



Étude sur la main-d'œuvre dans cinq flottilles de pêche au Québec



Étude réalisée pour :
Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
et La Table des pêches maritimes

Septembre 2008



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES PÊCHES MARITIMES

Réseau
PÊCHES ET AQUACULTURE
QUÉBEC

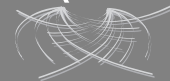


TABLE DES PÊCHES
MARITIMES



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)
Léon Després, Table des pêches maritimes (TPM)
Karine Guillemette, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)
Yves Banville, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)
Nathalie Côté, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes CSMOPM)

Collaborations

Léonard Poirier, Association des pêcheurs propriétaires des Îles-de-la-Madeleine
André Boucher, Regroupement des pêcheurs professionnels du nord de la Gaspésie
O'neil Cloutier, Regroupement des pêcheurs professionnels du sud de la Gaspésie
Serge Langelier, Regroupement des pêcheurs professionnels de la haute et moyenne Côte-Nord
Jean-Pierre Couillard, Association des capitaines-propriétaires de la Gaspésie

Remerciements

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM) et la Table des pêches maritimes (TPM) se jointent à l'équipe de réalisation pour remercier chaleureusement tous les pêcheurs, les aides-pêcheurs et les permanents des associations qui ont participé aux travaux. Ainsi que des membres du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec et du ministère des Pêches et des Océans du Canada ont aussi contribué à l'étude. La disponibilité et la générosité de chacune de ces personnes méritent d'être signalées.

Pour information, veuillez vous adresser à :

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
Téléphone : 418 368-3774 ou 1 888 833-3774
Télécopieur : 418 368-3875
Courriel : comite@pechesmaritimes.org

Table des pêches maritimes

Téléphone : 418 368-7526
Télécopieur : 418 368-7541
Courriel : leon.despres@partenaires.mapaq.gouv.qc.ca

Partenaires financiers :



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

Table des matières

PHASE 1 – PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

INTRODUCTION	1
APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ET RÉSULTATS EN NOMBRE DE RÉPONDANTS ...	2
LES PRINCIPES DE BASE	2
MÉTHODOLOGIE	2
RÉSULTATS EN NOMBRE DE RÉPONDANTS (CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES ET AIDES-PÊCHEURS)	3
SECTION 1 - PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES ET DE LEURS ENTREPRISES	6
PROFIL DES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES	6
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE	6
RÉPARTITION DES CAPITAINES PAR TYPE DE PÊCHE	7
DONNÉES SOCIOLOGIQUES SUR LES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES.....	7
STRUCTURE D'ÂGE DES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES	7
EXPÉRIENCE DES CAPITAINES.....	10
PROFIL DES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES, FAITS SAILLANTS.....	11
PROFIL DES FLOTTILLES	12
LONGUEURS DES BATEAUX.....	12
ÂGE DES BATEAUX	12
PROFIL DES FLOTTILLES, FAITS SAILLANTS.....	13
PROFIL DE LA MAIN D'ŒUVRE DES AIDES-PÊCHEURS DANS LES ENTREPRISES DE PÊCHE	14
PROFIL DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES DE PÊCHE, FAITS SAILLANTS.....	18
RECRUTEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE	18
MODES DE RÉMUNÉRATION DES AIDES-PÊCHEURS.....	18
MODES DE RECRUTEMENT DES AIDES-PÊCHEURS	19
DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT DES AIDES-PÊCHEURS	21
RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, FAITS SAILLANTS.....	25
PRISE DE RETRAITE ET RELÈVE DES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES	25
PRISE DE RETRAITE	25
FAITS SAILLANTS	30

SECTION 2 - PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES AIDES-PÊCHEURS 32

RÉPARTITION DES AIDES-PÊCHEURS	32
DONNÉES SOCIOLOGIQUES SUR LES AIDES-PÊCHEURS.....	33
STRUCTURE D'ÂGE.....	33
EXPÉRIENCE DES AIDES-PÊCHEURS TOUTES RÉGIONS CONFONDUES ET PAR RÉGION MARITIME	35
FORMATION DES AIDES-PÊCHEURS.....	36
AUTRES FORMATIONS	37
DONNÉES SOCIOLOGIQUES SUR LES AIDES-PÊCHEURS, FAITS SAILLANTS.....	39
STABILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE	39
STABILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE À BORD DES BATEAUX, FAITS SAILLANTS.....	40
LA CARRIÈRE D'AIDE-PÊCHEUR.....	41
LA CARRIÈRE D'AIDE-PÊCHEUR, FAITS SAILLANTS	44
LES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES DES AIDES-PÊCHEURS.....	45
LES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES DES AIDES-PÊCHEURS, FAITS SAILLANTS	47
<u>CONCLUSION</u>	<u>48</u>
DISPONIBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE	48
RELÈVE DES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES	48

PHASE 2 – PROBLÉMATIQUES ET PISTES DE SOLUTIONS

<u>INTRODUCTION</u>	<u>51</u>
LA DISPONIBILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	51
LA RELÈVE DES CAPITAINES.....	51
LA RENTABILITÉ DE LA PÊCHE	51
<u>LES OBJECTIFS DE LA PHASE 2</u>	<u>52</u>
<u>MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL</u>	<u>53</u>

Page iii

Liste des tableaux

Tableau 1	Taux de retour des questionnaires selon les associations visées	4
Tableau 2	Nombre des questionnaires reçus des capitaines membres des associations et des non-membres.....	5
Tableau 3	Répartition géographique des répondants selon leur appartenance ou non à une association.....	6
Tableau 4	Répartition des répondants par type de pêche et selon les associations.....	7
Tableau 5	Structure d'âge des capitaines-propriétaires par type de pêche.....	9
Tableau 6	Structure d'âge des capitaines-propriétaires par association et pour les non-membres	10
Tableau 7	Expérience des capitaines selon les associations ciblées dans l'étude.....	11
Tableau 8	Répartition des bateaux selon leur longueur et en fonction de leur différent type de pêche	12
Tableau 9	Répartition des homardiers selon leur longueur aux Îles-de-la-Madeleine et dans les MRC de la Gaspésie.....	12
Tableau 10	Répartition des bateaux selon leur âge et en fonction des associations	12
Tableau 11	Répartition d'âge des bateaux en fonction des différents types de pêche	13
Tableau 12	Caractéristiques des bateaux de pêche pour les différentes associations.	13
Tableau 13	Nombre de membres d'équipage requis pour les homardiers des Îles-de-la-Madeleine et des MRC de la Gaspésie	15
Tableau 14	Nombre de membres d'équipage effectivement embauchés la saison de pêche 2007	15
Tableau 15	Comparaison du nombre d'aides-pêcheurs requis et des aides-pêcheurs effectivement engagés par les capitaines la saison dernière	16
Tableau 16	Nombre de membres d'équipage qui sont parents avec le capitaine selon les associations.....	16
Tableau 17	Nombre de membres d'équipage qui sont parents avec le capitaine en fonction du type de pêche.....	17
Tableau 18	Nombre d'aides-pêcheurs qui ont des liens de filiation avec le capitaine.	17
Tableau 19	Modes de rémunération par type de flotte.....	19
Tableau 20	Modes de recrutement selon le type de bateau	20
Tableau 21	Difficultés de recrutement des aides-pêcheurs selon les associations ciblées.....	22
Tableau 22	Difficultés de recrutement des aides-pêcheurs selon les régions maritimes	23
Tableau 23	Type de rémunération des équipages explique-t-il les difficultés rencontrées à recruter des aides-pêcheurs?	24
Tableau 24	Type de rémunération en fonction des associations de pêcheurs	24
Tableau 25	Anticipation de retraite par intervalle de temps selon l'association	25
Tableau 26	Volonté exprimée par les capitaines de vendre leur entreprise selon les types de bateaux.....	27
Tableau 27	Si la vente est envisagée, quelle est la préférence du capitaine en regard de l'acheteur? ..	28

Tableau 28	Le facteur majeur d'amélioration des conditions de la relève	30
Tableau 29	Répartition des aides-pêcheurs répondants selon la région maritime, la MRC et en fonction du sexe	32
Tableau 30	Structure d'âge des aides-pêcheurs des homardiens de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine	34
Tableau 31	Adhésion au BAPAP	37
Tableau 32	Intérêt à avoir accès à de la formation continue par région maritime et MRC	38
Tableau 33	Nombre d'employeurs au cours d'une seule saison de pêche.....	39
Tableau 34	Nombre d'employeurs au cours des cinq dernières années	40
Tableau 35	Les motivations pour changer d'employeur.....	40
Tableau 36	La pêche est-elle votre occupation principale en regard de votre revenu annuel?	41
Tableau 37	Poursuite ou non de la carrière dans le secteur des pêches maritime	43
Tableau 38	Les raisons des aides-pêcheurs pour changer de secteur d'activités	43
Tableau 39	Aspirations à devenir capitaine-propriétaire	45
Tableau 40	Principal frein à la réalisation des projets de devenir capitaine et des projets d'acquisition d'unités de pêche (dans la mesure où il existe des entreprises à vendre dans la région).....	46
Tableau 41	Rencontres avec les capitaines et les aides-pêcheurs et le niveau de participation	54

Liste des figures

Figure 1	Distribution des classes d'âge des capitaines-propriétaires	8
Figure 2	Répartition de la population totale des capitaines qui ont pêché commercialement en 1998, selon l'âge.	9
Figure 3	Expérience des capitaines-propriétaires.....	10
Figure 4	Nombre d'aides-pêcheurs requis par type de pêche	14
Figure 5	Graphique des modes de recrutement pour l'ensemble des flottilles visées par l'étude ..	19
Figure 6	Difficulté de recrutement pour l'ensemble des capitaines	21
Figure 7	Distribution des réponses des capitaines si on leur demande quelle est la cause principale associée à la difficulté de recrutement des aides-pêcheurs.....	23
Figure 8	Anticipation de retraite selon l'âge	26
Figure 9	Volonté de vendre l'entreprise selon les différentes classes d'âge.....	27
Figure 10	Facteur limitatif principal à la vente de l'entreprise selon l'ensemble des capitaines	29
Figure 11	Facteur principal limitant la vente des entreprises de pêche selon les membres des associations	29
Figure 12	Répartition des âges de l'ensemble des répondants.....	33
Figure 13	Structure d'âge des aides-pêcheurs par région maritime	34
Figure 14	Nombre de saisons de pêches des aides-pêcheurs répondants.....	35
Figure 15	Nombre de saisons de pêche des aides-pêcheurs selon les régions maritimes.....	35
Figure 16	Formation académique des aides-pêcheurs	36
Figure 17	Formation académique des aides-pêcheurs selon l'âge	37
Figure 18	Autres formations suivies dans le cadre de la professionnalisation des aides-pêcheurs....	38
Figure 19	Autres métiers des aides-pêcheurs.....	41
Figure 20	Satisfaction des aides-pêcheurs en regard de leur travail en mer	42
Figure 21	Taux de satisfaction et d'insatisfaction en fonction de la distribution des âges des aides-pêcheurs.....	42
Figure 22	Motivations à exercer le métier d'aides-pêcheurs	44
Figure 23	Les incitations des aides-pêcheurs à devenir capitaine-propriétaire	46

PHASE 1

Profil de la main-d'œuvre



Introduction

A la fin de 2007, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches Maritimes (CSMOPM), en concertation avec la Table des pêches Maritimes (TPM), la Table filière de l'aquaculture en eau douce (TFAED) et l'Association des aquiculteurs du Québec, décidait d'entreprendre une étude de la main-d'œuvre et de la problématique de la relève dans ces deux secteurs.

Du côté des pêches maritimes, la Table des pêches maritimes a identifié le problème de la main-d'œuvre comme majeur dans son dernier plan stratégique (2006-2011); les membres partenaires reconnaissent en effet que la main-d'œuvre sur les bateaux est vieillissante et que le transfert intergénérationnel des permis de pêche risque d'être difficile, considérant les prix actuels des unités de pêche et des permis qui y sont rattachés. La dernière étude diagnostique sur la main-d'œuvre qui visait l'ensemble du secteur date de 1999. Depuis cette date, la situation a évolué considérablement, tel que le note la Table des pêches maritimes et il s'impose de refaire le point. Plus particulièrement, la prise de retraite prévisible dans les prochaines années d'un nombre significatif de capitaines-propriétaires plus âgés pose le problème de la relève de ceux-ci, alors que les acheteurs potentiels qui pourraient faire l'acquisition des entreprises disponibles doivent surmonter des problèmes majeurs, particulièrement en regard du financement.

L'étude a été divisée en deux phases :

- Une première phase vise à établir le profil actuel de la main-d'œuvre dans les pêches maritimes (capitaines-propriétaires et aides-pêcheurs) et à fournir les données de base nécessaires à l'analyse de la situation actuelle.
- Une deuxième phase a pour objectif de déterminer, à partir des constats de base qui ressortent de la phase 1, les principales problématiques qui sont des freins au développement des pêches et de dégager des pistes d'actions prioritaires qui pourraient contribuer à solutionner les problèmes, en particulier du côté du transfert des entreprises de pêche.

La première partie de l'étude expose les résultats détaillés de la phase 1; il est le fruit d'une enquête exhaustive auprès des capitaines-propriétaires et des aides-pêcheurs dans les flottilles ciblées, grâce à une collaboration majeure des associations de représentation des capitaines-propriétaires. Elle comporte deux sections, l'une en regard des capitaines-propriétaires, l'autre en regard des aides-pêcheurs.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ET RÉSULTATS EN NOMBRE DE RÉPONDANTS

L'enquête qui a été réalisée auprès des capitaines-propriétaires et des aides-pêcheurs visait le plus grand nombre de répondants possibles des flottilles ciblées par l'étude. La méthodologie a été choisie en fonction de cet objectif.

Les principes de base

- Implication des associations représentatives des capitaines-propriétaires : il a été convenu avec le CSMOPM et les partenaires de la TPM, d'utiliser au maximum les structures de représentation des capitaines et d'impliquer les permanents des associations non seulement dans la planification de l'étude mais aussi dans sa réalisation.
- Implication des capitaines-propriétaires eux-mêmes pour aller chercher l'information auprès des aides-pêcheurs : les aides-pêcheurs ne sont pas regroupés en associations bien structurées, ce qui posait un problème de taille pour les rejoindre. La stratégie qui a été adoptée est de rejoindre ces aides-pêcheurs via leurs employeurs que sont les capitaines.
- Recherche du plus grand nombre possible de personnes consultées : ce qui nous a amenés à utiliser un questionnaire écrit expédié à l'ensemble des capitaines-propriétaires et des aides-pêcheurs qui font partie des flottilles ciblées par l'étude.

