



FORUM DE CONCERTATION SUR LE TRANSPORT MARITIME



Rapport sur la formation

OCTOBRE 2005



Forum de concertation sur le transport maritime

Rapport sur la formation

Octobre 2005

ISBN 2-550-46025-1
ISBN 2-550-46026-X (PDF)

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2005

Table des matières

REMERCIEMENTS DES COPRÉSIDENTS.....	V
MOT DU PRÉSIDENT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA FORMATION.....	VII
RÉSOLUTION DU FORUM DE CONCERTATION SUR LE TRANSPORT MARITIME AU REGARD DU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA FORMATION.....	IX
MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA FORMATION	XI
SOMMAIRE.....	XIII
CONTEXTE	XV
Objectifs	XV
Mandat.....	XV
Démarche	XV
1. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE MARITIME	1
1.1. Catégories d'entreprise de l'industrie maritime.....	3
1.1.1. Entreprises concernées par l'exploitation et la gestion d'importantes infrastructures (administrations et services portuaires, voie maritime etc.)	3
1.1.2. Les entreprises de transport maritime (cabotage et international, service de traversier, remorquage, gestion de personnel maritime ou d'affrètement).....	3
1.1.3. Les entreprises offrant des services connexes (chantiers maritimes, construction lourde, entreposage, etc.).....	3
1.2. Structure des carrières au sein de l'industrie maritime.....	3
1.2.1. En mer	3
1.2.2. À terre	4
1.3. Types de formation	6
1.3.1. Formation réglementée de base.....	6
1.3.2. Formation réglementée continue	6
1.3.3. Formation non réglementée professionnelle	6
1.4. Les travailleurs au sein de l'industrie maritime	7
1.4.1. L'âge des travailleurs.....	7
1.4.2. Les femmes dans l'industrie maritime	7
1.5. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime.....	8
2. BESOINS DE FORMATION AU SEIN DE L'INDUSTRIE MARITIME	9
2.1. Formation réglementée de base	9
2.1.1. Introduction	9
2.1.2. Points d'amélioration de la formation réglementée ou de base	10
2.1.2.1. Préparation aux stages	10
2.1.2.2. Formation en anglais	10
2.1.2.3. Notion d'environnement	11
2.2. Formation réglementée continue	13
2.2.1. Introduction	13
2.2.2. Points clés	13
2.2.2.1. Rendre la formation accessible.....	13
2.2.2.2. Développer l'appui des armateurs et l'intérêt des travailleurs	14
2.2.2.3. Coordonner les besoins et mieux planifier l'offre de cours	14
2.2.2.4. Compléter une formation aux mesures d'urgence en mer (FUM)	14
2.2.2.5. Intéresser le gouvernement fédéral au niveau sectoriel.....	14
2.3. Formation non réglementée ou professionnelle	15
2.3.1. Introduction	15
2.3.2. Points d'amélioration	15
2.3.2.1. Gestion administrative et gestion des ressources humaines (GRH).....	15

2.3.2.2.	Bureautique.....	16
2.3.2.3.	Réglementation.....	16
2.3.2.4.	Nouvelles technologies.....	16
3.	CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	19
3.1.	Démographie.....	19
3.2.	Vieillessement de la population.....	19
3.3.	Évolution de la population active.....	21
3.4.	Mondialisation et tendances.....	22
3.5.	Immigration.....	22
3.6.	Retraite progressive.....	23
4.	PROBLÈMES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE AU SEIN DE L'INDUSTRIE MARITIME.....	25
4.1.	Départ massif de travailleurs à moyen terme.....	25
4.1.1.	Ailleurs dans le monde.....	25
4.2.	Image négative de l'industrie.....	26
4.2.1.	Pratiques adoptées ailleurs dans le monde.....	27
4.3.	Recrutement.....	27
4.3.1.	Recrutement pour la formation de base des officiers.....	27
4.3.1.1.	Information disponible pour les conseillers en orientation.....	28
4.3.1.2.	Provenance de la clientèle étudiante.....	28
4.3.2.	Recrutement des candidats en emploi.....	29
4.3.2.1.	Cheminement en emploi et exigences réglementaires.....	29
4.3.2.2.	Reconnaissance des acquis des travailleurs d'autres secteurs.....	29
4.3.2.3.	Réalités d'embauche.....	30
4.3.2.4.	Pratiques adoptées ailleurs dans le monde.....	30
4.4.	Pénurie aux échelons supérieurs.....	31
4.4.1.	L'alourdissement des tâches.....	31
4.4.2.	Difficultés d'accès à la formation continue.....	32
4.5.	Importance de fidéliser ses candidats.....	33
4.5.1.	Persévérance à la formation.....	33
4.5.1.1.	Motifs d'abandon.....	34
4.5.1.2.	Stages.....	34
4.5.2.	Fidélisation en emploi.....	36
4.5.2.1.	Manque d'encadrement.....	36
4.5.2.2.	Conditions de vie à bord.....	37
4.5.2.3.	Problèmes liés à la famille.....	37
4.5.2.4.	Sentiment d'appartenance.....	37
4.5.2.5.	Temps de mer non reconnu.....	38
4.5.2.6.	Attrait des métiers à horaires plus réguliers.....	38
4.5.3.	Actions entreprises ailleurs dans le monde.....	38
4.6.	Formation et accessibilité.....	39
4.6.1.	Formation réglementée (de base et continue).....	39
4.6.1.1.	Accessibilité géographique.....	39
4.6.1.3.	Accessibilité du financement.....	40
4.6.2.	Formation non réglementée ou professionnelle.....	40
4.6.2.1.	Formation à distance.....	40
4.6.3.	Soutien aux établissements.....	41
4.6.4.	Milieu universitaire.....	42
4.6.5.	Ailleurs dans le monde.....	43
5.	Conclusion.....	45
	RECOMMANDATIONS.....	51
	SIGLES.....	54

BIBLIOGRAPHIE	55
DESCRIPTION DES TRAVAUX DE RECHERCHE	57

Liste des figures

FIGURE 1 – Structure hiérarchique type à bord des navires	2
FIGURE 2 – Carrières dans l'industrie maritime	5
FIGURE 3 – Image de la formation et du métier de marin	12
FIGURE 4 – Perceptions de la qualité de la formation continue offerte par l'industrie maritime au Québec, 2004	13
FIGURE 5 – Évolution de la population du Québec et du reste du Canada, 1951-2026	20
FIGURE 6 – Variation de la population en âge de travailler (20-64 ans)	21
FIGURE 7 – Âge moyen de retrait du marché du travail, hommes	22
FIGURE 8 – Offre et demande mondiale de personnel maritime, 2000-2010.....	26
FIGURE 9 – Institut maritime du Québec, statistiques de placement (cinq dernières années).....	32
FIGURE 10 – Institut maritime du Québec, statistiques de placement (huit dernières années).....	33

Remerciements des coprésidents

Au nom des membres du Forum de concertation sur le transport maritime, nous tenons à remercier monsieur Claude Mailloux, qui a présidé le Groupe de travail sur la formation, de même que madame Dominique Lapierre qui l'y a précédé. Par cette même occasion, nous saluons l'excellente collaboration du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime qui a poursuivi le mandat du groupe de travail initial sur la formation. Enfin, nous remercions tous les membres du groupe de travail pour leur collaboration et l'excellent résultat de leur travail.

Le rapport sur la formation, fruit de la réflexion des experts et des intervenants des milieux concernés, constitue une importante source d'information sur le portrait de la main-d'œuvre de l'industrie maritime québécoise, les principaux enjeux et les défis auxquels elle fera face à l'avenir. À cet égard, nous sommes convaincus que ce rapport sera bénéfique à l'ensemble du milieu maritime.

Julie Boulet
Ministre déléguée aux Transports
Coprésidente du forum

Guy Véronneau
Président de la Sodes
Coprésident du forum

Mot du président du Groupe de travail sur la formation

En simplifiant au maximum, on peut affirmer que l'industrie maritime repose sur trois grands piliers : les navires, les ports et les marins. Que l'un d'entre eux disparaisse et l'activité elle-même devient impossible. Ce constat explique à lui seul la nécessité absolue de comprendre les problèmes et de proposer des solutions. C'est l'objectif visé ici : analyser les principaux problèmes liés à la main-d'œuvre maritime québécoise, plus particulièrement sa formation, et proposer des solutions applicables.

Le présent rapport est le fruit d'un travail considérable auquel plusieurs personnes ont contribué de façon directe ou indirecte. Elles sont nommées dans la section qui suit. Je tiens à les remercier sincèrement pour leurs efforts et leur dévouement, particulièrement les membres du Groupe de travail sur la formation et l'équipe de recherche et de soutien.

Il reste à souhaiter que, pour le Forum de concertation sur le transport maritime, cette analyse de la situation des travailleurs contribuera à l'élaboration d'un meilleur plan d'action vers le développement du transport maritime au Québec, grâce à la prise en compte des problèmes liés à la main-d'œuvre maritime, l'un des piliers de notre industrie.

Claude Mailloux
Président du Groupe de travail sur la formation

Résolution du Forum de concertation sur le transport maritime au regard du rapport du Groupe de travail sur la formation

Le Forum adopte le rapport du Groupe de travail sur la formation en date du 5 juillet 2005, avec l'ajout de la recommandation suivante :

- Intégrer un module « environnement » dans la formation de base en transport maritime.

Membres du Groupe de travail sur la formation

Présidents

Claude Mailloux, directeur général
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime
(depuis avril 2005)

Dominique Lapierre, coordonnatrice
Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec
(d'octobre 2003 à février 2005).

Membres

Édith Bélanger, chargée de projets
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime du Québec

Gaétan Boivin, directeur
Institut maritime du Québec

Carole Campeau, directeur – Technologie de l'information et
projets spéciaux
Groupe Desgagnés inc.

Michel Galarneau, vice-président
Syndicat international des marins canadiens

Richard Michaud, officier des relations de travail
Guilde de la marine marchande du Canada

Claire Poulin, chef de service
Ministère des Transports du Québec
Secrétariat au transport maritime et à la mise en valeur du Saint-Laurent

Équipe de rédaction

Suzanne McNeil
Groupe McBert inc.

Claude Mailloux, directeur général
Édith Bélanger, chargée de projets
Johanne Lacoursière-Lahaie, adjointe administration
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime

Secrétariat, soutien et recherche

Chantal Ouellet et Étienne Quirion
Ministère des Transports du Québec

Johanne Lacoursière-Lahaie
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime

Le Groupe de travail tient à remercier Ghislain Beaulne, capitaine d'armement chez Océanex inc., et Richard Vézina, président du Syndicat canadien des officiers de la marine, pour leur participation aux premières rencontres comme membres du groupe. Aussi, le Groupe de travail souhaite exprimer sa gratitude aux invités qui ont su éclairer les échanges et la réflexion :

- Magali Girard et Roxanne Burelle
 - Respectivement chercheure et analyste principale – chercheure, Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- Alain Girard, Benoît Lavoie et Christian Lévesque
 - Respectivement conseiller en intervention sectorielle, conseiller à la formation et conseiller en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi (Centre local d'emploi des Quartiers-Historiques), Emploi-Québec
- Alain Arseneault
 - Capitaine au long cours, diplômé de l'Institut maritime du Québec
- Claude Pagé
 - Aide pédagogique, information scolaire, organisation de l'enseignement et responsable de l'admission, Institut maritime du Québec
- Bruno Boulianne
 - Agent de recherche au Bureau du doyen des études de premier cycle, Université du Québec à Rimouski
- Martin Girard
 - Officier de navigation, diplômé de l'Institut maritime du Québec
- Marc Hébert
 - Capitaine et directeur des opérations, Croisières AML
- Jacques Bernier
 - Directeur des ressources humaines, Société des traversiers du Québec
- Pierre Laflamme
 - Conseiller en gestion des ressources humaines et coordonnateur de la formation du personnel, Société des traversiers du Québec
- Lyne St-Pierre, Luc Desgagnés et Louis Bernier
 - Respectivement responsable du secteur de formation « transport », directeur de la gestion des ressources et responsable de projets, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
- Richard Tousignant
 - Conseiller pédagogique, Institut maritime du Québec

Sommaire

C'est un fait connu : les travailleurs sont la clé de toute activité industrielle et économique. Or, décrire et expliquer les tendances et la problématique touchant la main-d'œuvre n'est pas une mince affaire. En effet, lorsqu'il est question du facteur humain, d'innombrables éléments doivent être considérés. Ainsi, c'est en prenant en charge cette complexité que le présent rapport sur la formation maritime présente les principaux problèmes liés à la main-d'œuvre de ce secteur.

Sous le titre **PORTAIT DE L'INDUSTRIE MARITIME**, le premier chapitre propose un survol des principales caractéristiques de notre secteur d'activité. On y donne une brève description des catégories d'entreprise, suivie d'une présentation sommaire de la structure des carrières au sein de l'industrie maritime. C'est ainsi que nous pénétrons dans le vif du sujet, en décrivant les trois types de formation dont il sera question au fil du texte, à savoir la formation de base, la formation continue et la formation professionnelle. Pour terminer, un bref portrait des travailleurs du secteur est proposé au lecteur.

Selon les commentaires recueillis par le Groupe de travail sur la formation, on constate que l'industrie et ses travailleurs sont de plus en plus appelés à prévoir les nouveaux besoins de formation de la main-d'œuvre. Ce constat fait l'objet d'un état de situation qui est abordé au second chapitre, intitulé **BESOINS DE FORMATION DE L'INDUSTRIE MARITIME**. Comme son titre l'indique, ce chapitre fournit au lecteur une vue d'ensemble des besoins de l'industrie, et ce, pour les trois types de formation abordés au premier chapitre.

De plus, pour comprendre adéquatement les problèmes liés à l'avenir de la main-d'œuvre maritime, il est impératif de prendre en considération certains facteurs extérieurs à l'industrie maritime, mais qui jouent tout de même un rôle de premier plan dans les transformations futures. Des mouvements mondiaux et des tendances telles que les fluctuations démographiques, le vieillissement de la population, l'immigration et la retraite hâtive sont évoqués dans le troisième chapitre, intitulé **CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE**.

Finalement, comme ce rapport a pour objectif de cerner les principales problématiques touchant la main-d'œuvre maritime, de les expliquer et, finalement, d'y proposer des solutions, le chapitre 4, intitulé **PROBLÈMES LIÉS LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MARITIME**, s'avère l'un des chapitres les plus importants du rapport.

Ainsi, puisqu'il s'agit ici d'effectuer un survol du document, nous ne pouvons terminer ce sommaire sans énoncer quelques-uns des thèmes abordés. Premièrement, fait inévitable, le départ massif de personnel, à long terme, est une variable avec laquelle l'ensemble de l'industrie devra composer. Ensuite, il est impossible de passer sous silence l'importance de s'attarder au recrutement d'entrants dans notre secteur d'activités, ce qui implique évidemment de trouver des moyens de leur offrir des défis et des occasions leur permettant de demeurer dans l'industrie maritime. Donc, le recrutement et la fidélisation sont des thèmes incontournables, d'où l'importance de valoriser l'image de l'ensemble de l'industrie et des carrières, ce qui fait l'objet d'une section complète. Pour terminer, de façon très concrète, la formation, ses points forts et ses points faibles, ses perspectives d'avenir à l'égard des changements de même que son accessibilité, qu'elle soit financière ou géographique, est abordée dans toute sa complexité à la section 4.6. Aussi, le lecteur doit savoir que pour chacun des problèmes soulevés, le Groupe de travail formation a proposé

une solution, présentée sous forme de recommandation La liste de ces recommandations se trouve à la fin de ce rapport.

En conclusion, on constate que la question de la main-d'œuvre maritime et de sa formation est complexe et qu'elle est intimement liée aux problèmes qui touchent l'industrie maritime dans son ensemble. Par exemple, l'image publique négative de l'activité maritime porte préjudice à sa main-d'œuvre et se répercute, par conséquent, sur le recrutement de nouveaux effectifs.

Il est clair que, sans un bassin de main-d'œuvre compétente et en quantité suffisante, l'industrie maritime québécoise aura bien du mal à prendre le virage de la relance, notamment en développant le secteur du transport maritime de courte distance qui semble l'une des voies d'avenir les plus prometteuses. C'est pourquoi l'application des solutions aux problèmes de main-d'œuvre fera appel à la mobilisation de tous les acteurs de la communauté maritime.

Contexte

Le 22 octobre 2001, lors de sa participation au Forum de concertation sur le transport maritime, la Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec acceptait de constituer le Groupe de travail sur la formation de la main-d'œuvre. Les objectifs et le mandat attribués à ce groupe de travail ont été adoptés à la séance suivante du Forum, qui s'est tenue le 26 février 2002. Soulignons que la question de la formation continue, jugée indissociable des problèmes de formation du personnel navigant par le Groupe de travail, a été abordée dans le présent rapport bien qu'elle en ait été exclue, selon le mandat initial décrit ci-dessous.

Objectifs

S'assurer que l'industrie du transport maritime (personnel navigant et personnel non navigant) pourra compter sur une relève adéquate, pour combler les emplois de tous les niveaux (professionnel, technique et universitaire).

Proposer des mesures qui permettront à l'industrie maritime de pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée et en nombre suffisant, que ce soit pour les emplois de niveaux secondaire professionnel, technique ou universitaire.

Mandat

Identifier les besoins relatifs aux emplois offerts par l'industrie du transport maritime et déterminer si les programmes de formation répondent à ces besoins (à l'exception de la formation continue du personnel navigant, ce mandat relevant de la Table sectorielle de l'industrie maritime);

Faire l'état de situation des différentes problématiques liées à la main-d'œuvre dans les entreprises du secteur du transport maritime : recrutement, fidélisation, qualité de la formation, déplacement et mouvement du personnel, perfectionnement des employés, etc. (à l'exception de la formation continue du personnel navigant, ce mandat relevant de la Table sectorielle de l'industrie maritime);

Identifier les problèmes reliés au recrutement des jeunes par les institutions offrant des programmes de formation touchant le transport maritime;

Proposer des mesures qui permettront aux entreprises de l'industrie maritime de compter sur une relève qualifiée et répondant à leurs besoins.

