



## Étude de la main-d'œuvre et de la relève dans le secteur de l'aquaculture en eau douce au Québec



Présenté au  
Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes  
et l'Association des aquaculteurs du Québec

**Janvier 2009**





COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE  
DES PÊCHES MARITIMES



Table filière de l'aquaculture  
en eau douce du Québec inc.



# Crédits

## Réalisation

Jacques Fréchette, consultant en pêches maritimes et aquaculture

Pierre Vagneux, consultant en pêches maritimes

Louise Derome, consultante en ressources humaines

Lise Pagé, agente de secrétariat

## Comité de suivi

Suzanne Barrette, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)

Sylvain Lareau, Association des Aquaculteurs du Québec (AAQ)

Karine Guillemette, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)

Gino Lévesque, Table filière de l'aquaculture en eau douce du Québec inc. (TFAEDQ)

Nathalie Côté, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)

Yves Banville, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)

## Collaboration

Danielle Hébert, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)

Richard Morin, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)

## Photographies

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Marc Lajoie (MAPAQ)

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM) –

École des pêches et de l'aquaculture du Québec (EPAQ)

## Remerciements

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM) et l'Association des Aquaculteurs du Québec (AAQ) se joignent à l'équipe de réalisation pour remercier chaleureusement tous les pisciculteurs du secteur de l'aquaculture en eau douce, ainsi que le conseil d'administration de l'Association des aquaculteurs du Québec (AAQ) qui ont participé aux travaux. La disponibilité et la générosité de chacun de ces personnes méritent d'être signalées.

## Pour information, veuillez vous adresser :

Comité sectoriel de main-d'oeuvre des pêches maritimes

Téléphone : 418 368-3774 ou 1 888 833-3774

Télécopieur : 418 368-3875

Courriel : comite@pechesmaritimes.org

Association des Aquaculteurs du Québec

Téléphone : 819 669-4962

Télécopieur : 819 669-4962

Courriel : aquaculture@upa.qc.ca

## Partenaires financiers :

**Québec** 

• Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation  
• Emploi-Québec

# Table des matières

LISTE DES TABLEAUX .....	iii
LISTE DES FIGURES.....	v
INTRODUCTION .....	1
<b>APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ET RÉSULTATS EN NOMBRE DE RÉPONDANTS.....</b>	<b>2</b>
Les principes de base .....	2
Méthodologie.....	2
Résultats pour les piscicultures en nombre de répondants.....	3
Résultats de retours des fiches destinées à la main-d'œuvre des piscicultures .....	6
<b>SECTION 1 - PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA RELÈVE DANS LE DOMAINE DE L'AQUACULTURE D'EAU DOUCE .....</b>	<b>8</b>
<b>PROFIL DES AQUACULTEURS.....</b>	<b>8</b>
Répartition géographique .....	8
Pisciculteur propriétaire ou responsable d'une pisciculture.....	9
Sexe et structure d'âge des pisciculteurs .....	9
Expérience des pisciculteurs.....	10
Occupation comme pisciculteur et sources de revenus .....	11
Faits saillants, profil des pisciculteurs.....	13
<b>PROFIL DES ENTREPRISES PISCICOLES .....</b>	<b>14</b>
Production.....	14
Intentions de développement des pisciculteurs face à leur entreprise.....	15
Faits saillants, profil des entreprises piscicoles .....	16
<b>PRISES DE RETRAITE DES PISCICULTEURS ET TRANSFERT DES ENTREPRISES.....</b>	<b>17</b>
Intentions de prises de retraite .....	17
Intentions par rapport à la disposition de l'entreprise au moment de la retraite .....	19
Amélioration des conditions de la relève des pisciculteurs.....	20
Faits saillants, prise de retraite des pisciculteurs et transfert des entreprises .....	21
<b>PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES PISCICULTURES .....</b>	<b>21</b>
Caractéristiques de la main-d'œuvre autre que les propriétaires.....	21
Causes des difficultés des pisciculteurs à recruter la main-d'œuvre dont ils ont besoin.....	24
Formation de la main-d'œuvre.....	25
Faits saillants, profil de la main-d'œuvre.....	25
<b>PROFIL DÉTAILLÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR TYPE D'EMPLOI.....</b>	<b>26</b>
Âge de la main-d'œuvre par type d'emploi .....	26
Scolarité de la main-d'œuvre .....	26
Expérience de la main-d'œuvre .....	27
Fidélité de la main-d'œuvre.....	28
Saisonnalité des emplois .....	28
Rémunération de la main-d'œuvre .....	29
Tâches de la main-d'œuvre par type de métiers.....	30

Faits saillants .....	32
<b>SECTION 2 - CONSTATS ET PISTES DE SOLUTIONS.....</b>	<b>33</b>
MÉTHODOLOGIE .....	33
ÉLÉMENTS CLÉS DE PROBLÉMATIQUE.....	33
Main-d'œuvre .....	33
Relève des pisciculteurs .....	34
CONSTATS ET PISTES DE SOLUTIONS PROVENANT DE LA RENCONTRE AVEC LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AAQ .....	34
Main-d'œuvre des piscicultures .....	35
La relève des pisciculteurs et le transfert des entreprises .....	36
<b>CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>39</b>
RECOMMANDATIONS.....	40

# Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de retours postaux par catégorie de production.....	4
Tableau 2	Nombre de retours d'informations pour les questions priorisées.....	5
Tableau 3	Retour des fiches d'employés .....	6
Tableau 4	Nombre d'employés engagés par les piscicultures .....	7
Tableau 5	Répartition géographique des répondants à l'enquête postale.....	8
Tableau 6	Répartition des répondants, enquête postale et entrevues téléphoniques cumulées .....	8
Tableau 7	Statut des pisciculteurs.....	9
Tableau 8	Sexe des pisciculteurs propriétaires ou des responsables de piscicultures.....	9
Tableau 9	Importance de l'entreprise piscicole dans le revenu du propriétaire .....	12
Tableau 10	Métiers exercés par les pisciculteurs .....	12
Tableau 11	Intentions des intervenants quant à la poursuite des activités piscicoles selon leur production.....	16
Tableau 12	Intentions de prise de retraite des répondants en fonction de l'âge .....	18
Tableau 13	S'il y a prévision de retraite d'ici 5 ans, actions prévues par les pisciculteurs.....	19
Tableau 14	Facteurs déterminants selon les pisciculteurs pour améliorer les conditions de relève.....	20
Tableau 15	Nombre d'ouvriers piscicoles employés par les répondants selon la production annuelle .....	22
Tableau 16	Difficulté à recruter des ouvriers piscicoles selon le nombre effectif d'ouvriers engagés par les pisciculteurs .....	22
Tableau 17	Nombre de techniciens aquacoles employés par les répondants .....	23
Tableau 18	Difficulté à recruter des techniciens en aquaculture selon le nombre effectif de techniciens engagés.....	23
Tableau 19	Nombre de gérants employés par les répondants .....	24
Tableau 20	Difficulté à recruter des gérants.....	24

Tableau 21	Identification des causes de difficulté de recrutement du personnel par les pisciculteurs répondants .....	25
Tableau 22	Fraction du revenu des pisciculteurs consacrée à la formation .....	25
Tableau 23	Structure d'âge de la main-d'œuvre par métier.....	26
Tableau 24	Expérience de la main-d'œuvre selon les types d'emploi.....	27
Tableau 25	Période de temps en emploi pour l'employeur actuel.....	28
Tableau 26	Nombre de mois de travail sur une base annuelle déclaré par les répondants .....	29
Tableau 27	Rémunération horaire des ouvriers piscicoles et des techniciens en aquaculture.....	29
Tableau 28	Salaire hebdomadaire des gérants .....	29
Tableau 29	Travail des ouvriers piscicoles.....	30
Tableau 30	Travail des techniciens aquacoles .....	31
Tableau 31	Travail des gérants d'entreprise .....	31

## Liste des figures

Figure 1	Distribution d'âge des pisciculteurs .....	10
Figure 2	Expérience des pisciculteurs exprimée en nombre d'années comme propriétaire de leur pisciculture.....	10
Figure 3	Pourcentage du temps consacré à l'entreprise piscicole par les répondants .....	11
Figure 4	Distribution des piscicultures par catégorie de production.....	14
Figure 5	Nombre d'employés par pisciculture par catégorie de production annuelle .....	15
Figure 6	Intentions de retraite des pisciculteurs par intervalle de temps .....	17
Figure 7	Intentions de retraite des pisciculteurs selon les différentes catégories de production.....	18
Figure 8	Facteurs limitatifs de vente des entreprises selon les pisciculteurs.....	20
Figure 9	Formation académique de la main-d'œuvre des piscicultures selon les types d'emplois .....	27



# Introduction

À la fin de l'année 2007, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM) décidait avec des partenaires, la Table des pêches maritimes (TPM), la Table filière de l'aquaculture en eau douce du Québec (TFAEDQ) et l'Association des aquaculteurs du Québec (AAQ), d'entreprendre une étude de la main-d'œuvre et de la relève dans les secteurs des pêches maritimes et de l'aquaculture en eau douce.

Du côté de l'aquaculture en eau douce, peu de données quantitatives étaient réellement disponibles sur la main-d'œuvre active et encore moins sur la relève des pisciculteurs actuels. La Table filière de l'aquaculture en eau douce du Québec, regroupant l'ensemble des partenaires impliqués dans le secteur, a reconnu le problème dans son plan stratégique 2006-2011, et a fait de la relève des pisciculteurs un objectif prioritaire à tenir compte dans la recherche d'une plus grande compétitivité et d'une plus grande rentabilité. De fait, l'ensemble des acteurs impliqués dans le secteur pressentaient un problème de relève chez les pisciculteurs, sans cependant pouvoir le quantifier.

Du côté de la main-d'œuvre des piscicultures, il existe très peu de données qui permettent de faire une étude sur la problématique de recrutement du personnel et sur les différentes catégories d'emplois dans le secteur. Il faut mentionner que la majorité des piscicultures au Québec sont de type familial et que les productions de poissons peuvent être de quelques tonnes à plus de 50 tonnes.

Il semble que plusieurs pisciculteurs atteindront l'âge de la retraite dans les prochaines années, alors que le secteur fait face à des problèmes majeurs :

- d'une part, les impacts environnementaux de la production piscicole et les contraintes réglementaires qui en découlent semblent freiner le développement du secteur;
- d'autre part, la production orientée vers le marché de la truite de table se développe peu face à la concurrence internationale très forte dans l'aquaculture des salmonidés.

En regard de la main-d'œuvre, le secteur de l'aquaculture en eau douce comporte donc des zones d'ombre importantes qui justifient pleinement la réalisation de cette présente étude. L'Association des aquaculteurs du Québec, la Table filière de l'aquaculture en eau douce du Québec et le Comité Sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM), reconnaissant cette réalité, ont donc décidé de faire une première incursion dans ce secteur.

# Approche méthodologique et résultats en nombre de répondants

Ce présent rapport est le résultat d'une enquête postale auprès de l'ensemble des pisciculteurs en aquaculture d'eau douce et complétée par des entrevues téléphoniques avec quelques pisciculteurs. Il est le fruit d'une collaboration majeure entre les partenaires de l'étude soit l'Association des aquaculteurs du Québec (AAQ), la Table filière de l'aquaculture en eau douce du Québec (TFAEDQ) et le Comité sectoriel de main-d'oeuvre du Québec (CSMOPM). Ils se sont impliqués activement dans la préparation du projet.

L'étude qui a été réalisée auprès des pisciculteurs visait le plus grand nombre possible de répondants, des petites piscicultures à production limitée (à partir de 1 tonne) aux piscicultures à production importante (de plus de 100 tonnes). Cependant, il a été convenu avec l'AAQ et le CSMOPM de mettre une emphase particulière sur les piscicultures qui jouent un rôle moteur dans la production piscicole, soit les piscicultures produisant 10 tonnes et plus.