Méthodologie

Nous avons, après discussion avec les intervenants, choisi de réaliser une enquête par questionnaire à être expédié par courrier à tous les capitaines-propriétaires des associations concernées et aux aides-pêcheurs associés. Les associations ciblées par le CSMOPM et la TPM sont les suivantes :

- Association des pêcheurs propriétaires des Îles-de-la-Madeleine (APPIM),
- Association des capitaines-propriétaires de la Gaspésie (ACPG),
- Regroupement des pêcheurs professionnels du sud de la Gaspésie (RPPSG),
- Regroupement des pêcheurs professionnels du nord de la Gaspésie (RPPNG),
- Regroupement des pêcheurs professionnels de la Haute et Moyenne Côte-Nord (RPPHMCN).

Ces associations regroupent 667 capitaines-propriétaires, soit comme membres en règle, soit comme associés de par le type de pêche exercé. Ainsi l'APPIM, le RPPSG et le RPPHMCN ont expédié aussi le questionnaire à des non-membres qui sont couramment sur leurs listes d'envoi.

Un questionnaire a donc été expédié à 667 capitaines et à 1 112 aides-pêcheurs qui sont associés aux flottilles visées par l'étude. Le nombre moyen d'aides-pêcheurs par type de pêche a été déterminé par les permanents des associations. Comme noté plus haut, nous avons choisi d'utiliser les capitaines, dont les coordonnées étaient bien connues par les associations, pour transmettre le questionnaire aux aides-pêcheurs ayant travaillé avec eux lors de la dernière saison de pêche.

Voici les étapes de réalisation des envois :

1. L'équipe de réalisation a expédié aux permanents des associations une enveloppe pour chacun des ses membres et aussi, dans certains cas, aux capitaines associés. Chaque association devait inclure dans l'envoi une lettre de couverture supportant le projet et notant l'importance de l'étude.
2. Dans chaque enveloppe destinée au capitaine se trouvaient un questionnaire à remplir ainsi que des enveloppes destinées aux hommes d'équipage qui avaient pêché avec lui lors de la dernière saison (le nombre de ces enveloppes dépendait du nombre estimé d'aides-pêcheurs correspondant aux différentes flottilles); chacune de ces dernières enveloppes contenait un questionnaire à remplir par les aides-pêcheurs.
3. Dans tous les envois aux capitaines et aux aides-pêcheurs se trouvaient des enveloppes de retour préaffranchies adressées directement au responsable de l'équipe de réalisation.
4. L'envoi aux associations s'est effectué le 25 février 2008 et la date d'échéance des retours des questionnaires remplis a été fixée au 21 mars 2008 et communiquée comme telle aux capitaines-propriétaires ainsi qu'aux aides-pêcheurs.

Résultats en nombre de répondants (capitaines-propriétaires et aides-pêcheurs)

Le tableau 1 présente le taux de retour des questionnaires par association de capitaines-propriétaires, ainsi que pour les aides-pêcheurs associés. Le taux de retour est particulièrement élevé pour les capitaines-propriétaires, et ce pour toutes les associations.

Tableau 1
Taux de retour des questionnaires selon les associations visées

ASSOCIATIONS		QUESTIONNAIRES REÇUS	QUESTIONNAIRES TRANSMIS	% RETOUR
APPIM	Capitaines	177	326	54 %
	Aides-pêcheurs	97	326	30 %
RPPSG	Capitaines	83	207	40 %
	Aides-pêcheurs	79	414	19 %
RPPNG	Capitaines	16	30	53 %
	Aides-pêcheurs	12	60	20 %
ACPG	Capitaines	27	54	50 %
	Aides-pêcheurs	50	162	31 %
RPPHMCN	Capitaines	29	50	58 %
	Aides-pêcheurs	37	150	25 %
Total capitaines		333	667	50 %
Total aides-pêcheurs		280	1 112	25 %
GRAND TOTAL		607	1 779	34 %

Ce taux de retour démontre d'une part l'intérêt des capitaines envers les problèmes de main-d'œuvre et, d'autre part, le travail important de sensibilisation réalisé par les permanents des associations concernées.

En regard des aides-pêcheurs, il n'est pas possible de mesurer si les capitaines ont effectivement transmis toutes les enveloppes individuelles à leurs membres d'équipage. Cependant, tenant compte du nombre d'enveloppes destinées aux aides-pêcheurs, le taux de retour est de 25%. On peut imaginer que toutes les enveloppes n'ont pas de fait été transmises aux aides-pêcheurs, particulièrement par les capitaines qui ont choisi de ne pas répondre eux-mêmes au questionnaire. Il est logique de penser que le taux de retour serait beaucoup plus important s'il était calculé à partir du total des enveloppes effectivement reçues par les aides-pêcheurs.

Parmi les répondants capitaines-propriétaires, une certaine proportion ne sont pas membres des associations visées par l'étude mais y sont associés de par le type de pêche pratiqué; certaines associations ont choisi d'expédier le questionnaire aussi aux non-membres.

Tableau 2
Nombre des questionnaires reçus
des capitaines membres des associations
et des non-membres

Associations	Membres	Non-membres	Total
APPIM	123	54	177
ACPG	23		23
RPPNG	15		15
RPPSG	51	39	90
RPPMHCN	23	4	27
TOTAL	235	97	332

Le tableau 2 présente le nombre des retours de questionnaires par association et tenant compte des non-membres des associations mais qui ont quand même reçu le questionnaire via l'APPIM, le RPPSG et le RPPMHCN. Les retours sont aussi significatifs pour les non-membres, ce qui dénote un intérêt certain pour l'étude.

Section 1

Profil de la main-d'œuvre des capitaines-propriétaires et de leurs entreprises

PROFIL DES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES

Répartition géographique

Exception faite de l'APPIM, dont les membres se situent à 100% aux Îles-de-la-Madeleine, les membres des associations sont répartis dans un certain nombre de MRC, et ce particulièrement pour les membres du RPPSG (tableau 3). Ces associations régionales doivent donc composer avec des capitaines qui sont répartis sur un grand territoire et qui sont regroupés dans différentes communautés de pêcheurs disséminées le long de la côte. Les capitaines non membres des associations sont principalement des pêcheurs côtiers de homard ou d'autres espèces côtières que l'on retrouve principalement dans les MRC du sud de la Gaspésie ainsi qu'aux Îles-de-la-Madeleine.

Tableau 3
Répartition géographique des répondants selon leur appartenance ou non à une association

Régions maritimes	MRC	Associations						Total
		ACPG	APPIM	RPPHMCN	RPPNG	RPPSG	Non membres	
Bas-Saint-Laurent	Les Basques				1			1
	Matane				4			4
	Rimouski-Neigette				1			1
Total Bas-Saint-Laurent					6			6
Côte-Nord	Haute Côte-Nord			2				2
	Minganie			15			2	17
	Sept Rivières			6			2	8
Total Côte-Nord				23			4	27
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Avignon					3	1	4
	Bonaventure					12	5	17
	Rocher Percé					31	20	51
	Côte de Gaspé	21			1	5	11	38
	Haute-Gaspésie	2			8		2	12
	Îles-de-la-Madeleine		123				54	177
Total Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine		23	123		9	51	93	299
TOTAL		23	123	23	15	51	97	332

Répartition des capitaines par type de pêche

Les associations sont pour la plupart formées de capitaines qui font le même type de pêche; c'est le cas pour l'APPIM et pour le RPPSG qui regroupent essentiellement des homardiers, utilisés aussi habituellement pour la pêche au hareng et au maquereau. Le RPPNG regroupe aussi majoritairement des pêcheurs qui possèdent des unités de pêche au filet maillant orientées vers la pêche au flétan du Groenland. L'ACPG et le RPPHMCN font exception à la règle, quoiqu'elles soient principalement composées de crevettiers dans le cas de l'ACPG et de crabiers dans le cas du RPPHMCN.

Tableau 4
Répartition des répondants par type de pêche et selon les associations

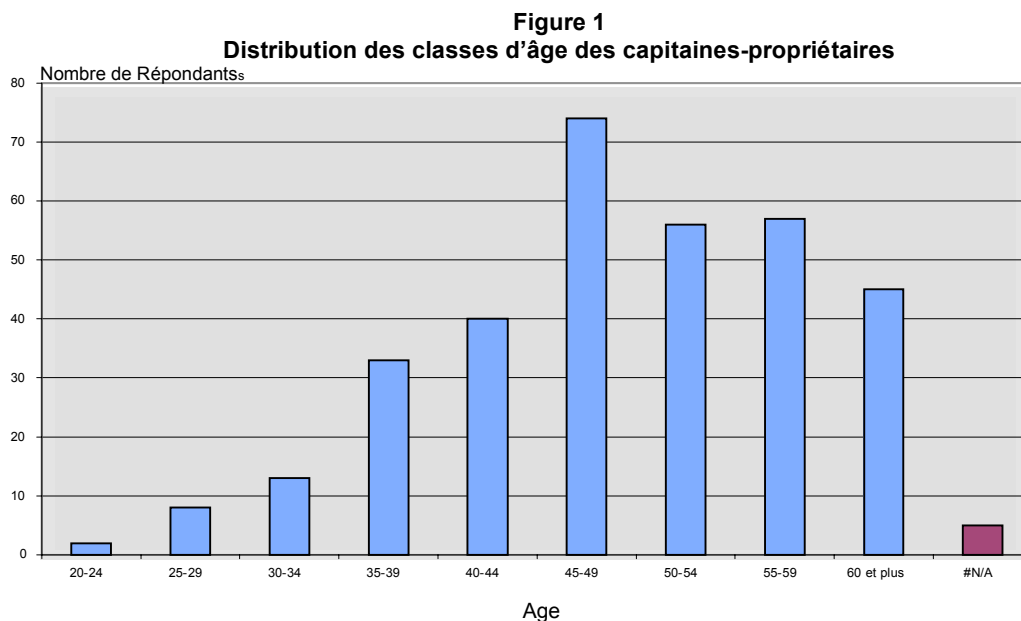
Types de bateau	Associations						Total
	ACPG	APPIM	RPPHMCN	RPPNG	RPPSG	Non membres	
Chalutier poisson de fond	3		2		1	2	8
Crabier	1		12			4	17
Crevettier	13					1	14
Homardier		118			41	79	238
Palangrier	1					1	2
Pétonclier			1				1
Unité de pêche au filet maillant	1		5	12	1		19
Choix multiples par le capitaine	4	5	3	3	8	11	34
Total	23	123	23	15	51	98	333

Globalement, 238/333 (71,5%) des bateaux des capitaines qui ont répondu au questionnaire sont des homardiers. 34/333 (10,2%) des répondants ont coché plusieurs types de bateau, alors qu'un seul était demandé.

DONNÉES SOCIOLOGIQUES SUR LES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES

Structure d'âge des capitaines-propriétaires

Il fallait s'attendre à ce que la distribution comprenne un plus grand pourcentage de capitaines âgés puisque l'accession au titre de capitaine implique, d'une part, un apprentissage, des connaissances pratiques et théoriques; d'autre part, l'acquisition d'un bateau et d'un permis nécessite une capacité financière et surtout l'accès à un permis contingenté.

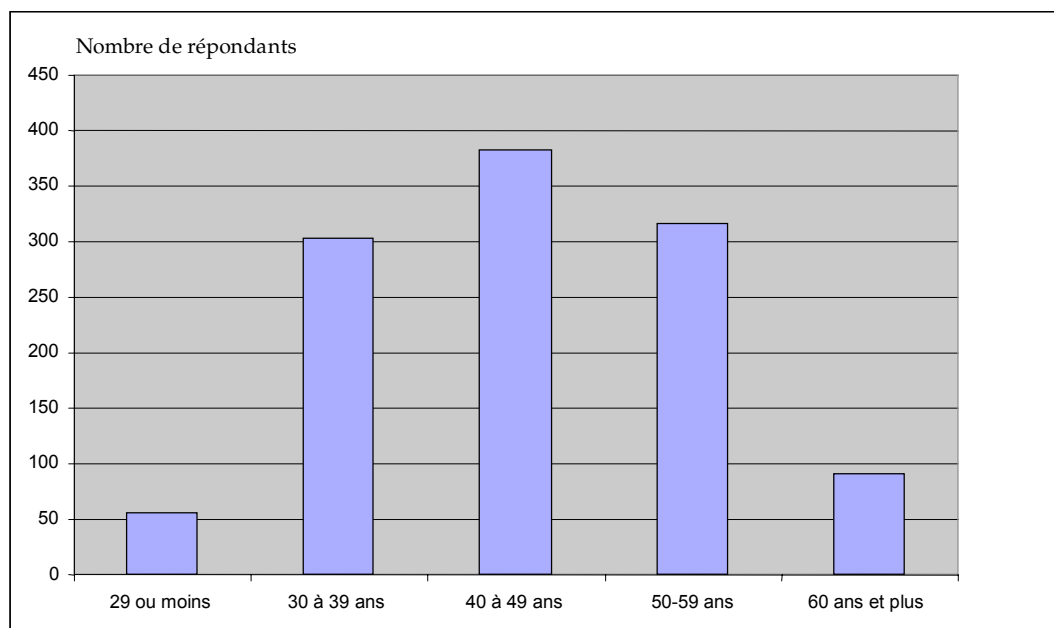


Pourtant, il est étonnant de constater le peu de jeunes capitaines et la présence d'un nombre très considérable de capitaines de 55 ans et plus, qui pourraient théoriquement être susceptibles de prendre leur retraite à court et à moyen terme (figure 1). Dans le groupe des moins de 35 ans d'âge, on retrouve en effet vingt-trois capitaines sur 333 (7%), alors que plus de 30% ont dépassé le seuil de 55 ans. 13,5% des capitaines ont même dépassé 60 ans.

On peut penser que les capitaines plus âgés (55 et plus) hésitent à vendre leur entreprise ou éprouvent de la difficulté à la vendre.

Comparativement à 1998 (figure 2), la structure d'âge des capitaines est marquée par une plus grande concentration dans les groupes d'âge de 55 ans et plus. Cependant, la rationalisation qui a eu cours dans le milieu des années 90 avec la *Loi sur la stratégie des pêches de l'Atlantique* et les programmes de mise à la retraite ont incité les capitaines les plus âgés à se retirer; cela a pu ainsi réduire leur nombre lors de la précédente étude de 1998. Malgré cette réserve sur la comparaison qui est faite entre les données actuelles et celles de 1998, la situation actuelle est préoccupante.