Démarche

Pour réaliser son mandat, le Groupe de travail s'est d'abord fié à l'expertise des membres qui le composent afin d'alimenter la discussion et de cerner les problèmes. Des experts du milieu maritime ont également été invités afin d'éclairer le Groupe sur des aspects spécifiques. Par ailleurs, une revue de la littérature¹ a été effectuée pour documenter certains éléments qui préoccupaient le Groupe de travail. Des enquêtes ont aussi été réalisées sur le terrain, notamment sur les besoins de formation des entreprises employant du personnel non navigant et auprès des marins, pour connaître leurs perceptions des

¹ Voir la bibliographie.

carrières maritimes en général. Enfin, les deux rapports suivants (dont la description est fournie en annexe), portant sur des sujets spécifiques, ont été produits à la demande du Groupe :

- BÉLANGER, Édith, *Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde*, ministère des Transports du Québec, Secrétariat au transport maritime et à la mise en valeur du Saint-Laurent, 2004
- COMTOIS, Claude et Brian SLACK, *La parole aux travailleurs : transformations de la main d'œuvre maritime*, Centre de recherche sur les transports, Université de Montréal, 2005

Par souci d'honnêteté, les auteurs tiennent à informer le lecteur qu'il trouvera dans ce rapport, certes des données objectives, mais également plusieurs aspects qualitatifs essentiels à la compréhension des problèmes, des tendances et des perceptions. Ces derniers aspects proviennent majoritairement de sondages et de commentaires d'experts en la matière.

1. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE MARITIME

L'industrie maritime n'échappe pas aux réalités de la mondialisation, ni à celles des mouvements démographiques, pas plus qu'aux problèmes grandissants en matière de recrutement, de fidélisation ou encore de relève. Certains de ces besoins sont communs à l'ensemble des secteurs d'activités économiques et relèvent de tendances sociales globales, par exemple, alors que d'autres sont propres au secteur des transports et parfois même plus spécifiques au transport maritime.

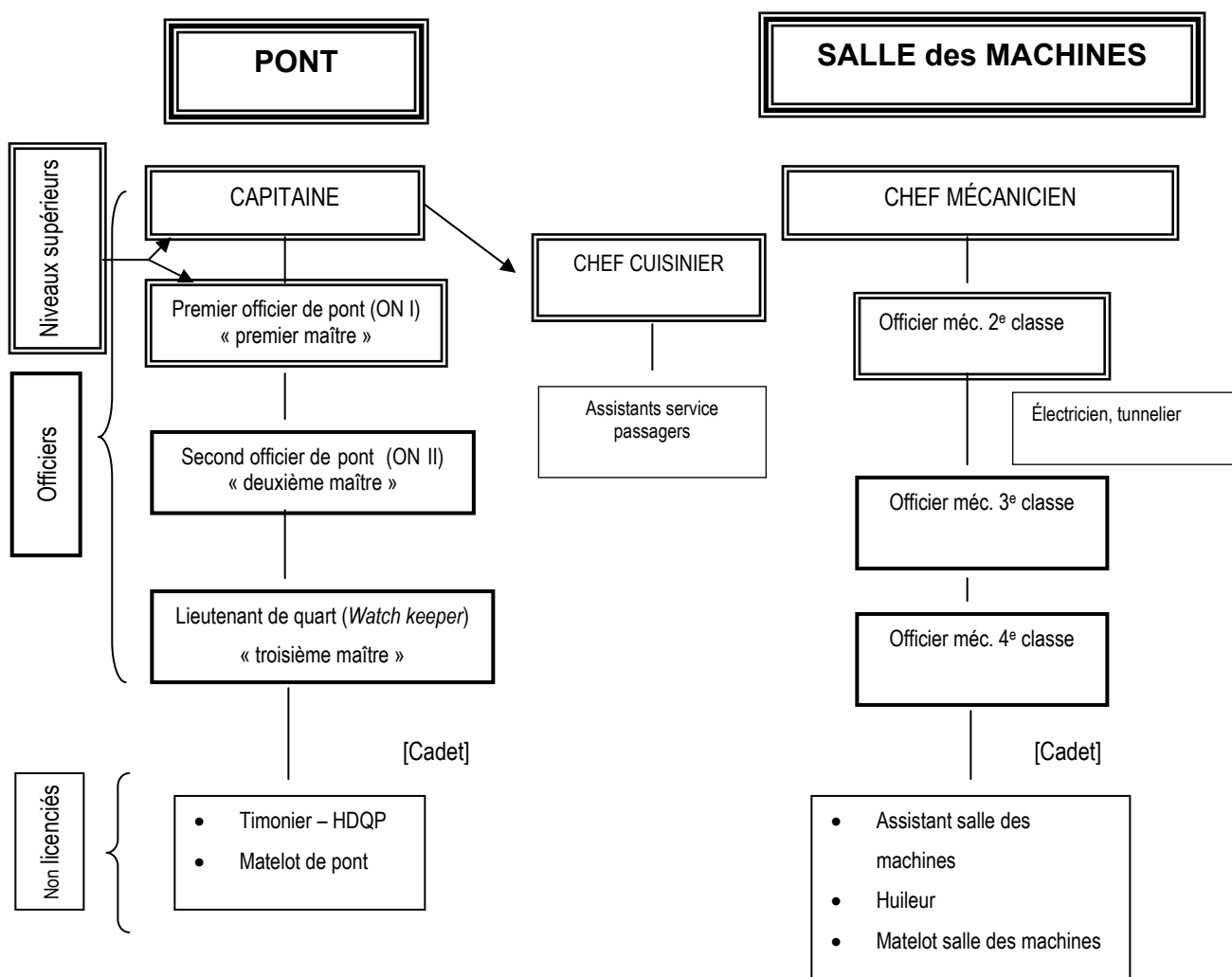
Portrait global de l'industrie maritime au Québec

Au Québec, l'industrie maritime compte plus de 130 entreprises² de transport, qui emploient quelque 3 500 membres d'équipage, auxquelles viennent s'ajouter les entreprises d'infrastructures et de services connexes. Selon une étude publiée en 2004 par la Coalition maritime et industrielle nationale et Transports Canada³, le nombre d'emplois directs recensés dans l'ensemble de l'industrie maritime québécoise s'élève à environ 12 000. Ces entreprises comptent plusieurs catégories d'emploi, qui se divisent elles-mêmes en deux grands groupes, soit le personnel navigant et le personnel non navigant.

² Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2001. Traitement : Institut de la statistique du Québec.

³ LECG. *Marine Industry Benefit Study, Economic Impact of the Canadian Marine Transportation Industry*, Toronto, Septembre 2004, 94 pages.

FIGURE 1 – Structure hiérarchique type à bord des navires



1.1. Catégories d'entreprise de l'industrie maritime

1.1.1. Entreprises concernées par l'exploitation et la gestion d'importantes infrastructures (administrations et services portuaires, voie maritime etc.)

Ces entreprises sont surtout des organismes gouvernementaux de compétence fédérale. Elles possèdent une structure organisationnelle importante sur le plan de la gestion des ressources humaines. Leurs politiques de gestion des ressources humaines sont plus élaborées et donc plus aptes non seulement à définir leurs propres besoins de formation, mais également à y accorder le budget nécessaire.

1.1.2. Les entreprises de transport maritime (cabotage et international, service de traversier, remorquage, gestion de personnel maritime ou d'affrètement)

Ces entreprises se caractérisent surtout par leur structure de personnel, souvent mixte, composée de personnel navigant et non navigant. Elles ont également pour particularité d'exercer leurs activités dans un environnement extérieur, hautement réglementé et axé sur la sécurité.

Pour la plupart, ces entreprises sont conscientes de la nécessité d'une gestion plus systématique de leurs ressources humaines et particulièrement de leurs besoins de formation. D'ailleurs, certaines d'entre elles ont déjà conçu des cours adaptés à leurs besoins, tandis que d'autres élaborent présentement leurs politiques et leurs systèmes de gestion.

1.1.3. Les entreprises offrant des services connexes (chantiers maritimes, construction lourde, entreposage, etc.)

Ces entreprises sont généralement tributaires des marchés qu'elles desservent. Elles sont donc exposées aux importantes fluctuations des activités maritimes. Malgré le fait qu'elles puissent avoir adopté une vision à long terme, mis en œuvre une saine gestion des ressources humaines et planifié leurs besoins de formation, des conditions aussi précaires les forcent souvent à mettre momentanément de côté leur politique de gestion. Par la force des choses, ces entreprises sont alors précipitées dans une gestion à court terme, voire de crise, de leurs employés. Que ce soit l'embauche accélérée suivant l'obtention d'un important contrat ou les mises à pied découlant de la fin d'un mandat, de tels bouleversements font souvent partie du quotidien du secteur des services connexes.

1.2. Structure des carrières au sein de l'industrie maritime

L'organisation du travail dans l'industrie maritime, où l'on trouve du personnel navigant et non navigant, suppose des besoins de formation très différents.

1.2.1. En mer

Une étude réalisée par Comtois et Slack⁴ auprès des travailleurs maritimes rapporte que le travail à bord des navires concerne le fonctionnement et l'entretien de même que l'armement

⁴ COMTOIS, Claude et Brian SLACK. *La parole aux travailleurs : transformations de la main-d'œuvre maritime*, Centre de recherche sur les transports, mai 2005, 63 pages.

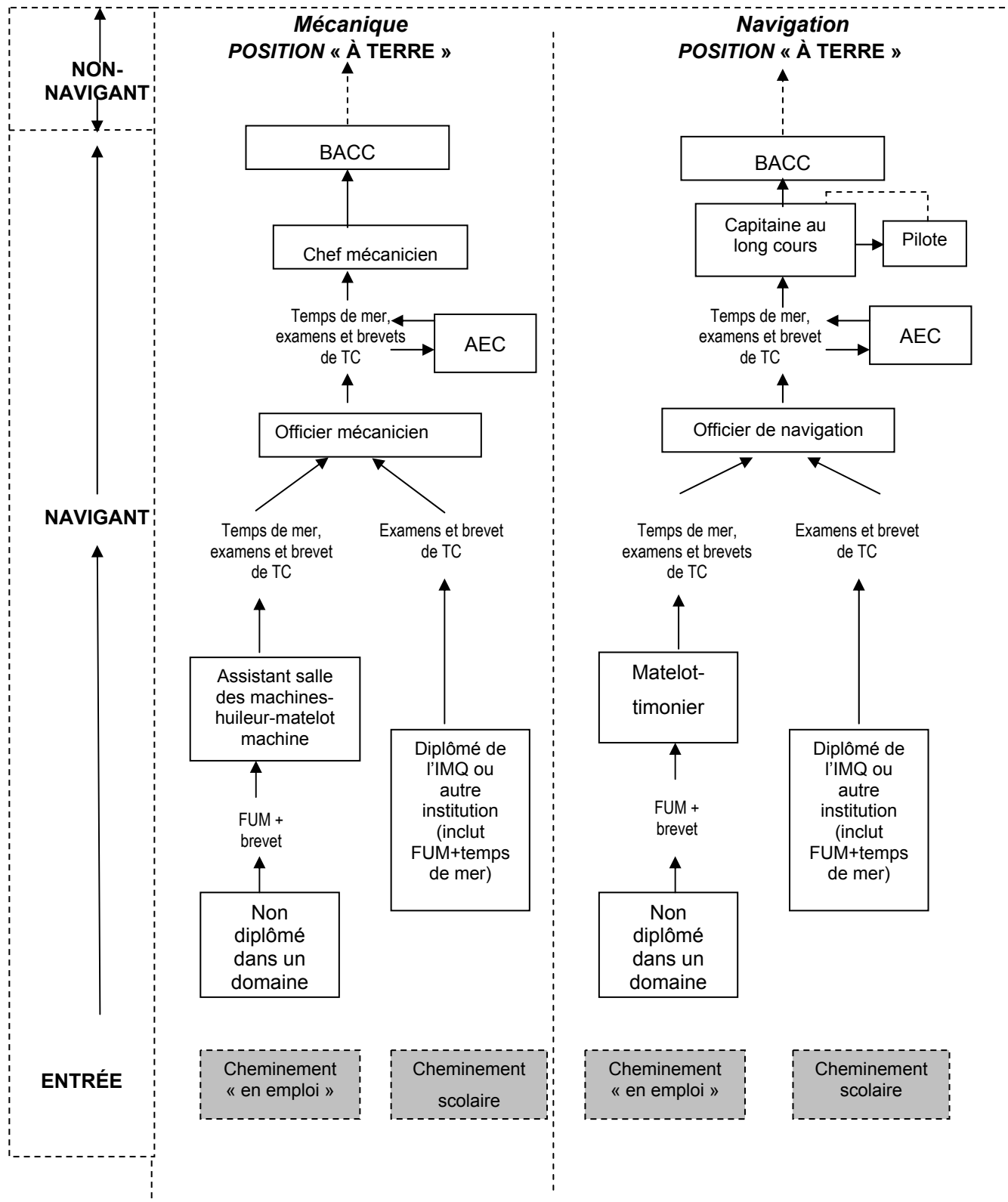
et la protection du personnel navigant. Le personnel est composé de membres d'équipage et d'officiers. Le partage des tâches se fait entre les opérations sur le pont (navigation), les activités de la salle des machines (mécanique de marine) et celles des cuisines. Le travail est alors de nature technique et opérationnelle.

La figure 2 illustre les cheminements de carrière types des officiers de navigation et de mécanique de marine. Ces cheminements ont été récemment modifiés par l'ajout de programmes menant à des attestations d'études collégiales (AEC) à l'intention des officiers de premiers niveaux, afin qu'ils puissent plus rapidement et plus facilement accéder à des postes de niveaux supérieurs en navigation et en génie mécanique de marine.

1.2.2. À terre

Comtois et Slack précisent qu'à terre, les préoccupations de l'industrie maritime sont tout autres, à savoir économiques, juridiques et administratives. Le travail est de nature administrative et stratégique. La structure organisationnelle qui prévaut au sein des grandes entreprises se compose du conseil d'administration de nombreux services : affaires juridiques, gestion des ressources humaines, services financiers et techniques, technologies de l'information, etc.

FIGURE 2 – Carrières dans l'industrie maritime



Quelle que soit la catégorie d'entreprise, qu'il s'agisse de personnel navigant ou non navigant, le cheminement de carrière ainsi que l'acquisition de connaissances nécessaires suivent une progression largement similaire. En fait, bien que les spécificités du travail diffèrent, il n'en demeure pas moins que l'acquisition de connaissances techniques, réglementées, comportementales ou de gestion est essentielle dans bien des cas.

1.3. Types de formation

1.3.1. Formation réglementée de base

Dans l'industrie canadienne du transport maritime, toute la formation est réglementée. Au Québec, la formation de base est dispensée à l'Institut maritime du Québec (IMQ). Elle comprend, pour le personnel navigant, des formations en navigation ou en génie mécanique de marine permettant d'acquérir les compétences nécessaires afin de réussir les examens de Transports Canada (TC) et d'obtenir le diplôme d'études collégiales (DEC) du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). Le programme comprend aussi un stage de douze mois en mer, obligatoire pour l'obtention d'un premier brevet d'officier. L'IMQ offre au personnel non navigant des formations en architecture navale, en logistique du transport et en plongée professionnelle.

Au Canada, il existe quatre autres établissements d'enseignement offrant aussi les cours menant aux brevets d'officier de navigation et mécanique. Ces établissements sont situés en Ontario, en Colombie Britannique, en Nouvelle Écosse et à Terre-Neuve et Labrador. Les formations offertes sont décrites en détail dans le document intitulé « Systèmes d'éducation maritime⁵ ».

1.3.2. Formation réglementée continue

Le personnel navigant obtient des brevets au fil de l'acquisition de son expérience à bord des navires. Considérant ce contexte, la formation réglementée continue comprend, alors que l'individu est en emploi ou est déjà diplômé, les cours menant à l'obtention d'un brevet de navigation ou de mécanique. Ici, des précisions s'imposent. N'oublions pas qu'une bonne partie des marins ne passe pas par une formation d'officier maritime et suit le cheminement « en emploi ». Ainsi, tous les cours visant l'obtention d'un brevet d'entrée dans la profession, tels que *Fonctions d'urgence en mer* et *Matelot*, sont aussi considérés comme de la formation réglementée continue, de même que les nouveaux diplômes d'AEC. Soulignons finalement que les mentions spéciales, par exemple *Manutention de produits pétroliers et chimiques*, font également partie de cette formation réglementée continue.

1.3.3. Formation non réglementée professionnelle

Cette catégorie concerne toutes les formations qui ne mènent pas à l'obtention des certificats de qualification, que ces formations fassent partie ou non du secteur maritime. Il s'agit de besoins relativement nouveaux et souvent partagés par les autres secteurs des transports, par exemple les formations en gestion, en informatique et en comptabilité.

⁵Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde, ministère des Transports du Québec, Secrétariat au transport maritime, 2004, 105 pages.

Quelques diplômes universitaires sont maintenant offerts au Québec, tels que le baccalauréat en administration maritime, le certificat en transport maritime et la maîtrise en gestion des ressources marines (option transport). Le bilan sectoriel⁶ présente une liste de ces différents programmes. Précisons que depuis peu, la Chaire de recherche en transport maritime a été créée à l'Université du Québec à Rimouski (UQAR).

1.4. Les travailleurs au sein de l'industrie maritime

1.4.1. L'âge des travailleurs

Compte tenu du caractère international de l'industrie maritime et des grands mouvements de personnel d'un secteur à un autre, il est plutôt difficile d'avoir un portrait détaillé de la répartition des travailleurs selon l'âge. Néanmoins, les chiffres suivants en donnent un aperçu pour les provinces de l'Est du Canada.

En ce qui concerne les officiers de navigation, une étude⁷ rapporte que l'âge des travailleurs, dans l'Est du Canada, se répartit de la façon suivante :

- 18 % ont 30 ans et moins;
- 27 % ont de 31 à 40 ans;
- 35 % ont de 41 à 50 ans;
- 10 % ont de 51 à 55 ans;
- 10 % ont plus de 55 ans.

En ce qui concerne les officiers mécaniciens, la répartition est la suivante :

- 9 % ont moins de 30 ans;
- 19 % ont de 31 à 40 ans;
- 37 % ont de 41 à 50 ans;
- 13 % ont de 51 à 55 ans;
- 21 % ont plus de 55 ans.

Ces données nous permettent de conclure que :

- les officiers mécaniciens sont plus âgés que les officiers de pont;
- un grand pourcentage d'officiers, dans l'Est du Canada, atteindront l'âge de la retraite d'ici une dizaine d'années.

1.4.2. Les femmes dans l'industrie maritime

Les femmes sont peu nombreuses dans l'industrie maritime. À l'échelle internationale, elles représentent 2 % de la main-d'œuvre à bord des navires. Elles œuvrent majoritairement dans les secteurs de la cuisine et du service aux passagers, donc dans le secteur des croisières.