## Les principes de base

- **Implication directe de l'organisation représentative des aquaculteurs**  
Les membres de l'AAQ représentent 80 % de la production piscicole au Québec destinée au marché de la truite de table ainsi qu'à celui du marché de l'ensemencement.
- **Implication des propriétaires des entreprises aquacoles**  
Ceux-ci étaient chargés de transmettre à leur personnel des fiches d'information à remplir pour établir leur profil professionnel.
- **Recherche d'informations les plus abondantes et approfondies possible**  
Cela nous a amenés à concevoir un questionnaire pour le propriétaire ou le dirigeant de l'entreprise et des fiches de profilage professionnel pour ses employés.
- **Confidentialité des résultats**  
Aucun renseignement demandé dans les questionnaires destinés aux pisciculteurs et dans les fiches à remplir par le personnel des piscicultures ne permet d'identifier l'entreprise ou la personne ayant fourni les informations.

## Méthodologie

Le MAPAQ a émis en 2006, l'année de référence pour établir la liste des piscicultures sous étude, des permis à 115 entreprises piscicoles, dont une trentaine à des entreprises ou individus dont la production est moins d'une tonne. Nous avons choisi en concertation, avec le CSMOPM et l'AAQ, d'expédier un questionnaire à chacun des propriétaires ou responsables des piscicultures dont la production est considérée commerciale (production égale ou supérieure à 1 tonne); des fiches à remettre au personnel de l'entreprise ont aussi été

intégrées à l'envoi afin d'obtenir des informations spécifiques sur chacun des types d'emplois ciblés (ouvrier piscicole, technicien en aquaculture, gérant d'entreprise). Quarante-vingt-cinq (85) envois postaux ont été préparés pour les entreprises détenant des permis d'opération délivrés par le MAPAQ en 2006 et sur la base des productions de 2006, puisque c'étaient les seules données vérifiées et disponibles en avril 2008.

Voici les étapes de réalisation des envois :

- L'équipe de réalisation du projet a expédié les questionnaires et fiches à chacun des pisciculteurs par la poste en incluant une lettre de présentation du directeur général de l'AAQ supportant le projet et notant l'importance de l'étude.
- Dans chacun des envois aux propriétaires ou responsables des entreprises se trouvaient des fiches à remplir par leur personnel selon les catégories d'emploi.
- Dans tous les envois se trouvaient des enveloppes de retour préaffranchies adressées directement au responsable de l'équipe de réalisation.
- L'envoi aux pisciculteurs a été réalisé le 16 avril 2008 et la date d'échéance de retour des questionnaires a été fixée au 6 mai 2008 et présentée comme telle dans les consignes associées au questionnaire. Cependant, étant donné le travail intensif que doivent réaliser les pisciculteurs au printemps et au début de l'été pour préparer le poisson pour l'ensemencement et le transporter vers les entreprises de pêche récréative, il a été convenu d'allonger la période de réception des questionnaires jusqu'à la fin juillet.
- Suite à l'analyse des résultats de l'enquête postale en terme de nombre de répondants, des entrevues téléphoniques supplémentaires ont été réalisées (voir plus loin).

### **Résultats pour les piscicultures en nombre de répondants**

Des 84 envois aux piscicultures produisant une tonne et plus par année (un envoi n'a pas été comptabilisé, car l'entreprise a fermé ses portes), 31 questionnaires ont été retournés ce qui donne globalement un taux de retour de 37%, ce qui est très satisfaisant pour ce type d'enquête. Pour valider la représentativité des répondants actifs par catégorie de production, nous les avons comparés à la liste des établissements de 2006 qui sont encore en opération en 2008 (tableau 1).

**Tableau 1**  
**Nombre de retours postaux par catégorie de production.**

PRODUCTION ANNUELLE (TONNES)	NOMBRE	NOMBRE D'ENTREPRISES SOUS PERMIS EN 2006 (>1 TONNE DE PRODUCTION) ENCORE EN OPÉRATION EN 2008
1-5	10	54
6-10	5	
11-15	4	13
16-20	2	
21-25	3	5
26-30	0	
31-35	1	3
36-40	0	
41-50	0	1
51 et plus	6	6
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>82</b>

Le taux de retour est cependant faible dans certaines catégories de production, tel que le présente le tableau 1. En effet, 28% de petits producteurs (5 tonnes et moins) ont répondu, alors que 100% des producteurs les plus importants (51 tonnes et plus) ont répondu au questionnaire. C'est dans certaines classes intermédiaires de production (30 à 50 tonnes) que les taux de retour sont les plus bas.

Afin de pallier à ce manque d'informations et pour répondre au besoin exprimé de l'AAQ d'avoir accès à des informations sur la presque totalité des gros producteurs (plus grand que 10 tonnes), il a été convenu avec les représentants du CSMOPM et de l'AAQ de compléter l'étude par voie téléphonique en priorisant certaines informations de base, considérées essentielles pour l'étude. Vingt-trois (23) dirigeants d'entreprises (correspondant aux entreprises se situant entre 10 et 50 tonnes de production selon le registre du MAPAQ) ont été contactés par un membre de l'équipe du CSMOPM pour répondre aux six (6) questions suivantes :

- Avez-vous répondu au questionnaire et si non êtes-vous prêts à répondre à quelques questions? (afin de pouvoir écarter ceux qui ont déjà répondu à l'enquête postale)
- Quelle est la production de votre entreprise?
- Quel est votre âge?
- Combien avez-vous d'employés par catégorie (gérant, technicien, ouvrier)?
- Dans combien d'années prévoyez-vous prendre votre retraite?
- Quelles sont vos intentions quant à l'avenir de votre entreprise? (Vendre ou transférer l'entreprise à un parent, vendre l'entreprise à un membre de votre personnel, vendre l'entreprise au plus offrant, fermer l'entreprise.)

Sur les 23 entreprises contactées, 4 n'ont pas répondu aux appels téléphoniques. De plus, des 19 pisciculteurs rejoints, 4 avaient déjà rempli le questionnaire postal. Ainsi les entrevues téléphoniques ont permis d'ajouter les informations de 15 entreprises supplémentaires dans

les catégories 11 à 50 tonnes. Ceci a augmenté l'échantillon de 33% donnant presque un taux de couverture de 100 % pour les entreprises produisant 10 tonnes et plus.

Le tableau 2 permet de constater que, pour ces six questions clés, nous avons amélioré considérablement le taux de réponse à 56% (46/82). Comme les chiffres de production individuelle sont confidentiels dans la banque d'informations du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, nous avons estimé la représentativité de l'échantillon recueilli directement à partir des données de production fournies par les entreprises dans l'enquête. Ainsi en calculant la production totale par classe de production (point médian de production x nombre de pisciculteurs) et en assumant que les piscicultures de 51 tonnes et plus (6 entreprises) produisent environ 50% de la production totale anticipée de 1450 tonnes pour 2008 (AAQ, communication personnelle), nous estimons que les répondants (questionnaires écrits et entrevues téléphoniques) représentent plus de 88 % (1280 tonnes/1450 tonnes) de la production québécoise.

**Tableau 2**  
**Nombre de retours d'informations pour les questions priorisées**

PRODUCTION ANNUELLE (TONNES)	ENQUÊTE POSTALE	ENTREVUES TÉLÉPHONIQUES	TOTAL	NOMBRE D'ENTREPRISES SOUS PERMIS EN 2006 (>1 TONNE DE PRODUCTION) ENCORE EN OPÉRATION EN 2008
1-5	10		10	54
6-10	5		5	
11-15	4	4	8	13
16-20	2	5	7	
21-25	3	1	4	5
26-30		1	1	
31-35	1	1	2	3
36-40		1	1	
41-50		1	1	1
51 et plus	6		6	6
Non spécifié		1	1	
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>82</b>

Il est à noter que dans la catégorie 10-20 tonnes le nombre de retours excède la compilation du MAPAQ, ce qui laisse entrevoir une différence d'évaluation de la production par certains pisciculteurs par rapport aux données du MAPAQ.

Pour les entreprises produisant 10 tonnes et plus, qui étaient particulièrement ciblées par l'étude, le taux de retour d'informations sur les questions prioritaires est de 100%.

Considérant les résultats de l'enquête postale et ceux des entrevues téléphoniques, l'effectif des répondants sera de 46 pour les données prioritaires ciblées, alors que pour les autres données uniquement contenues dans l'enquête postale, l'effectif sera de 31 répondants.

## Résultats de retours des fiches destinées à la main-d'œuvre des piscicultures

Le tableau 3 présente cependant le total des fiches reçues par catégorie d'emploi.

**Tableau 3**  
**Retour des fiches d'employés**

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL
Ouvriers piscicoles	15
Techniciens en aquaculture	10
Gérants d'entreprise	6
<b>Total</b>	<b>31</b>

Les 31 fiches reçues proviennent de 16 entreprises. Ce faible taux de retour des fiches de la part des employés est dû au fait que la période intensive de travail dans les piscicultures est de mai à la fin juin. De ce fait, nous avons accepté le retour des fiches des employés jusqu'en juillet. Il est à noter que les fiches destinées aux employés étaient transmises par les pisciculteurs eux-mêmes.

De fait, le tableau 4 nous renseigne sur les effectifs recrutés par les pisciculteurs ayant répondu à l'enquête postale et à l'enquête téléphonique. Si on multiplie pour chaque catégorie le nombre d'employés déclarés par le nombre d'entreprises, les pisciculteurs participant à l'enquête (ayant répondu à la question sur le nombre de personnes affectées aux opérations et à l'administration) emploient au moins 83 personnes, tous types d'emplois confondus. Par ailleurs 10 entreprises (22%) déclarent ne pas avoir de personnel autre que le pisciculteur lui-même. Étant donné que l'on possède les données de main d'œuvre de pratiquement 100% des piscicultures de 10 tonnes et plus de production et que ce sont celles-ci qui engagent la grande majorité de main d'œuvre, nous pensons que le total de 83 personnes engagées est une bonne estimation de la main d'œuvre du secteur.

**Tableau 4**  
**Nombre d'employés engagés par les piscicultures**

NB D'EMPLOYÉS (OPÉRATIONS ET ADMINISTRATION)	NB D'ENTREPRISES	NB D'EMPLOYÉS
Aucune	10	0
1 personne	14	14
2 personnes	9	18
3 personnes	8	24
4 personnes	2	8
6 personnes	2	12
Plus de 7 personnes	1	7
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>83</b>

Le taux de retour se situerait donc à 37% (31 fiches d'employés reçues/83 salariés déclarés par les pisciculteurs). Il s'agit d'un bon résultat, considérant le fait que l'enquête s'est réalisée principalement au printemps et au début de l'été, dans une période où s'effectuent la préparation du poisson pour la vente et le transport aux clients. Un bon nombre de fiches d'employés ont d'ailleurs été retournées en juillet, soit après cette période intensive de travail. On peut penser que certains employés occasionnels engagés spécifiquement durant cette période de surcroît de travail n'ont pas rempli la fiche par manque de temps. L'estimation faite de 83 employés dans les piscicultures est consistante avec l'information provenant du MAPAQ de 200 personnes au total travaillant dans le secteur; il faut additionner en effet aux 83 employés les propriétaires des 82 entreprises produisant plus d'une tonne. Ainsi que les propriétaires d'une trentaine d'entreprises dont la production est inférieure à cette valeur (195 personnes au total).

Plus loin dans le rapport nous aurons l'occasion de préciser où se situent ces emplois selon la production des piscicultures.



## **SECTION 1**

**Profil de la main-d'œuvre et  
de la relève dans le domaine  
de l'aquaculture d'eau douce**





# SECTION 1

## PROFIL DE LA MAIN D'ŒUVRE ET DE LA RELÈVE DANS LE SECTEUR DE L'AQUACULTURE D'EAU DOUCE

### PROFIL DES AQUACULTEURS

#### Répartition géographique

Les pisciculteurs répondants se répartissent dans l'ensemble des régions administratives du Québec. Cependant, ils sont plus nombreux dans les régions du sud du Québec, soit en Estrie, dans la région de Montréal, dans la région du Centre du Québec et dans la région de Chaudière-Appalaches.

