

7 NOVEMBRE
2013

Étude sectorielle sur les effectifs maritimes au Québec

Rapport final

Présenté au :



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

Par :



Zins Beaudesne et associés

MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

Coordination

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

Conception et rédaction

Renée Dubé, associée
Alexandre Banik, directeur
Alain Desjourdy, directeur
Anne-Marie Tremblay, consultante
Zins Beauchesne et associés

Groupe de travail

Ernest Beaupertuis, V-Ships
Maryse Camirand, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime
Marie-Claude Cloutier, Croisières AML
Michel Desjardins, Syndicat international des Marins canadiens
Daniel Dion, Institut maritime du Québec
Bruno Gagnon, Syndicat des Métallos
Pierre-Luc Gosselin, Administration portuaire de Québec
Alain Richard, Institut maritime du Québec
André Royer, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Carole Soulières, Commission des partenaires du marché du travail
Nicole Trépanier, Société de développement économique du Saint-Laurent

Éditique

Zins Beauchesne et associés

Cette étude a été réalisée grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.



TABLE DES MATIÈRES

1.	Faits saillants	1
1.1	État de la situation et constats généraux	1
1.2	Effectif maritime et portrait de la main-d'œuvre	2
1.3	Enjeux liés à la gestion des ressources humaines et à la formation de la main-d'œuvre ...	2
1.4	Perception de la formation maritime au Québec	4
1.5	Notoriété du CSMOIM	4
1.6	Enjeux liés à la main-d'œuvre et à l'industrie	4
2.	Références de l'étude	6
2.1	Contexte et objectifs de l'étude	6
2.2	Méthodologie suivie	7
2.3	Profil des entreprises répondantes	19
3.	Description de l'industrie et de ses composantes	21
3.1	Secteurs SCIAN couverts par le CSMOIM	21
3.1.1	Changements survenus au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).....	21
3.1.2	Secteur non couvert par la présente étude	21
3.1.3	Secteurs d'activité couverts par le CSMOIM	22
3.1.4	Emplacements dans le secteur maritime	24
3.1.5	Profil des professions du secteur	26
3.2	Portrait de l'industrie au Canada et au Québec	29
3.2.1	Transport de marchandises	29
3.2.2	Transport de passagers.....	36
3.2.3	Grandes tendances de l'industrie au Québec, au Canada et à l'international ayant un impact sur la main-d'oeuvre.....	37
3.3	Catégories d'entreprises formant l'industrie maritime	43
3.3.1	Exploitants de navires	43
3.3.2	Ports et administrations portuaires	45
3.3.3	Services portuaires	47
3.3.4	Services maritimes	48
4.	Description de l'organisation du travail, des professions et des caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois.....	51
4.1	Intervenants dans l'organisation du travail	51
4.1.1	Présentation et rôle des principaux syndicats	51
4.1.2	Présentation et rôle des administrations et corporations de pilotage.....	53
4.2	Formation.....	55
4.2.1	Institut maritime du Québec.....	55
4.2.2	Autres formations en lien avec le secteur maritime offerts au Québec.....	62
4.3	Professions de l'industrie maritime.....	65
4.3.1	Personnel navigant.....	65
4.3.2	Personnel non navigant.....	69
4.4	Caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois	70
4.4.1	Estimations des effectifs maritimes au Québec	70
4.4.2	Professions occupées par le personnel	74
4.4.3	Répartition des employés selon certaines caractéristiques	81
4.4.4	Conditions de travail	83
4.4.5	Emplois indirects.....	86

5.	Les pratiques des entreprises en matière de GRH, de recrutement et de formation de la main-d'oeuvre	87
5.1	Pratiques des entreprises en matière de GRH.....	87
5.2	Pratiques des entreprises en matière de recrutement de la main-d'œuvre	91
5.3	Pratiques des entreprises en matière de formation continue de la main-d'œuvre.....	93
5.4	Perception de la formation maritime au Québec	96
5.5	Notoriété du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime.....	98
5.6	Enjeux de l'industrie selon les entreprises du secteur	99
6.	Les prévisions de main-d'oeuvre	107
6.1	Besoins actuels.....	107
6.2	Prévisions d'embauche (d'ici 3 ans et d'ici 5 ans).....	110
6.3	Embauche de stagiaires	113
6.4	Difficultés de recrutement.....	114
7.	Conclusion : les enjeux du secteur maritime et de sa main-d'œuvre.....	117
7.1	État de la situation et constats généraux	117
7.2	Effectif maritime et portrait de la main-d'œuvre	117
7.3	Enjeux liés à la gestion des ressources humaines et à la formation de la main-d'œuvre	119
7.3.1	Gestion des ressources humaines	119
7.3.2	Attraction, rétention et recrutement du personnel	119
7.3.3	Formation continue du personnel	120
7.4	Perception de la formation maritime au Québec	121
7.5	Notoriété du CSMOIM	121
7.6	Enjeux liés à la main-d'œuvre et à l'industrie	121
7.6.1	La main-d'œuvre	121
7.6.2	L'industrie	123
7.7	Recommandations.....	123
	Annexe 1 : Questionnaires d'enquête	125
	Annexe 2 : Tableaux des professions par code SCIAN	183
	Annexe 3 : Liste des entreprises de l'industrie maritime identifiées.....	191
	Annexe 4 : Comptes rendu des groupes de discussion, incluant le guide de discussion.....	205
	Annexe 5 : Liste des brevets/certifications	221

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Sources d'information et listes utilisées pour recenser les entreprises	10
Tableau 2 : Distribution des entreprises répondantes et de la population*	15
Tableau 3 : Critères de classification des entreprises	15
Tableau 4 : Classification des entreprises maritimes au Québec selon leur taille	16
Tableau 5 : Pondération des résultats en fonction du nombre d'entreprises par catégorie	16
Tableau 6 : Pondération des résultats en fonction du nombre d'employés par catégorie	17
Tableau 7 : Répartition des entreprises répondantes selon leur activité principale (Q2).....	19
Tableau 8 : Distribution des entreprises répondantes selon le nombre total d'employés (Q6).....	19
Tableau 9 : Autres activités des entreprises répondantes (Q2)	20
Tableau 10 : Répartition des entreprises répondantes selon leur code SCIAN (Q5)	20
Tableau 11 : Répartition du personnel navigant et non navigant au Québec parmi les entreprises répondantes (Q6)	20
Tableau 12 : Nombre d'emplacements dans le secteur maritime au Québec (2012)*	25
Tableau 13 : Nombre de personnes occupées par code SCIAN selon les niveaux de compétence*	28
Tableau 14 : Nombre de mouvements de navires sur lest dans les ports québécois (2007-2011)...	29
Tableau 15 : Nombre de mouvements (arrivées) de navires avec cargaison dans les ports québécois (2007-2011)	30
Tableau 16 : Tonnage transporté dans les ports du Québec (2007-2011)	32
Tableau 17 : Activités et marchandises transbordées dans les ports commerciaux au Québec (en 2011)	34
Tableau 18 : Répartition de l'emploi selon le groupe d'âge	38
Tableau 19 : Proportion des travailleurs issus de l'immigration	39
Tableau 20 : Répartition du personnel par type de poste, selon le type de navire (estimations à partir de conventions collectives signées avec le syndicat).....	51
Tableau 21 : Statistiques relatives aux diplômés du DEC en navigation*	56
Tableau 22 : Statistiques relatives aux diplômés du DEC en techniques de génie mécanique de marine*	58
Tableau 23 : DEC en technologie de l'architecture navale*	59
Tableau 24 : DEC en techniques de la logistique du transport*	60
Tableau 25 : Nombre de candidats ayant obtenu au moins un brevet/certificat en lien avec l'industrie maritime au Québec.....	66
Tableau 26: Les 20 brevets en lien avec l'industrie maritime émis le plus fréquemment par Transports Canada au Québec (2007-2012)	67
Tableau 27 : Évolution du nombre de brevets/certificats émis selon le port d'attache au Québec (2007-2012)*	68
Tableau 28 : Nombre de brevets différents délivrés au Canada par Transports Canada selon la Réglementation sur le personnel maritime (2007-2012) (c.-à-d. non STCW)*	69
Tableau 29 : Nombre de brevets totaux délivrés par Transports Canada selon le groupe d'âge (2007-2012)*	69
Tableau 30 : Nombre d'entreprises dans l'échantillon et dans la population	70
Tableau 31 : Nombre d'entreprises selon la taille et nombre moyen d'employés.....	73
Tableau 32 : Estimation des effectifs maritimes au Québec	74

Tableau 33 : Estimation des effectifs maritimes au Québec selon le type de personnel (navigant et non navigant).....	74
Tableau 34 : Répartition du nombre d'employés par poste et par catégorie d'entreprises (Q8)	76
Tableau 35 : Répartition du nombre d'employés parmi ces postes (Q8).....	79
Tableau 36 : Répartition du personnel selon le sexe et l'âge (Q9 et Q10)	81
Tableau 37 : Pour chacune des professions occupées par le personnel navigant et non navigant que vous employez : – Combien de personnes employez-vous par type d'emploi? – Combien de personnes employez-vous par type d'horaire? – En moyenne, combien de semaines par année les employés temporaires travaillent-ils? (Q11 et Q12)	83
Tableau 38 : Pour chacune des professions occupées par le personnel navigant et non navigant que vous employez : – Comment les employés se répartissent-ils selon l'ancienneté dans l'entreprise? – Quelle proportion des employés est syndiquée? (Q11 et Q12).....	85
Tableau 39 : Taux de syndicalisation du personnel navigant	86
Tableau 40 : Quels sont les pratiques/outils de gestion des ressources humaines que votre entreprise utilise pour le personnel navigant et pour le personnel non navigant parmi les suivants? (Q24)	88
Tableau 41 : Quels sont les outils que vous utilisez pour attirer et retenir le personnel navigant au sein de votre entreprise? (Q26)	90
Tableau 42 : De façon générale, diriez-vous que vous êtes très/assez/peu/pas du tout ouvert à embaucher...? (Q22)	91
Tableau 43 : Quelles sources d'information utilisez-vous pour faire connaître vos emplois navigants et non navigants? (Q23)	92
Tableau 44 : Quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise a-t-elle dépensé en formation au cours de la dernière année? (Q27)	93
Tableau 45 : Par rapport à il y a cinq ans (en 2007), le pourcentage de la masse salariale dépensé en formation de 2012 a-t-il été? (Q28)	93
Tableau 46 : Au cours des deux prochaines années (années civiles 2013 et 2014), prévoyez-vous, par rapport à 2012, une croissance, une stabilité ou une diminution du nombre d'employés qui recevront une formation? (Q29).....	94
Tableau 47 : Au cours des deux prochaines années (années civiles 2013 et 2014), prévoyez-vous, par rapport à 2012, une croissance, une stabilité ou une diminution du nombre d'heures moyen de formation par employé? (Q29).....	94
Tableau 48 : Offrez-vous des incitatifs aux employés pour les encourager à se perfectionner? (Q30)	95
Tableau 49 : Dans votre entreprise, à qui appartient la responsabilité du perfectionnement en ce moment? (Q31)	96
Tableau 50 : Sur quel(s) aspect(s) serait-il le plus important de travailler au Québec au cours des prochaines années concernant la formation maritime aux adultes (formation continue)? (Q32)	97
Tableau 51 : Diriez-vous que vous êtes (pas du tout/peu/assez/très satisfait) de ... donnée au Québec? (Q33 et Q34).....	98
Tableau 52 : Connaissez-vous le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime? (Q35)	98
Tableau 53 : Connaissez-vous les services suivants du Comité sectoriel? (Q36)	99
Tableau 54 : Selon vous, au cours des trois prochaines années, est-ce que ... est appelé(e) à croître, diminuer ou rester stable? (Q37).....	100
Tableau 55 : Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants? (Q38)	101

Tableau 56 : Est-ce que le développement du Nord et des ressources naturelles ont eu un impact sur les activités de votre entreprise au cours des trois dernières années? (Q40)	105
Tableau 57 : Est-ce que vous prévoyez que le développement du Nord et des ressources naturelles auront un impact sur les activités de votre entreprise au cours des trois prochaines années? (Q41)	106
Tableau 58 : Nombre de postes à combler actuellement (Q13 et Q17).....	108
Tableau 59 : Nombre d'entreprises selon la taille de l'entreprise et moyennes d'embauche dans 3 ans et dans 5 ans	110
Tableau 60 : Estimations du nombre d'embauches prévues par catégorie d'entreprises (Q13 et Q17)	111
Tableau 61 : Embauches prévues par type de poste (Q13 et Q17).....	112
Tableau 62 : Répartition des prévisions d'embauches totales d'ici 3 et 5 ans selon les catégories suivantes (Q14 et Q18)	113
Tableau 63 : Combien de places de stages à bord des navires avez-vous de disponibles au cours d'une année? (Q20)	113
Tableau 64 : Est-ce que ce nombre pourrait être augmenté? (Q21)	114
Tableau 65 : Considérez-vous que les métiers maritimes (à bord des navires) ont, dans le public en général, une image ...? (Q15)	114
Tableau 66 : Croyez-vous qu'il sera très facile/plutôt facile/plutôt difficile/très difficile de combler vos besoins en termes de personnel navigant/non navigant au cours des ...? (Q16 et Q19)	115
Tableau 67 : Répartition du nombre d'employés par poste (Q8)	118

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Schéma méthodologique.....	7
Figure 2 : Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants? (Q38) ...	101

1. Faits saillants

Le mandat confié à **Zins Beauchesne et associés** par le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime** (CSMOIM) visait à réaliser un portrait global quantifiant et qualifiant la main-d'œuvre maritime au Québec et à fournir des prévisions des besoins de main-d'œuvre à court et moyen termes.

Pour cela, une vaste revue de la littérature et des bases de données existantes a été réalisée afin de constituer une liste des entreprises en lien avec l'industrie maritime au Québec et d'identifier les principales tendances pouvant avoir un impact sur l'industrie et la main-d'œuvre maritime au Québec. Par la suite, ces entreprises ont été contactées durant les mois d'avril et de mai 2013 afin de répondre à un sondage portant notamment sur leurs ressources, leur gestion, le recrutement et la formation.

La collecte de données a permis de recueillir un total de 76 questionnaires complétés, sur une population de 253 entreprises constituant notre liste de départ (population d'entreprises par la suite évaluée à 366). Par ailleurs, deux groupes de discussion tenus à Montréal avec du personnel breveté et non breveté ont été réalisés afin d'approfondir certaines perceptions. Les résultats de ces groupes font l'objet de l'annexe 4 du présent rapport.

1.1 État de la situation et constats généraux

- De façon générale, au Québec, on a observé en 2011 une **augmentation des tonnages manutentionnés dans les principaux ports du Québec** de l'ordre de **7% en comparaison avec 2010** et de **22% par rapport à 2009, année de crise économique mondiale**.
- Bien que la plupart des indicateurs aient été à la hausse jusqu'en 2011, les résultats préliminaires de 2012 et de 2013 laissent entrevoir une baisse du tonnage manutentionné dans les principaux ports québécois.
- De nouvelles **occasions d'affaires avec l'Europe** pourraient profiter aux ports du Québec advenant la signature d'un accord de libre-échange entre le Canada et l'Union européenne.
- Le **développement du Nord québécois** pourrait également engendrer de nombreuses occasions d'affaires, notamment à cause des grands besoins en marchandises liés au développement des régions éloignées. Par contre, le ralentissement économique mondial et la baisse de la demande pour les métaux laissent plutôt présager une baisse de la croissance observée en 2010 et 2011.
- Finalement, **l'industrie des croisières internationales** se porte encore bien, mais cette industrie a peu d'impact sur les emplois directs dans le secteur maritime au Québec.
- En juin 2013, on dénombrait 366 entreprises dans l'industrie maritime québécoise : 123 exploitants de navire (26 armateurs, 72 croisiéristes, 25 traversiers), 29 ports, 88 services portuaires et 126 services maritimes.

1.2 Effectif maritime et portrait de la main-d'œuvre

- En 2008, les effectifs totaux dans l'industrie maritime au Québec étaient estimés à 12 362. En 2013, nous avons estimé les **effectifs totaux à 13 222** (emplois directs) et le nombre d'emplois indirects à 5 819. Les retombées totales de l'industrie maritime au chapitre de l'emploi sont donc de 19 041 (personnes-années).
- Le personnel **navigant** représente **36,6% des effectifs** totaux tandis que le **personnel non navigant** constitue **63,4%** de l'ensemble des effectifs.
- La majeure partie des employés sont des hommes, mais on observe une plus forte proportion de femmes parmi certains postes administratifs et parmi les assistants aux services aux passagers.
- De façon générale, l'âge et l'ancienneté sont reliés. On constate que le personnel plus âgé (donc avec le plus d'ancienneté) se retrouve parmi les capitaines et les officiers mécaniciens (plus de 46% ont plus de 50 ans), mais également parmi les gestionnaires, les débardeurs/arrimeurs et le personnel de sûreté et de sécurité.
- La quasi-totalité du personnel navigant et non navigant est d'origine **canadienne**.
- La majorité du personnel **navigant et non navigant** est employé **à temps plein**.
- **Mis à part les capitaines**, la majorité du personnel **navigant sur le pont** est employé principalement de **façon temporaire** (dans une proportion supérieure à 50%), tandis que le personnel **navigant à la salle des machines** et le personnel **non navigant** sont employés de façon **permanente**. Ce phénomène s'explique par le secteur des croisières-excursions qui embauche davantage de main-d'œuvre temporaire.
- Une **proportion plus grande du personnel navigant est syndiquée** comparativement au personnel non navigant où l'on observe des proportions variables selon les postes.

1.3 Enjeux liés à la gestion des ressources humaines et à la formation de la main-d'œuvre

Gestion des ressources humaines

- **Pour le personnel navigant**, les principaux outils utilisés pour la gestion des ressources humaines sont des **descriptions de tâches ou de fonctions**, des **programmes de formations**, des **politiques salariales** et des **processus de recrutement et de sélection**, et ce, peu importe la catégorie d'entreprises. Les programmes d'accueil des nouveaux employés et les programmes d'avantages sociaux et de bénéfices sont également utilisés. Pour le **personnel non navigant**, sensiblement les mêmes outils sont utilisés, mais par une plus forte proportion d'entreprises.
- Très peu d'entreprises ont un **plan écrit de développement de la main-d'œuvre** (sauf chez les ports et administrations portuaires où la proportion est supérieure à l'ensemble des entreprises).

Attraction, rétention du personnel et recrutement

- Pour **attirer et retenir** le personnel navigant au sein de l'entreprise, les entreprises sondées utilisent principalement les **formations** et mettent de l'avant les **horaires de travail fixes**, les **avantages sociaux** et la **qualité de vie à bord**.
- Selon les participants aux deux groupes de discussion tenus auprès du personnel breveté et non breveté, les **principaux facteurs d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie maritime québécoise** sont les **conditions salariales**, la **possibilité d'accéder à des postes supérieurs** ainsi que la **période de travail permettant une meilleure conciliation travail-famille**.

- En revanche, les groupes de discussion ont permis d'identifier certains facteurs qui **nuisent à l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre** dans l'industrie maritime québécoise, dont **notamment l'éloignement sur une période de temps significative**, la **diminution du sentiment d'appartenance** en raison du roulement de personnel ainsi que la **réduction des équipages à bord des navires** qui limitent les opportunités de travail pour certains travailleurs du secteur.
- Pour faire **connaître leurs emplois**, les entreprises utilisent principalement les outils **d'Emploi-Québec**, mais également les **journaux**, les **écoles et l'Institut maritime**, ainsi que **l'Info-emplois maritimes** du **CSMOIM**.
- Les entreprises se sont dites très intéressées à embaucher des femmes que ce soit pour du personnel navigant ou non navigant.
- Elles sont également ouvertes à embaucher des travailleurs immigrants pour combler leurs besoins de main-d'oeuvre.
- Afin de **promouvoir l'industrie maritime québécoise**, certains participants des groupes de discussion suggèrent notamment de faire la **promotion des conditions de travail en vigueur** (p. ex. : bons salaires, périodes de temps libres, etc.), de **garantir des heures minimales de travail** ainsi que **d'organiser davantage d'activités** afin que l'industrie maritime québécoise soit plus visible auprès du grand public (p. ex. : journées portes ouvertes, concours promotionnels, etc.).
- Cependant, la plupart des participants sont d'avis que **les entreprises du secteur maritime québécois doivent mettre de l'avant des moyens concertés afin de favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans cette industrie**.

Formation du personnel

- Les entreprises de l'industrie maritime interrogées dépensent en **moyenne 2,1% de leur masse salariale en formation**, mais cette moyenne est nettement supérieure au sein des croisiéristes, probablement à cause du fait qu'ils emploient plusieurs guides.
- Par rapport à il y a cinq ans, le pourcentage de la masse salariale dépensé en formation en 2012 est **resté stable**.
- Au cours des deux prochaines années (2013 et 2014), les **entreprises de l'industrie maritime prévoient également une stabilité du nombre d'employés** qui recevront une formation et **une stabilité du nombre d'heures moyen de formation** par employé, sauf pour les armateurs et traversiers, ainsi que les entreprises de services portuaires qui prévoient une augmentation en plus forte proportion.
- **La majorité des entreprises de l'industrie maritime offrent des incitatifs à leurs employés** pour les encourager à se perfectionner. Il s'agit dans la plupart des cas d'incitatifs monétaires (soit le remboursement des frais de scolarité ou des frais de déplacement ou d'hébergement), mais aussi de la libération sur les heures de travail (pour suivre un cours de perfectionnement).
- Dans les entreprises de l'industrie maritime, **la responsabilité du perfectionnement revient majoritairement à l'employeur, parfois à l'employé**.
- Les groupes de discussion nous ont également permis de constater que l'aide au perfectionnement est bien perçue par les employés.
- Les participants ayant pris part aux différents groupes de discussion estiment que les **différentes formations offertes dans le secteur maritime au Québec proposent un contenu pertinent** et leur permettent de développer des compétences essentielles dans le cadre de leurs fonctions.
- Les participants des groupes de discussion proposent néanmoins des améliorations à apporter par rapport à la formation dans le secteur maritime :
 - offrir un **appui financier** aux travailleurs désireux de suivre une formation leur permettant d'accéder à un poste supérieur ou pour développer de nouvelles compétences pour le poste actuellement occupé;

- offrir **des cours à l'année**, et ce, même si peu de personnes sont inscrites;
- **augmenter le personnel qualifié à bord des navires** afin que celui-ci puisse superviser des formations en mer;
- **mettre à jour le cursus** afin de tenir compte des changements survenus au cours des dernières années, notamment au niveau des nouvelles technologies;
- **sensibiliser les entreprises du secteur maritime** afin que ces dernières valorisent davantage les formations disponibles.

1.4 Perception de la formation maritime au Québec

- La majorité des entreprises se disent « assez » **satisfaites de la formation maritime au Québec**, une faible proportion se déclarant « très » satisfaites.
- **L'aspect financier de la formation maritime au Québec** semble être l'aspect à travailler en priorité, que ce soit pour l'aide financière offerte aux étudiants ou pour diminuer les coûts de la formation.

1.5 Notoriété du CSMOIM

- La **majorité des entreprises connaissent le CSMOIM** (dans une proportion d'au moins 70%).
- Les services les **plus connus** sont *l'Info-emplois maritimes* et le **site Internet** du comité sectoriel.
- Les programmes d'aide financière à la formation pour le personnel navigant du **CSMOIM** et le Salon des carrières maritimes *Bienvenue à Bord* sont quant à eux moins connus.

1.6 Enjeux liés à la main-d'œuvre et à l'industrie

- Les **plus grands enjeux de l'industrie**, selon les entreprises sondées, concernent principalement le **manque de candidats qualifiés**, le **manque de candidats** avec expérience et, dans une moindre mesure, le **vieillessement de la main-d'œuvre**.
- En plus de la tendance en lien avec la **pénurie de main-d'œuvre ou la difficulté à recruter du personnel** énoncée précédemment, lorsqu'on a demandé aux entreprises d'identifier les tendances en lien avec la main-d'œuvre au sein de l'industrie maritime, elles ont également mentionné les problématiques en lien avec les **conditions de travail demandées par les employés**, qui sont de plus en plus exigeantes (périodes en mer plus courtes, meilleure conciliation travail-famille, accès aux nouvelles technologies, etc.).
- Certaines **problématiques de rétention du personnel** ont également été soulignées, notamment à cause de la concurrence avec les autres compagnies dans le secteur et à cause de la situation temporaire de l'emploi due à la saisonnalité des emplois.
- La majorité des entreprises considèrent qu'il sera **difficile de combler leurs besoins en termes de main-d'œuvre** au cours des dix prochaines années, spécialement pour le personnel navigant. L'immigration pourra être un moyen de compenser, mais une promotion plus intensive des métiers maritimes devra être envisagée.
- La majorité des entreprises considèrent que les métiers maritimes ont une image neutre ou positive au sein de la population, mais celle-ci devra être réellement mesurée afin de mieux orienter les futures campagnes promotionnelles.

- En termes de prévision d'embauche d'effectifs, les calculs effectués à partir de l'enquête auprès des entreprises de l'industrie maritime québécoise ont permis d'estimer **l'embauche de 1 966 personnes d'ici les 3 prochaines années et de 2 689 employés d'ici les cinq prochaines années. Actuellement, les entreprises ont 463 postes à combler.** Ces embauches touchent principalement le personnel navigant sur le pont.
- Globalement, on observe que la plupart des embauches seront faites pour **remplacer du personnel existant** (attribuable au roulement de personnel), la création de nouveaux postes et les remplacements de départs à la retraite étant moins fréquents.
- En ce qui concerne les **stages sur les navires**, les entreprises sondées embauchent en moyenne 2,4 stagiaires par année (8,3 parmi les armateurs et traversiers) et plus de la moitié d'entre elles ne voient **pas d'augmentation possible**.
- Par contre, ce nombre pourrait être augmenté chez le tiers des armateurs et traversiers, ce qui est nécessaire dans la formation de la relève.

2. Références de l'étude

2.1 Contexte et objectifs de l'étude

L'industrie maritime constitue un secteur majeur de l'économie québécoise. En 2011, les vingt principaux ports du Québec ont reçu ou expédié 127 millions de tonnes de marchandises¹. D'autre part, pour la même année, 5,3 millions de passagers ont utilisé les services de traversiers, de la Société des traversiers du Québec, pour se déplacer d'une rive à l'autre².

Afin de poursuivre le développement de ce secteur et plus particulièrement de sa main-d'œuvre, l'industrie maritime québécoise, appuyée par le gouvernement du Québec, s'est dotée d'un outil important : le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM)**. Cette organisation à but non lucratif créée en 2001 a pour mission de proposer des solutions à l'industrie qu'il dessert en matière d'analyses, de développement des compétences, de planification de la relève et de gestion des ressources humaines³.

Ce comité sectoriel existe en vertu de la Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail. L'approche sectorielle, concrétisée avec l'adoption de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail en juin 1997, préconise la concertation des acteurs privés et publics, mais aussi les représentants d'employeurs et de travailleurs, autour d'objectifs communs liés au développement de l'emploi et de la main-d'œuvre du secteur d'activité.

Une telle approche permet, entre autres, d'assurer la pertinence des diagnostics relatifs aux problèmes recensés et offre les meilleures chances de réussite aux solutions mises de l'avant. Cette concertation se concrétise à travers des organisations partenariales telles que les comités sectoriels de main-d'œuvre⁴.

L'objectif principal de ce mandat était donc de **réaliser un inventaire et un portrait complet de la main-d'œuvre maritime au Québec et de ses caractéristiques sociodémographiques tant pour le personnel navigant que non navigant.**

Plus précisément, cette étude devait permettre :

- de mettre à jour le portrait du secteur maritime québécois;
- d'identifier les enjeux, problématiques et défis auxquels les acteurs maritimes sont confrontés dans le développement de leur main-d'œuvre;
- de proposer, à partir de données, résultats et conclusions, des recommandations afin d'aider le **CSMOIM** à préparer sa prochaine planification triennale.

¹ *Le transport maritime au Canada (2011). Transport maritime international – Nombre de mouvements, capacité des navires et tonnage transporté selon la province ou le territoire et le port — Québec.*

² *Rapport annuel de la Société des traversiers du Québec (2011-2012).*

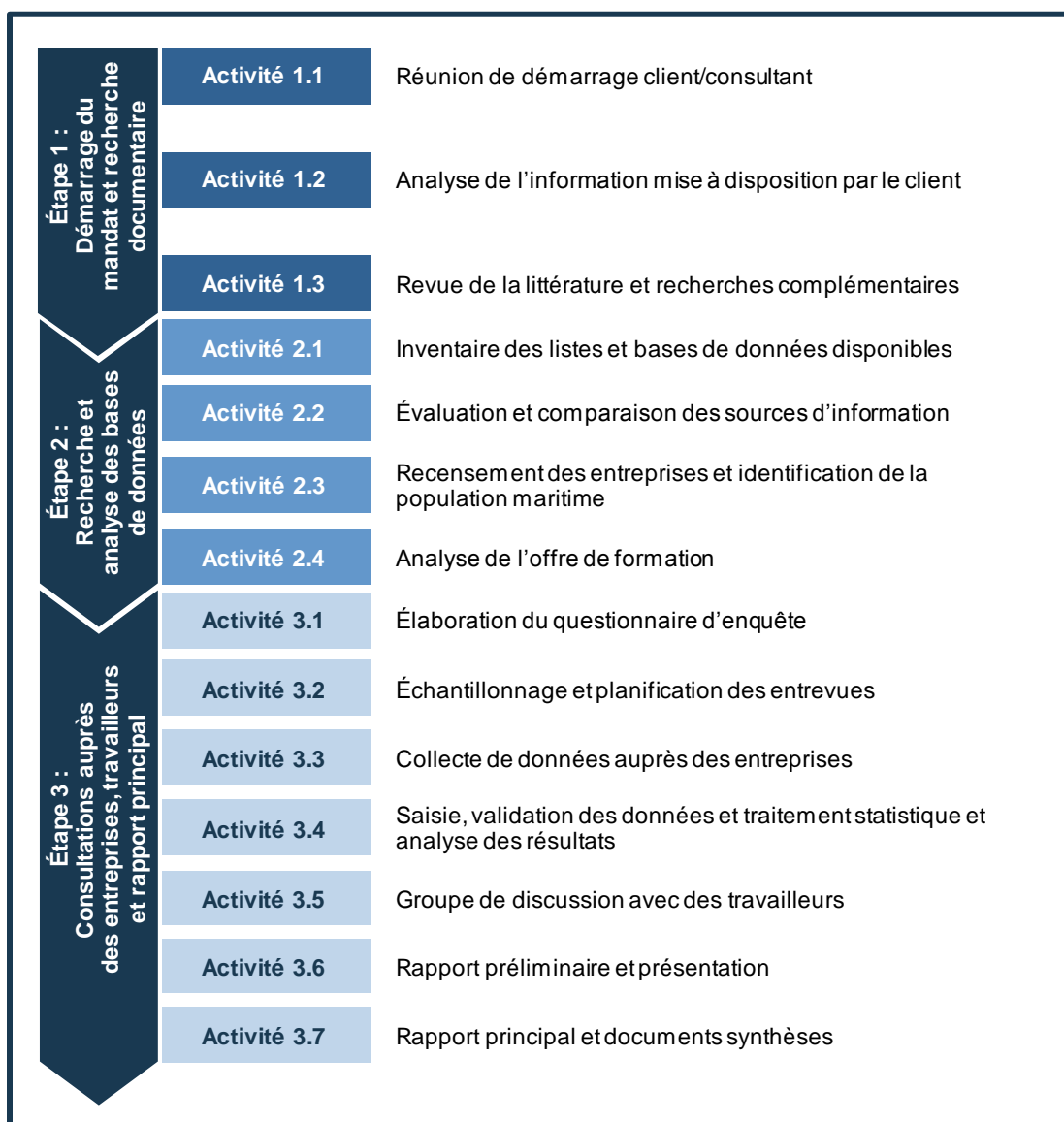
³ http://www.csmoim.qc.ca/Fr/Qui_sommes-nous_/Notre_mission.html

⁴ http://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/brochure_politique_intervention_sectorielle.pdf

2.2 Méthodologie suivie

Afin d'atteindre les objectifs visés par le mandat, **Zins Beauchesne et associés** a suivi une approche méthodologique comportant trois grandes étapes et quatorze activités de recherche. L'approche méthodologique proposée était similaire à celle suivie lors de l'étude sectorielle de 2008, mais comportait des activités de recherche bonifiées (p. ex. : groupe de discussion avec des employés). Elles sont présentées dans le schéma ci-dessous et décrites ci-après.

Figure 1 : Schéma méthodologique



Le groupe de travail formé pour le suivi de cette étude (et dont les membres sont présentés au début du document) a appuyé **Zins Beauchesne et associés** dans chacune des activités de recherche. Leur précieuse collaboration a favorisé le bon déroulement de l'étude sectorielle sur les effectifs maritimes au Québec.

ÉTAPE 1 : DÉMARRAGE DU MANDAT ET RECHERCHE DOCUMENTAIRE

Activité 1.1 : Réunion de démarrage client/consultant

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

Activité 1.2 : Analyse de l'information mise à disposition par le client

Zins Beauchesne et associés a d'abord consulté et analysé les informations transmises par le **CSMOIM** et ses partenaires. Ceci a permis d'orienter plus précisément les efforts à effectuer pour les recherches complémentaires.

Activité 1.3 : Revue de la littérature et recherches complémentaires

Des recherches et analyses complémentaires ont ensuite été effectuées par **Zins Beauchesne et associés** pour rassembler le maximum d'information sur le secteur maritime au Québec. Quatre stratégies ont été déployées afin de répondre aux exigences du **CSMOIM** ainsi qu'aux objectifs de l'étude.

❑ **Stratégie 1 : Mise à jour des données présentées dans l'Étude sectorielle sur les effectifs maritimes au Québec (mai 2008)**

Les sources présentes dans l'Étude sectorielle de 2008 ont été consultées à nouveau et une mise à jour des informations recueillies a été effectuée (p. ex. : Statistiques Canada, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Institut maritime du Québec, Transports Canada, Emploi Québec, etc.).

❑ **Stratégie 2 : Analyse de publications pertinentes publiées par des organisations actives dans le secteur maritime au Québec, au Canada et à l'international**

Une analyse de certaines études publiées par des organisations liées au secteur maritime a également été effectuée afin d'en tirer les principaux constats pertinents et les intégrer à la présente étude. À titre informatif, **Zins Beauchesne et associés** a consulté les études suivantes :

- Étude de retombées économiques de l'industrie maritime, Ministère des Transports et Sodes, (2011);
- Marine Transportation, Ports and Ocean Technology Situational Analysis, CPCS Transcom, (2008);
- Manpower Study, BIMCO & International Shipping Federation, 2010.

❑ **Stratégie 3 : Recherche et analyse d'informations provenant de données officielles et d'études réalisées par des organisations à l'extérieur du secteur maritime**

De plus, une recherche et une analyse de données officielles pouvant venir compléter le portrait de l'industrie ont été réalisées. À titre informatif, les professionnels de **Zins Beauchesne et associés** ont consulté les sources suivantes :

- Statistique Canada - Cansim;
- Industrie Canada - Données sur le commerce en direct;
- Industrie Canada - Structure des industries canadiennes (SCIAN);
- Emploi-Québec - Information sur le marché du travail.

❑ **Stratégie 4 : Contact téléphonique avec certains intervenants de l'industrie maritime au Québec et au Canada pour combler des informations manquantes**

Comme elle l'a fait lors de la précédente étude sectorielle sur les effectifs maritimes au Québec, **Zins Beauchesne et associés**, en collaboration avec le **CSMOIM**, a aussi sollicité la collaboration de divers syndicats de l'industrie maritime, Transports Canada, la Compagnie d'arrimage de Québec, la Société des traversiers du Québec et l'Institut maritime du Québec pour obtenir certaines informations clés.

Une fois l'ensemble de l'information disponible pertinente recueillie et analysée, **Zins Beauchesne et associés** a rédigé un premier portrait de l'industrie maritime au Québec.

Les principaux résultats issus de ce portrait font l'objet des premières sections présentées dans ce rapport.

ÉTAPE 2 : RECHERCHE ET ANALYSE DES BASES DE DONNÉES

Activité 2.1 : Inventaire des listes et bases de données disponibles

Afin de compléter le portrait de l'industrie maritime au Québec et d'identifier les entreprises la constituant, **Zins Beauchesne et associés** a dressé un inventaire des listes et bases de données existantes sur les organisations actives dans le secteur maritime québécois. Cette étape a été faite conjointement avec le **CSMOIM**. Les sources d'information utilisées pour recenser les entreprises figurent au tableau de la page suivante.

Parallèlement à cet inventaire, **Zins Beauchesne et associés** a dressé le portrait de l'industrie par code SCIAN et par code CNP. Cependant, dans le cas spécifique de l'industrie maritime, les données croisées par code SCIAN et CNP sont peu représentatives, pas suffisamment précises ou tout simplement non disponibles,⁵ et ne peuvent être jugées assez fidèles pour représenter la situation réelle de l'industrie maritime au Québec, d'où la pertinence de mener l'enquête réalisée à l'étape 3.

Activité 2.2 : Évaluation et comparaison des sources d'information

En se basant sur l'étude sectorielle de 2008, **Zins Beauchesne et associés** a comparé les diverses sources d'information utilisées de façon à évaluer leur accessibilité, leur degré de précision et l'utilisation la plus judicieuse pouvant en être faite dans le cadre de la présente étude. Les diverses sources d'information ayant été utilisées pour recenser les entreprises de l'industrie maritime en 2013 sont présentées dans le tableau suivant, selon l'ordre dans lequel elles ont été traitées. La liste complète et à jour des entreprises de l'industrie maritime figure en annexe et sera remise au **CSMOIM** à la fin du mandat en format Excel.

⁵ Certaines données sur le secteur sont confidentielles en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique.

Tableau 1 : Sources d'information et listes utilisées pour recenser les entreprises

Échantillon	
Étude sectorielle de 2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entreprises présentes dans la liste d'entreprises ayant servi au sondage auprès des organisations du secteur maritime québécois lors du diagnostic sectoriel de 2008
Ports et terminaux privés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Administrations portuaires canadiennes ■ Transports Canada (pour la main-d'œuvre des ports régionaux et éloignés) ■ Terminaux privés dans les administrations portuaires canadiennes ■ Entreprises présentes aux quais régionaux et éloignés (exploitant des sections de quai) ■ Pêches et Océans Canada – Commission portuaire, Commission des ports canadiens (entreprises du Québec)
Soutien au transport par eau et services portuaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ Site Internet et guide du Port de Montréal ■ Annuaire du Port de Québec ■ Site Internet du Port de Trois-Rivières ■ Entreprises du Port de Sept-Îles ■ Entreprises du Port de Saguenay ■ Entreprises dans les ports régionaux de Transports Canada ■ Entreprises du SCIAN 4883 – Activités de soutien au transport par eau – répertoriées sur Strategis (entreprises du Québec) ■ Pêches et Océans Canada – Manutention des cargaisons (entreprises du Québec) ■ Compagnie d'arrimage de Québec
Armateurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Membres actifs des Armateurs du Saint-Laurent ■ Entreprises du SCIAN 4831 – Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs – répertoriées sur Strategis si certaines s'avèrent pertinentes à cet onglet (entreprises du Québec, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick) ■ Entreprises du SCIAN 4832 – Transport sur les eaux intérieures – répertoriées sur Strategis si certaines s'avèrent pertinentes à cet onglet (entreprises du Québec, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick)
Agences maritimes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Site Internet et guide du Port de Montréal ■ Site Internet et Annuaire du Port de Québec ■ Site Internet du Port de Trois-Rivières ■ Agences maritimes du Port de Sept-Îles ■ Agences maritimes du Port de Saguenay ■ Agences maritimes dans les ports régionaux de Transports Canada ■ Agences maritimes sur ICRIQ ■ Membres québécois pertinents de la Fédération maritime du Canada ■ Pêches et Océans Canada – Agences d'expédition maritime
Croisières et excursions	<ul style="list-style-type: none"> ■ Titulaires de permis de transport maritime de passagers enregistrés auprès de la Commission des transports du Québec ■ Compagnies de croisières québécoises répertoriées sur le site Internet de Tourisme Québec ■ Entreprises du SCIAN 4872 – Transport par eau de tourisme et d'agrément – répertoriées sur Strategis (entreprises du Québec) ■ Entreprises présentes aux quais régionaux de Transports Canada
Traversiers et navettes fluviales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Société des traversiers du Québec (STQ) ■ Armateurs domestiques offrant des services de traverses ou de navettes fluviales

Échantillon	
Dessertes éloignées	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entreprises offrant le service de desserte des Îles-de-la-Madeleine ■ Entreprises offrant le service de desserte Rimouski – Basse-Côte-Nord ■ Entreprises offrant le service de desserte Nunavik - Nunavut
Experts maritimes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Society of Accredited Marine Surveyors Inc. (SAMS) ■ Experts maritimes reconnus par Transports Canada pour les petits bâtiments ■ Experts maritimes de Marine Expert ■ Experts maritimes identifiés sur le site www.quebecyachting.com
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ■ Garde côtière canadienne, Corporation des pilotes du Saint-Laurent Central, Corporation des pilotes du Bas Saint-Laurent, Administration de pilotage des Laurentides, etc. ■ Pêches et Océans Canada ■ Information sur le marché du travail ■ Registre des entreprises du Canada

Activité 2.3 : Recensement des entreprises et identification de la population maritime

Zins Beauchesne et associés a effectué les recoupements nécessaires afin de dresser une liste la plus exhaustive possible (recensement) de l'ensemble des entreprises de l'industrie maritime au Québec et, lorsque disponible, une indication de leur taille (selon le nombre d'employés) a été ajoutée. Ces listes ont été enrichies lors des activités de recherche de l'étape 3.

Afin de bien circonscrire les champs de l'étude, les entreprises recensées font partie obligatoirement d'un des sous-secteurs d'activité suivants :

- SCIAN 483 : Transport par eau
 - Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par eau de passagers et de marchandises à l'aide d'un matériel conçu à cet effet.
- SCIAN 487 : Transport de tourisme et d'agrément
 - Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport d'agrément tels que les croisières de plaisance ou les croisières-restaurants, les excursions en train à vapeur, les randonnées de plaisance en véhicule hippomobile, les tours en hydroglisseur ou en montgolfière. Ces établissements utilisent souvent du matériel de transport suranné ou spécialisé. Les activités offertes se déroulent sur de courtes distances; il s'agit généralement d'excursions d'un jour. Les établissements qui offrent des services d'affrètement de bateaux de pêche sont inclus.
- SCIAN 488 : Activités de soutien au transport
 - Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services à d'autres établissements de transport. Ces services peuvent être propres à un mode de transport ou multimodaux.

Par ailleurs, les catégories d'entreprise utilisées dans l'étude sectorielle de 2008 pour présenter les résultats ont été conservées à savoir :

- les armateurs (transport de marchandises et de passagers);
- les ports et administrations portuaires;
- les services portuaires;
- les services maritimes.

Activité 2.4 : Analyse de l'offre de formation

À partir des informations transmises par le **CSMOIM** et de sources telles que l'Institut maritime du Québec (IMQ), Statistique Canada, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), les enquêtes Relance du MELS, Emploi-Avenir, Emploi-Québec, etc., **Zins Beuchesne et associés** a effectué le portrait de l'offre de formation québécoise initiale et continue (lorsque possible) du secteur maritime au Québec en fonction des ordres d'enseignement secondaire (professionnel), collégial (technique) et universitaire. Ce portrait a été intégré au présent rapport.

ÉTAPE 3 : CONSULTATIONS AUPRÈS DES ENTREPRISES/TRAVAILLEURS ET RAPPORT PRINCIPAL

Activité 3.1 : Élaboration du questionnaire d'enquête

Parallèlement à la réalisation des étapes 1 et 2, un questionnaire d'enquête a été élaboré par **Zins Beuchesne et associés**, en collaboration avec les représentants du **CSMOIM**. Fortement inspiré de celui élaboré en 2007, le questionnaire portait sur les pratiques des entreprises de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines et de formation, les enjeux de l'industrie et sur les caractéristiques sociodémographiques de leur main-d'œuvre (nombre, profil, embauches prévues). Deux différentes versions ont été élaborées, en français et en anglais, présentées en annexe 1 du rapport soit :

- une version pour les entreprises employant du personnel navigant et non navigant;
- une version pour les entreprises employant seulement du personnel non navigant.

Ainsi, le questionnaire complet traitait notamment des éléments suivants :

- caractéristiques des entreprises répondantes :
 - secteur d'activité : armateurs, administration portuaire, services portuaires, etc. ainsi que le code SCIAN de l'activité principale;
 - chiffre d'affaires de l'entreprise au Québec;
- caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois :
 - effectifs totaux; personnel navigant et non navigant, employés permanents et temporaires;
 - région administrative : dénombrement des travailleurs en fonction de leur lieu de résidence;
 - région administrative : dénombrement;
 - type de postes : dénombrement de toutes les catégories de postes (capitaine, premier officier de pont, etc.);
 - âge moyen des travailleurs : tranche d'âge par catégorie de postes;
 - genre : par catégorie de postes;
 - nationalité d'origine : canadienne et autres par catégorie de postes;
- caractéristiques socioprofessionnelles de la main-d'œuvre – effectifs de la main-d'œuvre selon :
 - durée annuelle de travail reliée au poste : temps de travail des individus, par poste, en moyenne;
 - taux de syndicalisation par poste et par type d'entreprise (sous-secteur);
 - statut : permanent et temporaire, temps plein et temps partiel;
 - ancienneté par poste : période écoulée depuis la date d'entrée du travailleur dans l'entreprise;

- **Embauche au sein des entreprises :**
 - nombre de postes à combler : actuellement, d'ici 3 ans et d'ici 5 ans;
 - types de postes à combler : personnel navigant et personnel non navigant;
 - difficultés à recruter : par type de poste et sur un horizon temporel de 5 ans;
 - type d'embauche : remplacements de départs à la retraite, nouveaux postes, remplacements de personnel existant;
 - perception de l'image des métiers maritimes;
 - perception de l'embauche de femmes et de travailleurs immigrants;
- **pratiques des entreprises en matière de GRH :**
 - organisation de la GRH (existence de politiques, formes de politiques et leur organisation, etc.);
 - situation relative à l'attrait et rétention du personnel (les pratiques en entreprise, moyens utilisés) : qualité de vie, avantages sociaux, etc.;
 - stages en entreprise (personnel navigant) : nombre de places disponibles actuellement et dans le futur;
 - sources d'information utilisées pour la promotion des emplois proposés par les entreprises;
- **pratiques des entreprises en matière de formation continue de la main-d'œuvre, à savoir la formation en début d'emploi et en cours d'emploi :**
 - les pratiques des entreprises en matière de formation du personnel (navigant et non navigant) : incitatifs au perfectionnement;
 - structure de gestion de la formation;
 - dépenses de formation et de leur évolution;
 - point de vue des entreprises concernant l'offre de formation existante (navigant et non navigant);
 - coût des formations;
 - accessibilité;
 - qualité des formations en lien avec la réglementation et les compétences à développer;
 - diversité de l'offre de formation;
 - niveau de satisfaction de la formation maritime initiale;
 - niveau de satisfaction de la formation maritime continue;
- **niveau de connaissance du comité sectoriel et des services offerts par celui-ci;**
- **perception des entreprises concernant les enjeux rencontrés en lien avec le secteur maritime :**
 - tendances observées par les entreprises concernant la main-d'œuvre;
 - le niveau d'optimisme face à l'avenir de l'industrie (p. ex. : croissance du secteur, perspectives de carrières, etc.);
- **impacts du développement du Nord québécois :**
 - au cours des 3 dernières années;
 - au cours des 3 prochaines années.

Une version préliminaire des questionnaires d'enquête a été soumise aux représentants du **CSMOIM** et du groupe de travail aux fins de validation et d'approbation. Suite aux commentaires recueillis, une version finale des questionnaires d'enquête a été produite et traduite en anglais par le **CSMOIM**.

Activité 3.2 : Échantillonnage et planification des entrevues

Pour atteindre l'ensemble des objectifs de l'étude sectorielle sur les effectifs maritimes au Québec, **Zins Beuchesne et associés** visait à rejoindre un maximum d'entreprises.

Ainsi, toutes les entreprises recensées à l'étape 2 ont été contactées par **Zins Beuchesne et associés** pour solliciter leur participation à l'étude en acceptant de répondre à un questionnaire qui leur était transmis par courriel, télécopieur ou par la poste à leur convenance.

Activité 3.3 : Collecte de données auprès des entreprises

Un prétest a été réalisé auprès de cinq entreprises sélectionnées au hasard afin de s'assurer que le questionnaire était bien compris et que les choix de réponses étaient pertinents.

Zins Beuchesne et associés a ensuite contacté, par téléphone, l'ensemble des 253 entreprises faisant partie de la liste de départ sur une période de 9 semaines, soit durant les mois d'avril et de mai 2013. De ce nombre, 3 ont été considérées comme n'étant pas admissibles au sondage. Il est à noter que de nombreuses relances ont été effectuées afin de maximiser le taux de participation à l'étude. Cette méthode a permis de transmettre le questionnaire à 163 entreprises, dont environ la moitié a renvoyé un questionnaire complété. Au final, une seule entreprise a accepté de répondre directement par téléphone au questionnaire.

Pour maximiser le taux de réponse, **Zins Beuchesne et associés** a utilisé cinq stratégies :

- rédaction par le **CSMOIM** d'une lettre à l'attention des entreprises de la liste de départ invitées à participer à l'étude sectorielle afin de présenter les objectifs de la démarche;
- demande au **CSMOIM** et à ses partenaires de fournir à **Zins Beuchesne et associés**, dans la mesure du possible, le nom d'au moins une personne-contact dans les entreprises ciblées par l'étude sectorielle afin que ces dernières répondent au questionnaire ou réfèrent les professionnels de **Zins Beuchesne et associés** vers la meilleure personne-ressource au sein de l'entreprise pour y répondre;
- envoi à l'avance du questionnaire à compléter afin que les dirigeants ciblés puissent en prendre connaissance;
- intervention du **CSMOIM** auprès de ses partenaires afin que les représentants d'entreprises dans l'industrie maritime mettent à profit leurs relations avec d'autres représentants d'entreprises et veillent à ce que certaines d'entre elles, notamment celles ayant une importance stratégique pour l'industrie, participent à l'étude sectorielle;
- près de dix relances effectuées en moyenne par téléphone et courriel auprès des entreprises du secteur maritime québécois.

Au cours de l'étude sectorielle de 2008, la collecte de données avait permis de recueillir un total de 72 questionnaires complétés, sur une population de 282 entreprises. En 2013, **l'échantillon final comprend 76 questionnaires complétés** à partir d'une liste de départ de 253 entreprises, ce qui donne **au taux de réponse global du sondage de 30,0%**, taux supérieur à celui obtenu en 2008 (25,5%). Avec ce nombre d'observations, la marge d'erreur autour des proportions se situe à $\pm 10,0\%$, et ce, 19 fois sur 20.

Tableau 2 : Distribution des entreprises répondantes et de la population*

	Échantillon	Population (juin 2013)	%
Exploitants de navires	48	123	39,02%
■ Armateurs	16	26	61,5%
■ Croisiéristes	23	72	31,9%
■ Traverses	9	25	36%
Ports et administrations portuaires	4	29	13,8%
Services portuaires	10	88	11,36%
Services maritimes	14	126	11,1%
Total	76	366	20,7%

* Il est à noter que plusieurs entreprises n'ayant pas été recensées initialement ont été ajoutées à la liste de départ de 253 entreprises lors de la phase de traitement des résultats et n'ont donc pas pu être contactées durant l'administration du sondage.

Activité 3.4 : Saisie, validation des données et traitement statistique et analyse des résultats

Saisie et validation des données

Les questionnaires complétés ont été saisis au fur et à mesure de l'administration du sondage à l'aide d'un logiciel de saisie informatique afin de constituer le fichier de données, alors que les réponses aux questions ouvertes ont été codées puis saisies a posteriori. Une procédure de double saisie a permis de repérer les erreurs « manuelles » tandis que le logiciel de saisie a défini les codes admissibles (p. ex. : chiffre de 1 à 4), ce qui a aussi limité les risques d'erreurs.

La structure du fichier a fait l'objet d'une validation continue pour repérer les codes incorrects et les erreurs d'alignement. Un examen des valeurs extrêmes a été réalisé afin de s'assurer que les valeurs entrées soient réelles. **Zins Beauchesne et associés** s'est assurée de l'absence d'erreurs, quitte à recontacter le répondant en cas d'ambiguïté.

Validation des résultats obtenus

Avant d'effectuer les analyses statistiques et d'entreprendre la rédaction du rapport d'analyse, **Zins Beauchesne et associés** a soumis aux représentants du **CSMOIM** une classification de l'ensemble des entreprises recensées selon leur taille (en nombre d'employés) pour discussion et approbation. Le tableau ci-dessous présente cette classification.

Tableau 3 : Critères de classification des entreprises

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

* La taille pour les ports et administrations portuaires est basée seulement sur le tonnage manutentionné (où MT signifie « millions de tonnes ») pour l'année 2011. Source : Perspectives maritimes, mars 2012 (numéro 30).

De plus, **Zins Beuchesne et associés**, en collaboration avec les représentants du **CSMOIM**, a bonifié la base de sondage (échantillon de départ) avec de nouvelles entreprises n'ayant pas été détectées lors du recensement.

Cette démarche a été nécessaire afin de s'assurer d'avoir un portrait le plus fidèle possible des entreprises maritimes au Québec (population) nécessaire pour réaliser les procédures de redressement et de pondération de notre échantillon, mais également pour estimer les effectifs maritimes au Québec. Le tableau ci-dessous présente les résultats de la classification des entreprises selon leur taille et leur principale activité.

Tableau 4 : Classification des entreprises maritimes au Québec selon leur taille

	Taille petite (P)	Taille moyenne (M)	Taille grande (G)	Total
Armateurs	16	8	2	26
Croisiéristes	45	19	8	72
Traverses	17	5	3	25
Ports et administrations portuaires	17	6	6	29
Services portuaires	33	18	37	88
Services maritimes	75	33	18	126
Total	203	89	74	366

Pondération des résultats

Afin de redonner le poids réel de chaque catégorie d'entreprises constituant l'échantillon et d'assurer la représentativité de celui-ci et l'extrapolation des résultats à l'ensemble de l'industrie, un premier redressement de l'échantillon tenant compte de la distribution du nombre d'entreprises par catégorie dans la population a été effectué. En conséquence, chaque entreprise interrogée faisant partie d'une des catégories sous-représentées s'est vu attribuer un poids supérieur et l'inverse pour les entreprises faisant partie d'une des catégories surreprésentées. Ainsi, chaque catégorie d'entreprises reflète son importance relative réelle dans l'échantillon final pondéré.

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

Catégories d'entreprise	Population		Échantillon		Redressement
	N	%	n	%	
Exploitants de navires	123	33,6%	48	63,2%	
■ Armateurs	26	7,1%	16	21,1%	0,3374
■ Croisières-excursions	72	19,7%	23	30,3%	0,6500
■ Traverses	25	6,8%	9	11,8%	0,5768
Ports et administrations portuaires	29	7,9%	4	5,3%	1,5055
Services portuaires	88	24,0%	10	13,2%	1,8273
Services maritimes	126	34,4%	14	18,4%	1,8689
Total	366	100%	76	100%	

Ensuite, une seconde pondération basée sur la distribution du nombre d'employés par catégorie d'entreprises dans la population a été effectuée afin de s'assurer que les entreprises de l'échantillon étaient représentatives de celles de la population en termes de taille, et de pouvoir extrapoler les effectifs maritimes et les embauches à l'ensemble de la population à l'étude.

Les résultats pondérés selon le nombre d'entreprises (première pondération) ont servi à présenter les résultats des questions qui s'adressaient à l'entreprise comme base de répondant (questions 2, 4, 5, 15, 16 et les questions 19 et suivantes du questionnaire d'enquête). Par cette pondération, nous nous sommes ainsi assurés de ne pas surreprésenter ou sous-représenter une catégorie d'entreprises dans le portrait global, chaque entreprise ayant son juste poids relatif dans les résultats.

Les résultats pondérés selon le nombre d'employés (seconde pondération) ont servi à présenter les questions portant sur la main-d'œuvre (questions 3, 6, 7, 8 à 14, 17 et 18). En effet, certaines entreprises peuvent être peu nombreuses dans la population (p. ex. : armateurs), mais avoir un poids plus important en termes de main-d'œuvre, car elles ont à leur emploi plus d'employés que leur poids réel en termes d'entreprises. C'est pourquoi nous avons utilisé la pondération sur la base du nombre d'employés pour estimer les effectifs maritimes et leurs caractéristiques. Des ajustements ont, selon les questions, été appliqués afin d'intégrer des informations partielles comme, par exemple, le nombre de débardeurs et de vérificateurs syndiqués (ce nombre provenant d'une autre source que l'enquête).

D'ailleurs, les coefficients utilisés pour le redressement ont été calculés en ne prenant pas en compte 1 240 débardeurs et vérificateurs syndiqués et les compagnies de sécurité comptant 500 personnes ou plus puisqu'ils auraient gonflé artificiellement les données en accordant un poids trop important aux services portuaires et maritimes.

De plus, pour l'estimation des effectifs maritimes et des embauches, puisque certaines entreprises en services maritimes ont mentionné avoir du personnel navigant (ce qui est un cas exceptionnel), un ajustement spécifique à cette situation a été effectué. Un ajustement spécifique a également été effectué pour les traversiers. Une note explicative accompagne les tableaux concernés.

Tableau 6 : Pondération des résultats en fonction du nombre d'employés par catégorie

Catégories d'entreprise	Population		Échantillon		Redressement
	N	%	N	%	
Exploitants de navires	6 243	47,2%	3 424	25,9%	
■ Armateurs	3 614	27,3%	2 430	51,8%	0,6079
■ Croisières-excursions	1 791	14%	907	19,3%	0,8075
■ Traverses	838	6%	87	1,9%	3,9386
Ports et administrations portuaires	496	4%	272	5,8%	0,7455
Services portuaires	3 749	28%	429	9,1%	2,3908
■ Regroupement des antennes syndicales des débardeurs et vérificateurs	1 240*				
Services maritimes	2 734	20,7%	569	12,1%	1,6050
■ Compagnies de sécurité	500*				
■ Corporation de pilotage	200**		85		
Total	13 222	100%	4 694	100%	

* Tel que mentionné précédemment, ces entreprises n'ont pas contribué au redressement de l'échantillon.

** Puisque nous avons eu une corporation de pilotage répondante, nous avons pu intégrer les corporations de pilotage dans le calcul du redressement des services maritimes.

Traitement statistique

Les logiciels SPSS et Excel ont été utilisés afin de mener à bien l'ensemble des traitements statistiques effectués sur les données de l'enquête. Ceci a permis l'estimation de l'effectif du secteur maritime, l'estimation des embauches futures ou encore la réalisation de nombreux tableaux croisés présentant les données selon l'activité principale de l'entreprise (catégorie d'entreprises).

Une fois le traitement statistique complété, **Zins Beuchesne et associés** a procédé à l'analyse des données faisant l'objet de différents chapitres du présent rapport.