⁶ Bilan Sectoriel « Faut pas rater le bateau », rapport final préparé par Concerpro Stratégies d'entreprises inc. pour la Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec, 2002. 173 pages.

⁷ *Marine Careers Opportunities in the Marine Transportation and Offshore Petroleum Industries in Eastern Canada*, Marine Career Secretary, Government of Newfoundland and Labrador, réalisé par Strategic Directions Inc., décembre 2004, 95 pages.

En Europe

On y trouve un plus grand nombre de femmes qui naviguent et leur pourcentage se situe aux environs de 4 % à 5 %. L'étude « Marine Careers Opportunities » citée précédemment rapporte que le pourcentage canadien ne dépasse pas le pourcentage européen.

Au Canada

Toujours selon cette étude, 6 % des officiers de navigation et 8,7 % de l'équipage de pont sont des femmes. En ce qui concerne l'équipage de salle des machines et d'officiers mécaniciens, les femmes sont tellement peu nombreuses que Statistique Canada ne dispose d'aucune donnée les concernant. Cela signifie qu'elles représentent moins de 1 % de cette catégorie de main-d'œuvre.

Pour un portrait complet de l'emploi de femmes à bord des navires, le lecteur est invité à consulter le document « Women Seafarers », réalisé par l'ILO⁸.

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

En 2001, la Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec était formée. Son mandat consistait à répondre aux besoins de l'industrie maritime en matière de planification des besoins de main-d'œuvre et de formation.

En janvier 2005, la Table a été reconnue officiellement Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime. Ainsi, suivant le modèle des autres comités sectoriels chapeautés par Emploi-Québec, l'organisme occupe maintenant une place grandissante au sein de l'industrie maritime. Son mandat est de favoriser la promotion des carrières et des diverses formations en transport maritime et d'aider l'ensemble de l'industrie à relever le défi d'une main-d'œuvre compétente et en quantité suffisante.

Véritable centre de concertation et d'information, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (ci-après appelé CSMO MARITIME) se trouve concerné par bon nombre de préoccupations soulevées dans ce rapport.

⁸ International Labour Office (ILO) 2003, *Women Seafarers- Global employment policies and practices* Genève, ILO, 128 pages.

2. BESOINS DE FORMATION AU SEIN DE L'INDUSTRIE MARITIME

L'une des conclusions du bilan sectoriel⁹ de 2002, publié pour le compte de la Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec (TSIMQ), établit que, selon les statistiques disponibles, l'offre de finissants en navigation et en mécanique de marine de l'Institut maritime du Québec (IMQ) peut théoriquement répondre à la demande actuelle des armateurs québécois, à savoir que le nombre de diplômés est sensiblement équivalent au nombre d'emplois disponibles. Toutefois, il s'agit là d'une conclusion plutôt statique qui ne prend pas en compte les différentes tendances qui se dessinent et qui pourraient entraîner des changements importants dans l'avenir.

Ainsi, l'analyse des besoins en formation ne doit pas s'arrêter à la quantité de diplômés, mais elle doit aussi prendre en compte l'évolution de l'industrie dans son ensemble et des éléments plus particuliers, comme la qualité et le contenu des formations.

Dans les pages suivantes, nous présenterons donc un portrait des besoins de formation qui auront un impact sur l'équilibre entre l'offre et la demande de travailleurs maritimes pour les trois secteurs de formation, soit :

- la formation réglementée (de base);
- la formation réglementée (continue);
- la formation non réglementée ou professionnelle.

2.1. Formation réglementée de base

2.1.1. Introduction

Pour mieux connaître la satisfaction des travailleurs concernant la formation de base, le Groupe de travail sur la formation a commandé au Centre de recherche sur les transports¹⁰ une étude visant à interroger les marins sur le sujet. Le rapport quantitatif produit (figure 3) suggère que les programmes offerts au personnel navigant pourraient être quelque peu améliorés, bien qu'ils répondent très favorablement aux attentes.

La majorité des répondants estiment que la formation de base prépare très bien (16 %) ou plutôt bien (66 %) les marins à leur métier. Toutefois, des opinions moins positives sont émises par une proportion significative de travailleurs (18 %). Les chercheurs ont observé une uniformité dans les résultats lorsque ceux-ci sont divisés par types de navire, par années de services et par établissements d'enseignement. Concernant ce dernier comparatif, il faut savoir que partout au Canada, tous les cours sont approuvés par Transports Canada et doivent donc respecter les mêmes normes afin d'assurer la conformité à la réglementation en vigueur.

Les mêmes résultats ont été obtenus au sujet de l'image du métier véhiculée par la formation de base, c'est-à-dire que de nombreux répondants expriment leur satisfaction (83 %).

⁹ Bilan Sectoriel « Faut pas rater le bateau », rapport final préparé par Concerpro Stratégies d'entreprises inc. pour la Table Sectorielle de l'industrie maritime du Québec, 2002, 173 pages.

¹⁰ La parole aux travailleurs : transformations de la main-d'œuvre, Centre de recherche sur les transports, Claude Comtois et Brian Slack pour la Table Sectorielle de l'industrie maritime du Québec, mai 2005, 78 pages.

2.1.2. Points d'amélioration de la formation réglementée ou de base

Les points d'amélioration soulevés le plus fréquemment sont :

- la préparation aux stages;
- la formation en anglais.

2.1.2.1. Préparation aux stages

Les commentaires recueillis par le Groupe de travail ont fait état d'un manque de préparation pour le premier stage. Il ressort que les étudiants devraient, avant leur stage en mer, être davantage exposés à la vie à bord des navires et profiter de visites en milieu de travail. Les entrevues menées pour l'étude de Comtois et Slack confirment le besoin d'introduire dans la formation, et ce, dès le début, des éléments humains afin de préparer les étudiants aux conditions de vie d'un marin, à l'importance de la discipline à bord d'un navire et aux relations interpersonnelles. Les rencontres menées par le Groupe ont permis de soulever des thèmes complémentaires, lesquels devraient aussi faire l'objet d'un enseignement spécifique dès le début, tels que la hiérarchie à bord, la réalité des horaires de travail et le milieu de vie particulier à bord des navires (espaces restreints, solitude, etc.).

On souhaite également une plus grande diversité des stages en mer, non seulement pour acquérir de l'expérience, mais pour avoir accès à une plus grande variété de navires et de situations (partenariat avec des navires étrangers). Par ailleurs, on réclame une formation plus près de la réalité et des besoins de l'industrie. Certains précisent même les types de formation souhaités : sécurité, matelotage, nouvelles technologies.

CONSTAT

Les étudiants ne sont pas suffisamment prêts pour leur premier stage en mer. « Une importance particulière doit donc être accordée à la formation concernant la vie de marin (discipline, respect des autres, gestion de conditions difficiles) ¹¹. »

2.1.2.2. Formation en anglais

Selon les commentaires recueillis par le Groupe de travail, l'anglais, autant écrit que parlé, pose des difficultés aux nouveaux marins. Alors qu'une bonne maîtrise de l'anglais est nécessaire à l'apprentissage, à l'intégration et à la sécurité, plusieurs indiquent qu'ils éprouvent des problèmes de compréhension, notamment en ce qui a trait au caractère technique de la langue utilisée à bord des navires. En fait, un anglais déficient peut compromettre l'embauche et surtout la réembauche. À l'heure actuelle, le nombre d'heures consacrées à l'apprentissage et à la pratique de l'anglais dans les formations maritimes de base offertes à l'IMQ est imposé par les règles du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.

¹¹ La parole aux travailleurs : Transformations de la main-d'œuvre, Centre de recherche sur les transports, Claude Comtois et Brian Slack pour la Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec, mai 2005, page 59.

CONSTAT

La maîtrise de la langue anglaise observée chez bon nombre de nouveaux marins issus de l'IMQ est souvent insuffisante pour leur permettre d'effectuer leur travail avec toute l'efficacité voulue.

Recommandation n° 1 Enseignement de l'anglais

Que les moyens d'améliorer les compétences en anglais des étudiants en formation maritime de base soient évalués.

2.1.2.3. Notion d'environnement

Recommandation n° 1-A Module environnement

Intégrer un module « environnement » dans la formation de base en transport maritime.

FIGURE 3 – Image de la formation et du métier de marin

Perception de la qualité de la formation de base offerte pour être marin au Québec, 2004

(n=156) Source : firme privée, 2005

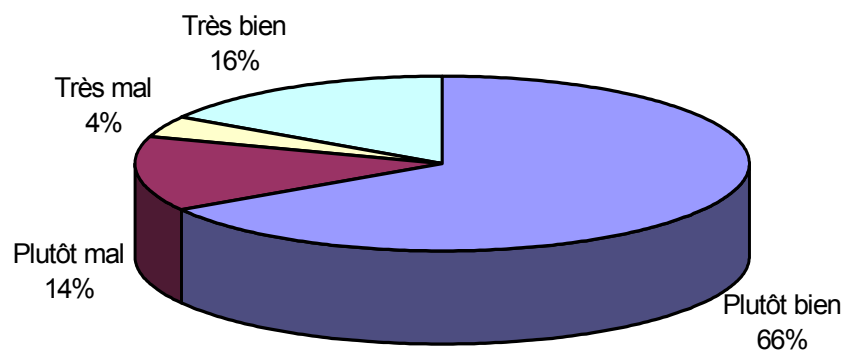
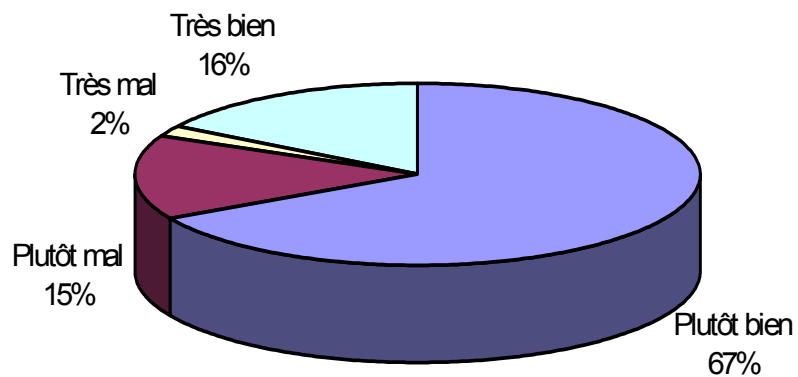


Image du métier, 2004

(n=154) Source : firme privée, 2005

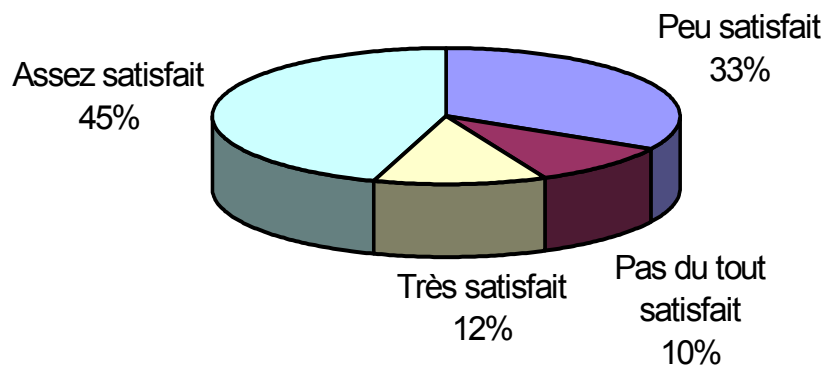


2.2. Formation réglementée continue

2.2.1. Introduction

Selon le rapport du Centre de recherche sur les transports¹², le taux de satisfaction concernant la formation continue est plus faible que celui concernant la formation réglementée de base. En effet, environ quatre travailleurs sur dix (43 %) se déclarent insatisfaits (figure 4). Comtois et Slack précisent, à la page 21 de leur rapport, que « les hauts niveaux d'insatisfaction (plus de 50 %) sont particulièrement élevés parmi les officiers, notamment les officiers supérieurs qui expriment un très haut taux d'insatisfaction. »

FIGURE 4 – Perceptions de la qualité de la formation continue offerte par l'industrie maritime au Québec, 2004
(Source: firme privée, 2005)



2.2.2. Points clés

Les points suivants doivent être considérés sérieusement ou être améliorés :

- rendre la formation accessible;
- développer l'appui des armateurs et l'intérêt des travailleurs;
- coordonner les besoins et mieux planifier l'offre de cours;
- compléter une formation aux mesures d'urgence en mer (FUM);
- intéresser le gouvernement fédéral au niveau sectoriel.

2.2.2.1. Rendre la formation accessible

Étant donné la spécificité du travail de marin, il faut que la formation soit facilement accessible et bien publicisée. Par spécificité, nous entendons le contexte saisonnier,

¹² La parole aux travailleurs : Transformations de la main d'œuvre, Centre de recherche sur les transports, Claude Comtois et Brian Slack pour la Table sectorielle de l'industrie Maritime du Québec, mai 2005, pages 21-22.

l'éloignement fréquent de la famille, les emplois contractuels, etc. Ainsi, la non-disponibilité de cours de formation continue dans les grands centres, tels que Québec et Montréal, afin d'aider les aspirants hommes de quart à la passerelle, les timoniers et les assistants mécaniciens à obtenir leur brevet, et ce, tel que c'était le cas auparavant, est un irritant important, car les candidats doivent souvent se déplacer pour avoir accès à de la formation.

CONSTAT

Bien qu'après la fermeture des centres de Montréal et Québec, l'IMQ ait conclu des ententes avec différents partenaires pour être en mesure de répondre aux demandes de formation, cette fermeture a tout de même entraîné une diminution de l'offre de cours.

2.2.2.2. Développer l'appui des armateurs et l'intérêt des travailleurs

Plusieurs travailleurs considèrent que l'appui des armateurs dans leur développement est nécessaire. Ils se plaignent de devoir obligatoirement prendre de leur temps libre à terre pour suivre une formation, et ce, sans compensation la plupart du temps. Ils soulignent également le fait que les armateurs n'encouragent pas systématiquement le personnel à s'inscrire à des formations et ne procurent souvent aucun soutien ni incitatif financier pour des formations qui pourraient être suivies pendant les périodes « à terre ».

En fait, on peut lire, à la page 25 du rapport de Comtois et Slack, que les officiers de pont, les officiers mécaniciens et les membres d'équipage non licenciés s'accordent à dire que la formation continue, reconnue comme essentielle au progrès de l'industrie maritime, doit être soutenue « par des horaires de cours plus flexibles et un soutien financier des employeurs ».

2.2.2.3. Coordonner les besoins et mieux planifier l'offre de cours

Selon l'IMQ, la demande trop faible expliquerait pourquoi certaines formations ne sont pas offertes, par exemple celle de mécanicien de quatrième classe.

Précisons également qu'il n'y a plus de point de ralliement ni de rencontres au sein de l'industrie depuis que les centres de formation de Québec et de Montréal sont fermés (voir le point sur l'accessibilité à la section 4.6). Cela prive les marins d'une banque d'information sur les cours disponibles et d'un incitatif à s'y inscrire.

De plus, il est arrivé que des cours soient annulés à la dernière minute en raison de désistements ou faute d'un nombre suffisant de participants, ce qui pose des problèmes sérieux de planification aux entreprises et aux candidats.

2.2.2.4. Compléter une formation aux mesures d'urgence en mer (FUM)

La formation aux mesures d'urgence en mer (FUM) est obligatoire pour tout le personnel naviguant au Canada. Transports Canada accorde un délai de grâce de six mois pour achever cette formation, ce qui est apprécié par l'industrie. En effet, cela permet aux entrants en emploi de passer un certain temps en mer, ce qui leur donne l'occasion de voir si ce choix de carrière leur convient avant qu'ils n'engagent des dépenses de formation.

2.2.2.5. Intéresser le gouvernement fédéral au niveau sectoriel

Depuis quelques années, le gouvernement fédéral a mis en œuvre le mécanisme des conseils sectoriels fédéraux. Il s'agit de regroupements de divers acteurs de secteurs

d'activités de compétence fédérale. Durant la période où se réunissait le Groupe de travail, soit 2003 – 2004, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) effectuait des consultations sur la pertinence de mettre sur pied un conseil sectoriel fédéral pour le secteur maritime.

Les conclusions de ces consultations ont soutenu clairement le besoin de créer une telle instance pour l'industrie maritime. Cela permettrait d'entreprendre des initiatives d'envergure nationale quant à la promotion et au développement des formations et des carrières maritimes et favoriserait le maintien d'un rôle fédéral dans le soutien à la formation. Malheureusement, RHDC n'a pas encore donné suite au projet.

Soulignons également que Transports Canada tient, à l'occasion, des rencontres appelées « Tables de discussion sur le perfectionnement des compétences en transport » ayant pour objectif de cerner les différents problèmes liés à la formation de la main-d'œuvre pour tous les secteurs du transport, y compris le secteur maritime.

Recommandation n° 2 Rôle du gouvernement fédéral

Que le Forum transmette au gouvernement fédéral son appui à la création d'un conseil sectoriel fédéral maritime.

2.3. Formation non réglementée ou professionnelle

2.3.1. Introduction

Une recherche réalisée en 2003 pour le compte de la Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec a permis de tracer un portrait des besoins de formation professionnelle par secteurs d'activités et par catégories d'emplois afin de définir les tendances relatives aux besoins de l'industrie en général¹³. La cueillette d'information auprès de trois secteurs, soit le secteur des infrastructures, le secteur du transport maritime et le secteur des services, a permis de définir des besoins de formation concernant les compétences non réglementées et professionnelles, et ce, principalement dans les secteurs suivants : gestion administrative, gestion des ressources humaines, bureautique, réglementation, santé et sécurité au travail, entretien préventif, gestion des sinistres, technologies de l'information, environnement et comptabilité.

2.3.2. Points d'amélioration

Le Groupe de travail s'est penché sur des éléments d'analyse touchant certaines des compétences énumérées plus haut.

2.3.2.1. Gestion administrative et gestion des ressources humaines (GRH)

L'augmentation des charges administratives – toutes catégories confondues – confiées aux officiers à bord des navires entraîne un nouveau besoin de formation. Notamment, le contexte du multiculturalisme, de la génération X au travail et la gestion des conventions collectives, entre autres, entraînent un besoin de formation en gestion des ressources

¹³ Groupe McBert inc., Rapport à la TSIMQ, janvier 2004

humaines. L'annexe A-1 du présent rapport relève plusieurs des sujets qu'il serait important d'offrir en formation continue, comme le précise l'étude mentionnée plus haut.

