presentations/Topic%2016%20Integrated%20Technical%20Cooperation-Pimental\(IMO\).pdf](http://www.amsa.gov.au/aphomsa/archives/Meeting%2011/Presentations/Topic%2016%20Integrated%20Technical%20Cooperation-Pimental(IMO).pdf)

Bethel, T. (National President) (2013). *AMO's future: charting the path forward*. American Maritime Officers. Source: <http://www.amo-union.org/News.aspx?code=201311-03>

Extrait

With each passing year, the effects of the worldwide shortage of merchant marine officers become more apparent throughout the industry, and our union cannot be content with allowing the shortage to compound and crisis to engulf the U.S.-flag fleet.

Bethel, T. (National President) (2012). *AMO employers and the human element at sea*. American Maritime Officers. Récupéré de <http://www.amo-union.org/News.aspx?code=201202-04>

Extrait

This is not the way to reverse a growing industry-wide shortage of qualified U.S. merchant marine officers - a shortage that could in time cripple every U.S. vessel operating company in every trade. This is not the way to attract cadets in the U.S. Merchant Marine Academy or in the six state-operated maritime academies to careers at sea under the U.S. flag. Nor is it the way to retain the highly skilled marine engineers and deck officers already employed by these companies, or to stem the flight to what many American merchant mariners see as the brighter horizon of the energy trades in the Gulf of Mexico. Everyone working in a vessel operating company's front office has to make a greater effort at understanding both the differences between their lives and the lives of the vessel officers and the difficulties AMO members and all other U.S. merchant marine officers must endure just to make a living.

Davis, R. Schoeneman, B.W. et al. *Department of Transportation Maritime Administration Docket No. MARAD-2007-26841* [News Ressources] Marine Engineers' Beneficial Association & America maritime congress. Washington, D.C.

<http://www.americanmaritime.org/pdf/MEBAAMCLNGCrewingFilingMarAdFINAL.pdf>

Extrait

Part VIII. Wide Scale Officer Shortage Resulting in Foreign Ship Operators "Poaching" LNG Officers; Poor Training; Steep Decline in Safety and Security; and Violations of International Law.

Drewry (2014, June 11th) *Looming Seafarer Shortage will Challenge Carrier Profitability* London.

Source : <http://www.drewry.co.uk/news.php?id=275>

Extrait

The current shortage of officer corps seafarers is forecast to worsen and risks impacting carrier profitability, according to Drewry's recently published Manning 2014 Annual Report.

Owners and managers need seafarers – and they want experience, expertise and quality. However, they do not have the resources to fund substantial rises in remuneration. In recent years owners and managers have been heavily cost focused as weak freight rate earnings have yielded poor returns. Manning has become the natural target for cost cutting, being the single largest element in ship operating costs, with officer recruitment being directed towards the lowest cost source.

Manning 2014 Annual Report. http://www.drewry.co.uk/publications/view_publication.php?id=416

Galbraith, S. (2014) *Officer shortages pose serious threat to carrier profitability*. Maritime Trade Intelligence. Source : <http://maritimeintel.com/officer-shortages-pose-serious-threat-to-carrier-profitability/>

Extrait

But the shortage of officers remains, especially among senior engineering ranks and for specialist ships such as LNG carriers,” warned Gardiner. “There is also a general drift towards shorter working hours and increased benefits which is putting further pressure on supply.

Guest, A. (2012) *Small but smart change of course*. BIMCO [Article en ligne] https://www.bimco.org/News/2012/03/07_Feature_Week_10.aspx

Extrait de l'article

The report into training noted that on present trends the gap between supply and demand for British officers is set to widen, with a shortfall peaking at around 3,500 in 2016-19 for those at sea and of around 1,600 for those who work in the shore-based “maritime cluster” where British ex-seafarers remain in fairly healthy demand. Without government support, the gaps would, the report added, be even wider.

The report cited claims from within the industry there is no global shortage of officers but that there is a perceived shortage of quality and it is the latter that sustains demand for British officers. Yet the latest annual survey of UK seafarers, published at the same time, reveals, despite the “quality premium” some employers are apparently prepared to pay, a continuing decline in numbers, while the proportion of foreign officers serving on UK-flag ships has increased.

Honoré, L. (2010). *Du métier à la carrière : Du métier à la carrière: les officiers français de marine marchande*. Editions Publibook. Institut d'Études Politiques de Rennes. 200 pages. <http://chairemaritime.h.c.f.unblog.fr/files/2009/11/etudelhonore.pdf>

Extrait de l'introduction

Tant au niveau français qu'au niveau international, l'offre d'emploi est largement supérieure à la demande et les officiers ont rarement de problèmes pour trouver un embarquement valorisant. Or cette situation, si elle dure depuis quelques années maintenant, est l'inverse de celle qui caractérisait le marché du travail au milieu des années 90.

*Le travail consacre une section sur la provenance de la pénurie et ses futures conséquences.

Lewarn, B. (Directeur de recherche) & Francis, J. (2009). *A review of some solutions to the shortage of maritime skills*. Maritime Transport Policy Centre, Australian maritime college. http://www.amc.edu.au/sites/default/files/MTPC+Occasional+Paper+1_0.pdf

Abstract

The Australian maritime skills shortage has elements which are atypical of the situation worldwide. It appears that Australia, in contrast to most developed economies, has a reasonably large pool of young people wishing to take up a career at sea. However, a key problem is that there are insufficient on-board berths to meet the demand for sea service training. As a result recruitment is not the key issue, rather it is a training bottleneck caused

by the lack of on-board training berths. In addition, and quite unusually for a developed economy, there is an impending shortage of Australian integrated ratings.

Seafaring skills are required not just for the operation of ships but, importantly, also for the effective running of the broader maritime industry. Even though some countries have taken steps to ameliorate the problem, it is predicted the shortage of officers will continue to worsen steadily. A range of solutions has been tried with varying degrees of success, but the question remains: which solutions should Australia adopt?

Analysis of the Australian maritime skills shortage identifies two key issues needing resolution, namely the lack of on-board training berths and the inequitable cost burden borne by the few employers providing training which ultimately benefits the whole industry. Examples of solutions to these two issues in particular, and more broadly to the maritime skills shortage in Australia, are canvassed in this paper.

Maritime UK. (2012) Maritime employment & skills.

Source <http://www.maritimeuk.org/2012/01/maritime-employment-skills/>

Extrait de l'article

The recognised and regular survey of seafarer skills (undertaken by the International Shipping Federation and the Baltic and International Maritime Council) has consistently warned of a shortfall of professional sea-going officers in the world. The last estimate (in 2010) was of an officer shortage of a magnitude of 2% with supply of and demand for ratings being more balanced. The officer shortage is likely to remain with the shipping industry in the foreseeable future – it is not just a question of quantity, but also of finding sufficient numbers of applicants of the required quality.

Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism, Japan Round Table of International Shipping Association. (2010 may 11th) *Seminar on the Problem of the Global Shortage of Seafarers and the role of the Shipping Industry through CSR activities*. IMO. London. UK. [Program, speech and lectures online]

http://www.iterc.or.jp/english/kokusai/conferences/100511_seminar.html

Abstract

IMO designated 2010 as “Year of the Seafarer” and also launched its “Go to Sea!” campaign in 2008, in co-operation with key maritime stakeholders, to attract entrants to the shipping industry. In this situation, this seminar, which featured presentations from specialists from the maritime industry, academic community and governments around the world, provided a forum to address “the problem of the global shortage of seafarers” and “the role of the shipping industry through CSR activities” from the viewpoint of contributing towards sound development of the shipping industry. The outcome of the research on the “Future Global Supply and Demand for Seafarers and Possible Measures to Facilitate Stakeholders to Secure a Quantity of Quality Seafarers” undertaken by the JITI & The Nippon Foundation was also introduced in the seminar.

OMI. La contribution de l'OMI au développement maritime. [brochure]. Source : <http://www.imo.org/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/Brochure/French.pdf>

Extrait de la brochure

Pour faire face à la pénurie d'officiers qualifiés dans la marine marchande, il est important d'inverser la tendance et de faire savoir que l'industrie des transports maritimes offre des perspectives de carrière qui sont à même de répondre aux attentes des jeunes gens ambitieux et capables dont elle a besoin de toute urgence. Si l'on veut disposer d'une réserve de gens de mer compétents et efficaces qui possèdent les qualifications et les certificats requis, à l'échelle internationale, il faut présenter aux jeunes le métier de marin en leur démontrant qu'il s'agit d'une carrière tout à fait viable pour les personnes qui ont le bon profil. Pour ce faire, il a été décidé en 2008 de lancer une campagne intitulée "Larguez les amarres" en œuvrant en collaboration avec l'Organisation internationale du Travail et les organisations du secteur maritime.