Activité 3.5 : Groupes de discussion avec des travailleurs

Suite à l'enquête réalisée auprès des entreprises du secteur, les professionnels de **Zins Beuchesne et associés** ont animé deux groupes de discussion d'une durée de deux heures dans les bureaux de **Zins Beuchesne et associés** à Montréal. Un premier groupe a été réalisé auprès du personnel non breveté, tandis que le deuxième groupe s'adressait au personnel breveté.

Un guide de discussion élaboré par **Zins Beuchesne et associés** a permis d'aborder certains points d'intérêt identifiés par **Zins Beuchesne et associés** lors de l'enquête auprès des travailleurs et validés avec **CSMOIM**, tels que :

- leurs perceptions de l'industrie et de son évolution;
- les conditions de travail (avantages / inconvénients);
- les perspectives de carrières;
- les facteurs d'attraction et de rétention dans le secteur;
- leur point de vue sur la formation et les certifications;
- le niveau d'optimisme des travailleurs du secteur;
- etc.

Suite aux groupes de discussion, **Zins Beuchesne et associés** a rédigé une synthèse des propos tenus par les participants remise aux représentants du **CSMOIM** et annexée au présent rapport.

Activité 3.6 : Rapport préliminaire et présentation

Zins Beuchesne et associés présente aujourd'hui la version préliminaire du rapport principal. Basé sur les résultats obtenus lors de l'ensemble des activités de recherche précédentes, ce rapport comprend :

- le rappel du mandat, de ses objectifs et de la méthodologie suivie;
- les résultats issus de la revue de la littérature;
- la description de l'industrie et de ses composantes (dont les effectifs maritimes aux plans quantitatif et démographique);
- l'analyse de l'offre de formation maritime;
- la description de l'organisation du travail, des professions et des caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois;
- la description et l'analyse des pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines et les besoins de main-d'œuvre;
- une conclusion faisant état :
 - de la situation et des constats généraux ressortant de l'étude;
 - des enjeux liés à la main-d'œuvre maritime et à l'industrie;
 - des pistes de recommandations.

Le rapport contient aussi des scénarios de croissance de la main-d'œuvre qui sont mis en relation avec des prévisions de besoins à court et moyen termes selon des horizons temporels déterminés et des perspectives de développement du secteur.

Activité 3.7 Rapport principal et documents synthèses

Suite aux commentaires et suggestions du groupe de travail, le rapport principal (rapport final) sera produit par **Zins Beuchesne et associés** et remis au **CSMOIM en quatre (4) copies papier et en support numérique sous la forme d'un fichier PDF ainsi que sur cédérom**.

En plus du rapport principal, **Zins Beuchesne et associés** produira :

- une synthèse en français et en anglais;
- une présentation PowerPoint reprenant les grandes observations et conclusions de l'étude;
- des recommandations présentées séparément du rapport principal.

2.3 Profil des entreprises répondantes

Les 76 entreprises de l'industrie maritime opérant au Québec et qui ont répondu à l'enquête se distribuent comme suit. Certaines informations relatives au chiffre d'affaires ou à la répartition des employés selon la région administrative au Québec ont été supprimées du rapport compte tenu du faible nombre de répondants à ces questions.

Tableau 7 : Répartition des entreprises répondantes selon leur activité principale (Q2)

Catégories d'entreprise	Échantillon	
	Nombre	%
Armateurs	5	7,1%
Croisiéristes	15	19,7%
Traversiers	5	6,8%
Ports et adm. portuaires	6	7,9%
Serv. portuaires	8	24,0%
Serv. maritimes	26	34,4%
Total	76	100,0%

Tableau 8 : Distribution des entreprises répondantes selon le nombre total d'employés (Q6)

Catégories d'entreprise	Échantillon	
	Nombre d'employés	%
Armateurs	1 477	31,5%
Croisiéristes	732	15,6%
Traversiers	343	7,3%
Ports et adm. portuaires	203	4,3%
Serv. portuaires	1 026	21,9%
Serv. maritimes	913	19,5%
Total	4 694	100,0%

Tableau 9 : Autres activités des entreprises répondantes (Q2)

Autres activités (mis à part de l'activité principale)		%
Armateurs	■ Croisière et excursions	64,4%
	■ Traversiers et navettes fluviales	24,2%
	■ Transport de marchandises	13,1%
	■ Remorquage	10,6%
	■ Dessertes éloignées	1,3%
	■ Autres	13,2%
Services portuaires	■ Terminal	50,0%
	■ Réparation navale	40,0%
	■ Arrimage / débarbage	30,0%
	■ Autres	10,0%
Services maritimes	■ Expert maritime	57,1%
	■ Agence maritime	14,3%
	■ Corporation de pilotes / administration de pilotage / bateaux pilotes	14,3%
	■ Autres (architecture ...)	21,4%
Administration portuaire	<i>Aucune autre activité</i>	---

Tableau 10 : Répartition des entreprises répondantes selon leur code SCIAN (Q5)

	Total	
	Nombre	Répartition
Transporteur hauturier (de haute mer), côtier et sur les Grands Lacs (SCIAN 4831)	3	3,5%
Transport sur les eaux intérieures (SCIAN 4832)	6	7,6%
Activités de soutien au transport par eau (SCIAN 4883)	39	52,0%
Transport par eau de tourisme et d'agrément (SCIAN 4872)	13	16,8%
Agences de transport maritime (SCIAN 488511)	4	4,9%
Autres	9	12,0%
NRP	2	3,3%
Total	76	100%

Tableau 11 : Répartition du personnel navigant et non navigant au Québec parmi les entreprises répondantes (Q6)

	Navigant		Non Navigant		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Armateurs	2 652	73,4%	961	26,6%	3 614
Croisiéristes	1 357	75,8%	434	24,2%	1 791
Traversiers	601	71,7%	237	28,3%	838
Ports et adm. portuaires	6	1,1%	490	98,9%	496
Services portuaires	n.a.	0,0%	3 749	100,0%	3 749
Services maritimes	230	8,4%	2 504	91,6%	2 734
Total	4 846	36,6%	8 376	63,4%	13 222

3. Description de l'industrie et de ses composantes

Cette section dresse le portrait de l'industrie maritime au Québec, de ses composantes et des principales tendances l'affectant.

3.1 Secteurs SCIAN couverts par le CSMOIM

3.1.1 Changements survenus au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

Le profil du secteur maritime québécois présenté lors de la dernière étude sectorielle se basait sur les codes SCIAN de la classification de 2002. Depuis la publication de l'étude sectorielle, deux révisions du système de classification des entreprises ont eu lieu. La transition entre le système SCIAN 2002 vers le système de 2007 n'a cependant pas entraîné de changement pour les entreprises du secteur maritime.

En ce qui concerne le système de classification SCIAN 2012, Statistique Canada, l'Economic Classification Policy Committee (ECPC) des États-Unis et l'Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) du Mexique se sont entendus sur une révision mineure du SCIAN 2007. Cette nouvelle version du système de classification a pris effet le 1^{er} janvier 2013 en même temps que les nouvelles enquêtes-entreprises de Statistique Canada.

Les informations de Statistique Canada concernant les changements survenus entre le SCIAN Canada 2007 et le SCIAN Canada 2012 pour l'industrie maritime ne touchent pas la répartition des entreprises en termes de structure et de contenu (p. ex. : création, modification ou suppression d'une catégorie d'entreprises). Le seul changement touchant directement le secteur maritime concerne la modification d'un titre d'une catégorie d'entreprises alors connu avec l'appellation « Transport sur les eaux intérieures (sauf par traversier) » (SCIAN 483213) sous la classification SCIAN Canada 2007, et qui se nomme dorénavant « Transport sur les eaux intérieures (sauf le transport par traversier) » sous la classification SCIAN 2012⁶.

3.1.2 Secteur non couvert par la présente étude

Bien que le SCIAN 4883, Activités de soutien au transport par eau, inclut les activités d'entretien et de réparation des navires, il est important de mentionner que les entreprises dédiées à la construction de navires et embarcations (SCIAN 3366), couramment appelées les chantiers navals, sont déjà couvertes par le CSMO de la fabrication métallique industrielle. Ce sous-secteur, qui totalise 65 emplacements⁷ et 2 820 emplois au Québec⁸, ne fait donc pas partie du champ d'activité du **CSMOIM** et n'est donc pas traité dans la présente étude afin de ne pas dupliquer les travaux d'un autre comité sectoriel de main-d'œuvre.

⁶ <http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2012/naics-scian-t-fra.htm>

⁷ Source : Statistique Canada. Tableau 551-0003 - Structure des industries canadiennes, nombre d'emplacements, tranches d'effectif et Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), classes nationales, selon le Canada et les provinces, semestriel (nombre), CANSIM (base de données).

⁸ CSMO de la fabrication métallique industrielle, <http://www.csmofmi.com/-L-industrie->

Par chantiers navals, on entend « les installations fixes comprenant une cale sèche et du matériel d'usine utilisés pour construire des navires, c'est-à-dire d'autres embarcations que celles servant à des fins personnelles ou récréatives. Les activités d'un chantier naval comprennent la construction de navires, leur réparation, la production de parties de navire et de barges préfabriquées et les services spécialisés de carénage lorsqu'ils sont offerts au chantier naval.⁹ »

3.1.3 Secteurs d'activité couverts par le CSMOIM

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

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

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

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

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

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

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

Transport sur les eaux intérieures (SCIAN 4832)

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

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

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

⁹ Direction de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec.

SCIAN 483214 - TRANSPORT SUR LES EAUX INTÉRIEURES PAR TRAVERSIER

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

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

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

Activités de soutien au transport par eau (SCIAN 4883)

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

SCIAN 488310 - OPÉRATIONS PORTUAIRES

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

SCIAN 488320 - MANUTENTION DU FRET MARITIME

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

SCIAN 488331 - SAUVETAGE MARITIME

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

SCIAN 488332 - PILOTAGE DE NAVIRE

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

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

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

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

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

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

Agences de transport maritime (SCIAN 488511)

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

Complément d'information

Quelques entreprises ciblées par le **CSMOIM** spécialisées dans la réparation de navires ont tout de même été incluses dans la banque de données constituée dans le cadre de la présente étude, en raison du fait qu'elles représentaient bien l'industrie maritime.

De plus, des entreprises d'autres secteurs SCIAN n'étant pas en lien avec le transport maritime peuvent être concernées par cette étude, notamment si elles opèrent des emplacements situés en terminaux portuaires et emploient ainsi du personnel affecté au chargement et au déchargement des navires (p. ex. : Ultramar, Esso, Hydro-Québec, etc.).

3.1.4 Emplacements dans le secteur maritime

Précision

Depuis 2010, Statistique Canada utilise l'**emplacement** comme unité statistique en matière de lieu d'emploi. Dans le cadre de l'étude sectorielle de 2007, l'unité statistique utilisée était plutôt l'**établissement**. L'emplacement, unité avec la plus petite échelle, a pris la place des établissements dont les données mesurent principalement les activités économiques.

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

Il s'agit d'une distinction fondamentale puisqu'un grand nombre d'entreprises du secteur maritime sont présentes dans plusieurs ports du Québec. À titre d'exemple, une entreprise présente dans les ports de Montréal, de Québec et de Trois-Rivières est comptée comme trois emplacements au lieu d'un seul établissement.

Nombre d'emplacements

En date du mois de décembre 2012, on dénombrait 385 emplacements dans le secteur maritime québécois, ce qui est similaire aux 366 entreprises de l'industrie maritime recensées en juin 2013 par **Zins Beauchesne et associés**.¹⁰ Près du tiers des emplacements recensés (32,2%) ne tiennent pas de liste de payes, mais leur effectif peut se composer d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise.

De plus, on observe que près de la moitié des emplacements recensés (47,0%) comptent entre 1 et 19 employés et que 2,3% des emplacements comptent 100 employés et plus.

Cependant, on ne peut prétendre que le nombre d'emplacements dans le secteur maritime au Québec s'est accru depuis l'étude sectorielle de 2008 (on y retrouvait au total 181 entreprises en 2006) puisque l'unité de mesure n'est plus la même et que cette étude n'incluait pas les emplacements de taille indéterminée.

Tableau 12 : Nombre d'emplacements dans le secteur maritime au Québec (2012)*

SCIAN	Nombre d'employés							Total
	Indéterminés**	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et plus	
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs, sauf le transport par traversier (SCIAN 483115)	28	18	8	6	7	4	1	72
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs par traversier (SCIAN 483116)	2	0	1	2	4	3	1	13
Transport sur les eaux intérieures (sauf le transport par traversier) (SCIAN 483213)	7	4	1	0	0	0	0	12
Transport sur les eaux intérieures par traversier (SCIAN 483214)	4	1	1	1	3	0	0	10
Transport par eau de tourisme et d'agrément (SCIAN 487210)	19	11	9	5	7	0	1	52
Opérations portuaires (SCIAN 488310)	14	11	5	5	2	1	1	39
Manutention du fret maritime (SCIAN 488320)	12	6	15	7	12	1	2	55

¹⁰ Ce nombre peut légèrement être différent de celui de la liste de l'annexe 3 mise à jour en août 2013.

SCIAN	Nombre d'employés							Total
	Indéterminés**	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et plus	
Sauvetage maritime (SCIAN 488331)	1	0	0	0	0	0	0	1
Pilotage de navire (SCIAN 488332)	5	2	0	2	0	2	0	11
Autres services de navigation pour le transport par eau (SCIAN 488339)	8	1	4	0	6	0	1	20
Autres activités de soutien au transport par eau (SCIAN 88390)	10	10	5	4	5	2	1	37
Agences de transport maritime (SCIAN 488511)	14	24	7	5	11	1	1	63
Total	124	88	56	37	57	14	9	385
	32,2%	22,9%	14,5%	9,6%	14,8%	3,6%	2,3%	100,0%

*Note : La classification SCIAN 2012 est utilisée dans ce tableau alors que le diagnostic sectoriel de 2008 reposait sur la classification SCIAN 2007.

**Note : Les emplacements compris dans la catégorie «indéterminé» ne tiennent pas de liste de payes, mais leur effectif peut se composer d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Puisque le Registre des entreprises ne dispose pas de cette information, ces emplacements sont classés dans la catégorie «indéterminé». Sont aussi inclus les emplacements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employés dans les douze derniers mois. Il faut noter que les tranches d'effectif sont établies à partir des données tirées des remises de retenues sur la paie et qu'elles sont considérées uniquement à titre de variable de stratification de la taille des emplacements. Elles sont utilisées notamment pour accroître l'efficacité des échantillons prélevés en vue des enquêtes statistiques. Les tranches d'effectif ne doivent pas être utilisées pour compiler des estimations de l'effectif à l'échelle des industries. L'emploi, regroupé en tranches d'effectif, est le plus souvent une estimation du maximum d'employés dans une année. Une estimation de «10 employés» peut aussi bien représenter en réalité 10 employés à plein temps, 20 employés à temps partiel ou toute autre combinaison possible.

Source : Statistique Canada. Tableau 551-0003 - Structure des industries canadiennes, nombre d'emplacements, tranches d'effectif et Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), classes nationales, selon le Canada et les provinces, semestriel (nombre), CANSIM (base de données). Données de 2012.

3.1.5 Profil des professions du secteur

La Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale produit des listes des principales professions ainsi qu'une classification des professions selon les niveaux de compétence en lien avec la Classification nationale des professions (CNP) dans les sous-secteurs SCIAN formant l'industrie maritime du Québec.

On constate dans le tableau de la page suivante qu'une forte majorité des personnes occupées dans les SCIAN concernés occupent des postes de niveaux de compétence Technique (B) ou Intermédiaire (C).

Niveaux de compétence

Emploi-Québec catégorise les travailleurs d'un secteur d'activité en fonction de leur niveau de compétence. Ces derniers sont définis en fonction de plusieurs facteurs dont notamment :

- la durée et la nature des études et de la formation exigées pour accéder à un emploi et en exercer les fonctions;
- l'expérience requise pour accéder à un emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi sont également prises en compte, par rapport aux exigences des autres emplois.

Quatre niveaux de compétence sont établis par Emploi-Québec en fonction du niveau de scolarité nécessaire pour occuper un poste, auxquels a été ajouté celui de la gestion.

Il est à noter que pour les postes requérant le niveau de compétence de gestion (niveau 0), la scolarité exigée pour occuper un poste dans cette catégorie varie en fonction des tâches attribuées. Pour chacun des autres niveaux de compétence, la scolarité la plus couramment exigée est la suivante :

- Professionnel
 - Un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat).
- Technique
 - Deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un cégep ou un institut de technologie.
 - Deux à cinq ans d'apprentissage ou trois à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail précise.
- Intermédiaire
 - Un à quatre ans d'études secondaires ou jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail précise.
- Élémentaire
 - Une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi ou aucune exigence scolaire particulière.

Afin de bien comprendre les informations contenues dans le tableau suivant, il est essentiel de prendre en considération que le tableau présente les cinq principaux secteurs d'activité dans lesquels on retrouve du personnel maritime. Ainsi, il faut mettre en perspective les résultats contenus notamment dans la colonne des intermédiaires en transport de marchandises qui comprend également le transport routier et ferroviaire.

Ainsi, on observe une croissance du nombre de personnes occupées par rapport à l'étude sectorielle de 2008 (qui utilisait les données du Recensement de 2001) dans les secteurs d'activité suivants :

- intermédiaires en transport de marchandises (7 335 personnes occupées en 2006 par rapport à 5 640 en 2001);
- activités de soutien au transport par eau (4 335 personnes occupées en 2006 par rapport à 2 705 en 2001);
- transport par eau de tourisme et d'agrément (460 personnes occupées en 2006 par rapport à 290 en 2001).

En revanche, on observe une diminution du nombre de personnes occupées par rapport à l'étude sectorielle de 2008 dans les secteurs d'activité suivants :

- transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs (1 640 personnes occupées en 2006 par rapport à 1 985 en 2001);
- transport sur les eaux intérieures (150 personnes occupées en 2006 par rapport à 320 en 2001).

Tableau 13 : Nombre de personnes occupées par code SCIAN selon les niveaux de compétence*

SCIAN 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	SCIAN 4832 Transport sur les eaux intérieures	SCIAN 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	SCIAN 4883 Activités de soutien au transport par eau	SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises
Nombre de personnes occupées : 1 640	Nombre de personnes occupées : 150	Nombre de personnes occupées : 460	Nombre de personnes occupées : 4 335	Nombre de personnes occupées : 7 335
■ Niveau 0 Gestion : 150	■ Niveau 0 Gestion : 15	■ Niveau 0 Gestion : 70	■ Niveau 0 Gestion : 350	■ Niveau 0 Gestion : 1 285
■ Niveau A Professionnel : 130	■ Niveau A Professionnel : 10	■ Niveau A Professionnel : 0	■ Niveau A Professionnel : 240	■ Niveau A Professionnel : 385
■ Niveau B Technique : 600	■ Niveau B Technique : 55	■ Niveau B Technique : 150	■ Niveau B Technique : 1 440	■ Niveau B Technique : 1 385
■ Niveau C Intermédiaire : 625	■ Niveau C Intermédiaire : 60	■ Niveau C Intermédiaire : 195	■ Niveau C Intermédiaire : 2 050	■ Niveau C Intermédiaire : 4 190
■ Niveau D Élémentaire : 120	■ Niveau D Élémentaire : 17	■ Niveau D Élémentaire : 40	■ Niveau D Élémentaire : 260	■ Niveau D Élémentaire : 95

*Note : Les informations pour les différents niveaux de compétences sont arrondies à la demi-dizaine près, ce qui peut expliquer pourquoi le total de travailleurs dans un secteur ne correspond pas à la somme des différents niveaux de compétences.

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

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

Les données utilisées se basent sur le Recensement de 2006 de Statistique Canada. Après vérification, les résultats portant sur le marché du travail de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (ENM; antérieurement le recensement canadien) ne seront pas disponibles à Emploi-Québec avant 2014.

On trouvera à l'annexe 2 des tableaux détaillés présentant les principales professions par secteur d'activité. Ces informations sont présentées à titre indicatif, mais il est cependant important de noter que les données présentées par codes SCIAN et CNP sont, dans certains cas, peu représentatives de la situation réelle dans les entreprises du Québec, puisque celles-ci s'identifient peu à ces secteurs et à ces appellations de profession, et qu'une autre classification sera utilisée dans le cadre de la présente étude.

3.2 Portrait de l'industrie au Canada et au Québec

Cette section présente un état de la situation actuelle de l'industrie maritime au Canada et au Québec, et ce, tant au niveau du transport de marchandises que du transport de passagers.

3.2.1 Transport de marchandises

Nombre de mouvements recensés

Chaque année, Statistique Canada produit « Le transport maritime au Canada ». Cette publication détaille les activités du transport maritime intérieur et international dans les ports canadiens. Elle renferme des données sur le trafic portuaire et les marchandises selon les points de chargement et de déchargement, ainsi que des données sur les principaux ports et la conteneurisation et mouvements des marchandises.

Il existe deux catégories de mouvements de navires à savoir un mouvement sur lest (sans chargement à bord) et un mouvement avec cargaison.

On constate que le nombre de **mouvements de navires sur lest enregistrés dans les installations portuaires québécoises** se situait en 2011 au même niveau qu'en 2007 avec respectivement 3 418 et 3 465 mouvements de navires enregistrés. Cette donnée confirme également que le secteur maritime québécois est exposé aux cycles économiques puisque le nombre de mouvements de navires a considérablement diminué en 2008 et 2009 pour ensuite remonter en 2010.

Tableau 14 : Nombre de mouvements de navires sur lest dans les ports québécois (2007-2011)

	2007	2008	2009	2010	2011
Deception Bay	4	1	2	1	1
Carleton	0	0	0	1	1
Îles-de-la-Madeleine	3	1	3	5	15
Baie-Comeau	0	167	152	171	168
Bécancour	169	128	83	130	110
Saguenay	28	28	30	37	62
Havre-St-Pierre	8	7	4	7	15
Matane	19	19	9	24	22
Montréal/Contrecoeur	1 446	1 181	1 074	1 335	1 365
Pointe-Au-Pic	25	20	26	25	18
Port-Alfred	132	129	115	119	124
Port-Cartier	220	181	224	201	164
Québec/Lévis	619	565	544	566	638
Rivière-Du-Loup	28	20	23	19	15
Sept-Îles/Pointe-Noire	245	257	238	268	284
Sorel	182	153	152	177	180
Tadoussac	0	0	0	0	2
Trois-Rivières	153	137	136	157	171
Valleyfield	27	45	44	51	48

	2007	2008	2009	2010	2011
Les Méchins	2	4	0	0	1
Côte-Ste-Catherine	17	13	15	17	14
Pointe-Aux-Basques	2	0	0	0	0
Chandler	0	0	0	1	0
Gaspé	13	4	10	9	0
Chisasibi	0	0	0	2	0
Kangirsuk	0	0	1	0	0
New Richmond	0	0	2	2	0
Totaux					
Total Québec	3 465	3 060	2 887	3 325	3 418
Total Canada	31 529	20 413	21 424	24 136	24 497
% Québec	11,0%	15,0%	13,5%	13,8%	14,0%

Source : *Le transport maritime au Canada 2011. Transport maritime international – Nombre de mouvements, capacité des navires et tonnage transporté selon la province ou le territoire et le port — Québec.*

Par ailleurs, on constate que **le nombre de mouvements de navires avec chargement enregistrés dans les installations portuaires québécoises** se situait en 2011 à un niveau inférieur à celui enregistré en 2007 avec respectivement 3 247 et 3520 mouvements de navires enregistrés.

Cette donnée confirme également que le secteur maritime québécois n'a pas complètement rattrapé le terrain perdu lors de la crise financière de 2008-2009 pour ce volet des activités maritimes. Tout comme le nombre de mouvements de navires sur lest, le nombre de mouvements de navires avec chargements enregistrés a considérablement diminué en 2008 ainsi qu'en 2009.

Tableau 15 : Nombre de mouvements (arrivées) de navires avec cargaison dans les ports québécois (2007-2011)

	2007	2008	2009	2010	2011
Deception Bay	1	1	2	1	1
Carleton	0	0	0	1	1
Îles-de-la-Madeleine	3	1	4	5	12
Baie-Comeau	199	177	158	181	178
Bécancour	123	134	88	128	108
Saguenay	46	45	43	64	51
Havre-St-Pierre	8	8	1	8	4
Matane	18	19	9	24	22
Montréal/Contrecoeur	1 314	1 336	1 212	1 105	1 144
Pointe-Au-Pic	0	18	22	25	18
Port-Alfred	25	130	113	120	127
Port-Cartier	129	234	254	236	207
Québec/Lévis	287	583	497	542	618
Rivière-Du-Loup	613	20	23	24	15
Sept-Îles/Pointe-Noire	28	364	299	346	321
Sorel	336	176	172	219	196
Tadoussac	203	0	0	0	0
Trois-Rivières	143	128	124	153	173

	2007	2008	2009	2010	2011
Valleyfield	25	33	31	36	38
Les Méchins	0	0	0	0	0
Côte-Ste-Catherine	12	13	13	20	13
Pointe-Aux-Basques	0	0	0	1	0
Chandler	0	0	0	1	0
Gaspé	7	4	6	7	0
Chisasibi	0	0	0	2	0
Kangirsuk	0	0	0	0	0
New Richmond	0	0	2	2	0
Totaux					
Total Québec	3 520	3 424	3 073	3 251	3 247
Total Canada	16 853	16 320	14 130	14 692	15 144
% Québec	20,9%	21,0%	21,7%	22,1%	21,4%

Source : *Le transport maritime au Canada 2011. Transport maritime international – Nombre de mouvements, capacité des navires et tonnage transporté selon la province ou le territoire et le port — Québec.*

Tonnage manutentionné

En 2011, le tonnage manutentionné dans les principaux ports du Québec a totalisé 127 millions de tonnes (Mt), soit 7% de plus qu'en 2010 et 2% de plus que les 124,1 Mt en 2008 soit au début la récession économique mondiale. Le transport maritime au Québec est en croissance depuis cette période.

À titre d'exemple, le port de Québec a connu une année record avec un tonnage total de 29 Mt, soit 18% de plus qu'en 2010. Les transbordements de marchandises en provenance ou en direction des Grands Lacs et le développement minier lié au développement du Nord québécois ont grandement contribué à cette croissance, notamment pour les ports de l'est du Québec¹¹.

Au port de Montréal, le tonnage a augmenté de 10%, une hausse attribuable à un bond significatif de 30% de la manutention de vrac liquide (p. ex. : pétroliers, chimiquiers, méthaniers, pinardiers, etc.)¹². Les produits pétroliers constituent l'essentiel de cette augmentation, soulignant par le fait même une reprise de la croissance économique au Québec.

Cette remontée du tonnage dans les ports québécois s'est traduite par une croissance du trafic maritime, soit une hausse de 7% par rapport à 2010. Toutefois, le nombre de mouvements enregistrés n'a pas retrouvé totalement le niveau d'activité d'avant-crise. Cette situation signifie que le tonnage manutentionné par navire est plus important en 2011 par rapport aux années précédant la crise financière de 2008-2009. Le prix du carburant peut expliquer, du moins en partie, le phénomène observé¹³.

¹¹ Pierre Thérout, « Le Développement du Nord québécois, une manne pour les ports », *Les Affaires*, 4 février 2012.

¹² Hélène Baril, « Une année record grâce à Shell », *La Presse*, 23 janvier 2012.

¹³ *Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement*, http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/rmt2012_en.pdf

Tableau 16 : Tonnage transporté dans les ports du Québec (2007-2011)

	2007	2008	2009	2010	2011
1. Québec	27 Mt	27,2 Mt	22,1 Mt	24,5 Mt	28,9 Mt
2. Montréal	26 Mt	27,9 Mt	24,5 Mt	25,9 Mt	28,5 Mt
3. Sept-Îles	21,4 Mt	22,6 Mt	19,8 Mt	25,1 Mt	25,9 Mt
4. Port-Cartier	20 Mt	16 Mt	18,3 Mt	18 Mt	17,6 Mt
5. Baie-Comeau	6,1 Mt	5,6 Mt	3,4 Mt	5,4 Mt	5,5 Mt
6. Sorel-Tracy	5,1 Mt	6,5 Mt	3,9 Mt	6 Mt	6,1 Mt
7. Port-Alfred	4,7 Mt	5 Mt	4,3 Mt	4,5 Mt	4,6 Mt
8. Havre-Saint-Pierre	2,1 Mt	3,5 Mt	1,9 Mt	2,8 Mt	2,6 Mt
9. Trois-Rivières	2,3 Mt	2,6 Mt	2,6 Mt	2,9 Mt	3,3 Mt
10. Bécancour	2 Mt	2,1 Mt	1,7 Mt	1,6 Mt	2 Mt
11. Saguenay	287 kt	334 kt	292 kt	384 kt	324 kt
12. Matane	232 kt	233 kt	72 kt	223 kt	110 kt
13. Rimouski	233 kt	253 kt	236 kt	348 kt	309 kt
14. Gros-Cacouna	221 kt	170 kt	96 kt	137 kt	140 kt
15. Portneuf	5,3 kt	5,3 kt	0 kt	0 kt	0 kt
16. Pointe-au-Pic	121 kt	94 kt	90 kt	123 kt	138 kt
17. Gaspé	73 kt	253 kt	383 kt	329 kt	140 kt
18. Chandler	3,9 kt	4,1 kt	4,3 kt	5 kt	4 kt
19. Valleyfield	0 kt	319 kt	421 kt	410 kt	461 kt
Total	118 Mt	120,7 Mt	104 Mt	118,7 Mt	127 Mt

Source : *Le transport maritime au Canada (2011). Transport maritime international – Nombre de mouvements, capacité des navires et tonnage transporté selon la province ou le territoire et le port — Québec.*

Marchandises transportées

Les trois quarts des marchandises qui circulent sur le Saint-Laurent sont issus du transport international. Chaque année, elles totalisent près de 80 millions de tonnes, dont environ 30 millions de tonnes sont chargées ou déchargées dans un port québécois¹⁴. Sur ce total, environ quinze millions de tonnes ont comme origine ou destination les États-Unis, alors que le reste fait l'objet de transport intercontinental.

L'Europe, l'Amérique centrale, l'Amérique du Sud, l'Afrique et les États-Unis sont les principales origines des produits qui entrent au Québec par le Saint-Laurent. Pour les exportations, c'est l'Europe qui domine, puis arrivent à la suite les États-Unis et l'Asie-Océanie¹⁵.

La façon dont on transporte les marchandises dépend de leur nature. Il en existe trois types :

- le vrac;
- les marchandises générales non conteneurisées;
- les marchandises générales conteneurisées.

¹⁴ *Le transport maritime au Canada (2011). Transport maritime international – Tonnage du fret chargé, déchargé et variation annuelle, selon la province ou le territoire et la région étrangère.*

¹⁵ *Le transport maritime au Canada (2011). Transport maritime international – Tonnage du fret chargé, déchargé et variation annuelle, selon la province ou le territoire et la région étrangère.*

Le vrac désigne de grandes quantités de produits chargés directement dans les cales des navires. On distingue le vrac sec (le blé et le minerai, par exemple) du vrac liquide (les produits pétroliers et les produits chimiques). Les vraquiers et les navires-citernes permettent le transport de ce type de marchandises.

Le transport de cargaisons générales non conteneurisées comprend des produits comme l'acier, l'aluminium, la machinerie ou divers types d'équipements.

Le transport de marchandises générales conteneurisées comprend les produits finis manufacturés. Ces derniers sont acheminés dans des conteneurs, soit des caisses métalliques qui permettent de regrouper plusieurs colis ou produits en un seul emballage. Ainsi, ces marchandises peuvent être manutentionnées de façon rapide et efficace dans les ports et par la suite être transportées par train ou camion. Le transport par conteneurs est particulièrement bien adapté aux marchandises petites et fragiles. Ce sont les porte-conteneurs qui transportent ce type de marchandises.

Les produits pétroliers occupent une grande importance dans les importations avec plus de 14 millions de tonnes déchargées annuellement dans le Port de Québec et 10 millions dans le Port de Montréal. Ce produit arrive principalement de l'Europe du Nord et de l'Afrique du Nord¹⁶.

Parmi les autres produits d'importation, on retrouve notamment :

- certains carburants et produits chimiques de base (carburant pour avions, méthanol, soude caustique pour l'industrie des pâtes et papiers);
- de l'alumine (pour les alumineries);
- de la bauxite (pour les alumineries);
- autres minéraux (charbon pour les centrales thermiques hors Québec, coke pour les alumineries et cimenteries, braie pour les alumineries);
- des produits agricoles et autres produits alimentaires (engrais, vin, fromage, café);
- des biens manufacturés (vêtements, appareils ménagers et électroniques, meubles, accessoires, jouets);
- de la machinerie et des équipements de transport (pièces automobiles, moteurs, machinerie lourde, pneus).

Le type de marchandises transbordées varie ainsi dans les différents ports. Les données disponibles précisent les quantités manutentionnées dans les ports de Québec, Montréal, Sept-Îles et Port-Cartier. Pour les autres installations portuaires, seules les principales marchandises manutentionnées sont indiquées puisque les informations sur le volume ne sont pas disponibles.

¹⁶ *Le transport maritime au Canada (2011). Transport maritime international – Tonnage du fret chargé, déchargé et variation annuelle par région canadienne et par région étrangère.*

Tableau 17 : Activités et marchandises transbordées dans les ports commerciaux au Québec (en 2011)

Québec	<ul style="list-style-type: none"> ■ 10 principales marchandises manufacturées (en milliers de tonnes) <ul style="list-style-type: none"> ● Pétrole brut : 9 873,50 ● Minerais de fer et leurs concentrés : 5 968,00 ● Blé : 2 815,40 ● Mazouts : 2 684,70 ● Essence et carburéacteur : 2 008,80 ● Déchets et débris métalliques : 1 026,50 ● Autres graines et fruits oléagineux et autres produits agricoles : 820 ● Charbon : 727 ● Autres minerais métalliques et leurs concentrés : 594,4 ● Sel : 381,1
Montréal	<ul style="list-style-type: none"> ■ 10 principales marchandises manufacturées (en milliers de tonnes) <ul style="list-style-type: none"> ● Essence et carburéacteur : 5 274,90 ● Mazouts : 4 492,30 ● Autres produits manufacturés et divers : 3 206,50 ● Minerais de fer et leurs concentrés : 1 244,30 ● Autres produits chimiques de base : 918,5 ● Blé : 766,9 ● Pâte de bois : 709,9 ● Boissons alcoolisées et non alcoolisées : 697,8 ● Machines : 640 ● Légumes frais, réfrigérés ou secs : 596,9
Sept-Îles	<ul style="list-style-type: none"> ■ 10 principales marchandises manufacturées (en milliers de tonnes) <ul style="list-style-type: none"> ● Minerais de fer et leurs concentrés : 22 706,30 ● Alumine : 1 144,80 ● Autres métaux non ferreux - formes primaires et semi-finies : 518,7 ● Coke de charbon et coke de pétrole : 372 ● Mazouts : 305,8 ● Castines : 252,5 ● Autres minéraux non métalliques : 210,1 ● Autres produits du raffinage du pétrole et produits du charbon : 98,9 ● Essence et carburéacteur : 72,9 ● Déchets et débris métalliques : 27
Port-Cartier	<ul style="list-style-type: none"> ■ 10 principales marchandises manufacturées (en milliers de tonnes) <ul style="list-style-type: none"> ● Minerais de fer et leurs concentrés : 14 762,20 ● Blé : 1 305,80 ● Autres graines et fruits oléagineux et autres produits agricoles : 405,7 ● Coke de charbon et coke de pétrole : 244,6 ● Autres minéraux non métalliques : 205,7 ● Castines : 163,9 ● Pierres, sable, gravier et pierres concassées : 159 ● Autres produits chimiques de base : 150,9 ● Mazouts : 118,9 ● Rondins et autres bois bruts : 83,8
Baie-Comeau	Céréales, alumine/aluminium, papier, bois, traversier-rail, traversier

Trois-Rivières (APC)	Céréales, minéraux, vrac solide et liquide, papier, hydrocarbures, marchandises générales, croisières-excursions
Bécancour	Minerais, bois, acier, alumine
Port de Saguenay (APC)	Minéraux, vrac solide et liquide, papier, bois
Matane	Papier, produits pétroliers, bois, sel à déglacer, traversier, traversier-rail
Gros-Cacouna	Papier, bois
Gaspé	Hydrocarbures, sel à déglacer
Sorel	Minéraux, céréales, traversier
Port-Alfred	Minéraux (alumine et bauxite), papier, hydrocarbures
Valleyfield	Vrac chimique, sel, bauxite, fer, produits forestiers, marchandises générales (desserte du Nunavik)
Côte-Sainte-Catherine	Vrac solide (minéraux, métaux, charbon, engrais), marchandises générales (desserte du Nunavik), vrac liquide (hydrocarbures)

Sources :

Le transport maritime au Canada (2011). Transport maritime intérieur et international — Fret chargé et déchargé dans les principaux ports canadiens par marchandise.

<http://www.lesaint-laurent.com/pages/portscommerciauxcomplementaires.asp>

<http://www.lesaint-laurent.com/pages/portscommerciauxnationauxmarchandises.asp>

Par ailleurs, certains éléments peuvent contribuer à maintenir cette croissance du trafic maritime au Québec :

- la croissance du réseau intermodal du transport maritime, ferroviaire, routier, etc. pouvant s'avérer favorable à l'industrie maritime afin de contrer le prix du carburant;
- la promotion du fleuve comme corridor de commerce;
- la hausse du cabotage (« TMCD ») pour des raisons liées à l'économie, à l'environnement et à la volonté de rééquilibrer les divers modes de transport (désengorger les routes);
- la bonne conjoncture mondiale pour les matières premières;
- le développement soutenu du Nord québécois;
- les gaz bitumineux qui sortent de plus en plus vers l'est du pays.

Par contre, d'autres facteurs pourraient freiner cette croissance du trafic maritime commercial de marchandises sur le Saint-Laurent :

- la conjoncture difficile pour l'industrie québécoise du bois d'œuvre et des pâtes et papiers, ce qui a un impact important sur le tonnage manutentionné de plusieurs ports québécois;
- la baisse des niveaux d'eau du fleuve qui a un impact sur la capacité de chargement des navires;
- la pénurie de main-d'œuvre expérimentée pouvant limiter les activités des entreprises canadiennes;
- l'incertitude quant au développement du Nord québécois et un effondrement des prix de certaines matières premières.

3.2.2 Transport de passagers

L'industrie des croisières

L'industrie des navires de croisières atteint des records de popularité en Amérique du Nord depuis quelques années. En effet, en 2011, cette industrie a rapporté 13,2 millions de dollars à l'économie de l'Amérique du Nord. Au cours des huit dernières années, le nombre de croisiéristes a augmenté de 79%, faisant grimper les 7,2 millions de passagers en 2003 à 10,2 millions de passagers en 2011¹⁷.

Le Québec profite de la popularité grandissante des croisières internationales grâce au fleuve Saint-Laurent. En 2012, il y a eu 255 escales de navires de croisière dans les ports du Saint-Laurent, ce qui a engendré au moins 230 000 croisiéristes et 90 000 membres d'équipage¹⁸. Le Saint-Laurent est encore une destination en développement dans le monde des croisières, notamment par le biais de la mise en œuvre de la Stratégie de développement durable et de promotion des croisières internationales sur le fleuve Saint-Laurent qui vient à échéance en 2013.

Grâce à cette stratégie pilotée par le ministère du Tourisme, le gouvernement du Québec souhaitait positionner le Saint-Laurent en tant que destination majeure de croisières internationales en Amérique du Nord, et ce tout en respectant les principes du développement durable.

Parmi les résultats obtenus suite à cette stratégie, on observe que les ports de Québec et Montréal accaparent plus des deux tiers de la clientèle des croisiéristes¹⁹, bien que de nouvelles escales intermédiaires ont été développées de sorte que des bateaux de croisières accostent de plus en plus dans les ports de Trois-Rivières, Saguenay, Baie-Comeau, Sept-Îles, et Gaspé.

L'industrie des croisières constitue une activité importante sur le plan touristique et économique pour la région de Québec. Selon une étude réalisée par le ministère du Tourisme du Québec, l'industrie des croisières internationales engendre des retombées économiques directes de 85,9 M\$ pour la province de Québec. L'industrie des croisières internationales génère au total l'équivalent de 1 050 emplois à temps plein surtout dans l'industrie touristique²⁰.

L'industrie des croisières-excursions

Les croisières-excursions regroupent tous les transporteurs qui offrent des services de quelques heures à plusieurs jours (impliquant même des nuitées à bord). La majorité des offres concerne de courtes expéditions et environ la moitié des entreprises offrent des sorties de moins de deux heures. Au Québec, ce sont un peu plus de 75 entreprises qui offrent des services de croisières-excursions. Elles exploitent ainsi une flotte de 150 embarcations allant du petit zodiac aux navires de croisière pouvant accueillir jusqu'à plusieurs centaines de personnes.

L'observation des paysages et de la faune (p. ex. : l'observation de baleines) en lien avec le fleuve Saint-Laurent sont les principales activités des croisières-excursions. Ce produit touristique est d'une grande importance économique pour plusieurs régions du Québec, particulièrement pour la Côte-Nord et la Gaspésie.

¹⁷ <http://www.lesaint-laurent.com/pages/nouvellesilanime.asp>

¹⁸ Gouvernement du Québec, <http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Novembre2012/19/c9151.html>

¹⁹ Gouvernement du Québec, <http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Novembre2012/19/c9151.html>

²⁰ Ministère du Tourisme du Québec, <http://www.tourisme.gouv.qc.ca/publications/media/document/marketing/strategie-marketing-croisieres-2010-2013.pdf>

Traversiers, navettes fluviales et dessertes éloignées

Les services de traversiers sur le Saint-Laurent sont offerts en grande partie par la Société des traversiers du Québec (STQ) qui est une société d'État. La STQ exploite une flotte de treize navires permettant de fournir des services de traversiers dans différentes localités sur le fleuve et le Saguenay. Au cours des 105 000 traverses réalisées en 2011, le nombre total de passagers transportés s'élevait à près de 5,3 millions en plus d'avoir desservi 2,7 millions de véhicules.

Selon les données disponibles, l'effectif total de la STQ était de **540 employés** au cours de l'exercice 2012-2013. Converti en équivalents temps complet (ETC), l'effectif s'établit toutefois à 488 ETC. Par ailleurs, la masse salariale a atteint 25,9 M\$ comparativement à 24,9 M\$ pour l'exercice 2010-2011.

La Société des traversiers du Québec (STQ) renouvellera une majorité des traversiers de sa flotte au cours des prochaines années. Plus concrètement, cinq nouveaux navires seront mis en service, et ce, pour mieux satisfaire les usagers de certaines traverses maritimes. À partir de 2014, la traverse Baie-Sainte-Catherine/Tadoussac sera desservie par deux traversiers supplémentaires, de même capacité que les trois traversiers actuels. L'augmentation de la demande, notamment en raison du développement du Nord québécois, justifie cet accroissement du service²¹.

On notera que la STQ constitue le principal employeur au Québec dans ce secteur, mais d'autres joueurs sont également présents et sont listés à l'annexe 3 (p. ex. : Traversiers Bourbonnais, Traverse Rivière-du-Loup/St-Siméon, Traverse d'Oka/Hudson, etc.).

3.2.3 Grandes tendances de l'industrie au Québec, au Canada et à l'international ayant un impact sur la main-d'oeuvre

3.2.3.1 Tendances démographiques

Le vieillissement de la main-d'oeuvre dans le secteur maritime

La population active continuera à croître au Canada au cours des 20 prochaines années, mais à un rythme plus lent, en raison du départ à la retraite des baby-boomers. De 2006 à 2010, la population active a augmenté d'environ 1,4% par année. D'ici 2015 ans, le taux de croissance devrait être inférieur à 1% et il pourrait même fléchir à 0,2% entre 2021 et 2026, selon les projections de Statistique Canada²². Statistique Canada prévoit aussi que le taux global d'activité, c'est-à-dire le pourcentage de l'ensemble de la population de 15 ans et plus qui est dans la population active, diminuera pour atteindre un niveau semblable à celui des années 1970. Ainsi, entre 59,7% et 62,6% des Canadiens de 15 ans et plus seraient des travailleurs.

Toutefois, malgré ce portrait général de la situation, certains secteurs d'activité seront plus affectés que d'autres par rapport à la problématique du vieillissement de la main-d'oeuvre dont notamment le secteur maritime. En effet, les données de Service Canada pour certaines professions en lien avec le secteur maritime confirment cette situation puisque :

- une plus petite proportion de travailleurs âgés entre 15 et 24 ans est observée dans chacune des professions en lien avec l'industrie maritime comparativement à la moyenne québécoise (14,1%);

²¹ Fanny Lévesque, « Nouvelle desserte maritime - L'utilisation accrue de la 138 justifie l'ajout d'un service régulier », *Journal Le Nord-Côtier* 22 février 2012.

²² <http://www.fin.gc.ca/pub/eficap-rebvpc/report-rapport-fra.asp>

- en contrepartie, pour trois des quatre professions en lien avec l'industrie maritime, la proportion de travailleurs âgés entre 45 et 64 ans est nettement supérieure à la moyenne québécoise (38,8%), notamment chez les officiers mécaniciens.

Tableau 18 : Répartition de l'emploi selon le groupe d'âge

	Personnel des écluses et des bacs à câble	Officiers de pont du transport par voies navigables	Débardeurs	Officiers mécaniciens du transport par voies navigables	Ensemble des travailleurs du Québec
15 - 24 ans	5,4%	4,9%	5,4%	8,6%	14,1%
25 - 44 ans	51,4%	48,4%	50,6%	24,3%	45,1%
45 - 64 ans	37,8%	46,7%	43,4%	64,3%	38,8%
65 ans et plus	5,4%	0,0%	0,6%	2,9%	2,0%

Source : Service Canada (2013).

Comme nous le verrons plus loin, la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre a été le troisième enjeu de main-d'œuvre en importance identifié par les entreprises du secteur au Québec. Cette problématique touche aussi les pilotes de navires. En effet, un sondage effectué en 2013²³ et mené auprès des groupes de pilotes et des administrations de pilotage a démontré que la cohorte des pilotes est vieillissante. De plus, comme le nombre total de pilotes n'a pas augmenté au cours des dernières années, lorsque de nouveaux pilotes sont embauchés, ils ne font que combler un départ à la retraite.

Le vieillissement de la population des pilotes signifie qu'un apport assez important de nouveaux pilotes sera bientôt nécessaire. Certaines mesures ont déjà été mises en place au cours des dernières années par les administrations de pilotage afin de stimuler le recrutement (p. ex. : programmes de familiarisation, prolongation des périodes d'apprentissage, etc.).

L'immigration

De 2006 à 2011, 250 000 immigrants ont choisi de s'établir au Canada²⁴. Les entreprises du secteur maritime accordent une importance croissante à ce groupe de main-d'œuvre potentielle en raison du fait que certains travailleurs étrangers ont des compétences dans l'industrie maritime de leur pays d'origine, ce qui peut permettre aux entreprises de combler rapidement des besoins de main-d'œuvre qualifiée. Les travailleurs recherchés peuvent disposer d'une expérience de travail leur permettant de s'adapter un peu plus facilement dans l'industrie maritime canadienne et permettent de compenser, du moins en partie, l'expérience perdue des travailleurs à la retraite.

Toutefois, les informations actuelles ne permettent pas d'illustrer la croissance du nombre de travailleurs issus de l'immigration qui sont actifs dans le secteur maritime, mais seulement la proportion d'immigrants dans certains postes en 2013.

²³ http://www.marinepilots.ca/newsletter/CMPA_V5N1_Fre.pdf

²⁴ <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/National/2013/05/08/001-statistique-canada-immigrants-minorites-visibles.shtml>

Tableau 19 : Proportion des travailleurs issus de l'immigration

Personnel des écluses et des bacs à câble	Officiers de pont du transport par voies navigables	Débardeurs	Officiers mécaniciens du transport par voies navigables	Ensemble des travailleurs du Québec
0,0%	7,1%	2,3%	15,1%	12,2%

Source : Service Canada (2013).

Compte tenu des besoins de main-d'œuvre à venir dans le secteur, la proportion de travailleurs issus de l'immigration risque de croître au cours des prochaines années. Une étude récente de **Zins Beauchesne et associés** a d'ailleurs montré qu'il n'y avait pas de problématiques majeures à l'intégration d'immigrants certifiés au sein de l'industrie et très peu d'employeurs ont qualifié cet enjeu important dans la présente étude (réf. Figure 2, chapitre 5).

3.2.3.2 Tendances économiques et sociales

Tendances économiques

UNE RELANCE LIMITÉE DU SECTEUR MARITIME À L'INTERNATIONAL

Le Baltic Dry Index (BDI) est un indice des prix pour le transport maritime en vrac de matières sèches. Créé en 1998, cet indice est géré par la société britannique Baltic Exchange à Londres. Il est établi sur une moyenne des prix pratiqués sur 24 routes mondiales de transport en vrac de matières sèches, tels que les minerais, le charbon, les métaux, les céréales, etc. Le BDI est un indice volatil. Par exemple, de mai 2008 à octobre 2008, il a perdu 85% de sa valeur. En septembre 2006, le BDI atteignait 8 270 points, les prix ayant doublé en un an faute de navires suffisants à la demande suite à l'explosion du trafic maritime avec la Chine.

À la fin de mai 2008, il a atteint son plus haut niveau : 11 793 points. En date du 23 juin 2013, le BDI se situait à 1 090 points²⁵, ce qui signifie que transporter des marchandises par voie maritime coûte aujourd'hui une fraction du prix qu'il en coûtait il y a quelques années.

Nous assistons présentement dans l'industrie maritime à un renversement de l'offre et de la demande des navires commerciaux. Selon la Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement, la flotte mondiale de bateaux a augmenté de 7,2% en 2008²⁶. Pendant ce temps, la demande s'effondrait, conséquence de la récession qui a touché l'ensemble du commerce mondial.

L'industrie maritime québécoise a toutefois été moins affectée que l'industrie maritime mondiale lors de la crise financière de 2008-2009 en raison notamment du développement du Nord québécois.

Un autre indicateur reconnu mondialement a été développé et se base sur un modèle de prévision de la main-d'œuvre. Le rapport de 2010 du BIMCO/ISF Manpower Update²⁷ présente l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre maritime **au niveau mondial**, qui est important en raison du vieillissement de la population, des départs massifs de ces travailleurs à la retraite ainsi que de la croissance de l'industrie maritime depuis la crise financière de 2008-2009. Selon les données les

²⁵ <http://www.zonebourse.com/BALTIC-DRY-INDEX-5343408/>

²⁶ <http://unctad.org/en/templates/webflyer.aspx?docid=14175&intItemID=1528&lang=2>

²⁷ https://www.bimco.org/en/News/2010/11/~/_media/About/Press/2010/Manpower_Study_handout_2010.ashx

plus récentes de l'organisme²⁸, on dénombrait en 2010, tous pays confondus, 624 000 officiers et 747 000 marins (non-officiers) travaillant dans l'industrie maritime, soit 184 000 travailleurs de plus par rapport à 2005, la plupart issus de la Chine, des Philippines et de l'Inde.

Selon le rapport, il existe deux scénarios possibles concernant l'écart entre les besoins en main-d'œuvre de l'industrie maritime mondiale et l'offre de travailleurs d'ici 2020.

Le premier scénario se base sur une croissance modeste de l'industrie maritime mondiale au cours des prochaines années en fonction des récents ralentissements observés dans les pays émergents. Selon ce scénario, un surplus de travailleurs dans l'industrie maritime mondiale pourrait survenir et s'élever à 2% de la main-d'œuvre totale, ce qui représente un surplus de 27 420 travailleurs en 2020.

Ce scénario plus conservateur se base notamment sur le ralentissement de la croissance économique des pays émergents qui risque de limiter les perspectives de croissance de l'industrie maritime mondiale, dont la croissance récente est largement attribuable à l'augmentation de la demande des pays tels que le Brésil, la Russie, la Chine et l'Inde (BRIC).

Le second scénario se base sur une forte croissance de l'industrie maritime mondiale au cours des prochaines années en fonction d'une reprise économique importante dans de nouveaux pays émergents tels que la Turquie, la Pologne, etc. combinée à une relance économique en Europe. Selon ce scénario, la pénurie de travailleurs dans l'industrie maritime mondiale pourrait s'élever à 9% de la main-d'œuvre totale, ce qui représente un manque de 123 390 travailleurs en 2020. Toutefois, l'organisation qui a produit le rapport de 2010 du BIMCO/ISF Manpower Update estime que la réalisation du second scénario est peu probable.

DES PERSPECTIVES INCERTAINES POUR LE QUÉBEC

Même si les projets liés au développement du Nord québécois ont profité à la plupart des ports du Saint-Laurent, le ralentissement économique affectant les pays émergents tels que la Chine et l'Inde, mais également l'Europe aura un impact sur l'industrie maritime au Québec en 2013.

De plus, la baisse de la demande mondiale de métaux fait en sorte que plusieurs projets miniers sont actuellement mis sur la glace.

Toutefois, des négociations sont en cours en 2013 et la signature d'un accord de libre-échange entre le Canada et l'Union européenne pourrait entraîner à moyen terme un accroissement des échanges et avoir des retombées positives pour le transport maritime en particulier du côté des marchandises conteneurisées.

Tendances sociales

UNE NOUVELLE GÉNÉRATION DE TRAVAILLEURS EN RELÈVE

Les nouvelles générations de travailleurs ont des attentes différentes envers le marché du travail de celles de leurs prédécesseurs. Après la vague des baby-boomers, la génération « Y » (personnes nées entre 1979 et 1994) présente la plus forte entrée de travailleurs sur le marché du travail. Ces nouveaux travailleurs ont des attentes différentes par rapport à leur environnement de travail :

²⁸ https://www.bimco.org/en/News/2010/11/~/-/media/About/Press/2010/Manpower_Study_handout_2010.ashx

Attentes au travail
<ul style="list-style-type: none"> • Structure hiérarchique souple et aplatie • Partage d'idées, participation et implication • Travail d'équipe et collaboration • Changements • Qualité des relations • Rétroaction constante et immédiate • Besoin d'encadrement et de structure • Valorisation de l'initiative et de l'autonomie • Responsabilité • Équilibre travail-vie privée et flexibilité • Développement personnel et professionnel • Reconnaissance des compétences et de l'expertise • Possibilités d'avancement • Défis • Sens du travail • Temps de réaction zéro • Infrastructure technologique le plus à jour possible

Source : http://www.csmota.qc.ca/csmota_fichiers/file/attentesProfJeunesGenY.swf

Ces attentes ont d'ailleurs pu être validées dans le cadre des groupes de discussion menés avec les travailleurs de l'industrie maritime et dont les résultats sont présentés en annexe.

Ainsi, pour demeurer attractive auprès des nouvelles générations de travailleurs, l'industrie maritime québécoise devra mettre de l'avant des mesures permettant aux différents employeurs de répondre aux ambitions de ces travailleurs. Parmi les mesures à prendre, on retrouve notamment un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, des perspectives d'avancement intéressantes ainsi que l'utilisation des nouvelles technologies de l'information.

3.2.3.3 Tendances réglementaires

L'industrie du transport maritime est fortement réglementée, et ce, dans presque tous ses aspects. Parmi les textes de loi les plus importants pour les activités de transport maritime, notons : La Loi sur le pilotage, la Loi sur la sûreté du transport maritime, la Loi sur la protection des eaux navigables et la Loi sur la marine marchande du Canada, pour n'en citer que quelques-unes. Actuellement, c'est la Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada (LMMC 2001) qui encadre de façon large les activités maritimes et en régle le plus grand nombre d'aspects. Ainsi, le secteur maritime canadien fonctionne dans un contexte où des changements réglementaires ayant un impact sur la main-d'œuvre du secteur peuvent survenir à tout moment. Suite à une recherche, **Zins Beuchesne et associés** a identifié deux tendances majeures : l'accroissement des exigences en matière de formation notamment de la part de Transports Canada (p. ex. : exigences de formation uniquement dans des établissements reconnus par Transports Canada) et la croissance du nombre de brevets/certificats dans le secteur maritime.

L'accroissement des exigences liées à la formation

Au cours des prochaines années, le Canada devra adopter les changements qui ont récemment été apportés à la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (Convention STCW).²⁹

Les modifications proposées au règlement exigent que le personnel du bâtiment ayant ou n'ayant pas de responsabilités en matière de sûreté à bord de navires, battant pavillon canadien qui effectuent des voyages internationaux, soit titulaire d'un certificat d'aptitude émis par le Transports

²⁹ <http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2013/2013-04-27/html/reg9-fra.html>

Canada avant le 1er janvier 2012. De plus, une disposition transitoire, donne au personnel du bâtiment ayant ou n'ayant pas de responsabilités en matière de sûreté maritime, jusqu'au 1er janvier 2014 pour obtenir un certificat d'aptitude, à la condition qu'il ait commencé un service en mer avant le 1er janvier 2012. Les personnes qui ont commencé un service en mer après janvier 2012 ont l'obligation de suivre une formation supplémentaire dans un **établissement reconnu** par Transports Canada.

Le principal inconvénient de cette nouvelle réglementation se situe au niveau des coûts et des incidences pour le personnel navigant et les exploitants de navires. Les modifications proposées entraîneraient certains coûts supplémentaires essentiellement en raison du renforcement des dispositions de formation sur la sûreté pour les gens de mer ayant ou n'ayant pas de responsabilités en matière de sûreté.

Selon Transports Canada, pour obtenir le certificat de compétence en lien avec ce changement réglementaire, la formation nécessitera une dépense de 831 \$ pour le personnel maritime ayant des responsabilités en matière de sûreté et de 536 \$ pour le personnel navigant n'ayant pas de responsabilités en matière de sûreté maritime.

La croissance du nombre de brevets/certificats dans le secteur maritime³⁰

Depuis plusieurs années, on constate que le nombre de brevets pour le personnel navigant augmente considérablement. Uniquement en 2011, de nouveaux brevets pour les mécaniciens à bord d'un navire et les autres catégories de personnel navigant ont fait leur apparition : Officier électrotechnicien, Navigant qualifié machine, Matelot électrotechnicien, etc. De plus, toujours en 2011, de nouveaux certificats d'aptitude ont été imposés tels que le Certificat d'aptitude en STCW de base, le Certificat d'aptitude sur les techniques avancées de lutte contre l'incendie, le Certificat d'aptitude en secourisme médical ainsi que le Certificat d'aptitude en soins médicaux.

Ces nouvelles exigences, qui se produisent couramment dans l'industrie maritime, complexifient le processus de progression des travailleurs du secteur puisque désormais, l'expérience de travail n'est plus suffisante pour accéder à un poste supérieur ou comportant davantage de responsabilités.

En raison des coûts associés aux formations devant être suivies pour obtenir le brevet/certificat désiré ou encore du temps à consacrer pour suivre les formations, certains travailleurs peuvent être incités à choisir un autre secteur d'activité pour ne pas être confronté continuellement à de nouvelles exigences (p. ex. : un mécanicien du secteur maritime peut se réorienter vers la mécanique industrielle, moins assujettie à des changements réglementaires similaires à la situation observée dans l'industrie maritime).