Selon les chercheurs Comtois et Slack¹⁴, « les changements dans le fonctionnement des marchés globaux [...] génèrent différents modes de gestion des opérations à bord des navires et pour les services terrestres [...]. Les changements structuraux générés par la logistique globale impliquent une redéfinition de la dynamique de l'industrie et de son personnel navigant. Cette mutation de l'industrie requiert des connaissances additionnelles sur les pratiques opérationnelles (budget, droit), les stratégies de gestion (assurances, finances), la bureautique (commerce électronique, Internet) et les ressources humaines (OCDE 2003) ».

2.3.2.2. Bureautique

Les développements fulgurants et sans cesse croissants des technologies de l'information, souvent jumelés à d'importants moyens de communication modernes, ont offert des occasions d'affaires sans précédent à un grand nombre d'entreprises, mais ces développements entraînent aussi des besoins de formation en ce domaine. Selon Comtois et Slack, « les changements technologiques, l'informatisation et l'introduction de nouvelles technologies exigent une main-d'œuvre de plus en plus adaptée à ces nouvelles exigences (Lloyd's 2005). Or, les propriétaires des navires et les employés à leur bord déplorent le manque de compétences en gestion et en informatique du personnel navigant. »

CONSTAT

Une formation de base en informatique serait plus que nécessaire pour le personnel navigant afin qu'il puisse bien utiliser les différents équipements et éviter les problèmes de sécurité ou de fuite de renseignements confidentiels.

2.3.2.3. Réglementation

Tant à l'échelle nationale qu'internationale, les changements réglementaires touchant le transport maritime sont nombreux. Les navires et les établissements d'enseignement se conforment rapidement aux nouvelles conventions et aux nouvelles exigences. Par ailleurs, les individus (travailleurs) ont toujours besoin d'information sur ce sujet et, particulièrement, sur la façon concrète d'intégrer ces règlements dans le cadre de leur travail. L'annexe A-2 relève plusieurs des sujets qui pourraient être traités et offerts en formation continue, comme le précise également l'étude du Groupe McBert.

2.3.2.4. Nouvelles technologies

Selon les commentaires recueillis par le Groupe de travail, les travailleurs ont des connaissances insuffisantes sur les nouvelles technologies, lesquelles évoluent à un rythme effréné à bord des navires. Ce développement fulgurant fait en sorte que les connaissances acquises en cours de formation de base deviennent rapidement désuètes, d'où la nécessité de recourir de plus en plus à la formation continue, notamment dans les domaines suivants :

¹⁴ La parole au travailleurs : Transformations de la main d'œuvre maritime, Centre de recherche sur les transports, Comtois et Black, mai 2005, p.14

- la robotisation;
- l'automatisation;
- la navigation électronique (cartes électroniques, etc.).

L'avancement technologique contribue à accroître la performance des opérations, tant en mer qu'à l'intérieur des ports. Dans un souci de compétitivité, une entreprise se doit donc d'avoir des travailleurs formés aux nouvelles réalités technologiques.

3. CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

3.1. Démographie

On ne peut traiter des problèmes de main-d'œuvre sans parler de démographie puisque, comme la plupart des secteurs d'activité économique, le transport maritime devra prendre en compte les mouvements de population à l'échelle mondiale.

Selon Jacques Légaré, professeur de démographie à l'Université de Montréal, le Québec « bénéficie actuellement, ainsi que pour quelques années encore, d'une situation exceptionnellenent favorable en ce qui a trait à ses niveaux de dépendance démographique. En effet, les personnes d'âge actif, c'est-à-dire celles qui sont âgées de 20 à 64 ans, n'ont jamais été aussi nombreuses [...]. Cette réalité n'en est pas moins un mirage pour l'avenir de la dynamique démographique au Québec »¹⁵.

3.2. Vieillissement de la population

Monsieur Légaré précise davantage :

« À partir de 2011, on trouvera annuellement en moyenne 12 personnes sortant du marché du travail pour 10 jeunes qui y feront leur entrée.

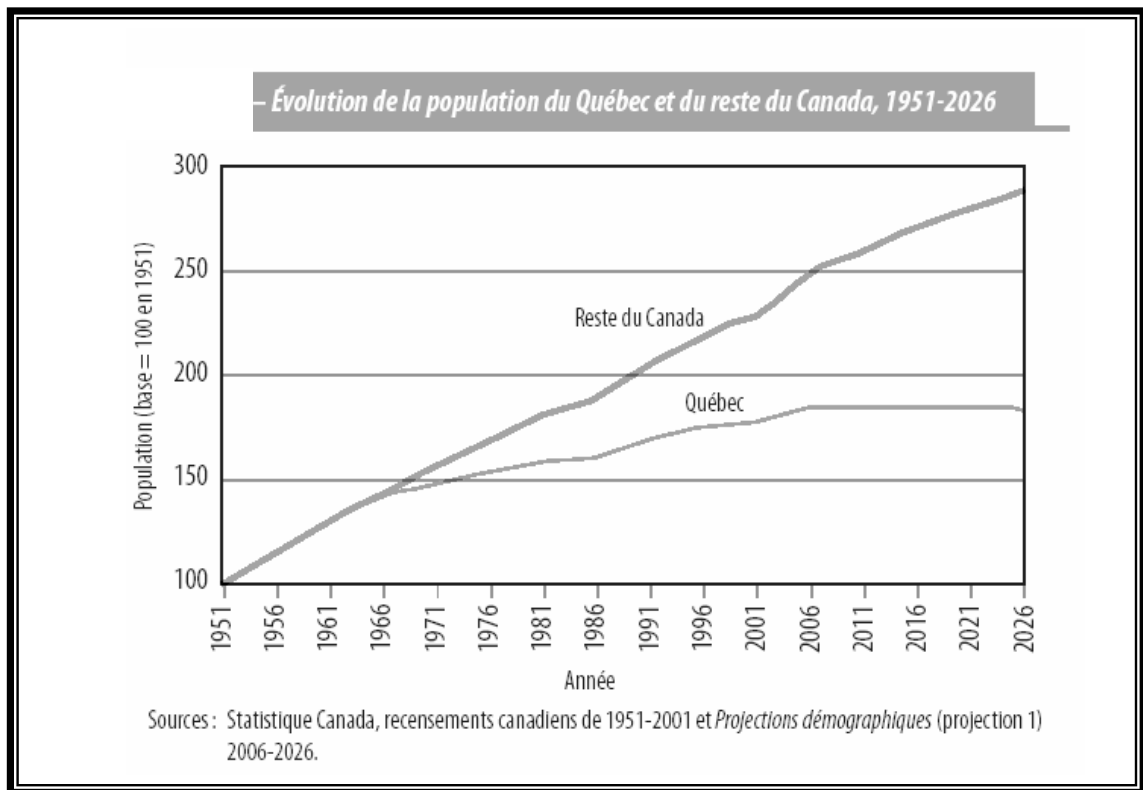
D'autre part, dès 2030, on observera, pour un retraité, 2 personnes d'âge actif au sein de la population, alors que ce ratio se situe actuellement aux alentours de 1 pour 5, et qu'il était de 1 pour 10 en 1941. »

Le déficit de main-d'œuvre ainsi créé sera majeur et partagé par tous les secteurs d'emploi. Afin d'atténuer les impacts de ce phénomène démographique, il importe de mettre en place, dès maintenant, des mécanismes de recrutement et de fidélisation de la main-d'œuvre.

La figure 5 qui suit compare le Québec au reste du Canada (et non à l'ensemble du Canada). Ce qui est le plus troublant, c'est le rythme effarant auquel le vieillissement de la population s'effectuera dès 2006.

¹⁵ Les fondements démographiques de la main-d'œuvre québécoise de demain, Jacques Légaré, Gestion, volume 29, numéro 3, automne 2004

FIGURE 5¹⁶ – Évolution de la population du Québec et du reste du Canada, 1951-2026

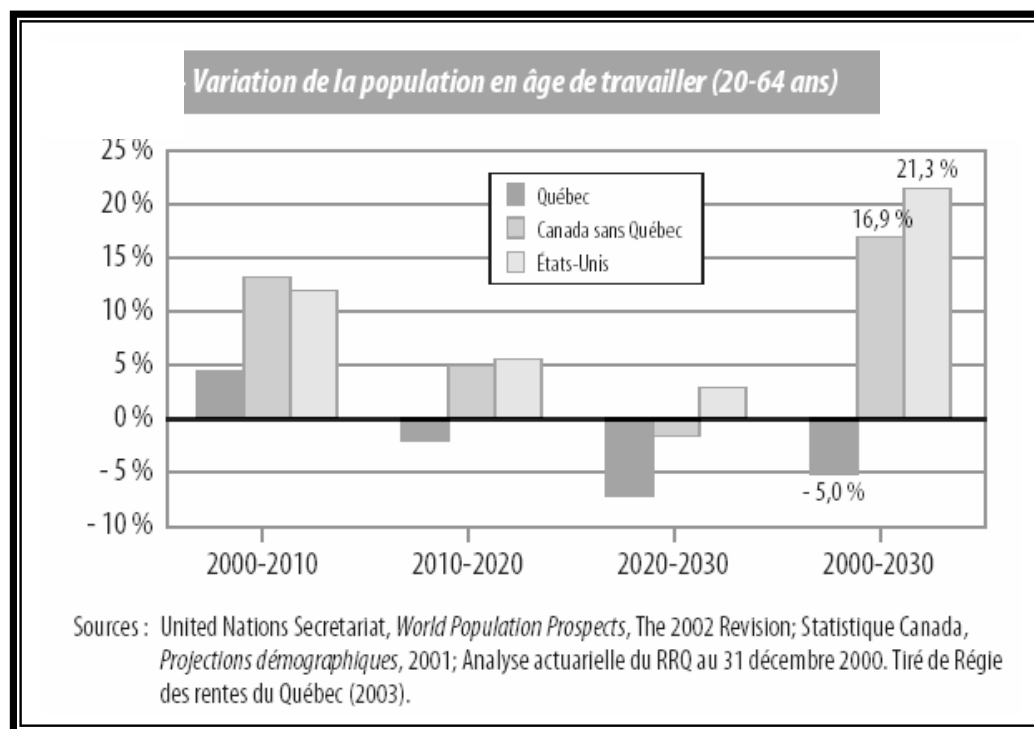


¹⁶ Les fondements démographiques de la main-d'œuvre québécoise de demain, Jacques Légaré, Gestion, volume 29, numéro 3, automne 2004

3.3. Évolution de la population active

L'élément le plus inquiétant concernant la population active est qu'elle commencera à décroître à très brève échéance au Québec. La population en âge de travailler diminuera de 5 % au Québec d'ici 2030, alors qu'elle augmentera de 17 % dans le Canada (sans le Québec) et de plus de 20 % aux États-Unis (figure 6).

FIGURE 6¹⁷ – Variation de la population en âge de travailler (20-64 ans)



¹⁷ Les fondements démographiques de la main-d'œuvre québécoise de demain, Jacques Légaré, Gestion, volume 29, numéro 3, automne 2004

Cette évolution s'accompagne d'un autre courant : celui du retrait des travailleurs âgés qui quittent le marché du travail de plus en plus tôt. C'est au Québec que la moyenne d'âge de la retraite est la plus basse et il importe de mentionner que l'écart entre le Québec et les autres provinces s'est accru entre 1970 et 2000 (figure 7).

FIGURE 7¹⁸ – Âge moyen de retrait du marché du travail, hommes

<i>– Âge moyen de retrait du marché du travail, hommes</i>						
	1970		1990		2000	
	Âge	Écart	Âge	Écart	Âge	Écart
Québec	64,6		61,2		60,0	
Canada (sans Québec)	65,1	0,5	62,5	1,3	61,5	1,5
États-Unis	65,4	0,8	64,2	3,0	63,5	3,5
G-7	65,1	0,5	62,5	1,3	61,8	1,8

Source : Régie des rentes du Québec (2003).

3.4. Mondialisation et tendances

Le transport maritime n'échappe pas, comme la plupart des activités économiques, à la mondialisation des marchés. Ce phénomène a des répercussions directes sur la main-d'œuvre maritime. Les chercheurs Comtois et Slack rapportent qu'une « enquête menée par Lloyd's révèle que 80 % des armateurs ont des problèmes de recrutement d'équipages de qualité pour tous les postes d'équipage (NUMAST, 2002). [...] La main-d'œuvre de l'industrie maritime est organisée autour d'un réseau global extensif liant les propriétaires de flottes, les gestionnaires de navires, les gestionnaires d'équipages, les agences de recrutement et les instituts de formation. [...] Ces compagnies ont établi un réseau dense et personnalisé dans tous les pays qui fournissent les équipages, pénétrant même les instituts de formation. [...] Désormais, le marché du travail des équipages est global. »¹⁹

3.5. Immigration

Le contexte démographique actuel et le caractère mondial de l'industrie du transport maritime donnent à penser que la main-d'œuvre immigrante représente une ressource qui est appelée à devenir de plus en plus importante.

Or, présentement, le processus de reconnaissance des brevets des marins des autres pays est encore complexe au Canada. Selon le Bureau de la sécurité maritime de Montréal, en moyenne un immigrant par jour ouvrable présente une demande de reconnaissance de brevet. Les inspecteurs maritimes de Transports Canada procèdent alors à une analyse

¹⁸ Les fondements démographiques de la main-d'œuvre québécoise de demain, Jacques Légaré, Gestion, volume 29, numéro 3, automne 2004

¹⁹ La parole aux travailleurs : Transformations de la main d'œuvre maritime, Centre de recherche sur les transports, Claude Comtois et Brian Slack, mai 2005, pages 46-47.

approfondie du dossier. Pour toutes les demandes de changement des brevets du pays d'origine en brevets canadiens, la réussite d'à peu près tous les examens est exigée de même que la réussite de plusieurs cours, tels que *Fonctions d'urgence en mer* et *Navigation électronique simulée*.

La moyenne de temps pour obtenir une équivalence est d'environ un an. Les brevets transformés sont, en majorité, des brevets supérieurs de second officier de navigation (ON II), de capitaine au long cours, de mécanicien 2^e classe et de chef mécanicien, par exemple.

Leurs connaissances des langues officielles sont évaluées au moyen d'examens écrits et oraux. Une connaissance fonctionnelle de la langue de travail est exigée.

L'intégration en emploi de ces personnes demeure toutefois plus difficile que celle des Canadiens d'origine. Certes, le choc culturel et les difficultés d'adaptation au contexte de travail à bord des navires canadiens sont des facteurs à considérer, mais il n'en demeure pas moins que le recours à une main-d'œuvre immigrante constitue une option que les armateurs se verront bientôt obligés d'envisager.

Recommandation n° 3 Reconnaissance des acquis

Que les possibilités de faciliter la reconnaissance des brevets d'autres pays soient analysées afin de permettre au secteur maritime de bénéficier d'un apport de main-d'œuvre supplémentaire.

3.6. Retraite progressive

Les employeurs gagneraient à envisager d'offrir la retraite progressive pour prévenir les pertes prématurées de travailleurs expérimentés.

Ainsi, en convenant avec son employeur d'une réduction de ses heures de travail, un travailleur pourrait obtenir le versement de son régime de retraite en compensation du salaire qu'il ne recevrait plus. Une telle formule éviterait le départ à la retraite définitive d'employés importants et permettrait le transfert de savoir. Toutefois, il est certain que cela obligerait les employeurs à structurer des politiques de GRH, à élaborer des plans de carrière et d'acquisition de compétences, à gérer la relève de l'industrie et, dans le cas précis des armateurs, à restructurer l'organisation du travail avec l'alternance entre les navires et la gestion à terre.

4. PROBLÈMES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE AU SEIN DE L'INDUSTRIE MARITIME

Certains problèmes ont particulièrement retenu l'attention du Groupe de travail en raison de leur importance au regard de la formation de la main d'œuvre :

- le départ massif de travailleurs à moyen terme;
- l'image négative de l'industrie;
- le recrutement;
- le déséquilibre relatif aux postes d'officier;
- la fidélisation des candidats;
- la formation et son accessibilité.

4.1. Départ massif de travailleurs à moyen terme

Dans l'ensemble, il est possible d'établir que le Québec, en particulier, et le Canada, en général, vivent des problèmes tout à fait comparables à ceux que vivent les pays de l'OCDE à l'égard de la main-d'œuvre²⁰. L'étude réalisée par Comtois et Slack ²¹ révèle que l'âge moyen des travailleurs de l'industrie maritime est significativement plus élevé que dans les autres secteurs industriels canadiens. Elle révèle également que la proportion d'entrants est plutôt faible.

Cette situation, combinée aux intentions déclarées des marins quant au temps qu'il leur reste à travailler, laisse présager qu'environ la moitié d'entre eux (48 %) cesseront de travailler en mer d'ici les dix prochaines années.

4.1.1. Ailleurs dans le monde

Le départ massif de travailleurs, à moyen et à long termes, n'est pas l'apanage du Québec. Ainsi, dans certains pays, des mesures ont déjà été entreprises pour faire face à l'avenir²². Puisque l'on ne peut pas empêcher le départ de la main-d'œuvre, il est indispensable de favoriser l'arrivée massive d'entrants pour compenser les pertes. À cet effet, certains pays, comme le Royaume-Uni, ont misé sur de vastes campagnes de recrutement et d'information. Parmi celles-ci, mentionnons celle du Merchant Navy Training Board (MNTB), qui est un véritable centre de concertation entre les partenaires de l'industrie et d'information relativement aux carrières maritimes auprès de la population.

En ce qui concerne le recrutement des plus jeunes, mentionnons les efforts de certaines écoles des États-Unis qui ont développé des programmes de formation maritime dès le secondaire.

L'industrie maritime, tant à l'échelle internationale qu'au Canada et au Québec, fait face à d'importants problèmes de relève. Ces difficultés semblent toutes aussi aiguës pour le

²⁰ Rapport de l'OCDE, Offre et formation de personnel maritime, janvier 2003

²¹ La parole aux travailleurs : transformations de la main d'œuvre maritime, Centre de recherche sur les transports, Comtois et Slack, mai 2005, page 40

²² Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde, Secrétariat au transport maritime, ministère des Transports du Québec, 2004

personnel navigant, licencié ou non licencié, que pour les membres de la direction et l'encadrement du personnel non navigant²³.