Figure 2
Répartition de la population totale des capitaines
qui ont pêché commercialement en 1998, selon l'âge



Graphique généré de données provenant de l'étude de 1998 (Résultat d'une étude diagnostique sur la main d'œuvre du secteur des pêches)

Cette concentration de près du tiers de capitaines dans les classes d'âge des 55 ans et plus est généralisée à tous les types de pêche (homardiers, 70/235 (29,8%), unités de filet maillant, 8/19 (42,1%), crabiers, 7/17 (41,2%), des crevettiers 4/13 (30,8%).

Tableau 5
Structure d'âge des capitaines-propriétaires par type de pêche.

Types de bateau	Âges										Total
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et plus	Sans réponse	
Chalutier poisson de fond				1		6		1			8
Crabier		1		3		4	2	3	4		17
Crevettier				1	1	4	3	2	2	1	14
Homardier	2	5	11	23	36	51	37	42	28	3	238
Palangrier			1		1						2
Pétonclier									1		1
Unité de pêche au filet maillant		2			1	5	3	4	4		19
Réponses multiples			1	5	1	4	11	5	6	1	34
Total	2	8	13	33	40	74	56	57	45	5	333

La faible abondance dans l'effectif des jeunes capitaines est généralisée pour l'ensemble des catégories de bateaux. Le peu de jeunes capitaines est aussi bien visible par l'analyse de la structure d'âge des capitaines répartis par association (tableau 6).

Tableau 6
Structure d'âge des capitaines-proprétaires par association et pour les non-membres

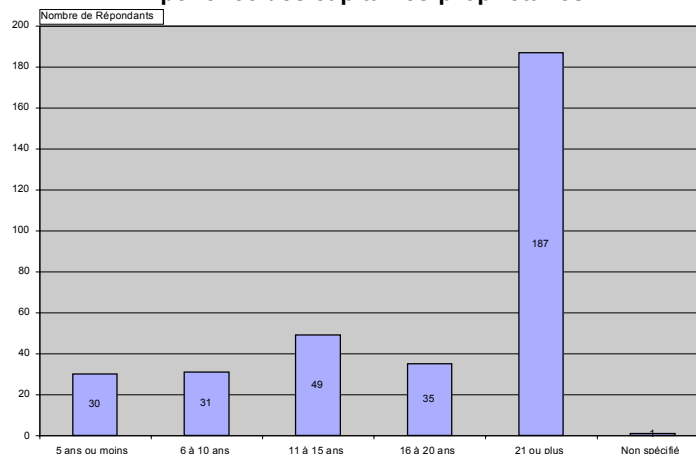
Associations	Âges										Total
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et plus	Sans réponse	
ACPG				1	2	11	3	2	4		23
APPIM	1		7	12	12	23	24	28	15	1	123
RPPHMCN		1		1	1	4	4	5	6	1	23
RPPNG		2		1		4	4	3	1		15
RPPSG		1	1	6	2	14	10	9	8		51
Non membres	1	4	5	12	23	18	11	10	11	3	98
Total	2	8	13	33	40	74	56	57	45	5	333

En regard des homardiens, il existe des différences entre les capitaines des Îles-de-la-Madeleine, regroupés dans l'APPIM, et ceux de la Gaspésie, regroupés dans le RPPSG (tableau 6). Si le taux des 55 ans et plus est pratiquement identique avec 35,2% (43/122) pour les Îles, contre 33,5% (17/51) pour la Gaspésie, on observe en revanche un taux plus important de capitaines de moins de 35 ans pour les Îles (8,6%, soit 8/122 contre 3,9%, soit 2/51 pour la Gaspésie).

Expérience des capitaines

La figure 3 présente la répartition des capitaines-proprétaires en fonction du nombre d'années comme capitaine. Les capitaines possèdent pour la plupart une expérience considérable dans leur métier.

Figure 3
Expérience des capitaines-proprétaires



Les données recueillies sur les expériences des capitaines-propriétaires concordent avec les données concernant l'âge. Les personnes dont l'expérience comme capitaine est de 10 ans et moins sont peu nombreux 61/332 (18,4%) alors que la majorité possèdent une expérience de plus de 21 ans comme capitaine 187/332 (56,3%).

Le profil d'expérience des capitaines toutes régions confondues est aussi apparent dans chacune des associations ciblées par l'étude (tableau 7).

Tableau 7
Expérience des capitaines selon les associations ciblées dans l'étude.

Associations	Années d'expérience comme capitaine						Total
	5 ans ou moins	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 ou plus	Non spécifié	
ACPG	1	2	2	1	17		23
APPIM	13	8	19	12	71		123
RPPHMCN		3		3	17		23
RPPNG	1	2	1	1	10		15
RPPSG	1	4	9	7	29	1	51
Non membres	14	12	18	11	43		98
Total	30	31	49	35	187	1	333

Profil des capitaines-propriétaires, faits saillants

- Les données indiquent que peu de jeunes 7% (33 capitaines ont 35 ans et moins) ont réussi à acquérir une entreprise de pêche et devenir capitaine. La proportion de capitaines plus âgés (55 et plus) est importante (30%), de fait plus importante que dans l'étude de 1998. Les 55 ans et plus auraient actuellement plus de difficultés à prendre leur retraite. Il est difficile pour l'instant de présumer de la cause et de l'ampleur de ces difficultés
- Les années d'expérience comme capitaine reflètent la structure d'âge déjà observée. La majorité des capitaines ont une expérience considérable de plus de 21 ans, et ce pour l'ensemble des associations ciblées par l'étude, incluant les non-membres. Les capitaines avec moins d'expérience (10 ans et moins) représentent moins de 20% des capitaines ce qui appuie le fait qu'il est difficile pour un jeune d'acquérir une entreprise de pêche et de devenir capitaine.

PROFIL DES FLOTTILLES

Longueurs des bateaux

Tableau 8
Répartition des bateaux selon leur longueur et en fonction de leur différent type de pêche

Types de bateau	Intervalles de longueur des bateaux de pêche							Total
	29 pieds ou moins	30 à 34 pieds	35 à 44 pieds	45 à 54 pieds	55 à 64 pieds	65 pieds et plus	Pas de réponse	
Chalutier poisson de fond			1	3	1			5
Crabier			7	9	1		1	18
Crevettier				1	9	4		14
Homardier	43	26	160	8			2	239
Unité de pêche au filet maillant		7	12	1				20
Total	43	33	180	22	11	4	3	296

Tableau 9
Répartition des homardiens selon leur longueur aux Îles-de-la-Madeleine et dans les MRC de la Gaspésie

Régions	Longueur des bateaux de pêche							Total
	29 pieds ou moins	30 à 34 pieds	35 à 44 pieds	45 à 54 pieds	55 à 64 pieds	65 pieds et plus	Pas de réponse	
Îles-de-la-Madeleine		11	146	8			2	167
Avignon	1	2	1					4
Bonaventure	7	4	3					14
Côte de Gaspé	7	2	1					10
Rocher Percé	28	7	8					43
Total Homardier	43	26	159	8			2	238

Âge des bateaux

Tableau 10
Répartition des bateaux selon leur âge et en fonction des associations

Associations	Âge des bateaux de pêche				Total
	0 à 10 ans	11 à 20 ans	21 ans et plus	Pas de réponse	
ACPG	4	10	9		23
APPIM	41	55	23	4	123
RPPHMCN	6	7	10		23
RPPNG	4	7	2	2	15
RPPSG	18	26	6	1	51
Non membres	31	43	23	1	98
Total	104	148	73	8	333

Tableau 11
Répartition d'âge des bateaux en fonction des différents types de pêche

Types de bateau	Âge des bateaux de pêche				Total
	0 à 10 ans	11 à 20 ans	21 ans et plus	pas de réponse	
Chalutier poisson de fond		4	1		5
Crabier	5	5	8		18
Crevettier	2	6	6		14
Homardier	83	111	40	5	239
Palangrier			2		2
Pétonclier			1		1
Unité de pêche au filet maillant	4	7	7	2	20
Réponses multiples	10	15	8	1	34
Total	104	148	73	8	333

Profil des flottilles, faits saillants

- Les longueurs de bateaux en fonction du type de pêche sont bien connues des intervenants des pêches; ces données sont colligées par le ministère des Pêches et des Océans. Les données de l'enquête reflètent bien les caractéristiques de longueur des bateaux selon les différents types de pêche.
- En regard du transfert intergénérationnel des entreprises de pêche, l'âge des bateaux est un facteur important à considérer. L'âge du bateau devrait affecter le prix des entreprises et devrait être considéré par tout acquéreur potentiel. L'étude démontre que dans toutes les flottes considérées une bonne proportion des bateaux ont 21 ans et plus; le tableau suivant qui présente des données complémentaires (MAPAQ, communication personnelle) dénote aussi cet état de fait.

Tableau 12
Caractéristiques des bateaux de pêche pour les différentes associations.

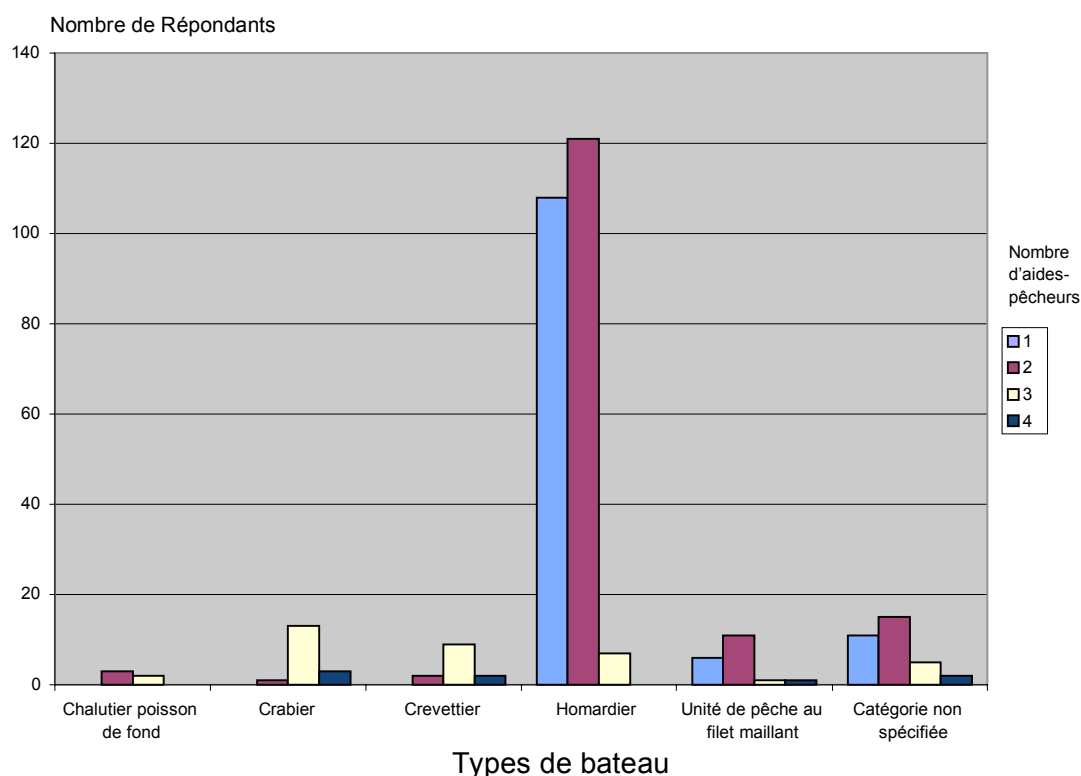
Associations	Régions maritimes	Intervalle de longueur (bateaux)	Âges moyen de la flotte	Vie utile du bateau
ACPG	Gaspésie	55-82 pieds	20 ans	Environ 30 ans
APPIM (homardiens)	Îles-de-la-Madeleine	35-45 pieds	10 ans	25 ans
RPPSG (homardiens)	Gaspésie-sud	24-30 pieds	15 ans	20 ans
RPPHMCN (crabiers)	Côte-Nord	40-50 pieds	14 ans	25 ans
RPPNG	Gaspésie-nord	35-45 pieds	21 ans	Vie utile augmentée par un enduit de fibre de verre ajoutée à la coque.

- La flotte homardière des Îles est de construction récente et détient donc une vie utile restante importante (différence entre l'âge moyen de la flotte et la vie utile du bateau). Ce n'est pas le cas de celle des homardières de la Gaspésie, où cette différence est grandement réduite; la flotte est plus vieille et sa vie utile est réduite. Cette dernière observation peut être un élément structurel facilitant une rationalisation des effectifs dans cette pêcherie.

MAIN D'ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES DE PÊCHE

En regard des bateaux côtiers, homardières et unité de pêche au filet maillant, les capitaines ont besoin de 1 à 2 aides-pêcheurs pour les opérations de pêche (figure 4). Les crevettiers et les crabiers ont besoin généralement de trois aides-pêcheurs.

Figure 4
Nombre d'aides-pêcheurs requis par type de pêche



Dans le cas des homardiens (tableau 13), ceux des Îles-de-la-Madeleine sont de plus gros bateaux (voir les données sur la longueur des bateaux, tableau 9) et l'équipage a à manipuler un plus grand nombre de casiers (325 casiers sont permis pour ce secteur). Ils requièrent généralement un équipage de deux aides-pêcheurs (58,5 %, soit 96 bateaux sur 164). En Gaspésie, les bateaux sont plus petits et la limite de casiers est de 225; en général les unités de pêche ne comptent qu'un aide-pêcheur (63,4%, soit 45 bateaux sur 71). Dans la MRC de Rocher Percé, une proportion égale de capitaines emploient 1 ou 2 aides-pêcheurs.

Tableau 13
Nombre de membres d'équipage requis pour les homardiens
des Îles-de-la-Madeleine et des MRC de la Gaspésie

MRC	Nombre d'aides-pêcheurs					
	1	2	3	4	Non spécifié	Total
Îles-de-la-Madeleine	63	96	5		3	167
Avignon	4					4
Bonaventure	14					14
Côte de Gaspé	6	3	1			10
Rocher Percé	21	21	1			43
Total	108	120	7		3	238

Le tableau 14 présente le nombre d'aides-pêcheurs effectivement embauchés lors de la dernière saison de pêche. En multipliant les unités de pêches par l'effectif d'aides-pêcheurs embauchées (nous assumons que le maximum d'aides-pêcheurs engagés est de 5) et en additionnant les résultats, nous évaluons que 599 aides-pêcheurs ont effectivement été embauchés la saison dernière par l'ensemble des répondants des flottilles considérées. Considérant que le taux de retour moyen des questionnaires pour les capitaines est de 50%, on peut extrapoler que le nombre d'aides-pêcheurs total effectivement engagés la saison dernière pour ces flottilles est de l'ordre de 1 200 aides-pêcheurs.