*Il est noté que l'OMI aborde la problématique concernant la pénurie globale d'officiers lors de la Conférence internationale du travail, 82^e session, en 1995.

Également récupéré du site de l'OMI

<http://www.imo.org/KnowledgeCentre/ShipsAndShippingFactsAndFigures/StudiesandCareersinShipping/Pages/Default.aspx>

Extrait

The global shortage of seafarers, especially officers, has already reached serious proportions, threatening the very future of the international shipping industry, which is the lifeblood of world trade.

Recent reports have identified a current officer supply requirement of 498,000 in 2008, with an officer shortfall of 34,000. This figure is expected to rise to a projected officer shortfall in 2012 of 83,900.

Carrier Profitability in Danger of Imminent Seafarer Shortage

The current shortage of officer corps seafarers is forecast to worsen and risks impacting carrier profitability, according to Drewry's recently published Manning 2014 Annual Report.

Owners and managers need seafarers – and they want experience, expertise and quality.

However, they do not have the resources to fund substantial rises in remuneration. In recent years owners and managers have been heavily cost focused as weak freight rate earnings have yielded poor returns.

Manning has become the natural target for cost cutting, being the single largest element in ship operating costs, with officer recruitment being directed towards the lowest cost source. Drewry estimates the current officer supply to be 610,000, representing a shortfall of 19,000 personnel.

This shortfall is forecast to rise to 21,700 by 2018 given that there will be a requirement for an additional 38,500 officers by this time.

*"While ratings (crew) remuneration packages tend to follow International Transport Workers Federation (ITF) standard terms, officer earnings are more market driven," said **Drewry's managing director Nigel Gardiner**. "Manning costs look set to come under renewed upward pressure, putting a further squeeze on profitability unless owners are able to push freight rates higher."*

However, there is less supply pressure with ratings and this will have a moderating influence on wage negotiations currently underway between the ITF and International Bargaining Forum, which represents employers.

The other factor in owners' favour is that most seafarers are paid in US dollars. When converted to domestic currency, seafarer earnings tend to compare well with other occupations.

*"But the shortage of officers remains, especially among senior engineering ranks and for specialist ships such as LNG carriers," warned **Gardiner**. "There is also a general drift towards shorter working tours and increased benefits which is putting further pressure on supply."*

June 13, 2014

Recherche faite par Caroline Majeau
Août-septembre 2014

ANNEXE II

Évolution des inscriptions à la formation maritime initiale

Tableau récapitulatif des admissions
2005-2014 - Trimestre d'automne
Institut maritime du Québec

	Tour 1		Tour 2		Tour 3		Tour 4		Tous les tours		Clientèle 20 sept.	
	Demande	Offre	Demande	Offre	Demande	Offre	Demande	Offre	Demande	Offre		
Navigation 248.B0	2005	78	73	10	6	0	0	6	0	94	79	59
	2006	49	46	13	12	8	6	5	5	75	69	36
	2007	75	67	10	8	4	2	5	5	94	82	63
	2008	74	67	16	14	7	5	3	5	100	91	64
	2009	124	87	10	3	2	0	2	0	138	90	66
	2010	151	88	0	0	0	0	0	0	151	88	58
	2011	146	90	0	0	0	0	0	0	146	90	74
	2012	149	76	0	0	0	0	0	0	149	76	68
	2013	154	80	9	0	1	1	0	0	164	81	66
	2014	165	80	17	2	4	0	2	1	188	83	65

	Tour 1		Tour 2		Tour 3		Tour 4		Tous les tours		Clientèle 20 sept.	
	Demande	Offre	Demande	Offre	Demande	Offre	Demande	Offre	Demande	Offre		
Mécanique 248.C0	2005	39	35	7	5	3	0	6	2	55	42	23
	2006	13	12	4	4	2	1	1	0	20	17	15
	2007	20	19	13	10	0	0	0	0	33	29	22
	2008	35	23	7	5	5	2	3	3	50	33	18
	2009	38	36	23	20	3	2	2	2	66	60	32
	2010	56	45	36	28	9	5	0	0	101	78	54
	2011	57	40	33	22	8	4	6	6	104	72	49
	2012	65	43	39	30	10	5	9	9	123	87	65
	2013	66	53	34	26	4	3	4	4	108	86	64
	2014	54	45	39	39	1	0	3	0	97	84	63

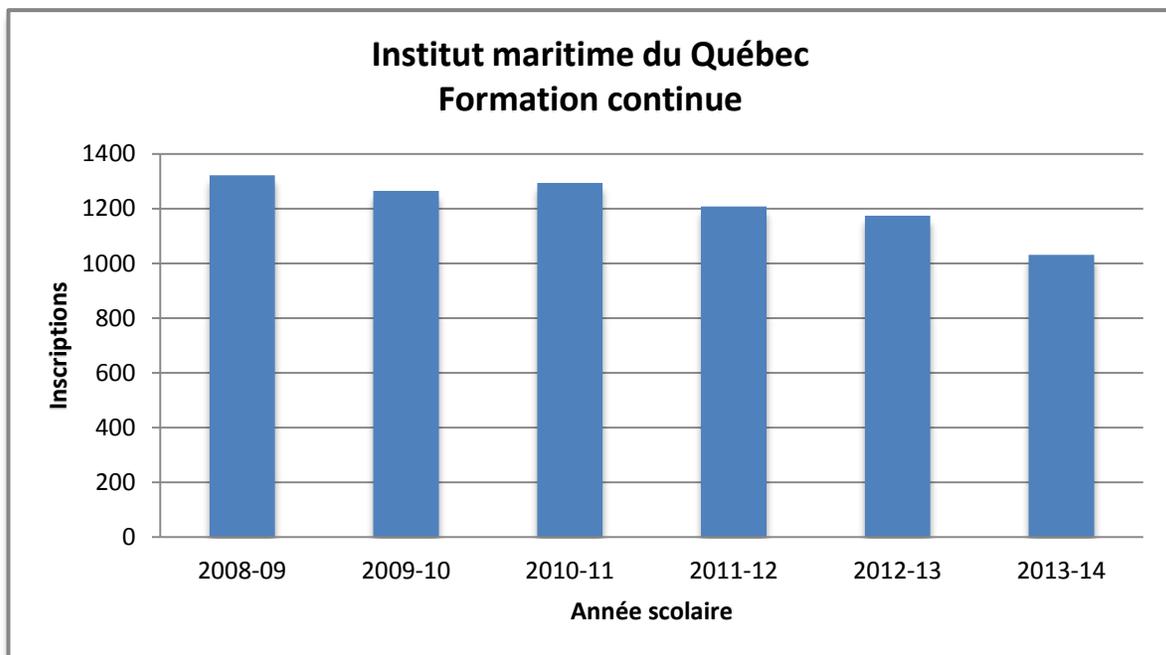
ANNEXE III

Évolution des inscriptions à la formation maritime continue

Institut maritime du Québec
Inscriptions aux formations maritimes
Service de la formation continue
2008-2014

2008-09	1323
2009-10	1265
2010-11	1295
2011-12	1208
2012-13	1175
2013-14	1031

* 2013-14 Exclut les formations obligatoires en sûreté



ANNEXE IV

Comparaison des coûts des formations maritimes entre les régions du Canada

Formations maritimes au Canada Comparaison des coûts par cours et par école - juillet 2014