3.2.3.4 Tendances technologiques

Depuis quelques années, les entreprises maritimes canadiennes ainsi que le gouvernement du Canada ont amorcé un processus de renouvellement de leur flotte de navires. Ces nouveaux navires sont équipés des dernières technologies ce qui peut présenter quelques défis par rapport au personnel maritime et sa sécurité :

- les équipages doivent être familiarisés avec ces technologies pour pouvoir les utiliser efficacement, en toute sécurité, et en tirer le meilleur parti possible et ont besoin à cette fin d'une formation;

³⁰ <http://www.marineservices.gc.ca/fra/doc/Reglement-Personnel-Maritime.pdf>

- les besoins de formation du personnel navigant par rapport aux nouvelles technologies se situent à divers niveaux (culturel, générationnel, technique) qui doivent être évalués correctement et répondus si l'on veut que le personnel à bord soit capable d'utiliser ces systèmes pour prendre les bonnes décisions;
- les équipages de navires neufs, ou de navires existants équipés de matériel nouveau, peuvent être formés à terre conformément aux recommandations du fabricant ou aux critères des cours types, mais ces équipages initiaux devront peut-être former, *in situ*, ceux qui prendront leur relève à l'utilisation correcte du matériel; c'est ce que l'on appelle souvent la formation en cascade;
- l'automatisation, souvent associée aux nouvelles technologies à bord des navires, peut avoir des conséquences sur la qualité du travail du personnel maritime et sur la sécurité si ce dernier s'y fie trop (p. ex. : il a été démontré que le contrôle des opérateurs est moins efficace en cas d'automatisation);
- de plus, Transports Canada devra s'assurer d'adapter ses examens (brevets, certifications) aux nouvelles technologies.

3.3 Catégories d'entreprises formant l'industrie maritime

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

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

3.3.1 Exploitants de navires

Description générale des exploitants de navires

Selon l'Office des transports du Canada, on retrouve une vingtaine de propriétaires de navires transportant des marchandises basés dans la région du Saint-Laurent. Ils desservent le système Saint-Laurent–Grands Lacs, mais aussi le Nord-du-Québec, l'Arctique canadien, Terre-Neuve, les Îles-de-la-Madeleine, la Basse-Côte-Nord, Anticosti et les provinces maritimes.

Plusieurs exploitants de navires domestiques sont regroupés au sein d'une association nommée les Armateurs du Saint-Laurent. Celle-ci défend les intérêts des armateurs domestiques et fait la promotion du transport maritime sur le Saint-Laurent. Ils représentent une flotte de 70 navires et n'emploient que des marins canadiens.

Dans le cadre du recensement des entreprises effectué par **Zins Beuchesne et associés** pour la présente étude, toutes les entreprises ayant un établissement au Québec (ou embauchant principalement du personnel québécois) et dont l'activité principale pouvait être classée dans le transport maritime de marchandises ou le transport maritime de passagers ont été identifiées comme des exploitants de navires. La liste complète des entreprises identifiées figure à l'annexe 3 du présent rapport.

On retrouve donc ainsi dans cette catégorie :

- des armateurs spécialisés dans le transport de marchandises;
- des entreprises de croisières et excursions;

- des traversiers et navettes maritimes;
- des dessertes éloignées.

Une fois les doublons éliminés, le recensement de ces entreprises a permis d'identifier au total 123 exploitants de navires actifs au Québec.

On retrouve des entreprises et des organisations de moyenne et de grande envergure parmi les armateurs actifs au Québec, dont notamment :

- Canada Steamship Lines (CSL);
- Fednav (Canartic);
- Garde Côtière Canadienne;
- Groupe CTMA Armateurs;
- Groupe Desgagnés;
- Groupe Océan;
- McKeil Marine;
- Oceanex;
- Transport Nanuk inc. / NEAS;

Et en ce qui concerne spécifiquement les entreprises de croisières-excursions, quelques joueurs québécois de moyenne ou de grande envergure sont énumérés ci-dessous :

- Croisière AML;
- Croisières Dufour;
- Croisières Le Coudrier;
- Croisière Memphrémagog;
- Éco-nature de Laval;
- Excursions en mer inc.;
- Expédition sur les rapides de Lachine Ltée;
- Le bateau-mouche au Vieux-Port;
- Les croisières Essipit;
- Les croisières Richelieu / Croisière des îles de Sorel;
- Les Excursions Rapides de Lachine Rafting Montréal;
- Société Duvetnor Ltée.

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

- Société des traversiers du Québec (STQ);
- Traversiers Bourbonnais;
- Traverse Île-aux-Grues/Montmagny;
- Traverse Trois-Pistoles/Les Escoumins;
- Traverse Rimouski-Forestville inc.;
- Traverse Rivière-du-Loup / St-Siméon;
- Société interrives de l'île Verte inc.;
- Traverse St-Barbe / Blanc-Sablon.

La liste complète des entreprises et organisations de toutes les catégories figure à l'annexe 3.

Type de personnel

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

Ces entreprises embauchent ainsi deux types de personnel, soit :

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

Les différents postes occupés par les employés seront décrits plus en détail dans la section traitant des professions de l'industrie maritime (section 4.3).

3.3.2 Ports et administrations portuaires

Description générale de la catégorie d'entreprises

Cette catégorie d'entreprises comprend l'ensemble des ports commerciaux du Québec. Les installations mentionnées dans cette section proviennent des informations fournies par Transports Canada.

Les ports sous la juridiction fédérale de Transports Canada sont divisés en trois catégories³¹ :

- les administrations portuaires canadiennes (APC);
- les ports régionaux;
- les ports éloignés.

CATÉGORIE 1 : LES ADMINISTRATIONS PORTUAIRES CANADIENNES (APC)

Les APC sont des sociétés de gestion indépendantes qui sont chargées de l'administration des ports jugés essentiels au commerce intérieur et international et forment ce qu'il est convenu d'appeler le réseau portuaire national.

Ainsi, on retrouve cinq administrations portuaires canadiennes gérées de façon indépendante et qui réunissent plus de la moitié de la manutention liée au trafic portuaire québécois, soit :

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

CATÉGORIE 2 : LES PORTS RÉGIONAUX DE TRANSPORTS CANADA

Ces ports, de moindre importance que les administrations portuaires canadiennes, sont destinés aux activités économiques, touristiques et récréatives régionales et locales.

- | | | |
|---------------|---------------------|-------------------------------------|
| ■ Baie-Comeau | ■ Miguasha | ■ Saint-François-de-l'Île-d'Orléans |
| ■ Carleton | ■ Mont-Louis | ■ Saint-Juste-du-Lac |
| ■ Chandler | ■ Notre-Dame-du-Lac | ■ Sorel |

³¹ <http://www.tc.gc.ca/fra/quebec/ports-menu-1338.htm>

- | | | |
|-----------------------|------------------|--------------|
| ■ Gaspé (Sandy Beach) | ■ Paspébiac | ■ Tadoussac |
| ■ Gros-Cacouna | ■ Pointe-au-Père | ■ Vieux-Fort |
| ■ Les Méchins | ■ Portneuf | |
| ■ Matane | ■ Rimouski | |

CATÉGORIE 3 : LES PORTS ÉLOIGNÉS DE TRANSPORTS CANADA

Ces ports sont situés sur la Basse-Côte-Nord au Québec, où la majorité des municipalités ne sont desservies que par transport maritime :

- | | |
|----------------------|---------------------------------------|
| ■ Baie-Johan-Beetz | ■ La Romaine |
| ■ Blanc-Sablon | ■ La Tabatière |
| ■ Cap-aux-Meules | ■ Natashquan |
| ■ Harrington Harbour | ■ Saint-Augustin (Pointe-à-la-Truite) |
| ■ Kegaska | ■ Tête-à-la-Baleine |

Autres ports au Québec

D'autres ports sont également présents au Québec :

- le Port de Bécancour, appartenant au gouvernement du Québec;
- les Ports privés :
 - Port-Alfred, appartenant à RioTinto;
 - Port-Cartier, appartenant à AcelorMittal;
- les Ports municipaux :
 - le Port de Salaberry-de-Valleyfield;
 - le quai de Forestville;
- les autres ports :
 - le port de Pointe-au-Pic géré par la Société de gestion des infrastructures de transport de Charlevoix;
 - le Port de Havre-Saint-Pierre, géré par l'organisme à but non lucratif la Corporation de développement et de gestion du port de Havre-Saint-Pierre;
 - le quai de Côte-Sainte-Catherine, appartenant à la Corporation de Gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent qui le loue à quelques entreprises utilisatrices de ce quai.

Type de personnel

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

Les différents postes occupés par le personnel non navigant seront décrits plus en détail dans la section 4.3 – Professions de l'industrie maritime.

Comme il a été mentionné précédemment concernant l'augmentation du trafic de marchandises, diverses informations permettent de prédire une **croissance du tonnage manutentionné** au Québec au cours des prochaines années, ce qui a un **impact sur les installations portuaires québécoises**. D'ailleurs, les prévisions indiquent qu'il y aura une forte demande pour le trafic maritime dans le nord du Québec en raison des investissements publics et privés découlant du développement du Nord québécois.

3.3.3 Services portuaires

Description générale de la catégorie d'entreprises

La catégorie des services portuaires comprend :

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

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

- la manutention et l'entreposage de marchandises, l'arrimage et le débardage : pour le chargement et le déchargement des navires;
- la réparation navale et la maintenance : pour assurer l'entretien des navires, mais sans inclure les chantiers navals ce qui peut sous-estimer les données (couverts par un autre comité sectoriel).

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

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

Secteur québécois des services portuaires

Au total, le recensement des entreprises en date de juin 2013 a permis d'identifier 88 entreprises dans la catégorie des services portuaires. On constate qu'en ce qui concerne les services offerts aux navires, certaines entreprises opèrent plusieurs divisions et desservent ainsi un important nombre de ports. Parmi les entreprises de ce secteur, on retrouve notamment :

- Compagnie d'arrimage de Québec;
- IMTT – Québec;
- Logistec;
- Montréal Gateway;
- Prommel;
- Silos Port-Cartier;
- Ultramar.

D'importants projets de terminaux méthaniers ont été évalués au Québec depuis la dernière étude sectorielle. Toutefois, les projets Rabaska et de terminal méthanier à Gros-Cacouna impliquant respectivement l'implantation d'un terminal d'importation de gaz naturel liquéfié à Lévis et à 15 kilomètres au nord-est de Rivière-du-Loup ont été mis sur la glace pour une période indéterminée notamment en raison de la chute du prix du gaz et de la mobilisation citoyenne opposée à ces projets. Ainsi, peu de développements sont à prévoir pour ce secteur au cours des prochaines années.

Type de personnel

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

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

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

- postes administratifs :
 - gestionnaire (VP finance, VP marketing, etc.);
 - professionnels (comptables, conseillers en gestion des ressources humaines, etc.);
 - soutien administratif (personnel de secrétariat, commis-comptable, etc.);
- postes d'opérations et de manutention :
 - débardeurs / arrimeurs;
 - manutentionnaires (opérateurs de grue, opérateurs de chariot élévateur, etc.);
 - personnel d'entretien et de réparation (soudeurs, électriciens, etc.);
 - personnel de sûreté et de sécurité (gardiens, agents de sécurité, etc.).

En ce qui concerne les entreprises dont l'activité principale ne fait pas partie du secteur maritime, mais opérant des terminaux portuaires (p. ex. : compagnie pétrolière opérant un terminal), seuls les employés directement affectés aux opérations reliées au transport maritime sont considérés comme faisant partie de l'industrie.

Ainsi, ces entreprises emploient du personnel maritime occupant les différents postes d'opérations et de manutention énoncés précédemment s'ils sont directement en lien avec l'industrie maritime. En termes de postes administratifs, seuls ceux situés directement sur un terminal maritime ou dont la raison d'être est la supervision ou l'administration de ressources reliées au transport maritime sont inclus dans le champ de la présente étude, par exemple : les coordonnateurs des opérations de transport maritime, les gestionnaires et le personnel de la division transport, les gestionnaires de terminaux, etc.

3.3.4 Services maritimes

Description générale de la catégorie d'entreprises

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

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

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

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

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

Il faut cependant garder en tête qu'il existe d'autres fournisseurs offrant des services à l'industrie maritime, qui ne sont pas comptabilisés ici.

Secteur québécois des services maritimes

Au total, le recensement des entreprises a permis d'identifier 126 entreprises dans la catégorie des services maritimes, comprenant le pilotage ainsi que des agences maritimes et sociétés de classification ou experts maritimes.

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

Les agences maritimes comptent le plus souvent entre deux et cinq personnes. Les plus importantes peuvent cependant avoir jusqu'à quarante employés.

Les sociétés de classification ont pour rôle de faire appliquer sur les navires, les normes de sécurité, de fiabilité et d'entretien. Par définition : « ces sociétés mettent au point des règles pour la construction des navires, font des études de matériel et de construction, délivrent des certificats d'aptitude et conservent les enregistrements des certificats et des inspections ».

Parmi les principales sociétés de classification présentes au Québec, on retrouve Germanischer Lloyd Canada Ltd., Det Norske Veritas, Bureau Veritas (Canada) inc. et American Bureau of Shipping (ABS Americas). Il s'agit principalement de sociétés internationales n'ayant pas de département de ressources humaines au Québec.

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

Type de personnel

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

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

4. Description de l'organisation du travail, des professions et des caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois

Ce chapitre présente les intervenants qui jouent un rôle dans l'organisation du travail, les différentes formations offertes au Québec, les professions de l'industrie maritime, ainsi que les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois de l'industrie maritime au Québec.

4.1 Intervenants dans l'organisation du travail

4.1.1 Présentation et rôle des principaux syndicats

Syndicat International des Marins canadiens (S.I.U.)

Le Syndicat International des Marins Canadiens (S.I.U.), affilié au Seafarers' International Union of North America, représente, depuis 1938, les marins non brevetés travaillant à bord de navires des Grands Lacs ainsi que sur le fleuve Saint-Laurent, la Côte Est et la Côte Ouest.

En plus des navires transigeant en eaux canadiennes, les membres du S.I.U. peuvent travailler à bord de navires livrant des chargements aux États-Unis, en Europe et en Amérique du Sud.

En date de mai 2013, on dénombrait 49 entreprises sous contrat avec le syndicat, dont plus de la moitié (29/49) étaient des entreprises basées au Québec.

Tableau 20 : Répartition du personnel par type de poste, selon le type de navire (estimations à partir de conventions collectives signées avec le syndicat)

Type de navire	Personnel de pont	Personnel des engins	Personnel de cuisine
Auto-déchargeur	49% à 51%	36% à 30%	12% à 13%
Vraquier	57% à 58%	25% à 26%	17%
Pétrolier	57% à 81%	0%* à 14%	19% à 29%
Cargo	55%	20%	25%

Source : Négothèque, *Ressources humaines et Développement des compétences Canada* (2013). La Négothèque est un service d'archives de conventions collectives, offert à titre gracieux sur le site Web des Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

Traitement par **Zins Beauchesne et associés**.

Au Canada, le **S.I.U. représente entre 2 893 membres actifs** et comprend 4 sections locales, dont une pour le Québec qui comprend actuellement environ 1 000 membres. Au Québec, le S.I.U. est très impliqué dans le recrutement et la formation des marins. En effet, ce syndicat a une obligation contractuelle de fournir du personnel qualifié aux entreprises de l'industrie maritime, mais dans un contexte où les ressources de l'industrie sont de plus en plus limitées et où la formation requise n'est pas disponible ou adéquate, ce syndicat travaille actuellement avec d'autres organismes, dont le CSMOIM au développement de projets-pilotes pour offrir de la formation au niveau non licencié.

Lorsque le S.I.U. n'a plus de travailleurs disponibles pour combler les besoins en personnel des entreprises, celles-ci peuvent embaucher du personnel temporaire jusqu'à ce que le syndicat arrive à pourvoir ces postes.

Syndicat des Métallos, section locale 9538

Connu auparavant sous l'appellation de Syndicat canadien des officiers de marine marchande (S.C.O.M.M.), celui-ci a rejoint le Syndicat des Métallos, section locale 9538, en octobre 2008.

Ce syndicat représente des membres au sein de la marine marchande, notamment chez les mécaniciens de navire, mais aussi des travailleurs qui opèrent les centrales thermiques d'immeubles publics et des travailleurs dans différents corps de métier dans plusieurs lieux de travail dont des universités. Le bureau-chef de ce syndicat est à Montréal.

Guilde de la marine marchande du Canada

La Guilde de la marine marchande du Canada (ci-après nommée Guilde) est une association nationale de capitaines, officiers de pont, pilotes, mécaniciens et autres officiers marins.

En 2012, la Guilde comptait **3 610 membres au Canada** répartis dans deux sections locales (est et ouest du Canada). Selon les informations fournies par le CSMOIM, la Guilde comptait environ 600 membres au Québec, en majorité des officiers de navigation.

Au Québec, une proportion importante des membres de la Guilde de la marine marchande est employée soit sur la flotte fédérale de la Garde côtière canadienne ou sont membres des corporations de pilotage actives sur le Saint-Laurent.

Syndicat canadien de la fonction publique

Le Syndicat canadien de la fonction publique est présent dans le secteur maritime québécois. Il regroupe plusieurs syndicats locaux de débardeurs. Actuellement, il compte 1 107 membres au Québec, principalement du personnel dédié aux activités de manutention en milieu portuaire.

Parmi les conventions collectives actuellement en vigueur au Québec, on retrouve celles du :

- Syndicat des débardeurs du Port de Montréal avec 888 membres;
- Syndicat des débardeurs de Trois-Rivières/Bécancour avec 86 membres;
- Syndicat des débardeurs du Port de Québec avec 53 membres.

De plus, notons que les 80 débardeurs du port de Baie-Comeau ont pris la décision, en avril 2013, de se joindre au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

Association Internationale des Débardeurs, section locale 1657

L'Association internationale des débardeurs (ou International Longshoremen's Association en anglais) - section locale 1657 - est présente à Montréal. Elle regroupe actuellement 133 membres qui travaillent comme vérificateurs au Port de Montréal. Ces travailleurs effectuent la vérification des cargaisons surtout conteneurisées, transitant par le Port de Montréal.

Association des employeurs maritimes (AEM)

L'Association des employeurs maritimes est une organisation à but non lucratif qui regroupe des entreprises actives dans le domaine du transport maritime. Les membres de l'Association incluent des propriétaires, des exploitants et des agents de navires, ainsi que des entreprises d'arrimage et des opérateurs de terminaux maritimes.

L'Association des employeurs maritimes est responsable du déploiement de la main-d'œuvre chez les employeurs oeuvrant dans le domaine du débardage sur l'ensemble du territoire géographique des ports de Montréal et de Trois-Rivières. Cette main-d'œuvre est composée d'employés appartenant à deux syndicats distincts, soit celui des Débardeurs S.C.F.P. section locale 375, ainsi que celui des Vérificateurs du I.L.A., Local 1657. Le déploiement de cette main-d'œuvre est effectué de façon journalière par l'entremise d'un système informatisé gérant les besoins des employeurs ainsi que les diverses règles des conventions collectives.

L'Association des employeurs maritimes est reconnue comme étant le seul agent négociateur et représentant des compagnies pour lesquelles travaillent les membres de l'Association Internationale des Débardeurs, section locale 1657 et le Syndicat canadien de la fonction publique à Montréal.

Il existe également une organisation appelée Société des arrimeurs de Québec qui joue, au Port de Québec, un rôle similaire à celui de l'AEM au Port de Montréal.

4.1.2 Présentation et rôle des administrations et corporations de pilotage

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES LAURENTIDES

L'Administration de pilotage des Laurentides est une société d'État constituée le 1er février 1972 en vertu de la Loi sur le pilotage qui définit les zones de pilotage obligatoire, les tarifs, les organismes responsables, etc. L'Administration a établi trois circonscriptions de pilotage obligatoire, soit une circonscription pour le port de Montréal, une circonscription pour les eaux navigables entre Montréal et Québec, et une circonscription pour les eaux navigables entre Québec et Les Escoumins, incluant la rivière Saguenay.³² Ces circonscriptions de pilotage couvrent une distance de 265 milles nautiques entre Montréal et Les Escoumins ainsi qu'une distance de 70 milles nautiques pour la rivière Saguenay. Deux types de pilotage sont pratiqués. Le premier cas, et le plus fréquent, est le **pilotage portuaire**. La mission de pilotage dans cette situation est de courte durée. Dans le deuxième cas, il s'agit du **pilotage de rivière**, comme il se pratique sur le Saint-Laurent.

L'Administration de pilotage des Laurentides a pour mandat³³ :

- de faire fonctionner, d'entretenir et de gérer, pour la sécurité de la navigation, un service de pilotage efficace dans les eaux canadiennes de la région des Laurentides;
- de maintenir les tarifs des droits de pilotage à un niveau équitable et raisonnable qui tient compte du fait que l'Administration doit tirer un revenu qui, avec les revenus provenant d'autres sources, doit lui permettre le financement autonome de ses opérations.

³² Rapport annuel 2012 de l'Administration de pilotage des Laurentides, p. 10.

³³ http://www.pilotagestlaurent.gc.ca/HomeMission_f.asp

Depuis 2011, les pilotes affectés au pilotage dans le port de Montréal ont joint les pilotes du Saint-Laurent central. Les services de pilotage offerts dans chacune des trois circonscriptions sont donc fournis par des pilotes regroupés en deux corporations distinctes avec lesquelles l'Administration a conclu des ententes. Il s'agit :

- la Corporation des pilotes du Saint-Laurent Central (circonscription no 1)³⁴;
- la Corporation des pilotes du Bas Saint-Laurent (circonscription no 2).

Selon les deux corporations de pilotes, on comptait en 2012 un nombre de **179 pilotes actifs** comparativement à **213 pilotes** au Québec en 2007. Ces corporations sont en partie responsables de la formation et du programme de perfectionnement des pilotes et des apprentis pilotes du Saint-Laurent. Le rôle de chaque administration et corporation de pilotage du Québec est présenté ci-après.

CORPORATION DES PILOTES DU SAINT-LAURENT CENTRAL

Les pilotes du Saint-Laurent Central sont regroupés en corporation depuis 1873. Celle-ci est dirigée par un conseil d'administration composé de 5 membres, tous des pilotes. Ensemble, ces 5 pilotes décident des actions à entreprendre pour atteindre les objectifs de la Corporation. **La CPSLC regroupe 109 pilotes actifs à l'heure actuelle.**³⁵

Le territoire couvert par la CPSLC (circonscription de pilotage) comprend la partie du Saint-Laurent allant de l'extrémité ouest du port de Montréal jusqu'au port de Québec, y compris l'approche de la Voie maritime jusqu'à l'écluse de Saint-Lambert, ce qui représente une distance de 140 milles nautiques. Les missions de pilotage du secteur de la circonscription 1, entre Québec et Montréal, durent en moyenne 6,5 heures. La circonscription est divisée en deux secteurs distincts depuis Trois-Rivières.

CORPORATION DES PILOTES DU BAS SAINT-LAURENT

La Corporation des pilotes du Bas Saint-Laurent fut créée en 1960 et regroupe les pilotes de la partie du fleuve Saint-Laurent qui s'étend de l'extrémité ouest du port de Québec jusqu'à une ligne imaginaire tirée entre l'Anse-aux-Basques (Les Escoumins) sur la Rive-Nord du fleuve et l'église du Village de Saint-Simon sur la Rive-Sud. Cette circonscription, appelée « Circonscription de Québec », ou « Circonscription N° 2 », ou « Circonscription du Bas Saint-Laurent », comprend la rivière Saguenay. Cela représente un parcours de pilotage continu de 123 milles pour un trajet entre Québec et Les Escoumins et de 172 milles pour un trajet entre Québec et Port-Alfred.

La Corporation administre son propre programme de formation et d'entraînement des personnes qui désirent devenir pilotes. Elle dispose, pour ce faire, d'un Centre de simulation et d'expertise maritime³⁶ ultramoderne. **La Corporation regroupe actuellement 70 pilotes actifs.**

³⁴ www.cpslc.com

³⁵ *Le 16 septembre 2011, les sept pilotes maritimes du Port de Montréal ont joint les rangs de la Corporation des Pilotes du Saint-Laurent Central (CPSLC) ce qui signifie qu'un seul groupe de pilotes opère dorénavant dans les eaux du Port de Montréal. Auparavant, en fonction de la nature des affectations, le pilotage au sein du Port était réparti entre les deux groupes de pilotes à savoir la Corporation des pilotes du Saint-Laurent Central (CPSLC) et la Corporation des pilotes du Port de Montréal.*

³⁶ *Composante de la Corporation des pilotes du Bas Saint-Laurent (CPBSL), le centre a pour mission d'assurer la formation des apprentis pilotes et le perfectionnement des pilotes de la CPBSL dans tous les aspects reliés au pilotage dans leur circonscription.*

4.2 Formation

4.2.1 Institut maritime du Québec

L'Institut maritime du Québec (IMQ) est le principal centre de formation maritime francophone au Canada. L'institution fait partie des cinq écoles nationales du Québec et offre des formations de niveau collégial et des spécialités qui lui sont exclusives.

L'Institut possède un centre de recherche appliquée en technologies maritimes, Innovation maritime, ainsi qu'un centre de formation en plongée professionnelle. Il administre également le Centre de formation aux mesures d'urgence situé à Lévis (Saint-Romuald), près de Québec (voir la section 4.2.1.2 en lien avec la formation continue).

Les enseignements donnés à l'Institut sont conformes aux normes de la formation collégiale du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie ainsi qu'aux exigences de Transports Canada pour les programmes qui le nécessitent.

La formation qui y est offerte s'articule selon deux cheminements possibles pour les participants soit :

- la formation initiale (ou de base);
- la formation continue.

4.2.1.1 Formation initiale

Cinq programmes de formation menant à un diplôme collégial (quatre DEC et une AEC) uniquement dispensés à Rimouski sont offerts :

- navigation;
- technologie de l'architecture navale;
- techniques de génie mécanique de marine;
- techniques de la logistique du transport;
- plongée professionnelle (AEC).

DEC EN NAVIGATION

Objectifs du programme

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

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

Durée de la formation

La durée totale du programme de formation est de 2 640 heures dont 1 980 heures de formation spécifique, 420 heures de formation générale commune à tous les programmes, 150 heures de formation générale propre au programme ainsi que 90 heures de formation complémentaire.

Les durées correspondent à la formation théorique et au travail de laboratoire des cours; elles excluent donc les heures de travail personnel de l'étudiant.

De plus, les élèves inscrits au programme doivent effectuer, au cours de leurs quatre ans de formation, douze mois de stages en mer (360 jours) obligatoires, afin de pouvoir être admissibles aux examens qui leur permettront d'obtenir le brevet d'entrée sur le marché du travail.

Conditions d'admission

Est admissible au programme la personne qui satisfait aux conditions générales d'admission définies dans le Règlement sur le régime des études collégiales (RREC), et le cas échéant, aux conditions particulières suivantes :

- avoir réussi les cours du secondaire :
 - STE ou SE 4e : Science et technologie de l'environnement (058404) ou Science et environnement (058402) de la 4e secondaire;
 - CST 4e : Mathématique, séquence Culture, société et technique de la 4e secondaire (063404).

Professions visées

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

Statistiques relatives aux inscriptions et aux diplômés

En moyenne, entre 2007 et 2012, l'IMQ a accueilli 66 nouveaux étudiants par année pour ce programme de formation. Au total, entre 2007 et 2012, l'Institut maritime du Québec a accueilli 393 personnes qui se sont inscrites dans le programme de formation pour les officiers navigants. Depuis 2011, le nombre d'inscriptions pour ce programme est supérieur à la moyenne 2007-2012.

Tableau 21 : Statistiques relatives aux diplômés du DEC en navigation*

	Nouvelles inscriptions	Diplômés (cohortes antérieures)**
2007	63	26
2008	64	26
2009	66	17
2010	58	22
2011	74	28
2012	68	30
Total 2007-2012	393	149
Moyenne 2007-2012	66	25

Source : Institut maritime du Québec.

* Note : Date de déclaration de clientèle au MESRST.

** Note : Dans la cadre de cette étude, nous avons indiqué, pour tous les programmes, le nombre d'élèves sortant en mai de cette année spécifique, sans égard à l'année d'admission. Ce nombre représente donc le nombre d'élèves se destinant au marché du travail, ayant complété la formation. Pour les programmes de Navigation et de Techniques de génie mécanique de marine, ils ne sont pas nécessairement titulaires du DEC, cette sanction reposant sur la réussite de l'épreuve ministérielle de français, mais peuvent toutefois être admissibles au marché du travail, diplôme et brevet n'étant pas une condition sine qua none.

DEC EN TECHNIQUES DE GÉNIE MÉCANIQUE DE MARINE

Objectifs du programme

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

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

Durée de la formation

La durée totale du programme de formation est de 2 760 heures, dont 420 heures de formation générale commune à tous les programmes, 150 heures de formation générale propre au programme ainsi que 90 heures de formation complémentaire.

Les durées correspondent à la formation théorique et au travail de laboratoire des cours; elles excluent donc les heures de travail personnel de l'étudiante ou de l'étudiant.

De plus, les élèves inscrits au programme doivent effectuer, au cours de leurs quatre ans de formation, douze mois de stages en mer (360 jours) obligatoires, afin de pouvoir être admissibles aux examens qui leur permettront d'obtenir le brevet d'entrée sur le marché du travail.

Conditions d'admission

Est admissible au programme la personne qui satisfait aux conditions générales d'admission définies dans le Règlement sur le régime des études collégiales (RREC), et le cas échéant, aux conditions particulières suivantes :

Avoir réussi les cours du secondaire :

- STE ou SE 4e : Science et technologie de l'environnement (058404) ou Science et environnement (058402) de la 4e secondaire;
- CST 4e : Mathématique, séquence Culture, société et technique de la 4e secondaire (063404).

Professions visées

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

Statistiques relatives aux inscriptions et aux diplômés

En moyenne, entre 2007 et 2012, l'IMQ a accueilli 40 nouveaux étudiants par année pour ce programme de formation. Au total, entre 2007 et 2012, l'Institut maritime du Québec a accueilli 240 personnes qui se sont inscrites dans le programme de formation pour les officiers mécaniciens. Depuis 2010, le nombre d'inscriptions pour ce programme est supérieur à la moyenne 2007-2012.

Tableau 22 : Statistiques relatives aux diplômés du DEC en techniques de génie mécanique de marine*

	Nouvelles inscriptions	Diplômés (cohortes antérieures)**
2007	22	15
2008	18	13
2009	32	8
2010	54	10
2011	49	9
2012	65	12
Total 2007-2012	240	67
Moyenne 2007-2012	40	11

Source : Institut maritime du Québec.

* Note : Date de déclaration de clientèle au MESRST.

** Note : Dans la cadre de cette étude, nous avons indiqué, pour tous les programmes, le nombre d'élèves sortant en mai de cette année spécifique, sans égard à l'année d'admission. Ce nombre représente donc le nombre d'élèves se destinant au marché du travail, ayant complété la formation. Pour les programmes de Navigation et de Techniques de génie mécanique de marine, ils ne sont pas nécessairement titulaires du DEC, cette sanction reposant sur la réussite de l'épreuve ministérielle de français, mais peuvent toutefois être admissibles au marché du travail, diplôme et brevet n'étant pas une condition sine qua none.

Les élèves de Navigation et de Technique de génie mécanique de marine ont minimalement été admis au programme 4 ans auparavant, la durée de la formation étant de 4 ans, mais peuvent aussi avoir été admis bien avant. Pour ce qui est des élèves en mécanique, les statistiques incluent les élèves militaires qui suivent la formation dans l'institution.

DEC EN TECHNOLOGIE DE L'ARCHITECTURE NAVALE

Objectifs du programme

Le programme d'études Technologie de l'architecture navale vise à former des technologues capables d'exercer leur profession dans des chantiers navals, des entreprises de fabrication d'embarcations de plaisance, des organismes gouvernementaux, des firmes d'architecture navale et de génie-conseil, des sociétés de classification, des compagnies d'assurances ou dans les bureaux d'armateurs et de transporteurs. Les technologues en architecture navale peuvent également être travailleurs autonomes.

Durée de la formation

La durée totale du programme de formation est de 2 685 heures dont 2 025 heures de formation spécifique, 420 heures de formation générale commune à tous les programmes, 150 heures de formation générale propre au programme ainsi que 90 heures de formation complémentaire.

Les durées correspondent à la formation théorique et au travail de laboratoire des cours; elles excluent donc les heures de travail personnel de l'étudiante ou de l'étudiant.

Conditions d'admission

Est admissible au programme la personne qui satisfait aux conditions générales d'admission définies dans le Règlement sur le régime des études collégiales (RREC), et le cas échéant, aux conditions particulières suivantes :

Avoir réussi le (les) cours du secondaire :

- TS ou SN 4e : Mathématique, séquence Technico-sciences (064406) ou séquence Sciences naturelles (065406) de la 4e secondaire.

Professions visées

- Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique (2232).
- Technologues et techniciens/techniciennes en dessin (2253).

Statistiques relatives aux inscriptions et aux diplômés

Entre 2007 et 2012, ce sont neuf nouveaux étudiants qui se sont inscrits en moyenne par année dans ce programme de formation. Au total durant cette période, ce sont 53 personnes qui se sont inscrites.

Tableau 23 : DEC en technologie de l'architecture navale*

Année	Nouvelles inscriptions	Diplômés (cohortes antérieures)**
2007	8	6
2008	8	4
2009	11	5
2010	11	5
2011	8	5
2012	7	9
Total 2007-2012	53	34
Moyenne 2007-2012	9	6

* Note : Date de déclaration de clientèle au MESRST.

** Note : Les élèves en technologie de l'architecture navale ont minimalement été admis au programme 3 ans auparavant, la durée de la formation étant de 3 ans, mais peuvent aussi avoir été admis avant.

DEC EN TECHNIQUES DE LA LOGISTIQUE DU TRANSPORT

Objectifs du programme

Le programme Techniques de la logistique du transport initie l'étudiante ou l'étudiant à la complexité des problèmes liés au transport et les forme par l'acquisition de connaissances, de techniques de gestion et de méthodes de travail spécifiques au transport et à la logistique, et à contribuer à la solution de ces problèmes.

Durée de la formation

La durée totale du programme de formation est de 2 445 heures, dont 420 heures de formation générale commune à tous les programmes, 150 heures de formation générale propre au programme, ainsi que 90 heures de formation complémentaire.

Les durées correspondent à la formation théorique et au travail de laboratoire des cours; elles excluent donc les heures de travail personnel de l'étudiante ou de l'étudiant.

Conditions d'admission

Est admissible au programme la personne qui satisfait aux conditions générales d'admission définies dans le Règlement sur le régime des études collégiales (RREC), et le cas échéant, aux conditions particulières suivantes :

Avoir réussi le (les) cours du secondaire :

- TS ou SN 4e : Mathématique, séquence Technico-sciences (064406) ou séquence Sciences naturelles (065406) de la 4e secondaire.

Statistiques relatives aux inscriptions et aux diplômés

En moyenne, entre 2007 et 2012, l'IMQ a accueilli six nouveaux étudiants par année pour ce programme de formation. Au total, ce sont 49 personnes qui se sont inscrites depuis 2007.

Tableau 24 : DEC en techniques de la logistique du transport*

Année	Nouvelles inscriptions	Diplômés (cohortes antérieures)**
2007	6	9
2008	9	4
2009	7	11
2010	9	4
2011	11	5
2012	7	5
Total 2007-2012	49	38
Moyenne 2007-2012	6	6

*Note : Date de déclaration de clientèle au MESRST.

** Note : Les élèves en techniques de la logistique du transport naval ont minimalement été admis au programme 3 ans auparavant, la durée de la formation étant de 3 ans, mais peuvent aussi avoir été admis avant.

4.2.1.2 Formation continue

L'Institut maritime du Québec offre aussi des services de formation continue et de perfectionnement de la main-d'œuvre maritime dans les cinq domaines de spécialisation suivants : l'architecture navale, la navigation, le génie mécanique de marine, la plongée professionnelle et la logistique du transport.

☐ Mesures d'urgence en mer et sûreté maritime

- Le Centre de formation de l'IMQ situé à Saint-Romuald est le principal organisme au Québec spécialisé dans la formation aux urgences maritimes. Il offre à l'industrie maritime tous les cours du programme Fonctions d'urgence en mer (FUM). Le Centre offre aussi d'autres

formations destinées aux officiers et aux matelots. Le Centre prévoit un agrandissement de ses infrastructures pour mieux répondre aux besoins de formation continue de l'industrie maritime d'ici deux ans.³⁷

- ❑ Simulation et radio communication
 - Des cours en navigation et en mécanique sont disponibles, selon les brevets recherchés.
- ❑ Transports spéciaux (navire-citerne)
 - Toute personne appelée à travailler à bord d'un navire-citerne (pétrolier, chimiquier ou gazier) doit au préalable et selon sa fonction à bord, suivre une formation de familiarisation ou avancée en sécurité de navires-citernes.
- ❑ Matelotage
 - Un matelot de pont ou de salle des machines à bord d'un navire assure le fonctionnement et l'entretien de certains équipements et exécute les travaux sous la direction des officiers ou d'un maître d'équipage.
- ❑ Brevets de navigation et de mécanique et perfectionnement
 - Les personnes désireuses d'obtenir des brevets d'officier et des brevets supérieurs en navigation et en mécanique ont la possibilité de suivre au C.F.M.U. les formations exigées par la réglementation et de se présenter aux examens de Transports Canada.
- ❑ Mesures d'urgence industrielle autre que maritime
 - Plusieurs formations sur les mesures d'urgence pour le personnel non navigant sont disponibles au C.F.M.U. Celles-ci englobent les formations en combat d'incendie, les espaces clos ainsi que les déversements de matières dangereuses. Des formations sur mesure, selon les besoins de la clientèle, peuvent aussi être offertes.

L'IMQ offre aussi les services suivants :

- cours pour les plongeurs et plongeurs professionnels;
- formation à distance;
- cours sur demande.

Selon les informations fournies par l'IMQ, 990 personnes ont suivi au moins une formation au centre de formation de Saint-Romuald en 2011-2012 ce qui correspond à environ 3 300 heures de formation. Le nombre de personnes qui suivent des formations serait stable depuis quelques années et les prévisions pour 2012-2013 laissent entrevoir qu'au moins 900 inscriptions seront enregistrées. En moyenne, une formation accueille 20 personnes.

³⁷ Le Centre appartenait auparavant à Transports Canada qui l'a cédé en 2010 au ministère de l'Éducation du Québec. Dans cette transaction, le ministère a reçu une enveloppe de 6,3 M\$ pour maintenir à niveau le Centre et développer les infrastructures selon les besoins de formation pour une durée de 25 ans. C'est donc à même cette enveloppe que l'agrandissement du Centre devrait être financé.

4.2.2 Autres formations en lien avec le secteur maritime offerts au Québec

4.2.2.1 L'Université du Québec à Rimouski³⁸

La maîtrise en gestion des ressources maritimes vise la formation des gestionnaires capables de contribuer efficacement à la prise de décision dans le secteur maritime, notamment par la maîtrise des outils de gestion les plus récents et leur application au management des ressources maritimes. L'étudiant peut acquérir une connaissance approfondie de son créneau d'intérêt dans une des trois filières :

- Filière « halieutique »
 - La filière « halieutique » s'intéresse non seulement aux problématiques du secteur de la pêche et de l'aquaculture, mais également à la transformation des produits aquatiques ce qui inclut les activités de valorisation de la biomasse.
- Filière « gestion de l'environnement côtier et marin »
 - La filière « gestion de l'environnement côtier et marin » rejoint des préoccupations, de plus en plus actuelles, reliées aux activités maritimes dans une perspective de développement durable.
- La filière « transport maritime »
 - La filière « transport maritime », en plus de s'inscrire en continuité avec la formation offerte par un partenaire de premier plan, l'Institut maritime du Québec, trouve sa spécificité dans l'analyse des problématiques de gestion reliées au transport maritime et aux activités portuaires.

L'UQAR offre aussi un programme de baccalauréat avec majeure en transport maritime et mineure en administration qui s'adresse à des personnes qui ont obtenu un diplôme d'études collégiales (DEC) de l'Institut Maritime du Québec, soit dans le programme Navigation, soit dans celui de Génie mécanique de marine.

Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en gestion des ressources maritimes

Le diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en gestion des ressources maritimes forme des gestionnaires dotés d'une vision globale et intégrée du domaine maritime et capables d'utiliser les méthodes, outils et techniques de gestion appliqués aux ressources maritimes. Le DESS est conçu de sorte que chaque activité pédagogique combine un domaine d'application et une méthode spécifique en gestion.

Ce programme s'adresse aux étudiants ayant complété une formation de premier cycle connexe au secteur maritime (biologie, chimie, droit, génie, géographie, etc.) et qui désirent acquérir une formation de base en gestion.

³⁸ <http://www.uqar.ca/grm/etudes/>

4.2.2.2 Université Concordia³⁹

L'Université Concordia offre plusieurs formations liées au secteur maritime :

Certificat en transport maritime

Un programme universitaire composé de 5 cours se concentre sur les principaux aspects de l'industrie du transport maritime (introduction à la navigation, gestion des navires et des opérations portuaires, aspects commerciaux et contractuels de la navigation, douanes et documentation, opérations d'affrètement).

Cours de formation IMDG

Un séminaire d'une journée sur le Code maritime international des marchandises dangereuses (Code IMDG) et son application aux opérations maritimes commerciales est offert à Montréal, Toronto ainsi qu'Halifax et est conforme aux exigences de formation de Transports Canada.

L'Université offre également (ou a offert) les services suivants :

- Logistique et conteneurisation;
- Atelier des marins (« Mariners' Workshop ») (tous les ans en février);
- Règlement canadien sur les eaux de ballast (en cours);
- Transport maritime dans un contexte canadien (janvier 2008);
- Opérations des agences maritimes (hiver 2006);
- Sessions de formation du gouvernement;
- Séances de familiarisation à l'industrie maritime pour les ministères et agences.

4.2.2.3 L'Université McGill⁴⁰

L'Université McGill offre trois cours de droit maritime en langue anglaise soit :

- Maritime Law I - International Carriage of Goods by Sea;
- Maritime Law II (International Maritime Conventions);
- Maritime Law III (Private International Law in a Maritime Law Context).

Un résumé du contenu des différents cours proposés est disponible en ligne.

Ces cours ont été offerts pour la dernière fois en 2011. Toutefois, en fonction de la demande, ces cours pourraient être disponibles à nouveau.

4.2.2.4 Le Centre de formation de l'Association des Employeurs Maritimes⁴¹

Le Centre de formation a été mis sur pied en 1996 dans le but d'offrir une uniformisation des programmes de formation offerts aux débardeurs et vérificateurs.

Depuis sa fondation, le Centre de formation de l'Association des Employeurs Maritimes procède à la mise à jour et à la mise sur pied des diverses formations offertes aux débardeurs et vérificateurs

³⁹ <http://cce.concordia.ca/corptrain/ShipFed.aspx>

⁴⁰ <http://www.mcgill.ca/maritimelaw/courses>

⁴¹ <http://www.mea.ca/fr/formation-et-main-doeuvre/centre-de-formation.html>

pour répondre aux besoins des compagnies membres. Le Centre de formation est situé à la section 45 du Port de Montréal.

Le Centre de formation propose des formations pour tous les équipements et machineries utilisés par les débardeurs et vérificateurs au Port de Montréal et au Port de Trois-Rivières. Le Centre offre également de la formation concernant les classifications manuelles ainsi que la santé et sécurité au travail.

Le Centre de formation de l'Association des Employeurs Maritimes comprend les installations suivantes :

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

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

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

4.2.2.5 L'Institut de Formation des Marins (Seafarers' Training Institute)⁴²

L'Institut de formation des marins (Seafarers Training Institute) offre aux membres du SIUC, par l'entremise des différentes institutions de formation maritime, une formation ponctuelle ajustée aux besoins, soit pour faire face aux nouvelles technologies et aux nouvelles normes de sécurité ou pour du reclassement d'échelon (« upgrading »), par exemple des cours de timoniers pour les matelots. Un comité fiduciaire évalue les besoins de formation annuellement. Ces cours sont financés par les fonds du STI et les compagnies assument les frais de gîte et couvert pour leurs employés.

4.2.2.6 Centre de simulation et d'expertise maritime (CSEM)

Composante de la **Corporation des pilotes du Bas Saint-Laurent (CPBSL)**, le centre a pour mission d'assurer la formation des apprentis pilotes et le perfectionnement des pilotes de la CPBSL dans tous les aspects reliés au pilotage dans leur circonscription.

⁴² http://www.seafarers.ca/En_sti.html

Il offre également du perfectionnement continu aux pilotes appartenant à d'autres circonscriptions de pilotage et accueille d'autres navigateurs professionnels désireux de faire l'apprentissage de nouvelles techniques ou de se perfectionner.

4.2.2.7 Autres écoles de formation canadiennes

Parmi les autres écoles canadiennes à l'extérieur du Québec offrant des programmes de formation spécifiques au secteur maritime, on retrouve notamment :

- Collège de la Garde côtière canadienne (Sydney, Nouvelle-Écosse);
- Georgian College, Owen Sound Campus (Owen Sound, Ontario);
- Marine Institute de St. John's (St. John's Terre-Neuve-et-Labrador);
- Nova Scotia Community College (Sydney, Nouvelle-Écosse);
- BCIT Marine Campus (Burnaby, Colombie-Britannique);
- Holland College Marine Centre of PEI (Summerside, Île-du-Prince-Édouard),
- Camosun College (Victoria, Colombie-Britannique).

4.3 Professions de l'industrie maritime

4.3.1 Personnel navigant⁴³

Le personnel navigant doit détenir certains brevets et/ou certifications pour pouvoir exercer un métier à bord d'un navire. L'annexe 5 liste tous les brevets/certifications pertinents pour exercer un métier à bord d'un navire dans l'industrie maritime au Québec.

Il est important de prendre note **qu'à moins d'une indication contraire, les brevets en lien avec les bateaux de pêche sont exclus de l'analyse** puisque cette activité n'est pas couverte par le CSMOIM de même que des brevets qui ne sont pas applicables au cas québécois (p. ex. : brevets en lien avec les plateformes pétrolières au large des côtes).

D'autres postes sont importants dans l'industrie maritime, mais n'exigent pas de brevets de Transports Canada, notamment les assistants aux services aux passagers que l'on retrouve principalement dans les compagnies de croisières, excursions et navettes (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.) et les électriciens, parfois présents dans les salles des machines des armateurs québécois. Par contre, tout membre d'équipage faisant partie de l'effectif minimal à bord (incluant le combat d'incendie) doit détenir une formation sur les mesures d'urgence en mer (FUM). Il n'y a pas d'exigence pour l'effectif excédentaire.

La banque de données ACES de Transports Canada contient des informations sur l'ensemble de la main-d'œuvre maritime brevetée au Canada. Il s'agit de la main-d'œuvre disponible en fonction de ses qualifications, et non de la main-d'œuvre active dans l'industrie (les candidats de cette banque de données pouvant être actuellement à la retraite, sans emploi, en emploi dans un autre secteur d'activité, etc.). Suite à une demande émise conjointement par **Zins Beauchesne et associés** et le **CSMOIM**, il a été possible d'obtenir des informations relatives aux effectifs pour les différents brevets décernés par Transports Canada.

⁴³ <http://www.tc.gc.ca/fra/securitemaritime/desn-bsn-cours-ccep-liste-certif-securite-maritime-1323.htm>

Toutefois, en raison de certains changements au système ACES de Transports Canada, il n'est plus possible d'obtenir des informations sur la répartition des personnes brevetées selon le sexe du candidat.

Nombre de candidats brevetés/certifiés actifs dans l'industrie maritime au Québec

Au Canada, durant la période 2007-2012, 24 493 candidats ont obtenu au moins un brevet/certificat reconnu par Transports Canada, ce qui représente une moyenne annuelle de 4 082 candidats par an. Toutefois, ces données incluent également les titulaires de brevets/certificats en lien avec la pêche qui ne sont pas couverts par la présente étude.

Si l'on tient compte uniquement des brevets/certificats en lien avec l'industrie maritime au Québec (donc excluant le secteur des pêches), on dénombrait, **au Québec**, 6 495 candidats ayant obtenu au moins un brevet/certificat durant la période 2007-2012, ce qui représente une moyenne annuelle de 1 083 candidats. Au cours de la même période, on dénombrait 6 431 candidats ayant obtenu au moins un brevet/certificat en lien avec l'industrie maritime **résidant au Québec** (en tenant compte de leur adresse dont le code postal commence par les lettres G, H ou J), ce qui représente une moyenne annuelle de 1 072 candidats. On constate que le nombre de personnes ayant obtenu au moins un brevet/certificat en lien avec l'industrie maritime se situait, en 2012, à son plus bas niveau au Québec depuis 2007. Enfin, on constate que généralement, les candidats brevetés/certifiés au Québec résident également dans la province.

Tableau 25 : Nombre de candidats ayant obtenu au moins un brevet/certificat en lien avec l'industrie maritime au Québec

	Actifs au Québec	Résidents du Québec
2007	1 367	1 371
2008	1 006	992
2009	1 050	1 040
2010	831	810
2011	1 498	1 462
2012	743	756
Totaux		
Total 2007-2012	6 495	6 431
Moyenne 2007-2012	1 083	1 072

Source : Banque de données ACES de Transports Canada (2013).

Traitement effectué par Zins Beauchesne et associés.

Types de brevet/certificat différents délivrés par Transports Canada

Entre 2007 et 2012, Transports Canada a délivré environ 90 types de brevet/certificat différents auprès de candidats actifs au Québec. Le tableau suivant présente les 20 brevets en lien avec l'industrie maritime émis le plus fréquemment par Transports Canada au Québec au cours de cette période (le secteur de la pêche étant exclu de cette liste).

Tableau 26: Les 20 brevets en lien avec l'industrie maritime émis le plus fréquemment par Transports Canada au Québec (2007-2012)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
CL - Capitaine avec restrictions, bât. d'une JB de moins de 60	81	109	90	96	102	97	575
OCT-F -Familiarisation pétrolier et bâtiment-citerne produits chimiques	46	138	142	70	89	38	523
BWR - Matelot de Quart à la passerelle	37	66	89	82	82	2	358
PSM - Gestion de la sécurité des passagers	0	0	0	5	243	99	347
MM - Capitaine au long cours	61	34	25	24	91	74	309
SVMO-R - Opérateur des machines de petits bâtiments (restreint)	7	85	80	41	40	53	306
OT2 - Formation spécialisée pour pétrolier	70	51	46	38	60	31	296
OOW - Officier de Pont de Quart (2007)	32	72	44	41	60	18	267
4M - Officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur	77	35	29	30	65	30	266
2M - Officier mécanicien de deuxième classe, navire à moteur	79	29	29	22	61	39	259
4S - Officier mécanicien de quatrième classe, navire à vapeur	58	25	31	32	68	20	234
ERR - Matelot de la salle des machines	28	34	50	37	22	11	182
1M - Officier mécanicien de première classe, navire à moteur	37	23	17	11	61	28	177
CM - Premier Officier de Pont	12	32	22	20	54	5	145
M3000RMW - Capt, jb 3000, nav. inté. NC2, voyage eaux secondaires	16	19	20	26	26	35	142
SSO - Certificat d'aptitude aux fonctions d'agent de sûreté du navire	0	11	83	19	20	5	138
M-NC - Capitaine, à proximité du littoral	15	29	18	17	56		135
PSC-Apt. expl. bateaux sauvetage et canots secours autre que rapide	27	12	24	23	32	15	133
CM-NC - Premier Officier de Pont, à proximité du littoral	12	29	23	13	43	3	123
RPSC - PSC avec restriction	0	0	26	50	34	13	123
Total ensemble des brevets	1 367	1 006	1 024	781	1 464	730	6 372

Source : Banque de données ACES de Transports Canada (2013).

Brevets/certificats émis selon le port d'attache

Au Québec, les principaux ports dans lesquels les candidats québécois ont reçu leurs brevets/certificats temporaires entre 2007 et 2012 sont les suivants :

- Québec (2842 brevets / certificats);
- Rimouski (2475 brevets / certificats);
- Montréal (1855 brevets / certificats);
- Baie-Comeau (130 brevets /certificats);
- Sept-Îles (121 brevets / certificats).

À l'exception de l'année 2011, le nombre de brevets/certificats émis dans les principaux ports d'attache au Québec est en baisse depuis 2007 : le nombre de brevets/certificats émis est passé de 1 405 en 2007 à 934 en 2012. Par ailleurs, on constate que le nombre de brevets/certificats émis en 2012 est inférieur à celui observé en 2012 dans les principaux ports d'attache québécois à l'exception des ports de Baie-Comeau et de Sept-Îles.

Tableau 27 : Évolution du nombre de brevets/certificats émis selon le port d'attache au Québec (2007-2012)*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Québec	604	477	457	368	587	349	2 842
Rimouski	400	338	371	355	680	331	2 475
Montréal	370	311	350	258	390	176	1 855
Baie-Comeau	1	0	0	31	61	37	130
Sept-Îles	30	19	4	9	18	41	121
Total (5 ports)	1 405	1 145	1 182	1 021	1 736	934	7 423

*Note : Ces données incluent le secteur de la pêche et les brevets en lien avec les plateformes pétrolières au large des côtes.

Source : Banque de données ACES de Transports Canada (2013).

Nombre de brevets différents délivrés par Transports Canada selon la Réglementation sur le personnel maritime (c.-à-d. non STCW)

Au Canada, entre 2007 et 2012, 18 102 brevets différents ont été délivrés par Transports Canada selon la **Réglementation sur le personnel maritime** (c.-à-d. non STCW). Toutefois, ces données incluent également le secteur de la pêche puisque ce secteur est assujéti à la Réglementation sur le personnel maritime⁴⁴. Après un recul du nombre de brevets émis entre 2008 et 2010, la situation actuelle est revenue à un niveau comparable à la situation prévalant en 2007.

⁴⁴ <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2007-115/>

Tableau 28 : Nombre de brevets différents délivrés au Canada par Transports Canada selon la Réglementation sur le personnel maritime (2007-2012) (c.-à-d. non STCW)*

	Brevets émis
2007	3 381
2008	2 646
2009	2 690
2010	2 710
2011	3 557
2012	3 118
Total	18 102

*Note : Ces données incluent le secteur de la pêche et les brevets en lien avec les plateformes pétrolières au large des côtes.

Source : Banque de données ACES de Transports Canada (2013).

Nombre de brevets totaux délivrés par Transports Canada selon le groupe d'âge

Selon les données de Transports Canada, un total de 44 963 brevets (incluant tous les brevets, restreints ou non) ont été émis par l'organisme aux différents candidats désireux de travailler dans l'industrie maritime canadienne. On constate que le nombre de brevets émis en 2012 (5 457 brevets) est nettement inférieur aux résultats des années antérieures (au moins 6 300 brevets émis).

Les données disponibles démontrent que la plus grande partie des brevets émis par Transports Canada sont attribués à des candidats âgés entre 40 et 59 ans, puisque partie des marins ayant des brevets ont obtenu des brevets supérieurs avec le temps.

Tableau 29 : Nombre de brevets totaux délivrés par Transports Canada selon le groupe d'âge (2007-2012)*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Moins de 20 ans	84	99	117	91	78	112	581
20-29 ans	1 290	1 345	1 224	1 248	1 485	844	7 436
30-39 ans	1 315	1 449	1 550	1 559	2 037	1 065	8 975
40-49 ans	2 188	1 697	2 050	1 876	3 174	1 371	12 356
50-59 ans	1 857	1 259	1 652	1 608	3 809	1 429	11 614
60 ans et plus	617	458	475	496	1 319	636	4 001
Total	7 351	6 307	7 068	6 878	11 902	5 457	44 963

*Note : Ces données incluent le secteur de la pêche.

Source : Banque de données ACES de Transports Canada (2013).

4.3.2 Personnel non navigant

On retrouve un ensemble de postes très diversifiés occupés par du personnel non navigant dans l'industrie maritime au Québec.

De façon générale, le **personnel non navigant** de l'industrie maritime est employé dans :

- des **ports** et administrations portuaires;
- des entreprises de la **réparation de navires**;

- des entreprises d'**entreposage** reliées aux activités portuaire et maritime;
- des **agences maritimes** et de transitaires;
- des entreprises d'**administration de pilotage**;
- des sociétés d'**expertise maritime**.

Parmi les grandes catégories d'emploi, on retrouve :

- Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.);
- Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, assureurs, avocats, conseillers, etc.);
- Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis-comptable, etc.);
- Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.);
- Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.);
- Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.).

4.4 Caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois

4.4.1 Estimations des effectifs maritimes au Québec

Les données actuellement disponibles sur les entreprises de l'industrie maritime ainsi que les données recueillies par le biais de l'enquête ont permis d'estimer le nombre total d'entreprises dans l'industrie au Québec et leurs effectifs maritimes. La méthode d'estimation des effectifs est présentée ci-après.

Le tableau 34 illustre le nombre d'entreprises au total **dans notre échantillon** comparativement au nombre total d'entreprises **au Québec**. On constate que nous avons dans notre échantillon, pour la catégorie des exploitants de navires, au-delà de 35% de la population (voire 61,5% pour les armateurs), tandis que pour les autres catégories d'entreprise, nous avons des proportions supérieures à 10% ce qui est souhaitable, car au-dessus de 10%, la marge d'erreur diminue significativement, et nous assure d'une certaine représentativité des résultats obtenus.

Tableau 30 : Nombre d'entreprises dans l'échantillon et dans la population

		Nombre d'entreprises total
1. Exploitants de navires	■ Échantillon	48
	■ Population	123
	■ Échantillon / Population	39,0%
■ Armateurs (transport de marchandises)	■ Échantillon	16
	■ Population	26
	■ Échantillon / Population	61,5%
■ Croisiéristes	■ Échantillon	23
	■ Population	72
	■ Échantillon / Population	31,9%

		Nombre d'entreprises total
■ Traversiers	■ Échantillon	9
	■ Population	25
	■ Échantillon / Population	36,0%
2. Ports et administrations portuaires	■ Échantillon	4
	■ Population	29
	■ Échantillon / Population	13,8%
3. Services portuaires	■ Échantillon	10
	■ Population	88
	■ Échantillon / Population	11,4%
4. Services maritimes (intégrant les corporations de pilotages)	■ Échantillon	14
	■ Population	126
	■ Échantillon / Population	11,1%

Le tableau 35 montre comment nous avons pu estimer le nombre total d'employés dans l'industrie. Ainsi, pour chaque catégorie d'entreprises, nous avons pris le nombre d'employés des entreprises répondantes à notre sondage (question demandée dans le questionnaire) en plus du nombre d'employés des entreprises non répondantes, lorsque cette statistique était disponible.

Lorsque la donnée n'était pas disponible, nous avons catégorisé les entreprises non répondantes en fonction de leur taille en utilisant :

- les sites Internet d'Industrie Canada (gouvernement fédéral) ou du Registre des entreprises (gouvernement provincial);
- l'information diffusée dans certains répertoires sur leur appartenance à une classe de taille (p. ex. : entre 10 et 30 employés) ou d'un classement effectué avec l'aide des représentants du **CSMOIM**;
- la liste d'entreprises utilisée lors de l'étude de 2008;
- ou en effectuant un appel téléphonique directement auprès des entreprises afin de leur poser la question.