Tableau 14
Nombre de membres d'équipage effectivement embauchés la saison de pêche 2007

Types de bateau	Aides-pêcheurs embauchés lors de la dernière saison						
	1	2	3	4	Plus de 4	Non spécifié	Total
Chalutier poisson de fond		3	2				5
Crabier		3	12	3			18
Crevettier	2	6	3	1	2		14
Homardier	102	128	6	1	1	1	239
Palangrier			1	1			2
Pétonclier					1		1
Unité de pêche au filet maillant	7	10	2	1			20
Non spécifié	11	13	4	2	1	3	34
Total	122	163	30	9	5	4	333
Nombre total embauchés	122	326	90	36	25		599

Le tableau 15 permet de vérifier les problèmes éventuels de manque de main-d'œuvre par la différence entre les aides-pêcheurs qui sont requis pour assurer les opérations et ceux qui sont effectivement engagés. La grande majorité (86,1%, soit 278/323) des capitaines déclarent avoir réussi à engager le nombre requis d'aides-pêcheurs. Ces données nous indiquent qu'il n'y a pas de pénurie apparente de main-d'œuvre; une vingtaine d'entreprises seulement n'ont pas réussi à trouver la main d'œuvre requise (6,2%). En outre, 25 entreprises (7,7%) ont engagé plus d'aides-pêcheurs que requis, ce qui suggère qu'ils ont du remplacer un ou des aides-pêcheurs en cours de saison.

Tableau 15
Comparaison du nombre d'aides-pêcheurs requis et des aides-pêcheurs effectivement engagés par les capitaines la saison dernière

Nombre d'aides-pêcheurs engagés lors de la dernière saison de pêche	Nombre d'aides-pêcheurs requis pour la pêche					Total
	1	2	3	4	Non spé.	
1	109	10	2		1	122
2	16	137	7		3	163
3		2	26	1	1	30
4		1	1	6	1	9
Plus de 4		1	1	3		5
Non spécifié		2	1		1	4
Total	125	153	38	10	7	333

Près des deux tiers (65,8%, soit 216/328) des capitaines-propriétaires recrutent un, deux ou trois membres de leur parenté comme aides-pêcheurs, alors que près du tiers de ceux-ci recrutent en dehors de leur parenté (tableau 16). Comme 599 aides-pêcheurs ont été effectivement recrutés en 2007 et que 216 d'entre eux sont parents avec le capitaine (tableau 16), 36% des aides-pêcheurs sont recrutés dans la parenté alors que 64% sont recrutés en dehors de la parenté. Par ailleurs il est intéressant de noter que seulement 24% des homardiens des Îles-de-la-Madeleine (APPIM) recrutent exclusivement hors parenté alors que 41 % des homardiens gaspésiens (RPPSG) le font.

Tableau 16
Nombre de membres d'équipage qui sont parents avec le capitaine selon les associations

Associations	Parenté aide-pêcheurs					Total
	1	2	3	Aucun	Non spécifié	
ACPG	7	5	1	9	1	23
APPIM	59	32	2	30		123
RPPHMCN	8	6	3	5	1	23
RPPNG	4	2		7	2	15
RPPSG	17	11	2	21		51
Non membres	31	24	2	40	1	98
Total	126	80	10	112	5	333

La proportion des capitaines qui recrutent exclusivement hors de la parenté (tableau 17) est la suivante pour les différents types de bateaux :

- 33,3%, soit 6/18 pour les crabiers
- 57,1%, soit 8/14 pour les crevettiers
- 33,1%, soit 79/239 pour les homardiens
- 40%, soit 8/20 pour les unités de pêche au filet maillant

Dans le cas des crevettiers, une plus grande proportion des capitaines recrutent exclusivement en dehors de la famille.

Tableau 17
Nombre de membres d'équipage qui sont parents avec le capitaine
en fonction du type de pêche.

Type bateau	Parenté aide-pêcheurs					Total
	1	2	3	Aucun	Non spécifié	
Chalutier poisson de fond	2	1		2		5
Crabier	5	4	3	6		18
Crevettier	1	5		8		14
Homardier	97	60	3	79		239
Palangrier		1	1			2
Pétonclier		1				1
Unité de pêche au filet maillant	8	3		8	1	20
Non spécifié	13	5	3	9	4	34
Total	126	80	10	112	5	333

30% des capitaines, soit 101/330, indiquent avoir un fils ou une fille comme membre d'équipage (tableau 18). La proportion est plus importante chez les crabiers (50%, 9/18), les crevettiers (43%, 6/14), donc au niveau des bateaux où le nombre des membres d'équipage requis est plus important (figure 4). La proportion est de 27% (64/237) chez les homardiens et de 30% (6/20) chez les unités de pêche au filet maillant.

Tableau 18
Nombre d'aides-pêcheurs qui ont des liens de filiation avec le capitaine.

Types de bateau	Fils ou filles aides-pêcheurs			
	Non	Oui	Non spécifié	Total
Chalutier poisson de fond	2	3		5
Crabier	9	9		18
Crevettier	8	6		14
Homardier	173	64	2	239
Palangrier	2			2
Pétonclier		1		1
Unité de pêche au filet maillant	14	6		20
Non spécifié	21	12	1	34
Total	229	101	3	333

Main d'œuvre dans les entreprises de pêche, faits saillants

- Pour les flottilles à l'étude, les données indiquent qu'il ne semble pas y avoir de pénurie de main-d'œuvre pour travailler à bord des bateaux. La majorité des capitaines n'ont aucun problème de recrutement; une vingtaine d'entreprises seulement n'ont pas réussi à trouver la main-d'œuvre requise la saison dernière. Il faut dire que les capitaines recrutent considérablement dans leur parenté, ce qui est sûrement un facteur facilitant.
- Les entreprises de pêche sont principalement de type familial et les capitaines recrutent en bonne proportion parmi la parenté (fils ou filles, frères ou sœurs, cousins et oncles); ceux-ci doivent évidemment compléter leur effectif hors parenté.
- Dans 30% des cas, un fils ou une fille du capitaine travaille comme aide-pêcheur. Il y a là une possibilité importante de transfert intergénérationnel direct de l'entreprise. Cependant la distribution d'âge des capitaines (figure 1) montre un nombre important de capitaines dans les classes d'âge de 55 ans et plus. Il apparaît donc que ce transfert ait de la difficulté à se concrétiser.

RECRUTEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE

Modes de rémunération des aides-pêcheurs

La pratique de salaire fixé à la semaine, pour la saison ou au voyage (tableau 19) touche 276 entreprises sur un total de 318 ayant répondu (87%). Sept capitaines (2,2%) utilisent une variante avec un salaire fixe et un intéressement, soit un pourcentage de la valeur des prises. Également, 34 entreprises ou 10,7 % d'entre elles appliquent un pourcentage des prises comme mode de rémunération de leur équipage; ce mode de rémunération se pratique principalement chez les crevettiers (tableau 19).

Le principe d'un salaire fixe place l'aide-pêcheur au niveau d'un salarié conventionnel. Ce système apporte une stabilité dans les revenus et une meilleure planification des primes à l'assurance emploi (une composante importante du revenu des aides-pêcheurs). Il est clair que la pratique de la traditionnelle part du bateau et part de l'équipage a disparu, puisqu'il ne reste que 10,7 % des entreprises qui l'utilisent.

Tableau 19
Modes de rémunération par type de flotte

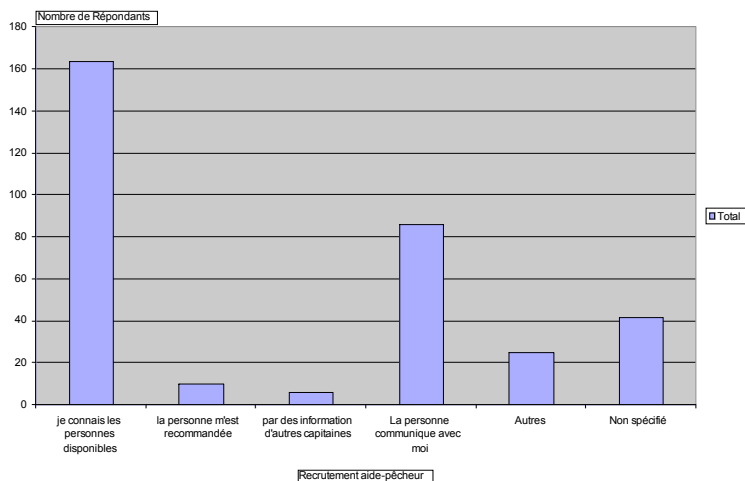
Types de rémunération	Types de bateau								Total
	Chalutier poisson de fond	Crabier	Crevettier	Homardier	Palangrier	Pétonclier	Unité de pêche filet maillant	Non spécifié	
Salaire fixe pour la semaine	1	14		196	1		12	24	248
Salaire fixe par voyage de pêche	2	1							3
Salaire fixe pour la saison		1		23			1		25
Salaire en pourcentage de la valeur des débarquements	1		13	7	1	1	5	6	34
Salaire fixe plus un pourcentage de la valeur des débarquements	1			4			1	1	7
Autres				1					1
Non spécifié		2	1	8			1	3	15
Total	5	18	14	239	2	1	20	34	333

Modes de recrutement des aides-pêcheurs

Le mode de recrutement se fait sur une base personnalisée et informelle. Le bouche à oreille semble bien fonctionner. Plus de la moitié des capitaines font leur recrutement auprès de personnes connues d’eux-mêmes alors que 25 % de ceux-ci affirment que le recrutement provient de démarches faites par l’aide-pêcheur auprès du capitaine.

Le recrutement semble se faire facilement et aucun des capitaines n’a déclaré avoir recours au service de placement d’Emploi-Québec pour recruter ses aides-pêcheurs.

Figure 5
Graphique des modes de recrutement pour l’ensemble des flottilles visées par l’étude



Le mode de recrutement est homogène à travers l'ensemble des flottilles (tableau 20); le contact direct entre le capitaine et la personne est privilégié à l'intérieur de toutes les flottilles. Les réponses indiquent que la plupart du temps, le capitaine connaît les personnes qui sont disponibles pour le travail en mer. Fréquemment la personne en recherche d'emploi fait la démarche directement.

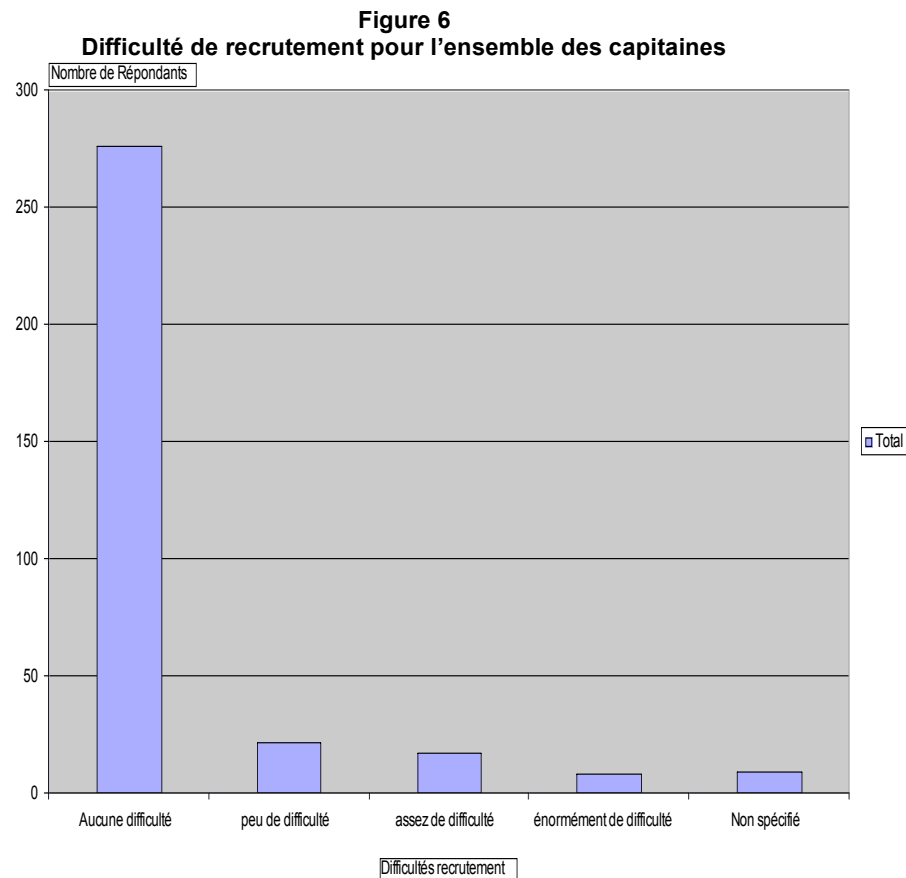
Dans toutes les flottilles à l'étude, le recrutement est donc basé majoritairement sur les relations directes sans intermédiaire entre les personnes en recherche d'emploi et le capitaine. Peu de capitaines utilisent des références d'autres capitaines ou d'autres personnes pour recruter leurs aides-pêcheurs.

Tableau 20
Modes de recrutement selon le type de bateau

Types de bateau	Modes de recrutement	Total
Chalutier poisson de fond	Je connais les personnes disponibles	2
	La personne communique avec moi	1
Crabier	Je connais les personnes disponibles	9
	La personne m'est recommandée	2
	Par des informations d'autres capitaines	1
	La personne communique avec moi	3
	Autres	1
Crevettier	Je connais les personnes disponibles	2
	La personne communique avec moi	5
	Autres	3
Homardier	Je connais les personnes disponibles	123
	La personne m'est recommandée	7
	Par des informations d'autres capitaines	3
	La personne communique avec moi	62
	Autres	20
Unité de pêche au filet maillant	Je connais les personnes disponibles	10
	La personne communique avec moi	5
	Autres	1
Non spécifié	Je connais les personnes disponibles	17
	La personne m'est recommandée	1
	Par des informations d'autres capitaines	2
	La personne communique avec moi	8
Total		288

Difficulté de recrutement des aides-pêcheurs

92% (soit 299/324 capitaines) des capitaines rapportent peu ou aucune difficulté à recruter des aides-pêcheurs, alors que seulement 7,7% (soit 25/324) rapportent avoir assez ou énormément de difficulté.