	IMQ		NSCC		BCIT		Memorial		Georgian		*NBCC	Holland		
SSM I (PPS I)	2 200,00 \$	80 hres	1 950,00 \$	15 jours	838,00 \$	14 jours	1 600,00 \$	nd	1 890,00 \$	14 jours	n.a		Pas offert, en attente d'une approbation de Transports Canada	
SSM II (PPS II)	1 680,00 \$	60 hres	1 950,00 \$	14 jours	1 032,00 \$	17 jours	1 600,00 \$	nd	1 890,00 \$	14 jours	n.a		Pas offert, en attente d'une approbation de Transports Canada	
NES I	5300,00 \$ (inclut APRA)	210 hres	3 150,00 \$	35 jours	902,00 \$	33 jours	2 350,00 \$	nd	3 275,00 \$	27 jours	n.a		1 785,00 \$ (partie A)	120 h
NES II	2500,00 \$ (inclut APRA)	90 hres	2 200,00 \$	15 jours	546,00 \$	15 jours	1 150,00 \$	nd	1 950,00 \$	13 jours	n.a		TBA	84 h
GRP	2 640,00 \$	36 hres	2 250,00 \$	5 jours	1 564,00 \$	5 jours	2 765,00 \$	30 h	2 315,00 \$	5 jours	n.a		2 200,00 \$	30 h
SVCEI	1 230,00 \$	30 hres	850,00 \$	5 jours	809,00 \$	5 jours	1 100,00 \$	30 h	875,00 \$	5 jours	n.a		915,00 \$	30 h
NES-R	1 000,00 \$	36 hres	550,00 \$?	805,00 \$	5 jours	1 025,00 \$	40 h	750,00 \$	5 jours	n.a		Pas inscrit au calendrier 2014-2015, offert sur demande	
SMDSM (GMDSS) (GOC)	1 480,00 \$	60 hres	1 260,00 \$	10 jours	931,00 \$	10 jours	1 100,00 \$	65 h	1 095,00 \$	10 jours	n.a		1 285,00 \$	65 h
FUM II (A1-B1-B2)	Sécurité de base STCW 1330 \$	60 hres	1 450,00 \$	7 jours	1 729,00 \$	7 jours	2 200,00 \$	43 h	n.a		n.a		TBA	42 h
	Aptitudes à l'exploitation bateaux de sauvetage, etc. 570,00 \$	28 hres	990,00 \$	5 jours	360,00 \$	5 jours	1 160,00 \$	28 h	n.a		n.a		960,00 \$	28 h
	Technique de lutte incendie avancée 775 \$	35 hres	1 290,00 \$	5 jours	1 377,00 \$	6 jours	1 670,00 \$	36.5 h	n.a		n.a		1 285,00 \$	35 h
TMPC-ELE	1 450,00 \$	60 hres	va être offert en 2015	n.d.	680,00 \$	10 jours	1 650,00 \$	10 jours	pas offert		n.a		1 600,00 \$?
TMPP II (TMPP-AVA)	1 050,00 \$	55 hres	va être offert en 2015	n.d.	920,00 \$	10 jours	1 755,00 \$	8 jours	pas offert		n.a		1 600,00 \$?
TMPC-AVA	740,00 \$	39 hres	va être offert en 2015	n.d.	pas offert		1 755,00 \$	8 jours	pas offert		n.a		1 600,00 \$?
CRO-CM	570,00 \$	24 hres	425,00 \$	4 jours	480,00 \$	4 jours	395 \$ (sur le campus) 600 \$ (sur le terrain)	3 jours	565,00 \$	3 jours	n.a		585,00 \$	4 jours
APRA	Inclus dans NES	na	va être offert en 2015	n.d.	277,00 \$	5 jours	770,00 \$	5 jours	1 110,00 \$	3 jours	n.a		?	?
CPB	540,00 \$	30 hres	550,00 \$?	pas offert		560,00 \$	28 hres	615,00 \$	4 jours	n.a		585,00 \$	26 h
OPÉRATEURS MACHINES PETITS BÂTIMENTS	1 190,00 \$	90 hres	pas offert	n.a	1 063,00 \$	5 jours	pas offert		1 210,00 \$	10 jours	n.a		pas offert	

* The Marine Training Centre at Holland College is the Marine Navigation training provider for New Brunswick.

Légende des écoles

IMQ	Institut maritime du Québec
NSCC	Nova Scotia Community College
BCIT	British Columbia Institute of Technology
Memorial	Marine Institute of Memorial University of New Foundland
Georgian	Georgian College (Ontario)
NBCC	New Brunswick Community College
Holland	Holland College (IPE)

Légende des cours

SSM I & II	Simulateur de salle des machines
NES I & II	Navigation électronique simulée
GRP	Gestion des ressources à la passerelle
SVCEI	Système de visualisation des cartes électroniques et information
SMDSM	Système mondial de détresse et de sécurité en mer
FUM	Formation d'urgence en mer
TMPC-ELE	Cours élémentaire visant les transporteurs de produits pétroliers et chimiques
TMPP II (ou TMPP-AVA)	Cours avancé sur la sécurité visant les transporteurs de produits pétroliers
TMPC-AVA	Cours avancé sur la sécurité visant les transporteurs de produits chimiques
CRO-CM	Certificat restreint opérateur radio commercial
APRA	Aide Pointage Radar Automatique
CPB	Compétences conducteurs petits bâtiments

ANNEXE V

Cheminement de formation des officiers (avec crédits de formation et d'examens)

*Veuillez prendre note que le tableau relatif aux exemptions d'examens pour le programme de génie mécanique de marine de l'Institut maritime du Québec n'est pas inclus dans cette annexe. En effet, ces exemptions ne sont pas connues à ce jour.

Certificats à fournir à l'examineur

Premier officier de pont

Premier officier de pont, à proximité du littoral

*FUM destinées aux officiers supérieurs;
NES, niveau II;

Officier de pont de quart

Officier de pont de quart, à proximité du littoral

*FUM sur la sécurité de base STCW;
*FUM relatives à l'aptitude à l'exploitation des bateaux de sauvetage et canots de secours, autres que des canots de secours rapides;
*FUM sur les techniques avancées de lutte contre l'incendie;
*Certificat restreint d'opérateur (CRO-CM);
Secourisme avancé en mer;
*NES, niveau I;
*Système de visualisation des cartes électroniques et d'information (SVCEI);
Dans le cas du brevet d'officier de pont de quart, la connaissance et l'utilisation du sextant;
Attestation relative à la capacité du candidat à manier la barre, comprenant la déclaration et au moins les renseignements mentionnés à l'annexe 3 de la présente partie.

Réussite aux examens

Premier officier de pont

*Navigation astronomique, niveau 2;
Déviascope;

Premier officier de pont, à proximité du littoral

*systèmes et instruments de navigation;
sécurité de la navigation, niveau 2;
*météorologie, niveau 2;
*gestion des navires, niveau 3;
construction et stabilité du navire, niveau 4;
cargaisons, niveau 3;
*connaissances en mécanique, niveau 1;
SIM II, après avoir obtenu le certificat visé à l'alinéa 3f);

Officier de pont de quart

Officier de pont de quart, à proximité du littoral

communications, niveau 1;
communications, niveau 2;
*usage des cartes et pilotage, niveau 2;
sécurité de la navigation, niveau 1;
*météorologie, niveau 1;
*construction et stabilité du navire, niveau 4;
*cargaisons, niveau 2;
*connaissances générales sur le navire, niveau 3;
SIM I, après avoir obtenu le certificat visé à l'alinéa 2e);
*navigation astronomique, niveau 2, dans le cas du candidat au brevet d'officier de pont de quart, après avoir obtenu le certificat exigé à l'alinéa 2h);
examen oral sur les connaissances générales de matelotage, après avoir satisfait aux autres exigences

Brevets STCW – Officier de pont

Document élaboré à partir du Règlement sur le personnel maritime (DORS/2007-115)

août-14

Pré-requis à tous les candidats au brevet d'officier STCW	
Être titulaire d'un brevet	soit d'officier de pont de quart; soit d'officier de pont de quart, à proximité du littoral.
Expérience	
Certificat à fournir à l'examineur	FUM sur la sécurité de base STCW; FUM relatives à l'aptitude à l'exploitation des bateaux de sauvetage et canots de secours, autres que des canots de secours rapides; FUM sur les techniques avancées de lutte contre l'incendie; certificat restreint d'opérateur (CRO-CM), délivré en vertu de la Loi sur la radiocommunication; secourisme avancé en mer.
	examen oral sur les connaissances générales de matelotage, après avoir satisfait aux autres exigences du présent tableau.

Officier de pont de quart et officier de pont de quart, à proximité du littoral

Être titulaire d'un brevet	Soit de capitaine, jauge brute de 500, à proximité du littoral; soit de premier officier de pont;
Expérience	Le candidat au brevet d'officier de pont de quart ou d'officier de pont de quart, à proximité du littoral doit accumuler le service en mer ci-après à exercer des fonctions de pont à bord d'un ou de plusieurs bâtiments d'une jauge brute d'au moins 25 alors que ceux-ci effectuent des voyages autres que des voyages en eaux abritées : a) soit au moins 36 mois, dont au moins six à exercer des tâches liées au quart à la passerelle sous la supervision d'un officier de pont qualifié; b) soit au moins 24 mois dans le cadre d'un programme de formation à bord approuvé; c) soit au moins 12 mois dans le cadre d'un programme de formation approuvé de cadets relatif à la navigation
Certificat à fournir à l'examineur	NES, niveau I; système de visualisation des cartes électroniques et d'information (SVCEI); Dans le cas du brevet d'officier de pont de quart, la connaissance et l'utilisation du sextant; Attestation relative à la capacité du candidat à manier la barre, comprenant la déclaration et au moins les renseignements mentionnés à l'annexe 3 de la présente partie.
Réussite aux examens	sécurité de la navigation, niveau 2; communications, niveau 1; communications, niveau 2; usage des cartes et pilotage, niveau 2; sécurité de la navigation, niveau 1; météorologie, niveau 1; construction et stabilité du navire, niveau 4; cargaisons, niveau 2; connaissances générales sur le navire, niveau 3; SIM I, après avoir obtenu le certificat visé à l'alinéa 2e); navigation astronomique, niveau 2, dans le cas du candidat au brevet d'officier de pont de quart, après avoir obtenu le certificat exigé à l'alinéa 2h);