À titre d'exemple, si l'on prend les **armateurs**, 16 entreprises ont répondu à notre enquête, 10 n'ont pas répondu. Sur ces 10, 1 seule entreprise de grande taille n'a pas répondu au sondage, 3 de taille moyenne, et 6 de petite taille. Afin d'estimer leur nombre d'employés (puisque'il arrivait qu'aucun nombre ne soit diffusé sur ces entreprises non répondantes), nous leur avons attribué le nombre moyen d'employés calculé pour cette catégorie à partir de nos répondants ou à partir des données que nous avons pu obtenir sur certaines entreprises non répondantes. Nous avons donc attribué une taille moyenne de 188,2 employés aux 3 armateurs de taille moyenne non répondants, de 33,6 employés aux 6 armateurs de petite taille. Il est à noter que nous avons pu avoir accès au nombre d'employés de l'entreprise de grande taille non répondante parmi les armateurs, soit 511. Au total, dans la population, nous obtenons donc 3 614 employés dans la catégorie armateurs, total reporté dans le **tableau 40**, dans la colonne « population »⁴⁵.

⁴⁵ La colonne « échantillon » fait la somme du nombre d'employés des entreprises répondantes uniquement.

Pour ce qui est des **traversiers**, nous avons 4 entreprises de taille moyenne (employant en moyenne 16,5 employés) et 5 entreprises de petite taille (employant en moyenne 4,3 employés). Pour ce qui est des entreprises non répondantes, nous en avons 2 de grande taille qui emploient en moyenne 78 personnes, plus une autre entreprise qui emploie 540 personnes (moins les 14 personnes d'une filiale ayant répondu à notre sondage), 1 entreprise de moyenne taille et 12 entreprises de petite taille. Pour les entreprises de moyenne et de petite tailles pour lesquelles nous n'avions pas d'information sur le nombre d'employés, nous leur avons attribué la taille moyenne des entreprises répondantes. Au total dans cette catégorie, nous avons donc 838 employés, incluant les employés des entreprises n'ayant pas répondu à notre sondage.

Pour ce qui est des **services maritimes**, nous avons 6 grandes entreprises dans notre échantillon avec une taille moyenne de 84 employés⁴⁶ (en plus de deux entreprises de très grande taille, soit les corporations de pilotage qui emploient environ 200 personnes au total et les compagnies de sécurité qui emploient 500 personnes), 3 entreprises de moyenne taille employant, en moyenne, 15,3 personnes et 5 petites entreprises qui emploient en moyenne 3,6 employés. Pour ce qui est des entreprises non répondantes, nous en avons 11 de grande taille (dont une corporation de pilotage et les compagnies de sécurité), 30 de taille moyenne et 70 de petite taille. La même procédure a été appliquée sur ces entreprises. Pour celles dont nous n'avions pas d'indication sur leur nombre d'employés, nous leur avons attribué la taille moyenne des entreprises répondantes. Nous obtenons ainsi un total de 2 734 employés dans les services maritimes.

⁴⁶ La taille moyenne a été calculée sans les corporations de pilotage et sans les compagnies de sécurité.

Tableau 31 : Nombre d'entreprises selon la taille et nombre moyen d'employés

		Grande (500 employés et +)	Moyenne (100-500 employés)	Petite (1-100 employés)	
1. Exploitants de navires					
Armateurs (transport de marchandises)	Échantillon	1 (1059)	5	10	
	Non-répondants	1 (511)	3 (M=188,2)	6 (M=33,6)	
	Population	2	8	16	
		Grande (+ de 30 employés)	Moyenne (10-30 employés)	Petite (1-10 employés)	Cas particulier
Croisiéristes	Échantillon	4	5	14	
	Non-répondants	4 (M=150,0)	14 (M=21,4)	31(M=4,1)	
	Population	8	19	45	
Traversiers	Échantillon	0	4	5	
	Non-répondants	2 (M=78)	1 (M=16,5)	12 (M=4,3)	1* : (N = 540-14)
	Population	2 +1*	5	17	
		Grande (+ de 5Mt)	Moyenne (1-5 Mt)	Petite (- de 1Mt)	
2. Ports et administrations portuaires					
	Échantillon	1 (238)	3	0	
	Non-répondants	5 (M=37,1)	3 (M=9)	17 (M=1,1)	
	Population	6	6	17	
		Grande (+ de 25 employés)	Moyenne (10-25 employés)	Petite (- de 10 employés)	Cas particulier
3. Services portuaires					
	Échantillon	8	1	1	
	Non-répondants	25 (M=57,6)	17 (M=12,4)	32 (M=4,625)	1** : Regroupement des antennes syndicales des débardeurs et des vérificateurs (N=1240)
	Population	37+1**	18	33	
		Grande (+ de 25 employés)	Moyenne (10-25 employés)	Petite (- de 10 employés)	Cas particulier
4. Services maritimes					
	Échantillon	6	3	5	
	Non-répondants	9 (M=84,0) + 1*** + 1****	30 (M=15,3)	70 (M=3,57)	1*** : Corporations de pilotage (N=200) 1**** Compagnies de sécurité (N=500)
	Population	15+1***+1****	33	75	

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

En additionnant ainsi le nombre total d'employés de chaque catégorie d'entreprises, nous obtenons une estimation des effectifs totaux dans l'industrie maritime évaluée à 13 222 pour 2013, présentée au tableau 40.⁴⁷

Tableau 32 : Estimation des effectifs maritimes au Québec

	Population 2007		Population 2013		Échantillon 2013	
	nb	%	nb	%	nb	%
Armateurs	3 622	29,3%	3 614	27,3%	1 477	31,5%
Croisières-excursions	1 724	13,9%	1 791	13,5%	732	15,6%
Traverses	707	5,7%	838	6,3%	343	7,3%
Ports et administrations portuaires	678	5,5%	496	3,8%	203	4,3%
Services portuaires	4 154	33,3%	3 749	28,4%	1 026	21,9%
Services maritimes	1 478	11,9%	2 734	20,7%	913	19,5%
Total	12 362	100%	13 222	100%	4 694	100%

Tableau 33 : Estimation des effectifs maritimes au Québec selon le type de personnel (navigant et non navigant)

	Navigant		Non navigant		Total	
	nb	%	nb	%	nb	%
Armateurs	2 652	73,4%	961	26,6%	3 614	27,3%
Croisiéristes	1 357	75,8%	434	24,2%	1 791	13,5%
Traverses	601	71,7%	237	28,3%	838	6,3%
Ports et administrations portuaires	6	1,1%	490	98,9%	496	3,8%
Services portuaires	n.a.	0,0%	3 749	100%	3 749	28,4%
Services maritimes	230	8,4%	2 504	91,6%	2 734	20,7%
Total	4 846	36,6%	8 376	63,4%	13 222	100%

4.4.2 Professions occupées par le personnel

À partir des effectifs estimés (N=13 227), il a ensuite été possible d'évaluer le nombre d'employés par poste en utilisant les données obtenues lors de l'enquête.

En effet, pour chaque catégorie d'entreprises, la répartition du nombre d'employés par poste a été calculée et ce pourcentage a été multiplié par le nombre d'employés total dans la catégorie. Pour tous les postes à l'étude, l'addition du nombre d'employés par poste dans chaque catégorie a été faite pour donner une somme totale qui correspond au nombre d'employés total dans l'industrie par poste.

Par exemple, pour les capitaines, nous avons estimé que 7,8% des employés des armateurs sont des capitaines, 7,9% des employés des croisiéristes sont des capitaines, 11,1% des employés des traversiers sont des capitaines et 1,2% des employés parmi les services maritimes sont des

⁴⁷ Nous avons estimé l'erreur standard autour de la moyenne (SEM) de 13 222 à $\pm 239,26$ à un seuil de confiance de 95%.

capitaines. Ces proportions multipliées au nombre d'employés par catégorie (en l'occurrence, 3 614, 1 791, 838, 2 734⁴⁸) totalisent 549 capitaines actuellement à l'emploi des entreprises de l'industrie maritime au Québec. Nous avons fait de même pour tous les autres postes.

Puisqu'une entreprise regroupe 65% des emplois des traversiers et que nous n'avons pas obtenu la répartition de ceux-ci par poste, nous avons employé une méthodologie différente de celle de 2008 pour le calcul des effectifs par poste pour les traversiers. Ainsi, pour ne pas surreprésenter les répondants de notre échantillon d'entreprises de traversiers, nous avons calculé les estimations des effectifs des employés de la grande entreprise séparément, en nous basant sur la distribution par poste de 2008. Ensuite, nous avons intégré les estimations calculées séparément aux estimations des effectifs par poste des autres entreprises, excluant la grande entreprise. Nous obtenons alors des estimations plus réalistes.

En ce qui concerne les pilotes, nous avons considéré le nombre de pilotes membres des deux corporations de pilotage au Québec (Corporation des pilotes du Saint-Laurent Central, Corporation des pilotes du Bas Saint-Laurent, qui a d'ailleurs répondu à l'étude de 2013).

Au niveau des arrimeurs, nous avons ajouté au nombre estimé, les 1 240 débardeurs et vérificateurs qui sont membres du Syndicat des débardeurs.

Au niveau du personnel de sécurité, nous avons ajouté les 500 employés des compagnies de sécurité, chiffre obtenu par le **CSMOIM** en 2013.

Par contre, comparativement à 2008, les postes de débardeurs et vérificateurs ont été intégrés à deux endroits dans le questionnaire, soit au poste « débardeur / arrimeur » ou aux « autres postes d'opérations / de manutention ».

Par **rapport à 2008**, on observe ainsi une hausse du nombre d'employés pour la majorité des postes. Par contre, **parmi le personnel navigant**, on constate une diminution du nombre d'employés au sein des postes d'assistants - services aux passagers, des officiers mécaniciens de deuxième ou troisième classe et des autres postes sur le pont ou à la salle des machines.

En ce qui concerne le **personnel non navigant**, on observe davantage de diminution du nombre d'employés, notamment au sein des postes de gestionnaires et de professionnels des ressources humaines, mais également pour le soutien administratif. Il est à noter que la diminution du nombre d'employés chez les débardeurs / arrimeurs peut être expliquée par le fait que certains postes de débardeurs ont été comptabilisés sous la catégorie « autres postes d'opérations / de manutention ».

⁴⁸ *Comprenant les corporations de pilotage.*

Tableau 34 : Répartition du nombre d'employés par poste et par catégorie d'entreprises (Q8)

	Armateurs		Croisiéristes		Traversiers		Ports et adm. portuaires		Serv. portuaires*		Serv. maritimes		Estimation du nombre total d'employés par poste	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Personnel navigant														
Sur le pont														
Capitaine	282	7,8%	142	7,9%	93	11,1%	-	0,0%	n.a.	n.a.	32	1,2%	549	4,2%
Premier officier de pont	97	2,7%	56	3,1%	32	3,8%	-	0,0%	n.a.	n.a.	-	0,0%	185	1,4%
Officier de pont de quart	168	4,7%	20	1,1%	7	0,8%	-	0,0%	n.a.	n.a.	1	0,0%	196	1,5%
Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)	5	0,1%	56	3,1%	6	0,7%	-	0,0%	n.a.	n.a.	-	0,0%	67	0,5%
Matelot de pont	523	14,5%	126	7,0%	264	31,5%	-	0,0%	n.a.	n.a.	12	0,4%	925	7,0%
Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)	291	8,1%	32	1,8%	7	0,8%	-	0,0%	n.a.	n.a.	-	0,0%	329	2,5%
Cuisinier de navire	201	5,6%	124	6,9%	12	1,5%	-	0,0%	n.a.	n.a.	-	0,0%	337	2,6%
Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)	237	6,6%	682	38,1%	52	6,2%	-	0,0%	n.a.	n.a.	-	0,0%	970	7,3%
Autres postes sur le pont	81	2,2%	70	3,9%	-	0,0%	6	1,1%	n.a.	n.a.	-	0,0%	156	1,2%
Pilote	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	n.a.	n.a.	179	6,5%	179	1,4%
À la salle des machines														
Officier mécanicien de première classe	142	3,9%	2	0,1%	9	1,1%	-	0,0%	n.a.	n.a.	-	0,0%	154	1,2%
Officier mécanicien de deuxième classe	116	3,2%	2	0,1%	42	5,1%	-	0,0%	n.a.	n.a.	1	0,0%	162	1,2%
Officier mécanicien de troisième classe	111	3,1%	22	1,3%	13	1,6%	-	0,0%	n.a.	n.a.	2	0,1%	149	1,1%

	Armateurs		Croisiéristes		Traversiers		Ports et adm. portuaires		Serv. portuaires*		Serv. maritimes		Estimation du nombre total d'employés par poste	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Officier mécanicien de quatrième classe	154	4,3%	7	0,4%	22	2,6%	-	0,0%	n.a.	n.a.	2	0,1%	184	1,4%
Électricien	19	0,5%	2	0,1%	-	0,0%	-	0,0%	n.a.	n.a.	-	0,0%	21	0,2%
Opérateur des machines de petits bâtiments	-	0,0%	5	0,3%	15	1,8%	-	0,0%	n.a.	n.a.	1	0,0%	21	0,2%
Matelot de la salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de salle des machines)	218	6,0%	9	0,5%	25	3,0%	-	0,0%	n.a.	n.a.	-	0,0%	252	1,9%
Autres postes de la salle des machines	7	0,2%	-	0,0%	2	0,2%	-	0,0%	n.a.	n.a.	-	0,0%	9	0,1%
Personnel non navigant														
Administration														
Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	38	1,0%	40	2,3%	11	1,4%	9	1,9%	75	2,0%	52	1,9%	226	1,7%
Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, etc.)	452	12,5%	63	3,5%	27	3,3%	72	14,4%	267	7,1%	898	32,9%	1 780	13,5%
Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	294	8,1%	43	2,4%	58	7,0%	97	19,6%	411	11,0%	334	12,2%	1 237	9,4%
Autres postes d'administration	66	1,8%	34	1,9%	53	6,3%	96	19,3%	260	6,9%	138	5,1%	647	4,9%

	Armateurs		Croisiéristes		Traversiers		Ports et adm. portuaires		Serv. portuaires*		Serv. maritimes		Estimation du nombre total d'employés par poste	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Opérations / manutention														
Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	36	1,0%	7	0,4%	60	7,2%	-	0,0%	1 350**	36,0%	6	0,2%	1 458	11,0%
Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	24	0,7%	41	2,3%	8	1,0%	99	20,0%	966	25,8%	443	16,2%	1 582	12,0%
Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	14	0,4%	9	0,5%	-	0,0%	26	5,2%	48	1,3%	500***	18,3%	597	4,5%
Autres postes d'opérations / de manutention	38	1,0%	198	11,1%	19	2,3%	92	18,5%	370	9,9%	132	4,8%	849	6,4%
Total	3 614	100,0%	1 791	100,0%	838	100,0%	496	100,0%	3 749	100,0%	2 734	100,0%	13 222	100,0%

*Les entreprises en services maritimes intégrant du personnel navigant sont des cas exceptionnels. Une correction a donc été appliquée au niveau des résultats concernant l'estimation du personnel navigant en services maritimes.

** 1 240 débardeurs et vérificateurs syndiqués pour les services portuaires. Dans les services portuaires, l'effectif des débardeurs (1 240), obtenu grâce à la recherche documentaire, a été rajouté au total des personnes en opérations / manutention débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.).

*** Personnel provenant des compagnies de sécurité estimé à 500 employés. Dans les services maritimes, l'effectif correspondant aux compagnies de sécurité (500), indiqué par le CSMOIM, a été rajouté au total du personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.).

Tableau 35 : Répartition du nombre d'employés parmi ces postes (Q8)

	Armateurs	Croisiéristes	Traversiers	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes	Estimation du total	
							nb	%
Personnel navigant								
Sur le pont								
Capitaine	51,3%	25,8%	17,0%	0,0%	n.a.	5,8%	100%	51,3%
Premier officier de pont	52,4%	30,4%	17,3%	0,0%	n.a.	0,0%	100%	52,4%
Officier de pont de quart	85,8%	10,3%	3,4%	0,0%	n.a.	0,5%	100%	85,8%
Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)	7,1%	84,4%	8,5%	0,0%	n.a.	0,0%	100%	7,1%
Matelot de pont	56,6%	13,6%	28,5%	0,0%	n.a.	1,3%	100%	56,6%
Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)	88,4%	9,6%	2,0%	0,0%	n.a.	0,0%	100%	88,4%
Cuisinier de navire	59,7%	36,7%	3,6%	0,0%	n.a.	0,0%	100%	59,7%
Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)	24,4%	70,3%	5,3%	0,0%	n.a.	0,0%	100%	24,4%
Autres postes sur le pont	51,7%	44,8%	0,0%	3,5%	n.a.	0,0%	100%	51,7%
Pilote	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	n.a.	100,0%	100%	0,0%
À la salle des machines								
Officier mécanicien de première classe	92,4%	1,5%	6,1%	0,0%	n.a.	0,0%	100%	92,4%
Officier mécanicien de deuxième classe	71,8%	1,4%	26,2%	0,0%	n.a.	0,6%	100%	71,8%
Officier mécanicien de troisième classe	74,7%	15,1%	8,8%	0,0%	n.a.	1,3%	100%	74,7%
Officier mécanicien de quatrième classe	83,5%	3,7%	11,7%	0,0%	n.a.	1,1%	100%	83,5%
Électricien	89,3%	10,7%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%	100%	89,3%
Opérateur des machines de petits bâtiments	0,0%	21,9%	73,3%	0,0%	n.a.	4,8%	100%	0,0%

	Armateurs	Croisiéristes	Traversiers	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes	Estimation du total	
							nb	%
Matelot de la salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de salle des machines)	86,4%	3,6%	10,1%	0,0%	n.a.	0,0%	100%	86,4%
Autres postes de la salle des machines	78,9%	0,0%	21,1%	0,0%	n.a.	0,0%	100%	78,9%
Personnel non navigant								
Administration								
Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	16,8%	17,9%	5,0%	4,1%	33,3%	22,9%	100%	16,8%
Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, etc.)	25,4%	3,5%	1,5%	4,0%	15,0%	50,5%	100%	25,4%
Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	23,7%	3,5%	4,7%	7,9%	33,2%	27,0%	100%	23,7%
Autres postes d'administration	10,2%	5,2%	8,1%	14,8%	40,3%	21,4%	100%	10,2%
Opérations / Manutention								
Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	2,4%	0,5%	4,1%	0,0%	92,6%	0,4%	100%	2,4%
Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	1,5%	2,6%	0,5%	6,3%	61,1%	28,0%	100%	1,5%
Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	2,4%	1,5%	0,0%	4,3%	8,0%	83,8%	100%	2,4%
Autres postes d'opérations / de manutention	4,5%	23,3%	2,2%	10,8%	43,6%	15,6%	100%	4,5%
Total	27,3%	13,5%	6,3%	3,8%	28,4%	20,7%	100%	27,3%

4.4.3 Répartition des employés selon certaines caractéristiques

Les tableaux qui suivent présentent la **répartition** du personnel navigant et non navigant **selon le sexe et l'âge**.

Comme en 2008, on remarque que les postes sont majoritairement **occupés par les hommes** à l'exception des postes suivants où la proportion de femmes dépasse les 45%. Il est à noter que, comme en 2008, ces postes sont plus exposés aux relations avec la clientèle ou avec les employés.

Navigant	Non navigant
■ Assistant-services aux passagers (49,4%)	■ Soutien administratif (57,4%)
	■ Gestionnaire/professionnel des ressources humaines (60,2%)

Tableau 36 : Répartition du personnel selon le sexe et l'âge (Q9 et Q10)

	Femmes %	Hommes %	Moins de 30 ans %	31-40 ans %	41-50 ans %	51-60 ans %	Plus de 60 ans %
Personnel navigant							
Sur le pont							
Capitaine	2,3%	97,7%	5,9%	25,9%	21,9%	26,2%	20,1%
Premier officier de pont	9,7%	90,3%	35,4%	41,7%	4,5%	15,3%	3,1%
Officier de pont de quart	8,5%	91,5%	49,0%	25,1%	13,9%	12,0%	0,0%
Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)	17,2%	82,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Matelot de pont	8,2%	91,8%	41,1%	18,4%	17,3%	17,6%	5,5%
Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)	0,0%	100,0%	28,6%	29,6%	6,5%	20,9%	14,4%
Cuisinier de navire	16,9%	83,1%	65,7%	13,0%	12,6%	5,4%	3,3%
Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)	49,4%	50,6%	77,8%	11,5%	10,6%	0,0%	0,0%
Autres postes sur le pont :	18,4%	81,6%	39,8%	11,0%	28,1%	14,9%	6,2%
À la salle des machines							
Officier mécanicien de première classe	0,0%	100,0%	0,0%	29,8%	23,4%	40,4%	6,4%
Officier mécanicien de deuxième classe	0,0%	100,0%	4,2%	37,9%	22,8%	16,2%	18,9%
Officier mécanicien de troisième classe	0,0%	100,0%	29,8%	32,3%	22,0%	12,2%	3,7%
Officier mécanicien de quatrième classe	0,0%	100,0%	20,1%	36,3%	18,7%	19,6%	5,3%
Électricien	0,0%	100,0%	n.d*	n.d*	n.d*	n.d*	n.d*
Opérateur des machines de petits bâtiments	11,3%	88,7%	16,3%	0,0%	23,2%	46,4%	14,0%

	Femmes %	Hommes %	Moins de 30 ans %	31-40 ans %	41-50 ans %	51-60 ans %	Plus de 60 ans %
Matelot de salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de la salle des machines)	8,8%	91,2%	49,7%	12,6%	22,6%	15,1%	0,0%
Autres postes de la salle des machines	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Personnel non navigant							
Administration							
Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	60,2%	39,8%	8,6%	18,2%	22,1%	45,6%	5,5%
Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, etc.)	14,9%	85,1%	7,8%	24,0%	34,6%	22,8%	10,8%
Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	57,4%	42,6%	10,2%	24,5%	35,0%	26,4%	3,9%
Autres postes d'administration	32,1%	67,9%	14,6%	34,9%	27,1%	19,4%	4,0%
Opérations /manutention							
Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	5,7%	94,3%	0,0%	32,6%	32,8%	30,1%	4,5%
Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	4,1%	95,9%	36,0%	28,5%	20,8%	13,6%	1,1%
Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	11,4%	88,6%	0,0%	31,2%	0,0%	41,5%	27,3%
Autres postes d'opérations / de manutention	19,0%	81,0%	33,4%	25,8%	18,5%	17,1%	5,2%

* Aucun répondant n'a donné cette information.

Conditions de travail

Le tableau qui suit illustre de quelle façon la main-d'œuvre est occupée. Comme en 2008, on remarque que le **personnel navigant** travaillant **sur le pont** est majoritairement employé de façon **temporaire** (à l'exception des capitaines puisque 59,5% d'entre eux sont permanents), tandis que le **personnel navigant** travaillant à la **salle des machines** est majoritairement employé de façon **permanente** (sauf pour les opérateurs des machines de petits bâtiments et les autres postes où la totalité des employés sont engagés de façon temporaire). Le personnel **non navigant** travaillant à l'**administration** est également davantage employé de façon **permanente**, tandis que les employés aux **opérations et à la manutention** sont autant engagés de façon permanente que temporaire.

Comme en 2008, le personnel navigant et le personnel non navigant travaillent majoritairement à **temps plein**, sauf au niveau des conducteurs (100%) et des opérateurs des machines de petits bâtiments (52,3%) où la proportion d'employés à temps partiel est plus élevée que celle des employés à temps plein.

En ce qui concerne le nombre moyen de semaines travaillées par année, pour les employés temporaires, on observe globalement une diminution du nombre de semaines travaillées par rapport à 2008, quoique pour certains postes il y ait une augmentation (pour les capitaines, les matelots de pont, les assistants de services aux passagers, les officiers mécaniciens de troisième classe, les matelots de la salle des machines, les autres gestionnaires et professionnels, les autres postes d'administration, ainsi que pour l'ensemble des postes aux opérations et à la manutention).

Tableau 37 : Pour chacune des professions occupées par le personnel navigant et non navigant que vous employez :

- **Combien de personnes employez-vous par type d'emploi?**
- **Combien de personnes employez-vous par type d'horaire?**
- **En moyenne, combien de semaines par année les employés temporaires travaillent-ils? (Q11 et Q12)**

	Proportion du personnel				Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)*
	permanent %	temporaire %	temps plein %	temps partiel %	
Personnel navigant					
Sur le pont					
Capitaine	59,5%	40,5%	90,1%	9,9%	28
Premier officier de pont	43,9%	56,1%	100,0%	0,0%	22
Officier de pont de quart	47,6%	52,4%	100,0%	0,0%	19
Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	16
Matelot de pont	38,5%	61,5%	96,3%	3,7%	27
Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)	42,0%	58,0%	100,0%	0,0%	18
Cuisinier de navire	31,2%	68,8%	100,0%	0,0%	18
Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)	8,9%	91,1%	55,3%	44,7%	22
Autres postes sur le pont	41,8%	58,2%	100,0%	0,0%	23

	Proportion du personnel				Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)*
	permanent %	temporaire %	temps plein %	temps partiel %	
À la salle des machines					
Officier mécanicien de première classe	84,6%	15,4%	95,8%	4,2%	16
Officier mécanicien de deuxième classe	66,1%	33,9%	100,0%	0,0%	18
Officier mécanicien de troisième classe	78,4%	21,6%	100,0%	0,0%	26
Officier mécanicien de quatrième classe	57,3%	42,7%	100,0%	0,0%	18
Électricien	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	16
Opérateur des machines de petits bâtiments	0,0%	100,0%	47,7%	52,3%	35
Matelot de salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huiler, assistant de la salle des machines)	65,2%	34,8%	100,0%	0,0%	16
Autres postes de la salle des machines	0,0%	100,0%	n.d**	n.d**	26
Personnel non navigant					
Administration					
Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	97,0%	3,0%	97,0%	3,0%	36
Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritime)	97,5%	2,5%	97,7%	2,3%	29
Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	94,2%	5,8%	94,9%	5,1%	31
Autres postes d'administration	81,6%	18,4%	83,9%	16,1%	18
Opérations / manutention					
Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	68,1%	31,9%	100,0%	0,0%	31
Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	97,4%	2,6%	98,1%	1,9%	32
Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	52,8%	47,2%	50,2%	49,8%	27
Autres postes d'opérations / de manutention	63,3%	36,7%	64,2%	35,8%	27

* Le nombre de semaines a été calculé avec une moyenne pondérée.

** Aucun répondant n'a donné cette information.

La répartition du personnel selon leur **ancienneté** est présentée ci-après. En comparaison avec l'étude de 2008, on observe un moins grand nombre de postes où l'on retrouve une plus forte proportion d'employés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, tandis qu'on remarque un plus grand nombre de postes où les employés ont moins de 5 ans d'ancienneté. Les postes pour lesquels il y a une plus forte proportion d'employés ayant plus de 15 ans d'ancienneté sont les suivants :

- gestionnaire/professionnel des ressources humaines (42,8%);
- les débardeurs / arrimeurs (42,7%);

- les autres postes d'administration (42,1%);
- les opérateurs des machines de petits bâtiments (40,7%).

La proportion moyenne d'**employés syndiqués** par poste est également indiquée. Comme en 2008, on constate que **les taux de syndicalisation les plus élevés** se retrouvent parmi le **personnel navigant**. **Le personnel non navigant est quant à lui moins syndiqué.**

Tableau 38 : Pour chacune des professions occupées par le personnel navigant et non navigant que vous employez :
– Comment les employés se répartissent-ils selon l'ancienneté dans l'entreprise?
– Quelle proportion des employés est syndiquée?
(Q11 et Q12)

	Ancienneté			Taux de syndicalisation
	% moins de 5 ans	% 5-15 ans	% plus de 15 ans	% d'employés syndiqués
Personnel navigant				
Sur le pont				
Capitaine	28,9%	37,9%	33,2%	39,6%
Premier officier de pont	63,4%	25,4%	11,2%	49,4%
Officier de pont de quart	69,5%	21,9%	8,6%	65,3%
Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)	80,8%	19,2%	0,0%	0,0%
Matelot de pont	56,0%	29,5%	14,5%	47,6%
Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)	44,0%	46,5%	9,5%	83,9%
Cuisinier de navire	85,7%	8,3%	6,0%	50,0%
Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)	87,7%	9,8%	2,5%	7,7%
Autres postes sur le pont	75,3%	10,2%	14,4%	25,8%
À la salle des machines				
Officier mécanicien de première classe	30,9%	47,0%	22,2%	23,9%
Officier mécanicien de deuxième classe	43,0%	30,1%	26,9%	85,4%
Officier mécanicien de troisième classe	56,2%	26,7%	17,1%	68,7%
Officier mécanicien de quatrième classe	61,8%	27,3%	10,9%	88,9%
Électricien	52,6%	47,4%	0,0%	29,0%
Opérateur des machines de petits bâtiments	28,7%	30,6%	40,7%	14,3%
Matelot de salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de la salle des machines)	53,9%	33,9%	12,2%	90,9%
Autres postes de la salle des machines	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%

	Ancienneté			Taux de syndicalisation
	% moins de 5 ans	% 5-15 ans	% plus de 15 ans	% d'employés syndiqués
Personnel non navigant				
Administration				
Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	23,0%	34,2%	42,8%	0,0%
Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritime)	36,1%	36,6%	27,3%	0,0%
Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	29,2%	40,2%	30,6%	22,0%
Autres postes d'administration	30,9%	27,0%	42,1%	59,8%
Opérations / manutention				
Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	32,0%	25,4%	42,7%	n.d.*
Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	71,4%	20,1%	8,5%	39,9%
Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	59,5%	26,5%	14,0%	10,9%
Autres postes d'opérations / de manutention	65,8%	29,6%	4,5%	41,7%

* La quasi-totalité des débardeurs sont syndiqués. Par contre, ils ne travaillent pas pour un employeur en particulier, mais bien pour celui qui les a utilisés. La statistique du taux de syndicalisation pour ce poste, pour les entreprises répondantes, ne s'applique donc pas.

Tableau 39 : Taux de syndicalisation du personnel navigant

	Armateurs	Croisiéristes	Traversiers	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Sur le pont	82,7%	0,0%	33,3%	n.d.*	-	47,0%
À la salle des machines	76,9%	0,0%	38,5%	-	-	83,3%
Administration	0,0%	2,7%	9,1%	65,8%	30,1%	11,7%
Opérations / manutention	0,0%	0,0%	0,0%	91,5%	47,5%	5,6%

*n.d. : données insuffisantes.

4.4.4 Emplois indirects

Suivant les résultats de la présente étude, le nombre d'emplois directs (salariés) dans l'industrie maritime est évalué à 13 222. Il s'agit des employés qui oeuvrent directement pour les entreprises des différents secteurs à l'étude (armateurs, transport par eau, activités de soutien au transport, etc.). Les effets indirects sont ceux observés chez les fournisseurs. Ils proviennent de tous les achats de biens et services faits chez les premiers fournisseurs⁴⁹, le nombre d'emplois indirects estimé à 5 819. Les retombées totales de l'industrie maritime au chapitre de l'emploi sont donc de 19 041 (personnes-années).

⁴⁹ Les données ont été compilées à partir des tableaux d'impacts du modèle intersectoriel du Québec générés par l'Institut de la statistique du Québec pour l'étude, édition 2012 du modèle.

5. Les pratiques des entreprises en matière de GRH, de recrutement et de formation de la main-d'oeuvre

Le présent chapitre présente les résultats en lien avec les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines, de recrutement et de formation de la main-d'oeuvre. C'est également dans ce chapitre que sont présentées les données portant sur la notoriété du Comité sectoriel de main-d'oeuvre maritime et de ses services, mais également celles présentant la perception des entreprises sondées sur les programmes de formation maritime et les enjeux de l'industrie maritime au Québec.

5.1 Pratiques des entreprises en matière de GRH

Les **pratiques ou outils de gestion des ressources humaines** que les entreprises de l'industrie maritime utilisent principalement pour le **personnel navigant** sont les descriptions de fonctions ou de tâches, les programmes de formation payés par l'entreprise, les politiques salariales ainsi que les processus de recrutement et de sélection. Notons également les programmes d'accueil des nouveaux employés, les programmes d'avantages sociaux et de bénéfices et l'évaluation annuelle de la performance ont également été fréquemment évoqués.

Les descriptions de fonctions ou de tâches, les programmes de formation payés par l'entreprise, les processus de recrutement et de sélection sont les **outils et pratiques de gestion des ressources humaines** les plus utilisés **pour le personnel non navigant**. Ils sont suivis des programmes d'avantages sociaux et de bénéfices, des processus de recrutement et de sélection, de l'évaluation annuelle de la performance, des politiques salariales ainsi que des programmes d'accueil des nouveaux employés.

En 2008, les outils et pratiques les plus utilisés étaient semblablement les mêmes que ceux utilisés pour le personnel non navigant en 2013, quoiqu'on observe une légère baisse du taux d'utilisation de ces outils et pratiques en général par les entreprises.

De façon générale, peu importe le type de personnel (navigant ou non), on constate que les plans écrits de développement de la main-d'oeuvre sont peu utilisés.

Tableau 40 : Quels sont les pratiques/outils de gestion des ressources humaines que votre entreprise utilise pour le personnel navigant et pour le personnel non navigant parmi les suivants? (Q24)

	Total	Armateurs/ Traversiers	Croisiéristes	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Navigant	(n=49)	(n=22)	(n=21)	(n=1)*	(n=0)**	(n=5)
Des descriptions de fonctions ou de tâches	61,9%	70,6%	66,7%	100,0%	n.a.	40,0%
Des programmes de formation payés par l'entreprise	56,2%	43,8%	57,1%	100,0%	n.a.	60,0%
Une politique salariale (échelle salariale)	55,8%	63,4%	42,9%	100,0%	n.a.	60,0%
Un processus de recrutement et de sélection	52,9%	52,1%	57,1%	100,0%	n.a.	40,0%
Un programme d'accueil des nouveaux employés	47,0%	64,5%	47,6%	100,0%	n.a.	20,0%
Un programme d'avantages sociaux et de bénéfices (assurances)	45,0%	52,1%	23,8%	100,0%	n.a.	60,0%
Une évaluation annuelle (performance)	40,6%	52,1%	23,8%	0,0%	n.a.	60,0%
Un processus de gestion de la relève (retraits et départs)	19,9%	28,9%	4,8%	100,0%	n.a.	20,0%
Un plan écrit de développement de la main-d'oeuvre	11,9%	0,0%	4,8%	100,0%	n.a.	20,0%
Des incitatifs monétaires (bonification, régime de dividende)	6,8%	10,8%	9,5%	0,0%	n.a.	0,0%
Pas de réponse	14,1%	17,0%	9,5%	0,0%	n.a.	20,0%
Non navigant	(n=68)	(n=20)	(n=20)	(n=4)*	(n=10)	(n=14)
Des descriptions de fonctions ou de tâches	70,8%	60,6%	65,0%	75,0%	100,0%	57,1%
Des programmes de formation payés par l'entreprise	70,8%	57,7%	40,0%	75,0%	100,0%	71,4%
Un programme d'avantages sociaux et de bénéfices (assurances)	69,4%	53,6%	20,0%	100,0%	100,0%	71,4%

	Total	Armateurs/ Traversiers	Croisiéristes	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Un processus de recrutement et de sélection	66,7%	52,4%	50,0%	100,0%	80,0%	64,3%
Une évaluation annuelle (performance)	62,5%	56,5%	30,0%	50,0%	80,0%	71,4%
Une politique salariale (échelle salariale)	61,1%	47,1%	30,0%	50,0%	90,0%	64,3%
Un programme d'accueil des nouveaux employés	59,7%	56,5%	45,0%	75,0%	100,0%	35,7%
Des incitatifs monétaires (bonification, régime de dividende)	37,5%	41,2%	5,0%	50,0%	80,0%	21,4%
Un processus de gestion de la relève (retraits et départs)	23,6%	33,0%	5,0%	50,0%	30,0%	21,4%
Un plan écrit de développement de la main-d'oeuvre	9,7%	4,1%	0,0%	25,0%	20,0%	7,1%
Autres	5,6%	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%
Pas de réponse	12,5%	28,2%	20,0%	0,0%	0,0%	14,3%

**Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.*

*** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.*

Bien que ce soient des outils et pratiques qu'elles n'utilisent pas encore, certaines entreprises nous ont néanmoins fait comme commentaires qu'elles s'efforcent à développer des politiques salariales (3 mentions) et des programmes de formation (2 mentions), mais également des programmes d'accueil, des descriptions de fonctions ou de tâches, des programmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail, etc.

Dans le but **d'attirer et de retenir le personnel navigant** au sein de leur entreprise, les répondants sondés mentionnent notamment la formation, les horaires de travail fixes, les avantages sociaux ainsi que la qualité de vie à bord. Certaines entreprises ont également évoqué utiliser le parrainage d'étudiants avec des contrats à la fin des études pour l'attraction de la main-d'œuvre. En effet, certaines entreprises ont comme pratique de recruter de futurs candidats (personnel navigant, sur le pont ou à la salle de machines) directement à l'école par le biais d'un système d'entrevues, de financer leurs études, d'offrir des stages et une promesse d'embauche à la fin de leurs études. Parmi les autres outils mentionnés par les entreprises, soulignons les conditions de travail, les promotions à l'interne, ainsi que les salaires compétitifs.

Tableau 41 : Quels sont les outils que vous utilisez pour attirer et retenir le personnel navigant au sein de votre entreprise? (Q26)

Navigant	Total (n=49)	Armateurs/ Traversiers (n=23)	Croisiéristes (n=20)	Ports et adm. portuaires (n=1)*	Serv. portuaires (n=0)**	Serv. maritimes (n=5)
Formation	46,1%	32,1%	55,0%	100,0%	n.a.	40,0%
Horaires de travail fixes	41,5%	43,3%	20,0%	100,0%	n.a.	60,0%
Avantages sociaux	37,9%	50,1%	20,0%	100,0%	n.a.	40,0%
Qualité de vie à bord	36,4%	58,3%	50,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Parrainage d'étudiants avec contrats à la fin des études	8,5%	10,2%	0,0%	0,0%	n.a.	20,0%
Conditions de travail	1,9%	0,0%	5,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Promotion interne	1,0%	3,4%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Salaire avantageux	1,0%	3,4%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Autres	1,0%	3,4%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Pas de réponse	27,5%	23,3%	25,0%	0,0%	n.a.	40,0%

**Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.*

*** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.*

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

De façon générale, **les entreprises de l'industrie maritime sont ouvertes à engager des femmes et des travailleurs immigrants**. Cette ouverture est cependant moins importante pour l'embauche de travailleurs immigrants, particulièrement parmi le personnel navigant.

En comparaison avec les résultats de 2008, on observe de légères différences en ce qui a trait à l'embauche de personnel féminin ou immigrant. En effet, dans les deux cas, la majorité des entreprises étaient prêtes à embaucher des femmes ou des travailleurs immigrants. Par contre, on remarque en 2013 une proportion légèrement plus forte d'entreprises qui ne sont pas favorables à l'embauche de ces catégories d'employés, autant parmi le personnel navigant que parmi le personnel non navigant.

Tableau 42 : De façon générale, diriez-vous que vous êtes très/assez/peu/pas du tout ouvert à embaucher...? (Q22)

	Total	Armateurs/ Traversiers	Croisiéristes	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Navigant	(n= 46)	(n=20)	(n=20)	(n= 1)*	(n=0)**	(n=5)*
Des femmes?						
Pas du tout	4,0%	0,0%	10,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Peu	1,0%	4,0%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Assez	28,9%	17,7%	20,0%	100,0%	n.a.	40,0%
Très	66,0%	78,3%	70,0%	0,0%	n.a.	60,0%
Des travailleurs immigrants?						
Pas du tout	5,9%	7,4%	10,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Peu	8,8%	19,0%	10,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Assez	40,8%	23,3%	45,0%	100,0%	n.a.	40,0%
Très	44,5%	50,3%	35,0%	0,0%	n.a.	60,0%
Non navigant	(n=61)	(n= 19)	(n=16)	(n=3)*	(n=9)	(n=14)
Des femmes?						
Pas du tout	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peu	1,0%	0,0%	6,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Assez	28,1%	12,0%	25,0%	0,0%	44,4%	28,6%
Très	70,9%	88,0%	68,8%	100,0%	55,6%	71,4%
Des travailleurs immigrants?						
Pas du tout	0,9%	7,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peu	9,7%	19,6%	12,5%	33,3%	0,0%	7,7%
Assez	42,6%	16,5%	37,5%	33,3%	66,7%	38,5%
Très	46,7%	56,4%	50,0%	33,3%	33,3%	53,8%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

Pour le **recrutement de personnel**, la majorité des entreprises utilisent les services d'Emploi-Québec (Centres locaux d'emploi). Plusieurs utilisent également les journaux ou passent par les écoles et l'Institut maritime, ainsi que par l'outil Info-emplois maritimes du CSMOIM. Les salons et les foires d'emploi sont également mentionnés à plusieurs reprises. Quelques entreprises ont aussi évoqué le site Job Boom, les divers sites Internet spécialisés, les contacts (soit le bouche-à-oreille), ainsi que les agences de placement.

Tableau 43 : Quelles sources d'information utilisez-vous pour faire connaître vos emplois navigants et non navigants? (Q23)

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Emploi-Québec (CLE)	61,6%	66,8%	82,6%	25,0%	60,0%	57,1%
Journaux	45,5%	29,1%	34,8%	100,0%	60,0%	35,7%
Écoles, Institut maritime	40,9%	52,3%	39,1%	50,0%	40,0%	35,7%
l'Info-emplois maritimes du Comité sectoriel	38,3%	57,8%	21,7%	50,0%	30,0%	42,9%
Salon et foire d'emplois	30,4%	38,2%	43,5%	25,0%	40,0%	14,3%
JobBoom	12,2%	15,0%	4,3%	25,0%	10,0%	14,3%
Site web (Libre emploi, Linked In, Job Mire, Monster, etc.)	11,6%	6,4%	17,4%	0,0%	20,0%	7,1%
Contacts / bouche-à-oreille	6,4%	5,4%	4,3%	0,0%	20,0%	0,0%
Agence de placement	4,6%	19,1%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%
Site internet corporatif	4,6%	15,9%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Autres (Place aux jeunes, Carrefour emploi jeunesse, Syndicats, etc.)	9,9%	11,8%	4,3%	0,0%	0,0%	21,4%
Pas de réponse	4,1%	17,3%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%

**Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.*

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

En moyenne, les entreprises de l'industrie maritime interrogées dépensent 2,1% de leur masse salariale en formation. Cette moyenne varie selon les catégories d'entreprise, les croisiéristes étant les entreprises qui dépensent la plus forte proportion de leur masse salariale en formation et les services portuaires ceux qui dépensent la plus faible proportion.

Les pourcentages dépensés en matière de formation de la main-d'œuvre sont semblables à ceux de 2008.

Tableau 44 : Quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise a-t-elle dépensé en formation au cours de la dernière année? (Q27)

	Total (n=68)	Armateurs/ Traversiers (n=24)	Croisiéristes (n=18)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=9)	Serv. maritimes (n=13)
Moyenne	2,1%	1,7%	4,1%	1,6%	1,5%	1,9%

**Le nombre d'effectifs étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.*

Et lorsque nous avons demandé aux entreprises leur perception de l'évolution du pourcentage de la masse salariale dépensé en formation (en 2012, comparativement à il y a 5 ans), il a effectivement été stable (51,8% des entreprises ont mentionné à la question 28 que ce pourcentage est le même qu'en 2007).

Globalement, on peut donc croire qu'il y a une certaine stabilité quant à la proportion de la masse salariale dépensée en formation de la main-d'œuvre depuis 2002 puisqu'en 2008, les entreprises affirmaient également dépenser une proportion semblable.

Tableau 45 : Par rapport à il y a cinq ans (en 2007), le pourcentage de la masse salariale dépensé en formation de 2012 a-t-il été? (Q28)

	Total (n=72)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=19)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Supérieur	38,8%	30,0%	15,8%	50,0%	60,0%	35,7%
Inférieur	9,5%	28,2%	5,3%	25,0%	10,0%	0,0%
Le même	51,8%	41,8%	78,9%	25,0%	30,0%	64,3%

**Le nombre d'effectifs étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.*

Au cours des deux prochaines années (2013 et 2014), les entreprises de l'industrie maritime prévoient également une stabilité du nombre d'employés qui recevront une formation et une stabilité du nombre d'heures moyen de formation par employé.

Cependant, au niveau du **personnel navigant**, une plus forte proportion des armateurs et des traversiers augmenteront le nombre d'employés qui recevront une formation, ainsi que le nombre moyen d'heures de formation dans les deux prochaines années comparativement aux autres catégories d'entreprise. Il en était de même lors de l'enquête de 2008. Au niveau du **personnel non navigant**, une plus forte proportion des entreprises de services portuaires augmenteront quant à

elles le nombre d'employés qui recevront une formation et le nombre moyen d'heures de formation d'ici 2015. Les résultats étaient également semblables en 2008.

Tableau 46 : Au cours des deux prochaines années (années civiles 2013 et 2014), prévoyez-vous, par rapport à 2012, une croissance, une stabilité ou une diminution du nombre d'employés qui recevront une formation? (Q29)

	Total	Armateurs/ Traversiers	Croisiéristes	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Navigant	(n=51)	(n=23)	(n=22)	(n=1)*	(n=0)**	(n=5)*
Croissance	11,2%	33,0%	4,5%	0,0%	n.a.	0,0%
Stabilité	68,3%	51,9%	81,8%	100,0%	n.a.	60,0%
Diminution	5,4%	5,8%	9,1%	0,0%	n.a.	0,0%
NRP	15,1%	9,2%	4,5%	0,0%	n.a.	40,0%
Non navigant	(n=68)	(n=20)	(n=20)	(n=4)*	(n=10)	(n=14)
Croissance	23,9%	35,9%	10,0%	0,0%	50,0%	14,3%
Stabilité	66,6%	50,0%	75,0%	100,0%	50,0%	71,4%
Diminution	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%
NRP	6,9%	14,1%	15,0%	0,0%	0,0%	7,1%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

Tableau 47 : Au cours des deux prochaines années (années civiles 2013 et 2014), prévoyez-vous, par rapport à 2012, une croissance, une stabilité ou une diminution du nombre d'heures moyen de formation par employé? (Q29)

	Total	Armateurs/ Traversiers	Croisiéristes	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Navigant	(n=51)	(n=23)	(n=22)	(n=1)*	(n=0)**	(n=5)*
Croissance	3,8%	6,8%	4,5%	0,0%	n.a.	0,0%
Stabilité	62,3%	65,5%	68,2%	0,0%	n.a.	60,0%
Diminution	2,6%	9,2%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
NRP	31,3%	18,4%	27,3%	100,0%	n.a.	40,0%
Non navigant	(n=68)	(n=20)	(n=20)	(n=4)*	(n=10)	(n=14)
Croissance	22,7%	15,3%	5,0%	25,0%	50,0%	14,3%
Stabilité	61,9%	66,5%	65,0%	75,0%	50,0%	64,3%
Diminution	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%
NRP	12,7%	18,2%	30,0%	0,0%	0,0%	14,3%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

La majorité des entreprises de l'industrie maritime offrent des incitatifs à leurs employés pour les encourager à se perfectionner. Par contre, les croisiéristes ont moins tendance à en offrir, à la fois pour le personnel navigant et non navigant.

Les incitatifs offerts par les entreprises au **personnel navigant** pour les encourager à se perfectionner touchent principalement au paiement des frais de scolarité ou d'inscription et à la libération, sur les heures de travail, pour suivre un cours, mais également au remboursement des frais de déplacement et d'hébergement, ainsi qu'à la remise d'une compensation monétaire pour le perfectionnement. Pour le personnel **non navigant**, les incitatifs prennent davantage une forme

monétaire, soit le paiement des frais de scolarité et/ou d'inscription, ainsi que le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement, mais également la libération, sur les heures de travail, pour suivre un cours.

En comparaison avec les résultats de 2008, on note une stabilité de la proportion d'entreprises qui offrent des incitatifs aux employés pour les encourager à se perfectionner. De plus, les incitatifs proposés aux employés sont sensiblement les mêmes, à savoir le paiement des frais de scolarité ou d'inscription et la libération d'heures de travail pour la formation pour le personnel navigant ou le paiement des frais de scolarité et/ou d'inscription pour le personnel non navigant.

Tableau 48 : Offrez-vous des incitatifs aux employés pour les encourager à se perfectionner? (Q30)

	Total	Armateurs/ Traversiers	Croisiéristes	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Navigant	(n=51)	(n=23)	(n=22)	(n=1)*	(n=0)**	(n=5)*
Oui	52,5%	54,9%	40,9%	100,0%	n.a.	60,0%
Non	34,2%	30,1%	50,0%	0,0%	n.a.	20,0%
NRP	13,3%	15,0%	9,1%	0,0%	n.a.	20,0%
Si oui, de quel type?						
Paiement des frais de scolarité et/ou inscription	64,7%	62,8%	55,6%	100,0%	n.a.	66,7%
Libération, sur les heures de travail, pour suivre un cours	63,6%	70,8%	44,4%	100,0%	n.a.	66,7%
Des frais de déplacement et d'hébergement payés	62,2%	93,8%	44,4%	0,0%	n.a.	66,7%
Compensation monétaire ou équivalent temps pour se perfectionner	51,4%	41,6%	33,3%	100,0%	n.a.	66,7%
Promotion interne	26,4%	31,0%	22,2%	0,0%	n.a.	33,3%
Boni pour obtention de brevet supérieur	1,8%	6,2%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Non navigant	(n=68)	(n=20)	(n=20)	(n=4)*	(n=10)	(n=14)
Oui	67,2%	67,7%	25,0%	100,0%	80,0%	71,4%
Non	26,9%	18,2%	65,0%	0,0%	10,0%	28,6%
NRP	6,0%	14,1%	10,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Si oui, de quel type?						
Paiement des frais de scolarité et/ou inscription	89,6%	93,9%	60,0%	75,0%	100,0%	90,0%
Des frais de déplacement et d'hébergement payés	86,8%	87,8%	40,0%	100,0%	100,0%	80,0%
Libération, sur les heures de travail, pour suivre un cours	79,1%	87,8%	40,0%	100,0%	87,5%	70,0%
Promotion interne	46,5%	30,5%	20,0%	25,0%	50,0%	60,0%

	Total	Armateurs/ Traversiers	Croisiéristes	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Compensation monétaire ou équivalent temps pour se perfectionner	38,5%	28,7%	20,0%	25,0%	50,0%	40,0%
Pas de réponse	1,4%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

Dans les entreprises de l'industrie maritime, la **responsabilité du perfectionnement revient majoritairement à l'employeur**. Cette tendance est stable depuis 2008.

Tableau 37 : Dans votre entreprise, à qui appartient la responsabilité du perfectionnement en ce moment? (Q31)

	Total	Armateurs/ Traversiers	Croisiéristes	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Navigant	(n=51)	(n=23)	(n=22)	(n=1)*	(n=0)**	(n=5)*
Employeur, entreprise	53,3%	49,5%	72,7%	100,0%	n.a.	20,0%
Employé	22,7%	29,6%	9,1%	0,0%	n.a.	40,0%
Employeur, entreprise et employé	6,3%	3,4%	0,0%	0,0%	n.a.	20,0%
Autres	1,6%	5,8%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Pas de réponse	16,0%	11,6%	18,2%	0,0%	n.a.	20,0%
Non navigant	(n=68)	(n=20)	(n=20)	(n=4)*	(n=10)	(n=14)
Employeur, entreprise	68,6%	36,4%	50,0%	75,0%	90,0%	71,4%
Employé	15,3%	41,2%	15,0%	0,0%	0,0%	21,4%
Employeur, entreprise et employé	8,2%	8,2%	0,0%	25,0%	10,0%	7,1%
Pas de réponse	8,0%	14,1%	35,0%	0,0%	0,0%	0,0%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

5.4 Perception de la formation maritime au Québec

La majorité des entreprises s'entendent pour dire qu'il serait important d'améliorer tout ce qui touche aux coûts des études, soit l'amélioration de l'aide financière aux inscrits et les coûts de formation, mais également l'accessibilité à la formation maritime aux adultes (notamment l'accessibilité géographique des endroits de formation). Certains ont également mentionné souhaiter avoir de nouvelles formations (notamment pour des postes comme inspecteurs de navires, pour le transport spécialisé de produits dangereux ou encore pour les brevets de capitaine).

On note que les ports et administrations portuaires sont davantage concernés par l'offre de nouvelles formations, tandis que les services portuaires accordent une plus grande importance que les autres secteurs d'activités aux aspects financiers de la formation maritime aux adultes, c'est-à-dire l'aide financière aux étudiants et les coûts de la formation.

Tableau 50 : Sur quel(s) aspect(s) serait-il le plus important de travailler au Québec au cours des prochaines années concernant la formation maritime aux adultes (formation continue)? (Q32)

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Les coûts de formation	44,4%	33,2%	56,5%	25,0%	70,0%	28,6%
L'aide financière aux inscrits	42,7%	44,1%	52,2%	25,0%	60,0%	28,6%
Accessibilité - non précisé	27,8%	49,1%	34,8%	25,0%	30,0%	14,3%
L'équipement	16,7%	11,8%	17,4%	25,0%	30,0%	7,1%
L'offre de nouvelles formations - non précisé	12,2%	6,4%	0,0%	50,0%	0,0%	21,4%
Accessibilité des endroits de formation / proximité / centre	9,9%	0,0%	13,0%	0,0%	0,0%	21,4%
L'offre de nouvelles formations - Inspecteur de navires	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%
L'offre de nouvelles formations - Transport spécialisé (gaz, produits chimiques)	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%
Accessibilité de l'école maritime	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%
L'offre de nouvelles formations - Brevet de capitaine	1,6%	5,4%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
L'offre de nouvelles formations - Mécanique	0,8%	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L'offre de nouvelles formations - Opérateur de machines de petits bâtiments (OMPB)	0,8%	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lois sévères	0,4%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pas de réponse	14,6%	14,1%	4,3%	25,0%	10,0%	21,4%

**Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.*

Globalement, la majorité des entreprises se disent « assez » satisfaites de la formation maritime initiale et continue, quoique cette dernière révèle un degré d'insatisfaction un peu plus important (la proportion d'entreprises se disent « peu satisfaites » de la formation continue étant supérieure à 10%).

Ce sont les armateurs et traversiers ainsi que les entreprises des services maritimes qui sont davantage insatisfaits de la formation continue, (les armateurs et traversiers sont également moins satisfaits de la formation initiale).

Tableau 51 : Diriez-vous que vous êtes (pas du tout/peu/assez/très satisfait) de ... donnée au Québec? (Q33 et Q34)

	Total (n=51)	Armateurs/ Traversiers (n=23)	Croisiéristes (n=22)	Ports et adm. portuaires (n=1)*	Serv. portuaires (n=0)**	Serv. maritimes (n=5)*
De la formation maritime initiale						
Pas du tout satisfait	5,4%	5,8%	9,1%	0,0%	n.a.	0,0%
Peu satisfait	3,3%	11,6%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Assez satisfait	66,2%	73,3%	59,1%	0,0%	n.a.	80,0%
Très satisfait	10,2%	3,4%	22,7%	0,0%	n.a.	0,0%
NRP	15,0%	5,8%	9,1%	100,0%	n.a.	20,0%
De la formation maritime continue						
Pas du tout satisfait	3,7%	0,0%	9,1%	0,0%	n.a.	0,0%
Peu satisfait	14,0%	24,3%	4,5%	0,0%	n.a.	20,0%
Assez satisfait	59,6%	47,1%	63,6%	100,0%	n.a.	60,0%
Très satisfait	8,5%	17,0%	9,1%	0,0%	n.a.	0,0%
NRP	14,2%	11,6%	13,6%	0,0%	n.a.	20,0%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

5.5 Notoriété du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime

La majorité des entreprises connaissent le **CSMOIM** (spécialement les entreprises des services maritimes), mais les services portuaires semblent moins connaître l'organisation.

Tableau 52 : Connaissez-vous le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime? (Q35)

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Oui	79,7%	75,0%	73,9%	75,0%	70,0%	92,9%
Non	18,6%	25,0%	17,4%	25,0%	30,0%	7,1%
NRP	1,7%	0,0%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

La majorité des services du Comité sectoriel sont connus des entreprises sondées, spécialement l'infolettre du CSMOIM et son site Internet. Par contre, notons que le Salon des carrières maritimes *Bienvenue à Bord* et les programmes d'aide financière à la formation pour le personnel navigant sont nettement moins connus des entreprises maritimes.

Tableau 53 : Connaissez-vous les services suivants du Comité sectoriel? (Q36)

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Info-emplois maritimes						
Oui	70,1%	66,4%	43,5%	75,0%	60,0%	92,9%
Non	24,6%	19,5%	52,2%	25,0%	30,0%	7,1%
NRP	5,2%	14,1%	4,3%	0,0%	10,0%	0,0%
Site Internet du Comité sectoriel						
Oui	69,9%	63,2%	56,5%	75,0%	50,0%	92,9%
Non	23,4%	22,7%	43,5%	25,0%	30,0%	7,1%
NRP	6,8%	14,1%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Recensement annuel des besoins de formation						
Oui	51,8%	63,2%	39,1%	75,0%	30,0%	64,3%
Non	38,2%	17,3%	60,9%	25,0%	50,0%	28,6%
NRP	10,0%	19,5%	0,0%	0,0%	20,0%	7,1%
Atelier annuel avec Transports Canada sur la réglementation sur le personnel maritime						
Oui	49,2%	51,4%	56,5%	50,0%	10,0%	71,4%
Non	36,3%	31,3%	43,5%	50,0%	50,0%	21,4%
NRP	14,5%	17,3%	0,0%	0,0%	40,0%	7,1%
Bulletin mensuel <i>Prendre le large</i>						
Oui	46,0%	44,1%	34,8%	75,0%	0,0%	78,6%
Non	38,2%	35,5%	60,9%	25,0%	60,0%	14,3%
NRP	15,8%	20,5%	4,3%	0,0%	40,0%	7,1%
Le Salon des carrières maritimes <i>Bienvenue à Bord</i>						
Oui	43,4%	25,5%	8,7%	50,0%	40,0%	71,4%
Non	49,0%	55,0%	91,3%	50,0%	50,0%	21,4%
NRP	7,6%	19,5%	0,0%	0,0%	10,0%	7,1%
Programmes d'aide financière à la formation (réglementée et perfectionnement) pour le personnel navigant						
Oui	32,9%	63,2%	13,0%	25,0%	20,0%	42,9%
Non	54,1%	19,5%	82,6%	75,0%	60,0%	42,9%
NRP	13,0%	17,3%	4,3%	0,0%	20,0%	14,3%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

5.6 Enjeux de l'industrie selon les entreprises du secteur

De façon générale, les perspectives d'évolution du secteur ou des entreprises au cours des prochaines années sont relativement optimistes. Ainsi, près des deux tiers des entreprises du secteur maritime au Québec croient que le chiffre d'affaires de leur entreprise va croître dans les trois prochaines années, spécialement les ports et administrations portuaires, ainsi que les services portuaires.

La majorité des entreprises sondées envisagent également une croissance de l'industrie maritime au Québec, ainsi que du volume de trafic international. Cependant, elles prévoient plutôt une stabilité du volume de trafic canadien.

Par contre, une forte proportion n'a pas pu se prononcer sur l'évolution du nombre d'emplois global pour le personnel navigant au Québec.