Si l'on répartit les données par association (tableau 21), on observe partout la même tendance. Ces données démontrent de façon incontestable qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre dans aucune des régions de la Gaspésie (ACPG, RPPNG, RPPSG) des Îles-de-la-Madeleine (APPIM) et de la Côte-Nord (RPPHMCN), du moins dans les flottilles ciblées par l'étude. Cette affirmation est corroborée par le fait que la grande majorité des capitaines ont réussi la saison dernière à trouver les aides-pêcheurs dont ils ont besoin (tableau 15) en n'utilisant que le bouche à oreille (voir figure 5).

C'est au niveau des membres de l'APPIM, donc des homardiens des Îles-de-la-Madeleine, que le problème de recrutement des aides-pêcheurs est le plus petit (moins de 1%, soit 1/113 des capitaines affirment avoir assez de difficultés à recruter ou énormément de difficultés). Les membres de l'ACPG et du RPPNG ont le plus de difficultés avec 34,7% (8/23) et 36,4% (4/14) respectivement. Sur la Côte-Nord (RPPHMCN) les difficultés de recrutement sont minimales (13%, soit 3/23 capitaines). Les pêcheurs du sud de la Gaspésie (RPPSG) recrutent aussi sans trop de difficultés (6,4%, soit 3/47 capitaines) de même que les non-membres des associations (6,2%, soit 6/97 capitaines).

Tableau 21
Difficultés de recrutement des aides-pêcheurs selon les associations ciblées

Association	Difficultés recrutement	Total
ACPG	Aucune difficulté	13
	Peu de difficulté	2
	Assez de difficulté	6
	Énormément de difficulté	2
APPIM	Aucune difficulté	112
	Peu de difficulté	7
	Assez de difficulté	1
	Non spécifié	3
RPPHMCN	Aucune difficulté	19
	Peu de difficulté	1
	Assez de difficulté	2
	Énormément de difficulté	1
RPPNG	Aucune difficulté	7
	Peu de difficulté	3
	Énormément de difficulté	4
	Non spécifié	1
RPPSG	Aucune difficulté	41
	Peu de difficulté	3
	Assez de difficulté	3
	Non spécifié	4
Non membres	Aucune difficulté	85
	Peu de difficulté	6
	Assez de difficulté	5
	Énormément de difficulté	1
	Non spécifié	1
Total :		333

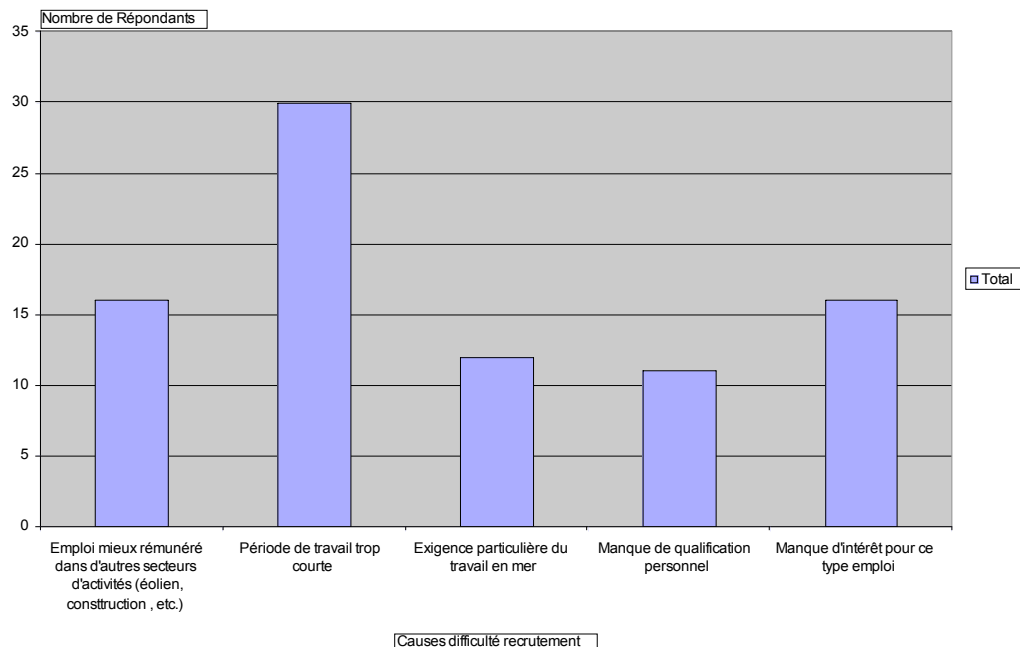
Le tableau 22 présente les difficultés de recrutement selon les régions maritimes. Dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, 93,8%, soit 273/291, des répondants (incluant les non-membres de l'APPIM et du RPPSG) indiquent qu'ils n'ont aucune ou peu de difficulté à recruter, alors que sur la Côte-Nord 81,5%, soit 22/27, des capitaines (incluant les non-membres du RPPMHCN) n'ont pas ou peu de problèmes de recrutement. Les données provenant du Bas Saint-Laurent ne sont pas significatives, le nombre des répondants étant trop petit.

Tableau 22
Difficultés de recrutement des aides-pêcheurs selon les régions maritimes

Difficultés recrutement	Régions maritimes			Total
	Bas-Saint-Laurent	Côte-Nord	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	
Aucune difficulté	3	20	254	277
Peu de difficulté	1	2	19	22
Assez de difficulté		4	13	17
Énormément de difficulté	1	1	5	7
Non spécifié	1		8	9
Total	6	27	299	332

La figure 7 présente les causes des 85 capitaines qui ont déclaré avoir de la difficulté à recruter. La période de travail trop courte est présentée comme le facteur principal de difficulté à recruter. En fait, les deux premières causes sont reliées à la question du revenu (emploi mieux rémunéré ailleurs et période de travail trop courte) qui sont identifiées comme la difficulté majeure de recrutement. Le problème de revenu a été retenu par 54 %, soit 46/85 de ces capitaines. Les trois autres causes ont trait au travail lui-même, ses exigences, les qualifications demandées, l'intérêt des éventuels candidats; 46%, soit 39/85, identifient l'une ou l'autre de ces causes.

Figure 7
Distribution des réponses des capitaines si on leur demande quelle est la cause principale associée à la difficulté de recrutement des aides-pêcheurs.



Le tableau 23 présente les liens possibles entre le type de rémunération et les difficultés de recrutement. Le salaire fixe pour la semaine, au voyage de pêche ou à la saison, qui est actuellement le principal mode de rémunération utilisé par les capitaines, est surtout associé à une absence de difficulté ou une difficulté minimale (94,1%, 256/272 capitaines) à recruter des aides-pêcheurs. Dans le cas du salaire en pourcentage de la valeur des débarquements, 59,4% soit 19/32 capitaines, déclarent qu'ils n'ont aucune difficulté à recruter. Même si le nombre de réponses est restreint, on peut noter que sur les 6 capitaines, ceux-ci ont opté pour un salaire fixe en plus d'un pourcentage de la valeur des débarquements pour rémunérer leurs aides-pêcheurs. Ces capitaines déclarent qu'ils n'ont aucun problème de recrutement.

Tableau 23
Type de rémunération des équipages explique-t-il les difficultés rencontrées à recruter des aides-pêcheurs?

Rémunération des aides-pêcheurs	Difficultés recrutement					Total
	Aucune difficulté	Peu de difficulté	Assez de difficulté	Énormément de difficulté	Non spécifié	
Salaire fixe pour la semaine	214	16	8	6	4	248
Salaire fixe par voyage de pêche	1		2			3
Salaire fixe pour la saison	24	1				25
Salaire en pourcentage de la valeur des débarquements	19	5	6	2	2	34
Salaire fixe plus un pourcentage de la valeur des débarquements	6				1	7
Autres	1					1
Non spécifié	12		1		2	15
Total	277	22	17	8	9	333

Dans la plupart des associations (tableau 24), le type de rémunération des aides-pêcheurs est le salaire fixe, principalement à la semaine. Les capitaines-propriétaires de l'ACPG font exception à la règle et utilisent majoritairement une rémunération basée sur un pourcentage de la valeur des débarquements.

Tableau 24
Type de rémunération en fonction des associations de pêcheurs

Rémunération des aides-pêcheurs	Associations						Total
	ACPG	APPIM	RPPHMCN	RPPNG	RPPSG	Non spécifié	
Salaire fixe pour la semaine		107	13	12	40	76	248
Salaire fixe pour la saison		8	1		6	10	25
Salaire fixe par voyage de pêche	3						3
Salaire en pourcentage de la valeur des débarquements	18		5	1	3	7	34
Salaire fixe plus un pourcentage de la valeur des débarquements	1	2	2		1	1	7
Autres		1					1
Non spécifié	1	5	2	2	1	4	15
Total	23	123	23	15	51	98	333

Recrutement de la main-d'œuvre, faits saillants

- Le salaire fixe sur un intervalle de temps est maintenant la pratique courante de rémunération des aides-pêcheurs chez les capitaines-propriétaires qui ont fait l'objet de l'enquête.
- Le mode de recrutement qui tient beaucoup du bouche à oreille est simple, considérant que le recrutement se fait beaucoup à travers la parenté; de plus, il est plus facile à l'intérieur de petites communautés de savoir qui est disponible pour l'emploi ou qui est sur le point d'engager du personnel.
- Les difficultés de recrutement sont minimales quel que soit le type de pêche ou quelle que soit la région maritime. Lorsque qu'il y a difficulté de recrutement, les causes sont, aux dires des répondants, plus reliées au revenu associé à l'emploi offert plutôt qu'aux caractéristiques même de l'emploi.

PRISE DE RETRAITE ET RELÈVE DES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES

Prise de retraite

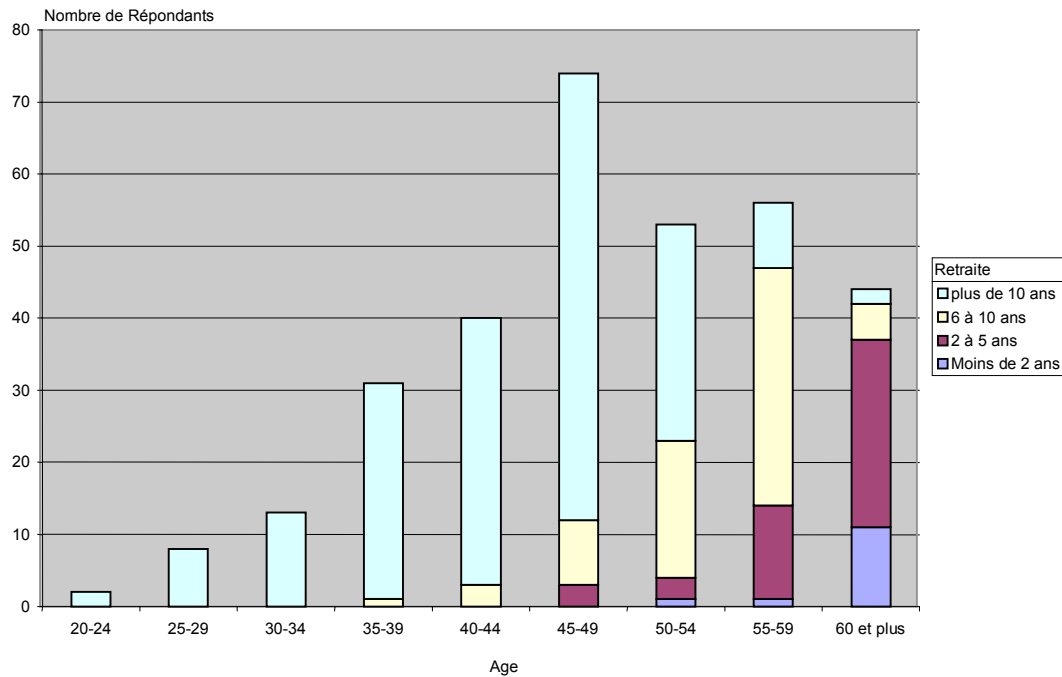
Étant donné la structure d'âge des capitaines-propriétaires (30% ont 55 ans et plus) et de leur nombre d'années d'expérience de travail (55% des capitaines ont 21 ans et plus), on devrait s'attendre à ce qu'une bonne proportion projettent de prendre leur retraite. Le tableau 25 nous indique que le mouvement vers la retraite n'est pas si prononcé. Pour l'ensemble des capitaines qui ont répondu à la question (7 n'ont pas répondu), 4% (13/326) indiquent leur intention de prendre leur retraite à l'intérieur de 2 ans et 13,8% (45/326) entre 2 à 5 ans. Dans les 5 prochaines années, on pourrait donc s'attendre à des départs à la retraite de 18% pour l'ensemble des capitaines.

Tableau 25
Anticipation de retraite par intervalle de temps selon l'association

Associations	Intervalle de temps pour la retraite					Total
	Moins de 2 ans	2 à 5 ans	6 à 10 ans	plus de 10 ans	Non spécifié	
ACPG	1	4	7	10	1	23
APPIM	5	13	33	70	2	123
RPPHMCN	2	7	5	9		23
RPPNG		3	5	6	1	15
RPPSG	2	7	10	31	1	51
Non-membres	3	11	13	69	2	98
Total	13	45	73	195	7	333

Les proportions de ceux qui envisagent de prendre leur retraite dans les cinq prochaines années varient selon les flottilles. Ils sont, par ordre décroissant, de 39,1% (9/23) pour le RPPHMCN, de 22,7% (5/22) pour l'ACPG, de 21,4% (3/14) pour le RPPNG, de 18% (9/5) pour le RPPSG, de 14,9% (18/121) pour l'APPIM et de 14,6 (14/96) pour les non-membres.

Figure 8
Anticipation de retraite selon l'âge



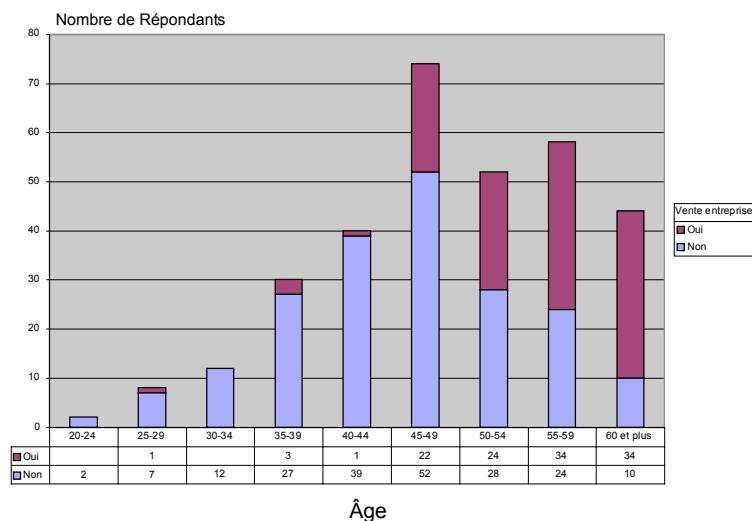
Le graphique précédent (figure 8) indique la logique naturelle, qui suggère que l'intérêt de se retirer d'une activité exigeante comme la pêche maritime commerciale croît avec l'âge. La presque totalité des répondants qui envisagent de prendre leur retraite dans les cinq prochaines années se situent dans l'intervalle de 55 à 60 ans et plus, exception faite de 7 capitaines des groupes d'âge des 45-49 et des 50-54 qui souhaitent se retirer.