Premier officier de pont, à proximité du littoral	
Être titulaire d'un brevet	soit d'officier de pont de quart; soit d'officier de pont de quart, à proximité du littoral.
Expérience	Après l'obtention du brevet de capitaine, jauge brute de 500, à proximité du littoral, d'officier de pont de quart ou d'officier de pont de quart, à proximité du littoral, accumuler au moins 12 mois de service en mer à titre d'officier chargé du quart à la passerelle, à bord d'un ou de plusieurs bâtiments d'une jauge brute d'au moins 500 alors que ceux-ci effectuent des voyages autres que des voyages en eaux abritées.
Certificats à fournir à l'examineur	FUM destinées aux officiers supérieurs; NES, niveau II;
Réussite aux examens	<p> systèmes et instruments de navigation; sécurité de la navigation, niveau 2; météorologie, niveau 2; gestion des navires, niveau 3; construction et stabilité du navire, niveau 4; cargaisons, niveau 3; connaissances en mécanique, niveau 1; SIM II, après avoir obtenu le certificat visé à l'alinéa 3f); </p>

Premier officier de pont	
Être titulaire d'un brevet	Soit de premier officier de pont, à proximité du littoral; soit d'officier de pont de quart; soit d'officier de pont de quart, à proximité du littoral.
Expérience	Après l'obtention du brevet de capitaine, jauge brute de 500, à proximité du littoral, d'officier de pont de quart ou d'officier de pont de quart, à proximité du littoral, le candidat au brevet de premier officier de pont doit accumuler au moins 12 mois de service en mer, à titre d'officier chargé du quart à la passerelle, à bord d'un ou de plusieurs bâtiments d'une jauge brute d'au moins 500 alors que ceux-ci effectuent des voyages illimités ou des voyages à proximité du littoral, classe 1, lequel service doit comprendre au moins six mois à effectuer des voyages au-delà du bassin des Grands Lacs au cours desquels la distance entre les ports d'escale extrêmes est de plus de 500 milles marins.
Certificat à fournir à l'examineur	FUM destinées aux officiers supérieurs; NES, niveau II;
Réussite aux examens	<p> Mêmes exigences que le brevet de premier officier de pont, à proximité du littoral en plus de ; </p> <ul style="list-style-type: none"> navigation astronomique, niveau 2; déviastope;

À titre indicatif, * signifie que, depuis 2010 à ce jour, ces examens et ces formations peuvent être crédité aux gradués de l'Institut maritime du Québec selon certaines conditions.

Certificats à fournir à l'examineur

Capitaine, à proximité du littoral et Capitaine au long cours

*système de visualisation des cartes électroniques et d'information (SVCEI);

**Capitaine, jauge brute de 500, à proximité du littoral
et Capitaine, jauge brute de 3 000, à proximité du littoral**

- *FUM sur la sécurité de base STCW;
- *FUM relatives à l'aptitude à l'exploitation des bateaux de sauvetage et canots de secours, autres que des canots de secours rapides;
- *FUM sur les techniques avancées de lutte contre l'incendie;
- *FUM destinées aux officiers supérieurs;
- *Certificat restreint d'opérateur (CRO-CM) NES, niveau II;
- *Secourisme avancé en mer.

Réussite aux examens

Capitaine au long cours

- *navigation astronomique, niveau 2;
- déviastroscope;

Capitaine, à proximité du littoral

- *systèmes et instruments de navigation;
- gestion des navires, niveau 4;
- construction et stabilité du navire, niveau 5;
- cargaisons, niveau 3;
- connaissances en mécanique, niveau 2;

Capitaine, jauge brute de 3000, à proximité du littoral

- *sécurité de la navigation, niveau 2;
- *météorologie, niveau 2;
- *gestion des navires, niveau 3;
- *construction et stabilité du navire, niveau 4;
- *cargaisons, niveau 2

Capitaine, jauge brute de 500, à proximité du littoral

- communications, niveau 1;
- communications, niveau 2;
- *météorologie, niveau 1;
- *gestion des navires, niveau 2;
- *construction et stabilité du navire, niveau 3;
- *cargaisons, niveau 1;
- *connaissances en mécanique, niveau 1;
- SIM II, après avoir obtenu le certificat visé à l'alinéa 3f);
- examen oral sur les connaissances générales de matelotage

Brevets de capitaine STCW

Document élaboré à partir du Règlement sur le personnel maritime (DORS/2007-115)
août-14

Pré-requis à tous les candidats au brevet de capitaine STCW	
Être titulaire d'un brevet	soit d'officier de pont de quart; soit d'officier de pont de quart, à proximité du littoral.
Expérience	Distinction à faire entre capitaine 500, 3000 et long court
Certificat à fournir à l'examineur	FUM sur la sécurité de base STCW; FUM relatives à l'aptitude à l'exploitation des bateaux de sauvetage et canots de secours, autres que des canots de secours rapides; FUM sur les techniques avancées de lutte contre l'incendie; FUM destinées aux officiers supérieurs; certificat restreint d'opérateur (CRO-CM), délivré en vertu de la Loi sur la radiocommunication; NES, niveau II; secourisme avancé en mer.
Réussite aux examens	communications, niveau 1; communications, niveau 2; SIM II, après avoir obtenu le certificat visé à l'alinéa 3f); examen oral sur les connaissances générales de matelotage, après avoir satisfait aux autres exigences du présent tableau.

Capitaine, jauge brute 500, à proximité du littoral	
Être titulaire d'un brevet	Soit de capitaine, jauge brute de 3 000, navigation intérieure; soit de capitaine, jauge brute de 500, navigation intérieure;
Expérience	Au moins 12 mois de service en mer à titre d'officier chargé du quart à la passerelle, après l'obtention du brevet de capitaine, jauge brute de 150, navigation intérieure, d'officier de pont de quart, d'officier de pont de quart, à proximité du littoral ou de premier officier de pont, jauge brute de 500, navigation intérieure, à bord d'un ou de plusieurs bâtiments d'une jauge brute d'au moins 25 alors que ceux-ci effectuent des voyages autres que des voyages en eaux abritées.
Certificat à fournir à l'examineur	Aucun autre certificat nécessaire en supplément des pré-requis
Réussite aux examens	météorologie, niveau 1; gestion des navires, niveau 2; construction et stabilité du navire, niveau 3; cargaisons, niveau 1; connaissances en mécanique, niveau 1;
Notes supplémentaires	Le ministre ne peut délivrer le brevet de capitaine, jauge brute de 500, à proximité du littoral qu'à une personne âgée d'au moins 20 ans.

Capitaine, jauge brute 3000, à proximité du littoral	
Être titulaire d'un brevet	Soit de capitaine, jauge brute de 500, à proximité du littoral; soit de premier officier de pont; soit de premier officier de pont, à proximité du littoral;
Expérience	Après obtention du brevet de capitaine, jauge brute de 500, à proximité du littoral, d'officier de pont de quart ou d'officier de pont de quart, à proximité du littoral, le candidat au brevet de capitaine, jauge brute de 3 000 doit accumuler l'un des services en mer ci-après à bord d'un ou de plusieurs bâtiments d'une jauge brute d'au moins 500 alors que ceux-ci effectuent des voyages autres que des voyages en eaux abritées : a) au moins 36 mois à titre d'officier chargé du quart à la passerelle; b) au moins 24 mois à titre d'officier chargé du quart à la passerelle, s'il a effectué du service pendant au moins 12 mois à titre de capitaine ou de premier officier; c) une combinaison, calculée au prorata, des exigences prévues aux alinéas a) et b).
Certificat à fournir à l'examineur	Aucun autre certificat nécessaire en supplément des pré-requis
Réussite aux examens	sécurité de la navigation, niveau 2; météorologie, niveau 2; gestion des navires, niveau 3; construction et stabilité du navire, niveau 4; cargaisons, niveau 2; connaissances en mécanique, niveau 1;

Capitaine, à proximité du littoral	
Être titulaire d'un brevet	soit de capitaine, à proximité du littoral; soit de capitaine, jauge brute de 3 000, à proximité du littoral; soit de premier officier de pont;
Expérience	Mêmes exigences que le Capitaine, jauge brute 3000, à proximité du littoral
Certificats à fournir à l'examineur	système de visualisation des cartes électroniques et d'information (SVCEI);
Réussite aux examens	systemes et instruments de navigation; sécurité de la navigation, niveau 2; météorologie, niveau 2; gestion des navires, niveau 3; gestion des navires, niveau 4; construction et stabilité du navire, niveau 4; construction et stabilité du navire, niveau 5; cargaisons, niveau 3; connaissances en mécanique, niveau 2;