Outre la pénurie de brevets d'officier supérieur, les études de l'OCDE et le rapport du BIMCO/ISF Manpower Update²⁴ démontrent que les écarts d'aujourd'hui n'iront qu'en s'accroissant au cours des prochaines années. Le rapport BIMCO/ISF fait également état d'un déséquilibre entre l'offre et la demande de personnel qualifié, mais aussi d'un écart entre l'offre de membres d'équipage et celle d'officiers par rapport à la demande de l'industrie. Ce déséquilibre a été projeté sur dix ans (2000-2010) et est représenté à la figure 13. Bien que présenté à l'échelle mondiale, le problème est tout à fait similaire au Québec.

FIGURE 8 – Offre et demande mondiale de personnel maritime, 2000-2010

	2000		2010	
	Déficit (-) ou surplus (+)	Proportion de l'offre totale	Déficit (-) ou surplus (+)	Proportion de l'offre totale
Officiers	-16 000	-4 %	-46 000	-12 %
Marins (non-officiers)	+224 000	+27 %	+255 000	+30 %

Source : BIMCO/ISF, *Manpower Update*, rapport sommaire, avril 2000

4.2. Image négative de l'industrie

L'image d'une industrie est habituellement un facteur d'attraction et d'appui. Or, le secteur maritime est plutôt mal perçu, selon les études et les rapports suivants dans lesquels il en est question :

- Bilan sectoriel 2002 de la Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec
- *Making Waves - A Profile of Career Opportunities in Niagara's Marine Sector*
- *Implementing Action Plan for Recruiting and Retaining American Mariners*
- *Marine Careers Opportunities in the Marine Transportation and Offshore Petroleum Industries in Eastern Canada*
- La parole aux travailleurs : transformations de la main-d'œuvre maritime, par le Centre de recherche sur les transports
- Étude de l'OCDE

En ce qui a trait à la population en général, le « Rapport sur la valorisation » du Forum de concertation sur le transport maritime mentionne que, selon les sondages étudiés et l'expérience du Groupe de travail qui s'est penché sur le sujet, le citoyen moyen a une perception assez négative des navires de transport et des zones portuaires. Certains éléments qui semblent être au cœur de ces perceptions négatives sont les naufrages et une image du transport maritime caractérisée par la malpropreté et l'exploitation de la main-d'œuvre. La couverture médiatique du secteur maritime est souvent nuisible, car elle est soit inexistante, soit axée sur les événements dramatiques. Peu de distinctions sont faites entre la réalité de la main-d'œuvre travaillant à bord des navires canadiens et bénéficiant de

²³ Groupe McBert inc., rapport à la TSIMQ, janvier 2004

²⁴ Rapport BIMCO/ISM Manpower Update, rapport sommaire, avril 2000 page 3.

bonnes conditions de vie et de travail et celle de la main-d'œuvre travaillant à bord des navires battant pavillon de complaisance.

CONSTAT

La valorisation du transport maritime et l'information du public par rapport à ce secteur sont des éléments clés liés à la promotion des carrières et des formations maritimes.

4.2.1. Pratiques adoptées ailleurs dans le monde

Les points faibles de l'image du secteur maritime sont les mêmes partout dans le monde²⁵. En effet, les pays les plus respectables en matière de normes du travail subissent les contrecoups des pays où l'on trouve de mauvaises conditions de vie à bord des navires.

La solution est sans aucun doute d'informer le public, mais surtout de valoriser l'ensemble de l'industrie et les carrières s'y rattachant. L'une des initiatives les plus dignes de mention est celle de l'organisme Sea Vision UK au Royaume-Uni, consacré exclusivement à la promotion du secteur maritime, qui a conçu de nombreux outils d'information de même que des campagnes de sensibilisation présentant une vision actuelle et dynamique des carrières maritimes.

Plus près de nous, au Canada, les sites Internet suivants se démarquent en matière de promotion des carrières maritimes :

- Niagara Maritime Secretariat (www.marinecareers.ca)
- Martin's Engineering Page (www.dieselduck.net)

Recommandation n° 4 Image de l'industrie et des carrières maritimes

Que les divers acteurs (armateurs, syndicats, gouvernements, associations, etc.) de l'industrie maritime intègrent, dans leurs activités et leur plan de développement, la valorisation des carrières maritimes.

4.3. Recrutement

Lorsqu'il est question de recrutement, il faut savoir qu'il existe deux portes d'entrée dans les carrières maritimes. Tout d'abord, il y a ceux qui choisissent de suivre la formation de base offerte au Québec par l'IMQ et menant aux premiers brevets d'officier. Ensuite, il y a le traditionnel cheminement « en emploi ». Ces deux avenues sont liées et font l'objet des prochaines sections.

4.3.1. Recrutement pour la formation de base des officiers

Parmi les difficultés de recrutement pour la formation de base, mentionnons l'information dont disposent les conseillers en orientation et la provenance de la clientèle étudiante.

²⁵ Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde, Secrétariat au transport maritime, ministère des Transports du Québec, 2004

4.3.1.1. Information disponible pour les conseillers en orientation

En 2004, un tiers des étudiants (29 sur 98) de l'IMQ provenait du secondaire. Pour l'information et le recrutement de ceux-ci, les conseillers en orientation sont en première ligne. À la suite de quelques discussions avec certains d'entre eux, il ressort qu'ils connaissent mal les carrières et les formations du secteur maritime. Les personnes interrogées manifestaient le besoin d'en savoir davantage. Elles nous ont signifié que le manque d'information était la principale raison de ne pas recommander les carrières maritimes aux étudiants et que la meilleure façon de les informer est de passer par leur ordre professionnel.

4.3.1.2. Provenance de la clientèle étudiante

Les statistiques de fréquentation des programmes de formation de base à l'IMQ confirment la tendance à la baisse et soulignent la nécessité d'élaborer des stratégies de recrutement. De 400 qu'il était à la fin des années 90, le nombre total d'élèves de l'Institut est passé à 300 en 2005, soit une diminution d'environ 25 %.

Les données de l'IMQ sur la cohorte admise en 2004 relatives à toutes les voies de spécialisation offertes (navigation, mécanique, logistique du transport, architecture navale et plongée) révèlent que 33 étudiants sur un total de 98 proviennent du marché du travail, 23, du collégial et 29, du secondaire. De plus, près de la moitié de ceux-ci sont âgés de plus de 20 ans lors de leur admission. Donc, une bonne proportion de la clientèle de l'IMQ a déjà fait une partie de ses études collégiales ou a déjà acquis certaines expériences de travail et est en processus de réorientation professionnelle. On observe donc une diversité des provenances laissant supposer qu'il faut faire porter les efforts de recrutement autant vers les milieux scolaires (secondaire, collégial) que vers le marché du travail (centres locaux d'emploi).

D'autres clientèles s'offrent également à l'IMQ, donc également à l'industrie maritime du Québec dans son ensemble. En effet, les statistiques fournies par l'IMQ sur la cohorte admise en 2004 font état, pour l'ensemble des voies de spécialisation, de six étudiants provenant de l'extérieur du Québec (Nouveau-Brunswick, Ontario et Île-de-la-Réunion). Grâce à une promotion adéquate, la francophonie canadienne et internationale pourrait devenir une source de recrutement intéressante.

Recommandation n° 5 Recrutement en formation de base

Que le CSMO MARITIME et l'IMQ, en collaboration avec les armateurs et les syndicats, mettent au point des outils de promotion du secteur maritime pour la clientèle étudiante potentielle, notamment en s'inspirant des meilleures pratiques à l'échelle internationale, ainsi que des outils d'information sur les carrières maritimes destinés à l'Ordre des conseillers en orientation

4.3.2. Recrutement des candidats en emploi

Les principaux problèmes liés au recrutement des candidats en emploi sont cités dans l'étude « Marine Careers Opportunities »²⁶. Parmi les principaux facteurs énoncés, retenons le système de rotation des contrats, la concurrence salariale entre les emplois à terre et les emplois en mer, l'application de conventions collectives rigides du point de vue de l'ancienneté, les exigences réglementaires, l'accroissement du coût des formations et le déséquilibre entre l'offre et la demande. D'autres points ont aussi été soulevés par le Groupe de travail, à savoir la reconnaissance des acquis et certaines réalités liées à l'embauche.

4.3.2.1. Cheminement en emploi et exigences réglementaires

Le cheminement en emploi, une méthode qui fait l'histoire des carrières de marins dans les pays à tradition maritime, demeure une porte d'entrée importante au secteur maritime. Cette particularité est désormais soumise à certaines contraintes. Alors qu'autrefois on pouvait débiter une carrière maritime sans aucune formation, il est maintenant obligatoire de suivre une formation de base, dont le cours de fonctions d'urgence en mer (FUM), et parfois d'obtenir un brevet d'entrée. Le cours sera toutefois différent selon le type d'emploi que l'on est appelé à occuper. Ainsi, pour les croisières-excursions par exemple, un cours de fonctions d'urgence en mer de courte durée (8 heures) suffit pour le personnel touristique tandis que pour le personnel de tous les autres navires commerciaux, le cours de niveau A2 est exigé. Ce dernier est beaucoup plus long (3 semaines) et coûte beaucoup plus cher. Précisons que les coûts ne sont plus assumés par le gouvernement.

4.3.2.2. Reconnaissance des acquis des travailleurs d'autres secteurs

Dans le but de remédier aux problèmes à venir de pénurie de main-d'œuvre maritime, l'industrie aurait avantage à se tourner vers les finissants des autres secteurs de formation. Le cas échéant, un complément de formation maritime doit être dispensé. Le poste de cuisinier s'avère un bon exemple qui, jusqu'ici, n'a pas été exploré. En effet, pour occuper ce poste à bord d'un navire, il faut avoir obtenu un diplôme d'une école de cuisine reconnue et par la suite, suivre le cours de FUM. On gagnerait par conséquent à créer des alliances avec les établissements qui forment cette clientèle.

Recommandation n° 6 Reconnaissance des acquis

Que l'on étudie les programmes de formation autres que les programmes maritimes pour lesquels la formation et les candidats correspondent aux compétences et aux profils des carrières maritimes ainsi que les moyens nécessaires pour faciliter le passage d'un programme de formation non maritime à une carrière en mer tout en respectant les exigences réglementaires.

²⁶ « Marine Careers Opportunities in the Marine Transportation and Offshore Petroleum Industries in Eastern Canada » 2005, préparé par Strategic Directions Inc. pour le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, page 43

4.3.2.3. Réalités d'embauche

- Syndicats

Dans le secteur du transport maritime, le contexte syndical influence grandement les liens entre les employés et les employeurs (armateurs). L'équipage est représenté par un syndicat qui fournit le personnel aux armateurs, selon les besoins exprimés. Certains armateurs délèguent même la gestion du personnel navigant à une agence externe. Cependant, les chefs mécaniciens et les capitaines sont généralement exclus de cette appartenance obligatoire à un syndicat. Ils possèdent un lien d'emploi plus étroit avec l'armateur et ils sont moins susceptibles de changer d'employeur au gré des contrats.

- Particularités des traversiers et des bateaux de croisières et d'excursions

Les représentants du secteur des croisières et excursions de même que ceux de la Société des traversiers du Québec (STQ) ont souligné au Groupe de travail la complexité des exigences réglementaires concernant l'obtention des brevets, particulièrement en navigation. Ils craignent que ce fardeau ne soit alourdi par les changements réglementaires à venir découlant de la *Loi sur la marine marchande du Canada 2001*, lesquels modifieraient les catégories de voyage et, par conséquent, forceraient certains capitaines à mettre à jour leur brevet. Ils devraient donc retourner sur les bancs d'école et quitter temporairement leur emploi. La gestion du personnel et le recrutement seraient donc encore plus complexes.

- Déséquilibre relatif aux brevets d'officier

Il existe trois niveaux d'officier, et ce, autant en navigation qu'en mécanique. Le nouvel officier accède au troisième niveau de brevet, c'est-à-dire le troisième officier de pont ou quatrième officier mécanicien (la figure 1 décrit ces niveaux). Ceux qui accèdent à cette fonction sont les candidats provenant de la formation réglementée de base et aussi ceux qui ont obtenu leur premier brevet grâce au cheminement en emploi. Cette double provenance des candidats occasionne une congestion qui rend plus difficile l'acquisition d'expérience de travail et l'embauche à ce niveau. Les conséquences de cette situation sont abordées à la section 4.4.

- Tendance au protectionnisme

Certaines régions du Canada font preuve de protectionnisme en matière d'embauche de main-d'œuvre maritime. Par exemple, des contrats de transport maritime dans certaines provinces canadiennes, en particulier à Terre-Neuve et Labrador, imposent un quota ou un nombre minimum de résidents de la province comme employés. Cette tendance au protectionnisme risque de poser des problèmes de gestion de la main-d'œuvre aux syndicats et aux entreprises maritimes, ainsi que des contraintes à la recherche d'emploi pour les travailleurs canadiens et québécois.

4.3.2.4. Pratiques adoptées ailleurs dans le monde

- Promotion de carrières

Qu'il s'agisse du recrutement des officiers en formation ou en emploi par les entreprises, l'analyse de la situation ailleurs dans le monde nous offre des éléments nouveaux de

solution. En Allemagne, les armateurs organisent parfois des stages d'embarquement (sous forme de camps) d'une durée de deux à trois semaines pour initier les jeunes à la vie à bord des navires²⁷. Ces « stages » sont concluants puisque, dans bien des cas, les jeunes décident d'entreprendre une carrière maritime. Aussi, au Royaume-Uni, les entrants dans les centres de formation pour élèves officiers ont tous le soutien financier d'une entreprise, qui les encadre dès le départ et tout au long de leur cheminement de carrière. On peut aussi mentionner des organismes de promotion qui s'adressent directement aux jeunes, tels que le Youth Maritime Training Association des États-Unis (YMTA) qui incite et encourage les jeunes à opter pour une carrière maritime.

Recommandation n° 7 Recrutement en emploi

A) Que l'on étudie les sources potentielles de nouvelles clientèles comme la marine canadienne régulière ou de réserve et que l'on évalue ainsi les possibilités de récupérer des candidats ayant décroché de leur cheminement initial.

B) Que l'on réalise une étude sur les mesures prises à l'échelle internationale pour remédier aux problèmes de recrutement de main-d'œuvre en vue d'établir les possibilités d'adapter ces mesures au contexte québécois et que l'on favorise la mise en œuvre de projets pilotes.

4.4. Pénurie aux échelons supérieurs

Le troisième niveau, tant chez les officiers de pont que chez les officiers mécaniciens, est l'endroit où convergent non seulement tous les diplômés de la formation de base, mais aussi ceux du cheminement en emploi. L'étude « Marine Career Opportunities »²⁸ citée précédemment confirme aussi ce phénomène de congestion. Ce phénomène bloque ou réduit les possibilités d'avancement de carrière menant aux brevets supérieurs pour lesquels l'industrie a de plus en plus de besoins.

Il est possible de déterminer trois causes principales à cette pénurie :

- L'alourdissement des tâches administratives dévolues aux officiers supérieurs décourage certains officiers débutants qui préfèrent ne pas monter dans la hiérarchie.
- Les difficultés d'accès à la formation continue restreignent les possibilités d'avancement des diplômés de la formation de base, mais surtout des travailleurs qui suivent le cheminement en emploi.
- La sollicitation auprès d'officiers supérieurs pour qu'ils occupent des emplois à terre

4.4.1. L'alourdissement des tâches

Que ce soit sur le plan de la gestion des ressources humaines, de l'introduction de nouvelles réglementations, de la logistique, de l'entretien du navire, de l'ajout de nouvelles technologies, de l'application des conventions collectives, de l'évaluation ou de la formation du personnel, les officiers doivent maintenant assumer de plus grandes responsabilités

²⁷ Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde, ministère des Transports du Québec, Secrétariat au transport maritime, 2004

²⁸ « Marine Careers Opportunities in the Marine Transportation and Offshore Petroleum Industries in Eastern Canada » 2005, préparé par Strategic Directions Inc. pour le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, 95 pages

administratives, responsabilités pour lesquelles, malgré leur vaste expérience, ils n'ont bénéficié que de peu de formation. Aujourd'hui, ils sont souvent débordés, pour ne pas dire dépassés par la charge²⁹.

Les subalternes, conventionnés pour la plupart, sont moins touchés par ce phénomène d'augmentation des tâches. Cependant, peu d'entre eux voient maintenant l'intérêt de gravir les derniers échelons qui autrefois constituaient une motivation en soi.

Recommandation n° 8 Compétences administratives

Que l'on examine la possibilité d'augmenter, dans les programmes de formation de base et de formation continue, le temps consacré à l'apprentissage de nouvelles compétences administratives afin que ces dernières correspondent mieux aux nouvelles réalités du travail des officiers à bord des navires.

4.4.2. Difficultés d'accès à la formation continue

La formation scolaire des travailleurs qui suivent le cheminement en emploi n'est pas suffisante pour leur permettre de gravir, avec la même aisance que les diplômés de la formation maritime de base, les échelons menant aux postes d'officier convoités. Ils ne peuvent compter que sur la formation continue, laquelle comporte de nombreux obstacles (voir la section « accessibilité de la formation »). Par conséquent, ces travailleurs n'obtiennent souvent que le premier brevet d'officier.

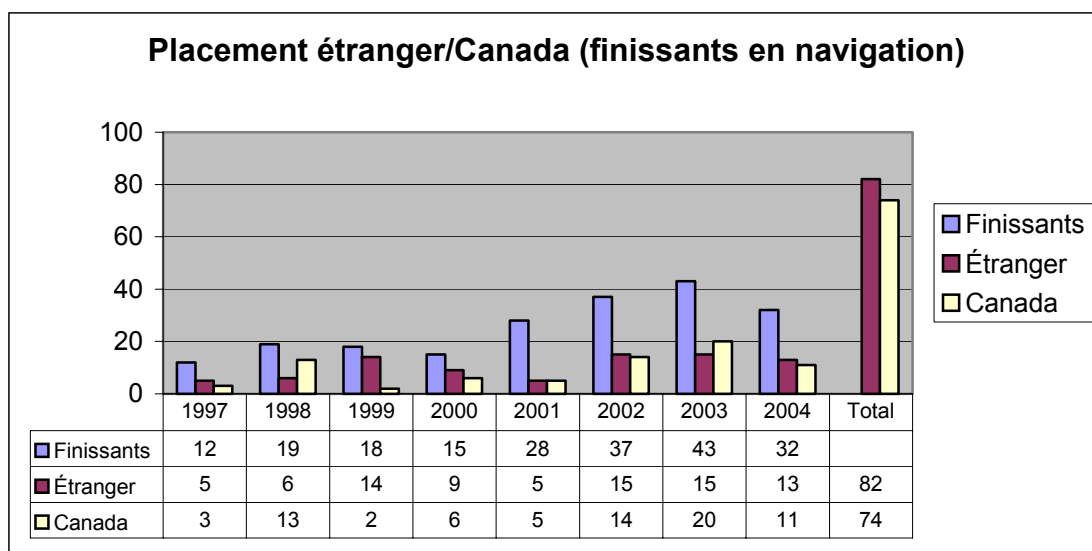
La congestion observée dans l'industrie maritime québécoise concernant les premiers brevets d'officier force un certain nombre de finissants à s'exiler vers le transport maritime international pour amorcer leur carrière en mer. D'autres entreprennent une carrière à terre dans l'industrie maritime ou tout simplement dans un autre secteur d'activités.