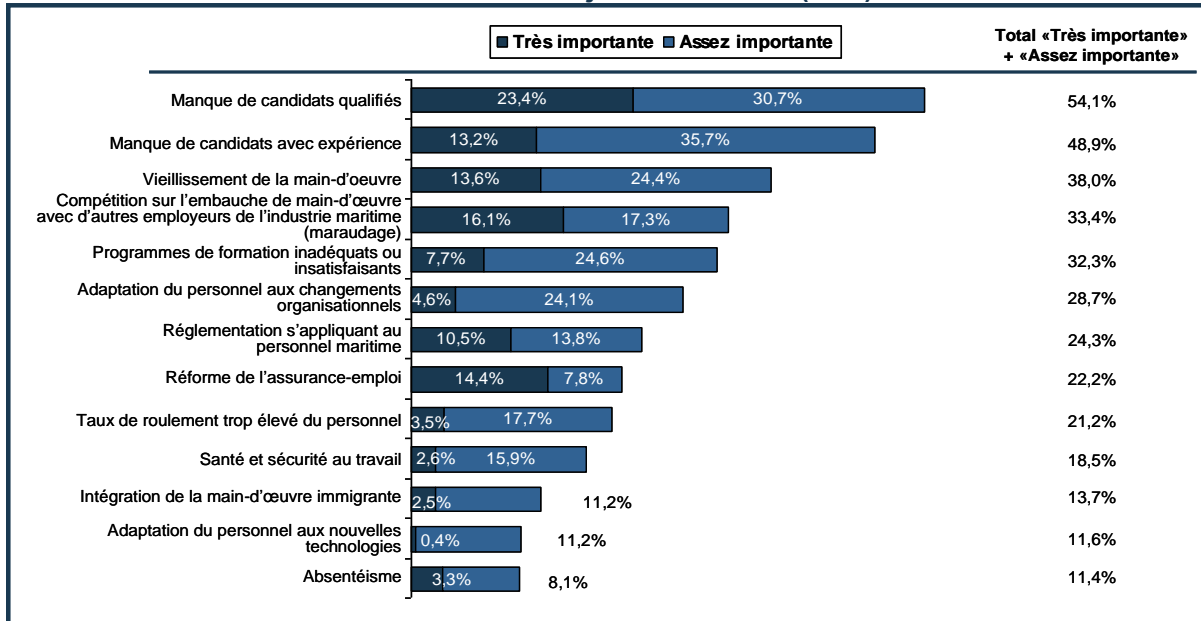
Tableau 54 : Selon vous, au cours des trois prochaines années, est-ce que ... est appelé(e) à croître, diminuer ou rester stable? (Q37)

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Le chiffre d'affaires de votre entreprise						
Croître	64,0%	60,9%	56,5%	100,0%	70,0%	57,1%
Diminuer	7,0%	8,6%	4,3%	0,0%	0,0%	14,3%
Rester stable	24,2%	19,5%	34,8%	0,0%	30,0%	21,4%
NRP	4,8%	10,9%	4,3%	0,0%	0,0%	7,1%
L'industrie maritime au Québec						
Croître	56,3%	70,0%	30,4%	50,0%	60,0%	64,3%
Diminuer	8,8%	3,2%	17,4%	0,0%	0,0%	14,3%
Rester stable	24,3%	21,4%	26,1%	50,0%	20,0%	21,4%
NRP	10,7%	5,4%	26,1%	0,0%	20,0%	0,0%
Le volume de trafic international						
Croître	43,4%	37,7%	17,4%	100,0%	40,0%	50,0%
Diminuer	4,2%	0,0%	8,7%	0,0%	0,0%	7,1%
Rester stable	35,9%	40,5%	30,4%	0,0%	50,0%	35,7%
NRP	16,5%	21,8%	43,5%	0,0%	10,0%	7,1%
Le volume de trafic canadien						
Croître	34,4%	62,3%	21,7%	25,0%	30,0%	35,7%
Diminuer	5,8%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	14,3%
Rester stable	44,1%	21,4%	30,4%	75,0%	50,0%	50,0%
NRP	15,6%	16,3%	43,5%	0,0%	20,0%	0,0%
Le nombre d'emplois global pour le personnel navigant au Québec						
Croître	29,6%	56,8%	26,1%	25,0%	30,0%	21,4%
Diminuer	14,8%	11,8%	17,4%	0,0%	20,0%	14,3%
Rester stable	10,7%	11,8%	21,7%	0,0%	20,0%	0,0%
NRP	44,9%	19,5%	34,8%	75,0%	30,0%	64,3%

**Le nombre d'effectifs étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.*

Selon les entreprises de l'industrie maritime, les problématiques suivantes sont perçues comme les plus importantes : **le manque de candidats qualifiés** et **le manque de candidats avec expérience**, suivi du **vieillessement de la main-d'oeuvre**. Ces problématiques sont les mêmes qu'en 2008, quoiqu'on remarque une diminution de l'importance accordée à chacune d'entre elles, ce qui laisse penser que les entreprises se sentent un peu moins menacées par ces enjeux.

Figure 2 : Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants? (Q38)



Les résultats détaillés par catégorie d'entreprises sont présentés ci-après.

Tableau 55 : Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants? (Q38)

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Taux de roulement trop élevé du personnel						
Problématique pas du tout importante	32,4%	27,8%	13,0%	50,0%	20,0%	50,0%
Problématique peu importante	43,3%	37,7%	34,8%	25,0%	60,0%	42,9%
Problématique assez importante	17,7%	11,8%	34,8%	25,0%	20,0%	7,1%
Problématique très importante	3,5%	6,4%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%
NRP	3,1%	16,3%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Absentéisme						
Problématique pas du tout importante	37,6%	47,3%	47,8%	25,0%	10,0%	50,0%
Problématique peu importante	47,5%	30,0%	39,1%	50,0%	60,0%	50,0%
Problématique assez importante	8,1%	3,2%	4,3%	25,0%	20,0%	0,0%
Problématique très importante	3,3%	0,0%	4,3%	0,0%	10,0%	0,0%
NRP	3,6%	19,5%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies						
Problématique pas du tout importante	33,3%	30,0%	26,1%	25,0%	30,0%	42,9%

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Problématique peu importante	51,9%	37,7%	56,5%	50,0%	70,0%	42,9%
Problématique assez importante	11,2%	12,7%	13,0%	25,0%	0,0%	14,3%
Problématique très importante	0,4%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
NRP	3,1%	16,3%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Adaptation du personnel aux changements organisationnels						
Problématique pas du tout importante	14,8%	14,1%	30,4%	25,0%	0,0%	14,3%
Problématique peu importante	52,9%	36,4%	34,8%	25,0%	70,0%	64,3%
Problématique assez importante	24,1%	26,8%	21,7%	50,0%	30,0%	14,3%
Problématique très importante	4,6%	3,2%	8,7%	0,0%	0,0%	7,1%
NRP	3,6%	19,5%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Manque de candidats avec expérience						
Problématique pas du tout importante	11,1%	0,0%	8,7%	25,0%	0,0%	21,4%
Problématique peu importante	34,5%	28,2%	26,1%	75,0%	40,0%	28,6%
Problématique assez importante	35,7%	42,8%	52,2%	0,0%	40,0%	28,6%
Problématique très importante	13,2%	12,7%	8,7%	0,0%	20,0%	14,3%
NRP	5,6%	16,3%	4,3%	0,0%	0,0%	7,1%
Manque de candidats qualifiés						
Problématique pas du tout importante	11,8%	5,4%	8,7%	25,0%	0,0%	21,4%
Problématique peu importante	28,5%	17,3%	26,1%	50,0%	40,0%	21,4%
Problématique assez importante	30,7%	39,6%	43,5%	25,0%	20,0%	28,6%
Problématique très importante	23,4%	21,4%	17,4%	0,0%	40,0%	21,4%
NRP	5,6%	16,3%	4,3%	0,0%	0,0%	7,1%
Programmes de formation inadéquats ou insatisfaisants						
Problématique pas du tout importante	22,7%	19,1%	17,4%	25,0%	20,0%	28,6%
Problématique peu importante	36,1%	35,5%	39,1%	50,0%	30,0%	35,7%
Problématique assez importante	24,6%	20,5%	26,1%	25,0%	30,0%	21,4%
Problématique très importante	7,7%	14,1%	4,3%	0,0%	10,0%	7,1%
NRP	8,9%	10,9%	13,0%	0,0%	10,0%	7,1%

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie maritime (maraudage)						
Problématique pas du tout importante	30,3%	22,7%	30,4%	50,0%	10,0%	42,9%
Problématique peu importante	30,7%	23,6%	30,4%	25,0%	40,0%	28,6%
Problématique assez importante	17,3%	27,8%	21,7%	25,0%	30,0%	0,0%
Problématique très importante	16,1%	9,6%	13,0%	0,0%	20,0%	21,4%
NRP	5,6%	16,3%	4,3%	0,0%	0,0%	7,1%
Santé et sécurité au travail						
Problématique pas du tout importante	21,5%	14,1%	39,1%	25,0%	0,0%	28,6%
Problématique peu importante	54,4%	38,6%	43,5%	50,0%	70,0%	57,1%
Problématique assez importante	15,9%	18,2%	8,7%	25,0%	30,0%	7,1%
Problématique très importante	2,6%	12,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
NRP	5,6%	16,3%	4,3%	0,0%	0,0%	7,1%
Viellissement de la main-d'œuvre						
Problématique pas du tout importante	14,1%	3,2%	21,7%	25,0%	0,0%	21,4%
Problématique peu importante	40,6%	31,3%	30,4%	75,0%	50,0%	35,7%
Problématique assez importante	24,4%	39,6%	21,7%	0,0%	30,0%	21,4%
Problématique très importante	13,6%	9,6%	13,0%	0,0%	20,0%	14,3%
NRP	7,3%	16,3%	13,0%	0,0%	0,0%	7,1%
Intégration de la main-d'œuvre immigrante						
Problématique pas du tout importante	23,4%	17,3%	39,1%	75,0%	0,0%	21,4%
Problématique peu importante	54,0%	51,4%	30,4%	25,0%	80,0%	57,1%
Problématique assez importante	11,2%	9,6%	13,0%	0,0%	20,0%	7,1%
Problématique très importante	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%
NRP	8,9%	21,8%	17,4%	0,0%	0,0%	7,1%
Réforme de l'assurance-emploi						
Problématique pas du tout importante	29,4%	22,3%	4,3%	75,0%	30,0%	35,7%
Problématique peu importante	36,3%	23,6%	21,7%	25,0%	50,0%	42,9%
Problématique assez importante	7,8%	20,5%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Problématique très importante	14,4%	17,3%	60,9%	0,0%	0,0%	0,0%
NRP	12,1%	16,3%	13,0%	0,0%	20,0%	7,1%
Réglementation s'appliquant au personnel maritime						
Problématique pas du tout importante	8,6%	6,4%	4,3%	25,0%	0,0%	14,3%
Problématique peu importante	32,7%	38,6%	17,4%	25,0%	40,0%	35,7%
Problématique assez importante	13,8%	20,5%	30,4%	0,0%	0,0%	14,3%
Problématique très importante	10,5%	15,0%	30,4%	0,0%	0,0%	7,1%
NRP	34,4%	19,5%	17,4%	50,0%	60,0%	28,6%

*Le nombre d'effectifs étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

Comme en 2008, les **grandes tendances** observées par les entreprises concernant la main-d'œuvre dans leur entreprise concernent principalement la **pénurie de main-d'œuvre ou la difficulté à recruter du personnel** notamment auprès :

- du personnel qualifié ou avec brevet (5 mentions);
- du personnel avec expérience (4 mentions);
- des ingénieurs électriques ou électroniques (2 mentions);
- des capitaines (1 mention);
- des mécaniciens (1 mention);
- problématique générale, sans égard à la profession (9 mentions).

Plusieurs entreprises évoquent également les problématiques liées aux **conditions de travail demandées par les employés** :

- demandes d'augmentation de salaire plus élevées ou demande d'un salaire fixe (4 mentions);
- exigences de la nouvelle génération (2 mentions);
- amélioration de l'équilibre travail-famille (2 mentions).

Des problématiques liées à la **rétenion du personnel** ont aussi été soulignées :

- difficulté de rétenion du personnel en général (2 mentions);
- difficulté à garder le personnel d'une saison à l'autre à cause de la saison trop courte ou de la situation temporaire de l'emploi (2 mentions);
- difficulté de rétenion du personnel qualifié avec expérience (2 mentions);
- forte concurrence avec les autres compagnies pour garder le personnel (1 mention).

Finalement, les répondants ont mentionné **l'intégration de la main-d'œuvre immigrante** (3 mentions), les **problèmes avec le manque de formation ou l'éloignement de la formation** (3 mentions) et les **réglementations trop contraignantes** (2 mentions) comme étant les principales tendances de leur entreprise en matière de main-d'œuvre.

Pour la majorité des entreprises, le **développement du Nord québécois n'a eu aucun impact sur les activités** de leur entreprise dans les trois dernières années.

Les activités des entreprises ayant été touchées par ces projets ont principalement été affectées de façon positive, notamment par la croissance de l'entreprise et la création d'opportunités d'affaires. Cependant, certaines entreprises ont tout de même été défavorisées par le développement du Nord à cause du manque de personnel.

Tableau 56 : Est-ce que le développement du Nord et des ressources naturelles ont eu un impact sur les activités de votre entreprise au cours des trois dernières années? (Q40)

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Oui	35,3%	38,2%	8,7%	50,0%	50,0%	35,7%
Non	63,8%	61,8%	87,0%	50,0%	50,0%	64,3%
NRP	0,9%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Si oui, de quelle façon?						
Opportunités d'affaires	44,4%	91,7%	50,0%	0,0%	60,0%	20,0%
Manque de personnel	44,4%	75,0%	100,0%	0,0%	60,0%	20,0%
Croissance de l'entreprise	40,7%	100,0%	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%
Nouveaux défis	29,6%	41,7%	50,0%	0,0%	40,0%	20,0%
Autres	7,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%
Pas de réponse	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%	20,0%	40,0%

**Le nombre d'effectifs étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.*

Les entreprises semblent partagées quant aux **impacts du développement du Nord** et de ses ressources naturelles sur leurs activités dans les trois prochaines années. En effet, environ la moitié des entreprises croient qu'elles seront touchées, alors qu'une autre moitié croit le contraire. Beaucoup n'ont pu se prononcer.

Les entreprises voient majoritairement d'un bon œil ces activités de développement qui auront un **impact positif sur leurs activités**, notamment par la création d'opportunités d'affaires, la croissance de l'entreprise et l'arrivée de nouveaux défis. Le tiers des entreprises prévoient cependant des problématiques liées au manque de personnel, notamment parmi les services portuaires, les armateurs et les traversiers.

Tableau 57 : Est-ce que vous prévoyez que le développement du Nord et des ressources naturelles auront un impact sur les activités de votre entreprise au cours des trois prochaines années? (Q41)

	Total (n=76)	Armateurs/ Traversiers (n=25)	Croisiéristes (n=23)	Ports et adm. portuaires (n=4)*	Serv. portuaires (n=10)	Serv. maritimes (n=14)
Oui	44,7%	50,1%	13,0%	75,0%	50,0%	50,0%
Non	54,4%	49,9%	82,6%	25,0%	50,0%	50,0%
Pas de réponse	0,9%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Si oui, de quelle façon?						
Opportunités d'affaires	70,8%	100,0%	33,3%	33,3%	100,0%	57,1%
Croissance de l'entreprise	41,9%	70,0%	66,7%	0,0%	60,0%	28,6%
Nouveaux défis	35,5%	63,7%	66,7%	0,0%	40,0%	28,6%
Manque de personnel	32,5%	57,3%	33,3%	0,0%	60,0%	14,3%
Autres	5,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%
Pas de réponse	19,9%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	28,6%

**Le nombre d'effectifs étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.*

6. Les prévisions de main-d'oeuvre

Ce chapitre présente les prévisions d'embauches par poste des entreprises de l'industrie maritime du Québec, ainsi que les difficultés d'embauche auxquelles elles font face.

6.1 Besoins actuels

À l'heure **actuelle**, les postes et sous-catégories de postes pour lesquels les entreprises de l'industrie maritime ont des **besoins de main-d'œuvre navigante**, concernent principalement :

- les capitaines;
- les matelots de pont;
- les officiers de pont;
- les assistants-services aux passagers;
- les officiers mécaniciens;
- les matelots de salle des machines.

Ces postes sont globalement les mêmes que ceux recherchés en 2008, ce qui démontre une tendance stable dans les besoins de personnel navigant.

En ce qui concerne le **personnel non navigant**, les **besoins actuels** des entreprises sont surtout pour les postes suivants :

- le personnel de soutien administratif;
- le personnel d'entretien et de réparation;
- les autres gestionnaires et fonctionnaires;
- les autres postes d'opérations et de manutention.

Dans notre échantillon de 76 entreprises répondantes, ces embauches totalisent 181 personnes. Pour estimer les embauches totales dans la population, nous avons redressé les résultats de chaque catégorie d'entreprises, ce qui nous permet de conclure que les **embauches actuelles** extrapolées à **l'ensemble de l'industrie maritime** totalisent **463 personnes**.

Tableau 58 : Nombre de postes à combler actuellement (Q13 et Q17)

	Estimation du nombre de postes dans la population						
	Armateurs	Croisiéristes	Traversiers	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes	
Personnel navigant							
Sur le pont							
Capitaine (tous brevets confondus)	45	10	26	7	-	-	2
Officiers de pont	23	13	2	8	-	-	-
■ Premier officier de pont (tous brevets confondus)	12	3	2	7	-	-	-
■ Officier de pont de quart (tous brevets confondus)	11	10	-	1	-	-	-
Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)	13	1	12	-	-	-	-
Matelot de pont (tous brevets confondus)	49	16	18	13	-	-	2
Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)	3	3	-	-	-	-	-
Cuisinier de navire	-	-	-	-	-	-	-
Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)	38	-	32	7	-	-	-
Autres postes sur le pont	5	-	4	1	-	-	-
À la salle des machines							
Officiers mécaniciens	25	20	-	5	-	-	-
■ Officier mécanicien de première classe (tous brevets confondus)	4	4	-	-	-	-	-
■ Officier mécanicien de deuxième classe (tous brevets confondus)	11	7	-	4	-	-	-
■ Officier mécanicien de troisième classe (tous brevets confondus)	7	6	-	1	-	-	-
■ Officier mécanicien de quatrième classe (tous brevets confondus)	3	3	-	-	-	-	-
Électricien	3	3	-	-	-	-	-
Opérateur des machines de petits bâtiments	4	-	-	4	-	-	-
Matelot de salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de la salle des machines)	12	1	2	8	-	-	-
Autres postes de la salle des machines	1	-	-	1	-	-	-

	Estimation du nombre de postes dans la population	Armateurs	Croisiéristes	Traversiers	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Personnel non navigant							
Administration							
Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	17	9	6	-	2	-	-
Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, etc.)	55	16	2	4	5	-	27
Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	62	40	10	-	2	6	4
Autres postes d'administration	5	1	-	4	-	-	-
Opérations / manutention							
Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	18	9	-	3	-	6	-
Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	45	3	4	1	-	29	8
Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	17	15	-	2	-	-	-
Autres postes d'opérations / de manutention	24	-	8	-	-	12	4
Total estimé dans la population	463	164	124	66	9	53	47

* Les estimations ont été calculées en ne prenant pas en compte les recrutements possibles dans les trois syndicats de débardeurs membres du SCFP et l'association, regroupant les vérificateurs ainsi que dans les compagnies de sécurité. Le nombre est donc sous-estimé puisque ces trois gros joueurs n'ont pas répondu au sondage.

6.2 Prévisions d'embauche (d'ici 3 ans et d'ici 5 ans)

Afin de mesurer les embauches prévues dans l'industrie maritime d'ici 3 ans et d'ici 5 ans, nous avons procédé à une estimation utilisant sensiblement la même méthodologie que celle utilisée pour mesurer les effectifs maritimes (réf. section 4.4.1).

Ainsi à titre d'exemple, parmi les **armateurs** de notre échantillon (voir tableau 68), la seule grande entreprise envisage d'embaucher 91 employés d'ici 3 ans et 130 d'ici 5 ans. Les 5 entreprises de taille moyenne envisagent d'embaucher, en moyenne, 59 employés d'ici 3 ans et 82,2 employés d'ici 5 ans. Dans le cas des 10 petites entreprises, ce sont, en moyenne, 5,7 postes qui sont à combler d'ici 3 ans et 8,5 d'ici 5 ans.

En additionnant les sommes partielles obtenues pour chaque taille d'entreprise, on peut ainsi évaluer dans notre échantillon à 269 et 381 les postes à combler d'ici 3 ans et d'ici 5 ans (réf. tableau 69). Il est à noter qu'une pondération des embauches a été effectuée en fonction de la taille des entreprises. Le nombre d'entreprises dans notre échantillon est donc présenté à titre indicatif (celui-ci une fois pondéré pouvant varier).

Pour ensuite extrapoler ces embauches à la population totale, les moyennes de chaque classe ont été attribuées aux entreprises non répondantes de la catégorie « armateurs ». On en arrive alors à 571 et 808 comme embauches totales prévues pour les armateurs dans l'industrie d'ici 3 ans et d'ici 5 ans.

Si on effectue l'opération pour l'ensemble des secteurs d'activité, ce sont donc 1 966 postes qui seront à combler d'ici 3 ans et 2 689 d'ici 5 ans dans l'industrie maritime.

Tableau 59 : Nombre d'entreprises selon la taille de l'entreprise et moyennes d'embauche dans 3 ans et dans 5 ans

		Total	Grande (500 employés et +)	Moyenne (100-500 employés)	Petite (1-100 employés)
1. Exploitants de navires					
Armateurs (transport de marchandises)	Échantillon		1	5	10
	Non-répondants		1 (M=91;130)	3 (M=59;82,2)	6 (M=5,7; 8,5)
	Population	26	2	8	16
			Grande (+ de 30 employés)	Moyenne (10-30 employés)	Petite (1-10 employés)
Croisiéristes	Échantillon		4	5	14
	Non-répondants		4 (M=65,5;69,3)	14 (M=8,2;10,6)	31 (M=1,9;2,0)
	Population	72	8	19	45
			Grande (+ de 30 employés)	Moyenne (10-30 employés)	Petite (1-10 employés)
Traversiers	Échantillon		0	4	5
	Non-répondants		1 (M=82;128)* + 2 (M=12;19)**	1 (M=3,3;3,3)	12 (M=1,6;3,2)
	Population	25	3	5	17

		Grande (+ de 5Mt)	Moyenne (1-5 Mt)	Petite (- de 1Mt)
2. Ports et administrations portuaires				
	Échantillon	1	3	(0;0,35;0,65) → Valeurs des organisations de taille moyenne que nous avons divisées par 2 pour estimer les valeurs des organisations de petite taille
	Non-répondants	5 (M=5;5)	3 (M=0,7;1,3)	17 (M=0,35;0,65)
	Population	29	6	17
		Grande (+ de 25 employés)	Moyenne (10-25 employés)	Petite (- de 10 employés)
3. Services portuaires				
	Échantillon	8	1	1
	Non-répondants	29 (M=2,9;4,3)	17 (M=3;5,0)	32 (M=0;1)
	Population	88	37	33
		Grande (+ de 25 employés)	Moyenne (10-25 employés)	Petite (- de 10 employés)
4. Services maritimes				
	Échantillon	6	3	5
	Non-répondants	11 (M=8,0;14,2)	30 (M=1,0;1,7)	70 (M=0,6;0,6)
	Population	125	17	75

Note : À titre de rappel, le nombre d'entreprises présenté n'est pas pondéré, ce qui explique la différence avec les résultats finaux du tableau 69.

* Valeurs fournies par l'entreprise ciblée en 2013.

** Les deux autres « grandes » entreprises sont 6,9 fois plus petites en nombre d'employés que la plus grande entreprise. Nous avons donc divisé par 6,9 le chiffre donné par l'entreprise ciblée pour estimer les besoins en effectifs de la deuxième entreprise.

Tableau 60 : Estimations du nombre d'embauches prévues par catégorie d'entreprises (Q13 et Q17)

Catégories d'entreprise	Population		Échantillon	
	D'ici 3 ans	D'ici 5 ans	D'ici 3 ans	D'ici 5 ans
Armateurs	571	808	269	381
Croisières-excursions	701	777	266	289
Traverses	211	322	83	114
Ports et administrations portuaires	38	47	5	7
Services portuaires	197	337	62	96
Services maritimes	247	398	87	149
Total	1 966	2 689	772	1 035

Note : Les totaux peuvent être différents de la somme des postes à cause des arrondis et de la pondération utilisée.

Les embauches prévues par poste, selon les estimations des entreprises, sont présentées au tableau qui suit.

Pour chaque horizon temps (d'ici 3 ans et d'ici 5 ans), la répartition du nombre d'embauches par poste a été calculée à partir de nos données de sondage, et ce pourcentage a été multiplié par le nombre d'embauches total prévu dans l'industrie (population – réf. tableau 69) d'ici 3 ans et d'ici 5 ans.

Par exemple, pour les capitaines, nous avons estimé dans le sondage que 7,5% des embauches dans 3 ans seraient des capitaines. Comme 1 966 représentent les embauches totales dans l'industrie, les embauches de capitaines correspondraient à 148 personnes (1 966 x 7,5%).

Tableau 61 : Embauches prévues par type de poste (Q13 et Q17)

	Embauches prévues d'ici 3 ans		Embauches prévues d'ici 5 ans	
	nb	%	nb	%
Personnel navigant				
Sur le pont				
Capitaine (tous brevets confondus)	148	7,5%	221	8,2%
Officiers de pont	132	6,7%	177	6,6%
■ Premier officier de pont (tous brevets confondus)	63	3,2%	80	3,0%
■ Officier de pont de quart (tous brevets confondus)	69	3,5%	97	3,6%
Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)	25	1,3%	25	0,9%
Matelot de pont (tous brevets confondus)	191	9,7%	239	8,9%
Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)	47	2,4%	62	2,3%
Cuisinier de navire	55	2,8%	67	2,5%
Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)	497	25,3%	560	20,8%
Autres postes sur le pont	22	1,1%	38	1,4%
À la salle des machines				
Officiers mécaniciens	173	8,8%	275	10,3%
■ Officier mécanicien de première classe (tous brevets confondus)	34	1,7%	60	2,2%
■ Officier mécanicien de deuxième classe (tous brevets confondus)	49	2,5%	67	2,5%
■ Officier mécanicien de troisième classe (tous brevets confondus)	32	1,7%	50	1,9%
■ Officier mécanicien de quatrième classe (tous brevets confondus)	58	2,9%	98	3,7%
Électricien	10	0,5%	15	0,6%
Opérateur des machines de petits bâtiments	8	0,4%	20	0,7%
Matelot de salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de la salle des machines)	44	2,2%	64	2,4%
Autres postes de la salle des machines	4	0,2%	6	0,2%
Personnel non navigant				
Administration				
Administration Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	33	1,7%	61	2,3%
Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, etc.)	176	9,0%	291	10,8%
Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	99	5,1%	151	5,6%
Autres postes d'administration	12	0,6%	33	1,2%

	Embauches prévues d'ici 3 ans		Embauches prévues d'ici 5 ans	
	nb	%	nb	%
Opérations / manutention				
Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	62	3,2%	76	2,8%
Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	142	7,2%	215	8,0%
Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	30	1,5%	33	1,2%
Autres postes d'opérations / de manutention	54	2,8%	60	2,2%
Total	1 966	100%	2 689	100%

Selon les entreprises interrogées, les prévisions d'embauches se répartiront comme suit. Comparativement à 2008 où l'on observait une majorité de départs à la retraite, en 2013, la moitié des embauches sont causées par le remplacement de personnel existant. Ceci est cohérent avec l'observation que nous avons faite précédemment, à savoir qu'il y a moins d'employés ayant beaucoup d'ancienneté contrairement à 2008, donc conséquemment, moins de départs à la retraite.

Tableau 62 : Répartition des prévisions d'embauches totales d'ici 3 et 5 ans selon les catégories suivantes (Q14 et Q18)

	Embauches d'ici 3 ans	Embauches d'ici 5 ans
Personnel navigant		
Nouveaux postes (expansion de l'entreprise, etc.)	16,4%	17,0%
Remplacement de départs à la retraite uniquement (sans inclure les licenciements, les départs volontaires, etc.)	24,9%	28,3%
Remplacement de personnel existant (départs volontaires, roulement)	58,7%	54,7%
Personnel non navigant		
Nouveaux postes (expansion de l'entreprise, etc.)	29,1%	28,0%
Remplacement de départs à la retraite uniquement (sans inclure les licenciements, les départs volontaires, etc.)	25,9%	27,5%
Remplacement de personnel existant (départs volontaires, roulement)	45,0%	44,4%

6.3 Embauche de stagiaires

En moyenne, les répondants ont **2,4 places de stages à bord des navires chaque année**, mais ce nombre varie selon les catégories d'entreprise. Les armateurs et les traversiers embauchent davantage de stagiaires (8,3), tandis que les ports et administrations portuaires, ainsi que les services maritimes, de par leurs activités, n'en embauchent pas.

Tableau 63 : Combien de places de stages à bord des navires avez-vous de disponibles au cours d'une année? (Q20)

	Total (n=47)	Armateurs/ Traversiers (n=22)	Croisiéristes (n=21)	Ports et adm. portuaires (n=1)*	Serv. portuaires (n=0)**	Serv. maritimes (n=3)*
Moyenne	2,4	8,3	0,8	0,0	n.a.	0,0

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

Le nombre de stagiaires embauchés ne pourrait pas être augmenté pour la majorité des entreprises, mais pour 33,2% des armateurs et des traversiers, ce nombre pourrait être augmenté. Un nombre important de répondants n'ont d'ailleurs pu se prononcer sur la question.

Tableau 64 : Est-ce que ce nombre pourrait être augmenté? (Q21)

	Total (n=47)	Armateurs/ Traversiers (n=22)	Croisiéristes (n=21)	Ports et adm. portuaires (n=1)*	Serv. portuaires (n=0)**	Serv. maritimes (n=3)*
Oui	23,3%	33,2%	28,6%		n.a.	0,0%
Non	55,4%	45,2%	66,7%	100,0%	n.a.	33,3%
NRP	21,3%	21,6%	4,8%	0,0%	n.a.	66,7%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

6.4 Difficultés de recrutement

Les entreprises sondées **ne semblent pas percevoir de problématique en lien avec l'image des métiers maritimes**. En effet, une faible proportion d'entre elles jugent que ces métiers ont une image négative dans le public en général ou qu'ils n'ont pas d'image du tout, alors que la plupart croient qu'ils ont une image neutre ou positive.

Tableau 65 : Considérez-vous que les métiers maritimes (à bord des navires) ont, dans le public en général, une image ...? (Q15)

	Total (n=49)	Armateurs/ Traversiers (n=23)	Croisiéristes (n=21)	Ports et adm. portuaires (n=1)*	Serv. portuaires (n=0)**	Serv. maritimes (n=4)*
Négative	7,8%	6,8%	0,0%	0,0%	n.a.	25,0%
Neutre	36,8%	43,7%	28,6%	0,0%	n.a.	50,0%
Positive	40,0%	40,3%	52,4%	0,0%	n.a.	25,0%
Pas d'image du tout	7,7%	3,4%	4,8%	100,0%	n.a.	0,0%
NRP	7,8%	5,8%	14,3%	0,0%	n.a.	0,0%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

De façon générale, il apparaît **plus difficile de recruter du personnel navigant** dans les entreprises de l'industrie maritime que de recruter du personnel non navigant même si dans les deux cas le recrutement est **plutôt perçu comme étant difficile, spécialement à moyen et long terme**.

Cette tendance semble s'être maintenue depuis l'étude de 2008.

Tableau 66 : Croyez-vous qu'il sera très facile/plutôt facile/plutôt difficile/très difficile de combler vos besoins en termes de personnel navigant/non navigant au cours des ...? (Q16 et Q19)

	Total	Armateurs/ Traversiers	Croisiéristes	Ports et adm. portuaires	Serv. portuaires	Serv. maritimes
Navigant	(n=51)	(n=23)	(n=22)	(n=1)*	(n=0)**	(n=5)*
Trois prochaines années?						
Très facile	1,0%	3,4%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Plutôt facile	30,6%	21,8%	36,4%	100,0%	n.a.	20,0%
Plutôt difficile	49,6%	59,7%	40,9%	0,0%	n.a.	60,0%
Très difficile	4,7%	3,4%	9,1%	0,0%	n.a.	0,0%
NRP	14,2%	11,6%	13,6%	0,0%	n.a.	20,0%
Cinq prochaines années?						
Très facile	1,0%	3,6%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Plutôt facile	22,9%	19,6%	31,8%	100,0%	n.a.	0,0%
Plutôt difficile	45,7%	39,2%	45,5%	0,0%	n.a.	60,0%
Très difficile	8,7%	25,3%	4,5%	0,0%	n.a.	0,0%
NRP	21,7%	12,4%	18,2%	0,0%	n.a.	40,0%
Dix prochaines années?						
Très facile	1,0%	3,4%	0,0%	0,0%	n.a.	0,0%
Plutôt facile	17,1%	12,6%	22,7%	100,0%	n.a.	0,0%
Plutôt difficile	37,7%	31,1%	31,8%	0,0%	n.a.	60,0%
Très difficile	12,1%	29,6%	9,1%	0,0%	n.a.	0,0%
NRP	32,1%	23,3%	36,4%	0,0%	n.a.	40,0%
Non navigant	(n=65)	(n=19)	(n=19)	(n=4)*	(n=10)	(n=13)
Trois prochaines années?						
Très facile	9,1%	0,0%	5,3%	0,0%	10,0%	15,4%
Plutôt facile	35,0%	16,5%	57,9%	75,0%	30,0%	23,1%
Plutôt difficile	29,2%	55,1%	26,3%	25,0%	30,0%	23,1%
Très difficile	9,1%	8,9%	0,0%	0,0%	10,0%	15,4%
NRP	17,6%	19,6%	10,5%	0,0%	20,0%	23,1%
Cinq prochaines années?						
Très facile	6,4%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	15,4%
Plutôt facile	31,7%	16,5%	36,8%	50,0%	40,0%	23,1%
Plutôt difficile	39,5%	55,1%	26,3%	50,0%	50,0%	30,8%
Très difficile	9,1%	8,9%	0,0%	0,0%	10,0%	15,4%
NRP	13,3%	19,6%	31,6%	0,0%	0,0%	15,4%
Dix prochaines années?						
Très facile	3,7%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	7,7%
Plutôt facile	30,8%	16,5%	31,6%	50,0%	30,0%	30,8%
Plutôt difficile	31,9%	43,1%	21,1%	50,0%	30,0%	30,8%
Très difficile	10,4%	20,9%	0,0%	0,0%	10,0%	15,4%
NRP	23,2%	19,6%	42,1%	0,0%	30,0%	15,4%

*Le nombre d'observations étant faible, les résultats sont à interpréter avec prudence.

** Il n'y a pas de personnel navigant dans les services portuaires.

Les entreprises ont été invitées à identifier **les postes difficiles à combler d'ici les trois prochaines années parmi le personnel navigant**. Parmi ceux-ci, on note :

- les capitaines (36,7% des répondants);
- les officiers mécaniciens (2,0% des répondants);
- tous les postes (3,4% des répondants).

Pour le **personnel navigant**, les postes ci-dessous seront difficiles à combler d'ici les **cinq prochaines années** :

- les capitaines (33,8% des répondants);
- les officiers mécaniciens (25,0% des répondants);
- tous les postes (3,4% des répondants).

Finalement, pour le **personnel navigant**, il sera difficile de recruter parmi les postes suivant d'ici les **dix prochaines années** :

- les capitaines (32,5% des répondants);
- les officiers mécaniciens (27,1% des répondants);
- tous les postes (3,7% des répondants).

Parmi le **personnel non navigant**, les entreprises prévoient avoir des difficultés à recruter de la main-d'œuvre pour pourvoir ces postes d'ici les **trois prochaines années** :

- les gestionnaires, les directeurs ou les surintendants (23,1% des répondants);
- les instructeurs spécialisés (7,7% des répondants);
- les ingénieurs ou architectes navals (7,7% des répondants);
- les techniciens électriques (7,7% des répondants);
- les avocats (7,7% des répondants);
- les capitaines (3,8% des répondants);
- les chauffeurs (3,8% des répondants);
- tous les postes (3,8% des répondants).

Toujours parmi le **personnel non navigant**, il sera difficile de recruter des employés pour pourvoir ces postes d'ici **les cinq prochaines années** :

- les gestionnaires, les directeurs ou les surintendants (18,2% des répondants);
- les instructeurs spécialisés (6,1% des répondants);
- les ingénieurs ou architectes navals (6,1% des répondants);
- les techniciens électriques (6,1% des répondants);
- les avocats (6,1% des répondants);
- tous les postes (3,0% des répondants).

Finalement, il sera difficile de pourvoir les postes suivants parmi le **personnel non navigant** d'ici les **dix prochaines années** :

- les gestionnaires, les directeurs ou les surintendants (13,8% des répondants);
- les instructeurs spécialisés (6,9% des répondants);
- les ingénieurs ou architectes navals (6,9% des répondants);
- les techniciens électriques (6,9% des répondants);
- les avocats (6,9% des répondants);
- tous les postes (6,9% des répondants).

7. Conclusion : les enjeux du secteur maritime et de sa main-d'œuvre

À la lumière des analyses réalisées précédemment et des principaux résultats qui en découlent, les principaux constats et enjeux suivants ont été identifiés.

7.1 État de la situation et constats généraux

- De façon générale, au Québec, on a observé en 2011 une **augmentation des tonnages manutentionnés dans les principaux ports du Québec** de l'ordre de **7% en comparaison avec 2010** et de **22% par rapport à 2009, année de crise**.
- Bien que la plupart des indicateurs aient été à la hausse jusqu'en 2011, les résultats préliminaires de 2012 et de 2013 laissent entrevoir une baisse de tonnage manutentionné dans les principaux ports québécois.
- De nouvelles **occasions d'affaires avec l'Europe** pourraient profiter aux ports du Québec, advenant la signature d'un accord de libre-échange entre le Canada et l'Union européenne.
- Le **développement du Nord québécois** pourrait également engendrer de nombreuses occasions d'affaires, notamment à cause des grands besoins en marchandises liés au développement des régions éloignées. Par contre, le ralentissement économique mondial et la baisse de la demande pour les métaux laissent plutôt présager une baisse de la croissance observée en 2010 et 2011.
- Finalement, **l'industrie des croisières internationales** se porte encore bien, mais cette industrie a peu d'impact sur les emplois directs dans le secteur maritime au Québec.
- En juin 2013, on dénombrait 366 entreprises dans l'industrie maritime québécoise : 123 exploitants de navire (26 armateurs, 72 croisiéristes, 25 traversiers), 29 ports, 88 services portuaires et 126 services maritimes.⁵⁰

7.2 Effectif maritime et portrait de la main-d'œuvre

- En 2008, les effectifs totaux dans l'industrie maritime au Québec étaient estimés à 12 362. En 2013, nous avons estimé les **effectifs totaux à 13 222** (emplois directs) et le nombre d'emplois indirects à 5 819. Les retombées totales de l'industrie maritime au chapitre de l'emploi sont donc de 19 041 (personnes-années).
- Le personnel **navigant** représente **36,6% des effectifs** totaux tandis que le **personnel non navigant** constitue **63,4%** de l'ensemble des effectifs.

⁵⁰ Recensement en date de juin 2013. Le nombre peut légèrement varier avec l'annexe 3 dont la mise à jour a été faite en août 2013.

Tableau 67 : Répartition du nombre d'employés par poste (Q8)

	Estimation du nombre total d'employés par poste	
	nb	%
Personnel navigant	4 846	36,7%
Sur le pont	3 894	29,5%
Capitaine	549	4,2%
Premier officier de pont	185	1,4%
Officier de pont de quart	196	1,5%
Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)	67	0,5%
Matelot de pont	925	7,0%
Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)	329	2,5%
Cuisinier de navire	337	2,6%
Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)	970	7,3%
Autres postes sur le pont	156	1,2%
Pilote	179	1,4%
À la salle des machines	952	7,2%
Officier mécanicien de première classe	154	1,2%
Officier mécanicien de deuxième classe	162	1,2%
Officier mécanicien de troisième classe	149	1,1%
Officier mécanicien de quatrième classe	184	1,4%
Électricien	21	0,2%
Opérateur des machines de petits bâtiments	21	0,2%
Matelot de la salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de salle des machines)	252	1,9%
Autres postes de la salle des machines	9	0,1%
Personnel non navigant	8376	63,3%
Administration	3890	29,4%
Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	226	1,7%
Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, etc.)	1 780	13,5%
Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	1 237	9,4%
Autres postes d'administration	647	4,9%
Opérations / manutention	4 486	33,9%
Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	1 458	11,0%
Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	1 582	12,0%
Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	597	4,5%
Autres postes d'opérations / de manutention	849	6,4%
Total	13 222	100%

- La majeure partie des employés sont des hommes, mais on observe une plus forte proportion de femmes parmi certains postes administratifs et parmi les assistants aux services aux passagers.
- La quasi-totalité du personnel navigant et non navigant est d'origine **canadienne**.
- Une **proportion plus grande du personnel navigant est syndiquée** comparativement au personnel non navigant où l'on observe des proportions variables selon les postes.
- La majorité du personnel **navigant et non navigant** est employé **à temps plein**.
- **Mis à part les capitaines**, la majorité du personnel **navigant sur le pont** est employé principalement de **façon temporaire** (dans une proportion supérieure à 50%), tandis que le personnel **navigant à la salle des machines** et le personnel **non navigant** sont employés de façon **permanente**. Ce phénomène s'explique par le secteur des croisières-excursions qui embauche davantage de main-d'œuvre temporaire.
- De façon générale, l'âge et l'ancienneté sont reliés. On constate que le personnel plus âgé (donc avec le plus d'ancienneté) se retrouve parmi les capitaines et les officiers mécaniciens (plus de 46% ont plus de 50 ans), mais également parmi les gestionnaires, les débardeurs/arrimeurs et le personnel de sûreté et de sécurité.
- Le peu d'ancienneté de certaines catégories de personnel navigant sur le pont et l'emploi temporaire des ressources peuvent aussi être liés. D'une part, ceci peut être en partie attribuable aux entreprises de croisières-excursions qui embauchent du personnel saisonnier non breveté notamment pour l'assistance aux passagers (et relativement plus jeunes que les officiers ou matelots). D'autre part, le fait que les officiers de navigation travaillent sur une courte période au Québec, peut avoir un impact direct sur la rétention des officiers sur le marché du travail. Il est de plus très difficile, vu les courtes saisons de navigation et les zones, de favoriser l'expérience et l'avancement des officiers de pont vers des niveaux supérieurs.

7.3

Enjeux liés à la gestion des ressources humaines et à la formation de la main-d'œuvre

7.3.1 Gestion des ressources humaines

- **Pour le personnel navigant**, les principaux outils utilisés pour la gestion des ressources humaines sont des **descriptions de tâches ou de fonctions**, des **programmes de formations**, des **politiques salariales** et des **processus de recrutement et de sélection**, et ce, peu importe la catégorie d'entreprises. Les programmes d'accueil des nouveaux employés et les programmes d'avantages sociaux et de bénéfices sont également utilisés. Pour le **personnel non navigant**, sensiblement les mêmes outils sont utilisés, mais par une plus forte proportion d'entreprises.
- Très peu d'entreprises ont un **plan écrit de développement de la main-d'œuvre** (sauf chez les ports et administrations portuaires où la proportion est supérieure à l'ensemble des entreprises).

7.3.2 Attraction, rétention et recrutement du personnel

- Pour **attirer et retenir** le personnel navigant au sein de l'entreprise, les entreprises sondées utilisent principalement les **formations** et mettent de l'avant les **horaires de travail fixes**, les **avantages sociaux** et la **qualité de vie à bord**.
- Selon les participants aux deux groupes de discussion tenus auprès du personnel breveté et non breveté, **les principaux facteurs d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie maritime québécoise sont les conditions salariales, la possibilité d'accéder à des postes supérieurs ainsi que la période de travail permettant une meilleure conciliation travail-famille**.

- En revanche, les groupes de discussion ont permis d'identifier certains facteurs qui **nuisent à l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre** dans l'industrie maritime québécoise, dont **notamment l'éloignement sur une période de temps significative**, la **diminution du sentiment d'appartenance** en raison du roulement de personnel ainsi que la **réduction des équipages à bord des navires** qui limitent les opportunités de travail pour certains travailleurs du secteur.
- Pour faire **connaître leurs emplois**, les entreprises utilisent principalement les outils **d'Emploi-Québec**, mais également les **journaux**, les **écoles et l'Institut maritime**, ainsi que **l'Info-emplois maritimes** du **CSMOIM**.
- Les entreprises se sont dites très intéressées à embaucher des femmes que ce soit pour du personnel navigant ou non navigant.
- Elles sont également ouvertes à embaucher des travailleurs immigrants pour combler leurs besoins de main-d'oeuvre.
- Afin de **promouvoir l'industrie maritime québécoise**, certains participants des groupes de discussion suggèrent notamment de faire la **promotion des conditions de travail en vigueur** (p. ex. : bons salaires, périodes de temps libres, etc.), de **garantir des heures minimales de travail** ainsi que **d'organiser davantage d'activités** afin que l'industrie maritime québécoise soit plus visible auprès du grand public (p. ex. : journées portes ouvertes, concours promotionnels, etc.).
- Cependant, la plupart des participants sont d'avis que **seule une action concertée des entreprises du secteur maritime québécois aura un impact sur la problématique de la main-d'œuvre dans cette industrie**.

7.3.3 Formation continue du personnel

- Les entreprises de l'industrie maritime interrogées dépensent en **moyenne 2,1% de leur masse salariale en formation**, mais cette moyenne est nettement supérieure au sein des croisiéristes, probablement à cause du fait qu'ils emploient plusieurs guides.
- Par rapport à il y a cinq ans, le pourcentage de la masse salariale dépensé en formation en 2012 est **resté stable**.
- Au cours des deux prochaines années (2013 et 2014), les **entreprises de l'industrie maritime prévoient également une stabilité du nombre d'employés** qui recevront une formation et **une stabilité du nombre d'heures moyen de formation** par employé, sauf pour les armateurs et traversiers, ainsi que les entreprises de services portuaires qui prévoient une augmentation en plus forte proportion.
- **La majorité des entreprises de l'industrie maritime offrent des incitatifs à leurs employés** pour les encourager à se perfectionner. Il s'agit dans la plupart des cas d'incitatifs monétaires (soit le remboursement des frais de scolarité ou des frais de déplacement ou d'hébergement), mais aussi de la libération sur les heures de travail (pour suivre un cours de perfectionnement).
- Dans les entreprises de l'industrie maritime, la **responsabilité du perfectionnement revient majoritairement à l'employeur, parfois à l'employé**.
- Les groupes de discussion nous ont également permis de constater que l'aide au perfectionnement est bien perçue par les employés.
- Les participants ayant pris part aux différents groupes de discussion estiment que les **différentes formations offertes dans le secteur maritime au Québec proposent un contenu pertinent** et leur permettent de développer des compétences essentielles dans le cadre de leurs fonctions.
- Les participants des groupes de discussion proposent néanmoins des améliorations à apporter par rapport à la formation dans le secteur maritime :
 - offrir un **appui financier** aux travailleurs désireux de suivre une formation leur permettant d'accéder à un poste supérieur ou pour développer de nouvelles compétences pour le poste actuellement occupé;

- offrir **des cours à l'année**, et ce, même si peu de personnes sont inscrites;
 - **augmenter le personnel qualifié à bord des navires** afin que celui-ci puisse superviser des formations en mer;
 - **mettre à jour le cursus** afin de tenir compte des changements survenus au cours des dernières années, notamment au niveau des nouvelles technologies;
 - **sensibiliser les entreprises du secteur maritime** afin que ces dernières valorisent davantage les formations disponibles.
- Par contre, les changements en cours aux réglementations s'appliquant à l'acquisition de brevets maritimes feront en sorte qu'il ne sera plus possible d'accéder aux brevets d'officiers maritimes en suivant un parcours individuel, c'est-à-dire hors école. Dans le passé, ce type de cheminement a permis à bon nombre de marins, entrés dans la vie maritime comme matelots, d'atteindre des positions d'officiers en navigation ou en mécanique. Il était en effet possible de se présenter et de réussir les examens de Transports Canada grâce à une préparation autodidacte. Bien que difficile et minoritaire, cette voie a tout de même permis d'augmenter le nombre d'officiers maritimes avec des personnes très motivées.
 - Selon les informations diffusées par Transports Canada, les changements réglementaires en cours feront qu'il deviendra impossible à quiconque de se présenter aux examens de brevet sans avoir suivi au préalable un cheminement de formation donné par un centre de formation approuvé.

7.4 Perception de la formation maritime au Québec

La majorité des entreprises se disent « assez » **satisfaites de la formation maritime au Québec**, une faible proportion se déclarant « très satisfaites ». Il y a donc possibilité d'améliorer le degré de satisfaction des entreprises à ce niveau.

Nous avons également demandé aux entreprises quels étaient les aspects à améliorer au niveau de la formation maritime au Québec et **l'aspect financier de la formation maritime** semble être l'aspect à travailler en priorité, que ce soit en améliorant l'aide financière offerte aux étudiants ou en diminuant les coûts de la formation.

7.5 Notoriété du CSMOIM

La **majorité des entreprises connaissent le CSMOIM** (dans une proportion d'au moins 70%). Les services les **plus connus** sont **l'Info-emplois maritimes** et le **site Internet** du comité sectoriel. Le **CSMOIM** aurait donc avantage à faire connaître les programmes d'aide financière à la formation pour le personnel navigant et le Salon des carrières maritimes *Bienvenue à Bord* qui sont connus par moins de la moitié des entreprises sondées, mais qui pourraient bien répondre aux besoins des employés (par exemple pour réduire les coûts de la formation) et attirer la future main-d'œuvre.

7.6 Enjeux liés à la main-d'œuvre et à l'industrie

7.6.1 La main-d'œuvre

Les **plus grands enjeux de l'industrie**, selon les entreprises sondées, concernent principalement le **manque de candidats qualifiés**, le **manque de candidats** avec expérience et, dans une moindre mesure, le **vieillessement de la main-d'œuvre**.

En effet, la majorité des entreprises considèrent qu'il sera **difficile de combler leurs besoins en termes de main-d'œuvre** au cours des dix prochaines années, spécialement pour le personnel navigant.

Pourtant, ces difficultés de recrutement **ne semblent pas liées à l'image des métiers maritimes**, puisque la majorité des entreprises considèrent qu'ils ont une image neutre ou positive au sein de la population.

En effet, en plus de la tendance en lien avec la **pénurie de main-d'œuvre ou la difficulté à recruter du personnel** énoncée précédemment, lorsqu'on a demandé aux entreprises d'identifier les tendances en lien avec la main-d'œuvre au sein de l'industrie maritime, elles ont également mentionné les problématiques en lien avec les **conditions de travail demandées par les employés**, qui sont de plus en plus exigeantes (périodes en mer plus courtes, meilleure conciliation travail-famille, accès aux nouvelles technologies, etc.).

Certaines **problématiques de rétention du personnel** ont également été soulignées, notamment à cause de la concurrence avec les autres compagnies dans le secteur et à cause de la situation temporaire de l'emploi due à la saisonnalité des emplois.

Même s'ils ne représentent pas tous les postes pour lesquels les besoins sont les plus importants (en nombre), les **postes suivants ont été identifiés comme étant les plus difficiles** à combler d'ici les dix prochaines années selon les entreprises :

- parmi le personnel navigant :
 - les capitaines;
 - les officiers mécaniciens.
- parmi le personnel non navigant :
 - les gestionnaires, les directeurs ou les surintendants;
 - les instructeurs spécialisés;
 - les ingénieurs ou architectes navals;
 - les techniciens électriques;
 - les avocats.

En termes de prévision d'embauche d'effectifs, les calculs effectués ont permis d'estimer **l'embauche de 1 966 personnes d'ici les 3 prochaines années et de 2 689 employés d'ici les cinq prochaines années. Actuellement, les entreprises ont 463 postes à combler.** Ces embauches touchent principalement le personnel navigant sur le pont.

Globalement, on observe que la plupart des embauches seront faites pour **remplacer du personnel existant** (attribuable au roulement de personnel), la création de nouveaux postes et les remplacements de départs à la retraite étant moins fréquents.

En ce qui concerne les **stages sur les navires**, les entreprises sondées embauchent en moyenne 2,4 stagiaires par année (8,3 parmi les armateurs et traversiers) et plus de la moitié d'entre elles ne voient **pas d'augmentation possible**.

Par contre, ce nombre pourrait être augmenté chez le tiers des armateurs et traversiers, ce qui est nécessaire dans la formation de la relève.

En effet, une situation problématique est en train de se développer actuellement puisque le nombre d'élèves augmente dans les divers programmes, mais pas le nombre de stages leur permettant de réaliser le temps en mer nécessaire à l'obtention de leur brevet. Ceci peut, à terme, décourager les futurs candidats et les forcer à abandonner leur carrière dans l'industrie maritime.

7.6.2 L'industrie

Les retombées du développement du Nord québécois identifiées au cours de cette étude se sont traduites par la **nécessité de développer de nouvelles infrastructures portuaires** dans le Nord-du-Québec et la Côte-Nord, **conséquence de la hausse du tonnage manutentionné** engendrée par une demande accrue de matières premières extraites des différents sites miniers du Québec.

Par contre, **la majorité des entreprises interrogées dans le cadre de cette étude n'ont pas perçu d'impact sur leurs activités en lien avec le développement du Nord québécois depuis les trois dernières années**. Les entreprises touchées l'ont été **favorablement**, certaines mentionnant la croissance de leur entreprise et les opportunités d'affaires. Certaines ont tout de même fait face à un manque de personnel.

Pour les trois prochaines années, les entreprises ne prévoient majoritairement pas d'impact du développement du Nord québécois sur leurs activités. Par contre, certaines entreprises prévoient un impact favorable sur leurs activités (opportunités d'affaires, croissance de l'entreprise, nouveaux défis).

On peut cependant penser que la situation économique et politique actuelle ne viendra pas modifier ces perceptions. Au contraire, la baisse du prix des matières premières pourrait générer moins de retombées provenant du développement du Nord québécois.

7.7 Recommandations

Afin de relever les défis de recrutement, d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, mais également de formation de celle-ci, diverses avenues sont recommandées par **Zins Beausnesne et associés**, en continuité avec ce qui avait été proposé lors de la précédente étude sectorielle.

Au niveau de recrutement :

- Faire davantage connaître les carrières de l'industrie maritime notamment auprès des jeunes (écoles, salons carrières, etc.) ainsi que certains avantages liés aux emplois en mer (voyages, longues périodes de vacances, découverte d'autres cultures, responsabilités accrues, etc.).
- Transmettre l'information à jour sur les postes à combler et l'industrie aux conseillers en orientation dans les écoles, mais également une information adaptée aux étudiants, attrayante et stimulante, lors des salons de l'emploi ou autres activités les ciblant, ainsi que sur Internet (site, blogue, forum, etc.).
- Cibler les adultes en réorientation de carrières dans les CLE, les agences de placement et sur Internet (site web de recherche d'emploi, blogue, etc.).

Au niveau image de l'industrie :

- Mettre en valeur les entreprises du secteur de par leurs réalisations, leur environnement de travail et leurs contributions.
- Mesurer les perceptions du grand public face à l'industrie maritime et réaliser une campagne d'information et de sensibilisation si requis.

Concernant la fidélisation en emploi et la rétention :

- Sensibiliser les entreprises aux nouvelles valeurs des travailleurs et repenser à l'organisation du travail (p. ex. : rotation de certains postes, contrats plus courts, nouvelles technologies permettant certaines formations à bord).

- Développer et mettre en valeur les avantages non financiers de certains emplois (reconnaissance, travail non routinier, dépassement de soi, etc.), les promotions en interne ainsi que les possibilités de progression dans l'industrie.
- Mener une enquête à plus grande échelle auprès de la main-d'œuvre en emploi sur ses motivations, intérêts, facteurs d'attraction dans l'industrie et ce qui les ferait partir.
- Travailler de concert avec les employeurs et les syndicats pour développer de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines (notamment les « soft skills »).

Pour ce qui est de la formation :

- Recommander à Transports Canada, de concert avec l'industrie maritime, de mettre à jour le contenu des examens pour les divers brevets de navigation et de rendre la documentation préparatoire aux diplômes et brevets plus disponibles.
- Soutenir financièrement les candidats à l'obtention de certains diplômes et brevets (p. ex. : bourses au mérite).
- Promouvoir davantage les plans de développement de la main-d'œuvre auprès des entreprises du secteur.
- Chercher des solutions à la problématique des stages.

Annexe 1 : Questionnaires d'enquête

Questionnaire navigant (version française)

ÉTUDE SECTORIELLE SUR LES EFFECTIFS MARITIMES AU QUÉBEC

QUESTIONNAIRE

INTRODUCTION

Zins Beuchesne et associés a été mandatée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime afin de réaliser une **étude sectorielle sur les effectifs maritimes au Québec**.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM) a comme mandat de :

- Agir à titre d'organisme de concertation, de coordination et d'orientation par l'identification des besoins et de solutions concrètes en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre.
- Soutenir les travailleurs ou associations de travailleurs ainsi que les employeurs ou associations d'employeurs, en favorisant le développement des compétences de la main-d'œuvre afin de contribuer à la compétitivité des entreprises et à la croissance de l'emploi pour son secteur d'activité.

Dans le cadre de cette étude, nous effectuons présentement une enquête auprès des entreprises employant des travailleurs de l'industrie maritime. Cette étude vise à faire un recensement, aussi complet que possible, du nombre de travailleurs maritimes au Québec qu'ils soient brevetés, certifiés ou non. Ce recensement s'étendra non seulement au personnel navigant, mais également à toutes les catégories d'emplois à terre dont la raison d'être est le service à l'industrie maritime.

Votre participation à cette étude est primordiale afin que l'étude réalisée en 2008 et s'étant révélée un excellent outil de planification pour l'industrie puisse être de nouveau réalisée. L'information recueillie par cette démarche sera rendue disponible aux entreprises ayant participé à l'enquête.