Cependant, des piscicultures sont aussi présentes dans des régions plus septentrionales, là où les conditions de l'eau souterraine sont susceptibles de supporter l'élevage de salmonidés. Si les conditions des nappes phréatiques du sud du Québec sont un avantage pour l'élevage à cause probablement de la température de l'eau, d'autres régions possèdent probablement des facteurs avantageux (débit, volume des nappes, qualité de l'eau, etc.) qui ont permis l'implantation de piscicultures partout au Québec.

**Tableau 5**  
Répartition géographique des répondants à l'enquête postale

RÉGIONS	TOTAL
01 Bas-Saint-Laurent	1
02 Saguenay-Lac Saint-Jean	1
03 Capitale Nationale	4
04 Mauricie	3
05 Estrie	7
07 Outaouais	4
11 Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	2
12 Chaudières-Appalaches	4
15 Laurentides	2
17 Centre-du-Québec	3
<b>Total</b>	<b>31</b>

**Tableau 6**  
Répartition des répondants, enquête postale et entrevues téléphoniques cumulées

RÉGIONS	TOTAL
01 Bas-Saint-Laurent	1
02 Saguenay-Lac Saint-Jean	1
03 Capitale Nationale	4
04 Mauricie	3
05 Estrie	14
06 Montréal	3
07 Outaouais	4
09 Côte-Nord	2
10 Nord-du-Québec	1
11 Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	2
12 Chaudières-Appalaches	4
15 Laurentides	4
17 Centre-du-Québec	3
<b>Total</b>	<b>46</b>

## Pisciculteur propriétaire ou responsable d'une pisciculture

Le tableau 7 permet de différencier entre les pisciculteurs propriétaires de leur entreprise et ceux qui opèrent une pisciculture qui appartient à plusieurs propriétaires ou actionnaires; dans ce dernier cas le questionnaire permet d'identifier le propriétaire responsable de l'entreprise. Dans 77% des cas (24/31), le pisciculteur en charge est seul propriétaire de son entreprise. Cependant, peu de répondants (7/31) se déclarent propriétaires responsables de la pisciculture et les données indiquent que ces cas se retrouvent en grande majorité dans les piscicultures où la production est plus importante (51 tonnes et plus).

**Tableau 7**  
**Statut des pisciculteurs (enquête postale)**

PRODUCTION ANNUELLE (TONNES)	PISCICULTEURS PROPRIÉTAIRES	RESPONSABLES DE LA PISCICULTURE	TOTAL
1-5	9	1	10
6-10	5		5
11-15	4		4
16-20	2		2
21-25	1	2	3
31-35	1		1
51 et plus	2	4	6
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>31</b>

## Sexe et structure d'âge des pisciculteurs

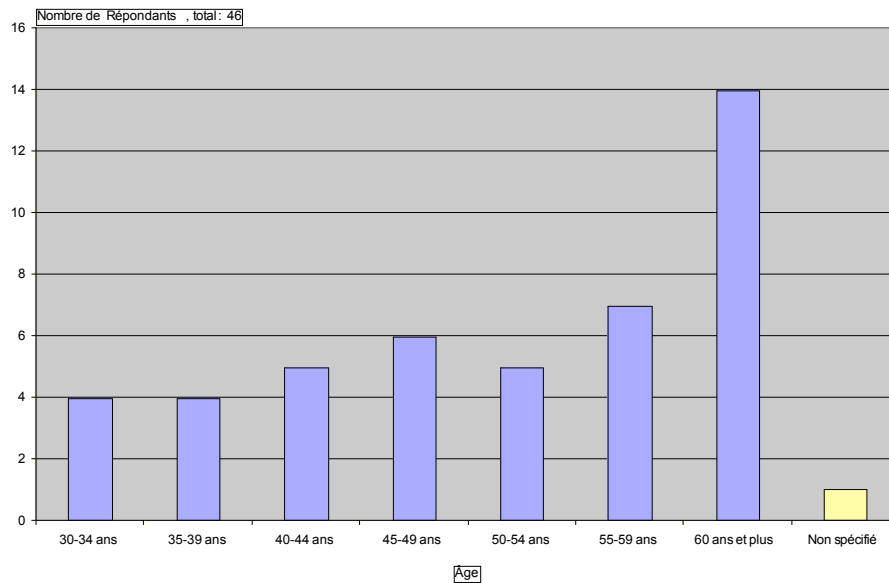
Si la grande majorité des pisciculteurs sont de sexe masculin, on note quand même une représentation de femmes de près de 13% des répondants.

**Tableau 8**  
**Sexe des pisciculteurs propriétaires ou des responsables des piscicultures (enquête postale)**

SEXE	TOTAL
Féminin	4
Masculin	27
<b>Total</b>	<b>31</b>

Les pisciculteurs répondants se répartissent dans un large éventail d'âges (figure 1). Malgré une tendance à l'augmentation du nombre d'individus dans les classes d'âge plus âgées, on constate cependant un bon nombre de jeunes pisciculteurs qui ont moins de 40 ans; 18% (8/45). La distribution d'âges indique cependant une nette prédominance des pisciculteurs qui sont plus âgés. Les 55 ans et plus comptent en effet pour près de 47% (21/ 45) de l'effectif total; 31% ont même dépassé 60 ans. À partir des résultats de la figure 1, on estime la moyenne d'âge des pisciculteurs à environ 52 ans.

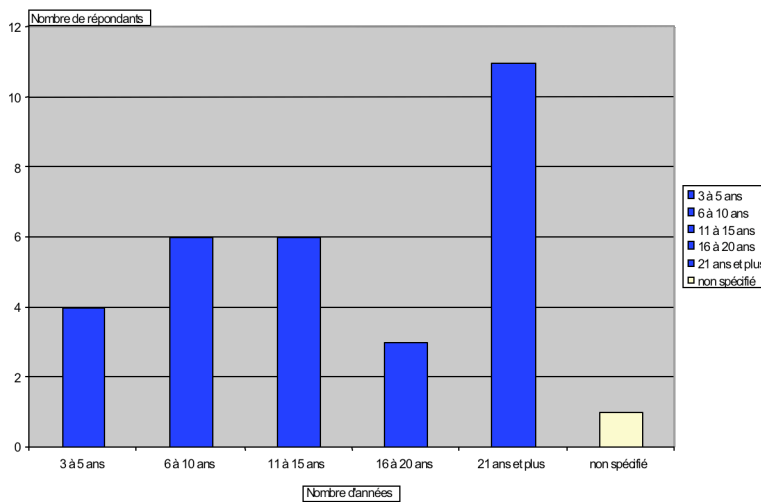
**Figure 1**  
**Distribution d'âges des pisciculteurs**  
 (enquête postale et entrevues téléphoniques)



### Expérience des pisciculteurs

Bon nombre des pisciculteurs possèdent leur entreprise depuis un certain nombre d'années. La majorité possède leur pisciculture depuis plus de 6 ans (26/30). Près de la moitié (soit 14/30) possèdent leur pisciculture depuis 16 ans et plus.

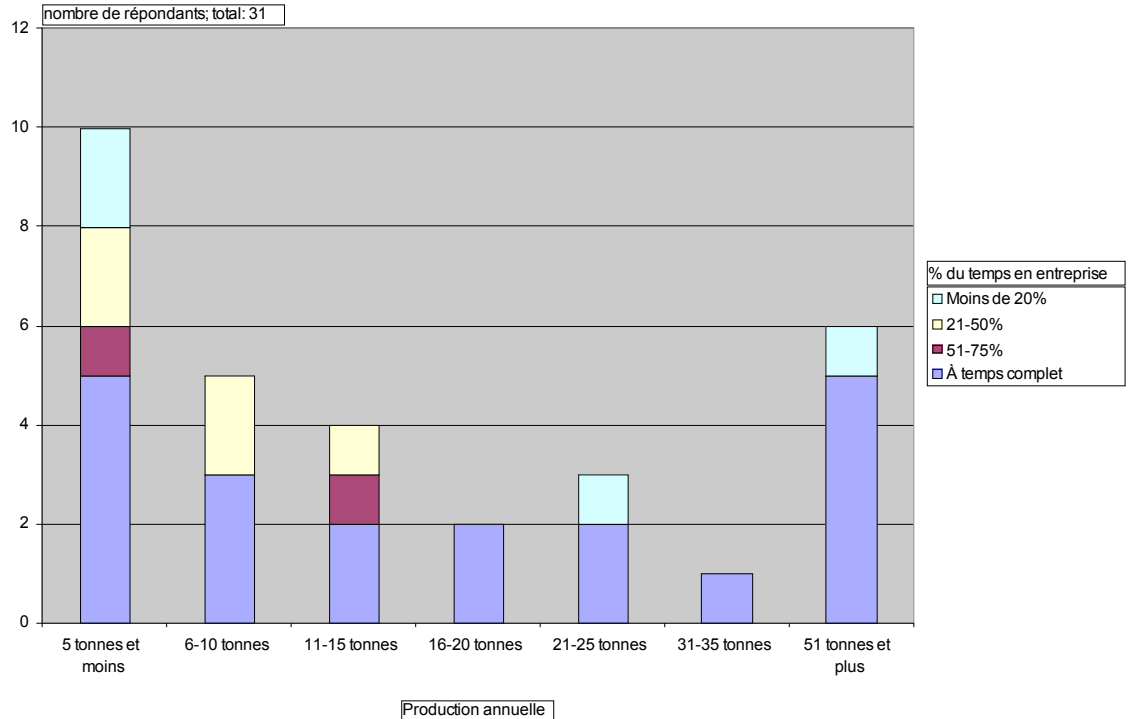
**Figure 2**  
**Expérience des pisciculteurs exprimée en nombre d'années**  
 comme propriétaire de leur pisciculture (enquête postale)



## Occupation comme pisciculteur et sources de revenus

Pour la majorité des pisciculteurs (20/31, soit 65%), c'est à temps complet qu'ils s'occupent de leur entreprise (figure 3) et ce, particulièrement pour les entreprises à production plus importante.. Cependant, particulièrement chez les plus petites piscicultures (5 tonnes et moins), on peut observer que 50% des pisciculteurs déclarent passer seulement une partie de leur temps à s'occuper de leur entreprise piscicole.

**Figure 3**  
**Pourcentage du temps consacré à l'entreprise piscicole par les répondants**  
**(enquête postale)**



De fait quelques propriétaires déclarent qu'ils ont d'autres revenus que l'entreprise piscicole (tableau 9). Pour 9 pisciculteurs sur 31 (29%), la pisciculture constitue soit un revenu d'appoint ou un passe-temps; comme l'on devrait s'y attendre, cette particularité est surtout présente chez les plus petites piscicultures (10 tonnes et moins).

**Tableau 9**  
**Importance de l'entreprise piscicole dans le revenu du propriétaire**  
**(enquête postale)**

PRODUCTION ANNUELLE (TONNES)	TRAVAIL À LA PISCICULTURE			TOTAL
	REVENU PRINCIPAL	REVENU D'APPOINT	PASSE-TEMPS	
5 et moins	6	3	1	10
6-10	2	3		5
11-15	3		1	4
16-20	2			2
21-25	3			3
31-35	1			1
51 et plus	5	1		6
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>31</b>

Pour les pisciculteurs qui possèdent une autre source de revenu, nous avons voulu savoir d'où proviennent ces autres sources de revenus.

**Tableau 10**  
**Métiers exercés par les pisciculteurs (enquête postale)**

MÉTIER DANS D'AUTRE SECTEURS	TOTAL
Construction	1
Forêt	2
Commerce	2
Agriculture	5
Autre	2
Sans autre métier	19
<b>Total</b>	<b>31</b>

Selon le tableau 10, 19/31 (61%) des pisciculteurs déclarent ne pas avoir d'autres métiers que celui de pisciculteurs. Par contre, 39% (12/31) travaillent dans un autre secteur, particulièrement dans des secteurs connexes comme l'agriculture et la forêt. Il est probable que dans ce cas, le pisciculteur soit aussi propriétaire d'une ferme comportant d'autres formes de productions (agricole ou forestière). Deux des 5 personnes qui identifient l'agriculture comme leur autre métier possèdent une érablière.