**FIGURE 9 – Institut maritime du Québec, statistiques de placement
(cinq dernières années)**

	2000	2001	2002	2003	2004
Architecture	71 %	100 %	83 %	60 %	100 %
Navigation	100 %	100 %	83 %	94 %	92 %
Génie mécanique	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Logistique	100 %	100 %	100 %	100 %	88 %

²⁹ Groupe McBert inc., rapport à la TSIMQ, janvier 2004, page 10

**FIGURE 10 – Institut maritime du Québec, statistiques de placement
(huit dernières années)**



Note L'écart entre le nombre de finissants et le total des finissants placés au Canada et à l'étranger s'explique par le fait que certains d'entre eux n'ont pas occupé de fonctions d'officier en navigation.
Source : IMQ

4.4.3. Sollicitation des officiers supérieurs pour qu'ils occupent des emplois à terre

Le problème posé par le trop grand nombre d'officiers de troisième et de quatrième classes existe non seulement au Québec, mais aussi dans le reste du Canada et même à l'échelle internationale. Plusieurs études européennes et américaines en font mention et documentent le phénomène³⁰.

L'une des causes de la pénurie d'officiers supérieurs réside dans la sollicitation dont ils font l'objet afin d'occuper à terre des emplois pour lesquels ils sont les mieux qualifiés en raison de leur formation et de leur expérience.

4.5. Importance de fidéliser ses candidats

Compte tenu des nouvelles conditions démographiques et de la concurrence que se livreront les différents secteurs économiques pour attirer des candidats, tous devront redoubler d'efforts pour fidéliser les candidats qu'ils auront été capables d'attirer. L'industrie maritime n'échappe pas à cette réalité, tant en ce qui concerne ses candidats en formation qu'en ce qui concerne ses recrues en emploi.

4.5.1. Persévérance à la formation

³⁰ Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde, ministère des Transports de Québec, Secrétariat au transport maritime, 2004

Dans l'ensemble des programmes conduisant à un diplôme d'études collégiales (DEC), le taux de réussite au Québec se situe à 61 % deux ans après la durée prévue des études dans le cas des nouveaux inscrits de 1998³¹. Plus précisément, 70,8 % des élèves ont obtenu un DEC, cinq ans ou moins après le début des études, dans le même programme. Dans le cas du DEC technique, ce taux chute à 52,4 %. Cette base est comparable avec les secteurs DEC Navigation et Mécanique.

D'après les chiffres fournis par l'IMQ, concernant les cohortes de 1997, 1998 et 1999, la proportion d'étudiants inscrits ayant obtenu un diplôme en navigation est respectivement de 56 %, 58 % et 44 % pour une moyenne de 52 %, comparable à la moyenne provinciale. Dans le secteur DEC Mécanique, cette proportion est respectivement de 39 %, 35 % et 27 % pour une moyenne de 34 %, soit une moyenne inférieure à la moyenne provinciale.

4.5.1.1. Motifs d'abandon

Plusieurs facteurs peuvent pousser les étudiants à abandonner leur programme en cours de formation. Les motifs retenus sont nombreux :

- le refus d'embrasser une carrière qui les tiendra éloignés de leur famille;
- le mal de mer;
- la difficulté à s'adapter à la promiscuité à bord d'un navire;
- les désillusions : la carrière n'est pas conforme à l'idée qu'ils s'en étaient faite;
- les raisons financières;
- le fait d'avoir subi plusieurs échecs, etc.

Recommandation n° 9 Préparation aux stages

Que l'on conçoive de nouveaux outils d'information, de mise en situation et de sensibilisation destinés aux étudiants afin d'améliorer leur préparation aux stages et réduire ainsi les taux de décrochage.

4.5.1.2. Stages

Bien que le stage en mer soit une étape cruciale dans la formation du futur marin, il est aussi l'occasion de nombreux abandons. En fait, il s'agit d'un point tournant dans le développement des carrières, mais il représente avant tout l'occasion de confirmer son choix de profession. Or, les étudiants qui abandonnent après un premier stage le font souvent pour des raisons qui n'ont rien à voir avec leur capacité professionnelle ou personnelle à accomplir ce travail.

Une multitude de facteurs contribuent à cet état de choses. L'image négative de l'industrie maritime, le manque de préparation à la discipline à bord, au travail par quarts, aux tâches réelles du marin et aux relations interpersonnelles³², à la routine ou aux moyens de remédier à l'ennui semblent être des facteurs importants. À cette liste s'ajoutent aussi le manque d'encadrement ressenti en cours de stage de même que la difficulté pour le cadet d'être intégré dans une réelle fonction à bord lui permettant d'accomplir diverses tâches nécessaires à son apprentissage.

³¹ Orientations ministérielles sur l'avenir de l'enseignement collégial québécois, MEQ, n°14-3155

³² La parole aux travailleurs : transformations de la main-d'œuvre maritime, Centre de recherche sur les transports, Comtois et Slack, 2005, page 25

- Politique de l'IMQ à l'égard d'un échec et impact sur les stages

Actuellement, la politique de l'IMQ à l'égard d'un échec dans une matière de formation générale (exemple : français, philosophie) ou technique entraîne l'impossibilité pour l'étudiant de faire son stage en mer après la première année. Ce retard à vivre l'expérience de la mer pénalise l'étudiant qui en a besoin pour valider son choix de carrière. En outre, les expériences pratiques, acquises lors du stage, lui feront défaut lors des instructions théoriques subséquentes.

- Mode d'attribution des tâches des stagiaires

Plusieurs acteurs du secteur maritime ont observé au Canada un besoin de souplesse dans un certain nombre de conventions collectives quant à l'efficacité des stages en mer. On aurait avantage à valoriser, par les conventions collectives, les tâches pouvant permettre aux stagiaires de se familiariser avec leur futur métier, puisque les stagiaires se voient régulièrement attribuer des tâches d'entretien n'ayant aucun rapport avec leur formation. Il semblerait que les stages à l'étranger soient plus motivants et productifs, puisqu'on y fait preuve d'une plus grande souplesse dans l'attribution des tâches qui auraient un lien direct avec la formation reçue.

Le rapport « Marine Careers Opportunities »³³ indique que l'une des principales raisons évoquées par les armateurs de ne pas offrir de places de stages à bord de leur navire est la difficulté pour les stagiaires de gagner de l'expérience dans des tâches ou des fonctions régies par une convention collective.

Toutefois, il faut comprendre que les règles de fonctionnement à bord d'un navire sont étroitement liées à l'application d'une multitude de règlements découlant de la *Loi de la marine marchande du Canada*. Chaque emploi sur un navire a un registre d'exercice de tâches spécifiques qui est indépendant des conventions collectives.

D'une façon générale, trois conventions collectives sont en application à bord d'un navire cargo canadien : la première concerne les membres d'équipage (personnel non licencié), la deuxième, les officiers de pont et la troisième, les officiers de la salle des machines. Elles ne contiennent aucune description de tâches. Les officiers cadets débutant un stage se voient souvent confier des tâches de matelot ou d'assistant de la salle des machines et leur assignation à bord est régie par la convention collective des membres d'équipage. Ainsi, ils ne sont pas considérés comme des officiers. En réalité, ils sont plutôt considérés comme des ressources supplémentaires et il arrive que cela crée des conflits, car ils enlèvent aux membres réguliers de l'équipage la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires.

La situation est différente au sein de la marine militaire canadienne et de la Garde côtière, où le cadet officier suit les pas des officiers subalternes et participe à leurs tâches quotidiennes. Pour le cadet, le stage devient ainsi beaucoup plus formateur.

³³ Marine Careers Opportunities in the Marine Transportation and Offshore Petroleum Industries in Eastern Canada, préparé par Strategic Directions Inc., 2005, page 37

Recommandation n° 10 Encadrement en situation de stage

Que l'on reconnaisse l'importance d'attribuer aux stagiaires des tâches reliées à leur apprentissage et leurs futures fonctions et que l'attribution de ces tâches soit valorisée par les conventions collectives et les officiers supérieurs.

4.5.2. Fidélisation en emploi

Certains facteurs, abordés dans les sections précédentes, peuvent pousser des travailleurs maritimes à quitter la mer pour d'autres métiers connexes « à terre » ou à délaisser complètement le domaine maritime. Parmi ces facteurs, on trouve :

- l'accroissement des responsabilités administratives et réglementaires;
- les exigences et les contraintes liées à la formation continue;
- le phénomène de déséquilibre relatif aux postes d'officier;
- d'autres réalités liées à l'embauche.

Les observations du Groupe de travail sur la fidélisation rejoignent celles du rapport « Marine Careers Opportunities in the Marine Transportation and Offshore Petroleum Industry in Eastern Canada ». Parmi les facteurs ayant une incidence sur la fidélisation, cette étude a mentionné : l'éloignement de la maison et l'engagement par contrats, la concurrence des postes à terre, les différences salariales au sein même de l'industrie, le caractère saisonnier du travail et la difficulté de progresser vers les brevets supérieurs.

L'étude mentionne également :

- le manque d'encadrement à l'entrée dans un nouveau poste;
- les conditions de vie à bord (isolement, travail par quarts, manque de sommeil, relations d'autorité, multiculturalisme, etc.);
- la famille et la difficulté de concilier le travail et la vie de famille.

4.5.2.1. Manque d'encadrement

Plusieurs participants ont souligné le problème du manque d'accompagnement ou d'encadrement à l'entrée en fonction. Ce problème concerne les nouveaux venus qui sont laissés à eux-mêmes dès leurs premiers pas à bord des navires. Cette situation d'isolement rend passablement difficiles l'apprentissage du travail à accomplir et l'adaptation à la vie à bord.

CONSTAT

L'assignation d'un mentor ou d'un compagnon pour les personnes en emploi, qui ne bénéficient pas des repères que procure la formation offerte par l'IMQ, de même que pour les diplômés de l'IMQ serait souhaitable. De plus, la prolongation de ce même concept, à titre de mesure de soutien, aiderait les marins à se préparer aux examens de brevet et à franchir les multiples étapes leur permettant de progresser et donc de mieux servir les entreprises.

Recommandation n° 11 Apprentissage en milieu de travail

Que l'on étudie les diverses possibilités qu'offrent les programmes d'apprentissage en milieu de travail (compagnonnage) afin d'envisager leur application dans le domaine maritime québécois.

4.5.2.2. Conditions de vie à bord

Les divers aspects de la vie à bord des navires imposent des contraintes que l'on retrouve peu dans d'autres milieux de travail. La promiscuité, le partage de tous les lieux, les horaires de travail variables, les conditions de la mer et l'isolement, notamment, font partie du quotidien des travailleurs de la mer. Sans oublier l'éloignement de la famille, la hiérarchie, le travail dans une langue seconde, le multiculturalisme, etc. Toutes ces situations exigent une adaptation rapide.

Selon Comtois et Slack, la qualité de vie à bord des navires se mesure à « différents facteurs physiques (bruit, vibration, lumière, sécurité, chaleur), à la qualité des quartiers résidentiels (hygiène, promiscuité) et à la qualité de la nourriture servie à bord. Ces facteurs varient en fonction de considérations opérationnelles et de concurrence de marché. »³⁴

4.5.2.3. Problèmes liés à la famille

Parmi les problèmes les plus difficiles que vivent les marins, ceux qui sont liés à l'éloignement, à l'ennui et au stress de savoir leur famille livrée à elle-même en leur absence viennent en tête de liste. En contrepartie, il semble que le temps passé à terre soit un temps de qualité pendant lequel le marin peut se dévouer entièrement aux siens.

4.5.2.4. Sentiment d'appartenance

Le sentiment d'appartenance au secteur, en général, et à l'entreprise, en particulier, constitue l'un des plus importants facteurs de fidélisation du personnel. Or, la réalité du travail de marin au Québec rend très difficile le développement d'un véritable sentiment d'appartenance chez le personnel navigant. Non seulement l'industrie maritime en général souffre-t-elle d'une image négative aux yeux du public, mais en plus, seuls les officiers de niveaux supérieurs ont un lien d'emploi à long terme avec leur employeur. L'absence d'un tel lien chez les employés des autres niveaux constitue un obstacle indéniable à l'émergence d'un sentiment d'appartenance.

Comtois et Slack affirment que, selon la littérature, « le sentiment d'appartenance est étroitement lié à l'importance de la formation continue, à la reconnaissance des compétences professionnelles, à la participation du personnel navigant aux décisions de la direction et aux perspectives d'avancement dans la carrière, en mer et à terre (Harley 2000). Les enquêtes révèlent que le personnel navigant accorde une grande importance à la formation continue comme élément clé d'une culture organisationnelle. Par ailleurs, les recherches documentaires soulignent l'influence positive qu'exercent le cheminement personnalisé à l'emploi, le tutorat et le travail d'équipe, notamment dans le contexte d'une participation des équipages au processus de gestion, sur la perception du secteur et le sentiment d'appartenance corporative (ILO 2003) ».

Toujours selon Comtois et Slack, le sentiment d'appartenance se développe de façon concentrique, c'est-à-dire qu'à partir de l'individu, il faut joindre, dans l'ordre, la famille, la communauté et l'entreprise : « Dans le système Saint-Laurent, une attention particulière doit être accordée à : 1) mieux intégrer les membres de la famille dans le milieu de travail; 2) développer une politique de relations publiques sur le rôle économique de l'industrie

³⁴ La parole aux travailleurs : transformations de la main-d'œuvre maritime, Centre de recherche sur les transports, Comtois et Slack, 2005, page 29

maritime auprès des communautés locales; et 3) amener les entreprises et les syndicats à définir, adopter, mettre en œuvre et évaluer une culture d'entreprise maritime. »

4.5.2.5. Temps de mer non reconnu

Certains armateurs, dont les voyages s'effectuent en eaux intérieures (abritées et à proximité du littoral), ont de la difficulté à fidéliser leurs officiers et leurs matelots, particulièrement en navigation, parce que l'expérience de ces derniers n'est pas reconnue aux fins du calcul du temps de mer donnant accès aux brevets d'officier supérieur délivrés par Transports Canada (TC). Il est donc très difficile pour ces entreprises de recruter des officiers et de les fidéliser. Pourtant, le travail qu'ils accomplissent à bord et les responsabilités qui leur sont confiées mériteraient la reconnaissance d'au moins une partie, sinon de la totalité de leur temps de mer et de sa validité en vue d'acquiescer un brevet d'officier supérieur.

4.5.2.6. Attrait des métiers à horaires plus réguliers

Les emplois « à terre », tels que gestionnaire d'entreprise maritime, courtier, agent, capitaine d'armement, inspecteur ou directeur de flotte sont attrayants pour certains membres du personnel navigant. Il en est de même des postes de pilote sur le Saint-Laurent, qui constituent des emplois plus réguliers. Des horaires plus courants, de meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés, une présence régulière à la maison et une plus grande stabilité sont autant de raisons pour lesquelles une personne est, après un certain temps, tentée de quitter son emploi en mer pour un poste « à terre ». En fait, selon Comtois et Slack, les enquêtes démontrent que le personnel navigant juge important de poursuivre une carrière dans l'industrie en alternant le service en mer et les affectations à terre. De plus, leur expérience est d'une grande valeur pour les entreprises qui désirent combler des postes de gestion en transport maritime.

La pénurie appréhendée d'officiers supérieurs aura nécessairement un impact sur le bassin de main-d'œuvre disponible pour les postes « à terre » et pour les postes de pilote. Le Groupe de travail a observé que les corporations de pilotes recrutent maintenant des premiers maîtres et non plus uniquement des capitaines, signe que les effets de la pénurie se font déjà sentir.

Recommandation n° 12 Cheminement en emploi

Que l'on instaure des mesures facilitant un cheminement en emploi pour certains candidats et pour recruter les étudiants qui abandonnent leurs études à l'IMQ afin de les diriger vers un cheminement en emploi.

4.5.3. Actions entreprises ailleurs dans le monde

En vue de résoudre la difficulté de fidéliser à la fois les étudiants et les travailleurs du secteur maritime, plusieurs pays ont entrepris des actions leur permettant de s'assurer une relève suffisante. En effet, il s'agit là de la question pour laquelle il y a eu le plus d'actions exemplaires répertoriées. Tout d'abord, la période des stages, abordée précédemment, s'avère un élément particulièrement problématique. Voilà pourquoi d'autres pays ont mis en place des mesures touchant directement cette étape de la formation³⁵.

³⁵ Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde, ministère des Transports du Québec, Secrétariat au transport maritime, 2004

Parmi les formules les plus intéressantes, soulignons l'utilisation d'un navire école pour permettre un meilleur encadrement des cadets durant leur premier stage. On peut aussi citer en exemple le système britannique de « commandite » des cadets qui assure à l'étudiant un encadrement fidèle aux politiques de l'entreprise, une assurance de financement en plus de favoriser un sentiment d'appartenance envers l'entreprise. Pour le premier contact avec la vie en mer, certaines écoles ont choisi de restructurer les trimestres afin d'offrir à tous les étudiants une formation générale semblable au départ. Ainsi, il n'y a pas de distinction entre navigation et mécanique. Après le premier embarquement, ces écoles permettent aux candidats de choisir la voie de spécialisation qu'ils préfèrent. De plus, des stages de qualité sont offerts grâce à la collaboration des armateurs. En fait, certains pays ont choisi d'offrir des incitatifs financiers aux armateurs qui accordent des places de stages. Finalement, en ce qui concerne les stages en mer, le Merchant Navy Training Board (MNTB) a élaboré des guides pratiques s'adressant spécifiquement aux cadets, aux superviseurs de stages et aux armateurs. Ces guides constituent des outils de travail auxquels peuvent se référer les divers acteurs du secteur.