Capitaine au long cours

Être titulaire d'un brevet	Soit de capitaine, jauge brute de 3 000, à proximité du littoral; soit de premier officier de pont; soit de premier officier de pont, à proximité du littoral;
Expérience	Mêmes exigences que le Capitaine, jauge brute 3000, à proximité du littoral en ajoutant la précision suivante: le candidat au brevet de capitaine au long cours doit accumuler l'un des services en mer ci-après à bord d'un ou de plusieurs bâtiments d'une jauge brute d'au moins 500 alors que ceux-ci effectuent des voyages illimités ou des voyages à proximité du littoral, classe 1, lequel service doit comprendre au moins 12 mois à effectuer des voyages au-delà du bassin des Grands Lacs au cours desquels la distance entre les ports d'escale extrêmes est de plus de 500 milles marins
Certificat à fournir à l'examineur	Mêmes exigences que le Capitaine, à proximité du littoral
Réussite aux examens	navigation astronomique, niveau 2; systèmes et instruments de navigation; déviastope; sécurité de la navigation, niveau 2; météorologie, niveau 2; gestion des navires, niveau 3; gestion des navires, niveau 4; construction et stabilité du navire, niveau 4; construction et stabilité du navire, niveau 5; cargaisons, niveau 3; connaissances en mécanique, niveau 2;

Certificats à fournir à l'examineur

Officier mécanicien de première classe, navire à moteur ou navire à vapeur
Officier mécanicien de deuxième classe, navire à moteur ou navire à vapeur
Officier mécanicien de troisième classe, navire à moteur ou navire à vapeur

*FUM destinées aux officiers supérieurs;

Officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur ou navire à vapeur

*FUM sur la sécurité de base STCW;
*FUM relatives à l'aptitude à l'exploitation des bateaux de sauvetage et canots de secours, autres que des canots de secours rapides;
*FUM sur les techniques avancées de lutte contre l'incendie;
Secourisme avancé en mer;
Pratiques relatives au quart enseignées au moyen d'un simulateur d'appareil de propulsion;
Spécifique à la quatrième classe

À la seule fin de l'obtention d'un brevet assorti d'un STCW :
Formation pratique des officiers mécaniciens de marine,
*Registre de formation approuvé qui est destiné aux candidats au brevet d'officier mécanicien de quatrième classe et qui est rempli sous la supervision du chef mécanicien du bâtiment.

Réussite aux examens

Officier mécanicien de première classe, navire à moteur ou navire à vapeur
Officier mécanicien de deuxième classe, navire à moteur ou navire à vapeur

Les examens écrits ci-après du niveau de mécanicien de deuxième classe, en étant titulaire d'un brevet d'officier mécanicien de quatrième classe :

- *(i) mécanique appliquée,
- *(ii) thermodynamique,
- *(iii) électrotechnologie,
- (iv) architecture navale,
- (v) dessin technique;* spécifique à la deuxième classe

Officier mécanicien de troisième classe, navire à moteur ou navire à vapeur

Les examens écrits ci-après du niveau de mécanicien de troisième classe, après l'obtention du brevet d'officier mécanicien de quatrième classe :

- *(i) mécanique appliquée
- *(ii) thermodynamique
- *(iii) électrotechnologie,
- *(iv) mathématiques appliquées

Officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur ou navire à vapeur

Examen sur les pratiques relatives au quart au moyen d'un simulateur d'appareil de propulsion, après avoir fourni le certificat visé à l'alinéa 3e);
Examen écrit sur les connaissances générales en mécanique, niveau de la quatrième classe, après avoir satisfait aux exigences des articles 2 et 3 et de l'alinéa a);
Examen écrit sur les connaissances générales en mécanique, niveau de la quatrième classe, après avoir satisfait aux exigences des articles 2 et 3 et des alinéas a) et b) :
(i) sur les connaissances en mécanique des bâtiments à moteur, dans le cas du candidat au brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur,
(ii) sur les connaissances en mécanique des bâtiments à vapeur, dans le cas du candidat au brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navire à vapeur;
Examen oral sur les connaissances mentionnées aux alinéas a) à c) et celles sur l'ensemble des textes législatifs relatifs au brevet demandé, après avoir réussi à l'examen visé à l'alinéa c).

Brevets STCW - Mécanicien

Document élaboré à partir du Règlement sur le personnel maritime (DORS/2007-115)

août-14

Pré-requis à tous les candidats au brevet de mécanicien STCW	
Être titulaire d'un brevet	
Expérience	
Certificat à fournir à l'examinateur	<p>FUM sur la sécurité de base STCW;</p> <p>FUM relatives à l'aptitude à l'exploitation des bateaux de sauvetage et canots de secours, autres que des canots de secours rapides;</p> <p>FUM sur les techniques avancées de lutte contre l'incendie;</p> <p>pratiques relatives au quart enseignées au moyen d'un simulateur d'appareil de propulsion</p> <p>secourisme avancé en mer.</p>
Réussite aux examens	examen oral sur les connaissances mentionnées aux alinéas a) à c) et celles sur l'ensemble des textes législatifs relatifs au brevet demandé, après avoir réussi à l'examen visé à l'alinéa c).

Officier mécanicien de première classe, navire à moteur ou navire à vapeur	
Être titulaire d'un brevet	Brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, assorti d'un visa STCW.
Expérience	<p>En tant que titulaire du brevet d'officier mécanicien de deuxième classe, navire à moteur ou navire à vapeur, selon le brevet demandé, accumuler au moins 15 mois de service admissible comportant :</p> <p>a) au moins neuf mois de service en mer à titre d'officier mécanicien chargé du quart dans la salle des machines ou chargé des machines :</p> <p style="margin-left: 40px;">(i) à bord d'un ou de plusieurs bâtiments à moteur d'une puissance de propulsion d'au moins 3 000 kW, autres que des UML stationnaires, dans le cas d'un candidat au brevet d'officier mécanicien de première classe, navire à moteur,</p> <p style="margin-left: 40px;">(ii) à bord d'un ou de plusieurs bâtiments à vapeur d'une puissance de propulsion d'au moins 3 000 kW, dans le cas d'un candidat au brevet d'officier mécanicien de première classe, navire à vapeur;</p> <p>b) tout temps qui reste en une combinaison des services ci-après à bord d'un ou de plusieurs bâtiments suivants d'une puissance d'au moins 1 500 kW :</p> <p style="margin-left: 40px;">(i) le service à titre d'officier mécanicien à bord d'un bâtiment à moteur ou à vapeur,</p> <p style="margin-left: 40px;">(ii) le service à titre de mécanicien à bord d'une UML sans système de propulsion, selon le principe que la moitié des heures de travail effectuées compte pour du service admissible,</p> <p style="margin-left: 40px;">(iii) au plus trois mois de service admissible passé à la mise au repos, à la remise en fonction ou à la réparation à bord d'un bâtiment, selon le principe que chaque jour civil d'au moins huit heures de travail équivaut à au plus un jour de service;</p> <p>c) au plus trois mois de service admissible à l'égard de programmes ou de cours suivis, à l'exception d'un cours de formation approuvé, selon le principe que trois jours de programmes ou de cours suivis équivalent à au plus un jour de service :</p> <p style="margin-left: 40px;">(i) d'une part, le programme ou le cours couvre l'ensemble de la matière d'au moins un des examens visés à l'article 4,</p> <p style="margin-left: 40px;">(ii) d'autre part, le candidat fournit une attestation indiquant qu'il a terminé avec succès le programme ou le cours.</p>
Certificat à fournir à l'examinateur	<p>En plus des certificats mentionnés dans les pré-requis:</p> <p>FUM destinées aux officiers supérieurs</p>
Réussite aux examens	<p>Les examens écrits ci-après du niveau de mécanicien de premier classe, après l'obtention du brevet d'officier mécanicien de deuxième classe :</p> <p>(i) mécanique appliquée,</p> <p>(ii) thermodynamique,</p> <p>(iii) électrotechnologie,</p> <p>(iv) mathématiques appliquées</p> <p>Tous les examens mentionnés au brevet de la quatrième classe adapté pour la troisième classe</p>