### **Faits saillants, profil des pisciculteurs**

- La structure d'âge des pisciculteurs indique que la proportion des pisciculteurs âgés (55 ans et plus) est particulièrement forte; cette proportion est même de 31% chez les 60 ans et plus, alors que plusieurs devraient normalement avoir pris leur retraite ou pourraient le faire. On peut d'ores et déjà présumer que bon nombre de ceux-ci prendront effectivement leur retraite dans les prochaines années. Les données sur l'expérience des pisciculteurs constituent une information additionnelle complémentaire à la structure d'âge; dans les catégories d'expérience, on note qu'un bon nombre des pisciculteurs ont une expérience de 21 ans et plus.
- Le cumul de la distribution moyenne d'âge des pisciculteurs (pour les 60 ans et plus la valeur utilisée dans le calcul est de 60, alors que pour les autres classes d'âge la valeur médiane a été utilisée) est de 49 ans.
- La grande majorité (71% ou 22/31) des pisciculteurs travaillent à plein temps dans leur entreprise, laquelle constitue leur revenu principal.

## PROFIL DES ENTREPRISES PISCICOLES

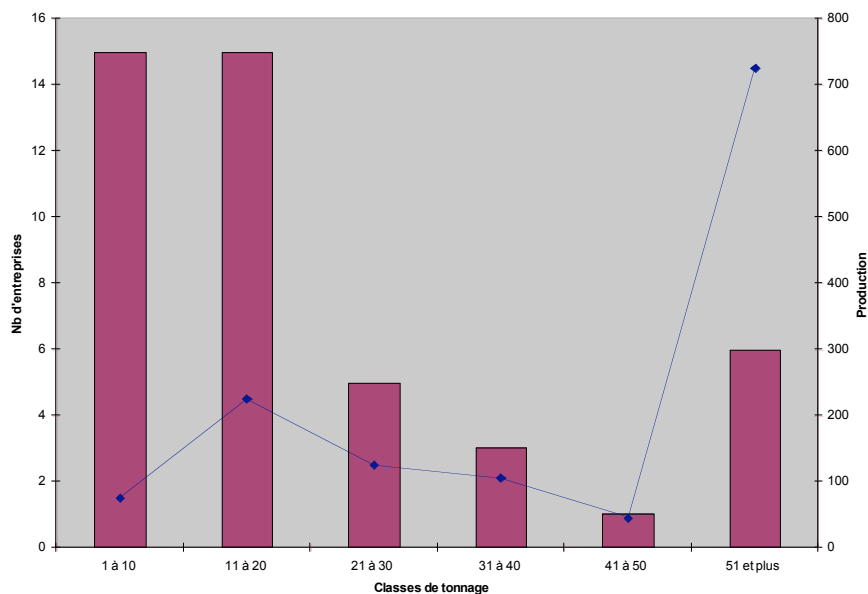
### Production

La grande majorité des piscicultures sont orientées vers le marché de l'ensemencement. Les pourvoiries, qui offrent des forfaits de pêche sportive, constituent une bonne part de la clientèle. Les propriétaires d'étang de pêche représentent aussi une portion non négligeable de l'ensemencement, bien que ce secteur soit en déclin. En 2006, les six piscicultures de 51 tonnes et plus représentaient environ 45 % de la production piscicole totale au Québec (Morin, R., 2007, MAPAQ, Production piscicole au Québec). Parmi celles-ci, on retrouve les principaux fournisseurs du marché de la consommation.

Selon le MAPAQ, les valeurs de production des piscicultures pour les différents marchés en 2006 étaient les suivantes : marché de l'ensemencement, 6,5 millions \$, marché des étangs de pêche, 1,1 millions \$ et marché de la table, 2,7 millions \$ sur un total estimé de 10,3 millions \$ (Morin, R., 2007, MAPAQ, Production piscicole au Québec).

La figure 4 présente le nombre de piscicultures par classes de production et la production cumulée pour ces mêmes classes. Même si les piscicultures de 20 tonnes et moins représentent 67% des pisciculteurs, ce sont les six piscicultures de plus de 51 tonnes, qui contribuent le plus à la production totale (figure 4). En 2008, on estime que les piscicultures de 51 tonnes et plus sont responsables de 50% de la production annuelle de 2008 (AAQ, communication personnelle).

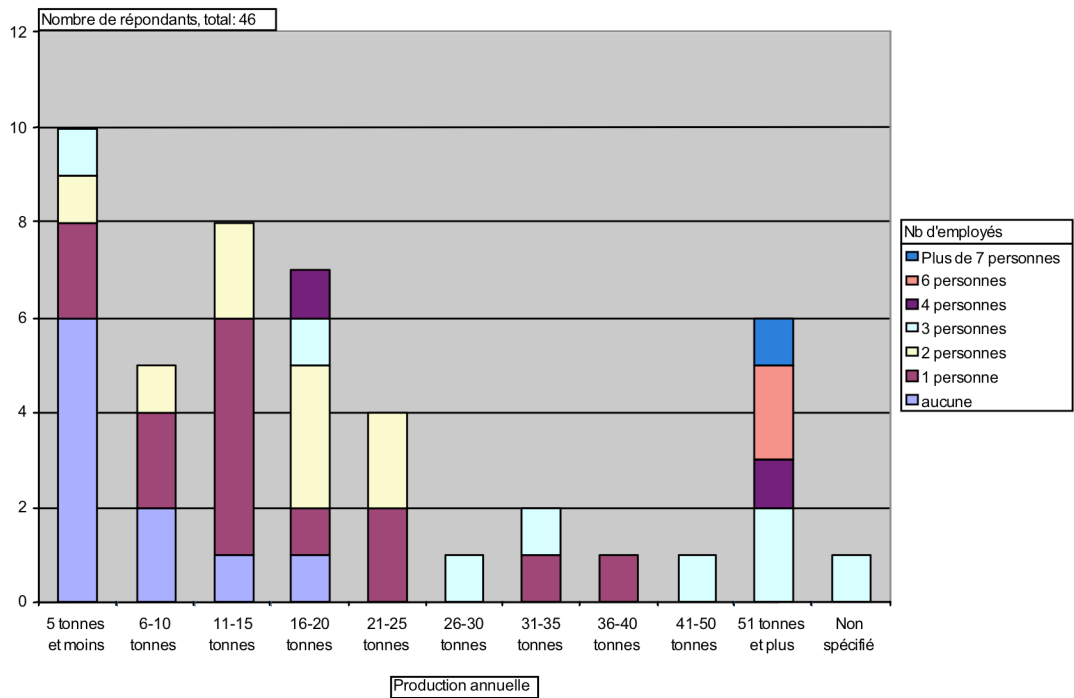
**Figure 4**  
**Distribution des piscicultures et productions**  
(enquête postale et entrevues téléphoniques)



La figure 5 a été produite en combinant à la distribution des piscicultures par production le nombre d'employés déclarés travaillant aux opérations et à l'administration. Plus la production annuelle est importante, plus les effectifs d'employés sont importants. Les piscicultures de 51 tonnes et plus, embauchent en moyenne 5 employés. Celles de catégorie moyenne, 26-50 tonnes, embauchent de 3 à 4 personnes. Dans les piscicultures produisant de

6 à 25 tonnes de production annuelle, on observe généralement 1 à 2 employés, alors que dans les entreprises produisant 5 tonnes et moins, la majorité des propriétaires n'embauchent pas de personnel. Tel que déjà mentionné, le nombre total d'employés dans l'ensemble des piscicultures qui ont répondu au questionnaire est de 83.

**Figure 5**  
**Nombre d'employés par pisciculture par catégorie de production annuelle**  
**(enquête postale et entrevues téléphoniques).**



### Intentions de développement des pisciculteurs face à leur entreprise

Quatre-vingt pourcent (25/31) des répondants indiquent qu'ils entendent soit maintenir la production actuelle, soit l'augmenter. Dix pourcent (3/31) entendent diminuer leur production. Deux de ces 3 piscicultures ont une production de 10 tonnes et moins. Enfin, le dernier 10 pourcent (3/31) des pisciculteurs entendent cesser leurs opérations. Leurs productions annuelles sont faibles : une pisciculture se situe dans les 5 tonnes et moins, une autre dans les 6 à 10 tonnes, la dernière dans les 16 à 20 tonnes. Considérant que seulement 6 piscicultures entendent, soit diminuer leur production ou cesser leurs opérations et que pour 4 d'entre elles se situent dans les 10 tonnes et moins, la situation de production au Québec devrait être stable dans le court terme.

**Tableau 11**  
**Intentions des intervenants quant à la poursuite des activités piscicoles selon leur production**  
**(enquête postale)**

INTENTIONS QUANT À LA POURSUITE DES ACTIVITÉS	PRODUCTION ANNUELLE (TONNES)							TOTAL
	5 ET -	6-10	11-15	16-20	21-25	31-35	51 ET +	
Maintenir la production actuelle	5	2	3		2	1	4	17
Diminuer la production	1	1					1	3
Augmenter la production	3	1	1	1	1		1	8
Cesser les opérations de la pisciculture	1	1		1				3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>31</b>

### Faits saillants, profil des entreprises piscicoles

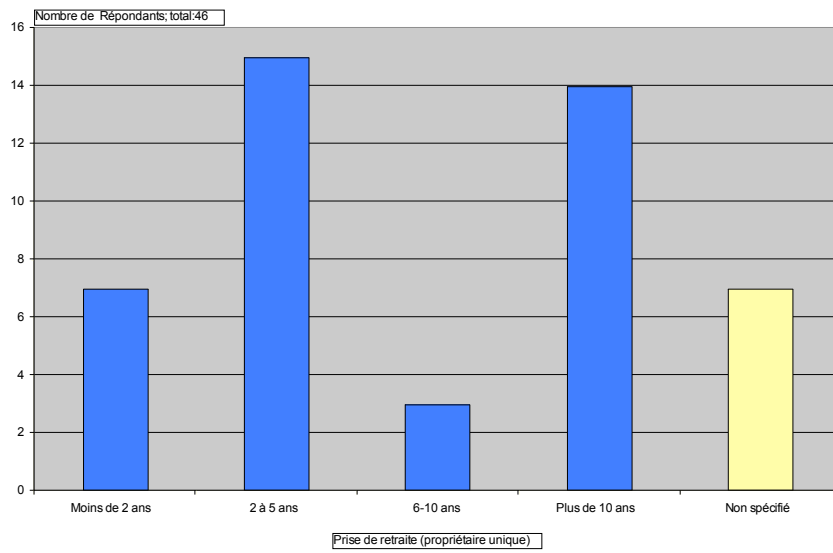
- Il existe 54 petites piscicultures comprises dans la catégorie des 1-10 tonnes selon les permis délivrés par le MAPAQ en 2006. Cependant, l'essentiel de la production est surtout le fait de la trentaine de piscicultures de plus grande taille. La grande majorité des entreprises produisent pour le marché de l'ensemencement. La production destinée au marché de la table se fait essentiellement parmi les 6 plus grosses piscicultures de 51 tonnes.
- L'embauche de personnel est requise surtout dans les piscicultures à forte production. Au-delà de 10 tonnes de production annuelle, l'embauche de personnel devient alors nécessaire.
- Peu de pisciculteurs entendent cesser leurs activités (3/31) malgré la proportion importante de pisciculteurs plus âgés.
- La faible diminution de production à court terme ainsi que la faible proportion d'intention de fermeture des propriétaires d'entreprises ne devrait pas affecter significativement les emplois et la production du secteur.