Globalement, 121 capitaines souhaitent vendre leur entreprise soit 36,4 % des répondants (tableau 26). Cette volonté de vente est plus importante chez les plus grosses unités de pêche comme les crabiers (47%, soit 8/17) et les crevettiers (42%, soit 5/12) et moins chez les plus petites unités de pêche comme les homardières (34,6%, soit 81/ 234).

Tableau 26
Volonté exprimée par les capitaines de vendre leur entreprise selon les types de bateaux

Types de bateau	Vente de l'entreprise			
	Non	Oui	Non spécifié	Total
Chalutier poisson de fond	4	1		5
Crabier	9	8	1	18
Crevettier	7	5	2	14
Homardier	153	81	5	239
Palangrier	2			2
Pétonclier		1		1
Unité de pêche au filet maillant	11	9		20
Non spécifié	17	16	1	34
Total	203	121	9	333

Figure 9
Volonté de vendre l'entreprise selon les différentes classes d'âge.



La volonté exprimée par les capitaines de vendre leurs entreprises croît avec l'âge (figure 9) et cette volonté semble être en concordance avec l'intention de prise de retraite dans les mêmes classes d'âge de 55 ans et plus. Cependant, dans les 35 à 54 ans, 50 capitaines déclarent quand même vouloir vendre; plusieurs facteurs peuvent être en cause dans ce désir de vendre. Le coût actuel des permis et des bateaux peut être un incitatif important à vendre l'entreprise.

Tableau 27
Si la vente est envisagée, quelle est la préférence du capitaine en regard de l'acheteur?

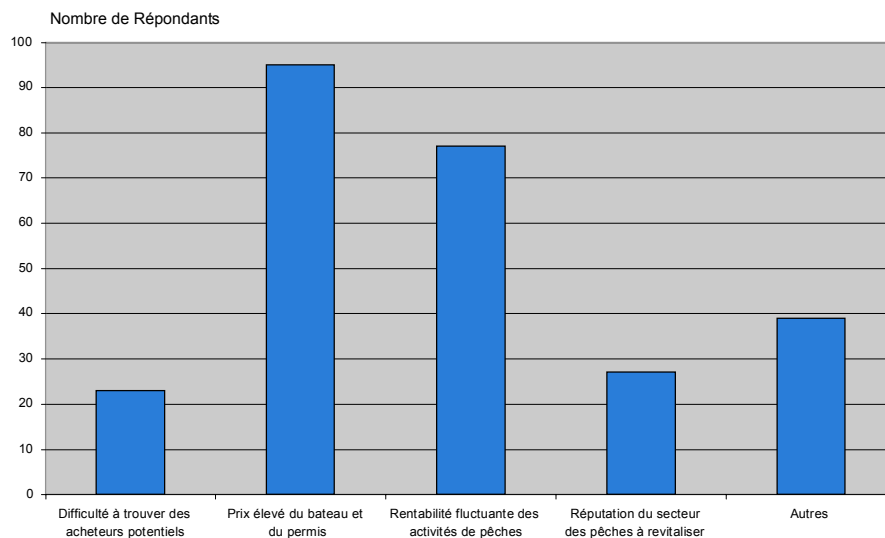
Types de bateau	Choix de l'acheteur par le capitaine			Total
	Aide-pêcheur	Une personne de votre famille	Autres	
Chalutier poisson de fond		1		1
Crabier	2	5	2	9
Crevettier		4	3	7
Homardier	8	60	29	97
Pétonclier		1		1
Unité de pêche au filet maillant	1	6	3	10
Non spécifié	2	10	5	17
Total	13	87	42	142

Même si 121 capitaines affirment vouloir vendre leur entreprise, 142 ont répondu à la question concernant la préférence de vente (tableau 27). De ces 142 capitaines, 61,3% ont une préférence de vente dans la famille. Autrement, les capitaines semblent indifférents au choix de l'acheteur (29,5%, soit 42/142 ont répondu *autres*), sans vouloir avantager nécessairement l'aide-pêcheur. En effet 9,2 %, soit 13/142 des capitaines préféreraient vendre leurs entreprises à un aide-pêcheur. Il n'existe pas de différence prononcée dans les réponses entre les différentes flottilles considérées. Dans toutes les flottes considérées, on note une préférence marquée pour la vente à un membre de la famille.

De façon globale, ce sont les éléments économiques qui prédominent dans le choix du facteur limitatif principal à la vente de l'entreprise (figure 10). Les quelques 261 capitaines ayant répondu à cette question identifient dans une proportion de 36,4 %, soit 95/261, le prix élevé du bateau et du permis comme le facteur limitatif principal à la vente de l'entreprise. 29,5 % (77/261) identifient plutôt la rentabilité fluctuante des activités de pêches.

La possibilité de trouver des acheteurs ne semble pas un problème (8,8%, soit 23/261, des capitaines ont choisi ce facteur). La réputation du secteur des pêches (10,3%, soit 27/261 ont mentionné ce facteur comme facteur limitatif principal) n'est pas un frein majeur à la vente selon les capitaines.

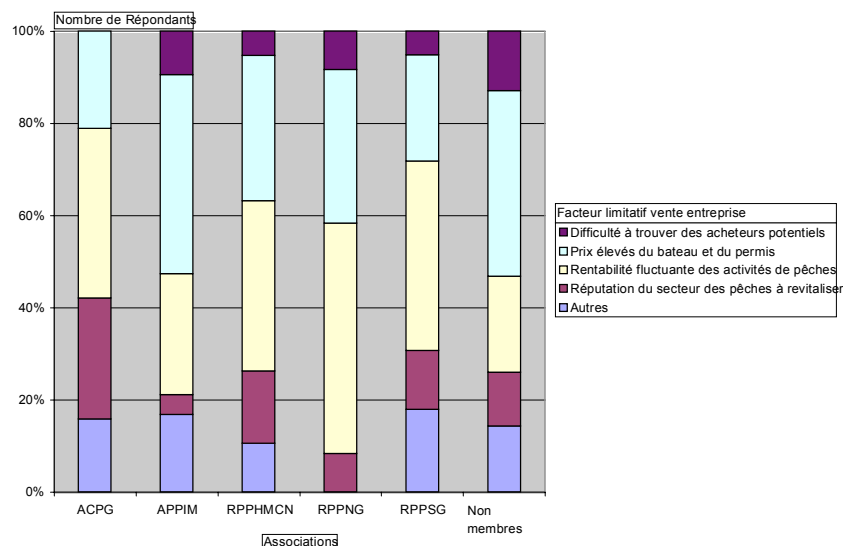
Figure 10
Facteur limitatif principal à la vente de l'entreprise selon l'ensemble des capitaines



Facteur limitatif de la vente de l'entreprise

On constate que les deux facteurs critiques pour tous les membres des associations sont le prix élevé du bateau et du permis et la rentabilité fluctuante des opérations de pêche (figure 11). Selon les associations et dépendamment du type de pêche, les réponses entre ces facteurs sont différentes. Pour les membres de l'APPIM, donc des homardiens, ainsi que pour les non-membres, le prix élevé du permis et du bateau prime comme facteur limitant. Pour les membres des associations de la Gaspésie (le RPPNG, le RPPSG et l'ACPG) la rentabilité fluctuante de la pêche est le facteur principal. Sur la Côte-Nord, ces deux facteurs limitants sont vus à égalité.

Figure 11
Facteur principal limitant la vente des entreprises de pêche selon les membres des associations



Dans les choix de réponses, les capitaines ont ciblé à 80 %, soit 241/309, l'augmentation de la rentabilité des activités de pêche comme le facteur majeur pour assurer la relève (tableau 28). Les fluctuations par association sont minimes et varient de 76,2%, soit 16/21, pour le RPPHMCN à 80,4%, soit 41/49, pour le RPPSG. La préoccupation des capitaines est surtout d'ordre économique au moment où la rentabilité est fluctuante par suite de l'augmentation des coûts directs des opérations (augmentation du carburant, etc.) et de la variation des prix payés pour le produit. Le manque de rentabilité peut faire hésiter plusieurs acheteurs potentiels, d'autant plus que la mise de fonds de départ pour acquérir les bateaux est importante.

Tableau 28
Le facteur majeur d'amélioration des conditions de la relève

Facteur majeur d'amélioration des conditions de la relève	Associations						Total
	ACPG	APPIM	RPPHMCN	RPPNG	RPPSG	Non-membres	
Augmentation de la rentabilité des opérations de pêches	17	83	16	10	41	74	241
Programme d'accompagnement technique (mentorat, coaching, formation sur mesure)		8			4	2	14
Valorisation et promotion du métier de la pêche commerciale	2	12	2	1	2	9	28
Autres	3	12	3		2	6	26
Non spécifié	1	8	2	4	2	7	24
Total	23	123	23	15	51	98	333

Faits saillants

- Parmi les capitaines-propriétaires, l'analyse de la distribution d'âge, croisée aux données concernant la volonté de ceux-ci de prendre leur retraite nous indique qu'une bonne proportion des capitaines plus âgés (55 ans et +) ne souhaitent pas prendre leur retraite et vendre leur bateau dans les cinq prochaines années. Il s'agit d'un fait qui a été approfondi durant la phase 2 du projet par des discussions avec des réunions prévues de groupes témoins (voir phase 2, problématiques et pistes de solutions).
- À l'analyse, il semble qu'il y ait un véritable problème quant aux conditions de relève des capitaines-propriétaires, même s'il existe un bassin important d'acheteurs éventuels comme les fils ou filles des capitaines et les aides-pêcheurs. L'une des hypothèses qui est la plus plausible est la suivante : les capitaines sont propriétaires de bateaux dont la capitalisation est très élevée. 44,8 % des capitaines propriétaires identifient les prix de vente demandés comme un handicap majeur, qui peut faire fuir les acheteurs potentiels. Selon plusieurs commentaires, qui nous ont été faits dans le questionnaire, le coût principalement des permis de pêche a subi une augmentation occasionnée par des achats stratégiques de bateaux de pêche du Gouvernement du Canada pour doter les Premières Nations d'un accès à la pêche maritime commerciale. On peut penser que, dans ce contexte, les capitaines-propriétaires hésitent à prendre

leur retraite parce que les offres d'achat ne correspondent pas au prix du marché ou à leurs attentes vis-à-vis du capital qui leur permettrait de se retirer.

- Dans une situation de vente de l'entreprise, les données démontrent que les capitaines entendent en majorité vendre à un membre de leur famille. Le problème de transfert de l'entreprise est devenu plus complexe depuis que le permis de pêche n'est plus un privilège mais un quasi droit de propriété. Des entreprises, jadis transmises pour la valeur résiduelle des équipements, détiennent maintenant une plus value importante rattachée aux permis et aux contingents détenus et transférés.
- L'environnement économique qui caractérise les flottilles actuellement est un frein majeur à la vente des entreprises. Au départ, il est important de rappeler que le secteur des pêches maritimes est un secteur où l'activité de pêche est contingentée, notamment au niveau de la gestion des accès à la pêche, ce qui fait en sorte que chaque nouvel entrant potentiel doit trouver un capitaine sortant. Les données indiquent que la rentabilité est une préoccupation majeure des capitaines lorsqu'ils entrevoient vendre leur entreprise; cette rentabilité est fluctuante et problématique dans la situation actuelle où les coûts d'opération augmentent et les prix payés au débarquement varient considérablement d'année en année. De l'avis de la grande majorité des capitaines, l'atténuation des problèmes de relève passe par une augmentation de la rentabilité des opérations de pêche. Cette lecture est partagée par les aides-pêcheurs qui désirent accéder à la propriété d'une entreprise de pêche.

Cette question de rentabilité des flottilles se pose de plus en plus et avec elle les moyens à prendre pour solutionner le problème; la réduction supplémentaire du nombre des unités de pêche dans certains secteurs plus exposés, dans le cadre d'un programme de rationalisation, est une hypothèse à envisager.

Section 2

Profil de la main-d'œuvre des aides-pêcheurs

RÉPARTITION DES AIDES-PÊCHEURS

Les 280 répondants se répartissent dans l'ensemble des régions maritimes et selon les MRC (tableau 29). Sur les 262 aides-pêcheurs qui ont spécifié de quel sexe ils étaient, on retrouve 14,5%, soit 38/279 de femmes, surtout localisées dans les MRC correspondant aux secteurs d'activités des homardières (Avignon, Bonaventure, Rocher Percé, Îles-de-la-Madeleine). C'est surtout dans les régions de Bonaventure (35,3%, soit 6/17) et de Rocher Percé (29,5%, soit 13/44) que celles-ci sont particulièrement présentes.