4.6. Formation et accessibilité

L'accessibilité à la formation, réglementée et professionnelle, constitue un problème majeur dans l'industrie maritime au Québec.

4.6.1. Formation réglementée (de base et continue)

4.6.1.1. Accessibilité géographique

Au Québec, un seul établissement dispense la formation continue pour les officiers. L'IMQ a été contrainte de fermer ses centres de formation de Montréal et de Québec, en plus d'avoir à déménager son simulateur de navigation de Québec à Rimouski.

L'industrie maritime a fait savoir au Groupe de travail que la disponibilité de la formation dans les grands centres, tels que Québec et Montréal, était très importante. Pour les armateurs ainsi que leurs employés, l'accès géographiquement limité à Rimouski en ce qui a trait à la formation réglementée constitue une barrière sur deux plans.

Premièrement, les déplacements et l'hébergement entraînent une dépense énorme en plus d'exiger du temps. Deuxièmement, sachant que la majorité des employés habite près des grands centres, la formation à Rimouski implique, au même titre que le travail en mer, un éloignement de la famille.

Recommandation n° 13 Accessibilité de la formation

Que le Forum reconnaisse l'importance d'une offre adéquate de cours de formation continue dans les grands centres et qu'il soutienne les initiatives prises à cet effet.

4.6.1.2. Accessibilité de l'information

En plus de favoriser l'accessibilité « géographique » à la formation, les centres de Québec et de Montréal constituaient des lieux de concertation de la clientèle et d'échanges, tant pour la formation disponible et les besoins de formation que pour tout autre sujet relatif à l'industrie dans son ensemble. Il s'agissait d'un point d'ancrage où les officiers et les marins non

licenciés se rencontraient durant la saison hivernale et pouvaient discuter avec le personnel enseignant. C'était aussi un lieu où les aspirants à la carrière pouvaient venir rencontrer des gens d'expérience. Lors de ces échanges, un marin pouvait obtenir beaucoup d'informations utiles sur les employeurs, les carrières, les voyages, etc. Enfin, le recrutement aux cours se faisait aisément et directement à la porte de l'école. Depuis la fermeture de ces deux centres, certains parlent d'un réseau social perdu et aussi d'occasions de recrutement disparues.

4.6.1.3. Accessibilité du financement

Le rapatriement par le Québec des fonds fédéraux de formation de la main-d'œuvre a transformé les habitudes de financement de la formation liée au secteur maritime. Les ressources financières disponibles ont diminué depuis quelques années, de sorte que seuls les cours nécessaires à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi sont désormais soutenus par Emploi-Québec. Ainsi, les cours visant l'obtention d'un brevet supérieur ne sont plus financés par cet organisme gouvernemental.

De plus, de nombreuses personnes ont soulevé le problème que pose la politique d'assurance-emploi selon laquelle les candidats qui s'inscrivent à des cours de perfectionnement se voient retirer leurs prestations.

Il serait tentant d'affirmer que les employeurs devraient assumer une plus grande partie du financement de la formation. Par contre, plusieurs contraintes rendent la chose difficile. Par exemple, le mécanisme d'embauche fait en sorte que le roulement de personnel d'une entreprise à l'autre est assez grand, d'où l'intérêt de réfléchir à un mécanisme global de financement de la formation de la main-d'œuvre maritime.

Recommandation n° 14 Financement

Qu'à moyen terme, l'industrie maritime se penche à nouveau sur la possibilité de se doter d'un mécanisme global de financement de la formation maritime, telle une mutuelle de formation, notamment en évaluant les conséquences des changements à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (loi du 1%).

4.6.2. Formation non réglementée ou professionnelle

Deux volets seront abordés dans la présente section, soit la formation à distance et le perfectionnement.

4.6.2.1. Formation à distance

Généralement, la formation professionnelle est accessible soit en classe dans un établissement spécialisé, soit par correspondance ou à distance. Il s'avère que la formation à distance est la plus appropriée au contexte de travail du personnel navigant. Le mécanisme d'apprentissage par formation à distance (FAD) est facile d'accès et offre généralement un soutien de qualité. Ainsi, à Terre-Neuve et Labrador, l'institut maritime du *Memorial University* offre de la formation à distance en utilisant divers médias. Certaines entreprises

québécoises ont également conçu des programmes spécifiques de formation à distance pour leurs employés³⁶.

Il faut pourtant rester prudent. La formation à distance n'est pas une panacée. L'accessibilité à des outils de formation à distance (FAD) implique la prise en compte d'aspects importants. Il ne suffit pas de rendre une vidéocassette ou un manuel disponible pour s'assurer de la qualité de la formation. Plusieurs facteurs viennent influencer la réussite d'une formation à distance : les moyens pédagogiques, les modes de dispensation, les outils, l'accompagnement, etc. Ces facteurs ont été observés et rapportés dans une étude portant sur un projet pilote de formation à distance à bord des navires. Ce qui en ressort principalement, c'est la nécessité d'adapter judicieusement les exigences de la formation à distance aux particularités de la vie à bord des navires et d'assurer une très étroite collaboration entre tous les acteurs, tant à bord des navires qu'au sein de l'entreprise et de l'établissement d'enseignement.³⁷

Recommandation n° 15 Formation à distance

Qu'un groupe de travail, composé d'experts de l'industrie et de spécialistes en formation, soit formé afin d'évaluer les besoins précis de l'industrie, de recenser les outils et les méthodes existants en matière de formation à distance et de proposer des programmes adaptés à la situation québécoise.

4.6.3. Soutien aux établissements

Depuis l'adoption de la Politique maritime du Canada en 1985, le gouvernement fédéral se retire progressivement du financement des infrastructures maritimes. Dans le cas de la formation maritime, ce choix politique a des répercussions importantes. Transports Canada est propriétaire du Centre de formation aux mesures d'urgence (CFMU), situé à Lévis, bien que ce centre soit géré par l'Institut maritime du Québec. De plus, le gouvernement fédéral a largement contribué financièrement à l'acquisition d'équipements essentiels à l'accomplissement du mandat du CFMU et il continue de contribuer à leur entretien.

Le Centre de formation aux mesures d'urgence (CFMU) est le seul centre francophone du genre au Canada. Il offre également certains cours de formation continue. Sa nécessité n'est plus à démontrer; il suffit de penser aux risques inhérents au transport maritime ou à la réglementation toujours plus sévère qui encadre la formation relative aux aspects de la sécurité couverts par le CFMU. L'entente de 25 ans, entre Transports Canada et le ministère de l'Éducation – désormais le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) –, sur la propriété et le financement des équipements qui y sont présents arrive à échéance en 2007. Or, le gouvernement fédéral a pour politique de se retirer de la formation maritime, ce qui inclut le transfert des équipements (et de leur entretien) aux instances locales. S'il survenait, ce retrait remettrait sérieusement en question l'avenir du CFMU, dans la mesure où il semble presque impossible que les activités qui s'y déroulent soient autofinancées, étant donné les coûts énormes d'acquisition et d'entretien de tels équipements et des faibles revenus que génère la formation.

³⁶ « Faut pas rater le bateau », Bilan sectoriel 2002 présenté à la Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec, préparé par Concerpro stratégies d'entreprises, pp.110 à 112.

³⁷ Seafarers Global Use of Long Distance Learning, *Waterborne Transport*, préparé par MSCN/MARIN, 2001, page 9.

Transports Canada (TC) est également propriétaire d'autres équipements, tels que les simulateurs de salle des machines et de navigation situés à Rimouski de même que le laboratoire de navigation, équipements dont il assure l'entretien et le fonctionnement. Ces équipements sont également gérés en vertu d'une entente entre TC et le MELS. Le même problème se pose quant à l'avenir de leur propriété, de leur entretien et de leur exploitation.

Constat

Les établissements, comme les centres de formation aux mesures d'urgence et les équipements spécialisés, comme les simulateurs, demeurent essentiels pour divers cours dans le domaine maritime, tel que l'exige la réglementation de TC. À ce titre, leur accessibilité s'avère extrêmement importante.

Recommandation n° 16 Établissements et équipements de formation

Que le Forum s'assure que les établissements et les équipements de formation maritime actuellement financés par le gouvernement fédéral puissent continuer de l'être et que les intérêts de l'industrie maritime à cet égard soient bien représentés dans le cadre des présentes négociations entre Transports Canada et le MELS concernant le Centre de formation aux mesures d'urgence et les simulateurs.

4.6.4. Milieu universitaire

Ce que le Québec a de particulier par rapport aux autres provinces, en ce qui concerne la structure de la formation de la main-d'œuvre maritime dispensée, c'est l'enseignement collégial. En effet, au Québec, les cours de formation qui mènent à l'obtention des brevets d'officier de navigation et de mécanique sont sanctionnés par un diplôme d'études collégiales, alors que dans le reste du Canada (Collège de la Garde côtière canadienne) et ailleurs dans le monde, les programmes de formation des élèves officiers sont sanctionnés par un diplôme universitaire.

Ce statut universitaire est recherché depuis longtemps par les marins du Québec, car il leur procurerait, notamment, une reconnaissance égale à celle de leurs confrères des autres pays ainsi que la possibilité de s'inscrire à des programmes plus avancés de formation universitaire. C'est d'ailleurs en partie pour répondre à ce besoin que l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) a mis sur pied un programme de baccalauréat avec majeure en transport maritime et mineure en administration, accessible aux détenteurs d'un brevet de capitaine au long cours ou d'un brevet de chef mécanicien. Ce diplôme est basé principalement sur la reconnaissance de leurs acquis. Ainsi, ces étudiants se voient reconnaître deux années de formation universitaire. Une fois réussi un séminaire d'intégration de six unités, ils obtiennent une majeure en transport maritime. Par la suite, ces étudiants peuvent s'inscrire à une mineure en administration dans l'université de leur choix.

Un autre projet est en cours de préparation à l'UQAR concernant le développement de programmes de formations maritimes intégrées DEC-Bacc à sorties variables, basés sur la reconnaissance des acquis des candidats³⁸.

³⁸ Il s'agit de la formule DEC-Bacc, qui existe déjà en soins infirmiers, où les détenteurs d'un DEC en soins infirmiers peuvent décrocher un baccalauréat en soins infirmiers en deux ans au lieu de trois.

4.6.5. Ailleurs dans le monde

Que l'on parle d'accessibilité géographique ou financière, c'est sur le plan de la formation continue que les problèmes se manifestent. Rien d'étonnant à cela, compte tenu des spécificités du travail maritime déjà abordées dans le présent rapport. Parmi les outils mis au point, soulignons le Fonds de financement des formations maritimes (IMTT) établi au Royaume-Uni³⁹ de même que les différentes formations offertes, par correspondance ou à bord des navires (principalement au regard des équipements technologiques).

Il importe également de souligner que les universités qui offrent des formations maritimes se sont regroupées entre elles pour former l'Association internationale des universités maritimes (IAMU). Il s'agit d'un point de rencontre et d'échange où s'amorcent différents projets et recherches d'envergure en matière de formation maritime. Les comptes rendus des conférences de cette association témoignent de son importance dans le développement international de la formation maritime.

Recommandation n° 17 Enseignement universitaire

A) Que l'industrie soutienne les efforts de l'IMQ dans l'élaboration d'un baccalauréat intégré en transport maritime approprié aux besoins de l'industrie et, surtout, accessible à un plus grand nombre de candidats.

B) Qu'une étude des contenus de cours offerts ailleurs dans le monde maritime, tant militaire que commercial et tous diplômes confondus, soit effectuée en vue de les comparer aux contenus offerts à l'IMQ. Qu'à la suite de cette étude comparative, des mesures soient proposées afin que les diplômes québécois aient un statut équivalent à celui des autres nations maritimes.

C) Que l'intégration et la reconnaissance de l'IMQ à l'IAMU soient appuyées par le Forum.

³⁹  Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde, ministère des Transports du Québec, Secrétariat au transport maritime, 2004

5. CONCLUSION

Le présent rapport a tenté de mettre en lumière les principaux problèmes liés à la formation de la main-d'œuvre maritime et d'apporter des pistes de solutions. Il ne peut prétendre avoir brossé un portrait complet tant ces problèmes sont nombreux et complexes. Par exemple, ceux qui touchent le personnel maritime à terre, de même que les questions de relations de travail n'ont été qu'effleurés, car ils supposent une analyse totalement différente. D'autres études s'y attaqueront. Par contre, les principaux problèmes de la formation du personnel à bord des navires y sont décrits et ils appellent des solutions.

Il est impératif que les acteurs de l'industrie mettent en place les conditions qui permettront de relever les défis du présent et de l'avenir en matière de disponibilité et de compétence de la main-d'œuvre maritime. Mais il faudra d'abord définir des solutions aux problèmes que sont :

- les pénuries de main d'œuvre;
- l'actualisation du contenu des formations;
- l'accès au perfectionnement et son financement;
- la pérennité des établissements et des équipements;
- l'engagement des gouvernements;
- le recrutement d'étudiants et de travailleurs;
- la fidélisation du personnel;
- l'image de l'industrie et des emplois qu'elle soutient.

Pénuries de main-d'œuvre

Au Québec, les effectifs maritimes seront de plus en plus difficiles à maintenir, au cours des prochaines années, entre autres parce que la moyenne d'âge de la main-d'œuvre est élevée et que le nombre de départs à la retraite ira en augmentant. Ce phénomène touche tous les postes de personnel navigant, mais il touche particulièrement les postes d'officier supérieur.

Les courbes démographiques québécoises confirment cette évolution vers une pénurie de main-d'œuvre. Le nombre de travailleurs qui atteindra le marché du travail au cours des prochaines années ne suffira pas à combler les besoins de tous les secteurs économiques. La fréquentation de l'Institut maritime du Québec, seul établissement de formation spécialisé dans ce domaine au Québec, en témoigne déjà. On y observe une baisse prononcée des inscriptions depuis la fin des années 90, ce qui laisse présager un déficit grave de candidats aux postes d'entrée d'officier dans un avenir rapproché. Une concurrence féroce se fera entre les secteurs économiques pour attirer les jeunes vers les métiers spécialisés, que ce soit par la formation de base ou par le cheminement en emploi.

Sans travailleurs qualifiés en quantité suffisante, les entreprises doivent décupler les ressources qu'elles consacrent au recrutement et à la fidélisation. Leurs possibilités de croissance plafonnent. Certains contrats peuvent alors être hors de portée. Ainsi, pour l'industrie maritime, une main-d'œuvre disponible et compétente est un facteur clé de compétitivité. Sans elle, toute croissance devient pour ainsi dire impossible.

Formation de base, formation continue, accès au perfectionnement et son financement, pérennité des installations, congestion dans l'échelle des emplois à bord des navires

La formation maritime au Québec, à commencer par la formation de base, devra s'adapter aux changements. Son contenu devra être revu pour s'ajuster aux nouveaux créneaux, tels que la sûreté et l'environnement, suivant les tendances internationales. La mise à jour des programmes et des formateurs devra être maximisée en dépit de la raréfaction des ressources. Certains aspects de la formation, notamment les stages en mer, devront faire l'objet d'une meilleure coordination entre les employeurs, les syndicats et les travailleurs pour qu'ils profitent davantage aux cadets, à qui l'on confie souvent des tâches qui n'ont rien à voir avec leur programme. Également, les apprentissages liés aux compétences en anglais des candidats devraient être revus afin d'assurer une meilleure intégration et une plus grande efficacité en milieu de travail. De plus, il semblerait pertinent d'inclure des apprentissages en gestion dans le programme d'études de la formation de base, puisque le quotidien des officiers à bord des navires fait maintenant appel à de telles connaissances.

La compétence de la main-d'œuvre dans un milieu où les technologies sont en renouvellement perpétuel dépend en très grande partie de sa capacité d'actualiser continuellement ses connaissances, et ce, à tous les échelons. En outre, la formation continue, conjuguée au temps de mer, est la clé qui permet d'accéder aux échelons supérieurs de la profession, là où les besoins sont les plus grands. Or, cette formation n'est pas toujours accessible pour des raisons à la fois financières et géographiques.

Le métier de marin est exigeant en matière de formation. Plus on se spécialise, plus la formation devient nécessaire. En fait, elle n'est pas que nécessaire, elle est aussi obligatoire pour obtenir des brevets supérieurs.

Or, l'accès à la formation continue demeure un défi au Québec, et ce, malgré tous les efforts de l'IMQ. Les étapes qui permettent de progresser dans la structure d'emploi nécessitent des efforts importants en temps et en argent. Malheureusement, l'accès des marins québécois à des cours de perfectionnement a été réduit au cours des dernières années avec la disparition des centres de formation de Québec et de Montréal. Une partie de la formation qui y était dispensée n'est maintenant disponible qu'à Rimouski, ce qui occasionne aux candidats des déplacements et des dépenses supplémentaires.

La question des équipements et des installations est cruciale en matière de formation maritime. Cette dernière repose sur des installations (bâtiments et locaux) spécialisées de qualité et des technologies telles que des simulateurs et des appareillages électroniques à la fine pointe de la technologie qui coûtent extrêmement cher.

Actuellement, le renouvellement des équipements lourds de l'Institut maritime n'est plus assuré. Le gouvernement fédéral, bailleur de fonds traditionnel, cherche à en transférer la responsabilité à l'établissement d'enseignement, qui lui, n'a pas les moyens de l'accepter à long terme. Ces appareils (simulateurs de navigation et de salle des machines) sont pourtant d'une importance cruciale, car ils servent à la fois à la formation de base et à la formation continue.

Enfin, il sera aussi absolument nécessaire de s'attaquer au sérieux problème de congestion qui nuit à la structure d'emploi à bord des navires et fait en sorte que les officiers de

quatrième classe se trouvent en trop grand nombre, tant du côté des officiers de pont que du côté de la salle des machines, alors qu'on observe une rareté d'effectifs aux échelons supérieurs. Un accès accru au perfectionnement des officiers de quatrième classe fera nécessairement partie de la solution. L'engagement du ministère des Transports du Québec dans le financement du perfectionnement est un pas dans la bonne direction, mais il faudra adopter d'autres mesures similaires.

Rôle des gouvernements

Le transfert vers le Québec, en 1999, des responsabilités de développement des ressources humaines a été suivi, en 2002, de l'arrêt du financement du perfectionnement par Emploi-Québec. Ce retrait a déplacé vers le milieu maritime le fardeau de trouver une solution à même ses propres ressources. Travailleurs, syndicats et employeurs se renvoient la balle en quelque sorte. La structure même de l'emploi chez le personnel navigant fait en sorte qu'une grande partie des marins sont recrutés par les syndicats et non par les entreprises. Par conséquent, il est difficile de trouver une solution, car personne ne se reconnaît l'entière responsabilité du perfectionnement. Le problème est aggravé par les coûts élevés et les problèmes d'accessibilité de cette formation.