Officier mécanicien de deuxième classe, navire à moteur ou navire à vapeur

Être titulaire d'un brevet	<p>Brevet de mécanicien de quatrième classe, assorti d'un visa STCW.</p>
Expérience	<p>Après avoir accumulé le service admissible exigé pour l'obtention d'un brevet d'officier mécanicien de troisième classe, navire à moteur ou d'officier mécanicien de troisième classe, navire à vapeur, au moins 12 mois de service admissible additionnel comportant :</p> <p>a) au moins six mois de service en mer à titre d'officier mécanicien chargé du quart dans la salle des machines ou chargé des machines à bord d'un ou de plusieurs des bâtiments suivants d'une puissance de propulsion d'au moins 750 kW :</p> <ul style="list-style-type: none">(i) à bord d'un bâtiment à moteur, autre qu'une UML stationnaire, dans le cas d'un candidat au brevet visant les navires à moteur,(ii) à bord d'un bâtiment à vapeur, dans le cas d'un brevet visant les navires à vapeur; <p>b) au plus trois mois de service admissible à l'égard de programmes ou de cours suivis, à l'exception d'un cours de formation approuvé, selon le principe que trois jours de programme ou de cours suivis équivalent à au plus un jour de service :</p> <ul style="list-style-type: none">(i) d'une part, le programme ou le cours couvre l'ensemble de la matière d'au moins un des examens visés à l'article 4 du présent tableau,(ii) d'autre part, le candidat fournit une attestation indiquant qu'il a terminé avec succès le programme ou le cours; <p>c) tout temps qui reste en une combinaison des services ci-après à bord d'un ou de plusieurs des bâtiments suivants d'une puissance d'au moins 750 kW :</p> <ul style="list-style-type: none">(i) le service à titre de mécanicien à bord d'un bâtiment à moteur ou à vapeur,(ii) le service à titre de mécanicien à bord d'une UML sans système de propulsion, selon le principe que la moitié des heures de travail effectuées compte pour du service admissible,(iii) au plus trois mois de service admissible passé à la mise au repos, à la remise en fonction ou à la réparation à bord d'un ou de plusieurs bâtiments, selon le principe que chaque jour civil d'au moins huit heures de travail équivaut à au plus un jour de service admissible.
Certificat à fournir à l'examineur	<p>En plus des certificats mentionnés dans les pré-requis:</p> <p>FUM destinées aux officiers supérieurs</p>
Réussite aux examens	<p>En plus des examens mentionnés dans les pré-requis</p> <p>Les examens écrits ci-après du niveau de mécanicien de troisième classe, en étant titulaire d'un brevet d'officier mécanicien de quatrième classe :</p> <ul style="list-style-type: none">(i) mécanique appliquée,(ii) thermodynamique,(iii) électrotechnologie,(iv) architecture navale,(v) dessin technique; <p>Tous les examens mentionnés au brevet de la quatrième classe adapté pour la troisième classe</p>

Officier mécanicien de troisième classe, navire à moteur ou navire à vapeur

Être titulaire d'un brevet

Brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, assorti d'un visa STCW.

Après avoir accumulé le service admissible exigé pour l'obtention d'un brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur ou navire à vapeur, accumuler au moins 12 mois de service admissible comportant :

a) au moins six mois de service en mer à titre d'officier mécanicien chargé du quart dans la salle des machines ou chargé des machines à bord d'un ou de plusieurs des bâtiments suivants d'une puissance de propulsion d'au moins 500 kW :

(i) à bord d'un bâtiment à moteur, autre qu'une UML stationnaire, dans le cas d'un candidat au brevet visant les navires à moteur,

(ii) à bord d'un bâtiment à vapeur, dans le cas d'un candidat au brevet visant les navires à vapeur;

b) au plus trois mois de service admissible à l'égard de programmes ou de cours suivis, à l'exception d'un cours de formation approuvé, selon le principe que trois jours de cours ou programme suivis équivalent à au plus un jour de service :

(i) d'une part, le programme ou le cours couvre l'ensemble de la matière d'au moins un des examens visés à l'article 4,

(ii) d'autre part, le candidat fournit une attestation indiquant qu'il a terminé avec succès le programme ou le cours;

c) tout temps qui reste en une combinaison des services ci-après à bord d'un ou de plusieurs des bâtiments suivants d'une puissance d'au moins 500 kW :

(i) au plus trois mois à titre d'officier mécanicien responsable des tâches quotidiennes à bord d'un bâtiment,

(ii) au plus trois mois de service admissible de temps passé à la mise au repos, à la remise en fonction ou à la réparation à titre d'officier mécanicien à bord d'un bâtiment, selon le principe que chaque jour civil d'au moins huit heures de travail équivaut à au plus un jour de service admissible,

(iii) le service à titre d'officier mécanicien à bord de l'un des bâtiments sans système de propulsion qui est une drague à moteur ou à vapeur, une UML, une noria flottante ou un bâtiment similaire, selon le principe que la moitié des heures de travail effectuées compte pour du service admissible,

(iv) le service à titre de matelot de la salle des machines, exerçant des fonctions de quart dans la salle des machines à bord d'un bâtiment à moteur ou à vapeur, selon le principe que trois jours de travail équivalent à une journée de service admissible.

Expérience

Certificats à fournir à

En plus des certificats mentionnés dans les pré-requis:
FUM destinées aux officiers supérieurs

Réussite aux examens

Les examens écrits ci-après du niveau de mécanicien de troisième classe, après l'obtention du brevet d'officier mécanicien de quatrième classe :

(i) mécanique appliquée,

(ii) thermodynamique,

(iii) électrotechnologie,

(iv) mathématiques appliquées

Tous les examens mentionnés au brevet de la quatrième classe adapté pour la troisième classe

Officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur ou navire à vapeur

Être titulaire d'un brevet	<p>Aucun brevet n'est exigé, mais les exigences suivantes s'appliquent à l'établissement de l'équivalence entre le brevet dont le candidat est titulaire et le brevet demandé.</p> <p>Le candidat au brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur, qui est titulaire d'un brevet d'officier mécanicien de première, de deuxième, de troisième ou de quatrième classe, navire à vapeur doit satisfaire aux exigences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">a) après l'obtention d'un brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navire à vapeur, accumuler au moins six mois de service à titre de mécanicien à bord d'un ou de plusieurs bâtiments à moteur d'une puissance de propulsion d'au moins 500 kW, autres que des UML stationnaires;b) réussir aux examens écrit et oral permettant de vérifier s'il possède les connaissances en mécanique exigées au sous-alinéa 4c)(i) du tableau du paragraphe (1). <p>Le candidat au brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navire à vapeur, qui est titulaire d'un brevet d'officier mécanicien de première, de deuxième, de troisième ou de quatrième classe, navire à moteur doit satisfaire aux exigences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">a) après l'obtention d'un brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur, accumuler au moins six mois de service à titre de mécanicien à bord d'un ou de plusieurs bâtiments à vapeur d'une puissance de propulsion d'au moins 500 kW;b) réussir aux examens écrit et oral permettant de vérifier s'il possède les connaissances en mécanique exigées au sous-alinéa (4)c)(ii) du tableau du paragraphe (1).
Expérience	<p>Avoir terminé avec succès un programme de formation approuvé de cadets en mécanique de marine d'une durée de trois ans ou avoir effectué au moins 36 mois de service admissible comportant :</p> <p>mécanicien adjoint exerçant les fonctions prévues au paragraphe (2) dans la salle des machines, à bord d'un ou de plusieurs des bâtiments ci-après dont les moteurs principaux ont une puissance totale d'au moins 500 kW :</p> <ul style="list-style-type: none">(i) un bâtiment à moteur, dans le cas d'un candidat au brevet visant les navires à moteur,(ii) un bâtiment à vapeur, dans le cas d'un candidat au brevet visant les navires à vapeur; <p>Un crédit de six mois de service admissible, si le candidat présente le certificat visé au sous-alinéa 3f)(i);</p> <p>Tout temps qui reste en une combinaison des services suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">(i) au plus 12 mois à l'ajustage, au montage ou à la réparation de machines,(ii) au plus six mois au tournage des métaux,(iii) au plus six mois au finissage du laiton,(iv) au plus six mois au rabotage, au mortaisage, au profilage et au fraisage,(v) au plus trois mois au soudage, <p>dessinateur d'installations électriques chargé d'effectuer des dessins d'agencement, de détail ou de conception,</p> <ul style="list-style-type: none">(vii) au plus 24 mois à titre d'officier mécanicien ou d'officier mécanicien adjoint effectuant des tâches quotidiennes,(viii) au plus six mois à titre d'officier mécanicien, de matelot de la salle des machines, d'officier mécanicien adjoint ou d'électricien au cours de la mise en fonction, de la mise au repos ou de réparations d'un ou de plusieurs bâtiments,(ix) au plus 24 mois à titre de préposé aux pompes à bord d'un ou de plusieurs bâtiments-citernes,(x) au plus 24 mois à titre de matelot de la salle des machines ou d'officier mécanicien adjoint exerçant des fonctions de quart dans la salle des machines à bord d'un ou de plusieurs barges remorquées ou bâtiments similaires, dont les chaudières ont une surface de chauffe d'au moins 92,9 m²,(xi) au plus neuf mois à titre de personne chargée du fonctionnement des machines de tunnel à bord d'un ou de plusieurs vraquiers auto-déchargeurs,(xii) au plus 24 mois à titre d'électricien à bord d'un ou de plusieurs bâtiments dont la capacité nominale de production électrique est d'au moins 300 kW,(xiii) un crédit de 12 mois de service pour avoir terminé avec succès un programme de formation approuvé en mécanique diesel,(xiv) un crédit d'au plus trois mois de service pour chacun des cours suivants terminé avec succès, dans un établissement qui est reconnu par un gouvernement provincial ou une administration étrangère : <ul style="list-style-type: none">(A) mécanique appliquée,(B) thermodynamique,(C) conception mécanique,(D) électrotechnologie,(E) architecture navale,