Tableau 29
Répartition des aides-pêcheurs répondants selon la région maritime, la MRC et en fonction du sexe

Régions maritimes	MRC	Sexe			Total
		Féminin	Masculin	Non spécifié	
Côte-Nord	Sept Rivières		7		7
	Minganie	2	18	5	25
	Manicouagan		1		1
	Haute Côte-Nord		1		1
Total Côte-Nord		2	27	5	34
Bas-Saint-Laurent	Matane		4		4
Total Bas-Saint-Laurent			4		4
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Avignon		1		1
	Bonaventure	6	11	1	18
	Rocher Percé	13	31	4	48
	Côte de Gaspé	2	51	2	55
	Haute-Gaspésie	3	15		18
	Îles-de-la-Madeleine	12	83	6	101
Total Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine		36	192	13	241
TOTAL		38	223	18	279

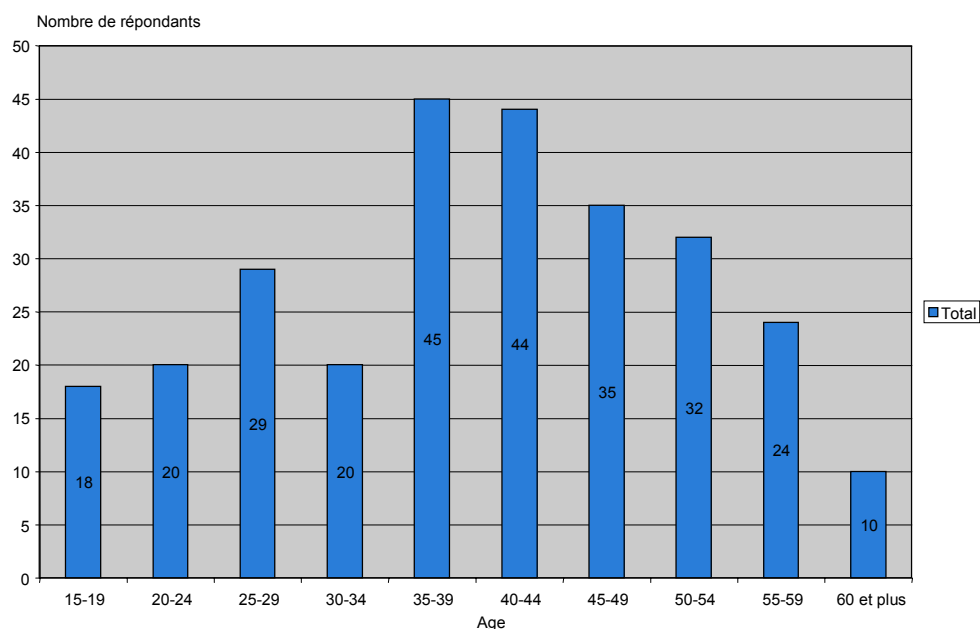
DONNÉES SOCIOLOGIQUES SUR LES AIDES-PÊCHEURS

Structure d'âge

La structure d'âge des aides-pêcheurs dénote que la majorité se situe dans la classe d'âge des 35 ans et plus (68,6%). Il y a relativement moins de jeunes aides-pêcheurs (31,4%).

Il y a peu d'aides-pêcheurs susceptibles de prendre leur retraite; les 55 ans et plus représentent en effet 12,3% (34/277), ce qui est bien différent de ce que l'on observe chez les capitaines (30%). Cette observation est probablement une autre indication indirecte de la difficulté des capitaines à prendre leur retraite.

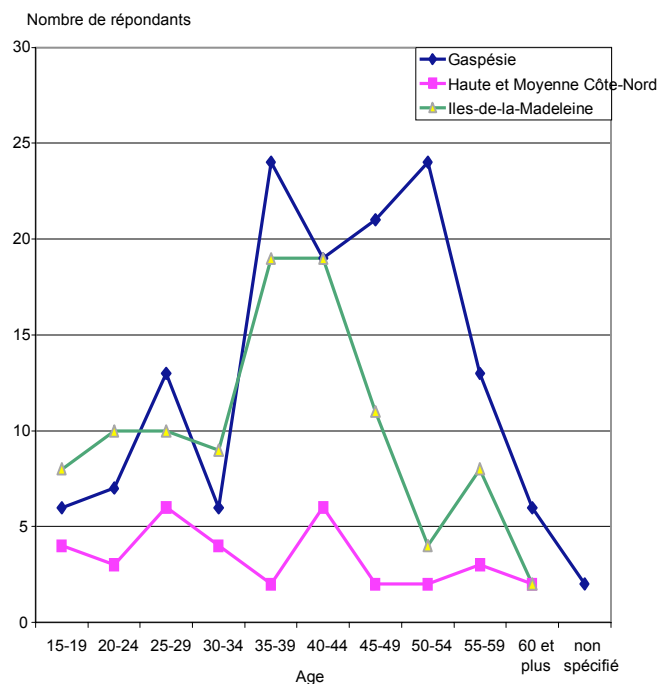
Figure 12
Répartition des âges de l'ensemble des répondants



La distribution des âges des aides-pêcheurs de la Gaspésie diffère de façon prononcée de celle des Îles-de-la-Madeleine (figure 13). En Gaspésie, les 50 à 60 ans et plus sont proportionnellement plus nombreux (32,6%, soit 46/141) qu'aux Îles (14,8%, soit 15/101). Moins de jeunes aides-pêcheurs (15 à 34 ans) sont aussi proportionnellement présents en Gaspésie (20,6%, soit 29/141 en Gaspésie et 36,6%, soit 37/101). La flottille madelinienne a des équipages beaucoup plus jeunes que la flottille gaspésienne.

Sur la Côte-Nord, la distribution des âges est plus homogène et l'allure de la courbe indique qu'il y a proportionnellement plus de jeunes aides-pêcheurs que dans les autres régions.

Figure 13
Structure d'âge des aides-pêcheurs par région maritime



Si l'on ne garde en Gaspésie que les aides-pêcheurs travaillant à bord des homardiers, on peut comparer la distribution des âges de cette flottille avec celle des Îles (tableau 30). En Gaspésie, les jeunes aides-pêcheurs (15 à 34 ans) sont en proportion de 19,5% (15/77), alors qu'aux Îles la proportion est de 35,7% (35/98).

Tableau 30
Structure d'âge des aides-pêcheurs des homardiers de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine

Région	Âge											Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et plus	Non spécifié	
Homardiers des Îles-de-la-Madeleine	7	10	10	8	19	19	11	4	8	2		98
Homardiers de la Gaspésie	3	3	6	2	13	15	10	12	8	5	2	79
Total	10	13	16	10	32	34	21	16	16	7	2	177

Expérience des aides-pêcheurs toutes régions confondues et par région maritime

La majorité des aides-pêcheurs possèdent une expérience de plus de 10 ans, ce qui n'est pas surprenant considérant la distribution dans les catégories d'âges (figure 12). Le profil du nombre d'années d'expérience est représentatif des distributions d'âges pour l'ensemble des régions (figure 14). En Gaspésie particulièrement, on peut noter qu'il y a plus d'aides-pêcheurs d'expérience, ce qui se recoupe bien avec l'observation qu'il y a aussi moins de jeunes aides-pêcheurs dans cette région.

Figure 14
Nombre de saisons de pêches des aides-pêcheurs répondants

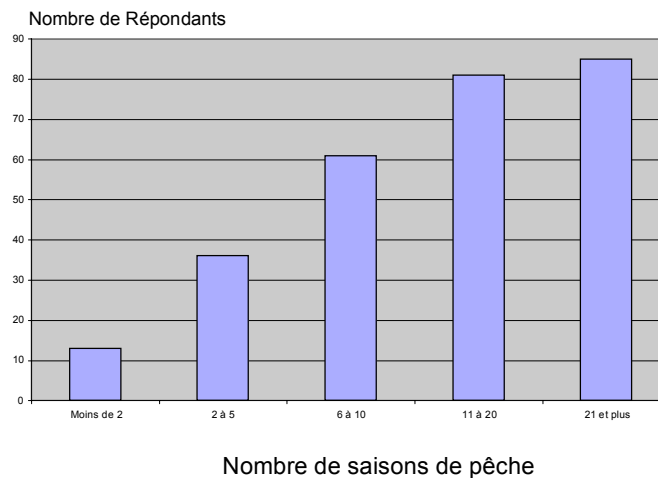
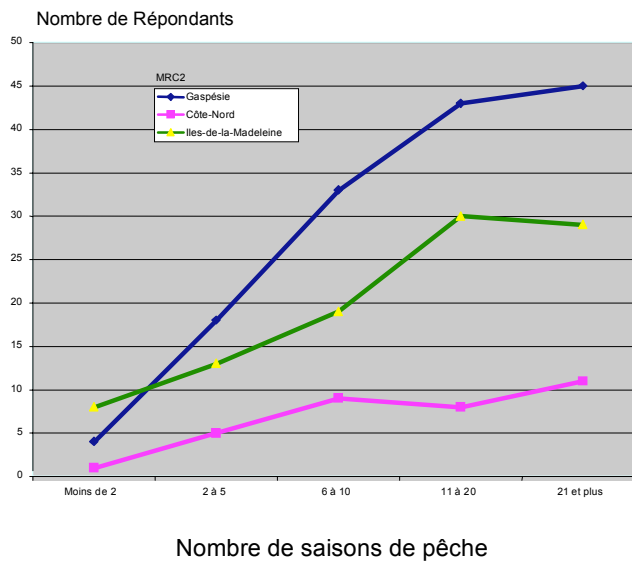


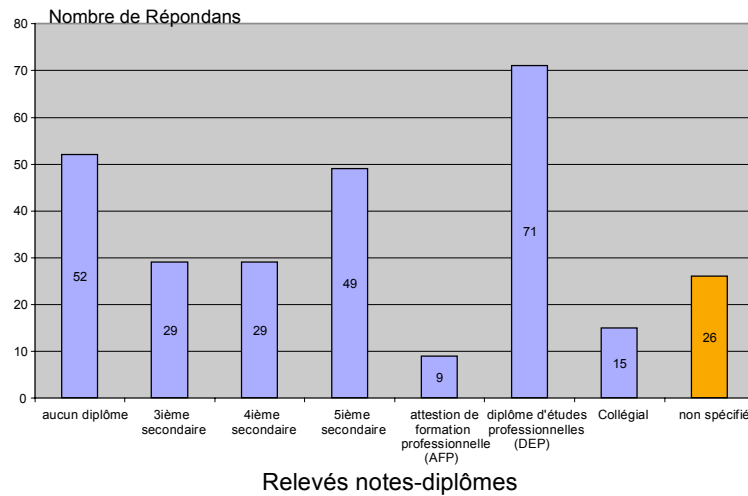
Figure 15
Nombre de saisons de pêche des aides-pêcheurs selon les régions maritimes



Formation des aides-pêcheurs

Comme le montre la figure 16, la scolarisation des aides-pêcheurs est variable. Ceux-ci sont en général peu scolarisés; cependant un certain nombre ont obtenu un diplôme d'études professionnelles (71) dont 80% en pêche.

Figure 16
Formation académique des aides-pêcheurs

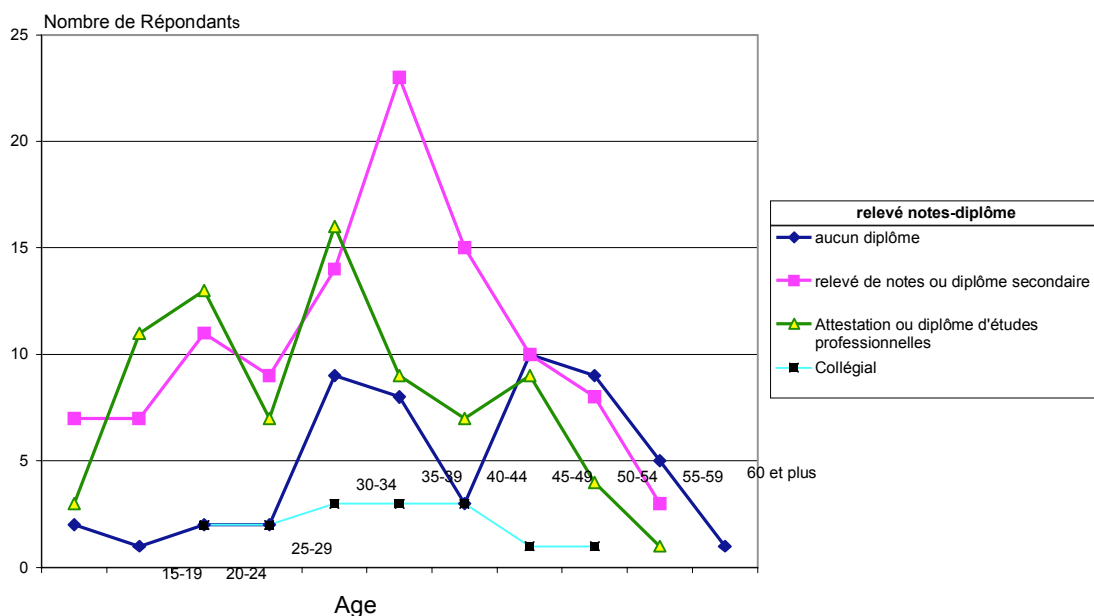


Alors que plus de 20% (52/254) des aides-pêcheurs n'ont aucun diplôme, 42,2% (107/254) ont un relevé de notes ou un certificat du programme d'études secondaires, 37% possèdent, soit un diplôme d'études professionnelles ou une attestation ou un diplôme d'études collégiales.

Comme on pouvait s'y attendre, c'est chez les classes les plus âgées des aides-pêcheurs, que l'on retrouve le moins de scolarisation (figure 17). La majorité des plus jeunes possèdent soit une attestation ou un diplôme d'études professionnelles, soit ont suivi des études secondaires partielles ou complètes.

La majorité des répondants qui n'ont aucun diplôme se concentrent surtout dans les classes d'aides-pêcheurs les plus âgés.

Figure 17
Formation académique des aides-pêcheurs selon l'âge



Autres formations

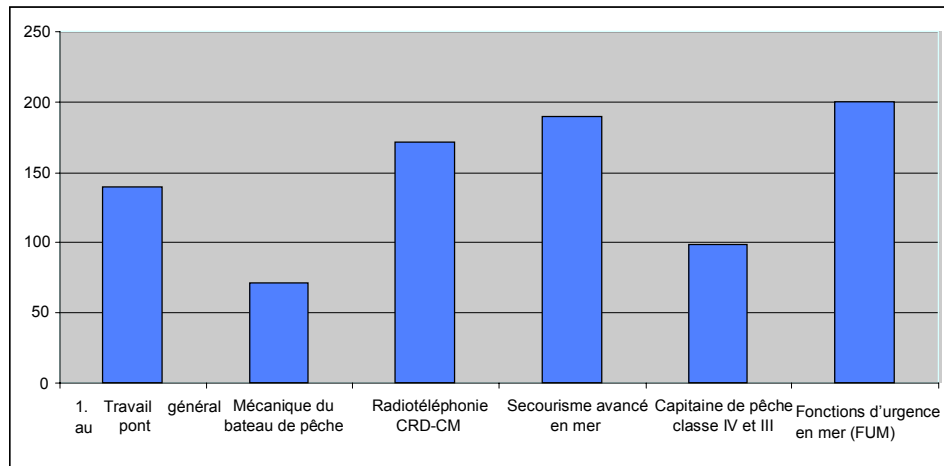
La grande majorité des aides-pêcheurs (93,8%, soit 256/273) sont inscrits au Bureau d'accréditation des pêcheurs et des aides-pêcheurs du Québec (BAPAP), ce qui les oblige à suivre des formations spécifiques au métier de pêcheur pour obtenir et maintenir la reconnaissance professionnelle (tableau 31). Ces formations sont complémentaires à l'expérience des aides-pêcheurs et leur permettent d'accroître leur expertise dans des sujets qui sont majeurs pour qui travaille en mer.