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

IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

Entreprise :

Répondant :

Fonction :

Adresse :

Téléphone : () -

PROFIL DE L'ENTREPRISE

1. Indiquez dans le tableau suivant le nom, le nombre d'employés et la région des différentes filiales de votre entreprise :

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

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

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

Filiale(s)	Nombre d'employés par filiale	Emplacement du bureau principal / siège social au Québec (indiquer la région ou le code correspondant*)

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

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

	Activité principale	Précision de la sous-catégorie de l'activité principale	Autres activités
<ul style="list-style-type: none"> ● Armateur 	<input type="checkbox"/> _{1.}	→ Précisez : <ul style="list-style-type: none"> ● Transport de marchandises <input type="checkbox"/>_{1.} ● Croisière et excursions <input type="checkbox"/>_{2.} ● Traversiers et navettes fluviales <input type="checkbox"/>_{3.} ● Dessertes éloignées <input type="checkbox"/>_{4.} ● Autres : _____ <input type="checkbox"/>_{9.} 	<input type="checkbox"/> _{1.}
<ul style="list-style-type: none"> ● Administration portuaire 	<input type="checkbox"/> _{2.}		<input type="checkbox"/> _{2.}
<ul style="list-style-type: none"> ● Services portuaires 	<input type="checkbox"/> _{3.}	→ Précisez : <ul style="list-style-type: none"> ● Réparation navale <input type="checkbox"/>_{1.} ● Arrimage / débarbage <input type="checkbox"/>_{2.} ● Remorquage <input type="checkbox"/>_{3.} ● Terminal <input type="checkbox"/>_{4.} ● Autres : _____ <input type="checkbox"/>_{9.} 	<input type="checkbox"/> _{1.}
<ul style="list-style-type: none"> ● Services maritimes 	<input type="checkbox"/>	→ Précisez : <ul style="list-style-type: none"> ● Agence maritime <input type="checkbox"/>_{1.} ● Expert maritime <input type="checkbox"/>_{2.} ● Agences de classification et de vérification <input type="checkbox"/>_{3.} ● Corporation de pilotes / administration de pilotage / bateaux pilotes <input type="checkbox"/>_{4.} ● Autres : _____ <input type="checkbox"/>_{9.} 	<input type="checkbox"/> _{1.}
<ul style="list-style-type: none"> ● Autres : _____ 	<input type="checkbox"/> _{9.}		<input type="checkbox"/> _{9.}

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

- Permanents (à l'année) _____
 - Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.) _____
- Note : Le total du nombre d'employés permanents et temporaires doit correspondre au total du nombre d'employés des filiales à la question 1.*

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

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

5. Dans quelle catégorie parmi les suivantes classeriez-vous l'activité principale de votre entreprise?

Catégorie	Définition	
<ul style="list-style-type: none"> Transporteur hauturier (<i>de haute mer</i>), côtier et sur les Grands Lacs (SCIAN 4831) 	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport hauturier (de haute mer), côtiers et sur les Grands Lacs pour les marchandises et les passagers. On considère que la Voie maritime du Saint-Laurent fait partie des Grands Lacs. Sont compris dans cette classe les établissements qui exploitent des navires de croisière hauturiers (de haute mer).	<input type="checkbox"/> 1.
<ul style="list-style-type: none"> Transport sur les eaux intérieures (SCIAN 4832) 	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de marchandises et de passagers sur les eaux intérieures. Sont compris dans cette classe les services de transport dans les ports.	<input type="checkbox"/> 2.
<ul style="list-style-type: none"> Activités de soutien au transport par eau (SCIAN 4883) 	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services spécialisés au secteur du transport par eau, par exemple : opérations portuaires, manutention du fret maritime, services de navigation pour le transport par eau (sauvetage maritime, pilotage de navires, etc.), autres activités de soutien au transport par eau (réparation et entretien des navires hors des chantiers navals de même que travaux courants).	<input type="checkbox"/> 3.
<ul style="list-style-type: none"> Transport par eau de tourisme et d'agrément (SCIAN 4872) 	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par eau de tourisme et d'agrément tels que les croisières de plaisance ou les croisières-restaurants et les tours en hydroglisseur. Ces établissements utilisent souvent du matériel de transport suranné ou spécialisé. Les activités offertes se déroulent sur de courtes distances; il s'agit généralement d'excursions d'un jour. Sont compris dans cette classe les établissements qui offrent des services d'affrètement de bateaux de pêche.	<input type="checkbox"/> 4.
<ul style="list-style-type: none"> Agences de transport maritime (SCIAN 488511) 	Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale concerne la représentation des sociétés maritimes, la prise en charge des cargaisons et le traitement d'affaires au port, au nom des armateurs et des affréteurs.	<input type="checkbox"/> 5.
<ul style="list-style-type: none"> Autres : _____ 		<input type="checkbox"/> 6.

PROFESSIONS ET CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Important : Si les activités de votre entreprise ne se limitent pas au transport maritime et/ou aux services à l'industrie maritime, veuillez répondre aux prochaines questions du questionnaire **seulement pour le personnel de votre entreprise travaillant dans le domaine du transport maritime et/ou des services à l'industrie maritime (qu'ils soient navigants ou non navigants, brevetés ou non brevetés, etc.)**

6. Employez-vous présentement dans votre entreprise au Québec :

	Oui	Non	Si oui, combien d'employés?
<ul style="list-style-type: none"> Du personnel navigant 	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	_____
<ul style="list-style-type: none"> Du personnel non navigant 	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	_____

7. Combien de vos employés résident dans chacune des régions administratives du Québec?

	Nombre d'employés parmi le personnel navigant (si Q6=1)	Nombre d'employés parmi le personnel non navigant (si Q6=2)
• Bas-Saint-Laurent		
• Saguenay-Lac-Saint-Jean		
• Québec		
• Mauricie		
• Estrie		
• Montréal		
• Outaouais		
• Abitibi-Témiscamingue		
• Côte-Nord		
• Nord-du-Québec		
• Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine		
• Chaudière-Appalaches		
• Laval		
• Lanaudière		
• Laurentides		
• Montérégie		
• Centre-du-Québec		

8. (Si Q6=1 pour personnel navigant) Dans le tableau suivant, cochez toutes les professions occupées par le personnel navigant que vous employez. Indiquez ensuite le nombre de personnes employées au total pour chacune de ces professions.

	Professions occupées	Nombre d'employés = TOTAL PAR POSTE
Sur le pont		
• Capitaine	<input type="checkbox"/> 51.	
• Premier officier de pont	<input type="checkbox"/> 1.	
• Officier de pont de quart	<input type="checkbox"/> 2.	
• Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)	<input type="checkbox"/> 3.	
• Matelot de pont	<input type="checkbox"/> 4.	
• Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)	<input type="checkbox"/> 5.	
• Cuisinier de navire	<input type="checkbox"/> 6.	
• Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)	<input type="checkbox"/> 7.	
• Autres postes sur le pont : _____	<input type="checkbox"/> 8.	

	Professions occupées	Nombre d'employés = TOTAL PAR POSTE
À la salle des machines		
• Officier mécanicien de première classe	<input type="checkbox"/> 9	
• Officier mécanicien de deuxième classe	<input type="checkbox"/> 10.	
• Officier mécanicien de troisième classe	<input type="checkbox"/> 11.	
• Officier mécanicien de quatrième classe	<input type="checkbox"/> 12.	
• Électricien	<input type="checkbox"/> 13.	
• Opérateur des machines de petits bâtiments	<input type="checkbox"/> 14.	
• Matelot de la salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huilleur, assistant de salle des machines)	<input type="checkbox"/> 15.	
• Autres postes de la salle des machines : _____	<input type="checkbox"/> 16.	

9. Pour chacune des professions occupées par le **personnel navigant** que vous employez, indiquez, dans le tableau suivant :

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

	Nombre selon le sexe (total= Total par poste à Q8)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (total= Total par poste à Q8)					Nombre selon la nationalité d'origine (total= Total par poste à Q8)	
	Femmes	Hommes	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Canadienne	Autres nationalités
Sur le pont :									
• Capitaine									
• Premier officier de pont									
• Officier de pont de quart									
• Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)									
• Matelot de pont									
• Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)									
• Cuisinier de navire									
• Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)									
• Autres postes sur le pont : _____									
	Femmes	Hommes	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Canadienne	Autres nationalités

	Nombre selon le sexe (total=Total par poste à Q8)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (total=Total par poste à Q8)					Nombre selon la nationalité d'origine (total=Total par poste à Q8)	
	Femmes	Hommes	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Canadienne	Autres nationalités
À la salle des machines :									
• Officier mécanicien de première classe									
• Officier mécanicien de deuxième classe									
• Officier mécanicien de troisième classe									
• Officier mécanicien de quatrième classe									
• Électricien									
• Opérateur des machines de petits bâtiments									
• Matelot de salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de la salle des machines)									
• Autres postes de la salle des machines : _____									

10. (Si Q6=1 pour personnel non navigant) Quelles sont les différentes professions occupées par le **personnel non navigant** que vous employez?

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

	Profession s occupées	Nombre d'employés par poste	Nombre selon le sexe (total = Total par poste)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (total=Total par poste)					Nombre selon la nationalité d'origine (total = TOTAL PAR POSTE)	
			Homme	Femme	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Canadienne	Autres nat.
Administration :											
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	<input type="checkbox"/> 1.										
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, assureurs, avocats, conseillers, etc.)	<input type="checkbox"/> 2.										

	Professions occupées	Nombre d'employés par poste	Nombre selon le sexe (total = Total par poste)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (total=Total par poste)					Nombre selon la nationalité d'origine (total = TOTAL PAR POSTE)	
			Homme	Femme	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Canadienne	Autres nat.
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	<input type="checkbox"/> 3.										
• Autres postes d'administration : _____	<input type="checkbox"/> 4.										
		Nombre d'employés par poste	Homme	Femme	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Canadienne	Autres nat.
Opérations / manutention											
• Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	<input type="checkbox"/> 5.										
• Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	<input type="checkbox"/> 6.										
• Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	<input type="checkbox"/> 7.										
• Autres postes d'opérations / de manutention : _____	<input type="checkbox"/> 8.										

CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

	Nombre selon le type d'emploi (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre selon le type d'horaire (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre moyen de semaines travaillées à bord des navires par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)			% d'employés syndiqués	
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans		
Sur le pont :										
• Capitaine										
• Premier officier de pont										
• Officier de pont de quart										

	Nombre selon le type d'emploi (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre selon le type d'horaire (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre moyen de semaines travaillées à bord des navires par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)			% d'employés syndiqués
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans	
• Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (sauf les remorqueurs)									
• Matelot de pont									
• Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : timonier, vigie, homme de roue)									
• Cuisinier de navire									
• Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)									
• Autres postes sur le pont : _____									
	Nombre selon le type d'emploi (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre selon le type d'horaire (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre moyen de semaines travaillées à bord des navires par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)			% d'employés syndiqués
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans	
À la salle des machines :									
• Officier mécanicien de première classe									
• Officier mécanicien de deuxième classe									
• Officier mécanicien de troisième classe									
• Officier mécanicien de quatrième classe									
• Électricien									
• Opérateur des machines de petits bâtiments									
• Matelot de salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de la salle des machines)									
• Autres postes de la salle des machines : _____									

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

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

	Nombre selon le type d'emploi (total = TOTAL PAR POSTE À Q10)		Nombre selon le type d'horaire (total = TOTAL PAR POSTE À Q10)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = TOTAL PAR POSTE À Q10)			% d'employés syndiqués	
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans		
Administration :										
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)										
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, assureurs, avocats, conseillers, etc.)										
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)										
• Autres postes d'administration : _____										
	Nombre selon le type d'emploi (total = TOTAL PAR POSTE À Q10)		Nombre selon le type d'horaire (total = TOTAL PAR POSTE À Q10)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = TOTAL PAR POSTE À Q10)			% d'employés syndiqués	
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans		
Opérations / manutention :										
• Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)										
• Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)										

	Nombre selon le type d'emploi (total = TOTAL PAR POSTE À Q10)		Nombre selon le type d'horaire (total = TOTAL PAR POSTE À Q10)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = TOTAL PAR POSTE À Q10)			% d'employés syndiqués
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans	
• Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)									
• Autres postes d'opérations / de manutention :									

BESOINS ACTUELS ET À VENIR

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

- Combien de postes avez-vous à combler actuellement?
- Si vous avez actuellement des besoins pour ce poste, avez-vous de la difficulté à recruter pour ce dernier? (*encerclez Oui ou Non*)
- Pour chacun des postes pour lesquels vous avez actuellement des employés, combien d'employés prévoyez-vous embaucher dans en incluant les postes à combler pour du **remplacement de personnel** (*départs à la retraite, roulement, licenciement, etc.*) et les **nouveaux postes à combler** (*expansion de l'entreprise, etc.*) :
 - 3 ans
 - 5 ans

	Nombre de postes à combler actuellement	Difficulté à recruter pour ce poste	Prévisions d'embauche d'ici 3 ans (<i>nombre total des 3 prochaines années</i>)	Prévisions d'embauche d'ici 5 ans (<i>nombre total des 5 prochaines années</i>)
Sur le pont :				
• Capitaine (<i>tous brevets confondus</i>)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Premier officier de pont (<i>tous brevets confondus</i>)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Officier de pont de quart (<i>tous brevets confondus</i>)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Conducteur, bâtiments d'une jauge brute d'au plus 5 (<i>sauf les remorqueurs</i>)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Matelot de pont (<i>tous brevets confondus</i>)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Matelot de quart à la passerelle (p. ex. : <i>timonier, vigie, homme de roue</i>)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Cuisinier de navire		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		

	Nombre de postes à combler actuellement	Difficulté à recruter pour ce poste	Prévisions d'embauche d'ici 3 ans (nombre total des 3 prochaines années)	Prévisions d'embauche d'ici 5 ans (nombre total des 5 prochaines années)
• Assistants services aux passagers (p. ex. : accueil, garderie, guide, interprétation, boutique, restauration, D.J.)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Autres postes sur le pont : _____		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
À la salle des machines :				
• Officier mécanicien de première classe (tous brevets confondus)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Officier mécanicien de deuxième classe (tous brevets confondus)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Officier mécanicien de troisième classe (tous brevets confondus)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Officier mécanicien de quatrième classe (tous brevets confondus)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Électricien		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Opérateur des machines de petits bâtiments		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Matelot de salle des machines (p. ex. : aide-mécanicien, huileur, assistant de la salle des machines)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Autres postes de la salle des machines : _____		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		

14. En prenant vos prévisions d'embauche de **personnel navigant** totales d'ici 3 et 5 ans, pourriez-vous les répartir selon les catégories suivantes?

	Embauches d'ici 3 ans	Embauches d'ici 5 ans
• Nouveaux postes (expansion de l'entreprise, etc.)	_____	_____
• Remplacement de départs à la retraite uniquement (sans inclure les licenciements, les départs volontaires, etc.)	_____	_____
• Remplacement de personnel existant (départs volontaires, roulement)	_____	_____

15. Considérez-vous que les métiers maritimes (à bord des navires) ont, dans le public en général, une image?

- Négative 1.
- Neutre 2.
- Positive 3.
- Pas d'image du tout 4.

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

	Très facile	Plutôt facile	Plutôt difficile	Très difficile	Si plutôt ou très difficile, pour quels postes?
• Trois prochaines années	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	
• Cinq prochaines années	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	
• Dix prochaines années	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	

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

- Combien de postes avez-vous à combler?
- Avez-vous de la difficulté à recruter pour ce poste?
- Combien d'employés prévoyez-vous embaucher dans ... en incluant les postes à combler pour du remplacement de personnel (*départs à la retraite, roulement, licenciement, etc.*) et les nouveaux postes à combler (*expansion de l'entreprise, etc.*) :
 - 3 ans
 - 5 ans

	Nombre de postes à combler actuellement	Difficulté à recruter pour ce poste	Prévisions d'embauche d'ici 3 ans (nombre total des 3 prochaines années)	Prévisions d'embauche d'ici 5 ans (nombre total des 5 prochaines années)
Administration :				
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, assureurs, avocats, conseillers, etc.)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Autres postes d'administration : _____		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
Opérations/manutention				
• Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		

	Nombre de postes à combler actuellement	Difficulté à recruter pour ce poste	Prévisions d'embauche d'ici 3 ans (nombre total des 3 prochaines années)	Prévisions d'embauche d'ici 5 ans (nombre total des 5 prochaines années)
• Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		
• Autres postes d'opérations / de manutention : _____		<input type="checkbox"/> Oui / <input type="checkbox"/> Non		

18. En prenant vos prévisions d'embauche de **personnel non navigant** totales d'ici 3 et 5 ans, pourriez-vous les répartir selon les catégories suivantes?

	Embauches d'ici 3 ans	Embauches d'ici 5 ans
• Nouveaux postes (expansion de l'entreprise, etc.)	_____	_____
• Remplacement de départs à la retraite uniquement (sans inclure les licenciements, les départs volontaires, etc.)	_____	_____
• Remplacement de personnel existant (départs volontaires, roulement)	_____	_____

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

	Très facile	Plutôt facile	Plutôt difficile	Très difficile	Si plutôt ou très difficile, pour quels postes?
• Trois prochaines années	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____
• Cinq prochaines années	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____
• Dix prochaines années	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____

20. Combien de places de stages à bord des navires avez-vous de disponibles au cours d'une année? _____

21. Et est-ce que ce nombre pourrait être augmenté?

- Oui 1.
- Non 2.

22. De façon générale, diriez-vous que vous êtes très/assez/peu/pas du tout ouvert à embaucher :

	Personnel navigant				Personnel non navigant			
	Très	Assez	Peu	Pas du tout	Très	Assez	Peu	Pas du tout
• Des femmes	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Des travailleurs immigrants	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.

23. Quelles sources d'information utilisez-vous pour faire connaître vos emplois navigants et non navigants? (Cochez tout ce qui s'applique.)

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

PRATIQUES EN MATIÈRE DE GRH

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

- | | Personnel navigant | Personnel non navigant |
|---|------------------------------|------------------------------|
| • Un programme d'accueil des nouveaux employés | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. |
| • Une évaluation annuelle (<i>performance</i>) | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. |
| • Une politique salariale (<i>échelle salariale</i>) | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. |
| • Un processus de recrutement et de sélection | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 4. |
| • Des descriptions de fonctions ou de tâches | <input type="checkbox"/> 5. | <input type="checkbox"/> 5. |
| • Un processus de gestion de la relève (<i>retraits et départs</i>) | <input type="checkbox"/> 6. | <input type="checkbox"/> 6. |
| • Des programmes de formation payés par l'entreprise | <input type="checkbox"/> 7. | <input type="checkbox"/> 7. |
| • Un plan écrit de développement de la main-d'œuvre | <input type="checkbox"/> 8. | <input type="checkbox"/> 8. |
| • Un programme d'avantages sociaux et de bénéfices (<i>assurances, régimes de retraite, journées de maladies, etc.</i>) | <input type="checkbox"/> 9. | <input type="checkbox"/> 9. |
| • Des incitatifs monétaires (<i>bonification, régime de dividendes, etc.</i>) | <input type="checkbox"/> 10. | <input type="checkbox"/> 10. |
| • Autres (<i>lesquels : _____</i>) | <input type="checkbox"/> 99. | <input type="checkbox"/> 99. |

25. Est-ce qu'il y a des outils que vous aimeriez développer? (Si oui, précisez lesquels)

26. Quels sont les outils que vous utilisez pour attirer et retenir le personnel navigant au sein de votre entreprise? (Cochez tout ce qui s'applique.)

- Qualité de vie à bord 1.
- Horaires de travail fixes 2.
- Avantages sociaux 3.
- Parrainage d'étudiants avec contrats à la fin des études 4.
- Formation 5.
- Autres (précisez : _____) 9.

FORMATION

27. Quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise a-t-elle dépensé en formation au cours de la dernière année? _____%

28. Par rapport à il y a cinq ans (en 2007), le pourcentage de la masse salariale dépensé en formation de 2012 a-t-il été...?

- Supérieur 1.
- Inférieur 2.
- Le même 3.

29. Au cours des deux prochaines années (*années civiles 2013 et 2014*), prévoyez-vous, par rapport à 2012, une croissance, une stabilité ou une diminution du nombre d'employés qui recevront une formation et du nombre d'heures moyen de formation par employé?

- | | Nombre d'employés qui reçoivent une formation | | Nombre d'heures moyen de formation par employé | |
|--------------|---|-----------------------------|--|-----------------------------|
| | Personnel navigant | Personnel non navigant | Personnel navigant | Personnel non navigant |
| • Croissance | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. |
| • Stabilité | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. |
| • Diminution | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. |

30. Offrez-vous des incitatifs aux employés pour les encourager à se perfectionner?

- | | Personnel navigant | Personnel non navigant |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|
| • Oui | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. |
| • Non | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. |

Si oui, de quel type?

- | | Personnel navigant | Personnel non navigant |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| • Compensation monétaire ou équivalent temps pour se perfectionner | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. |
| • Paiement des frais de scolarité et/ou inscription | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. |
| • Libération, sur les heures de travail, pour suivre un cours de perfectionnement | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. |
| • Promotion interne | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 4. |
| • Des frais de déplacement et d'hébergement payés | <input type="checkbox"/> 5. | <input type="checkbox"/> 5. |
| • Autres (<i>précisez : _____</i>) | <input type="checkbox"/> 9. | <input type="checkbox"/> 9. |

31. Dans votre entreprise, à qui appartient la responsabilité du perfectionnement en ce moment (*une seule réponse possible*)?

- | | Personnel navigant | Personnel non navigant |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| • Employeur, entreprise | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. |
| • Employé | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. |
| • Syndicat | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. |
| • Autres (<i>précisez : _____</i>) | <input type="checkbox"/> 9. | <input type="checkbox"/> 9. |

32. Sur quel(s) aspect(s) serait-il le plus important de travailler au Québec au cours des prochaines années concernant la formation maritime aux adultes (*formation continue*)? (trois choix possibles)

- l'accessibilité (*précisez : _____*) 1.
- l'offre de nouvelles formations (*précisez lesquelles : _____*) 2.

- les coûts de formation _{3.}
- l'aide financière aux inscrits _{4.}
- l'équipement _{5.}
- autres (précisez : _____) _{9.}

33. Diriez-vous que vous êtes... pas du tout, peu, assez ou très satisfait de la formation maritime (formation initiale) donnée au Québec?

- Pas du tout satisfait _{1.}
- Peu satisfait _{2.}
- Assez satisfait _{3.}
- Très satisfait _{4.}

34. Diriez-vous que vous êtes... pas du tout, peu, assez ou très satisfait de la formation maritime (formation continue) donnée au Québec?

- Pas du tout satisfait _{1.}
- Peu satisfait _{2.}
- Assez satisfait _{3.}
- Très satisfait _{4.}

COMITÉ SECTORIEL

35. Connaissez-vous le Comité sectoriel de main d'œuvre de l'industrie maritime?

- Oui _{1.}
- Non _{2.}

36. Connaissez-vous les services suivants du Comité sectoriel?

- | | Oui | Non |
|--|--|--|
| • Recensement annuel des besoins de formation | <input type="checkbox"/> _{1.} | <input type="checkbox"/> _{1.} |
| • Atelier annuel avec Transports Canada sur la réglementation sur le personnel maritime | <input type="checkbox"/> _{2.} | <input type="checkbox"/> _{2.} |
| • Programmes d'aide financière à la formation (réglementée et perfectionnement) pour le personnel navigant | <input type="checkbox"/> _{3.} | <input type="checkbox"/> _{3.} |
| • <i>Info-emplois maritimes</i> | <input type="checkbox"/> _{4.} | <input type="checkbox"/> _{4.} |
| • Bulletin mensuel <i>Prendre le large</i> | <input type="checkbox"/> _{5.} | <input type="checkbox"/> _{5.} |
| • Site internet du Comité sectoriel | <input type="checkbox"/> _{6.} | <input type="checkbox"/> _{6.} |
| • Le Salon des carrières maritimes <i>Bienvenue à Bord</i> | <input type="checkbox"/> _{7.} | <input type="checkbox"/> _{7.} |

ENJEUX DE L'INDUSTRIE

37. Selon vous, au cours des trois prochaines années, est-ce que... est appelé(e) à croître, diminuer ou rester stable?

- | | Croître | Diminuer | Rester stable |
|---|--|--|--|
| • le chiffre d'affaires de votre entreprise | <input type="checkbox"/> _{1.} | <input type="checkbox"/> _{2.} | <input type="checkbox"/> _{3.} |
| • l'industrie maritime au Québec | <input type="checkbox"/> _{1.} | <input type="checkbox"/> _{2.} | <input type="checkbox"/> _{3.} |
| • le volume de trafic canadien | <input type="checkbox"/> _{1.} | <input type="checkbox"/> _{2.} | <input type="checkbox"/> _{3.} |
| • le volume de trafic international | <input type="checkbox"/> _{1.} | <input type="checkbox"/> _{2.} | <input type="checkbox"/> _{3.} |
| • le nombre d'emplois global pour le personnel navigant au Québec | <input type="checkbox"/> _{1.} | <input type="checkbox"/> _{2.} | <input type="checkbox"/> _{3.} |

38. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants?

	Problématique très importante	Problématique assez importante	Problématique peu importante	Problématique pas du tout importante
• Taux de roulement trop élevé du personnel	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Absentéisme	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Adaptation du personnel aux changements organisationnels	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Manque de candidats avec expérience	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Manque de candidats qualifiés	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Programmes de formation inadéquats ou insatisfaisants	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie maritime (<i>maraudage</i>)	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Santé et sécurité au travail	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Vieillesse de la main-d'œuvre	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Intégration de la main-d'œuvre immigrante	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Réforme de l'assurance-emploi	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Réglementation s'appliquant au personnel maritime	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Autres (<i>précisez : _____</i>)	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.

39. Quelles sont les grandes tendances observées concernant la main-d'œuvre dans votre entreprise?

40. Est-ce que le développement du Nord et des ressources naturelles ont eu un impact sur les activités de votre entreprise au cours des **trois dernières années**?

• Oui	<input type="checkbox"/> 1.	De quelle façon?	Opportunités d'affaires	<input type="checkbox"/> 1.
• Non	<input type="checkbox"/> 1.		Croissance de l'entreprise	<input type="checkbox"/> 2.
			Nouveaux défis	<input type="checkbox"/> 3.
			Manque de personnel	<input type="checkbox"/> 4.
			Autres (<i>précisez : _____</i>)	<input type="checkbox"/> 9

41. Est-ce que vous prévoyez que le développement du Nord et des ressources naturelles auront un impact sur les activités de votre entreprise au cours des **trois prochaines années**?

• Oui	<input type="checkbox"/> 1.	De quelle façon?	Opportunités d'affaires	<input type="checkbox"/> 1.
• Non	<input type="checkbox"/> 1.		Croissance de l'entreprise	<input type="checkbox"/> 2.
			Nouveaux défis	<input type="checkbox"/> 3.
			Manque de personnel	<input type="checkbox"/> 4.
			Autres (<i>précisez : _____</i>)	<input type="checkbox"/> 9

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

Questionnaire navigant (version anglaise)

QUÉBEC MARINE HUMAN RESOURCES SECTORIAL STUDY

QUESTIONNAIRE

INTRODUCTION

Zins Beuchesne and Associates was mandated by the Human Resources Sectorial Committee of the Maritime Industry to conduct a **sectorial study on marine human resources in Québec**.

The Human Resources Sectorial Committee of the Maritime Industry (CSMOIM) is mandated to :

- Act as an organization for consensus-building, coordination and orientation by identifying human resources training and development needs and seeking concrete solutions.
- Support workers / workers' associations and employers / employers' associations by promoting human resources skills development in order to contribute to companies' competitiveness and job growth in its activity sector.

In the context of this study, we are currently conducting a survey of companies that employ marine industry workers. This study seeks to produce as complete an inventory as possible of the number of marine workers in Québec whether they hold papers or are accredited or not. This inventory is not restricted to navigating personnel but includes all land-based job categories aimed at serving the marine industry.

Your participation in this study is essential to update the study conducted in 2008, which proved an excellent planning tool for the industry. The information gathered through this process will be made available to the companies who took part in the survey.

Rest assured that your answers will remain confidential. Only the aggregate results will be published.

RESPONDENT IDENTIFICATION

Company : _____

Respondent : _____

Title : _____

Address : _____

Phone : (____) _____ - _____

COMPANY PROFILE

1. In the table below, indicate your company's name, number of employees and the region in which your subsidiaries are located :

If your company includes more than one subsidiary operating in Québec, please indicate :

- The name of **each subsidiary that will be included in your answers to this questionnaire** (if you are completing a questionnaire for each subsidiary, indicate only the name of the subsidiary to which your answers correspond);
- The total number of employees in each subsidiary included in your answers to this questionnaire;
- The region in which each subsidiary in Québec is located (*principal place of business / head office*).

If your company does not have more than one subsidiary in Québec, indicate the total number of employees and location of your principal place of business / head office in Québec.

Subsidiary(ies)	Number of employees per subsidiary	Location of principal place of business / head office in Québec (<i>indicate name of region or corresponding code*</i>)

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

2. Indicate the categories corresponding to your company's different activities, specifying :

- The category corresponding to your company's main activity (*only one answer*);
- The sub-category corresponding to your main activity (*only one answer*);
- The categories corresponding to your company's other activities.

	Main activity	Specify the main activity's sub-category	Other activities
■ Ship owner	<input type="checkbox"/> 1.	→ Specify : <ul style="list-style-type: none"> ■ Cargo transport <input type="checkbox"/>1. ■ Cruise ships and tour boats <input type="checkbox"/>2. ■ Ferries and river shuttles <input type="checkbox"/>3. ■ Service to remote areas <input type="checkbox"/>4. ■ Other : _____ <input type="checkbox"/>9. 	<input type="checkbox"/> 1.
■ Port authority	<input type="checkbox"/> 2.		<input type="checkbox"/> 2.

	Main activity	Specify the main activity's sub-category	Other activities
<input checked="" type="checkbox"/> Port services	<input type="checkbox"/> ₃	→ Specify : <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ship repairs <input type="checkbox"/>₁ <input checked="" type="checkbox"/> Stevedoring / Stowage / forwarding <input type="checkbox"/>₂ <input checked="" type="checkbox"/> Towing <input type="checkbox"/>₃ <input checked="" type="checkbox"/> Terminal <input type="checkbox"/>₄ <input checked="" type="checkbox"/> Other : _____ <input type="checkbox"/>₉ 	<input type="checkbox"/> ₁
<input checked="" type="checkbox"/> Marine services	<input type="checkbox"/>	→ Specify : <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Shipping agency <input type="checkbox"/>₁ <input checked="" type="checkbox"/> Marine surveyor <input type="checkbox"/>₂ <input checked="" type="checkbox"/> Classification / verification agency <input type="checkbox"/>₃ <input checked="" type="checkbox"/> Pilots corporation / pilotage authority / pilot boat <input type="checkbox"/>₄ <input checked="" type="checkbox"/> Other : _____ <input type="checkbox"/>₉ 	<input type="checkbox"/> ₁
<input checked="" type="checkbox"/> Others : _____	<input type="checkbox"/> ₉		<input type="checkbox"/> ₉

3. At the height of your activities, how many ... employees do you have in your company in Québec (all sites in Québec : principal place of business / head office, all subsidiaries, etc.)?

- Permanent (year-round) _____
- Temporary (contract, seasonal, etc.) _____

Note : The total number of permanent and temporary employees must correspond to the total number of employees in subsidiaries indicated in Question 1.

4. In approximately which bracket would you situate the sales figure of your company in Québec? (in the past fiscal year, all sites in Québec : principal place of business / head office, all subsidiaries, etc.)

- Less than \$500 000 ₁
- \$500 000 to \$1 million (excl.) ₂
- \$1 to \$5 million (excl.) ₃
- \$5 to \$10 million (excl.) ₄
- \$10 to \$50 million (excl.) ₅
- \$50 to \$250 million (excl.) ₆
- \$250 to \$500 million ₇
- More than \$500 million ₈

5. In which of the following categories would you classify your company's main activity?

Category	Definition	
<input checked="" type="checkbox"/> Deep sea, coastal and Great Lakes water transportation (NAICS 4831)	This industry group comprises establishments primarily engaged in deep sea, coastal and Great Lakes water transportation of freight and passengers. The St. Lawrence Seaway is considered to be part of the Great Lakes system. Establishments that operate ocean-going cruise ships are included.	<input type="checkbox"/> ₁
<input checked="" type="checkbox"/> Inland water transportation (NAICS 4832)	This industry group comprises establishments primarily engaged in the inland water transportation of freight and passengers. Transportation within harbours is included.	<input type="checkbox"/> ₂
<input checked="" type="checkbox"/> Support activities for water transportation (NAICS 4883)	This industry group comprises establishments primarily engaged in providing specialized services to the water transportation industry, for example : port and harbour operations, marine cargo handling, navigational service for shipping (marine salvage services, ship piloting, etc.), other support activities for water transportation (ship repair and maintenance outside shipyards and lighter operations).	<input type="checkbox"/> ₃

Category	Definition	
<input checked="" type="checkbox"/> Scenic and sightseeing transportation, water (NAICS 4872)	This industry group comprises establishments primarily engaged in providing scenic and sightseeing transportation on water, such as sightseeing or dinner cruises or air-boat rides. These establishments often use vintage or specialized transportation equipment. The services provided are local in nature, usually involving same-day return. Establishments that provide charter fishing services are included.	<input type="checkbox"/> 4.
<input checked="" type="checkbox"/> Marine shipping agencies (NAICS 488511)	This Canadian industry comprises establishments primarily engaged in representing shipping lines, arranging for the taking on of cargo and performing other business transactions in port, on behalf of ship owners and charterers.	<input type="checkbox"/> 5.
<input checked="" type="checkbox"/> Others : _____		<input type="checkbox"/> 6.

WORKER OCCUPATIONS AND CHARACTERISTICS

Note : If your company's activities are not restricted to maritime transport and/or services to the marine industry, please answer the following questions **only for the personnel in your company working in the field of maritime transport and/or services to the marine industry** (*whether they are navigating or non-navigating, hold papers or not, etc.*)

6. In your company in Québec, do you currently employ :

	Yes	No	If so, how many employees?
<input checked="" type="checkbox"/> Navigating personnel	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	_____
<input checked="" type="checkbox"/> Non-navigating personnel	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	_____

7. How many of your employees live in each of Québec's administrative regions?

	Number of employees - navigating personnel (if Q6=1)	Number of employees - non-navigating personnel (if Q6=2)
<input checked="" type="checkbox"/> Bas-Saint-Laurent		
<input checked="" type="checkbox"/> Saguenay-Lac-Saint-Jean		
<input checked="" type="checkbox"/> Québec		
<input checked="" type="checkbox"/> Mauricie		
<input checked="" type="checkbox"/> Estrie		
<input checked="" type="checkbox"/> Montréal		
<input checked="" type="checkbox"/> Outaouais		
<input checked="" type="checkbox"/> Abitibi-Témiscamingue		
<input checked="" type="checkbox"/> Côte-Nord		
<input checked="" type="checkbox"/> Nord-du-Québec		
<input checked="" type="checkbox"/> Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine		
<input checked="" type="checkbox"/> Chaudière-Appalaches		
<input checked="" type="checkbox"/> Laval		
<input checked="" type="checkbox"/> Lanaudière		
<input checked="" type="checkbox"/> Laurentides		
<input checked="" type="checkbox"/> Montérégie		
<input checked="" type="checkbox"/> Centre-du-Québec		

8. (If Q6=1 for navigating personnel) In the table below, check all of the occupations held by the navigating personnel you employ. Then, indicate the number of people employed for each of these occupations.

	Occupations held	Number of employees = TOTAL PER POSITION
On deck		
■ Master	<input type="checkbox"/> 51.	
■ First mate	<input type="checkbox"/> 1.	
■ Watchkeeping mate	<input type="checkbox"/> 2.	
■ Operator, vessels of gross tonnage not exceeding 5 (except tugboats)	<input type="checkbox"/> 3.	
■ Deckhand	<input type="checkbox"/> 4.	
■ Bridgeward rating (e.g. helmsman, lookout, wheelsman)	<input type="checkbox"/> 5.	
■ Ship's cook	<input type="checkbox"/> 6.	
■ Passenger service assistants (e.g. reception, childcare, guide, interpretation, boutique, restaurant, DJ)	<input type="checkbox"/> 7.	
■ Other positions on deck :	<input type="checkbox"/> 8.	

	Occupations held	Number of employees = TOTAL PER POSITION
Engine room		
■ Chief engineer	<input type="checkbox"/> 9.	
■ Second-class engineer	<input type="checkbox"/> 10.	
■ Third-class engineer	<input type="checkbox"/> 11.	
■ Fourth-class engineer	<input type="checkbox"/> 12.	
■ Electrician	<input type="checkbox"/> 13.	
■ Small vessel machine operator	<input type="checkbox"/> 14.	
■ Engine room rating (e.g. mechanic helper, oiler, engine room assistant)	<input type="checkbox"/> 15.	
■ Other positions in the engine room :	<input type="checkbox"/> 16.	
■ _____		

9. For each occupation held by the **navigating personnel** you employ, indicate, in the table below :

- How many men and women you employ?
- How many people you employ by age category?
- How many people you employ by nationality of origin?

	Number by gender (total=Total per position in Q8)		Number by age category (total=Total per position in Q8)					Number by nationality of origin (total=Total per position in Q8)	
	Women	Men	< 30 years	30-40 years	41-50 years	51-60 years	> 60 years	Canadian	Other nationalities
On deck :									
■ Master									
■ First mate									
■ Watchkeeping mate									
■ Operator, vessels of gross tonnage not exceeding 5 (except tugboats)									
■ Deckhand									
■ Bridgeward rating (e.g. helmsman, lookout, wheelsman)									
■ Ship's cook									
■ Passenger service assistants (e.g. reception, childcare, guide, interpretation, boutique, restaurant, DJ)									
■ Other positions on deck : _____									
	Women	Men	< 30 years	30-40 years	41-50 years	51-60 years	> 60 years	Canadian	Other nationalities
Engine room :									
■ Chief engineer									
■ Second-class engineer									
■ Third-class engineer									
■ Fourth-class engineer									
■ Electrician									
■ Small vessel machine operator									
■ Engine room rating (e.g. mechanic helper, oiler, engine room assistant)									
■ Other positions in the engine room : _____									

10. (If Q6=1 for non-navigating personnel) What are the different occupations held by the **non-navigating personnel** you employ?

- How many people do you employ in each of these occupations?
- How many men and women you employ in each of these occupations?
- How many people you employ by age category in each of these occupations?
- How many people you employ by nationality of origin?

	Occupations held	Number of employees per position	Number by gender (total = Total per position)		Number by age category (total = Total per position)					Number by nationality of origin (total = Total per position)	
			Women	Men	< 30 years	30-40 years	41-50 years	51-60 years	> 60 years	Canadian	Other nationalities
Administration :											
■ Manager / Human resources professional (e.g. hiring, training, payroll, labour relations, etc.)	<input type="checkbox"/> 1.										
■ Other managers and professionals (e.g. VP marketing, VP finance, fleet managers, business development, directors, shipping agents, insurers, lawyers, advisors, etc.)	<input type="checkbox"/> 2.										
■ Administrative support personnel (e.g. secretarial staff, accounting clerk, etc.)	<input type="checkbox"/> 3.										
■ Other administrative positions : _____	<input type="checkbox"/> 4.										
		Number of employees per position	Women	Men	< 30 years	30-40 years	41-50 years	51-60 years	> 60 years	Canadian	Other nationalities
Operations / handling :											
■ Dock worker / longshoreman (e.g. crane operator, lift truck operator, material handler, etc.)	<input type="checkbox"/> 5.										
■ Maintenance and repair personnel (e.g. welder, electrician, etc.)	<input type="checkbox"/> 6.										
■ Safety and security personnel (e.g. guard, safety officer, etc.)	<input type="checkbox"/> 7.										
■ Other operating /handling positions : _____	<input type="checkbox"/> 8.										

WORKING CONDITIONS

11. For each occupation held by the **navigating personnel** you employ : :

- How many people do you employ by job type?
- How many people do you employ by schedule type?
- On average, how many hours per year do your temporary employees work on board ship (excluding vacations)?
- How are these employees distributed according to their seniority in the company?
- What proportion of employees is unionized?

	Number by job type (total=Total per position in Q8)		Number by schedule type (total=Total per position in Q8)		Average number of weeks worked on board ship per year (temporary employees)	Number by seniority in company (total=Total per position in Q8)			% of unionized employees	
	Permanent (year-round)	Temporary (contract, seasonal, etc.)	Full-time	Part-time		Less than 5 years	5-15 years	More than 15 years		
On deck :										
■ Master										
■ First mate										
■ Watchkeeping mate										
■ Operator, vessels of gross tonnage not exceeding 5 (except tugboats)										
■ Deckhand										
■ Bridgeward rating (e.g. helmsman, lookout, wheelsman)										
■ Ship's cook										
■ Passenger service assistants (e.g. reception, childcare, guide, interpretation, boutique, restaurant, DJ)										
■ Other positions on deck : _____										
	Number by job type (total=Total per position in Q8)		Number by schedule type (total=Total per position in Q8)		Average number of weeks worked on board ship per year (temporary employees)	Number by seniority in company (total=Total per position in Q8)			% of unionized employees	
	Permanent (year-round)	Temporary (contract, seasonal, etc.)	Full-time	Part-time		Less than 5 years	5-15 years	More than 15 years		
Engine room :										
■ Chief engineer										
■ Second-class engineer										
■ Third-class engineer										
■ Fourth-class engineer										

■ Electrician									
■ Small vessel machine operator									
■ Engine room rating (e.g. mechanic helper, oiler, engine room assistant)									
■ Other positions in the engine room : _____									

For each occupation held by the **non-navigating personnel** you employ :

- How many people do you employ by job type?
- How many people do you employ by schedule type?
- On average, how many weeks a year do the temporary employees work?
- How are these employees distributed according to their seniority in the company?
- What proportion of employees is unionized?

	Number by job type (total=Total per position in Q10)		Number by schedule type (total=Total per position in Q10)		Average number of weeks worked per year (temporary employees)	Number by seniority in company (total=Total per position in Q10)			% of unionized employees
	Permanent (year-round)	Temporary (contract, seasonal, etc.)	Full-time	Part-time I		Less than 5 years	5-15 years	More than 15 years	
Administration :									
■ Manager / Human resources professional (e.g. hiring, training, payroll, labour relations, etc.)									
■ Other managers and professionals (e.g. VP marketing, VP finance, fleet managers, business development, directors, shipping agents, insurers, lawyers, advisors, etc.)									
■ Administrative support personnel (e.g. secretarial staff, accounting clerk, etc.)									
■ Other administrative positions : _____									
	Number by job type (total=Total per position in Q10)		Number by schedule type (total=Total per position in Q10)		Average number of weeks worked per year (temporary employees)	Number by seniority in company (total=Total per position in Q10)			% of unionized employees
	Permanent (year-round)	Temporary (contract, seasonal, etc.)	Full-time	Part-time		Less than 5 years	5-15 years	More than 15 years	

	Number by job type (total=Total per position in Q10)		Number by schedule type (total=Total per position in Q10)		Average number of weeks worked per year (temporary employees)	Number by seniority in company (total=Total per position in Q10)			% of unionized employees
	Permanent (year-round)	Temporary (contract, seasonal, etc.)	Full-time	Part-time I		Less than 5 years	5-15 years	More than 15 years	
Operations / handling :									
■ Dock worker / longshoreman (e.g. crane operator, lift truck operator, material handler, etc.)									
■ Maintenance and repair personnel (e.g. welder, electrician, etc.)									
■ Safety and security personnel (e.g. guard, safety officer, etc.)									
■ Other operating /handling positions : _____									

CURRENT AND FUTURE NEEDS

12. What are the positions and position subcategories in which you currently need human resources with regard to **navigating personnel** (jobs to fill currently)? For each of these positions and subcategories :

- How many positions do you currently have to fill?
- If you currently have needs for this position, are you having difficulty recruiting for it? (circle Yes or No)
- For each position for which you currently have employees, how many employees do you expect to hire in.... including positions to fill to **replace personnel** (departure due to retirement, turnover, layoff, etc.) and **new positions to fill** (company growth, etc.) :
 - 3 years
 - 5 years

	Number of positions to fill currently	Difficulty recruiting for this position	Hiring outlook for the next 3 years (total number for next 3 years)	Hiring outlook for the next 5 years (total number for next 5 years)
On deck :				
■ Master (regardless of papers)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ First mate (regardless of papers)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Watchkeeping mate (regardless of papers)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Operator, vessels of gross tonnage not exceeding 5 (except tugboats)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Deckhand (regardless of papers)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Bridgeward rating (e.g. helmsman, lookout, wheelsman)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Ship's cook		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		

	Number of positions to fill currently	Difficulty recruiting for this position	Hiring outlook for the next 3 years (total number for next 3 years)	Hiring outlook for the next 5 years (total number for next 5 years)
■ Passenger service assistants (e.g. reception, childcare, guide, interpretation, boutique, restaurant, DJ)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Other positions on deck :		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
Engine room :				
■ Chief engineer (regardless of papers)		2		
■ Second-class engineer (regardless of papers)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Third-class engineer (regardless of papers)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Fourth-class engineer (regardless of papers)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Electrician		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Small vessel machine operator		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Engine room rating (e.g. mechanic helper, oiler, engine room assistant)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Other positions in the engine room : _____		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		

13. Based on the total number of **navigating personnel** you expect to hire over the next 3 and 5 years, can you divide them into the following categories?

	Hiring within 3 years	Hiring within 5 years
■ New positions (company growth, etc.)	_____	_____
■ Replacement of employees leaving for retirement only (no layoffs, voluntary departures, etc.)	_____	_____
■ Replacement of existing personnel (voluntary departures, turnover)	_____	_____

14. How would you qualify the image the public has of marine jobs (on board ship)?

- Negative 1.
- Neutral 2.
- Positive 3.
- No image at all 4.

15. Do you think it will be very easy / relatively easy / rather difficult / very difficult to fill your **navigating personnel** needs over the next... :

	Very easy	Relatively easy	Relatively difficult	Very difficult	If relatively or very difficult, for which positions?
■ Next three years	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	
■ Next five years	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	
■ Next ten years	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	

16. What are the positions in which you currently need human resources with regard to **non-navigating personnel** (*jobs to fill currently*)? For each of these positions :

- How many positions do you currently have to fill?
- Are you having difficulty recruiting for this position?
- How many employees do you expect to hire in including positions to fill to replace personnel (departure due to retirement, turnover, layoff, etc.) and new positions to fill (company growth, etc.) :
 - 3 years
 - 5 years

	Number of positions to fill currently	Difficulty recruiting for this position	Hiring outlook for the next 3 years (<i>total number for next 3 years</i>)	Hiring outlook for the next 5 years (<i>total number for next 5 years</i>)
Administration :				
■ Manager / Human resources professional (e.g. hiring, training, payroll, labour relations, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Other managers and professionals (e.g. VP marketing, VP finance, fleet managers, business development, directors, shipping agents, insurers, lawyers, advisors, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Administrative support personnel (e.g. secretarial staff, accounting clerk, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Other administrative positions :		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
Operations / handling :				
■ Dock worker / longshoreman (e.g. crane operator, lift truck operator, material handler, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Maintenance and repair personnel (e.g. welder, electrician, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Safety and security personnel (e.g. guard, safety officer, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Other operating /handling positions :		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		

17. Based on the total number of **non-navigating personnel** you expect to hire over the next 3 and 5 years, can you divide them into the following categories?

	Hiring within 3 years	Hiring within 5 years
■ New positions (<i>company growth, etc.</i>)	_____	_____
■ Replacement of employees leaving for retirement only (<i>no layoffs, voluntary departures, etc.</i>)	_____	_____
■ Replacement of existing personnel (<i>voluntary departures, turnover</i>)	_____	_____

18. Do you think it will be very easy / relatively easy / rather difficult / very difficult to fill your **non-navigating personnel** needs over the next... :

	Very easy	Relatively easy	Relatively difficult	Very difficult	If relatively or very difficult, for which positions?
■ Next three years	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____
■ Next five years	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____
■ Next ten years	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____

19. How many work term places on board ship do you have available during a year? _____

20. Could this number be increased?

- Yes 1.
- No 2.

21. Generally speaking, would you say you are very/rather/not very/not at all open to hiring : :

	Navigating personnel				Non-navigating personnel			
	Very	Rather	Not very	Not at all	Very	Rather	Not very	Not at all
■ Women	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
■ Immigrant workers	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.

22. What information sources do you use to publicize your navigating and non-navigating job offers? (Check all that apply)

- Job fairs 1.
- Newspapers 2.
- Emploi-Québec (CLE) 3.
- JobBoom 4.
- Sectorial Committee website *Info-emplois maritimes* (job offers) 5.
- Schools, Institut maritime 6.
- Other (specify :_) 9.

HRM PRACTICES

23. Which of the following human resources management practices /tools does your company use for navigating and non-navigating personnel? (Check all that apply)

	Navigating personnel	Non navigating personnel
■ New employee reception program	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
■ Annual appraisal (<i>performance review</i>)	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.
■ Wage policy (<i>wage scale</i>)	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
■ Recruiting and selection process	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.
■ Description of duties or tasks	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.
■ Process for managing the new workers (<i>retirements and departures</i>)	<input type="checkbox"/> 6.	<input type="checkbox"/> 6.
■ Training programs paid for by the company	<input type="checkbox"/> 7.	<input type="checkbox"/> 7.

- Written human resources development plan 8. 8.
- Fringe benefits program (*insurance, pension plan, sick days, etc.*) 9. 9.
- Monetary incentives (*bonuses, dividend plan, etc.*) 10. 10.
- Other (specify : _____) 99. 99.

24. Are there any tools you would like to develop? (*If so, specify which ones*)

25. Which tools does your company use to attract navigating personnel and keep them? (*Check all that apply*)

- Quality of life aboard ship 1.
- Fixed working schedules 2.
- Fringe benefits 3.
- Student sponsoring with contracts after they finish their studies 4.
- Training 5.
- Other (specify : _____) 9

TRAINING

26. What percentage of its payroll did your company spend on training over the past year? _____%

27. Compared to five years ago (in 2007), was the percentage of the payroll spent on training in 2012...?

- Higher 1.
- Lower 2.
- The same 3.

28. Over the next two years (*2013 and 2014 calendar years*), do you expect, compared to 2012, an increase, no change, a decrease in the number of employees who will receive training and the average number of hours of training per employee?

	Number of employees who will receive training		Average number of hours of training per employee	
	Navigating personnel	Non navigating personnel	Navigating personnel	Non navigating personnel
■ Increase	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
■ No change	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.
■ Decrease	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.

29. Do you offer incentives to employees to encourage them to take professional development?

	Navigating personnel	Non navigating personnel
■ Yes	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
■ No	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.

If so, what type?

	Navigating personnel	Non navigating personnel
■ Monetary compensation or equivalent in time for professional development	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
■ Payment of tuition and/or registration fees	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.
■ Free them up, during working hours, to take professional development courses	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
■ Internal promotion	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.
■ Pay travel and accommodation expenses	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.
■ Other (specify :_)	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9

30. In your company, who is currently responsible for professional development (*one answer only*)?

	Navigating personnel	Non navigating personnel
■ Employer, company	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
■ Employee	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.
■ Union	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
■ Other (specify :_)	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9

31. On what aspect(s) would it be most important to work in Québec over the coming years in terms of adult marine-sector training (*ongoing training*)? (*three possible choices*)

■ accessibility (specify : _____)	<input type="checkbox"/> 1.
■ offer new types of training (specify which ones : _____)	<input type="checkbox"/> 2.
■ training costs	<input type="checkbox"/> 3.
■ financial assistance for those who register	<input type="checkbox"/> 4.
■ equipment	<input type="checkbox"/> 5.
■ Other (specify :_)	<input type="checkbox"/> 9

32. Would you say you are not at all, not very, quite or very satisfied with marine-sector training (*initial training*) given in Québec?

■ Not at all satisfied	<input type="checkbox"/> 1.
■ Not very satisfied	<input type="checkbox"/> 2.
■ Quite satisfied	<input type="checkbox"/> 3.
■ Very satisfied	<input type="checkbox"/> 4.

33. Would you say you are not at all, not very, quite or very satisfied with marine-sector training (*ongoing training*) given in Québec?

■ Not at all satisfied	<input type="checkbox"/> 1.
■ Not very satisfied	<input type="checkbox"/> 2.
■ Quite satisfied	<input type="checkbox"/> 3.
■ Very satisfied	<input type="checkbox"/> 4.

SECTORIAL COMMITTEE

34. Do you know the Human Resources Sectorial Committee of the Maritime Industry?

- Yes 1.
 No 2.

35. Do you know the services offered by the Sectorial Committee?

- | | Yes | No |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Annual training needs survey | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Annual workshop with Transports Canada on regulations governing marine personnel | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. |
| <input type="checkbox"/> Financial assistance programs for training (regulated and professional development) for navigating personnel | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. |
| <input type="checkbox"/> Info-emplois maritimes (<i>marine job offers</i>) | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 4. |
| <input type="checkbox"/> Monthly newsletter <i>Prendre le large</i> (French and English versions) | <input type="checkbox"/> 5. | <input type="checkbox"/> 5. |
| <input type="checkbox"/> Sectorial Committee website | <input type="checkbox"/> 6. | <input type="checkbox"/> 6. |
| <input type="checkbox"/> <i>Welcome Aboard!</i> marine careers job fair | <input type="checkbox"/> 7. | <input type="checkbox"/> 7. |

CHALLENGES FACING THE INDUSTRY

36. In your opinion, over the next 3 years, will ... increase, decrease or remain the same?

- | | Increase | Decrease | Remain the same |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Your company's sales figure | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| <input type="checkbox"/> Québec's marine industry | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| <input type="checkbox"/> Volume of Canadian traffic | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| <input type="checkbox"/> Volume of international traffic | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| <input type="checkbox"/> Overall number of jobs for navigating personnel in Québec | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |

37. To what extent does your company face the following?

- | | Major problem | Relatively important problem | Relatively unimportant problem | Problem that is not at all important |
|--|-----------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Excessively high personnel turnover rate | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Absenteeism | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Personnel's adaptation to new technologies | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Personnel's adaptation to organizational changes | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Lack of experienced candidates | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Lack of qualified candidates | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Inadequate or unsatisfactory training programs | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Competition with other marine industry employers for human resources hiring (raiding) | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Industrial health and safety | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Aging human resources | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Integration of immigrant workers | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |

	Major problem	Relatively important problem	Relatively unimportant problem	Problem that is not at all important
■ Employment insurance reform	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
■ Regulations applying to marine personnel	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
■ Other (specify :)	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.

38. What are the major human resources trends observed in your company?

39. Has development of the North and natural resources had an impact on your company's activities **over the past 3 years?**

■ Yes	<input type="checkbox"/> 1.	How?	Business opportunities	<input type="checkbox"/> 1.
■ No	<input type="checkbox"/> 1.		Company growth	<input type="checkbox"/> 2.
			New challenges	<input type="checkbox"/> 3.
			Lack of personnel	<input type="checkbox"/> 4.
			Other (specify :)	<input type="checkbox"/> 9

40. Do you think development of the North and natural resources will have an impact on your company's activities **over the next 3 years?**

■ Yes	<input type="checkbox"/> 1.	De quelle façon?	Business opportunities	<input type="checkbox"/> 1.
■ No	<input type="checkbox"/> 1.		Company growth	<input type="checkbox"/> 2.
			New challenges	<input type="checkbox"/> 3.
			Lack of personnel	<input type="checkbox"/> 4.
			Other (specify :)	<input type="checkbox"/> 9

THANK YOU FOR YOUR COOPERATION

Questionnaire non navigant (version française)

ÉTUDE SECTORIELLE SUR LES EFFECTIFS MARITIMES AU QUÉBEC

QUESTIONNAIRE

INTRODUCTION

Zins Beuchesne et associés a été mandatée par le Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie maritime afin de réaliser une **étude sectorielle sur les effectifs maritimes au Québec**.

Le Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie maritime (CSMOIM) a comme mandat de :

- Agir à titre d'organisme de concertation, de coordination et d'orientation par l'identification des besoins et de solutions concrètes en matière de formation et de développement de la main-d'oeuvre.
- Soutenir les travailleurs ou associations de travailleurs ainsi que les employeurs ou associations d'employeurs, en favorisant le développement des compétences de la main-d'oeuvre afin de contribuer à la compétitivité des entreprises et à la croissance de l'emploi pour son secteur d'activité.

Dans le cadre de cette étude, nous effectuons présentement une enquête auprès des entreprises employant des travailleurs de l'industrie maritime. Cette étude vise à faire un recensement, aussi complet que possible, du nombre de travailleurs maritimes au Québec qu'ils soient brevetés, certifiés ou non. Ce recensement s'étendra non seulement au personnel navigant, mais également à toutes les catégories d'emplois à terre dont la raison d'être est le service à l'industrie maritime.

Votre participation à cette étude est primordiale afin que l'étude réalisée en 2008 et s'étant révélée un excellent outil de planification pour l'industrie puisse être de nouveau réalisée. L'information recueillie par cette démarche sera rendue disponible aux entreprises ayant participé à l'enquête.

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

IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

Entreprise :

Répondant :

Fonction :

Adresse :

Téléphone : () -

PROFIL DE L'ENTREPRISE

1. Indiquez dans le tableau suivant le nom, le nombre d'employés et la région des différentes filiales de votre entreprise :

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

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

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

Filiale(s)	Nombre d'employés par filiale	Emplacement du bureau principal / siège social au Québec (indiquer la région ou le code correspondant*)
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

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

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

	Activité principale	Précision de la sous-catégorie de l'activité principale	Autres activités
• Armateur	<input type="checkbox"/> 1.	→ Précisez : <ul style="list-style-type: none"> • Transport de marchandises <input type="checkbox"/>1. • Croisière et excursions <input type="checkbox"/>2. • Traversiers et navettes fluviales <input type="checkbox"/>3. • Dessertes éloignées <input type="checkbox"/>4. • Autres : _____ <input type="checkbox"/>9. 	<input type="checkbox"/> 1.
• Administration portuaire	<input type="checkbox"/> 2.		<input type="checkbox"/> 2.

	Activité principale	Précision de la sous-catégorie de l'activité principale	Autres activités
<ul style="list-style-type: none"> Services portuaires 	<input type="checkbox"/> _{3.}	→ Précisez : <ul style="list-style-type: none"> Réparation navale <input type="checkbox"/>_{1.} Arrimage / débardage <input type="checkbox"/>_{2.} Remorquage <input type="checkbox"/>_{3.} Terminal <input type="checkbox"/>_{4.} Autres : _____ <input type="checkbox"/>_{9.} 	<input type="checkbox"/> _{3.}
<ul style="list-style-type: none"> Services maritimes 	<input type="checkbox"/> _{4.}	→ Précisez : <ul style="list-style-type: none"> Agence maritime <input type="checkbox"/>_{1.} Expert maritime <input type="checkbox"/>_{2.} Agences de classification et de vérification <input type="checkbox"/>_{3.} Corporation de pilotes / administration de pilotage / bateaux pilotes <input type="checkbox"/>_{4.} Autres : _____ <input type="checkbox"/>_{9.} 	<input type="checkbox"/> _{4.}
<ul style="list-style-type: none"> Autres : _____ 	<input type="checkbox"/> _{9.}		<input type="checkbox"/> _{9.}

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

- Permanents (à l'année) _____
- Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.) _____

Note : Le total du nombre d'employés permanents et temporaires doit correspondre au total du nombre d'employés des filiales à la question 1.

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

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

5. Dans quelle catégorie parmi les suivantes classeriez-vous l'activité principale de votre entreprise?

Catégorie	Définition	
<ul style="list-style-type: none"> Transporteur hauturier (de haute mer), côtier et sur les Grands Lacs (SCIAN 4831) 	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport hauturier (de haute mer), côtiers et sur les Grands Lacs pour les marchandises et les passagers. On considère que la Voie maritime du Saint-Laurent fait partie des Grands Lacs. Sont compris dans cette classe les établissements qui exploitent des navires de croisière hauturiers (de haute mer).	<input type="checkbox"/> _{1.}
<ul style="list-style-type: none"> Transport sur les eaux intérieures (SCIAN 4832) 	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de marchandises et de passagers sur les eaux intérieures. Sont compris dans cette classe les services de transport dans les ports.	<input type="checkbox"/> _{2.}

Catégorie	Définition	
<ul style="list-style-type: none"> • Activités de soutien au transport par eau (SCIAN 4883) 	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services spécialisés au secteur du transport par eau, par exemple : opérations portuaires, manutention du fret maritime, services de navigation pour le transport par eau (sauvetage maritime, pilotage de navires, etc.), autres activités de soutien au transport par eau (réparation et entretien des navires hors des chantiers navals de même que travaux courants).	<input type="checkbox"/> 3.
<ul style="list-style-type: none"> • Transport par eau de tourisme et d'agrément (SCIAN 4872) 	Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport par eau de tourisme et d'agrément tels que les croisières de plaisance ou les croisières-restaurants et les tours en hydroglisseur. Ces établissements utilisent souvent du matériel de transport suranné ou spécialisé. Les activités offertes se déroulent sur de courtes distances; il s'agit généralement d'excursions d'un jour. Sont compris dans cette classe les établissements qui offrent des services d'affrètement de bateaux de pêche.	<input type="checkbox"/> 4.
<ul style="list-style-type: none"> • Agences de transport maritime (SCIAN 488511) 	Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale concerne la représentation des sociétés maritimes, la prise en charge des cargaisons et le traitement d'affaires au port, au nom des armateurs et des affrêteurs.	<input type="checkbox"/> 5.
<ul style="list-style-type: none"> • Autres : _____ 		<input type="checkbox"/> 6.