## PRISES DE RETRAITE DES PISCICULTEURS ET TRANSFERT DES ENTREPRISES

### Intentions de prises de retraite

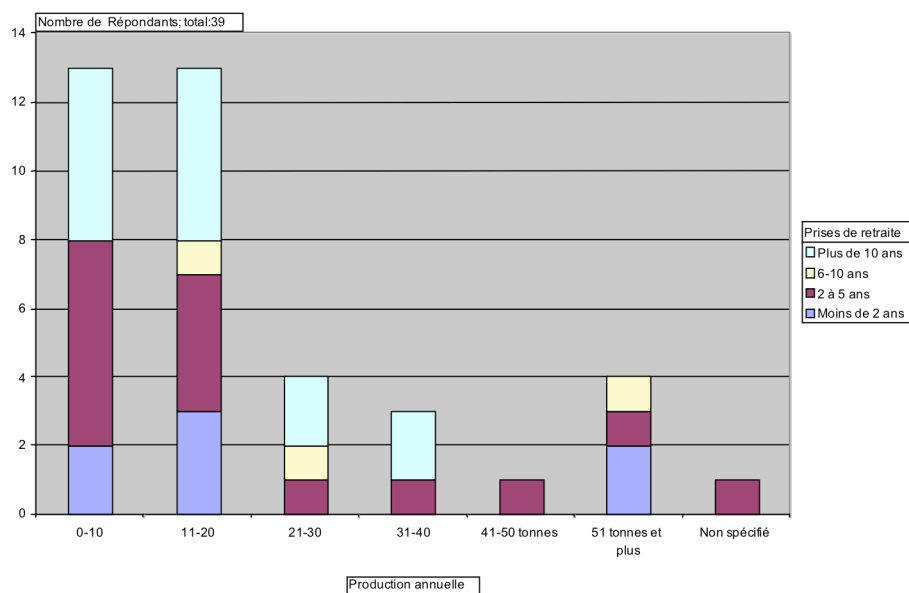
Sur 39 répondants, 56% (soit 22) affirment vouloir prendre leur retraite d'ici cinq ans. Alors que 36% (soit 14) projettent de prendre leur retraite au-delà de 10 ans.

**Figure 6**  
Intentions de retraite des pisciculteurs par intervalle de temps  
(enquête postale et entrevues téléphoniques)



Nous avons cherché à vérifier dans quelle catégorie de production se situaient ces intentions de retraite (figure 7). Les intentions de retraite dans l'intervalle de 0 à 5 ans sont distribuées dans l'ensemble des catégories de production; dans les 51 tonnes et plus 3 des 4 répondants de cette catégorie (ce qui représente 50% des répondant de l'enquête 3/6) déclarent vouloir prendre leur retraite d'ici 5 ans.

**Figure 7**  
**Intentions de retraite des pisciculteurs selon les différentes catégories de production**  
**(enquête postale et entrevues téléphoniques)**



Sept (7) pisciculteurs sur les 46 participants n'ont pas cependant répondu à la question de prise de retraite (tableau 12). C'est dans les 50 ans et plus que l'on retrouve la plus grande proportion (86%) parmi les pisciculteurs ayant l'intention de prendre leur retraite.

**Tableau 12**  
**Intentions de prise de retraite des répondants en fonction de l'âge**  
**(enquête postale)**

PRISE DE RETRAITE	ÂGE (ANNÉES)							NON SPÉCIFIÉ	TOTAL
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ANS ET +		
Moins de 2 ans				1		2	4		7
2 à 5 ans			1	1	3	2	8		15
6-10 ans					1		1	1	3
Plus de 10 ans	2	3	3	3		2	1		14
Non spécifié	2	1	1	1	1	1			7
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>46</b>

## Intentions par rapport à la disposition de l'entreprise au moment de la retraite

Dix-sept (17) répondants n'ont pas répondu à la question puisqu'elle s'adressait aux pisciculteurs prévoyant prendre leur retraite d'ici 5 ans. Le tableau 13 indique cependant que les abstentions de ces 17 personnes sont réparties sur tous les groupes d'âge. Les jeunes évidemment ne se sentent pas directement concernés.

Quatre-vingt-trois pourcent (24/29) des répondants entendent vendre leur entreprise soit à un parent (8/29), à un membre du personnel de la pisciculture (2/29) ou au plus offrant (14/29). Près de 50% des piscicultures seront donc mises en vente sur le marché, hors du transfert familial ou du transfert à un employé de l'entreprise dans les cinq prochaines années.

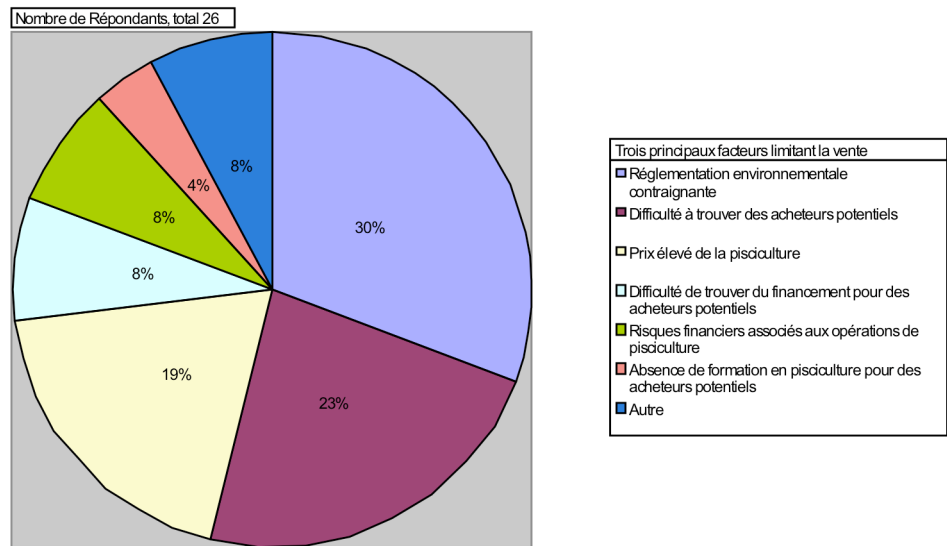
**Tableau 13**  
**S'il y a prévision de retraite d'ici 5 ans, actions prévues par les pisciculteurs**  
**(enquête postale et entrevues téléphoniques)**

ACTION	ÂGE								TOTAL
	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ANS ET PLUS	NON SPÉCIFIÉ	
Vendre ou transférer l'entreprise à un parent		2	1	1			4		8
Vendre l'entreprise à un membre de votre personnel						2			2
Vendre l'entreprise au plus offrant	1		1	3	3	1	5		14
Fermer l'entreprise			1		1	1	1	1	5
Non spécifié	3	2	2	2	1	3	4		17
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>46</b>

La figure 8 présente les facteurs limitatifs identifiés par les pisciculteurs quant à la vente de leur entreprise. Les pisciculteurs identifient les contraintes environnementales comme le principal facteur limitant (30% des répondants l'ont choisi comme premier facteur limitatif); la priorisation de ce facteur concerne surtout les pisciculteurs plus âgés (6 pisciculteurs sur les 8 qui ont choisi ce facteur sont dans la catégorie d'âge des 50 ans et plus). Les acheteurs potentiels peuvent en effet être découragés par les lois et réglementations d'ordre environnemental qui s'appliquent aux eaux de rejets des piscicultures, ainsi qu'à l'utilisation des eaux souterraines ou de surface.

Plusieurs pisciculteurs entrevoient avoir de la difficulté à trouver des acheteurs potentiels (23% l'ont choisi comme premier facteur limitant), alors que le prix élevé des piscicultures est le facteur limitant pour 19% des répondants. Cinq pisciculteurs sur les 31 répondants de l'enquête postale n'ont pas répondu à la question

**Figure 8**  
**Facteurs limitatifs de vente des entreprises selon les pisciculteurs (enquête postale)**



Un des pisciculteurs ayant répondu l’item *autre* mentionne l’absence de rentabilité comme un facteur limitatif important.

### Amélioration des conditions de la relève des pisciculteurs

Quarante-six pourcent (12/26) des pisciculteurs considèrent que l’accès à un capital de départ et une aide au financement des opérations pour l’acheteur est le facteur important pour faciliter la relève, alors que 35% (9/26) priorisent la rentabilité des entreprises comme facteur déterminant. Les éléments financiers priment donc largement, aux yeux des pisciculteurs, comme facteur prédominant sur les aspects de formation et d’accompagnement technique des entreprises, si l’on veut améliorer les conditions de la relève et les transferts d’entreprises.

**Tableau 14**  
**Facteurs déterminants selon les pisciculteurs pour améliorer les conditions de la relève**

FACTEURS	NOMBRE
Accès à un capital de départ et aide au financement des opérations	12
Augmentation de la rentabilité des opérations piscicoles	9
Programmes d'accompagnement technique (mentorat, coaching, formation sur mesure	2
Valorisation et promotion des métiers en aquaculture	1
Autre (risques associés au type de production)	2
Non spécifié	5
<b>Total</b>	<b>31</b>

Les deux répondants ayant répondu par l’item *autre* dans le tableau 14 mentionnent qu’il faut rechercher une diminution des risques associés à ce type de production (assurances, programme de stabilisation du revenu).

## **Faits saillants, prise de retraite des pisciculteurs et transfert des entreprises**

- Considérant la structure d'âge des pisciculteurs, il n'est pas surprenant de constater que plus de 50% de ceux-ci entendent prendre leur retraite d'ici 5 ans. Si tous ces projets se réalisent, on peut estimer qu'une vingtaine de piscicultures seront mises en vente dans les prochaines années, soit à travers le réseau familial, soit sur le marché conventionnel. De ces 20 entreprises, l'étude nous apprend que la majorité seront vendues au plus offrant. Peu songent à fermer carrément l'entreprise.
- Les pisciculteurs considèrent qu'outre la difficulté à trouver des acheteurs potentiels pour les entreprises dans les prochaines années, les contraintes environnementales imposées au secteur dans les dernières années sont des facteurs limitants pour l'acheteur potentiel à la recherche d'une entreprise de production.
- De fait, l'accès à un financement adéquat constitue pour les pisciculteurs l'élément déterminant qui pourrait inciter un acheteur potentiel à acquérir une entreprise.

## **PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES PISCICULTURES**

### **Caractéristiques de la main-d'œuvre autre que les propriétaires**

Tel que mentionné plus tôt dans l'étude, les pisciculteurs qui ont répondu au questionnaire engagent au total 83 personnes, tous métiers confondus; ces 83 personnes peuvent inclure des membres de la famille, cependant, les données ne permettent pas de préciser ce point.

#### **■ Ouvriers piscicoles**

Près de 50% des piscicultures (14/30) ayant répondu à l'enquête postale emploient des ouvriers piscicoles (tableau 15). Près de la moitié de ces ouvriers travaillent dans des piscicultures qui embauchent qu'un seul employé (10/21). Alors que les autres ouvriers travaillent dans les piscicultures de 51 tonnes et plus, celles-ci retiennent les services de 1 à 4 ouvriers.

**Tableau 15**  
**Nombre d'ouvriers piscicoles employés par les répondants selon la production annuelle**  
**(enquête postale)**

PRODUCTION ANNUELLE (TONNES)	NOMBRE D'OUVRIERS PISCOLES						TOTAL
	AUCUN	1	2	3	4	NON SPÉCIFIÉ	
5 tonnes et moins	8	1	1				10
6-10 tonnes	3	2					5
11-15 tonnes		4					4
16-20 tonnes	2						2
21-25 tonnes	1	1				1	3
31-35 tonnes	1						1
51 tonnes et plus	1	2	1	1	1		6
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>31</b>

Pour un certain nombre des pisciculteurs qui ont répondu (17 sur 31 répondants), dix (10) n'éprouvent pas de difficulté à recruter des ouvriers piscicoles contre 7 qui en rencontrent (tableau 16). Cependant le peu de réponses à cette question ne nous permet pas de conclure de façon définitive. Fait à noter, parmi ce groupe de 17, il y a 4 entreprises qui n'ont pas ou ne requièrent pas d'ouvriers piscicoles et qui ont cependant commenté positivement et négativement à la difficulté de recruter. Les données du tableau 16 nous indiquent aussi que la grande majorité (12/14) des pisciculteurs qui n'engagent pas d'ouvriers n'ont pas répondu à la question.

**Tableau 16**  
**Difficulté à recruter des ouvriers piscicoles**  
**selon le nombre effectif d'ouvriers engagés par les pisciculteurs**  
**(enquête postale)**

NB D'OUVRIERS PISCOLES	DIFFICULTÉ À RECRUTER			TOTAL
	NON	OUI	NON SPÉCIFIÉ	
Aucun	2	2	12	16
1	6	2	2	10
2	1	1		2
3		1		1
4		1		1
Non spécifié	1			1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>31</b>

### ■ Techniciens en aquaculture

La plupart des pisciculteurs n'emploient pas de techniciens aquacoles (22/30) (tableau 17). C'est surtout dans les piscicultures les plus importantes en regard de la production que l'on rencontre le plus de techniciens engagés (6 techniciens sur un effectif total de 10 travaillent dans des piscicultures de 20 tonnes et plus). Cependant, 4 piscicultures de plus faible production déclarent engager des techniciens.