	(xv) un crédit de 12 mois de service pour avoir terminé avec succès, dans un établissement reconnu par un gouvernement provincial ou une administration étrangère, un programme de formation en génie mécanique ou électrique.
Certificat à fournir à l'examineur	En plus des certificats mentionnés dans les pré-requis: à la seule fin de l'obtention d'un brevet assorti d'un STCW : (i) formation pratique des officiers mécaniciens de marine, (ii) registre de formation approuvé qui est destiné aux candidats au brevet d'officier mécanicien de quatrième classe et qui est rempli sous la supervision du chef mécanicien du bâtiment.
Réussite aux examens	Examen sur les pratiques relatives au quart au moyen d'un simulateur d'appareil de propulsion, après avoir fourni le certificat visé à l'alinéa 3e); examen écrit sur les connaissances générales en mécanique, niveau de la quatrième classe, après avoir satisfait aux exigences des articles 2 et 3 et de l'alinéa a); examen écrit sur les connaissances générales en mécanique, niveau de la quatrième classe, après avoir satisfait aux exigences des articles 2 et 3 et des alinéas a) et b) : (i) sur les connaissances en mécanique des bâtiments à moteur, dans le cas du candidat au brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur, (ii) sur les connaissances en mécanique des bâtiments à vapeur, dans le cas du candidat au brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navire à vapeur;

Élève entre 2008 et 2014 inclusivement

Vous trouverez dans les tableaux qui suivent l'exemption auxquelles les élèves admis à compter de 2008 et avant 2015 sont éligibles, si la moyenne des groupes cours listés est de 70% et plus. L'élève reçoit une attestation stipulant les exemptions admissibles pour les divers brevets. Parallèlement, se trouvent les exemptions pour les élèves admis à compter de 2015.

La rédaction du programme révisé n'est pas encore complétée et il est donc impossible de citer les groupes cours permettant l'admissibilité aux exemptions.

	Obligation dans le programme	Exemptions/ certificats de formations Élèves admis avant 2015	Groupe cours	Obligation dans le programme	Élèves admis à compter de 2015	Groupe cours
Officier de pont de quart	√ TP5562	GSK3 : connaissances générales sur le navire	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestion des ressources ✓ Opérations commerciales ✓ Réparations mineures I ✓ Transbordement I ✓ Effectuer un devis de réparations ✓ Fonction de travail et contexte législatif 	√ TP5562	√ TP5562	Encore indéfini, les cours sont en changement
	√ TP5562	Astro 2 : Navigation astronomique, niveau 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Position astronomique ✓ Astronomie ✓ Navigation orthodromique ✓ 	√ TP5562	Astro 2 : Navigation astronomique, niveau 2	Encore indéfini, les cours sont en changement
	√ TP5562	SCS 4: Construction et stabilité, niveau 4	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Stabilité II ✓ Stabilité I ✓ Préparer les appareils ✓ Fonction de travail et contexte législatif ✓ Résistance des matériaux <ul style="list-style-type: none"> ✓ Construction I ✓ Construction II ✓ Voyage complet 	√ TP5562	SCS 4: Construction et stabilité du navire, niveau 4	Encore indéfini, les cours sont en changement

√ TP5562	CG2 : Cargaison, niveau 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intégrité de la cargaison ✓ Transbordement II ✓ Préparer les appareils ✓ Câbles et mats de charge ✓ Transbordement I ✓ Réparations mineures I 	√ TP5562	CG2 : Cargaison, niveau 2	Encore indéfini, les cours sont en changement
√ TP5562	C/P 2: Usage des cartes et pilotage, niveau 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cartes et publications ✓ Progression d'un navire I ✓ Voyage complet ✓ Progression d'un navire 2 	√ TP5562	C/P 2: Usage des cartes et pilotage, niveau 2	Encore indéfini, les cours sont en changement
√ TP5562	MET 1: Météorologie, niveau 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Météo I ✓ Météo II 	√ TP5562	MET 1: Météorologie, niveau 1	Encore indéfini, les cours sont en changement
			√ TP5562	COM 1 : Communications, niveau 1	Encore indéfini, les cours sont en changement
			√ TP5562	COM 2 : Communications, niveau 2	Encore indéfini, les cours sont en changement
√ (FS)*	NES 1 : Navigation électronique simulée	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Voyage complet 	√ (FS)* TP 4958	NES-ATE : Navigation électronique simulée, Aptitude à l'exercice de l'autorité et au travail d'équipe (LT/Leadership and teamwork)	Encore indéfini, les cours sont en changement
√ (FS)* RIC-25 Industrie Canada	CRO-CM + CGO : Communications	<ul style="list-style-type: none"> ✓ GMDSS (industrie Canada) 	√ (FS)* RIC-25 Industrie Canada	CRO-CM + CGO	Encore indéfini, les cours sont en changement
	?	?	√ TP5562	EPS : Système de positionnement électronique	Encore indéfini, les cours sont en changement
	?	?	√ (FS)* TP 4958	SVCEI : Système de visualisation des cartes électroniques et	Encore indéfini, les cours sont en changement

					d'information	
√ (FS)* TP4957	FUM sur la sécurité de base STCW	CFMU	√ (FS)* TP4957	FUM sur la sécurité de base STCW	CFMU	
√ (FS)* TP4957	FUM relative à l'exploitation des bateaux de sauvetage et canots de secours, autres que les canots de secours rapides	CFMU	√ (FS)* TP4957	FUM relative à l'exploitation des bateaux de sauvetage et canots de secours, autres que les canots de secours rapides	CFMU	
√ (FS)* TP4957	FUM sur les techniques avancées de lutttes contre l'incendie	CFMU	√ (FS)* TP4957	FUM sur les techniques avancées de lutttes contre l'incendie	CFMU	
√ (FS)* TP13008	MAFA (Secourisme avancé en mer)	AMBULANCE ST-JEAN	√ (FS)* TP13008	MAFA (Secourisme avancé en mer)	AMBULANCE ST-JEAN	

*FS : Formations spécialisées donnant droit à un certificat de formation

Admis avant 2015

Examens à faire

COM 1 & COM 2 : Communications

NS&I : Sécurité de la navigation niveau 1

Examen oral : Connaissances générales de matelotage

Admis à compter de 2015

Examens à faire

NS&I : Sécurité de la navigation niveau 1

Examen oral : Connaissances générales de matelotage

	Obligation dans le programme	Exemptions/ certificats de formations Élèves admis avant 2015	Groupe cours	Obligation dans le programme	Élèves admis à compter de 2015	Groupe cours
Brevet premier officier de pont	Non obligatoire TP5562	MET 2: Météorologie, niveau	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Météo I ✓ Météo II 	Non obligatoire TP5562	MET 2: Météorologie, niveau 2	Encore indéfini, les cours sont en changement
	Non obligatoire TP5562	NS&I : Systèmes et instruments de navigation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Positionnement électronique II ✓ S.M.D.S.M. ✓ Positionnement astronomique ✓ Positionnement électronique I ✓ Voyage complet 	NS&I	Ne sera plus inclus au programme	
	Non obligatoire TP5562	EK1 : Connaissances en mécanique, niveau 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Machinerie de bord ✓ Préparer les appareils ✓ Construction II ✓ Transbordement I ✓ Réparations mineures II 		N'existe plus	
				Non obligatoire (FS)* TP 8129	OCTF : Familiarisation pour pétrolier et bâtiment-citerne pour produits chimiques	Encore indéfini, les cours sont en changement
	Non obligatoire TP5562	MET 2: Météorologie, niveau	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Météo I ✓ Météo II 	Non obligatoire TP5562	MET 2: Météorologie, niveau 2	Encore indéfini, les cours sont en changement

*FS : Formations spécialisées donnant droit à un certificat de formation

Admis avant 2015

Cours à suivre pour le brevet de Premier officier de pont

- ✓ Navigation électronique simulée, niveau 2

Cours optionnels (spécialisés) possibles pour le brevet de Premier officier de pont