PROFESSIONS ET CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Important : Si les activités de votre entreprise ne se limitent pas au transport maritime et/ou aux services à l'industrie maritime, veuillez répondre aux prochaines questions du questionnaire **seulement pour le personnel de votre entreprise travaillant dans le domaine du transport maritime et/ou des services à l'industrie maritime** (qu'ils soient navigants ou non navigants, brevetés ou non brevetés, etc.)

6. Employez-vous présentement dans votre entreprise au Québec :

- | | Oui | Non | Si oui, combien d'employés? |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Du personnel navigant | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | _____ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Du personnel non navigant | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | _____ |

Note : Ce document constitue une version abrégée du questionnaire d'enquête original, destinée aux entreprises n'employant que du personnel non navigant. **Si votre entreprise emploie également du personnel navigant, veuillez nous en aviser** et nous vous enverrons la version complète du questionnaire.

7. Combien de vos employés résident dans chacune des régions administratives du Québec?

	Nombre d'employés parmi le personnel non navigant (si Q6=2)
<ul style="list-style-type: none"> • Bas-Saint-Laurent 	_____
<ul style="list-style-type: none"> • Saguenay-Lac-Saint-Jean 	_____
<ul style="list-style-type: none"> • Québec 	_____
<ul style="list-style-type: none"> • Mauricie 	_____
<ul style="list-style-type: none"> • Estrie 	_____
<ul style="list-style-type: none"> • Montréal 	_____
<ul style="list-style-type: none"> • Outaouais 	_____
<ul style="list-style-type: none"> • Abitibi-Témiscamingue 	_____

	Nombre d'employés parmi le personnel non navigant (si Q6=2)
• Côte-Nord	_____
• Nord-du-Québec	_____
• Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	_____
• Chaudière-Appalaches	_____
• Laval	_____
• Lanaudière	_____
• Laurentides	_____
• Montérégie	_____
• Centre-du-Québec	_____

8. (Si Q6=1 pour personnel non navigant) Quelles sont les différentes professions occupées par le **personnel non navigant** que vous employez?

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

	Professions occupées	Nombre d'employés par poste	Nombre selon le sexe (total = Total par poste)		Nombre pour chaque catégorie d'âge (total=Total par poste)					Nombre selon la nationalité d'origine (total = TOTAL PAR POSTE)	
			Homme	Femme	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Canadienne	Autres nat.
Administration :											
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)	<input type="checkbox"/> 1.										
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, assureurs, avocats, conseillers, etc.)	<input type="checkbox"/> 2.										
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)	<input type="checkbox"/> 3.										
• Autres postes d'administration : _____	<input type="checkbox"/> 4.										
		Nombre d'employés par poste	Homme	Femme	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Canadienne	Autres nat.

	Professions occupées	Nombre d'employés par poste	Nombre selon le sexe (total = Total par poste)	Nombre pour chaque catégorie d'âge (total=Total par poste)				Nombre selon la nationalité d'origine (total = TOTAL PAR POSTE)			
Opérations / manutention											
• Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)	<input type="checkbox"/> 5.										
• Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)	<input type="checkbox"/> 6.										
• Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)	<input type="checkbox"/> 7.										
• Autres postes d'opérations / de manutention : _____	<input type="checkbox"/> 8.										

CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

	Nombre selon le type d'emploi (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre selon le type d'horaire (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)			% d'employés syndiqués	
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans		
Administration :										
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)										
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, assureurs, avocats, conseillers, etc.)										

	Nombre selon le type d'emploi (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre selon le type d'horaire (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)			% d'employés syndiqués
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans	
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)									
• Autres postes d'administration : _____									
	Nombre selon le type d'emploi (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre selon le type d'horaire (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)		Nombre moyen de semaines travaillées par année (employés temporaires)	Nombre selon l'ancienneté dans l'entreprise (total = TOTAL PAR POSTE À Q8)			% d'employés syndiqués
	Permanents (à l'année)	Temporaires (à contrat, saisonniers, etc.)	Temps plein	Temps partiel		Moins de 5 ans	5-15 ans	Plus de 15 ans	
Opérations / manutention :									
• Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)									
• Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)									
• Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)									
• Autres postes d'opérations / de manutention : _____									

BESOINS ACTUELS ET À VENIR

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

- Combien de postes avez-vous à combler?
- Avez-vous de la difficulté à recruter pour ce poste?
- Combien d'employés prévoyez-vous embaucher dans ... en incluant les postes à combler pour du remplacement de personnel (départs à la retraite, roulement, licenciement, etc.) et les nouveaux postes à combler (expansion de l'entreprise, etc.) :
 - 3 ans
 - 5 ans

	Nombre de postes à combler actuellement	Difficulté à recruter pour ce poste	Prévisions d'embauche d'ici 3 ans (nombre total des 3 prochaines années)	Prévisions d'embauche d'ici 5 ans (nombre total des 5 prochaines années)
Administration :				
• Gestionnaire / professionnel des ressources humaines (p. ex. : embauche, formation, rémunération, relations de travail, etc.)		Oui / Non		
• Autres gestionnaires et professionnels (p. ex. : VP marketing, VP finances, gestionnaires de flotte, développement des affaires, directeurs, agents maritimes, assureurs, avocats, conseillers, etc.)		Oui / Non		
• Soutien administratif (p. ex. : secrétariat, commis comptable, etc.)		Oui / Non		
• Autres postes d'administration : _____				
Opérations/manutention				
• Débardeur / arrimeur (p. ex. : opérateur de grue, opérateur de chariot-élévateur, manutentionnaire, etc.)		Oui / Non		
• Personnel d'entretien et de réparation (p. ex. : soudeur, électricien, etc.)		Oui / Non		
• Personnel de sûreté et de sécurité (p. ex. : gardien, agent de sécurité, etc.)		Oui / Non		
• Autres postes d'opérations / de manutention : _____				

11. En prenant vos prévisions d'embauche de **personnel non navigant** totales d'ici 3 et 5 ans, pourriez-vous les répartir selon les catégories suivantes?

	Embauches d'ici 3 ans	Embauches d'ici 5 ans
• Nouveaux postes (expansion de l'entreprise, etc.)	_____	_____
• Remplacement de départs à la retraite uniquement (sans inclure les licenciements, les départs volontaires, etc.)	_____	_____
• Remplacement de personnel existant (départs volontaires, roulement)	_____	_____

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

	Très facile	Plutôt facile	Plutôt difficile	Très difficile	Si plutôt ou très difficile, pour quels postes?
• Trois prochaines années	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____
• Cinq prochaines années	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____
• Dix prochaines années	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____

13. De façon générale, diriez-vous que vous êtes très/assez/peu/pas du tout ouvert à embaucher :

- | | Très | Assez | Peu | Pas du tout |
|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| • Des femmes | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 1. |
| • Des travailleurs immigrants | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 1. |

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

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

PRATIQUES EN MATIÈRE DE GRH

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

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

16. Est-ce qu'il y a des outils que vous aimeriez développer? (*Si oui, précisez lesquels*)

FORMATION

17. Quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise a-t-elle dépensé en formation au cours de la dernière année? _____%

18. Par rapport à il y a cinq ans (en 2007), le pourcentage de la masse salariale dépensé en formation de 2012 a-t-il été...?

- Supérieur 1.
- Inférieur 2.
- Le même 3.

19. Au cours des deux prochaines années (*années civiles 2013 et 2014*), prévoyez-vous, par rapport à 2012, une croissance, une stabilité ou une diminution du nombre d'employés qui recevront une formation et du nombre d'heures moyen de formation par employé?

- | | Nombre d'employés qui
reçoivent une formation | Nombre d'heures moyen
de formation par
employé |
|--------------|--|--|
| • Croissance | <input type="checkbox"/> _{1.} | <input type="checkbox"/> _{1.} |
| • Stabilité | <input type="checkbox"/> _{2.} | <input type="checkbox"/> _{2.} |
| • Diminution | <input type="checkbox"/> _{3.} | <input type="checkbox"/> _{3.} |

20. Offrez-vous des incitatifs aux employés pour les encourager à se perfectionner?

- Oui _{1.}
- Non _{2.}

Si oui, de quel type?

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

21. Dans votre entreprise, à qui appartient la responsabilité du perfectionnement en ce moment (*une seule réponse possible*)?

- Employeur, entreprise _{1.}
- Employé _{2.}
- Syndicat _{3.}
- Autres (*précisez : _____*) _{9.}

22. Sur quel(s) aspect(s) serait-il le plus important de travailler au Québec au cours des prochaines années concernant la formation maritime aux adultes (*formation continue*)? (trois choix possibles)

- l'accessibilité (*précisez : _____*) _{1.}
- l'offre de nouvelles formations (*précisez lesquelles : _____*) _{2.}
- les coûts de formation _{3.}
- l'aide financière aux inscrits _{4.}
- l'équipement _{5.}
- autres (*précisez : _____*) _{9.}

COMITÉ SECTORIEL

23. Connaissez-vous le Comité sectoriel de main d'œuvre de l'industrie maritime?

- Oui _{1.}
- Non _{2.}

24. Connaissez-vous les services suivants du Comité sectoriel?

	Oui	Non
• Recensement annuel des besoins de formation	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
• Atelier annuel avec Transports Canada sur la réglementation sur le personnel maritime	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.
• Programmes d'aide financière à la formation (réglementée et perfectionnement) pour le personnel navigant	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
• <i>Info-emplois maritimes</i>	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.
• Bulletin mensuel <i>Prendre le large</i>	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.
• Site internet du Comité sectoriel	<input type="checkbox"/> 6.	<input type="checkbox"/> 6.
• Le Salon des carrières maritimes <i>Bienvenue à Bord</i>	<input type="checkbox"/> 7.	<input type="checkbox"/> 7.

ENJEUX DE L'INDUSTRIE

25. Selon vous, au cours des trois prochaines années, est-ce que... est appelé(e) à croître, diminuer ou rester stable?

	Croître	Diminuer	Rester stable
• le chiffre d'affaires de votre entreprise	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
• l'industrie maritime au Québec	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
• le volume de trafic canadien	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
• le volume de trafic international	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

26. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux enjeux suivants?

	Problématique très importante	Problématique assez importante	Problématique peu importante	Problématique pas du tout importante
• Taux de roulement trop élevé du personnel	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Absentéisme	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Adaptation du personnel aux changements organisationnels	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Manque de candidats avec expérience	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Manque de candidats qualifiés	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Programmes de formation inadéquats ou insatisfaisants	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Compétition sur l'embauche de main-d'œuvre avec d'autres employeurs de l'industrie maritime (<i>maraudage</i>)	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Santé et sécurité au travail	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Vieillesse de la main-d'œuvre	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Intégration de la main-d'œuvre immigrante	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Réforme de l'assurance-emploi	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
• Autres (<i>précisez : _____</i>)	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.

27. Quelles sont les grandes tendances observées concernant la main-d'oeuvre dans votre entreprise?

28. Est-ce que le développement du Nord et des ressources naturelles ont eu un impact sur les activités de votre entreprise au cours des **trois dernières années**?

- | | | | | |
|-------|--------------------------|------------------|----------------------------|----|
| • Oui | <input type="checkbox"/> | De quelle façon? | Opportunités d'affaires | 1. |
| • Non | <input type="checkbox"/> | | Croissance de l'entreprise | 2 |
| | | | Nouveaux défis | 3 |
| | | | Manque de personnel | 4 |
| | | | Autres (précisez : _____) | 9 |

29. Est-ce que vous prévoyez que le développement du Nord et des ressources naturelles auront un impact sur les activités de votre entreprise au cours des **trois prochaines années**?

- | | | | | |
|-------|--------------------------|------------------|----------------------------|----|
| • Oui | <input type="checkbox"/> | De quelle façon? | Opportunités d'affaires | 1. |
| • Non | <input type="checkbox"/> | | Croissance de l'entreprise | 2 |
| | | | Nouveaux défis | 3 |
| | | | Manque de personnel | 4 |
| | | | Autres (précisez : _____) | 9 |

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

Questionnaire non navigant (version anglaise)

QUÉBEC MARINE HUMAN RESOURCES SECTORIAL STUDY

QUESTIONNAIRE

INTRODUCTION

Zins Beuchesne and Associates was mandated by the Human Resources Sectorial Committee of the Maritime Industry to conduct a **sectorial study on marine human resources in Québec**.

The Human Resources Sectorial Committee of the Maritime Industry (CSMOIM) is mandated to:

- Act as an organization for consensus-building, coordination and orientation by identifying human resources training and development needs and seeking concrete solutions.
- Support workers / workers' associations and employers / employers' associations by promoting human resources skills development in order to contribute to companies' competitiveness and job growth in its activity sector.

In the context of this study, we are currently conducting a survey of companies that employ marine industry workers. This study seeks to produce as complete an inventory as possible of the number of marine workers in Québec whether they hold papers or are accredited or not. This inventory is not restricted to navigating personnel but includes all land-based job categories aimed at serving the marine industry.

Your participation in this study is essential to update the study conducted in 2008, which proved an excellent planning tool for the industry. The information gathered through this process will be made available to the companies who took part in the survey.

Rest assured that your answers will remain confidential. Only the aggregate results will be published.

RESPONDENT IDENTIFICATION

Company:

Respondent:

Title:

Address:

Phone: () -

COMPANY PROFILE

1. In the table below, indicate your company's name, number of employees and the region in which your subsidiaries are located :

If your company includes more than one subsidiary operating in Québec, please indicate :

- The name of **each subsidiary that will be included in your answers to this questionnaire** (if you are completing a questionnaire for each subsidiary, indicate only the name of the subsidiary to which your answers correspond);
- The total number of employees in each subsidiary included in your answers to this questionnaire;
- The region in which each subsidiary in Québec is located (*principal place of business / head office*).

If your company does not have more than one subsidiary in Québec, indicate the total number of employees and location of your principal place of business / head office in Québec.

Subsidiary(ies)	Number of employees per subsidiary	Location of principal place of business / head office in Québec (<i>indicate name of region or corresponding code*</i>)

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

2. Indicate the categories corresponding to your company's different activities, specifying :

- The category corresponding to your company's main activity (*only one answer*);
- The sub-category corresponding to your main activity (*only one answer*);
- The categories corresponding to your company's other activities.

	Main activity	Specify the main activity's sub-category	Other activities
■ Ship owner	<input type="checkbox"/> 1.	→ Specify : <ul style="list-style-type: none"> ■ Cargo transport <input type="checkbox"/>1. ■ Cruise ships and tour boats <input type="checkbox"/>2. ■ Ferries and river shuttles <input type="checkbox"/>3. ■ Service to remote areas <input type="checkbox"/>4. ■ Other : _____ <input type="checkbox"/>9. 	<input type="checkbox"/> 1.
■ Port authority	<input type="checkbox"/> 2.		<input type="checkbox"/> 2.

	Main activity	Specify the main activity's sub-category	Other activities
<input checked="" type="checkbox"/> Port services	<input type="checkbox"/> ₃	→ Specify : <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ship repairs <input type="checkbox"/>₁ <input checked="" type="checkbox"/> Stevedoring / Stowage / forwarding <input type="checkbox"/>₂ <input checked="" type="checkbox"/> Towing <input type="checkbox"/>₃ <input checked="" type="checkbox"/> Terminal <input type="checkbox"/>₄ <input checked="" type="checkbox"/> Other : <input type="checkbox"/>₉ 	<input type="checkbox"/> ₃
<input checked="" type="checkbox"/> Marine services	<input type="checkbox"/> ₄	→ Specify : <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Shipping agency <input type="checkbox"/>₁ <input checked="" type="checkbox"/> Marine surveyor <input type="checkbox"/>₂ <input checked="" type="checkbox"/> Classification / verification agency <input type="checkbox"/>₃ <input checked="" type="checkbox"/> Pilots corporation / pilotage authority / pilot boat <input type="checkbox"/>₄ <input checked="" type="checkbox"/> Other : <input type="checkbox"/>₉ 	<input type="checkbox"/> ₄
<input checked="" type="checkbox"/> Others :	<input type="checkbox"/> ₉		<input type="checkbox"/> ₉

3. At the height of your activities, how many ... employees do you have in your company in Québec (all sites in Québec: principal place of business / head office, all subsidiaries, etc.)?

- Permanent (year-round)
- Temporary (contract, seasonal, etc.)

Note: The total number of permanent and temporary employees must correspond to the total number of employees in subsidiaries indicated in Question 1.

4. In approximately which bracket would you situate the sales figure of your company in Québec? (in the past fiscal year, all sites in Québec: principal place of business / head office, all subsidiaries, etc.)

- Less than \$500 000 ₁
- \$500 000 to \$1 million (excl.) ₂
- \$1 to \$5 million (excl.) ₃
- \$5 to \$10 million (excl.) ₄
- \$10 to \$50 million (excl.) ₅
- \$50 to \$250 million (excl.) ₆
- \$250 to \$500 million ₇
- More than \$500 million ₈

5. In which of the following categories would you classify your company's main activity?

Category	Definition	
<input checked="" type="checkbox"/> Deep sea, coastal and Great Lakes water transportation (NAICS 4831)	This industry group comprises establishments primarily engaged in deep sea, coastal and Great Lakes water transportation of freight and passengers. The St. Lawrence Seaway is considered to be part of the Great Lakes system. Establishments that operate ocean-going cruise ships are included.	<input type="checkbox"/> ₁
<input checked="" type="checkbox"/> Inland water transportation (NAICS 4832)	This industry group comprises establishments primarily engaged in the inland water transportation of freight and passengers. Transportation within harbours is included.	<input type="checkbox"/> ₂
<input checked="" type="checkbox"/> Support activities for water transportation (NAICS 4883)	This industry group comprises establishments primarily engaged in providing specialized services to the water transportation industry, for example: port and harbour operations, marine cargo handling, navigational service for shipping (marine salvage services, ship piloting, etc.), other support activities for water transportation (ship repair and maintenance outside shipyards and lighter operations).	<input type="checkbox"/> ₃

Category	Definition	
■ Scenic and sightseeing transportation, water (NAICS 4872)	This industry group comprises establishments primarily engaged in providing scenic and sightseeing transportation on water, such as sightseeing or dinner cruises or air-boat rides. These establishments often use vintage or specialized transportation equipment. The services provided are local in nature, usually involving same-day return. Establishments that provide charter fishing services are included.	<input type="checkbox"/> 4.
■ Marine shipping agencies (NAICS 488511)	This Canadian industry comprises establishments primarily engaged in representing shipping lines, arranging for the taking on of cargo and performing other business transactions in port, on behalf of ship owners and charterers.	<input type="checkbox"/> 5.
■ Others : _____		<input type="checkbox"/> 6.

WORKER OCCUPATIONS AND CHARACTERISTICS

Note : If your company's activities are not restricted to maritime transport and/or services to the marine industry, please answer the following questions **only for the personnel in your company working in the field of maritime transport and/or services to the marine industry** (whether they are navigating or non-navigating, hold papers or not, etc.)

6. In your company in Québec, do you currently employ :

- | | Yes | No | If so, how many employees? |
|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| ■ Navigating personnel | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | _____ |
| ■ Non-navigating personnel | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | |

Note: This document is a shortened version of the original questionnaire for companies employing only non-navigating personnel. If your company also employs navigating personnel, please notify us and we will send you the full version of the questionnaire.

7. How many of your employees live in each of Québec's administrative regions?

	Number of employees - non-navigating personnel (if Q6=2)
■ Bas-Saint-Laurent	
■ Saguenay-Lac-Saint-Jean	
■ Québec	
■ Mauricie	
■ Estrie	
■ Montréal	
■ Outaouais	
■ Abitibi-Témiscamingue	
■ Côte-Nord	
■ Nord-du-Québec	
■ Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	
■ Chaudière-Appalaches	
■ Laval	
■ Lanaudière	
■ Laurentides	
■ Montérégie	
■ Centre-du-Québec	

8. (If Q6=1 for non-navigating personnel) What are the different occupations held by the **non-navigating personnel** you employ?
- How many people do you employ in each of these occupations?
 - How many men and women you employ in each of these occupations?
 - How many people you employ by age category in each of these occupations?
 - How many people you employ by nationality of origin?

	Occupations held	Number of employees per position	Number by gender (total = Total per position)		Number by age category (total = Total per position)					Number by nationality of origin (total = Total per position)	
			Women	Men	< 30 years	30-40 years	41-50 years	51-60 years	> 60 years	Canadian	Other nationalities
Administration :											
■ Manager / Human resources professional (e.g. hiring, training, payroll, labour relations, etc.)	<input type="checkbox"/> 1.										
■ Other managers and professionals (e.g. VP marketing, VP finance, fleet managers, business development, directors, shipping agents, insurers, lawyers, advisors, etc.)	<input type="checkbox"/> 2.										
■ Administrative support personnel (e.g. secretarial staff, accounting clerk, etc.)	<input type="checkbox"/> 3.										
■ Other administrative positions :	<input type="checkbox"/> 4.										
		Number of employees per position	Women	Men	< 30 years	30-40 years	41-50 years	51-60 years	> 60 years	Canadian	Other nationalities
Operations / handling :											
■ Dock worker / longshoreman (e.g. crane operator, lift truck operator, material handler, etc.)	<input type="checkbox"/> 5.										
■ Maintenance and repair personnel (e.g. welder, electrician, etc.)	<input type="checkbox"/> 6.										
■ Safety and security personnel (e.g. guard, safety officer, etc.)	<input type="checkbox"/> 7.										
■ Other operating /handling positions :	<input type="checkbox"/> 8.										

9. For each occupation held by the **non-navigating personnel** you employ :
- How many people do you employ by job type?
 - How many people do you employ by schedule type?
 - On average, how many weeks a year do the temporary employees work?
 - How are these employees distributed according to their seniority in the company?
 - What proportion of employees is unionized?

	Number by job type (total=Total per position in Q8)		Number by schedule type (total=Total per position in Q8)		Average number of weeks worked per year (temporary employees)	Number by seniority in company (total=Total per position in Q8)			% of unionized employees
	Permanent (year-round)	Temporary (contract, seasonal, etc.)	Full-time	Part-time		Less than 5 years	5-15 years	More than 15 years	
Administration :									
■ Manager / Human resources professional (e.g. hiring, training, payroll, labour relations, etc.)									
■ Other managers and professionals (e.g. VP marketing, VP finance, fleet managers, business development, directors, shipping agents, insurers, lawyers, advisors, etc.)									
■ Administrative support personnel (e.g. secretarial staff, accounting clerk, etc.)									
■ Other administrative positions :									
	Number by job type (total=Total per position in Q8)		Number by schedule type (total=Total per position in Q8)		Average number of weeks worked per year (temporary employees)	Number by seniority in company (total=Total per position in Q8)			% of unionized employees
	Permanent (year-round)	Temporary (contract, seasonal, etc.)	Full-time	Part-time		Less than 5 years	5-15 years	More than 15 years	
Operations / handling :									
■ Dock worker / longshoreman (e.g. crane operator, lift truck operator, material handler, etc.)									
■ Maintenance and repair personnel (e.g. welder, electrician, etc.)									
■ Safety and security personnel (e.g. guard, safety officer, etc.)									
■ Other operating /handling positions :									

CURRENT AND FUTURE NEEDS

10. What are the positions in which you currently need human resources with regard to **non-navigating personnel** (*jobs to fill currently*)? For each of these positions :

- How many positions do you currently have to fill?
- Are you having difficulty recruiting for this position?
- How many employees do you expect to hire in including positions to fill to replace personnel (departure due to retirement, turnover, layoff, etc.) and new positions to fill (company growth, etc.) :
 - 3 years
 - 5 years

	Number of positions to fill currently	Difficulty recruiting for this position	Hiring outlook for the next 3 years (total number for next 3 years)	Hiring outlook for the next 5 years (total number for next 5 years)
Administration :				
■ Manager / Human resources professional (e.g. hiring, training, payroll, labour relations, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Other managers and professionals (e.g. VP marketing, VP finance, fleet managers, business development, directors, shipping agents, insurers, lawyers, advisors, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Administrative support personnel (e.g. secretarial staff, accounting clerk, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Other administrative positions :		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
Operations / handling :				
■ Dock worker / longshoreman (e.g. crane operator, lift truck operator, material handler, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Maintenance and repair personnel (e.g. welder, electrician, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Safety and security personnel (e.g. guard, safety officer, etc.)		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		
■ Other operating /handling positions :		<input type="checkbox"/> Yes / <input type="checkbox"/> No		

11. Based on the total number of **non-navigating personnel** you expect to hire over the next 3 and 5 years, can you divide them into the following categories?

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| | Hiring within
3 years | Hiring within
5 years |
| ■ New positions (<i>company growth, etc.</i>) | | |
| ■ Replacement of employees leaving for retirement only (<i>no layoffs, voluntary departures, etc.</i>) | — | |
| ■ Replacement of existing personnel (<i>voluntary departures, turnover</i>) | | |

12. Do you think it will be very easy / relatively easy / rather difficult / very difficult to fill your **non-navigating personnel** needs over the next... :

	Very easy	Relatively easy	Relatively difficult	Very difficult	If relatively or very difficult, for which positions?
■ Next three years	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	_____
■ Next five years	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	
■ Next ten years	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.	

13. Generally speaking, would you say you are very/rather/not very/not at all open to hiring :

	Very	Rather	Not very	Not at all
■ Women	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
■ Immigrant workers	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.

14. What information sources do you use to publicize your job offers? (*Check all that apply*)

- Job fairs 1.
- Newspapers 2.
- Emploi-Québec (CLE) 3.
- JobBoom 4.
- Sectorial Committee website *Info-emplois maritimes (job offers)* 5.
- Schools, Institut maritime 6.
- Other (specify :_) 9.

HRM PRACTICES

15. Which of the following human resources management practices /tools does your company use for non-navigating personnel? (*Check all that apply*)

- | | Non navigating personnel |
|---|------------------------------|
| ■ New employee reception program | <input type="checkbox"/> 1. |
| ■ Annual appraisal (<i>performance review</i>) | <input type="checkbox"/> 2. |
| ■ Wage policy (<i>wage scale</i>) | <input type="checkbox"/> 3. |
| ■ Recruiting and selection process | <input type="checkbox"/> 4. |
| ■ Description of duties or tasks | <input type="checkbox"/> 5. |
| ■ Process for managing the new workers (<i>retirements and departures</i>) | <input type="checkbox"/> 6. |
| ■ Training programs paid for by the company | <input type="checkbox"/> 7. |
| ■ Written human resources development plan | <input type="checkbox"/> 8. |
| ■ Fringe benefits program (<i>insurance, pension plan, sick days, etc.</i>) | <input type="checkbox"/> 9. |
| ■ Monetary incentives (<i>bonuses, dividend plan, etc.</i>) | <input type="checkbox"/> 10. |
| ■ Other (specify :_____) | <input type="checkbox"/> 99. |

16. Are there any tools you would like to develop? (*If so, specify which ones*)

TRAINING

17. What percentage of its payroll did your company spend on training over the past year? %
18. Compared to five years ago (*in 2007*), was the percentage of the payroll spent on training in 2012...?
- | | |
|------------|-----------------------------|
| ■ Higher | <input type="checkbox"/> 1. |
| ■ Lower | <input type="checkbox"/> 2. |
| ■ The same | <input type="checkbox"/> 3. |
19. Over the next two years (*2013 and 2014 calendar years*), do you expect, compared to 2012, an increase, no change, a decrease in the number of employees who will receive training and the average number of hours of training per employee?
- | | Number of employees who will receive training | Average number of hours of training per employee |
|-------------|---|--|
| ■ Increase | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. |
| ■ No change | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. |
| ■ Decrease | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. |
20. Do you offer incentives to employees to encourage them to take professional development?
- | | |
|-------|-----------------------------|
| ■ Yes | <input type="checkbox"/> 1. |
| ■ No | <input type="checkbox"/> 2. |
- If so, what type?
- | | |
|--|-----------------------------|
| ■ Monetary compensation or equivalent in time for professional development | <input type="checkbox"/> 1. |
| ■ Payment of tuition and/or registration fees | <input type="checkbox"/> 2. |
| ■ Free them up, during working hours, to take professional development courses | <input type="checkbox"/> 3. |
| ■ Internal promotion | <input type="checkbox"/> 4. |
| ■ Pay travel and accommodation expenses | <input type="checkbox"/> 5. |
| ■ Other (<i>specify : _____</i>) | <input type="checkbox"/> 9. |
21. In your company, who is currently responsible for professional development (*one answer only*)?
- | | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| ■ Employer, company | <input type="checkbox"/> 1. |
| ■ Employee | <input type="checkbox"/> 2. |
| ■ Union | <input type="checkbox"/> 3. |
| ■ Other (<i>specify : _____</i>) | <input type="checkbox"/> 9. |
22. On what aspect(s) would it be most important to work in Québec over the coming years in terms of adult marine-sector training (*ongoing training*)? (*three possible choices*)
- | | |
|---|-----------------------------|
| ■ Accessibility (<i>specify : _____</i>) | <input type="checkbox"/> 1. |
| ■ Offer new types of training (<i>specify which ones : _____</i>) | <input type="checkbox"/> 2. |
| ■ Training costs | <input type="checkbox"/> 3. |
| ■ Financial assistance for those who register | <input type="checkbox"/> 4. |
| ■ Equipment | <input type="checkbox"/> 5. |
| ■ Other (<i>specify : _____</i>) | <input type="checkbox"/> 9. |

SECTORIAL COMMITTEE

23. Do you know the Human Resources Sectorial Committee of the Maritime Industry?

- Yes 1.
 No 2.

24. Do you know the services offered by the Sectorial Committee?

- | | Yes | No |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Annual training needs survey | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Annual workshop with Transports Canada on regulations governing marine personnel | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. |
| <input type="checkbox"/> Financial assistance programs for training (<i>regulated and professional development</i>) for navigating personnel | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. |
| <input type="checkbox"/> Info-emplois maritimes (<i>marine job offers</i>) | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 4. |
| <input type="checkbox"/> Monthly newsletter <i>Prendre le large</i> (<i>French and English versions</i>) | <input type="checkbox"/> 5. | <input type="checkbox"/> 5. |
| <input type="checkbox"/> Sectorial Committee website | <input type="checkbox"/> 6. | <input type="checkbox"/> 6. |
| <input type="checkbox"/> <i>Welcome Aboard!</i> marine careers job fair | <input type="checkbox"/> 7. | <input type="checkbox"/> 7. |

CHALLENGES FACING THE INDUSTRY

25. In your opinion, over the next 3 years, will ... increase, decrease or remain the same?

- | | Increase | Decrease | Remain the same |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Your company's sales figure | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| <input type="checkbox"/> Québec's marine industry | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| <input type="checkbox"/> Volume of Canadian traffic | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| <input type="checkbox"/> Volume of international traffic | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |

26. To what extent does your company face the following?

- | | Major problem | Relatively important problem | Relatively unimportant problem | Problem that is not at all important |
|--|-----------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Excessively high personnel turnover rate | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Absenteeism | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Personnel's adaptation to new technologies | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Personnel's adaptation to organizational changes | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Lack of experienced candidates | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Lack of qualified candidates | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Inadequate or unsatisfactory training programs | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Competition with other marine industry employers for human resources hiring (raiding) | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Industrial health and safety | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Aging human resources | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Integration of immigrant workers | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Employment insurance reform | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input type="checkbox"/> Other (<i>specify : </i>) | <input type="checkbox"/> 4. | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 1. |

27. What are the major human resources trends observed in your company?

28. Has development of the North and natural resources had an impact on your company's activities **over the past 3 years?**

- | | | | | |
|---|-----------------------------|------|-----------------------------------|-----------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Yes | <input type="checkbox"/> 1. | How? | Business opportunities | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input checked="" type="checkbox"/> No | <input type="checkbox"/> 1. | | Company growth | <input type="checkbox"/> 2. |
| | | | New challenges | <input type="checkbox"/> 3. |
| | | | Lack of personnel | <input type="checkbox"/> 4. |
| | | | Other (<i>specify : </i>) | <input type="checkbox"/> 9 |

29. Do you think development of the North and natural resources will have an impact on your company's activities **over the next 3 years?**

- | | | | | |
|---|-----------------------------|------|-----------------------------------|-----------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Yes | <input type="checkbox"/> 1. | How? | Business opportunities | <input type="checkbox"/> 1. |
| <input checked="" type="checkbox"/> No | <input type="checkbox"/> 1. | | Company growth | <input type="checkbox"/> 2. |
| | | | New challenges | <input type="checkbox"/> 3. |
| | | | Lack of personnel | <input type="checkbox"/> 4. |
| | | | Other (<i>specify : </i>) | <input type="checkbox"/> 9 |

THANK YOU FOR YOUR COOPERATION

Annexe 2 : Tableaux des professions par code SCIAN

Note au lecteur :

Les informations pour les différents niveaux de compétences sont arrondies à la demi-dizaine près, ce qui peut expliquer pourquoi le total de travailleurs dans un secteur ne correspond pas à la somme des différents niveaux de compétences.

Mise en garde pour le secteur des intermédiaires en transport de marchandises (SCIAN 4885) :

Ce secteur d'activité englobe l'ensemble des professions en lien avec le transport des marchandises, et ce, peu importe le moyen de transport utilisé (ferroviaire, industrie du camionnage, transport maritime, etc.). Il est donc important de considérer uniquement les professions en lien avec le secteur maritime pour ce secteur d'activité (p. ex. : ne pas tenir compte des conducteurs de camion, etc.).

Bien que ces informations ne sont pas toutes en lien avec l'industrie maritime, la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail, exigeait que les tableaux fournis par l'organisation soient présentés dans leur intégralité.

Principales professions par sous-secteur SCIAN (nombre de personnes occupées)

SCIAN 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	SCIAN 4832 Transport sur les eaux intérieures	SCIAN 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	SCIAN 4883 Activités de soutien au transport par eau	SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises
Nombre de personnes occupées : 1 640	Nombre de personnes occupées : 150	Nombre de personnes occupées : 460	Nombre de personnes occupées : 4 335	Nombre de personnes occupées : 7 335
<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 7433 Matelots de pont du transport par voies navigables (n=225) ■ CNP 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables (n=215) ■ CNP 2274 Officiers mécaniciens du transport par voies navigables (n=100) ■ CNP 0713 Directeurs des transports (n=65) ■ CNP 0016 Cadres supérieurs - production de 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables (n=30) ■ Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=115) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables (n=80) ■ CNP 6441 Guides touristiques et guides itinérants (n=40) ■ Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=300) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 7451 Débardeurs (n=1015) ■ CNP 2271 Pilotes navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien (n=190) ■ CNP 7217 Entrepreneurs et contremaîtres des équipes de construction lourde (n=130) ■ CNP 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé (n=110) ■ CNP 0713 Directeurs des transports (n=100) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 1236 Courtiers en douanes courtiers maritimes et autres courtiers (n=640) ■ CNP 1441 Commis de soutien administratif (n=505) ■ CNP 7411 Conducteurs de camions (n=500) ■ CNP 0713 Directeurs des transports (n=490) ■ CNP 6411 Représentants des ventes non techniques commerce de gros (n=490)

SCIAN 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	SCIAN 4832 Transport sur les eaux intérieures	SCIAN 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	SCIAN 4883 Activités de soutien au transport par eau	SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises
<p>biens, transport et construction (n=45)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 1411 Commis de bureau généraux (n=45) ■ CNP 7434 Matelots de salle des machines du transport par voies navigables (n=45) ■ CNP 7451 Débardeurs (n=40) ■ CNP 1111 Vérificateurs et comptables (n=35) ■ CNP 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé (n=35) ■ CNP 6611 Caissiers (n=35) ■ CNP 7435 Personnel des écluses et des bacs à câble (n=35) ■ CNP 1236 Courtiers en douanes courtiers maritimes et autres courtiers (n=30) ■ CNP 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (n=30) ■ CNP 2132 Ingénieurs mécaniciens (n=30) ■ CNP 6434 Agents à la billetterie et représentants en matière de fret, etc. (n=30) ■ Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=575) 			<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 7452 Manutentionnaires (n=100) ■ CNP 1111 Vérificateurs et comptables (n=90) ■ CNP 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables (n=90) ■ CNP 7435 Personnel des écluses et des bacs à câble (n=85) ■ CNP 0016 Cadres supérieurs - production de biens, transport et construction (n=80) ■ CNP 7411 Conducteurs de camions (n=80) ■ CNP 1236 Courtiers en douanes courtiers maritimes et autres courtiers (n=75) ■ CNP 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (n=75) ■ CNP 7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements (n=75) ■ CNP 6411 Représentants des ventes non techniques commerce de gros (n=70) ■ CNP 7242 Électriciens industriels (n=70) ■ CNP 1411 Commis de bureau généraux (n=65) ■ CNP 7371 Grutiers (n=65) ■ CNP 7433 Matelots de pont du transport par voies navigables (n=65) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé (n=405) ■ CNP 0016 Cadres supérieurs - production de biens, transport et construction (n=345) ■ CNP 1411 Commis de bureau généraux (n=320) ■ CNP 1471 Expéditeurs et réceptionnaires (n=300) ■ CNP 7452 Manutentionnaires (n=285) ■ CNP 1475 Répartiteurs et opérateurs radio (n=265) ■ CNP 1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information, etc. (n=195) ■ CNP 6421 Vendeurs et commis-vendeurs commerce de détail (n=160) ■ CNP 1422 Commis à la saisie des données (n=150) ■ CNP 0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité (n=145) ■ CNP 1111 Vérificateurs et comptables (n=130) ■ CNP 1215 Superviseurs de commis à la transcription à la distribution et aux horaires (n=130) ■ CNP 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (n=125)

SCIAN 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	SCIAN 4832 Transport sur les eaux intérieures	SCIAN 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	SCIAN 4883 Activités de soutien au transport par eau	SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises
			<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 2274 Officiers mécaniciens du transport par voies navigables (n=60) ■ CNP 6434 Agents à la billetterie et représentants en matière de fret, etc. (n=60) ■ CNP 6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé (n=60) ■ CNP 0721 Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles (n=55) ■ CNP 2262 Inspecteurs d'ingénierie et officiers de réglementation (n=55) ■ CNP 7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser (n=55) ■ CNP 7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf l'industrie du textile) (n=55) ■ CNP 6661 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers (n=50) ■ CNP 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (n=50) ■ CNP 1475 Répartiteurs et opérateurs radio (n=40) ■ CNP 2171 Analystes et consultants en informatique (n=40) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 1221 Agents d'administration (n=90) ■ CNP 0111 Directeurs financiers (n=80) ■ CNP 1476 Horairistes de trajets et préposés à l'affectation des équipages (n=75) ■ CNP 7414 Chauffeurs-livreurs services de livraison et de messagerie (n=70) ■ CNP 1414 Réceptionnistes et standardistes (n=60) ■ CNP 1435 Agents de recouvrement (n=60) ■ CNP 6434 Agents à la billetterie et représentants en matière de fret, etc. (n=60) ■ CNP 0112 Directeurs des ressources humaines (n=50) ■ CNP 1113 Agents en valeurs agents en placements et négociateurs en valeurs (n=45) ■ CNP 2174 Programmeurs et développeurs en médias interactifs (n=45) ■ CNP 1413 Commis au classement et à la gestion des documents (n=40) ■ CNP 1474 Commis aux achats et à l'inventaire (n=40) ■ CNP 7451 Débardeurs (n=40) ■ CNP 0122 Directeurs de banque du crédit et d'autres services de placements (n=35)

SCIAN 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	SCIAN 4832 Transport sur les eaux intérieures	SCIAN 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	SCIAN 4883 Activités de soutien au transport par eau	SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises
			<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction (n=40) ■ CNP 1221 Agents d'administration (n=35) ■ CNP 1471 Expéditeurs et réceptionnaires (n=35) ■ CNP 1472 Magasiniers et commis aux pièces (n=35) ■ CNP 7321 Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles de camions et d'autobus (n=35) ■ CNP 2275 Contrôleurs de la circulation ferroviaire et régulateurs de la circulation maritime (n=30) ■ CNP 6663 Concierges et concierges d'immeubles (n=30) ■ Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=845) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 0721 Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles (n=30) ■ CNP 1121 Spécialistes des ressources humaines (n=30) ■ CNP 1211 Superviseurs de commis de bureau et de soutien administratif (n=30) ■ CNP 1212 Superviseurs de commis de finance et d'assurance (n=30) ■ CNP 1213 Superviseurs de commis de bibliothèque, de correspondanciers, etc. (n=30) ■ CNP 6433 Agents à la billetterie et aux services aériens (n=90) ■ Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=725)

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

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

Tel qu'illustré dans le tableau précédent, certains secteurs d'activité regroupent des catégories de professions comptant 25 travailleurs et moins. Le tableau suivant présente, en ordre décroissant, les catégories de professions dans cette situation. Toutefois, il n'est pas possible d'obtenir le nombre exact de travailleurs pour chacune de ces professions.

Principales professions par sous-secteur SCIAN (nombre de personnes occupées)

SCIAN 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	SCIAN 4832 Transport sur les eaux intérieures	SCIAN 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	SCIAN 4883 Activités de soutien au transport par eau	SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises
Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=575)	Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=115)	Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=300)	Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=845)	Autres professions : (25 travailleurs et moins) (n=725)
<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 2148 Autres ingénieurs n.c.a. ■ CNP 2271 Pilotes navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien ■ CNP 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé ■ CNP 1215 Superviseurs de commis à la transcription à la distribution et aux horaires ■ CNP 1476 Horairistes de trajets et préposés à l'affectation des équipages ■ CNP 2171 Analystes et consultants en informatique ■ CNP 6242 Cuisiniers ■ CNP 6453 Serveurs d'aliments et de boissons ■ CNP 6661 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers ■ CNP 7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf l'industrie du textile) ■ CNP 7436 Propriétaires-exploitants de bateaux à moteur ■ CNP 7452 Manutentionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 7271 Charpentiers-menusiers ■ CNP 7433 Matelots de pont du transport par voies navigables ■ CNP 7451 Débardeurs ■ CNP 0121 Directeurs des assurances de l'immobilier et du courtage financier ■ CNP 0713 Directeurs des transports ■ CNP 1111 Vérificateurs et comptables ■ CNP 6432 Commissaires et agents de bord ■ CNP 6453 Serveurs d'aliments et de boissons ■ CNP 6663 Concierges et concierges d'immeubles ■ CNP 7435 Personnel des écluses et des bacs à câble 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 6434 Agents à la billetterie et représentants en matière de fret, etc. ■ CNP 6453 Serveurs d'aliments et de boissons ■ CNP 7433 Matelots de pont du transport par voies navigables ■ CNP 6421 Vendeurs et commis-vendeurs commerce de détail ■ CNP 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé ■ CNP 0016 Cadres supérieurs - production de biens, transport et construction ■ CNP 0611 Directeurs des ventes du marketing et de la publicité ■ CNP 6242 Cuisiniers ■ CNP 6451 Maîtres d'hôtel et hôtes ■ CNP 6672 Autres préposés en hébergement et en voyage ■ CNP 0114 Directeurs d'autres services administratifs ■ CNP 0651 Directeurs d'autres services ■ CNP 1243 Secrétaires médicaux 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 1435 Agents de recouvrement ■ CNP 6662 Nettoyeurs spécialisés ■ CNP 7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage ■ CNP 7271 Charpentiers-menusiers ■ CNP 7361 Mécaniciens de locomotive et de cour de triage ■ CNP 7436 Propriétaires-exploitants de bateaux à moteur ■ CNP 8256 Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture ■ CNP 0621 Directeurs commerce de détail ■ CNP 1121 Spécialistes des ressources humaines ■ CNP 1212 Superviseurs de commis de finance et d'assurance ■ CNP 1413 Commis au classement et à la gestion des documents ■ CNP 1476 Horairistes de trajets et préposés à l'affectation des équipages ■ CNP 0111 Directeurs financiers ■ CNP 0611 Directeurs des ventes du marketing et de la publicité 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 0123 Directeurs d'autres services aux entreprises ■ CNP 1231 Teneurs de livres ■ CNP 2281 Techniciens de réseau informatique ■ CNP 6661 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage travaux légers ■ CNP 7222 Surveillants du transport routier et du transport en commun ■ CNP 7437 Agents de piste dans le transport aérien ■ CNP 7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction ■ CNP 0114 Directeurs d'autres services administratifs ■ CNP 0213 Gestionnaires de systèmes informatiques ■ CNP 0621 Directeurs commerce de détail ■ CNP 1461 Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé ■ CNP 4131 Enseignants au collégial et autres instructeurs – perfectionnement

SCIAN 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	SCIAN 4832 Transport sur les eaux intérieures	SCIAN 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	SCIAN 4883 Activités de soutien au transport par eau	SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises
<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 1422 Commis à la saisie des données ■ CNP 2131 Ingénieurs civils ■ CNP 6672 Autres préposés en hébergement et en voyage ■ CNP 7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser ■ CNP 0112 Directeurs des ressources humaines ■ CNP 0412 Gestionnaires de la fonction publique : analyse, politiques et programmes ■ CNP 0611 Directeurs des ventes du marketing et de la publicité ■ CNP 1122 Professionnels des services aux entreprises de gestion ■ CNP 1212 Superviseurs de commis de finance et d'assurance ■ CNP 1221 Agents d'administration ■ CNP 1442 Commis des services du personnel ■ CNP 1471 Expéditeurs et réceptionnaires ■ CNP 1472 Magasiniers et commis aux pièces ■ CNP 2232 Technologues et techniciens en génie mécanique 		<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 1411 Commis de bureau généraux ■ CNP 1424 Téléphonistes ■ CNP 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé ■ CNP 2242 Électroniciens d'entretien (biens de consommation) ■ CNP 6212 Superviseurs des services alimentaires ■ CNP 6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air ■ CNP 6611 Caissiers ■ CNP 7251 Plombiers 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 0912 Directeurs des services d'utilité publique ■ CNP 1215 Superviseurs de commis à la transcription à la distribution et aux horaires ■ CNP 1422 Commis à la saisie des données ■ CNP 5232 Autres artistes de spectacle ■ CNP 5254 Responsables de programmes de sports, loisirs, conditionnement physique ■ CNP 6421 Vendeurs et commis-vendeurs commerce de détail ■ CNP 7312 Mécaniciens d'équipement lourd ■ CNP 7316 Ajusteurs de machines 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 7321 Mécaniciens et réparateurs d'automobiles, camions et autobus ■ CNP 1222 Adjoins de direction ■ CNP 2148 Autres ingénieurs n.c.a. ■ CNP 2171 Analystes et consultants en informatique ■ CNP 2273 Officiers de pont du transport par voies navigables ■ CNP 7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements ■ CNP 7362 Chefs de train et serre- freins ■ CNP 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) ■ CNP 9619 Autres manoeuvres - transformation, fabrication et utilité publique

SCIAN 4831 Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	SCIAN 4832 Transport sur les eaux intérieures	SCIAN 4872 Transport par eau de tourisme et d'agrément	SCIAN 4883 Activités de soutien au transport par eau	SCIAN 4885 Intermédiaires en transport de marchandises
<ul style="list-style-type: none"> ■ CNP 2275 Contrôleurs de la circulation ferroviaire et régulateurs de la circulation maritime ■ CNP 2281 Techniciens de réseau informatique ■ CNP 3234 Ambulanciers et autre personnel paramédical ■ CNP 6241 Chefs ■ CNP 6465 Autre personnel de services de protection ■ CNP 6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé ■ CNP 6663 Concierges et concierges d'immeubles ■ CNP 6683 Autre personnel élémentaire de services personnels ■ CNP 7242 Électriciens industriels ■ CNP 7312 Mécaniciens d'équipement lourd ■ CNP 7321 Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles de camions et d'autobus ■ CNP 7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements ■ CNP 7371 Grutiers ■ CNP 7411 Conducteurs de camions ■ CNP 7612 Autres manoeuvres et aides de soutien des métiers 				

SCIAN 4831	SCIAN 4832	SCIAN 4872	SCIAN 4883	SCIAN 4885
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	Transport sur les eaux intérieures	Transport par eau de tourisme et d'agrément	Activités de soutien au transport par eau	Intermédiaires en transport de marchandises

- CNP 9213
Surveillants dans la transformation des aliments des boissons et du tabac

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

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

Annexe 3 : Liste des entreprises de l'industrie maritime identifiées

Ce tableau présente les critères de classification des entreprises selon leur taille en nombre d'employés au Québec.

	Taille petite (P)	Taille moyenne (M)	Taille grande (G)
Armateurs (transport de marchandises)	1-100 employés	101-500	Plus de 500
Croisiéristes	1-10 employés	11-30	Plus de 30
Traversiers	1-10 employés	11-30	Plus de 30
Ports et administrations portuaires	Moins de 1 MT	1-5 MT	Plus de 5 MT
Services portuaires	Moins de 10	10-25	Plus de 25
Services maritimes	Moins de 10	10-25	Plus de 25

Voici la liste des entreprises recensées dans l'industrie maritime québécoise.

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Administrations portuaires		
Administration Portuaire de Cloridorme	Administrations portuaires	P
Administration portuaire de Montréal (APM)	Administrations portuaires	G
Administration portuaire de Québec	Administrations portuaires	G
Administration portuaire du Saguenay	Administrations portuaires	M
Administration portuaire de Sept-Îles	Administrations portuaires	G
Administration portuaire de Trois-Rivières (APTR)	Administrations portuaires	M
Corporation de Développement et de Gestion du Port du Havre-St-Pierre	Administrations portuaires	M
Forestville	Administrations portuaires	P
Gouvernement du Canada (pour le personnel des ports régionaux)	Administrations portuaires	G
Les ports de la Basse-Côte-Nord (pas d'employés dans la plupart des ports de la Basse-Côte-Nord)	Administrations portuaires	P
Port de Blanc Sablon	Administrations portuaires	P
Port de Cap-aux-Meules	Administrations portuaires	P
Port de Carleton	Administrations portuaires	P

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Port de Chandler	Administrations portuaires	P
Port de Gaspé	Administrations portuaires	P
Port de Gros-Cacouna	Administrations portuaires	P
Port de Les Méchins	Administrations portuaires	P
Port de Matane	Administrations portuaires	P
Port de Paspébiac	Administrations portuaires	P
Port de Portneuf	Administrations portuaires	P
Port de Rimouski	Administrations portuaires	P
Port de Sorel-Tracy	Administrations portuaires	G
Port Notre-Dame-du-Lac	Administrations portuaires	P
Rio Tinto Alcan Aluminium Ltée (administration portuaire Port Alfred ou La Baie)	Administrations portuaires	M
Société de gestion des infrastructures de transport de Charlevoix (SOGIT)	Administrations portuaires	P
Société du parc industriel et portuaire Bécancour	Administrations portuaires	M
Société du Port de Valleyfield	Administrations portuaires	P
Société du Port Ferroviaire de Baie-Comeau Haute-Rive	Administrations portuaires	G
Armateurs		
Algoma Central Corporation	Armateurs	P
ArcelorMittal Infrastructures - Dofasco	Armateurs	P
ArcelorMittal Mines	Armateurs	P
Canada Steamship Lines (CSL)	Armateurs	M
Canfornav	Armateurs	P
Compagnie de gestion de Matane Inc. (Cogema)	Armateurs	P
Fednav Limitée (Ltd)	Armateurs	M
Garde Côtière Canadienne	Armateurs	G
Groupe CTMA	Armateurs	M
Groupe Desgagnés	Armateurs	G
Groupe Océan	Armateurs	P
McKeil Marine	Armateurs	P
Ms Asphalte	Armateurs	P
Navigation Sonamar Inc. - Canadian Salt Company	Armateurs	P

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Océan Remorquage Côte-Nord Inc.	Armateurs	P
Océan Remorquage Montréal Inc.	Armateurs	P
Océan Remorquage Québec Inc.	Armateurs	P
Océan Remorquage Sorel Inc.	Armateurs	P
Océan Remorquage Trois-Rivières Inc.	Armateurs	P
Oceanex	Armateurs	M
Provmar Fuels Inc.	Armateurs	P
Rigel Shipping Canada Inc.	Armateurs	M
Rio Tinto Alcan (Remorquage Port_Alfred)	Armateurs	P
Transport Nanuk inc. / NEAS Inc.	Armateurs	M
Upper Lakes Group Inc.	Armateurs	P

Croisières-excursions

Aqua-Tour	Croisières	P
Aquilo 36	Croisières	P
Bateau-Taxi "Jacques Fraser I"	Croisières	P
Centre de Plongée du Bas Saint-Laurent	Croisières	P
Centre nautique de l'Istorlet	Croisières	G
Complexe Touristique Dam-en-Terre inc. / bateau la tournée	Croisières	P
Croisières 2001 inc.	Croisières	M
Croisières AML	Croisières	G
Croisière en bateau-mouche sur la rivière Malbaie	Croisières	P
Croisières Memphrémagog	Croisières	M
Croisière personnalisée Saguenay enr.	Croisières	P
Croisière Petit Pingouin Inc.	Croisières	P
Croisière Toutes Îles	Croisières	P
Croisières Baie de Gaspé	Croisières	P
Croisières Charlevoix inc.	Croisières	P
Croisières des îles de Sorel	Croisières	M
Croisières du Lac Champlain	Croisières	P
Croisières Mont Tremblant	Croisières	P
Croisières Dufour	Croisières	G
Croisières Lachance	Croisières	P
Croisières Le Coudrier	Croisières	M
Croisières Navark	Croisières	M
Ecomaris	Croisières	P
Éco-nature de Laval	Croisières	G
En mer avec les pêcheurs côtiers	Croisières	P
Équinox aventure	Croisières	P
Excursion Forillon	Croisières	P

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Excursions L'Omirlou	Croisières	P
Excursions du Phare	Croisières	P
Excursions en mer Inc.	Croisières	M
Excursions Le Pluvier Aventurier	Croisières	P
Expéditions Pirsuq	Croisières	M
Expéditions sur les rapides de Lachine Ltée	Croisières	M
Exploramier	Croisières	P
Héritage Saint-Bernard inc.	Croisières	G
Kayak Zodiac Archipel du Bic inc.	Croisières	P
Croisières Cité de l'Énergie	Croisières	M
La Compagnie des Péniches	Croisières	P
La relève du poète Jomphe Inc.	Croisières	M
Le bateau-mouche au Vieux-Port de Montréal	Croisières	G
Le Petit Navire au Vieux-Port de Montréal	Croisières	P
Les Bateaux Alouette inc.	Croisières	P
Les Bateaux de croisières Julien Cloutier enr.	Croisières	G
Les Bateliers de l'Écluse enr. (Croisière d'Iberville)	Croisières	P
Les bateliers de Percé	Croisières	M
Les Belles Croisières du Lac Archambault	Croisières	P
Les croisières du Capitaine	Croisières	P
Les croisières du Fjord	Croisières	M
Les croisières du Lac Aylmer inc.	Croisières	P
Les croisières Essipit	Croisières	M
Les croisières les Traversiers de L'Île	Croisières	P
Les croisières Neptune GB inc.	Croisières	M
Les croisières Richelieu / Croisière des îles de Sorel	Croisières	M
Les Descentes sur le Saint-Laurent	Croisières	P
Les Écumeurs du Saint-Laurent (Jean-Louis Bérubé)	Croisières	P
Les Entreprises touristiques Loïselle inc.	Croisières	M
Les Trésors de la Lagune	Croisières	M
Les Excursions l'Air du Lac	Croisières	P
Les Excursions Rapides de Lachine	Croisières	G
Sur les traces des explorateurs du Saint-Laurent	Croisières	P
Motel l'Archipel	Croisières	P
Office du tourisme et des congrès de Rimouski - Excursion à l'île Saint-Barnabé	Croisières	P
Otis Excursions	Croisières	M
Récifs artificiels de l'Estuaire du Québec (Société RAEQ)	Croisières	P
Seigneurie de l'Île Ronde Inc.	Croisières	P
Services Maritimes Boréale	Croisières	P
Société d'aménagement de la baie Lavallière	Croisières	P

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Société Duvetnor Ltée	Croisières	M
Société Provancher d'histoire naturelle du Canada	Croisières	P
Station de recherche des îles Mingan	Croisières	P
Taxi Boat Bryce Anderson	Croisières	P
Traverse Saint-Roch-de-Richelieu	Croisières	P
Services maritimes		
A J Maritime	Services maritimes	P
ABS Americas	Services maritimes	P
Administration de Pilotage des Laurentides	Services maritimes	G
Agence de pétroliers océaniques Ltée	Services maritimes	P
Agence Gibson Canadian et Global inc.	Services maritimes	P
Agence maritime Aegean inc.	Services maritimes	P
Agence maritime High Seas Ltée	Services maritimes	P
Agence maritime Ramsey Greig et Cie Ltée	Services maritimes	M
Agence maritime Westward Ltée	Services maritimes	P
Agence Montreal Marine Services Inc	Services maritimes	M
Agence Tanker SMK Inc.	Services maritimes	P
Agences Maritimes de Sorel inc. (AMS)	Services maritimes	P
Agences Maritimes Navitrans Inc.	Services maritimes	M
Agences Maritimes Scandia Inc.	Services maritimes	M
Agences MCA (Marine & Cargo Agencies Ltd)	Services maritimes	P
Andersen-Sima Maritime Inc.	Services maritimes	P
Association des employeurs maritimes	Services maritimes	M
BBC Chartering Canada Inc.	Services maritimes	P
Braden Marine Inc.	Services maritimes	P

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Brisset Bishop (avocats)	Services maritimes	M
Bureau Veritas	Services maritimes	M
Calypso Marine Agency	Services maritimes	P
Canada States Africa Line (CSAL)	Services maritimes	P
Celtique maritime Cie	Services maritimes	P
Centre de simulation et d'expertise maritime (CSEM)	Services maritimes	P
Centre du Radeau de Sauvetage Inc.	Services maritimes	P
China Ocean Shipping	Services maritimes	M
Cloutier Maritime inc.	Services maritimes	P
CMA CGM (Canada) Inc.	Services maritimes	M
Colley Motorships Ltée	Services maritimes	P
Compagnies de sécurité (Par exemple Garda Sécurité)	Services maritimes	G
Concept naval – architectes	Services maritimes	M
Consultants de l'Arctique inc. (Les)	Services maritimes	G
Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent	Services maritimes	G
Corporation des pilotes du Bas-Saint-Laurent	Services maritimes	G
Corporation des Pilotes du Saint-Laurent Central	Services maritimes	G
Cross Marine Inc.	Services maritimes	P
Danfor Shipping & Trading Inc.	Services maritimes	P
Dencan Marine Ltée	Services maritimes	P
Det Norske Veritas	Services maritimes	P
DHL Global Forwarding	Services maritimes	P
Dolbec International Inc	Services maritimes	P