**Tableau 17**  
**Nombre de techniciens aquacoles employés par les répondants**  
**(enquête postale)**

PRODUCTION ANNUELLE (TONNES)	NOMBRE DE TECHNICIENS				TOTAL
	AUCUN	1	2	NON SPÉCIFIÉ	
5 tonnes et moins	8	2			10
6-10 tonnes	5				5
11-15 tonnes	2	2			4
16-20 tonnes	1			1	2
21-25 tonnes	2		1		3
31-35 tonnes	1				1
51 tonnes et plus	3	2	1		6
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>31</b>

Une majorité de répondants (9/13) déclarent avoir de la difficulté à recruter des techniciens aquacoles (tableau 18). Cependant 17 pisciculteurs n'ont pas répondu à la question parce qu'ils n'engagent pas de techniciens et que la question ne les concernait pas. Huit piscicultures mentionne embaucher des technicien alors que 13 piscicultures ont quand même répondu à la question concernant la difficulté à recruter pour ce type d'emploi.

**Tableau 18**  
**Difficulté à recruter des techniciens en aquaculture**  
**selon le nombre effectif de techniciens engagés**  
**(enquête postale)**

NB DE TECHNICIENS EMPLOYÉS	DIFFICULTÉ À RECRUTER DES TECHNICIENS			
	NON	OUI	NON SPÉCIFIÉ	TOTAL
Aucun	1	4	17	22
1	3	3		6
2		2		2
Non spécifié			1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>31</b>

## ■ Gérants de pisciculture

L'embauche de gérants d'entreprise se pratique surtout dans les grandes entreprises piscicoles (51 tonnes et plus) comme le démontre le tableau 19.

**Tableau 19**  
**Nombre de gérants employés par les répondants**  
**(enquête postale)**

PRODUCTION ANNUELLE (TONNES)	GÉRANT EMPLOYÉ		TOTAL
	NON	OUI	
5 tonnes et moins	10		10
6-10 tonnes	5		5
11-15 tonnes	3	1	4
16-20 tonnes	2		2
21-25 tonnes	3		3
31-35 tonnes	1		1
51 tonnes et plus	3	3	6
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>31</b>

Comme pour les techniciens aquacoles, une majorité de répondants indiquent une difficulté à recruter des gérants d'entreprise. Soixante-cinq pourcent (20/31) n'ont cependant pas répondu à la question, ne se sentant pas concernés puisqu'ils n'engagent pas de gérant. Il est à constater que 11 pisciculteurs ont choisi de commenter sur la difficulté ou non de recruter, alors que seulement 4 entreprises déclarent employer un gérant.

**Tableau 20**  
**Difficulté à recruter des gérants**  
**(enquête postale).**

Non	4
Oui	7
<b>Total</b>	<b>11</b>

## **Causes des difficultés des pisciculteurs à recruter la main-d'œuvre dont ils ont besoin**

Le tableau 21 présente par ordre de fréquence les causes identifiées par les pisciculteurs qui ont déclaré avoir de la difficulté à recruter. La concurrence pour l'emploi avec d'autres secteurs d'activité constitue le facteur principal identifié; il n'est pas possible avec les données recueillies de préciser quels sont les secteurs concurrents. Il est aussi mentionné par les pisciculteurs que la période de travail trop courte est aussi un facteur important de recrutement.

**Tableau 21**  
**Identification des causes de difficulté de recrutement du personnel**  
**par les pisciculteurs répondants (enquête postale)**

Salaires moins attrayants comparés à d'autres secteurs	6
Période de travail trop courte	3
Manque d'intérêt pour ce type d'emploi	2
Horaires exigeants	1
<b>Total</b>	<b>12</b>

### Formation de la main-d'œuvre

Afin d'évaluer l'importance de la formation en emploi, nous avons demandé aux pisciculteurs quelle fraction du revenu d'entreprise est consacrée à la formation de leurs employés. Le tableau 22 indique que, pour la majorité des piscicultures, il n'y a pas de crédit d'argent alloué à la formation du personnel. Ce sont principalement dans les entreprises les plus importantes (51 tonnes et plus) que les pisciculteurs utilisent une partie de leurs revenus pour former leur personnel.

**Tableau 22**  
**Fraction du revenu des piscicultures consacrée à la formation (enquête postale)**

PRODUCTION ANNUELLE (TONNES)	AUCUNE	0,5% ET MOINS	ENTRE 0,5% ET 1%	NON SPÉCIFIÉ	TOTAL
5 et moins	8	1		1	10
6-10	3			2	5
11-15	2	1	1		4
16-20	2				2
21-25	1	1		1	3
31-35	1				1
51 et plus	1	4	1		6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>31</b>

### Faits saillants, profil de la main-d'œuvre

- Ouvriers piscicoles, techniciens aquacoles et gérants sont évidemment plus nombreux dans les piscicultures de production plus importante. Les emplois plus spécialisés comme ceux de techniciens et de gérants s'y retrouvent majoritairement.
- Les données de l'étude ne nous permettent pas de conclure sur les difficultés de recrutement selon les types d'emploi. Tout au plus peut-on observer que les emplois plus spécialisés comme les techniciens et les gérants semblent être plus difficiles en comparaison avec le recrutement des ouvriers piscicoles.
- Dans les cas où le recrutement est difficile, les pisciculteurs en attribuent la raison principalement à la concurrence avec d'autres secteurs de production où les salaires sont plus intéressants.

## PROFIL DÉTAILLÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR TYPE D'EMPLOI

Les données présentées dans cette section proviennent des fiches destinées au personnel des piscicultures et qui ont été distribuées par l'employeur.

### Âge de la main-d'oeuvre par type d'emploi

Chez les ouvriers, où l'effectif est le plus abondant, les 30 ans et moins représentent 27% (4/15) de l'ensemble des ouvriers, alors que les 50 ans et plus représentent 30%. Le nombre de techniciens et de gérants d'entreprise ne nous permet pas de tirer des conclusions particulières. Parmi les ouvriers piscicoles, trois sont des femmes. On estime la moyenne d'âge de la main d'œuvre à 40 ans.

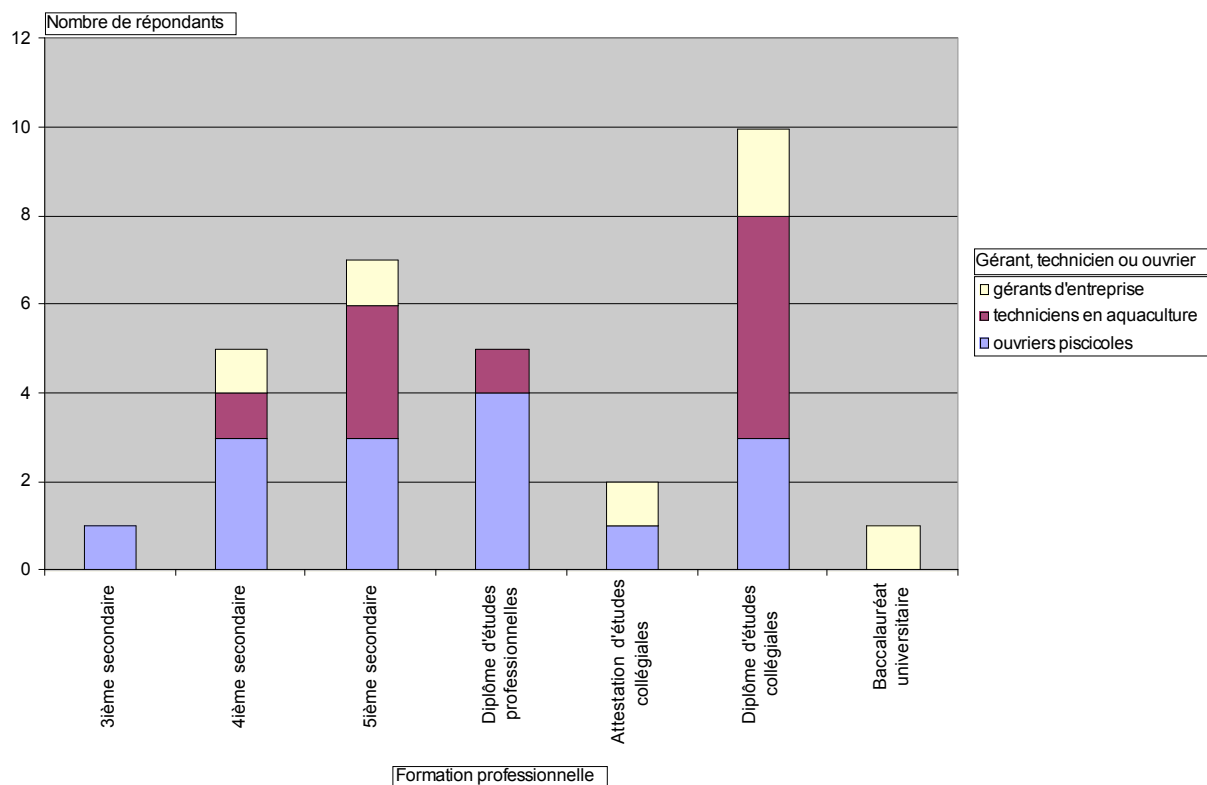
Tableau 23  
Structure d'âge de la main-d'œuvre par métier

ÂGE	OUVRIERS PISCICOLES	TECHNICIENS EN AQUACULTURE	GÉRANTS D'ENTREPRISES	TOTAL
Moins de 20 ans	2			2
20-29 ans	2	5		7
30-39 ans	2		2	4
40-49 ans	4	5	3	12
50-59 ans	3			3
60 ans et plus	2		1	3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>31</b>

### Scolarité de la main-d'œuvre

Pour l'ensemble de la main-d'œuvre des piscicultures, la scolarité est relativement importante (figure 9); près de 42% (13/31) des répondants possèdent soit une attestation ou un diplôme d'études collégiales, soit un baccalauréat. Plusieurs (12/31) possèdent un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'études professionnelles. La formation est relativement variée selon les différents métiers. Cinq techniciens sur un total de 10 ne possèdent pas comme tel un diplôme d'études collégiales (DEC), ce qui laisse supposer que le pisciculteur a effectué le classement de son personnel et a distribué les fiches (ouvrier piscicole et technicien en aquaculture) selon les tâches accomplies par son personnel. De la même façon, un certain nombre d'ouvriers (4/15) possèdent une attestation d'études collégiales ou un DEC. La formation des gérants est aussi variée; la plupart (4/6) possèdent une scolarité de niveau collégial ou universitaire.

**Figure 9**  
**Formation académique de la main-d'œuvre des piscicultures selon les types d'emplois**



### Expérience de la main-d'œuvre

Pour l'ensemble des types d'emploi (tableau 24), l'expérience des employés des piscicultures est considérable. Cinquante-cinq pourcent (soit 17/31) possèdent une expérience de 10 ans et plus en aquaculture, alors que 26% (8/31) travaillent dans le secteur depuis plus de 20 ans.

**Tableau 24**  
**Expérience de la main-d'œuvre selon les types d'emploi**

	OUVRIERS PISCICOLES	TECHNICIENS EN AQUACULTURE	GÉRANTS D'ENTREPRISE	TOTAL
Moins de 2 ans	7	2		9
2 à 5 ans			1	1
6 à 10 ans	1	3		4
11 à 20 ans	4	3	2	9
21 ans et plus	3	2	3	8
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>31</b>

## Fidélité de la main-d'œuvre

Le tableau 25 indique que les employés sont majoritairement fidèles à leurs employeurs actuels. Tous métiers confondus, 42% (13/31) travaillent pour leur entreprise depuis plus de 10 ans.