De son côté, le gouvernement fédéral affirme vouloir aider le développement du transport maritime de courte distance, soit le secteur qui emploie les marins canadiens. Or, tout comme il le fait pour le réseau portuaire régional, il continue d'appliquer une politique de retrait de la formation maritime bien qu'il soit, de par sa compétence en matière de réglementation, l'unique « définisseur » des exigences de cette formation. À cela s'ajoutent les politiques liées à l'assurance emploi qui n'aident pas davantage la formation continue, puisqu'on retire le droit aux prestations aux travailleurs maritimes qui veulent profiter de leur temps à terre pour se perfectionner.

Enfin, en 2004, *Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)* décidait d'abandonner l'idée de créer un conseil sectoriel maritime canadien. Tout compte fait, il semble difficile d'imaginer un désistement plus complet envers le milieu maritime. Compte tenu des avantages en termes de reconnaissance et de ressources qu'un conseil sectoriel fédéral pourrait procurer, l'industrie maritime canadienne aurait avantage à se mobiliser pour essayer de renverser cette décision. Le milieu maritime québécois pourrait sans doute jouer un rôle de chef de file à cet égard.

Recrutement et fidélisation

Sans stratégies efficaces pour attirer vers elle des forces nouvelles, l'industrie maritime est condamnée à reculer. Ces stratégies devront définir des cibles précises et faire appel à tous les moyens possibles. La recherche de candidats devra être mieux ciblée en tenant compte de profils de personnalité adaptés aux exigences de la vie maritime. La formation maritime de base devra être valorisée et les efforts de promotion de l'Institut maritime du Québec devront être appuyés par l'industrie en général. Le recrutement devra se faire sur plusieurs fronts à la fois. Il faut solliciter sans tarder de nouvelles clientèles, telles que les femmes, lesquelles demeurent très peu nombreuses à s'intéresser aux carrières maritimes, ou les immigrants, dont beaucoup seraient prêts à « canadianiser » leurs compétences. Encore faut-il avoir la collaboration des autorités en matière de reconnaissance des acquis. Certains métiers, comme celui de cuisinier, et certaines professions peuvent être adaptés au milieu maritime (amarinés). Des anciens des forces armées pourraient être attirés par la marine

marchande. Bref, tous ces groupes et d'autres encore constituent des cibles que le milieu maritime devra désigner et viser dans le cadre d'une stratégie globale de recrutement.

Parallèlement, la fidélisation sollicite la capacité du milieu maritime à retenir les travailleurs pour réduire les taux de roulement. Elle dépend beaucoup des conditions de travail. Par exemple, les courants sociaux qui traversent les nouvelles générations, comme le besoin de concilier la vie professionnelle et la vie familiale en dépit des contraintes d'horaire, devront être intégrés dans de nouvelles approches de gestion des ressources humaines. Un encouragement au perfectionnement donnant accès aux échelons supérieurs ou à des conditions améliorées devra aussi en faire partie. Pour que cela soit possible, il faudra nécessairement explorer de nouvelles façons d'instruire, comme la formation à distance et le compagnonnage, et les adapter au milieu maritime de manière à augmenter les possibilités d'avancement.

Image de l'industrie et de la main-d'œuvre maritime

L'une des conditions de succès du recrutement réside dans le repositionnement de l'ensemble de l'industrie maritime auprès de la population en général. L'image des entreprises maritimes, des navires et du personnel maritime a été sérieusement écorchée au cours des dernières années. Les comptes rendus de désastres et d'exploitation des travailleurs observés dans certaines régions du monde et que s'évertuent à diffuser les médias sans faire la distinction avec la situation du Saint-Laurent, fort différente, finissent par constituer un frein sérieux au développement du secteur, car elles l'empêchent d'avoir l'appui du public.

Autre phénomène inquiétant, même les jeunes qui sont à l'emploi de l'industrie maritime canadienne ont d'elle une image plutôt négative. Ils sont pour le moins pessimistes quant à sa capacité de se développer et considèrent que son avenir n'est pas très prometteur. Les travailleurs du milieu semblent influencés, à certains égards, par les perceptions négatives de la population en général, qui reposent sur l'ignorance et la méfiance.

En somme, sans offensive concertée et continue pour modifier cette image et montrer au public les avantages et les bénéfices que l'industrie maritime lui apporte, les chances de réussite, non seulement du recrutement de la main-d'œuvre mais aussi de la croissance de ce secteur d'activités, seront sérieusement compromises.

Notre unique chance de succès : la mobilisation

La main-d'œuvre maritime québécoise vit des problèmes nombreux et complexes qu'elle partage, dans la plupart des cas, soit avec sa contrepartie internationale, soit avec les autres volets du secteur des transports, soit avec les autres segments de l'industrie maritime. À tous ces problèmes, il existe des solutions. L'analyse internationale et canadienne en suggère plusieurs, mais certaines d'entre elles devront être formulées localement.

La présente analyse constitue un pas dans la bonne direction en permettant une meilleure compréhension des problèmes et en proposant des solutions que le Forum de concertation sur le transport maritime pourra aider à mettre de l'avant.

La mobilisation de tous les acteurs de l'industrie, à savoir les travailleurs et leurs employeurs de même que les organisations qui les représentent, sans oublier leurs partenaires gouvernementaux et les pourvoyeurs de la formation, est essentielle. L'avenir du transport

maritime sur le Saint-Laurent et de sa main-d'œuvre passe en bonne partie par le développement de nouveaux créneaux comme le transport maritime de courte distance. À cette heure où il est de plus en plus évident que les réseaux terrestres ne peuvent plus suffire à la tâche, il semble logique de se tourner vers le Saint-Laurent et la navigation qui, tout en présentant des avantages environnementaux et sociaux indéniables, demeurent sous-utilisés. Encore faut-il que le transport maritime offre une solution viable. Le développement d'une main-d'œuvre de qualité et en nombre suffisant est l'une des conditions incontournables pour que la navigation commerciale ait un avenir et qu'elle constitue une solution concurrentielle.

La Politique de transport maritime et fluviale ainsi que le Forum de concertation sur le transport maritime ont fait preuve de vision en reconnaissant la formation du personnel comme l'une des préoccupations centrales du développement du transport maritime. Son avenir est une responsabilité partagée par les travailleurs, les syndicats et les employeurs. Il faut maintenant mobiliser leurs forces et passer aux actes.

Au boulot!

Recommandations

Forum de concertation sur le transport maritime Groupe de travail sur la formation

Recommandation n° 1 Enseignement de l'anglais

Que les moyens d'améliorer les compétences en anglais des étudiants en formation maritime de base soient évalués.

Recommandation n° 1-A Module environnement

Intégrer un module « environnement » dans la formation de base en transport maritime.

Recommandation n° 2 Rôle du gouvernement fédéral

Que le Forum donne au gouvernement fédéral son appui à la création d'un conseil sectoriel fédéral maritime.

Recommandation n° 3 Reconnaissance des acquis

Que les possibilités de faciliter la reconnaissance des brevets d'autres pays soient analysées afin de permettre au secteur maritime de bénéficier d'un apport de main-d'œuvre supplémentaire.

Recommandation n° 4 Image de l'industrie et des carrières maritimes

Que les divers acteurs (armateurs, syndicats, gouvernements, associations, etc.) de l'industrie maritime intègrent, dans leurs activités et leur plan de développement, la valorisation des carrières maritimes.

Recommandation n° 5 Recrutement en formation de base

Que le CSMO MARITIME et l'IMQ, en collaboration avec les armateurs et les syndicats, mettent au point des outils de promotion du secteur maritime pour la clientèle étudiante potentielle, notamment en s'inspirant des meilleures pratiques à l'échelle internationale, ainsi que des outils d'information sur les carrières maritimes destinés à l'Ordre des conseillers en orientation.

Recommandation n° 6 Reconnaissance des acquis

Que l'on étudie les programmes de formation autres que les programmes maritimes pour lesquels la formation et les candidats correspondent aux compétences et aux profils des carrières maritimes ainsi que les moyens nécessaires pour faciliter le passage d'un programme de formation non maritime à une carrière en mer tout en respectant les exigences réglementaires.

Recommandation n° 7 Recrutement en emploi

A) Que l'on étudie les sources potentielles de nouvelles clientèles, comme la marine canadienne régulière ou de réserve, et que l'on évalue ainsi les possibilités de récupérer des candidats ayant décroché de leur cheminement initial.

B) Que l'on réalise une étude sur les mesures prises à l'échelle internationale pour remédier aux problèmes de recrutement de main-d'œuvre en vue d'établir les possibilités d'adapter ces mesures au contexte québécois et que l'on favorise la mise en œuvre de projets pilotes.

Recommandation n° 8 Compétences administratives

Que l'on examine la possibilité d'augmenter, dans les programmes de formation de base et de formation continue, le temps consacré à l'apprentissage de nouvelles compétences administratives afin que ces dernières correspondent mieux aux nouvelles réalités du travail des officiers à bord des navires.

Recommandation n° 9 Préparation aux stages

Que l'on conçoive de nouveaux outils d'information, de mise en situation et de sensibilisation destinés aux étudiants afin d'améliorer leur préparation aux stages et réduire ainsi les taux de décrochage

Recommandation n° 10 Encadrement en situation de stage

Que l'on reconnaisse l'importance d'attribuer aux stagiaires des tâches reliées à leur apprentissage et à leurs futures fonctions et que l'attribution de ces tâches soit valorisée par les conventions collectives et les officiers supérieurs.

Recommandation n° 11 Apprentissage en milieu de travail

Que l'on étudie les diverses possibilités qu'offrent les programmes d'apprentissage en milieu de travail (compagnonnage) afin d'envisager leur application dans le domaine maritime québécois.

Recommandation n° 12 Cheminement en emploi

Que l'on instaure des mesures facilitant un cheminement en emploi pour certains candidats et pour recruter les étudiants qui abandonnent leurs études à l'IMQ pour les diriger vers un cheminement en emploi.

Recommandation n° 13 Accessibilité de la formation

Que le Forum reconnaisse l'importance d'une offre adéquate de cours de formation continue dans les grands centres et qu'il soutienne les initiatives prises à cet effet.

Recommandation n° 14 Financement

Qu'à moyen terme, l'industrie maritime se penche à nouveau sur la possibilité de se doter d'un mécanisme global de financement de la formation maritime, telle une mutuelle de formation, notamment en évaluant les conséquences des changements à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (loi du 1%).

Recommandation n° 15 Formation à distance

Qu'un groupe de travail, composé d'experts de l'industrie et de spécialistes en formation, soit formé afin d'évaluer les besoins précis de l'industrie, de recenser les outils et les méthodes existants en matière de formation à distance et de proposer des programmes adaptés à la situation québécoise.

Recommandation n° 16 Établissements et équipements de formation

Que le Forum s'assure que les établissements et les équipements de formation maritime actuellement financés par le gouvernement fédéral puissent continuer de l'être et que les intérêts de l'industrie maritime à cet égard soient bien représentés dans le cadre des présentes négociations entre Transport Canada et le MELS concernant le Centre de formation aux mesures d'urgence et les simulateurs.

Recommandation n° 17 Enseignement universitaire

A) Que l'industrie soutienne les efforts de l'IMQ dans l'élaboration d'un baccalauréat intégré en transport maritime approprié aux besoins de l'industrie et, surtout, accessible à un plus grand nombre de candidats.

B) Qu'une étude des contenus de cours offerts ailleurs dans le monde maritime, tant militaire que commercial et tous diplômes confondus, soit effectuée en vue de les comparer aux contenus offerts à l'IMQ. Qu'à la suite de cette étude comparative, des mesures soient proposées afin que les diplômes québécois aient un statut équivalent à celui des autres nations maritimes.

C) Que l'intégration et la reconnaissance de l'IMQ à l'IAMU soient appuyées par le Forum.

Sigles

- AEC : Attestation d'études collégiales.
(Actuellement, quatre AEC ont été créés et elles visent à sanctionner d'un diplôme la réussite des cours menant à l'obtention des deux plus hauts brevets en mécanique comme en navigation.)
- BIMCO : Baltic and International Maritime Council
- CFMU : Centre de formation aux mesures d'urgence (situé à Lévis, arrondissement Saint-Romuald)
- CSMO Maritime : Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime
- FAD : Formation à distance
- FUM : Fonctions d'urgence en mer
- GRH : Gestion des ressources humaines
- HDQP : Homme de quart à la passerelle
- IAMU : International Association of Maritime Universities
- ILO : International Labour Organization
- IMQ : Institut maritime du Québec
- IMTT: International Maritime Training Trust
- ISF : International Shipping Federation
- MELS : Ministère de l'éducation, du Loisir et du Sport du Québec
- MNTB : Merchant Navy Training Board
- MTQ : Ministère des Transports du Québec
- OCDE : Organisation de coopération et de développement économique
- ON I et ON II : respectivement certificat (brevet) de premier et de deuxième officier de navigation
- RHDCC : Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- TC : Transports Canada
- TSIMQ et CSMO Maritime : respectivement Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec et Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime.
- UQAR : Université du Québec à Rimouski
- YMTA : Youth Maritime Training Association

Bibliographie

- BÉLANGER, Édith. *Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde*, ministère des Transports du Québec, Secrétariat au transport maritime et à la mise en valeur du Saint-Laurent, 2004, 105 pages.
- BIMCO/ISF. *Manpower Update*, rapport sommaire, avril 2000.
- COMTOIS, Claude et Brian SLACK. *La parole aux travailleurs : transformations de la main-d'œuvre maritime*, Centre de recherche sur les transports, mai 2005, 63 pages.
- FORUM DE CONCERTATION SUR LE TRANSPORT MARITIME, *Rapport du groupe de travail sur la valorisation du Saint-Laurent*, ministère des Transports du Québec, janvier 2003, 58 pages.
- GROUPE McBERT INC. *Rapport final sur projet de mutuelle de formation*, 20 janvier 2004, 32 pages.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). *Women Seafarers - Global Employment Policies and Practices*, Genève, 2003, 128 pages.
- LECG. *Marine Industry Benefit Study, Economic Impact of the Canadian Marine Transportation Industry*, Toronto, septembre 2004, 94 pages.
- LÉGARÉ, Jacques. *Les fondements démographiques de la main-d'œuvre québécoise de demain*, Gestion, vol. 29, n° 3, automne 2004.
- MACDUFF, Duncan et Carole GARRETT. *Making Waves - A Profile of Career Opportunities in Niagara's Marine Sector*, Niagara College, juillet 2000, 38 pages.
- MARINE CAREER SECRETARIAT-GOVERNMENT OF NEW-FOUNDLAND AND LABRADOR. *Marine Careers Opportunities in the Marine Transportation and Offshore Petroleum Industries in Eastern Canada*, Strategic Directions Inc., décembre 2004, 95 pages.
- MARINE CAREERS SECRETARIAT - GOVERNMENT OF NEW-FOUNDLAND AND LABRADOR. *Perception of Career Opportunities in the Marine Industry in Newfoundland and Labrador*, P.J. Gardiner Institute and Memorial University of Newfoundland, novembre 2004.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION *Orientations ministérielles sur l'avenir de l'enseignement collégial québécois*, document n° 14-3155.
- MINISTÈRE DES TRANSPORTS DU QUÉBEC. *Impacts économiques du transport maritime au Québec*, 1999.
- MITAGS/PMI. *Maritime Careers: Implementing the Action Plans for Recruiting and Retaining American Mariners*, Rapport final, mai 2002, 59 pages.
- OCDE - DIRECTION DE LA SCIENCE, DE LA TECHNOLOGIE ET DE L'INDUSTRIE. *Offre et formation de personnel maritime*, Precious Associates Ltd, janvier 2003, 138 pages.
- STATISTIQUE CANADA. *Registre des entreprises*, décembre 2001, traitement par l'Institut de la statistique du Québec.
- TABLE SECTORIELLE DE L'INDUSTRIE MARITIME DU QUÉBEC. *Faut pas rater le bateau : bilan sectoriel*, Concerpro Stratégies d'entreprises, juin 2002, 132 pages.
- WATERBORNE TRANSPORT. *Seagull-Seafarers Global Use of Long-Distance Learning*, project 6.4.4-task 44, EC Transport-4th framework, octobre 2001, 81 pages.

Sites Internet consultés:

- www.marinecareers.ca
- www.dieselduck.net
- www.mncgnw.com
- www.gotosea.org
- www.ymta.net
- www.img.qc.ca
- www.iamu-edu.org

Description des travaux de recherche

- **BÉLANGER, Édith.** *Systèmes d'éducation maritime – Étude comparative sur les programmes de formation du personnel en transport maritime au Canada et ailleurs dans le monde*, ministère des Transports du Québec, Secrétariat au transport maritime et à la mise en valeur du Saint-Laurent, 2004.

Devant le besoin de connaître la situation de la formation et de la main-d'œuvre maritime ailleurs qu'au Québec, le groupe de travail a demandé au Secrétariat au transport maritime et à la mise en valeur du Saint-Laurent d'effectuer une recherche sur ce sujet.

On y trouve une analyse de la situation dans sept pays de tradition maritime. Les actions exemplaires que ces pays ont mises en œuvre afin de résoudre les problèmes de la formation maritime y sont notamment présentées et synthétisées.

Cette étude est accessible sur le site Internet du ministère des Transports du Québec, dans la section *Transport maritime*, sous la rubrique *Forum* (<http://www.mtq.gouv.qc.ca/fr/modes/maritime/forum/index.asp>).

- **COMTOIS, Claude et Brian SLACK.** *La parole aux travailleurs : transformations de la main-d'œuvre maritime*, Centre de recherche sur les transports, mai 2005, 63 pages.

Considérant que bon nombre des problèmes de main-d'œuvre en transport maritime ici et ailleurs sont liés aux conditions de travail et de vie à bord des navires, il devenait important de donner la parole aux travailleurs. L'élaboration des questionnaires, le sondage, les entrevues et la compilation des données ont été réalisés par une firme privée. Le travail d'analyse et de rédaction a ensuite été effectué par Claude Comtois et Brian Slack du Centre de recherche sur les transports de l'Université de Montréal. On y trouve les opinions des marins sur la formation qu'ils ont reçue en rapport avec les exigences de leur métier ainsi que sur leurs conditions de travail et sur l'industrie dans laquelle ils évoluent.