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Echo Freight Inc.	Services maritimes	P
ECMC	Services maritimes	P
Espace mer	Services maritimes	P
Fondation Sedna	Services maritimes	P
Fortin, David	Services maritimes	P
Fugère et fils inc.	Services maritimes	M
Germanischer Lloyd Canada Ltd.	Services maritimes	P
Gestion de bateaux Anglo-Eastern ltée	Services maritimes	M
Gresco Ltée	Services maritimes	M
Groupe Formation	Services maritimes	M
Groupe Océan	Services maritimes	G
Groupe Techsol Marine inc	Services maritimes	G
Guilde de la marine marchande du Canada	Services maritimes	P
Guy Tombs Limitée et ses associés Ridgeway Amérique du Nord	Services maritimes	M
Hampton Shipageny	Services maritimes	P
Hapag-Lloyd (Canada) Inc.	Services maritimes	G
Hermont Marine Inc.	Services maritimes	P
Inchcape Shipping Services	Services maritimes	P
Industries Marines Seagulf Inc. (matériaux pour les navires)	Services maritimes	M
Innovation maritime	Services maritimes	P
J.F. Hillebrand Canada inc.	Services maritimes	P
Kd Marine Inc.	Services maritimes	P
Kuehne & Nagel Ltée	Services maritimes	M

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
L.D. Technologies inc.	Services maritimes	P
La Fédération maritime du Canada	Services maritimes	P
La goélette Marie Clarisse	Services maritimes	M
Laden Maritime Inc.	Services maritimes	P
L'Agence Seabridge Agencies Inc.	Services maritimes	P
Langlois Kronström Desjardins	Services maritimes	P
Leblanc, Steve	Services maritimes	P
Les Agences Océaniques Du Bas Saint-Laurent Ltée	Services maritimes	M
Loubert, Stéphane	Services maritimes	P
MAADI Group inc	Services maritimes	P
Maersk (Canada) Inc.	Services maritimes	P
MCA Marine & Cargo Agencies Ltée	Services maritimes	G
McLean Kennedy Inc.	Services maritimes	G
Métallos section locale 9538	Services maritimes	P
Michotte, Pierre	Services maritimes	P
Montship Inc.	Services maritimes	G
MSC (Canada) Inc.	Services maritimes	G
Navigation Braemar Inc.	Services maritimes	P
Navigation Madeleine Inc.	Services maritimes	P
Navtech inc.	Services maritimes	M
Navware Canada Inc.	Services maritimes	P
Nirint Canada	Services maritimes	P
Norton Lilly International Inc.	Services maritimes	P

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Ocean Crest Transport Inc.	Services maritimes	M
Odyssey Shipping ltée	Services maritimes	M
OOCL (Canada) inc.	Services maritimes	G
Osborn & Lange inc. (courtiers d'assurance)	Services maritimes	M
Plongée Boréale	Services maritimes	P
Poros inc.	Services maritimes	M
Protos Shipping Ltée	Services maritimes	M
Robert Reford	Services maritimes	M
Scantech inc. (électronique maritime)	Services maritimes	M
Seanautic Marine Inc.	Services maritimes	P
Services de ligne Pacan Inc.	Services maritimes	P
Services Subaquatiques BLM inc.	Services maritimes	M
Simec	Services maritimes	M
Summit Maritime Corporation	Services maritimes	P
Syndicat canadien des officiers de marine marchande (SCOMM)	Services maritimes	P
Syndicat des canadiens de la fonction publique (SCFP)	Services maritimes	P
Syndicat des écluses	Services maritimes	P
Syndicat des vérificateurs	Services maritimes	P
Syndicat International des Marins Canadiens (SIU)	Services maritimes	M
Technopole Maritime du Québec	Services maritimes	P
Tormar Inc.	Services maritimes	P
Transport Igloolik Inc.	Services maritimes	P
Transports Merada Ltée	Services maritimes	P

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Trillium ltée	Services maritimes	P
Union canadienne des employés des transports (UCET)	Services maritimes	P
Urgence Marine Inc.	Services maritimes	G
Verreault Navigation Inc.	Services maritimes	G
Vision Marine inc.	Services maritimes	P
V-Ships	Services maritimes	M
W.J. Jones Co. Ltd	Services maritimes	P
Wagenbord Shipping North America Inc.	Services maritimes	P
Wagenborg Navigation Amérique du Nord Inc.	Services maritimes	P
Weir Services	Services maritimes	G
Xpert Solutions Technologiques	Services maritimes	M
Yang Ming Shipping (Canada) Ltd.	Services maritimes	M
Zaurak Maritime Inc.	Services maritimes	P
Zim Cie de Services de Navigation Integree (Canada) Ltée	Services maritimes	G
Services portuaires		
Aim Quebec	Services portuaires	P
Alcoa	Services portuaires	G
Aluminerie Alouette	Services portuaires	P
Arrimage du Saint-Laurent (ASL)	Services portuaires	G
Arrimage Gros-Cacouna Inc.	Services portuaires	P
Béton provincial	Services portuaires	P
Bouchard & Blanchette Marine Ltée	Services portuaires	G
Bunge du Canada Ltée	Services portuaires	G
Canterm	Services portuaires	M

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Cargill Ltée	Services portuaires	G
Centre de distribution de Sillery inc.	Services portuaires	M
CEPSA Chimie Bécancour inc.	Services portuaires	P
Cerescorp Company	Services portuaires	P
Cliff Natural Resources Inc. (Wabush)	Services portuaires	G
Cliffs Mines Québec (Consolidated Thompson Mines)	Services portuaires	M
Compagnie d'Arrimage de Québec	Services portuaires	P
Compagnie d'Arrimage de Québec Ltée	Services portuaires	G
Compagnie d'Arrimage du Nord Inc.	Services portuaires	M
Compagnie d'arrimage Empire Ltée	Services portuaires	G
Compagnie minière IOC	Services portuaires	G
Corporative de Consommation de l'Île d'Anticosti	Services portuaires	P
Esso - Îles-de-la-Madeleine	Services portuaires	P
Fabrication Navale Océan inc.	Services portuaires	G
Falconbridge Ltée	Services portuaires	P
Fombrai inc. (Prommel)	Services portuaires	P
Groupe Océan Inc.	Services portuaires	G
Groupe Prommel (Maison mère)	Services portuaires	G
Guay inc. (grutier)	Services portuaires	G
Hydro-Québec - Îles-de-la-Madeleine	Services portuaires	P
Impérial Oil - Quai des pétrolières	Services portuaires	P
IMTT-Québec	Services portuaires	G
Irving Oil	Services portuaires	G

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
La COOP fédérée	Services portuaires	M
Labrador Iron Mines Holdings Limited (Anglais uniquement)	Services portuaires	P
Lallemand Inc.	Services portuaires	M
Les Entreprises Philippe Raymond Enr.	Services portuaires	P
Les Grains Lac Supérieur Ltée	Services portuaires	P
Les Services Maritimes Valport Inc.	Services portuaires	G
Les Silos Port Cartier	Services portuaires	G
Logistec	Services portuaires	G
Marine Container Services Inc.	Services portuaires	M
McAsphalt Industries Inc.	Services portuaires	M
McGregor - Gaspé	Services portuaires	P
Midatlantic Minerals inc.	Services portuaires	M
Montreal Marine Services Inc	Services portuaires	M
Mount Royal/Walsh Inc.	Services portuaires	G
Navamar Ship Repairs	Services portuaires	G
Navigation Saint-Laurent (autre nom : Pêcheries J. Jalbert) - remorquage maritime	Services portuaires	P
New Millennium Capital Corp.	Services portuaires	P
OLIN Canada ULC	Services portuaires	P
Paco Corporation	Services portuaires	G
Péto-Canada - Suncor	Services portuaires	G
Pétrolière Impériale Ltée	Services portuaires	P
Porlier Express Inc.	Services portuaires	G
Produits forestiers Résolu (Abitibi-Consolidated)	Services portuaires	P
Produits Shell Canada Ltée	Services portuaires	G

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
QIT Fer et Titane inc.	Services portuaires	G
Remorqueurs et barges Montréal Ltée (RBM)	Services portuaires	P
Rio Tinto Alcan (Maison mère)	Services portuaires	G
Service Marine Canada (division de 9096-6029 Québec)	Services portuaires	P
Services Maritimes Lavolette (Les Élévateurs des Trois-Rivières)	Services portuaires	G
Servichem (Groupe Prommel)	Services portuaires	P
Servitank (Groupe Prommel)	Services portuaires	P
Silicium Québec SEC	Services portuaires	P
Société terminaux Montréal Gateway (Terminus Racine Ltée - CAST)	Services portuaires	G
Somavrac inc. (Groupe Prommel)	Services portuaires	G
Technomarine International inc.	Services portuaires	G
Terminal de Grande-Anse	Services portuaires	P
Terminal D'Olco	Services portuaires	G
Terminal Maritime Contrecoeur	Services portuaires	G
Terminal Maritime Sorel-Tracy	Services portuaires	M
Terminal Montréal-Est (TME) Ltée	Services portuaires	M
Terminal Norcan Inc.	Services portuaires	M
Terminal portuaire de Bécancour	Services portuaires	M
Terminal portuaire de Gros-Cacouna	Services portuaires	P
Terminal portuaire de Matane	Services portuaires	P
Terminal portuaire de Sorel-Tracy - Richardson	Services portuaires	M
Termont Montréal Inc.	Services portuaires	G
TRT-ETGO du Québec	Services portuaires	P

Entreprises	Catégorie	Taille de l'entreprise en nombre d'employés au Québec
Ultramar - Gaspé	Services portuaires	P
Ultramar - Lévis	Services portuaires	M
Ultramar Ltée (Maison mère)	Services portuaires	G
Valleytank Inc.	Services portuaires	M
Viterra	Services portuaires	G
Vopak Terminals of Canada Inc.	Services portuaires	M
Xstrata Nickel	Services portuaires	P
Traversiers		
La Corporation de la Traverse du Lac Témiscouata inc	Traversiers	P
La petite traverse	Traversiers	P
Navette fluviale Les Cèdres/Salaberry-de-Valleyfield	Traversiers	P
Quyong Ferry	Traversiers	P
S.P. Bonaventure, GGR Cyr Transport	Traversiers	P
Société des traversiers du Québec (STQ)	Traversiers	G
Société Inter-Rives de l'île Verte inc.	Traversiers	M
Traverse de la Rivière Saint-Augustin	Traversiers	P
Traverse d'Oka/Hudson	Traversiers	M
Traverse Handfield	Traversiers	P
Traverse Harrington Harbour/Chevery	Traversiers	P
Traverse Isle-aux-Grues-Montmagny	Traversiers	M
Traverse Laval/Île-Bizard inc.	Traversiers	P
Traverse Lefavre Montebello Itée	Traversiers	P
Traverse Pointe-Fortune/Carillon	Traversiers	P
Traverse Rimouski-Forestville inc.	Traversiers	M
Traverse Rivière-du-Loup / St-Siméon	Traversiers	G
Traverse Saint-Roch-de-Richelieu/Saint-Ours	Traversiers	P
Traverse Sept-Îles/Île Grande-Basque	Traversiers	P
Traverse St. Barbe / Blanc-Sablon	Traversiers	P
Traverse St-Barthélémy/La Visitation-de-l'Île-Dupas	Traversiers	P
Traverse St-Denis-sur-Richelieu/St-Antoine-sur-Richelieu	Traversiers	P
Traverse Trois-Pistoles/Les Escoumins	Traversiers	M
Traversier Le Passeur inc.	Traversiers	P
Traversiers Bourbonnais	Traversiers	G

Annexe 4 : Comptes rendu des groupes de discussion, incluant le guide de discussion

Cette annexe fait état des propos tenus par les participants à deux groupes de discussion qui se sont déroulés les 4 et 5 juin 2013 avec des travailleurs de l'industrie maritime au Québec. Le groupe de discussion du 4 juin 2013 réunissait des travailleurs non brevetés de cette industrie alors que le groupe du 5 juin réunissait du personnel breveté. Ces groupes ont eu lieu aux bureaux de **Zins Beuchesne et associés** à Montréal de 14 h à 16 h.

L'**objectif global** de ces groupes de discussion était d'approfondir et valider certains éléments tels :

- l'évolution de l'industrie maritime au Québec;
- les conditions de travail et perspectives de carrière dans l'industrie;
- les facteurs d'attraction et de rétention des travailleurs;
- les formations et certifications.

Dans le cadre de cette activité, le **CSMOIM** était responsable de recruter 24 participants occupant un emploi dans le secteur maritime québécois (12 pour chaque groupe de discussion). Au total, ce sont 19 personnes qui ont participé aux groupes. **Zins Beuchesne et associés** fut responsable de l'élaboration des guides d'animation, de l'animation des groupes ainsi que de la rédaction des comptes rendus de chaque groupe présentés dans les pages qui suivent. Une indemnité de 75 \$ a été versée à chaque participant.

PROFIL DES PARTICIPANTS

Participants – Groupe du 4 juin (personnel non breveté)

Profil détaillé des participants

Sexe	Profession	Employeur	Expérience dans l'industrie maritime	Lieu de résidence
■ Homme	■ Timonier	■ Syndicat international des Marins canadiens	■ 3 ans	■ Longueuil
■ Homme	■ Patrouilleur	■ Syndicat international des Marins canadiens	■ 13 ans	■ LaSalle
■ Homme	■ Matelot	■ Syndicat international des Marins canadiens	■ 2 mois et demi	■ Saint-Bruno-de-Montarville
■ Homme	■ Matelot	■ Sans emploi	■ 1 an	■ Saint-Jean-sur-Richelieu
■ Homme	■ Aide-mécanicien	■ NEAS	■ 23 ans	■ Laval
■ Femme	■ Deuxième cuisinier	■ Syndicat international des Marins canadiens	■ 4 ans	■ Montréal
■ Homme	■ Matelot	■ Syndicat international des Marins canadiens	■ 24 ans	■ Huntingdon
■ Homme	■ Aide-mécanicien	■ Syndicat international des Marins canadiens	■ 30 ans	■ Montréal

Sexe	Profession	Employeur	Expérience dans l'industrie maritime	Lieu de résidence
■ Femme	■ Cuisinier	■ Syndicat international des Marins canadiens	■ 30 ans	■ Sorel
■ Homme	■ Cuisinier	■ Syndicat international des Marins canadiens	■ 24 ans	■ Montréal
■ Homme	■ Matelot	■ CSL	■ 8 ans	■ Montréal
■ Homme	■ Matelot	■ CSL	■ 26 ans	■ Montréal

Participants – Groupe du 5 juin (personnel breveté)

Profil détaillé des participants

Sexe	Profession	Employeur	Expérience dans l'industrie maritime	Lieu de résidence
Homme	1er officier	NEAS	8 ans	Rive-Sud de Montréal
Homme	Chef mécanicien	CSL	34 ans	Québec
Homme	Gestionnaire	V Ships	20 ans	Montréal
Homme	Pilote	Corporation des Pilotes du Saint-Laurent central	8 ans	Montréal
Homme	1er officier	Groupe Desgagnés	6 ans	Rimouski
Homme	2e mécanicien	V Ships	10 ans	Sorel
Homme	2e mécanicien	CSL	3 ans	Trois-Rivières

COMPTE RENDU DU GROUPE AVEC DU PERSONNEL NON BREVETÉ (4 JUIN 2013)

Ce chapitre expose les propos tenus par 12 participants, dont 2 femmes et 10 hommes, qui occupent un poste non breveté dans l'industrie maritime au Québec. Il est à noter qu'un observateur représentant les travailleurs d'un syndicat était également présent avec les participants pour apporter des précisions au besoin.

PERCEPTION DE L'INDUSTRIE MARITIME AU QUÉBEC

Pourquoi avoir choisi l'industrie maritime?

Pour la plupart des participants du groupe de discussion, le choix de carrière dans l'industrie maritime s'explique par un concours de circonstances. À titre d'exemple, plusieurs participants ont mentionné avoir pris la décision de travailler dans l'industrie maritime québécoise suite à des rencontres avec des connaissances personnelles. Ces participants ont souligné que les discussions tenues avec leurs connaissances les ont convaincus d'au moins occuper, pendant une période de temps relativement courte, un emploi non breveté dans l'industrie maritime. Toutefois, leur expérience de travail, essentiellement positive, a fait en sorte qu'ils sont toujours actifs dans le secteur.

D'autres participants ont indiqué avoir choisi de travailler dans le secteur maritime au Québec pour d'autres raisons telles que :

- les bonnes conditions de travail prévalant dans l'industrie;
- l'incapacité de travailler dans un cadre de travail plus conventionnel (p. ex. : 12 mois par année);
- le goût de voyager;
- l'attirance pour les navires dès l'enfance;
- le goût de vivre une expérience de vie.

Notons aussi que quelques participants ont choisi de réorienter leur carrière dans l'industrie maritime québécoise pour un poste en lien avec leurs compétences et leur expérience professionnelle. À titre d'exemple, un participant a indiqué avoir quitté le secteur de l'hôtellerie pour la cuisine à bord de navire puisque les conditions de travail « sur terre » sont nettement inférieures à celles offertes à bord de navires. On observe que cette volonté de changement se présente notamment pour des postes tels que cuisinier et mécanicien.

Tendances et changements dans l'industrie maritime

Selon les participants, certains changements ou tendances dans l'industrie maritime peuvent être observés à l'heure actuelle à savoir :

- Une amélioration générale des conditions de travail :
 - « *En général, que l'on parle de salaires, d'heures travaillées, des tâches à accomplir ou encore des relations de travail avec l'employeur, on remarque un meilleur traitement des travailleurs du secteur maritime.* »
- Meilleur équilibre travail-famille :
 - « *Depuis quelques années, le temps passé en mer de façon consécutive a diminué. Par exemple, les voyages de plus de 8 semaines sont plus rares qu'auparavant, ce qui permet un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée.* »
- L'arrivée des nouvelles technologies :
 - « *Bien que la plus grande partie des impacts des nouvelles technologies soient ressentis sur les tâches du personnel breveté, il est désormais plus facile de communiquer avec les gens sur terre.* »
 - « *Les nouvelles technologies forcent les travailleurs concernés à suivre des formations supplémentaires pour être en mesure de tirer profit des avancées technologiques à bord d'un navire.* »
- Le personnel breveté plus jeune que le personnel non breveté :
 - « *On observe que de plus en plus de jeunes, qui ont été à l'IMQ ou une école comparable, occupent des postes avec plus de responsabilités de sorte qu'ils doivent souvent donner des ordres à des personnes plus âgées. Il s'agit d'un renversement de la situation traditionnelle où le travailleur plus âgé est celui qui donne les ordres.* »
- La diminution des effectifs à bord des navires :
 - « *Afin de faire plus de profits, les entreprises réduisent au minimum les effectifs à bord des navires, ce qui a un impact sur la sécurité, du moins augmente les risques, en plus de réduire les perspectives d'emplois pour la relève.* »
- L'importance accrue de la sécurité :
 - « *Les cours de formation accordent une place plus importante aux notions de sécurité que par le passé.* »

- ❑ La croissance du nombre de formations :
« *Maintenant, si on veut obtenir un poste supérieur, il faut suivre des formations. Le temps où l'expérience acquise en mer permettait d'obtenir un poste supérieur est révolu.* »
- ❑ Les difficultés croissantes pour obtenir des brevets :
« *Les exigences pour obtenir un brevet sont plus importantes d'année en année. De plus, les règles changent fréquemment de sorte qu'il est difficile pour un travailleur non breveté d'envisager d'obtenir ce type de certification.* »
- ❑ L'intensification de la charge de travail :
« *Avec la réduction des effectifs, les heures de travail à bord ainsi que la fréquence de travail ont considérablement augmenté, notamment pour les travailleurs spécialisés qui comptent plusieurs années d'expérience.* »
- ❑ L'arrivée d'un nombre croissant de travailleurs issus de l'immigration :
« *De plus en plus de travailleurs issus de l'immigration sont actifs dans l'industrie maritime au Québec. On constate que la plupart d'entre eux sont rapidement aptes à travailler dans le secteur en raison de leur expérience de travail à l'étranger.* »
« *Ils sont aussi prêts à faire des heures... De toute façon, les conditions ici sont nettement supérieures à celles qu'ils ont connues à l'étranger.* »

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les principaux avantages du secteur maritime

De l'avis des participants, les principaux avantages du travail dans l'industrie maritime sont :

- ❑ Les conditions salariales :
« *Le travail dans ce secteur permet d'obtenir beaucoup d'argent en moins de temps que le travail régulier de 9 à 5 du lundi au vendredi.* »
- ❑ La possibilité de progresser :
« *Même si les formations sont complexes et coûteuses, tout travailleur prêt à faire les efforts nécessaires peut obtenir un poste supérieur.* »
- ❑ Voyager :
« *Le travail dans le secteur maritime permet de voyager et de s'ouvrir aux autres cultures.* »
- ❑ Les nouvelles amitiés :
« *L'équipage d'un navire devient une forme de famille. Des liens très forts s'établissent, du moins la plupart du temps, entre les membres d'un équipage.* »
- ❑ L'apprentissage :
« *Que ce soit en formation ou lors d'un voyage, les travailleurs du secteur maritime sont toujours en mode apprentissage.* »
- ❑ Les temps libres :
« *Lorsque les travailleurs sont en congé, ils peuvent profiter davantage de cette période pour passer du temps en famille, de voyager ou de travailler sur d'autres projets. Les congés dans le secteur s'étalent sur plusieurs semaines entre deux affectations.* »

Les désavantages du travail dans le secteur maritime

De l'avis des participants, les principaux avantages du travail dans l'industrie maritime sont :

- ❑ Le climat :
« Peu importe la température à l'extérieur, le travail doit être accompli. »
- ❑ L'éloignement :
« C'est toujours difficile d'être loin de ses proches pendant plus d'un mois. Toutefois, les nouvelles technologies permettent d'atténuer cet inconvénient. »
- ❑ Le roulement de personnel :
« En raison du roulement de personnel, il est de plus en plus difficile de maintenir la cohésion au sein d'un équipage parce que les remplaçants n'ont pas le même sentiment d'appartenance que les travailleurs réguliers. »
- ❑ Moins de travail :
« Les travailleurs non brevetés ont de plus en plus de difficultés à obtenir du travail, notamment en raison de la réduction du personnel à bord des navires. Cette situation fait en sorte que plusieurs travailleurs doivent accepter tous les quarts de travail qui leur sont soumis. »
- ❑ L'absence de constance pour la main-d'œuvre :
« Puisque l'industrie est fortement reliée aux cycles économiques, il est difficile de prévoir à l'avance si les mois à venir permettront de travailler. Cette situation crée de l'insécurité chez certains travailleurs. »
- ❑ La saisonnalité :
« Les travailleurs du secteur ne peuvent pas travailler en hiver au Canada. Toutefois, puisqu'il y a moins de travail l'été, il est de plus en plus difficile de joindre les deux bouts. Il devient impératif d'avoir un autre emploi l'hiver. »

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Les bonnes aptitudes sont essentielles

De l'avis de l'ensemble des participants, il est primordial qu'une personne intéressée à travailler dans le secteur maritime ait de bonnes aptitudes au travail. De bonnes aptitudes permettent :

- une meilleure intégration d'un nouvel employé;
- de maintenir la cohésion de l'équipage (p. ex. : communication efficace, etc.);
- d'instaurer un climat de respect mutuel entre les membres de l'équipage.

Les propos tenus par les différents participants permettent d'identifier onze aptitudes que doit avoir tout travailleur dans le secteur maritime :

- faire preuve d'indépendance pour être en mesure de composer avec l'éloignement;
- ne pas avoir un gros orgueil afin de respecter les ordres et accepter les critiques;
- être apte à travailler beaucoup d'heures consécutives;
- ne pas être individualiste;
- être apte à travailler de façon intensive;
- avoir un goût prononcé pour découvrir de nouvelles choses;
- être prêt à s'améliorer en suivant des formations;
- respecter tous les membres d'équipage, et ce, peu importe leur rang;
- être ouvert aux autres cultures;
- être prêt à partir en mer en tout temps, avec peu de temps de préavis;
- être prêt à accepter du travail ingrat, notamment lors des premiers pas dans l'industrie.

Tel que mentionné précédemment, la grande majorité des participants de ce groupe de discussion estiment que bien que les possibilités d'avancement chez leur employeur sont existantes, il n'en reste pas moins qu'il est de plus en plus difficile de progresser vers un poste supérieur. Les facteurs qui expliquent, en grande partie, cette situation sont les suivants :

- les exigences pour accéder à un poste supérieur sont plus importantes et sont constamment revues à la hausse (notamment par Transports Canada);
- les travailleurs qui désirent suivre des formations ne sont pas appuyés financièrement dans leur démarche de sorte qu'ils renoncent à un poste supérieur;
- les travailleurs expérimentés ne veulent pas toujours suivre des formations puisqu'ils estiment que leur expérience est suffisante pour accéder à un poste supérieur;
- les formations nécessaires à une progression ne sont pas offertes au moment et à l'endroit où le travailleur est disponible;
- le processus de reconnaissance de l'expérience de travail avec Transports Canada est très laborieux, de sorte que plusieurs travailleurs n'entreprennent pas cette démarche.

FACTEURS D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

Les participants ont émis certaines suggestions sur les moyens devant être mis de l'avant afin d'attirer de nouveaux travailleurs dans le secteur maritime et/ou de favoriser la rétention de personnel. Ces moyens identifiés sont les suivants :

- garantir des heures minimales de travail aux travailleurs du secteur maritime;
- alléger la procédure permettant d'obtenir un brevet, notamment en facilitant le processus de reconnaissance de l'expérience de travail;
- assurer une présence plus importante dans les salons de l'emploi au Québec, mais aussi à l'étranger;
- mieux faire connaître l'industrie maritime au grand public afin de susciter un intérêt pour l'industrie :
 - sur ce point, plusieurs participants soulignent l'importance de présenter les conditions de travail avantageuses dans le secteur;
 - d'autres participants soulignent que les installations portuaires partout au Québec ne sont pas assez accessibles au public, ce qui nuit à la notoriété de l'industrie;
- inciter Transports Canada à adopter des normes fixant un nombre minimal (à la hausse) de travailleurs sur un navire, ce qui forcera les entreprises à consacrer plus d'efforts dans le recrutement de nouveaux travailleurs;
- mettre sur pied un programme de reconnaissance permettant aux travailleurs de la marine canadienne (forces armées) d'obtenir des certifications plus rapidement afin qu'ils puissent rejoindre l'industrie maritime civile;
- rétablir la règle des 90 jours (après 90 jours, un travailleur doit céder sa place à un autre) ce qui permet au personnel de travailler plus fréquemment même si la période de travail est plus courte qu'à l'heure actuelle.

Toutefois, une bonne partie des participants souligne qu'il est essentiel de présenter les conditions de travail réelles dans le secteur afin que les nouveaux travailleurs ne soient pas désenchantés et qu'ils demeurent dans l'industrie.

FORMATIONS ET CERTIFICATIONS

Satisfaction par rapport à la formation disponible

Tous les participants ayant pris part au groupe de discussion soutiennent que les différentes formations offertes dans le secteur maritime au Québec proposent un contenu pertinent et leur permettent de développer des compétences essentielles dans le cadre de leurs fonctions :

« Si tu suis une formation, t'es prêt à la mettre en application immédiatement sur un navire. »

Toutefois, les participants proposent des améliorations à apporter par rapport à la formation dans le secteur maritime :

- offrir un appui financier aux travailleurs désireux de suivre une formation leur permettant d'accéder à un poste supérieur ou pour développer de nouvelles compétences pour le poste actuellement occupé;
- offrir des cours à l'année, et ce, même si peu de personnes sont inscrites;
- augmenter le personnel qualifié à bord des navires afin que ces derniers puissent superviser des formations en mer auprès de travailleurs désireux de suivre des formations sur le lieu de travail.

Certains participants ont manifesté un intérêt pour des formations qui n'existent pas à l'heure actuelle telles que :

- une formation pour les grutiers (grues opérées à partir d'un navire);
- des cours de langues adaptés au secteur maritime;
- des formations sur les bases en électricité sur les navires;
- des cours sur les nouvelles technologies ainsi que sur leur utilisation dans un cadre professionnel et personnel;
- une vidéo sur comment laver une cale (p. ex. : comment arroser, balayer, etc.) ce qui peut augmenter l'efficacité du personnel.

Bien qu'un grand nombre de participants ont indiqué être intéressés à suivre une formation au cours de la période d'inactivité de la voie maritime du Saint-Laurent, plusieurs participants ont manifesté leur préférence pour que ces formations soient données pendant la période où ils peuvent travailler puisque plusieurs d'entre eux occupent un autre emploi l'hiver ou ont d'autres activités. La grande majorité des travailleurs sont en faveur du « compagnonnage » qui permet une formation à la fois théorique et pratique.

Quelques participants ont souligné la pertinence que l'industrie maritime québécoise se dote d'un bateau-école permettant de se déplacer sur le territoire afin de rejoindre un plus grand nombre de travailleurs.

NIVEAU D'OPTIMISME DES TRAVAILLEURS

En général, les travailleurs ayant participé au groupe de discussion estiment que l'industrie maritime québécoise est en recul perte de vitesse depuis quelques années et que cette tendance demeurera la norme au cours des prochaines années. Cette perception est notamment attribuable aux facteurs suivants :

- la fragilité actuelle et anticipée de la relance économique dans le monde;
- une forte diminution au cours des dernières années du nombre de navires associés aux différents syndicats de marins;

- la diminution alarmante du niveau du fleuve Saint-Laurent qui réduit progressivement le tonnage des navires;
- les importantes réductions de personnel à bord des navires;
- la dégradation des infrastructures portuaires qui nuisent à l'utilisation des navires;
- le désengagement du gouvernement du Canada dans l'industrie;
- la disparition du cabotage au profit de l'industrie du camionnage qui prive le secteur maritime de revenus importants;
- une perception qu'il sera encore plus difficile de recruter de la main-d'œuvre qualifiée et spécialisée, ce qui nuit à la croissance des entreprises;
- une méconnaissance du secteur maritime de la part du personnel administratif des entreprises du secteur maritime;
- les difficultés en lien avec l'accès aux emplois du secteur et des formations nécessaires pour progresser;
- l'arrivée de nouvelles technologies qui réduisent le nombre de travailleurs requis pour faire fonctionner un navire.

COMPTE RENDU DU GROUPE AVEC DU PERSONNEL BREVETÉ (5 JUIN 2013)

Ce chapitre expose les propos tenus par 7 participants (7 hommes) qui occupent un poste nécessitant un brevet dans l'industrie maritime au Québec.

PERCEPTION DE L'INDUSTRIE MARITIME AU QUÉBEC

Pourquoi avoir choisi l'industrie maritime?

Pour la plupart des participants du groupe de discussion, le choix de carrière dans l'industrie maritime s'explique par deux facteurs : une expérience de vie et/ou un concours de circonstances.

Parmi les expériences de vie qui ont contribué à ce qu'un participant choisisse de poursuivre sa carrière dans l'industrie maritime, les événements qui ont eu un impact significatif sur leur décision sont les suivants :

- une fascination pour les navires dès la jeunesse;
- des membres de la famille immédiate travaillaient dans l'industrie maritime;
- le participant pratiquait des sports nautiques;
- le participant résidait à proximité d'un cours d'eau où circulaient de gros navires;
- le participant a toujours voulu travailler dans l'industrie maritime.

Parmi les concours de circonstances qui ont contribué à ce qu'un participant choisisse de poursuivre sa carrière dans l'industrie maritime, les événements qui ont eu un impact significatif sur leur décision sont les suivants :

- une connaissance personnelle a fait la promotion de l'industrie maritime;
- une publicité d'une entreprise dans le secteur maritime a attiré l'attention d'un participant;
- la perte d'un emploi a conduit le participant à vouloir travailler dans un autre secteur d'activité.

Notons aussi que quelques participants ont choisi de réorienter leur carrière dans l'industrie maritime québécoise pour un poste en lien avec leurs compétences et leur expérience professionnelle. À titre d'exemple, un participant a indiqué avoir quitté le secteur de la mécanique industrielle pour la mécanique à bord de navire puisque les conditions de travail ainsi que le défi au travail « sur terre »

étaient moins intéressants que ce qu'il pouvait retrouver à bord de navires. Ils ont tous souligné l'importance de promouvoir l'industrie maritime auprès des jeunes et de valoriser les brevets.

Tendances et changements dans l'industrie maritime

Selon les participants, certains changements ou tendances dans l'industrie maritime peuvent être observés à l'heure actuelle à savoir :

- ❑ Meilleur équilibre travail-famille :
 - « *Le temps passé en mer de façon consécutive a diminué, ce qui permet un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée.* »
- ❑ Engagements des entreprises envers les travailleurs :
 - « *Aujourd'hui, les entreprises font tout leur possible pour respecter leurs engagements. Par exemple, si une entreprise garantit des heures de travail, il est plutôt de rare d'entendre dire que ce type d'engagement n'est pas respecté.* »
- ❑ Importance accrue de la sécurité :
 - « *La sécurité est au cœur des préoccupations des entreprises, des travailleurs et même les formations accordent une place plus importante aux notions de sécurité que par le passé.* »
- ❑ Renouvellement de la flotte de navires :
 - « *Depuis que le gouvernement fédéral n'interdit plus aux entreprises maritimes canadiennes de faire construire de nouveaux navires à l'extérieur du Canada, les entreprises maritimes ont amorcé récemment un renouvellement de leur flotte. Les nouveaux navires sont équipés des plus récentes technologies.* »
- ❑ Arrivée des nouvelles technologies :
 - « *Les nouvelles technologies forcent les travailleurs concernés à suivre des formations supplémentaires pour être en mesure de conserver son emploi dans le secteur en raison du renouvellement de la flotte de navires canadiens.* »
 - « *Maintenant, il est possible de communiquer plus facilement avec ses proches, notamment à l'aide de logiciels tels que Skype.* »
- ❑ Pénurie de main-d'œuvre pour les postes supérieurs :
 - « *On observe que les travailleurs qui partent en retraite ne sont pas tous remplacés par de nouveaux travailleurs. Cette situation fait en sorte que les travailleurs qui restent en place doivent se partager une charge de travail supplémentaire ou faire de plus longues heures.* »
- ❑ Révision à la baisse des critères d'embauche :
 - « *Les employeurs sont de plus en plus obligés de prendre des travailleurs moins qualifiés pour faire le travail puisqu'il n'y a pas de relève actuellement dans l'industrie.* »
- ❑ Avoir des compétences dans certaines disciplines et suivre des formations pour progresser :
 - « *Aujourd'hui, plusieurs postes exigent que le personnel ait des compétences en physique ou encore en mathématiques. Ces connaissances sont nécessaires pour bien manipuler les nouvelles technologies sur les navires.* »
 - « *Si l'on veut progresser, il faut suivre des formations.* »

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les principaux avantages du secteur maritime

De l'avis des participants, les principaux avantages du travail dans l'industrie maritime qui suivent sont nettement supérieurs aux inconvénients :

- La possibilité de progresser :

« Que ce soit en hiver ou dans les temps libres entre deux charges de travail, il est toujours possible de suivre des formations pour s'améliorer et obtenir les compétences nécessaires pour accéder à un poste supérieur. »
- La période de travail :

« Avec l'alternance entre le travail et les temps libres, on se rend compte que l'on travaille de 6 à 8 mois par année, ce qui laisse beaucoup de temps pour faire autre chose que le travail. »
- Les salaires :

« Les salaires qui sont offerts dans le secteur maritime sont attrayants et compensent adéquatement les efforts et les sacrifices à faire pour travailler en mer. »
- Les temps libres :

« Lorsqu'on est en congé, on peut se consacrer à 100% à notre famille, pratiquer des activités, suivre des formations pour progresser, etc. Or, le travail traditionnel du lundi au vendredi ne permet pas de bénéficier de moments de temps libres similaires. »
- Le rythme de travail :

« Travailler dans l'industrie maritime est loin d'être routinier même lorsqu'on effectue à plusieurs reprises un même trajet. »
- Découvrir le monde :

« Le travail dans le secteur maritime permet de voyager partout dans le monde en plus d'apprendre beaucoup de choses qu'on ne voit pas lorsqu'on visite un endroit en tant que touriste. »

Les désavantages du travail dans le secteur maritime

De l'avis des participants, les principaux avantages du travail dans l'industrie maritime sont :

- Le risque :

« Qu'on le veuille ou non, travailler dans l'industrie maritime est un travail risqué et ce n'est pas tout le monde qui est prêt à risquer sa vie pour le travail. »
- Judiciarisation du métier :

« Aujourd'hui, certaines erreurs du personnel breveté peuvent conduire un travailleur fautif en prison. Ce risque n'était pas vraiment pris en compte par le passé. »
- Jamais le temps pour dire non :

« Au Canada, il est difficile pour un travailleur de refuser une offre d'une entreprise puisque le travailleur ignore le moment où il pourra naviguer de nouveau. Ainsi, le travailleur du secteur maritime est souvent obligé d'accepter un travail à la dernière minute. »

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Les bonnes aptitudes sont essentielles

De l'avis de l'ensemble des participants, il est primordial qu'une personne intéressée à travailler dans le secteur maritime ait de bonnes aptitudes au travail. Les propos tenus par les différents participants permettent d'identifier dix aptitudes que doit avoir tout travailleur dans le secteur maritime :

- avoir une force de caractère pour affronter et non pas fuir l'adversité;
- avoir le goût du risque;
- avoir la passion de son métier;
- être capable de vivre en communauté restreinte au cours d'une longue période de temps;
- respecter tous les membres d'équipage, et ce, peu importe leur rang (éviter d'être un dictateur);
- partager les valeurs de l'industrie maritime telles que l'altruisme, la solidarité;
- aimer voyager;
- être ouvert aux autres cultures;
- être en mesure de gérer des horaires de travail variables;
- être toujours prêt à apprendre de nouvelles choses.

Tel que mentionné précédemment, la grande majorité des participants de ce groupe de discussion estiment que bien que les possibilités d'avancement chez leur employeur sont existantes, il n'en reste pas moins qu'il est de plus en plus difficile de progresser vers un poste supérieur. Les facteurs qui expliquent, en grande partie, cette situation sont les suivants :

- Transports Canada modifie les conditions d'accès aux différents brevets fréquemment;
- les exigences pour accéder à un poste supérieur sont plus importantes et sont constamment revues à la hausse;
- les travailleurs qui désirent suivre des formations ne sont pas appuyés ni techniquement, ni financièrement par Transports Canada, Emploi-Québec ou encore leur employeur dans leur démarche visant l'obtention d'un brevet supérieur (p. ex. : il n'existe pas de manuel pédagogique pour aider à la préparation des examens).

FACTEURS D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

Les participants ont émis certaines suggestions sur les moyens devant être mis de l'avant afin d'attirer de nouveaux travailleurs dans le secteur maritime et/ou de favoriser la rétention de personnel. Ces moyens identifiés sont les suivants :

- faire une meilleure promotion de l'industrie auprès du grand public, car actuellement :
 - l'industrie maritime au Québec se vend pas encore bien auprès du grand public;
 - les entreprises du secteur sont peu présentes ou du moins pas suffisamment visibles dans les foires d'emplois;
- promouvoir le système de rotation du personnel qui permet un meilleur suivi du travail et des tâches à accomplir tout en permettant de maintenir la motivation du personnel à bord;
- démontrer que le travail dans le secteur maritime est plus que de la simple navigation (il existe plusieurs débouchés comme gestionnaire, enseignant, formateur, etc.);
- faire la promotion du mode de vie dans le secteur maritime (p. ex. : peu de routine, etc.);
- faire la tournée des écoles secondaires;
- mettre l'accent sur les bons salaires dans l'industrie ainsi que les périodes de temps libres;
- faire respecter les heures de repos et empêcher les entreprises à surcharger leurs employés afin que ces derniers n'envisagent pas de quitter le secteur maritime;

- renouveler la flotte de navires puisque les jeunes sont plus attirés par les nouveaux bateaux et les nouvelles technologies;
- développer des programmes de commandites où des étudiants dans le secteur maritime sont appuyés financièrement par une entreprise en échange d'une période de travail dans cette dernière à la fin des études;
- faire valoir les possibilités de progression à des postes supérieurs dans l'industrie, notamment auprès des jeunes;
- appuyer plus efficacement les travailleurs désireux de suivre des formations puisque actuellement, ces personnes doivent tout faire elles-mêmes et ne bénéficient d'aucun soutien de Transports Canada, de l'IMQ ou de leur employeur;
- clarifier la procédure permettant d'obtenir un brevet puisque les règles changent fréquemment et que les travailleurs ne connaissent pas bien les étapes à suivre pour obtenir un brevet supérieur.

Toutefois, une bonne partie des participants souligne qu'il est essentiel que l'ensemble des entreprises du secteur maritime mettent de l'avant des moyens concertés afin de favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur maritime. Selon eux, sans une action concertée, l'impact des mesures appliquées sera dilué.

À titre d'exemple, un participant estime qu'il serait dans l'intérêt de l'industrie que l'ensemble des entreprises du secteur mettent en place un programme de parrainage d'étudiants dans les différents programmes de formation en lien avec l'industrie maritime. Ce dernier souligne qu'à l'heure actuelle, seule la CSL a un tel programme, ce qui réduit l'impact d'une telle politique sur les effectifs étudiants alors qu'une approche concertée où l'ensemble des entreprises y participeraient aurait un impact significatif.

FORMATIONS ET CERTIFICATIONS

Satisfaction par rapport à la formation disponible

Tous les participants ayant pris part au groupe de discussion soutiennent que les différentes formations offertes dans le secteur maritime au Québec proposent un contenu pertinent et leur permettent de développer des compétences essentielles dans le cadre de leurs fonctions. De plus, les participants reconnaissent que les programmes de formation doivent demeurer relativement généraux, puisqu'il est impossible d'enseigner toutes les particularités d'un métier au niveau du DEC.

Toutefois, les participants proposent des améliorations à apporter par rapport à la formation dans le secteur maritime :

- le cursus devrait être mis à jour pour tenir compte des changements survenus au cours des dernières années, notamment au niveau des nouvelles technologies et que plusieurs éléments des examens actuels pour l'obtention de brevet ne sont plus en vigueur dans l'industrie;
- la formation devrait impliquer davantage les entreprises du secteur maritime puisque ces dernières ne valorisent pas suffisamment les formations disponibles;
- il faudrait mieux former les jeunes du secondaire en mathématiques afin de ne pas niveler vers le bas les finissants du secondaire qui pourraient offrir leurs services à l'IMQ.

Certains participants ont manifesté un intérêt pour des formations qui n'existent pas à l'heure actuelle telles que :

- gestion des ressources humaines à bord d'un navire;
- formation en psychologie du travail;

- gestion des relations de travail entre travailleurs de plusieurs nationalités;
- formation en administration pour gérer plus efficacement les procédures administratives à suivre;
- formation sur le leadership et comment mériter le respect des autres membres de l'équipage;
- cours sur les nouvelles technologies ainsi que sur leur utilisation dans un cadre professionnel (p. ex. : électricité, mécanique) et personnel.

La plupart des participants ont manifesté leur préférence pour que ces formations soient données lorsqu'ils sont en période où ils peuvent travailler puisque plusieurs d'entre eux ne sont pas disponibles lorsqu'ils sont en congé (ou bien ils veulent « décrocher » du travail pendant cette période). On suggère donc des formations offertes à divers moments dans l'année. Des participants proposent également de doubler les équipages afin qu'une partie des ressources supplémentaires s'occupent de la formation des travailleurs.

NIVEAU D'OPTIMISME DES TRAVAILLEURS

Malgré les cycles économiques, les travailleurs ayant participé au groupe de discussion estiment que l'industrie maritime québécoise est en croissance et que cette tendance se poursuivra au cours des prochaines années. Cette perception est notamment attribuable aux facteurs suivants :

- le renouvellement de la flotte de navires qui incitera davantage de jeunes à travailler dans l'industrie maritime;
- une augmentation du tonnage manutentionné dans les ports québécois depuis la relance économique suite à la crise 2008-2009;
- les besoins en main-d'œuvre qualifiée révèlent que les entreprises sont en croissance;
- le fait que l'industrie maritime canadienne s'est bien tirée de la crise de 2008-2009 de sorte qu'elle semble un peu moins exposée aux cycles économiques que d'autres industries maritimes nationales, notamment en Europe;
- la diversification des marchés couverts (p. ex. : Chine, Inde, etc.) rendant ainsi l'industrie canadienne moins dépendante de l'économie américaine;
- l'arrivée d'équipements plus efficaces permettant à l'industrie maritime d'être plus compétitive tant au Québec (p. ex. : par rapport à l'industrie du camionnage) qu'à l'étranger.

GUIDE DE DISCUSSION

INTRODUCTION (10 MIN)

- Mot de bienvenue
- Présentation de l'animateur
- Objectifs de la rencontre
- Attentes envers les participants
 - Pas de bonnes ou de mauvaises réponses
 - Opinions honnêtes et franches
 - S'adresser à l'animatrice
 - Éviter de tous parler en même temps, tout le monde peut s'exprimer
- Explications relatives à l'enregistrement vidéo et à la prise de notes

- Déroulement
 - Discussion structurée sur des thèmes précis
 - Durée de la rencontre : maximum de 2 heures
- Tour de table
 - Nom du participant et lieu de résidence
 - Profession
 - Employeur actuel
 - Années d'expérience dans l'industrie maritime au Québec

PERCEPTION DE L'INDUSTRIE (15 MIN)

- Pourquoi avez-vous choisi de travailler dans l'industrie maritime québécoise? Précisez.
Tester : passion pour la mer, envie de voyager, tradition familiale, par obligation, etc.
- Selon vous, quelles sont les grandes tendances (p. ex. : fluctuations économiques, etc.) affectant le secteur maritime?
- À votre connaissance, la relève est-elle suffisante au Québec (p. ex. : bien formée, en nombres, etc.) pour répondre aux besoins du secteur maritime? Pourquoi?
 - Selon vous, quels moyens pourraient permettre d'assurer la relève dans l'industrie?
- Quelle est l'importance des nouvelles techniques/technologies (p. ex. : informatisation, etc.) dans le secteur maritime?
 - Quels sont les impacts de ces technologies sur vos tâches?
- Quelles sont les principales difficultés rencontrées pour obtenir un **premier emploi** dans le secteur maritime au Québec?
 - Est-ce que ces difficultés sont encore présentes lorsqu'un travailleur décide de trouver un nouvel emploi dans le secteur?

CONDITIONS DE TRAVAIL (20 MIN)

- Quels sont les avantages de travailler dans l'industrie maritime québécoise?
 - (*Tester : salaires, nature du travail à bord, quantité de vacances, horaires de travail, perspectives de progression, travail à l'extérieur (dehors), équipement, etc.*)
- Quels sont les inconvénients en lien avec un travail dans l'industrie maritime québécoise?
 - (*Tester : conditions de travail à bord, horaires, éloignement, peu de possibilités de progression, travail à l'extérieur (dehors), manque d'équipement pour pouvoir communiquer avec sa famille, etc.*)
- Avez-vous des constats à faire sur l'évolution des conditions de travail de votre métier dans les dernières années (p. ex. : tendances, changements observés, etc.)?
- Globalement, trouvez-vous que les conditions de travail offertes dans l'industrie maritime sont susceptibles d'inciter des personnes à travailler dans ce secteur?
 - En quoi les conditions de travail dans le secteur maritime se distinguent des autres secteurs?
- Quelles devraient être les actions prioritaires des entreprises du secteur maritime afin d'offrir de meilleures conditions de travail à leurs employés?
- Est-ce que la rareté de la main-d'œuvre a un impact sur vos tâches de travail (p. ex. : plus de tâches de travail, etc.)?

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE (10 MIN)

- Quelles sont les aptitudes (*p. ex. : humour, ouverture, etc.*) qu'un travailleur doit disposer à la base s'il veut faire carrière dans l'industrie maritime québécoise?
- Est-ce qu'il y a des possibilités d'avancement qui pourraient s'offrir à vous au cours des prochaines années dans le secteur maritime? Précisez.
- Pensez-vous poursuivre votre carrière dans l'industrie maritime québécoise? Pourquoi?
- Sur une échelle de 1 à 10 où 10 représente la note maximale, comment évaluez-vous les probabilités de demeurer **chez votre employeur actuel** jusqu'à la fin de votre carrière? Pourquoi?
- Sur une échelle de 1 à 10 où 10 représente la note maximale, comment évaluez-vous les probabilités d'occuper un emploi **dans le secteur maritime** jusqu'à la fin de votre carrière? Pourquoi?

FACTEURS D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION (20 MINUTES)

- Quelles sont les mesures que les employeurs peuvent mettre de l'avant pour encourager leurs employés à demeurer à leur emploi et attirer de nouveaux travailleurs?
Tester au besoin : flexibilité des horaires, programme d'aide aux employés, etc.
- Quelles sont les mesures les plus efficaces pour inciter un travailleur dans le secteur maritime à demeurer chez leur employeur?

FORMATIONS ET CERTIFICATIONS (20 MIN)

- Quelles formations et/ou certifications devez-vous détenir pour occuper votre poste actuel?
- Élément à préciser : demander aux participants de rappeler leur poste occupé*
- Quel est votre niveau d'appréciation des formations obligatoires et des certifications? (*Faire ressortir les points forts / les points faibles*)
 - *Tester au besoin : coût des études, éloignement géographique, accès aux programmes, etc.*
- Est-ce que ces formations obligatoires vous ont préparé convenablement à votre profession? Précisez.
- Est-ce qu'il y a des éléments manquants de ces formations obligatoires qui n'étaient pas couverts, mais qui auraient été utiles sur le marché du travail? Lesquels?
- Qu'est-ce qui pourrait être fait pour améliorer les formations obligatoires et certifications au Québec?
- Avez-vous suivi au cours des dernières années une ou des cours de perfectionnement ou autres formations non obligatoires?
 - (Si oui) Quelles étaient les thématiques de ces formations?
 - Quel(s) organisme(s) offrai(en)t ces formations?
- Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la formation que vous avez reçue? Expliquez.

- Est-ce qu'il y a des formations non obligatoires que vous souhaiteriez recevoir au cours des prochaines années?
 - Quelles sont-elles?
 - Pourquoi ces formations vous attirent-elles?
- Sous quelle forme les cours de perfectionnement ou autres formations non obligatoires vous conviennent le mieux, par rapport à votre charge de travail et à l'organisation de votre travail?
- Quels sont le moment et la durée opportuns pour suivre de telles formations?
- Selon vous, quel rôle jouent les formations non obligatoires dans les perspectives d'avancement professionnel?

NIVEAU D'OPTIMISME DES TRAVAILLEURS (15 MIN)

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

REMERCIER ET TERMINER

Annexe 5 : Liste des brevets/certifications

Principaux postes réglementés sur le pont :

- 1MFIR - 1er lieutenant d'un bac ou transbordeur à vapeur, trajet intermédiaire;
- 1MFLR - 1er lieutenant d'un transbordeur à trajet long;
- 1MFSR - 1er lieutenant d'un bac ou transbordeur à vapeur, trajet court;
- 1MHT - 1er lieutenant de navire à vapeur de cabotage (vieux);
- 1MIV - Premier officier de pont, voyage intermédiaire;
- 1MIW - 1er lieutenant d'un navire à vapeur eaux intérieures (vieux);
- 1ML - Premier officier de pont, avec restr. bât. d'une jauge brute de moins 60 tonneaux;
- 1ML60+ - 1er officier de pont, restrictions bâtiment d'une jauge brute 60 tonneaux ou plus;
- 1MLV - Premier officier de pont, voyage local;
- 2MHT - 2e lieutenant d'un navire à vapeur au cabotage (vieux);
- 2MIW - 2e lieutenant d'un navire à vapeur eaux intérieures (vieux);
- AB - Matelot qualifié Conv. OIT;
- ACV - Qualification de type d'aéroglesseur;
- AP188/1 - Qualification de type, aéroglesseur API-188/100;
- AP188/4 - Qualification de type, aéroglesseur API-188/400;
- BCOMOU - Ballast Control Operator (MOU);
- BW - Homme de quart à la passerelle;
- BWR - Matelot de Quart à la Passerelle;
- C350S - Capitaine de service d'un navire à vapeur 350 tonneaux;
- CD - Expert en Compensation de compas;
- CE - Capitaine de navire d'au plus 350 tonneaux, remorqueur, HT, IW;
- CE3000 - Capitaine navire d'au plus 350 tonneaux, ou remorqueur, HT, IW;
- CFGS - Service de capitaine d'un navire à vapeur au long cours;
- CFIR - Capitaine de transbordeur à trajet intermédiaire;
- CFLR - Capitaine de transbordeur à trajet long;
- CFSR - Capitaine de transbordeur à trajet court;
- CHT - Capitaine de navire à vapeur de cabotage;
- CHT350 - Capitaine d'un navire à vapeur au cabotage 350 tonneaux;
- CIV - Capitaine, voyage intermédiaire;
- CIW - Capitaine d'un navire à vapeur d'eaux intérieures (vieux);
- CIW350 - Capitaine d'un navire à vapeur 350 tonneaux eaux intérieures (vieux);
- CL - Capitaine avec restrictions, bât. d'une jauge brute de moins de 60 tonneaux;
- CL60+ - Capt, avec restrictions, bâtiment d'une jauge brute 60 tonneaux ou plus;
- CLV - Capitaine, voyage local;
- CLV3000 - Capitaine d'un navire d'au plus 350 tonneaux de jauge brute;
- CLV350 - Capitaine, navire d'au plus 350 tonneaux ou remorqueur, voyage local;
- CLVS1600 - Capitaine, Service, d'au plus 1 600 tonneaux, voyage local;
- CM - Premier Officier de Pont;
- CM150-D Premier Officier jauge brute de 150 tonneaux, navigation Intérieure;
- CMD Premier officier de pont, jauge brute de 500 tonneaux, navigation intérieure;
- CM-NC - Premier Officier de Pont, à proximité du littoral;

- CMW - Capitaine d'un navire à vapeur d'eaux secondaires;
- CMW350 - Capitaine, navire à vapeur d'eaux secondaires 350 tonneaux;
- CN1 - Capitaine d'un navire à vapeur d'eaux intérieures;
- COOK - Cuisinier de navire Conv. OIT;
- CP - Maintien des compétences;
- CPRT - Maintien des compétences avec restrictions techniques;
- CT1 - Transporteur de produits chimiques, niveau 1;
- CT2 - Formation spécialisée pour bâtiment-citerne pour produits chimiques;
- CTR - Compétence en transporteurs de produits chimiques;
- FRCP - Aptitude à l'exploitation des canots de secours rapides;
- HSC - Qualification de type d'engin à grande vitesse;
- LBR - Apt. à l'expl. des embarc. et radeaux de sauvetage avec restrictions;
- LCWV - Voyage limité, eaux contiguës;
- LGT1 - Transporteur de gaz liquéfié, niveau 1;
- LGT2 - Formation spécialisée pour bâtiment-citerne pour gaz liquéfié;
- LGT-F - Familiarisation pour bâtiment-citerne pour gaz liquéfié;
- LGTR - Compétence en transporteurs de gaz liquéfié;
- M150-D - Capitaine, jauge brute de 150 tonneaux, navigation intérieure;
- M3000-D - Capitaine, jauge brute de 3000 tonneaux, navigation intérieure;
- M3000-NC - Capitaine, jauge brute de 3000 tonneaux, à proximité du littoral;
- M3000RMW - Capt, jauge brute de 3000 tonneaux, nav. inté. NC2, voyage eaux secondaires;
- M500-D - Capitaine, jauge brute de 500 tonneaux, à proximité du littoral;
- M500-NC - Capitaine, jauge brute de 500 tonneaux, à proximité du littoral;
- MACVU - Capitaine d'aéroglesseur, illimité;
- MM - Capitaine au long cours;
- M-NC - Capitaine, à proximité du littoral;
- OCT-F -Familiarisation pétrolier et bâtiment-citerne produits chimiques;
- ON1 - Capitaine au cabotage, 1er lieu. au long cours, navire à vapeur;
- ON2 - 1er Lieutenant au cabotage, 2e lieutenant au long cours;
- OOW - Officier de Pont de Quart (2007);
- OOW-NC - Officier de pont de quart, à proximité du littoral;
- OT1 - Pétrolier, niveau 1;
- OT2 - Formation spécialisée pour pétrolier;
- OTR - Compétence en pétroliers;
- PSC-Apt. expl. bateaux sauvetage et canots secours autre que rapide;
- PSM - Gestion de la sécurité des Passagers;
- PSM-RORO – Gestion spécialisée de la sécurité des Passagers (Rouliers);
- RENEW - Renouvellement de brevet (service seulement);
- RPSC - PSC avec restriction;
- SCTO - Surveillant d'opérations de transbordement de prod. Chimiques;
- SLGTO - Surveillant d'opérations de transbordement de gaz liquéfié;
- SM350 - Brevet, service, capitaine, navire vapeur, moins de 350 tonneaux (Non STCW);
- SOTO - Surveillant d'opérations de transbordement de pétrole;
- SOTOARCT - Surveillant opérations de transb. de pétrole, Arctique;

- SSO – Certificat d'aptitude aux fonctions d'agent de sûreté du navire;
- SVFA - Gréement aurique, illimité;
- SVSQ - Gréement carré, illimité;
- TFC - Familiarisation pour transporteur de produits chimiques;
- TFG - Familiarisation pour transporteur de gaz liquéfié;
- TFO - Familiarisation pour pétrolier;
- TRC - Qualification de type d'engin à grande vitesse (officier);
- WKM - Officier de pont de quart;
- WKMR - Officier de pont de quart de navire avec restrictions;
- WKMS - Officier de pont de quart de navire.

Principaux postes réglementés dans la salle des machines :

- 1M - Officier mécanicien de 1^{re} classe, navire à moteur;
- 1S - Officier mécanicien de 1^{re} classe, navire à vapeur;
- 2EM - Officier mécanicien en second, navire à moteur;
- 2M - Officier mécanicien de 2^e classe, navire à moteur;
- 2S - Officier mécanicien de 2^e classe, navire à vapeur;
- 3M - Officier mécanicien de 3^e classe, navire à moteur STCW iii/1;
- 3MN - Officier mécanicien de 3^e classe, navire à moteur STCW iii/3;
- 3S - Officier mécanicien de 3^e classe, navire à vapeur STCW iii/1;
- 3SN - Officier mécanicien de 3^e classe, navire à vapeur STCW iii/3;
- 4M - Officier mécanicien de quatrième classe, navire à moteur;
- 4M-R - Officier mécanicien de 4^e classe navire à moteur non STCW;
- 4S - Officier mécanicien de 4^e classe, navire à vapeur;
- 4S-R - Officier mécanicien de 4^e classe navire à vapeur non STCW;
- ACVM1 - Officier mécanicien d'aéroglesseur, classe 1;
- ACVM2 - Officier mécanicien d'aéroglesseur, classe 2;
- CEM - Chef mécanicien, navire à moteur;
- ERA - Adjoint de la salle des machines;
- ERR - Matelot de la salle des machines;
- R-ENGR - Officier mécanicien avec restrictions, navire à moteur;
- SVMO - Opérateur des machines de petits bâtiments;
- SVMO-R - Opérateur des machines de petits bâtiments (restreint).