**Tableau 25**  
**Période de temps en emploi pour l'employeur actuel**

	<b>OUVRIERS PISCICOLES</b>	<b>TECHNICIENS EN AQUACULTURE</b>	<b>GÉRANTS D'ENTREPRISE</b>	<b>TOTAL</b>
2 ans ou moins	7	3		10
3 à 5 ans		1	2	3
6 à 10 ans	1	3	1	5
11 à 15 ans	3	1	1	5
16 à 20 ans	1	1		2
21 ans et plus	3	1	2	6
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>31</b>

## Saisonnalité des emplois

Les données du tableau 26 semblent indiquer que les deux tiers des ouvriers piscicoles travaillent à temps plein dans les piscicultures (tableau 26). Cependant, tel que mentionné dans la section, *Résultats de retours des fiches destinées à la main-d'œuvre des piscicultures*, la période couverte par l'enquête et le retard à remplir les fiches par les employés rend les données difficilement interprétables. Les ouvriers occasionnels semblent l'être généralement pour une période de 3 à 6 mois.

La même remarque sur la difficulté d'interprétation des données s'applique aussi au cas des techniciens, possiblement à un degré moindre. Les données indiquent que la majorité (70%) est engagée sur une base à plein temps (tableau 26); les techniciens engagés sur une base occasionnelle semblent l'être sur une période plus longue que les ouvriers, soit pour 6 mois et plus.

Cependant, il est impossible de tirer des conclusions fermes sur la durée des emplois dans les différents corps de métier, particulièrement dans le cas des ouvriers piscicoles et des techniciens en aquaculture, étant donné le peu de répondants et la remarque précédente sur les limites de l'enquête réalisée. Les gérants d'entreprise sont tous engagés à temps plein.

**Tableau 26**  
**Nombre de mois de travail sur une base annuelle déclaré par les répondants**

	<b>OUVRIERS PISCICOLES</b>	<b>TECHNICIENS EN AQUACULTURE</b>	<b>GÉRANTS D'ENTREPRISE</b>	<b>TOTAL</b>
Entre 3 et 6 mois	3			3
Entre 6 et 9 mois	1	2		3
Entre 9 et 12 mois		1		1
12 mois	10	7	6	23
Non spécifié	1			1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>31</b>

### Rémunération de la main-d'œuvre

Pour l'ensemble des ouvriers piscicoles et des techniciens en aquaculture (84%, soit 21/25), la rémunération se situe entre 10 \$ et 20 \$/heure (tableau 27). Dans l'intervalle des salaires horaires utilisés, il ne semble pas y avoir de différence notable dans la rémunération de ces deux groupes de salariés.

**Tableau 27**  
**Rémunération horaire des ouvriers piscicoles et des techniciens en aquaculture**

<b>SALAIRES HORAIRES</b>	<b>OUVRIERS PISCICOLES</b>	<b>TECHNICIENS EN AQUACULTURE</b>	<b>TOTAL</b>
Entre 10 et 20 \$/heure	12	9	21
Entre 8 et 10 \$/heure	2	1	3
Non spécifié	1		1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>25</b>

Les salaires versés aux gérants sont variables (tableau 28) et se répartissent sur les trois intervalles de salaire proposés.

**Tableau 28**  
**Salaires hebdomadaires des gérants**

<b>SALAIRE HEBDOMADAIRE</b>	<b>GÉRANTS D'ENTREPRISE</b>	<b>TOTAL</b>
Entre 320 \$ et 399 \$	1	1
Entre 400 \$ et 799 \$	3	3
Entre 800 \$ et 1 200 \$	1	1
Non spécifié	1	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

## Tâches de la main-d'œuvre par type de métiers

Afin de faciliter pour l'employé la description de ses tâches et simplifier la compilation pour l'analyse, il a été convenu avec le CSMOPM et l'AAQ de fournir une liste de tâches dans la fiche expédiée par la poste. Les tâches qui y figurent s'inspirent largement du Dictionnaire Septembre des métiers et professions, Septembre éditeur (2005), qui constitue une référence en ce domaine au Québec.

Le tableau 29 présente la fréquence de réponses (15 répondants) pour chacune des tâches inscrites dans la fiche. Les tâches des ouvriers sont principalement orientées vers l'alimentation des poissons, l'entretien des équipements piscicoles et la préparation des poissons pour la vente. Il a été noté par quelques répondants dans l'item *Autres tâches* que l'entretien ne se limite pas aux équipements d'élevage mais concerne l'ensemble des infrastructures de la pisciculture.

**Tableau 29**  
**Travail des ouvriers piscicoles**

LISTE DES TÂCHES PROPOSÉES	NOMBRE	%
1. Nourrir les poissons	13	87%
2. Entretenir les bassins, les filtres et les autres équipements	11	73%
3. Vérifier la température de l'eau dans les bassins et relever les anomalies	7	47%
4. Réparer les filets, bassins et autres appareillages	8	53%
5. Suivre les conditions physico-chimiques de l'eau et traiter	5	33%
6. Participer à la préparation des poissons pour la vente	10	67%
7. Participer au transport et à la livraison de poissons	7	47%
8. Autres tâches	4	27%
a) trier le poisson	2	
b) entretien général	4	

Les tâches des techniciens aquacoles qui ont été proposées dans la fiche sont davantage reliées aux aspects techniques de l'élevage des poissons ont été cochées en bloc par la très grande majorité des répondants (tableau 30). Cependant, les notes écrites par les répondants dans l'item *Autres tâches* semblent indiquer que le technicien ne se limite pas dans son travail à des tâches techniques; il s'occupe aussi de nourrir les poissons (4/10) et participe à la livraison de poissons (4/10). Un des répondants mentionne qu'il réalise toutes tâches autres que les tâches administratives.

**Tableau 30**  
**Travail des techniciens aquacoles**

LISTE DES TÂCHES PROPOSÉES	NOMBRE	%
1. Aménager les systèmes ou les sites d'élevage	8	80%
2. Adapter les opérations d'élevage au cycle biologique des poissons (fécondation, éclosion des œufs, alevinage, etc.)	9	90%
3. Préparer le poisson pour la vente	10	100%
4. Veiller à la salubrité des bassins	10	100%
5. Concevoir le régime alimentaire	7	70%
6. Surveiller l'état physiologique des poissons	9	90%
7. Autres tâches	8	80%
a) toutes tâches sauf administration	1	
b) livraison des poissons	4	
c) traitement des bassins	3	
d) nourrir les poissons	4	
e) pêche à l'étang	1	
f) surveillance du bio-filtre	1	
g) réparer filets et équipements	1	

Le tableau 31 présente les réponses des 6 gérants d'entreprise en fonction des tâches inscrites dans la fiche. Si le travail semble orienté vers les aspects de gestion de la pisciculture et gestion des inventaires (100% des répondants), ils réalisent aussi d'autres tâches plus spécifiques à l'élevage (suivi des paramètres de qualité de l'eau, 5/6).

**Tableau 31**  
**Travail des gérants d'entreprise**

LISTE DES TÂCHES PROPOSÉES	NOMBRE
1. Gestion de l'exploitation de la pisciculture	6
2. Gestion des inventaires	6
3. Gestion financière de la pisciculture	4
4. Gestion du personnel	4
5. Préparation des stocks pour la vente et gestion des livraisons	5
6. Suivi des paramètres de qualité de l'eau (ph, temp., etc.)	5
7. Suivi sur l'entretien des pompes et des filtres	4
8. Gestion des achats de truites et de matériel	3
9. Autres tâches	0

## **Faits saillants**

- La structure d'âge des employés se présente comme une courbe normale avec une proportion égale de jeunes et employés plus âgés.
- Le personnel est globalement scolarisé et expérimenté et demeure majoritairement fidèle à son employeur.
- En regard des tâches (quelques techniciens semblent effectuer d'autres tâches que du travail technique), il semble que les tâches des ouvriers et des techniciens peuvent se superposer jusqu'à un certain point. Cette superposition peut expliquer que les salaires payés à ces deux groupes de salariés sont comparables dans les échelles de salaire utilisées.
- La moyenne d'âge des employés, toutes catégories d'emplois confondus, se situe à près de 40 ans, ce qui diffère considérablement de la moyenne d'âge des pisciculteurs qui est de 52 ans.



## **SECTION 2**

### **Constats et pistes de solutions**





## SECTION 2

# CONSTATS ET PISTES DE SOLUTIONS

### MÉTHODOLOGIE

Afin de réaliser cette partie de travail, le consultant a rencontré, en compagnie des représentants de Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM), M<sup>me</sup> Nathalie Côté, directrice générale, et M. Yves Banville, chargé de projet (participation par conférence téléphonique), le conseil d'administration de l'Association des aquaculteurs du Québec (AAQ). La réunion s'est tenue le 3 octobre 2008 avec le président de l'AAQ, M. Normand Roy, le directeur général, M. Sylvain Lareau et les membres, M. Jean Maheu et M. Christian Lanctôt. La rencontre avait pour objectifs :

- de présenter aux membres du conseil d'administration les résultats les plus importants du profil de la main-d'œuvre découlant de l'enquête postale et téléphonique (annexe 1, présentation par diapositives des résultats de l'enquête);
- de faire le point ensemble sur les constats principaux qui ressortent de l'étude;
- et de rechercher des pistes de solutions qui permettraient de réduire les problèmes de main-d'œuvre et d'améliorer la relève des pisciculteurs.

### ÉLÉMENTS CLÉS DE PROBLÉMATIQUE

#### Main-d'œuvre

##### ■ Les éléments qui ressortent de l'étude réalisée

- L'aquaculture en eau douce est un secteur d'activité spécialisé qui requiert une main-d'œuvre formée. L'enquête révèle que la majorité des employés salariés sont des ouvriers aquicoles (21), alors que les autres employés qui ont rempli les fiches sont de niveau technique (10 techniciens aquicoles) ou de niveau gestion (4 gérants d'entreprise). Considérant le faible taux de réponse obtenu, il est difficile de conclure sur la disponibilité de cette main-d'œuvre spécialisée et sur les difficultés de son recrutement.
- Peu de pisciculteurs (33%) injectent une partie de leurs revenus dans la formation de leur main-d'œuvre. De l'avis des membres du conseil d'administration de l'AAQ, les moyens financiers manquent parfois pour investir dans cette formation.

##### ■ Informations complémentaires relatives à la formation

Cependant on peut affirmer que la demande de formation pour le secteur est peu importante. Le Centre de formation professionnelle (CFP) l'Envol, situé à Carleton, a pris la décision de ne plus donner la formation conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) en aquaculture étant donné le peu de demandes d'inscription dans ce domaine (Luc

Picard, communication personnelle). L'École des pêches et de l'aquaculture de Grande-Rivière donne cependant actuellement la formation menant à un diplôme d'études collégiales (DEC) en aquaculture mais la demande est aussi limitée. Une entente est intervenue entre la Commission scolaire René-Lévesque et l'École des pêches et de l'aquaculture pour que cette dernière prenne en charge la formation pour un DEP en aquaculture, en remplacement du CFP l'Envol de Carleton (communication personnelle, Richard Loiselle).

On peut se demander si le secteur sera en mesure de trouver l'expertise spécialisée dont il a besoin, alors que les écoles de formation sont de moins en moins nombreuses à donner des cours de formation dans ce domaine. On connaît peu actuellement la capacité d'embauche réelle du secteur en emplois spécialisés, ce qui peut décourager les jeunes à s'y orienter.

Pour ce qui est de la main-d'œuvre qui est actuellement en place, il existe peu de moyens présentement pour assurer le perfectionnement du personnel. Ce perfectionnement est pourtant essentiel, considérant les aspects techniques et environnementaux reliés à l'élevage piscicole et la nécessité de réduire les coûts de production. L'instauration de bonnes pratiques d'élevage dans les piscicultures nécessite la mise en place d'une formation ciblée.

Comment développer une formation sur mesure pour les personnes qui sont actuellement en place? Quels sont les besoins précis de formation? Comment peut-on y répondre?