- ✓ OCTF : Familiarisation pour pétrolier et bâtiment-citerne pour produits chimiques (cours spécialisé, non-obligatoire) – TP 8219
- ✓ OT2 : Formation spécialisée pour pétrolier – TP 8219
- ✓ SMM : Soins médicaux en mer - TP 13008
- ✓ GRP : Gestion des ressources à la passerelle – TP 13 117

Examens à faire pour le brevet de Premier officier de pont

CG3 : Cargaisons, niveau 3

SM3 : Gestions des navires, Niveau 3

Examen oral

Admis à compter de 2015

Cours à suivre pour le brevet de Premier officier de pont

- ✓ NES-AG Navigation électronique simulée, aptitude à l'exercice de l'autorité et à la gestion – TP 4958

Cours optionnels (spécialisés) possibles pour le brevet de Premier officier de pont

- ✓ OT2 : Formation spécialisée pour pétrolier – TP 8219
- ✓ SMM : Soins médicaux en mer - TP 13008
- ✓ GRP : Gestion des ressources à la passerelle – TP 13 117 (en analyse)

Examens à faire pour le brevet de Premier officier de pont

NS&I : Système et instruments de navigation

CG3 : Cargaisons, niveau 3

SM3 : Gestions des navires, Niveau 3

EK2 : Connaissance en mécanique, niveau 2

Examen oral

ANNEXE VI

Taux d'utilisation de l'aide financière à la formation maritime au Québec

Enveloppes
d'aide financière à la formation maritime
Bilan 2013-2014

Emploi-Québec – formation réglementée (répartition automne 2013)

Valeur du financement demandé pour les formations réglementées :	502 840\$
Valeur de l'enveloppe disponible:	150 000 \$
Total du financement distribué et accepté par Emploi-Québec:	<u>164 740 \$</u>

- Nombre de places accordées: 216
- Nombre d'organisations touchées: 34 compagnies maritimes
- Nombre de formations réglementées ayant des places financées accordées : 23

Emploi-Québec – formation réglementée : Utilisation en date du 31 mars 2014

Montant utilisé du 1 ^{er} avril au 30 juin 2013:	36 560\$
Montant utilisé du 18 novembre 2013 au 31 mars 2014:	91 769\$
Total du montant utilisé pour 2013-2014 :	<u>128 329\$</u>
Pourcentage du montant accordé utilisé pour 2013-2014 : 78%	

Financement Emploi-Québec

Projets spéciaux en matelotage

Formation pour timoniers (9 candidats – février 2014) :	16 110 \$
---	------------------

Ministère des transports du Québec – Perfectionnement des officiers

Valeur de l'enveloppe disponible:	50 000\$
Montant utilisé :	17 020\$

ANNEXE VII

Perceptions des officiers maritimes sur leur profession (sondage été 2014)

Sondage auprès des officiers maritimes du Québec sur la situation de leur profession



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

PRINCIPAUX CONSTATS

En juin 2014, les administrateurs du Comité sectoriel ont adopté le mandat d'un groupe de travail ad hoc chargé d'analyser les défis de recrutement d'officiers de navigation et de mécanique en lien avec les difficultés de la formation continue. Ce groupe de travail a mené une **consultation auprès des officiers maritimes québécois** afin de connaître leur perception quant à l'évolution de leur profession ainsi que les causes des difficultés observées par rapport à la progression de carrière.

Sur une population totale de 500 personnes, nous avons rejoint **140 officiers maritimes québécois**, tous niveaux de brevets confondus, et **huit gestionnaires de personnel navigant**, ce qui correspond à un **taux de réponse de 27 %**. Voici les principaux constats qui ressortent de l'analyse des résultats.

PERCEPTION DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT MARITIME AU QUÉBEC

- ▶ Près des deux tiers des officiers sondés estiment que l'industrie du transport maritime au Québec a une image très positive (7 %) ou assez positive (56 %).
- ▶ Les trois quarts des officiers perçoivent que cette industrie est stable (29 %) ou en croissance (46 %). Quant aux gestionnaires de personnel navigant interrogés, ils considèrent qu'elle est en croissance dans une proportion de 88 %.
- ▶ Une très forte majorité des officiers (84 %) estime que les perspectives d'emploi dans l'industrie du transport maritime au Québec sont très bonnes (38 %) ou assez bonnes (46 %).

CHANGEMENTS DANS LES PROFESSIONS D'OFFICIER DE NAVIGATION ET D'OFFICIER MÉCANICIEN

- ▶ Selon les officiers sondés, les aspects sur lesquels les professions d'officier de navigation et d'officier mécanicien ont **le plus changé** sont : les exigences réglementaires (94 % = beaucoup changé ou assez changé), l'importance des tâches administratives (94 %) et les compétences technologiques requises (84 %). Les aspects qui ont **le moins changé** sont : les conditions salariales (14 %), conciliation travail-famille (36 %) et les horaires de travail (43 %).
- ▶ Selon les officiers sondés, les aspects sur lesquels les changements ont été **les plus positifs** sont : les compétences technologiques requises (81 % = très positif ou assez positif), les exigences réglementaires (71 %), la conciliation travail-famille (66 %) et les horaires de travail (65 %). Les aspects sur lesquels les changements ont été **les moins positifs** sont : l'importance des tâches administratives (32 %) et les conditions salariales (37 %).

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

- ▶ Selon les gestionnaires de personnel navigant interrogés, il y a une pénurie importante (pénurie sévère ou pénurie modérée) pour les postes d'officiers supérieurs, tant de navigation que de mécanique de marine : officier mécanicien, 2^e classe (100 %), officier mécanicien, 1^{re} classe (88 %), premier officier de pont (88 %) et capitaine (63 %).
- ▶ À l'inverse, la proportion de gestionnaires qui perçoivent une pénurie importante aux postes d'officiers juniors est moins élevée : officier de pont de quart (13 %), officier mécanicien, 3^e classe (50 %) et officier mécanicien, 4^e classe (50 %).
- ▶ Les deux principaux facteurs expliquant la pénurie sont : **l'insuffisance de candidats sur le marché du travail** et **l'attrait des métiers à terre**, qu'ils soient maritimes ou non. La démotivation ou le désintérêt face aux postes d'officiers supérieurs n'est pas un facteur négligeable.

OBJECTIFS DE CARRIÈRE ET OBTENTION D'UN BREVET SUPÉRIEUR

- ▶ Près des trois quarts (72 %) des officiers sondés (capitaines et officiers mécaniciens, 1^{re} classe exclus) disent avoir l'intention – d'ici 10 ans – d'obtenir un brevet supérieur à celui qu'ils détiennent actuellement. C'est chez les officiers juniors, tant en navigation qu'en mécanique, que cette intention est la plus marquée.

INCITATIFS À L'OBTENTION D'UN BREVET SUPÉRIEUR

- ▶ Les sept incitatifs à l'obtention d'un brevet supérieur soumis aux officiers sondés sont tous jugés importants : salaire plus élevé (94 % = très important ou assez important), formation payée par l'employeur (93 %), maintien du salaire durant la formation (89 %), prime à l'obtention d'un brevet supérieur (87 %), présence d'une offre de formation continue attrayante (86 %), présence d'une politique de formation et de progression dans l'entreprise (84 %) et recherche d'un nouveau défi professionnel/de nouvelles responsabilités (84 %). Les réponses des gestionnaires vont dans le même sens.

OBSTACLES À L'OBTENTION D'UN BREVET SUPÉRIEUR

- ▶ Parmi les neuf obstacles à l'obtention d'un brevet supérieur soumis aux officiers sondés, ceux jugés les plus importants sont : non-maintien du salaire durant la formation (86 % = très important ou assez important), gain salarial insuffisant par rapport aux responsabilités supplémentaires (84 %), formation non payée par l'employeur (83 %), absence d'une politique de formation et de progression dans l'entreprise (78 %) et crainte d'horaires de travail trop contraignants/difficulté de concilier travail et famille (77 %).
- ▶ Plusieurs autres obstacles sont mentionnés par les répondants, principalement l'augmentation des tâches, de la charge de travail et des responsabilités.

FORMATION

- ▶ Globalement, les officiers sondés ont une perception négative de l'offre de formation continue proposée au Québec aux officiers de navigation et aux officiers mécaniciens. Aucun des six aspects mesurés ne recueille un degré de perception positive (très positive et assez positive combinées) supérieur à 40 %.
- ▶ Les aspects qui sont perçus **le plus négativement** sont la fréquence (64 % = perception très négative ou assez négative) et le coût des formations (59 %), l'accessibilité géographique (51 %), les périodes de l'année où la formation est offerte (49 %) et la diversité des méthodes d'apprentissage (48 %). L'opinion des gestionnaires va dans le même sens.
- ▶ Un peu moins du tiers des officiers (31 %) croit qu'il y a un besoin pour offrir davantage de formation continue en anglais au Québec, une proportion beaucoup plus élevée chez les gestionnaires (63 %).