### **Relève des pisciculteurs**

On peut prévoir que dans les prochaines années, l'offre de piscicultures sera importante sur le marché de la revente alors que la demande pour ce genre d'entreprise est peu importante pour l'instant. Il sera donc difficile d'assurer la relève des pisciculteurs actuels, à moins de trouver des façons innovatrices et performantes de faciliter le transfert des entreprises.

Le secteur et ses partenaires seront-ils en mesure de trouver les moyens pour répondre à cette problématique et s'assurer ainsi que la production piscicole au Québec demeure au niveau actuel?

### **CONSTATS ET PISTES DE SOLUTIONS PROVENANT DE LA RENCONTRE AVEC LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AAQ**

Les pisciculteurs, membres du conseil d'administration de l'AAQ, qui étaient présents lors de la rencontre du 3 octobre 2008 partagent l'analyse présentée par le consultant en ce qui regarde la main-d'œuvre et la relève des pisciculteurs. Les constats et pistes de solutions présentés ici proviennent essentiellement des discussions qui ont eu lieu entre les participants.

## **Main-d'œuvre des piscicultures**

### **■ Constats**

- Un nombre notable d'emplois dans les piscicultures sont saisonniers selon les membres du conseil d'administration de l'AAQ. Les résultats de l'étude ne vont pas en ce sens; il a été expliqué plus avant dans le document que la période de déroulement de l'enquête postale a amené un biais dans le nombre d'emplois saisonniers par rapport aux emplois permanents. Ces postes saisonniers n'attirent que peu les candidats potentiels qui pourraient être tentés par le secteur.
- Les pisciculteurs n'ont souvent pas la capacité financière pour payer le personnel technique selon sa compétence.
- En regard du personnel spécialisé, il y a de moins en moins de formation offerte en aquaculture, donc moins de possibilités de recruter ce genre de main-d'œuvre. Les jeunes hésitent peut être à se diriger vers un secteur où l'offre d'emploi est restreinte et où les salaires sont peu élevés. A titre d'exemple, selon l'enquête réalisée, les salaires des techniciens en aquaculture sont comparables à ceux des ouvriers piscicoles. Les données manquent pour évaluer correctement les besoins du secteur pour ce type d'emploi.

### **■ Pistes de solutions amenées par les participants**

#### **➤ *Du côté de l'offre de formation***

- A partir d'une évaluation des besoins, mettre sur pied un programme de formation offert aux entreprises et qui serait accessible à l'ensemble du personnel. L'élaboration de ce programme pourrait entre autres prendre en compte le concept du compagnonnage entre un jeune et un travailleur d'expérience en milieu de travail. Ce système existe dans les pêches maritimes, particulièrement en transformation des produits marins. Une autre voie possible pourrait être d'utiliser le potentiel offert par les nouvelles technologies de communication en offrant des cours en ligne ou par vidéoconférences.

#### **➤ *Du côté des salaires offerts***

- Payer la main-d'œuvre selon leurs compétences, donner une rémunération compétitive pour répondre à la concurrence d'autres secteurs.

#### **➤ *Du côté de la performance de la pisciculture et de son personnel***

- Évaluer les besoins du secteur aquicole, afin de regarder la possibilité de mettre sur pied un club d'encadrement technique qui existent déjà en agriculture et qui pourraient être profitables en aquaculture d'eau douce.

Cette action viendrait compléter les séminaires et journées de formation qui sont déjà organisés par l'AAQ et le MAPAQ sur des sujets précis.

## La relève des pisciculteurs et le transfert des entreprises

### ■ Constats

#### ➤ *Une relève particulièrement difficile dans les prochaines années*

- Dans les prochaines années, on peut s'attendre dans le marché de la revente des piscicultures à ce que l'offre soit beaucoup plus grande que la demande, étant donné le nombre important de piscicultures qui seront mises en vente et le peu d'acheteurs potentiels. La vente de l'entreprise sera plus difficile pour le pisciculteur qui ne transférera pas son entreprise dans la famille ou à des membres de son personnel.
- La problématique de la relève que l'on connaît dans le secteur de l'aquaculture en eau douce semble comparable à ce que l'on peut observer dans d'autres secteurs comme l'agriculture. On pourrait même affirmer que nous sommes en concurrence avec d'autres secteurs de production face à l'acheteur potentiel qui désire acquérir une entreprise dans le secteur bioalimentaire.
- Considérant la problématique où plusieurs entreprises comptent vendre dans les cinq prochaines années, le pisciculteur peut difficilement escompter vendre à la valeur réelle de son entreprise.

#### ➤ *Des contraintes d'ordre environnemental amplifient le problème de transfert des entreprises*

- Les contraintes de nature environnementale, auxquelles font face le secteur, peuvent sûrement effrayer les acheteurs qui en contrepartie doivent déboursier une mise de fonds importante pour acquérir une entreprise piscicole. D'une part, les entreprises piscicoles se retrouvent souvent en concurrence avec d'autres utilisateurs des nappes phréatiques, comme les municipalités, ce qui pose des interrogations sur le devenir des entreprises qui vivent ce problème. D'autre part, les rejets des piscicultures constituent une problématique majeure de développement de l'aquaculture en eau douce malgré tous les efforts des partenaires du secteur et la signature en 2004 de la Stratégie de développement durable de l'aquaculture en eau douce (STRADDAQ) par l'industrie et le gouvernement provincial. Ce contexte mine la confiance de l'investisseur potentiel dans la possibilité de développer à long terme une entreprise piscicole.

#### ➤ *Les risques associés à ce genre d'entreprise sont élevés*

- Le travail en pisciculture est difficile et le nombre d'heures de travail est élevé dans un contexte où l'attention et la garde doivent être constantes, considérant la possibilité des bris d'équipements (pompes, filtres, etc.).
- Les risques associés à ce type d'élevage sont importants, alors qu'il n'est pas possible actuellement d'obtenir une assurance pour les stocks de poissons et sécuriser ainsi l'entreprise pour les pertes toujours possibles. De plus, l'Assurance de stabilisation du revenu, qui s'applique aux entreprises agricoles, n'est pas disponible pour les entreprises piscicoles. Il y a des travaux en cours avec le MAPAQ afin de trouver des mesures de soutien financier pour les entreprises aquacoles.
- La rentabilité de ce type d'entreprise est incertaine, et ce, particulièrement dans la production de truite pour le marché de la consommation. La concurrence est en effet bien implantée, surtout en provenance du Chili, où les coûts de production sont moins élevés qu'ici, ce qui permet une mise en marché à prix plus bas. La production

québécoise occupe tout au plus 10% du marché de la truite de consommation au Québec.

- La passion pour le secteur et la foi que le secteur peut se développer sont nécessaires pour qui veut investir en aquaculture.

➤ ***Les programmes d'aide ne sont pas adaptés de façon optimale au secteur***

- Les programmes d'aide à l'établissement des pisciculteurs assurés par la Financière agricole du Québec (FAQ) (le montant maximum pouvant être octroyé est de 40 000 \$) ne sont pas assez flexibles selon les pisciculteurs.
- Des emprunts peuvent être faits avec la possibilité des garanties de prêt de la part de la Financière agricole. Cependant, le mode de détermination des garanties à la FAQ est basé sur le secteur agricole et peu adapté à la réalité financière des entreprises piscicoles.

## ■ Pistes de solutions amenées par les participants

- ***Améliorer le contexte global de support aux entreprises, pour rendre le secteur plus attrayant aux acheteurs potentiels.*** Le secteur a besoin d'un cadre de développement qui soit stable surtout en regard des aspects environnementaux rattachés aux piscicultures, ainsi que des programmes d'aide adaptés aux besoins particuliers du secteur. Le forum sur l'aquaculture qui s'est tenu en octobre dernier a permis aux acteurs du secteur de discuter de cet enjeu et les suites de cet événement devraient permettre d'améliorer la situation. Le MAPAQ s'est en effet engagé à déposer un plan d'action ministériel sur le développement du secteur.
- ***Parfaire la connaissance des pisciculteurs en regard des stratégies de transfert des entreprises et de ses multiples incidences financières et juridiques.*** Élaborer des outils didacticiels et organiser une formation qui faciliterait le transfert progressif des entreprises piscicoles. L'élaboration d'une telle formation pourrait se réaliser à partir d'une recherche dans d'autres secteurs d'expérience de transferts progressifs d'entreprise et de façons de faire. La mise en place de clubs d'encadrement aquacoles (le pendant des clubs agroalimentaires) constituerait une base organisationnelle utile pour dispenser une formation ciblée dans ce domaine.

## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

L'étude, en plus de fournir un ensemble de données inédites sur le secteur de l'aquaculture en eau douce et particulièrement sur sa main d'œuvre, a permis de mettre en lumière une problématique importante en regard de la relève des pisciculteurs qui peut affecter le devenir même du secteur :

1. La structure d'âge des pisciculteurs indique qu'il existe une cohorte de pisciculteurs plus âgés. Une bonne partie de ces pisciculteurs entendent prendre leur retraite et vendre leurs entreprises ou la transférer dans la famille; de fait, 86% des pisciculteurs de 50 ans et plus entendent prendre leur retraite d'ici à 5 ans. L'étude permet d'évaluer qu'une vingtaine d'entreprises devraient donc être mises en vente dans les prochaines cinq années, dont la majorité sera mise en vente hors du réseau familial.
2. Nous croyons qu'il s'agit d'un des problèmes majeurs auquel aura à faire face le secteur de l'aquaculture en eau douce dans les prochaines années. Si l'on n'y prend garde, il est possible que les difficultés à trouver des acheteurs produisent de façon temporaire ou permanente une baisse de production causée par la fermeture des entreprises ou la cessation des activités. Le secteur risque de perdre de sa force de négociation avec les partenaires privés et publics impliqués, par suite d'une réduction du nombre de piscicultures et de la diminution de la production au Québec. Le secteur des pourvoiries, très actif au Québec, risque d'être affecté considérablement par la diminution des poissons d'ensemencement, sur lesquels une bonne part des pourvoiries base ses activités de vente de services de pêche récréative.
3. De plus le contexte juridique qui caractérise le secteur piscicole risque de changer considérablement. Le projet de loi n° 92 *affirmant le caractère collectif des ressources en eau et visant à renforcer leur protection*, s'il est approuvé, permettra au gouvernement de contrôler de manière plus serrée l'utilisation de l'eau et de protéger davantage la ressource en responsabilisant les utilisateurs. Les piscicultures, qui sont de grands utilisateurs d'eau souterraine et de surface et qui ont des rejets environnementaux, pourraient se voir imposer d'autres contraintes qui peuvent devenir rapidement un obstacle supplémentaire aux transferts des entreprises aquacoles et décourager tout acheteur potentiel.

## **RECOMMANDATIONS**

Dans le contexte actuel, il est essentiel que l'ensemble des intervenants se concertent pour trouver des solutions.

Le CSMOPM est l'organisme tout désigné pour prendre en charge la mise en place d'une stratégie de développement des compétences de la main-d'œuvre piscicole et plus spécifiquement sur le transfert des entreprises. Dans le contexte actuel, le transfert des entreprises est identifié comme un enjeu prioritaire par les membres du conseil d'administration de l'AAQ qui ont été consultés. Ce travail devrait être intimement lié au travail de la Table filière de l'aquaculture en eau douce du Québec (TFAEDQ) qui réunit tous les intervenants, représentants des pisciculteurs, ainsi que tous les partenaires gouvernementaux ou privés impliqués dans le secteur. Il est impératif que la TFAEDQ se penche à court terme sur la problématique de la relève des pisciculteurs et de la vente des entreprises dans les prochaines années, afin d'élaborer avec l'ensemble des partenaires les solutions possibles et de mettre en place une stratégie d'actions concertées.

L'engagement du MAPAQ, pris à l'occasion du Forum québécois sur l'aquaculture commerciale en octobre dernier, de déposer un plan d'action ministériel en aquaculture dès l'automne 2009, constitue sans doute une opportunité importante pour le secteur piscicole. Il revient à l'industrie et à ses partenaires de bien analyser, préciser et faire valoir ses besoins si celle-ci veut profiter de façon optimale de ce contexte de changement.





COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE  
DES PÊCHES MARITIMES



Table filière de l'aquaculture  
en eau douce du Québec inc.