Tableau 31
Adhésion au BAPAP

Zone	BAPAP			Total
	Non	Oui	Non spécifié	
Bas-Saint-Laurent		4		4
Côte-Nord	3	28	3	34
Gaspésie-Îles-de-la-madeleine	14	224	4	242
Total	17	256	7	280

Parmi les formations offertes celles qui permettent de répondre adéquatement à des situations d'urgence sont les plus suivies (Fonctions d'urgence en mer, Secourisme avancé en mer).

Figure 18
Autres formations suivies dans le cadre de la professionnalisation des aides-pêcheurs



Parmi les répondants, près de la moitié (47,3%) souhaitent avoir accès à de la formation continue qui leur permettrait d'accroître leurs connaissances, et ce, dans toutes les régions (tableau 32).

Tableau 32
Intérêt à avoir accès à de la formation continue par région maritime et MRC

Régions maritimes	MRC	Intérêt à de la formation continue			Total
		Non	Oui	Non spécifié	
Bas-Saint-Laurent	Matane		4		4
Total Bas-Saint-Laurent			4		4
Côte-Nord	Sept Rivières	4	2	1	7
	Minganie	10	14	1	25
	Manicouagan		1		1
	Haute Côte-Nord		1		1
Total Côte-Nord		14	18	2	34
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Avignon	1			1
	Bonaventure	10	8		18
	Rocher Percé	27	18	3	48
	Côte de Gaspé	30	25	1	56
	Haute-Gaspésie	4	13	1	18
	Îles-de-la-Madeleine	53	39	9	101
Total Gaspésie-Îles-de-la-madeleine		125	103	14	242
TOTAL		139	125	16	280

Données sociologiques sur les aides-pêcheurs, faits saillants

- Les distributions des âges et des années d'expérience des aides-pêcheurs démontrent que la Gaspésie se démarque significativement des autres régions. Les aides-pêcheurs sont en général plus âgés et relativement peu de jeunes sont actifs comme aides-pêcheurs. Cette absence de jeunes aides-pêcheurs touche particulièrement la pêche au homard.
- La scolarisation des aides-pêcheurs est variable et bon nombre n'ont aucune scolarité, particulièrement parmi les plus âgés; cependant on observe que les plus jeunes sont plus scolarisés.
- La professionnalisation est considérée importante par les aides-pêcheurs et la plupart sont inscrits au BAPAP. La plupart ont suivi les cours de formation pour l'enregistrement comme aide-pêcheur professionnel.
- Prés de 50% des aides-pêcheurs ont de l'intérêt à pouvoir avoir de la formation continue dans le cadre de leur travail, une donnée importante et qui pourrait être la base d'un programme spécifique sur le métier d'aide-pêcheur.

STABILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE

Question posée: Au cours des cinq dernières années, avez-vous travaillé pour plus d'un employeur dans une seule saison de pêche ?

Parmi ceux qui ont répondu, 80,1%, soit 221/276, des aides-pêcheurs n'ont pas changé d'employeur durant une saison de pêche complète, ce qui indique que la main-d'œuvre est stable. Il faut dire qu'une part importante de cette main-d'œuvre est recrutée dans la parenté dans un contexte où les entreprises de pêche sont en bonne partie familiale.

Tableau 33
Nombre d'employeurs au cours
d'une seule saison de pêche

Nombre d'employeurs	Total
Seulement un employeur	221
Plus d'un employeur	55
Non spécifié	4
Total	280

La fidélité des aides-pêcheurs à leurs capitaines-propriétaires s'exprime aussi lorsque l'on demande aux aides-pêcheurs combien d'employeurs ils ont eu dans les cinq dernières années (tableau 34). Considérant l'ensemble de ceux qui ont répondu à la question, 76,6%, soit 203/265 des aides-pêcheurs, déclarent n'avoir eu qu'un seul employeur.

Tableau 34
Nombre d'employeurs au cours des cinq dernières années

Nombre d'employeurs	Total
1	203
2	44
3	13
4	2
5	2
6 et plus	1
Non spécifié	15
Total	280

Parmi ceux (60 aides-pêcheurs) qui ont eu plus d'un employeur dans les cinq dernières années, les motivations pour changer d'employeur sont variées (tableau 35). Cependant, il semble que les raisons d'ordre économique prédominent (plus longue saison de pêche, augmentation de la rémunération) (46,6%, soit 28/60) sur les autres raisons qui sont reliées au travail lui-même (amélioration des conditions de travail, meilleur climat de travail) (18,3%, soit 11/60). Près de 30% des aides-pêcheurs ont indiqué que d'autres raisons sont en cause.

Tableau 35
Les motivations pour changer d'employeur

Motivation	Total
Plus longue saison pêche	16
augmentation rémunération	12
amélioration conditions de travail	9
Meilleur climat de travail	2
Autre	21
Total	60

Stabilité de la main d'œuvre à bord des bateaux, faits saillants

- Que ce soit au cours d'une seule saison de pêche ou au cours des cinq dernières années, les données indiquent que les aides-pêcheurs sont remarquablement fidèles à leur employeur. La plupart n'ont eu qu'un seul employeur dans les cinq dernières années.
- Lorsque l'aide-pêcheur change d'employeur, le revenu est principalement en cause.

LA CARRIÈRE D'AIDE-PÊCHEUR

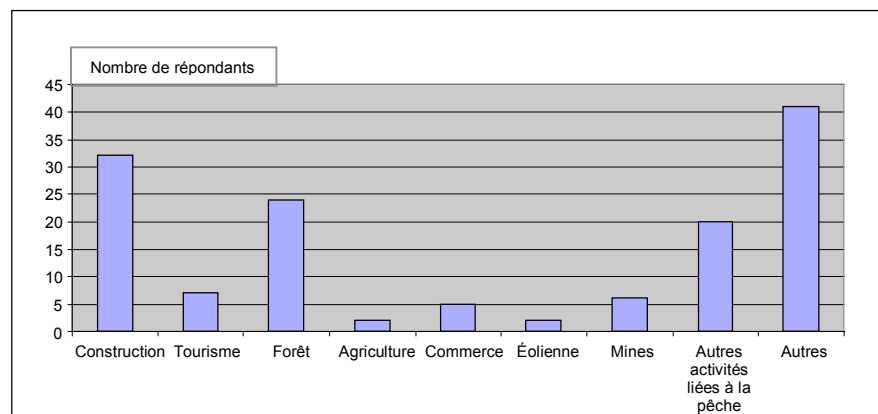
La pêche est l'activité principale de la grande majorité des aides-pêcheurs qui ont répondu à la question (94,5%, soit 258/273), exception faite de 15 pêcheurs qui ont un autre métier comme occupation principale (tableau 36). Sur la Côte-Nord, les résultats indiquent une proportion plus grande d'aides-pêcheurs dont l'occupation principale n'est pas la pêche (12,1%, soit 4/34), comparativement à la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (4,7%, soit 11/236).

Tableau 36
La pêche est-elle votre occupation principale en regard de votre revenu annuel?

Régions maritimes	Non	Oui	Non spécifié	Total
Bas-Saint-Laurent		4		4
Côte-Nord	4	29	1	34
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	11	225	6	242
Total	15	258	7	280

Cependant près de 130 sur 280 aides-pêcheurs travaillent dans d'autres secteurs, principalement la construction, la forêt ainsi que dans d'autres activités liées à la pêche. Plus de 40 aides-pêcheurs déclarent être actifs dans des secteurs d'activités qui ne sont pas spécifiés dans l'enquête.

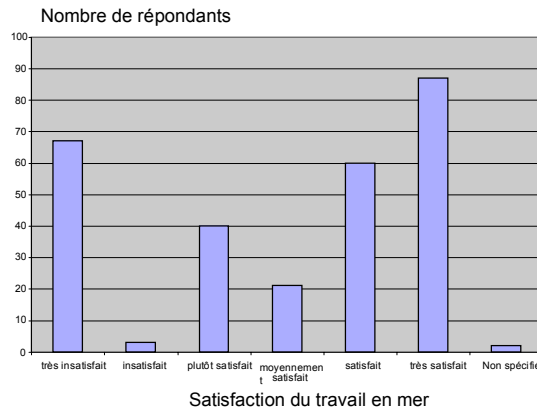
Figure 19
Autres métiers des aides-pêcheurs



La figure 20 illustre la satisfaction des aides-pêcheurs en regard de leur travail en mer. Parmi ceux qui ont répondu à la question, le taux de satisfaction est de 75%, si l'on cumule les répondants de tous les degrés de satisfaction.

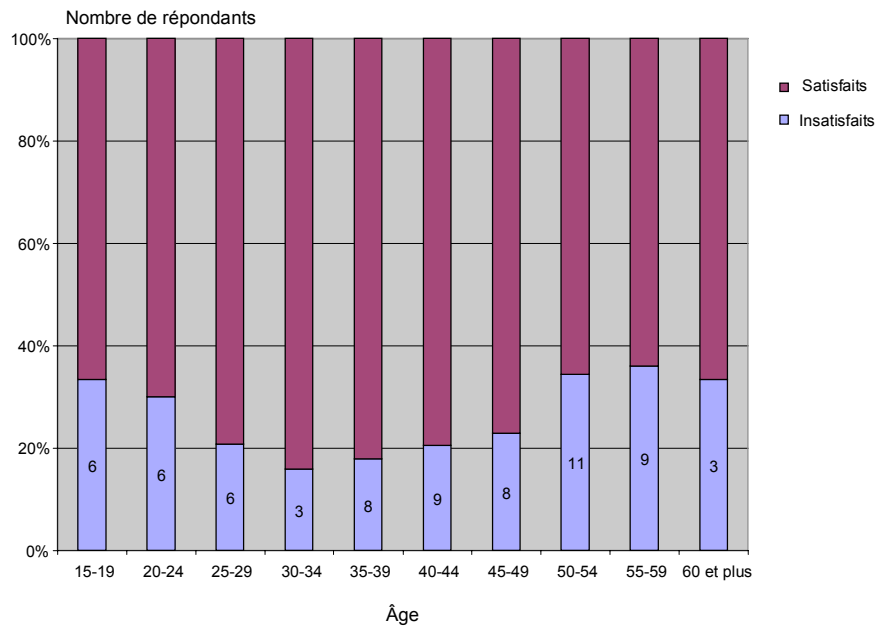
La majorité des aides-pêcheurs se déclarent satisfaits de leur travail comme aide-pêcheur. Cependant un nombre significatif de répondants se déclarent très insatisfaits. Il est difficile de présumer des causes qui pourraient expliquer ce taux de forte insatisfaction.

Figure 20
Satisfaction des aides-pêcheurs en regard de leur travail en mer



Le taux de satisfaction par rapport au travail en mer est très élevé et supérieur à 60% dans toutes les classes d'âge. On note cependant que le taux d'insatisfaction est supérieur parmi les classes d'âge les plus âgées des aides-pêcheurs. Il est aussi légèrement supérieur dans les classes d'âge des plus jeunes aides-pêcheurs.

Figure 21
Taux de satisfaction et d'insatisfaction en fonction de la distribution des âges des aides-pêcheurs



Parmi ceux qui ont répondu une forte majorité (93,3%) déclarent vouloir continuer leur carrière dans le secteur des pêches, et ce, même si un certain nombre des répondants se déclarent très insatisfaits de leur travail actuel.

Tableau 37
Poursuite ou non de la carrière dans le secteur des pêches maritime

	Total
Non	18
Oui	251
Non spécifié	11
Total	280

Le tableau 38 présente les raisons invoquées pour changer de secteur d'activité. Les 35 aides-pêcheurs qui ont répondu pensent que ceux qui se tournent vers d'autres secteurs d'activités le font principalement pour des raisons économiques. Ils recherchent principalement un emploi mieux rémunéré (34,3%) ou un emploi qui donne du travail sur une plus longue période (25,7%).

Tableau 38
Les raisons des aides-pêcheurs pour changer de secteur d'activités

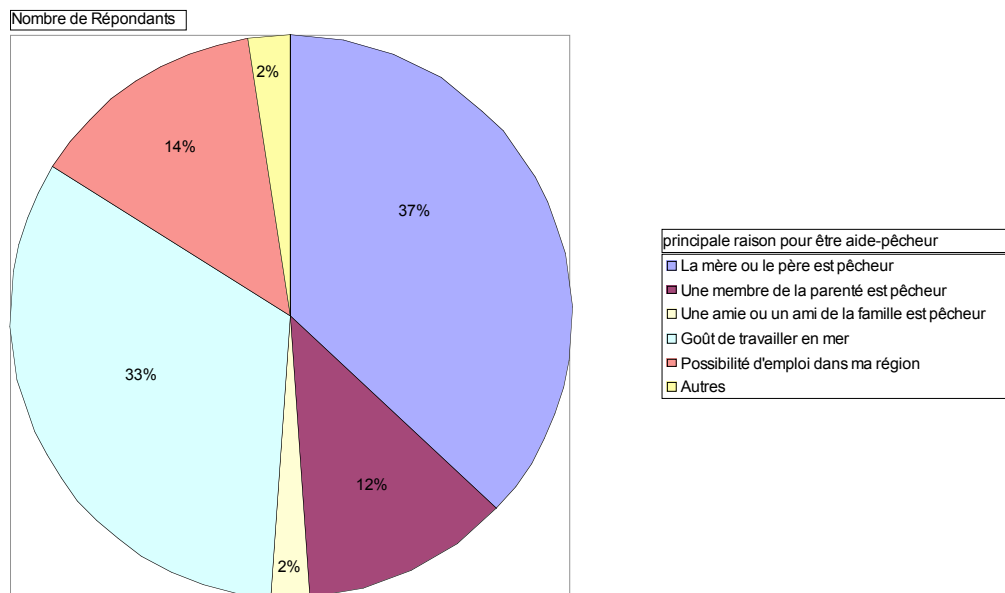
Si non, principale raison pour changer	Total
Emploi mieux rémunéré dans d'autres secteurs d'activités	12
Espèce pêchée non suffisamment abondante	8
Période de pêche trop courte	9
Autre	6
Total	35

Les principales motivations à exercer le métier d'aide-pêcheur sont issues de l'influence parentale et des amis (figure 22). En effet, plus de 50% des répondants déclarent que leurs motivations sont associées au fait que le père ou la mère, ou un parent ou un ami sont aussi actifs dans la pêche. Les entreprises de pêche sont pour une bonne part de type familial (voir tableau 16) et il n'est pas surprenant que les aides-pêcheurs y puisent leurs motivations.

Un certain nombre d'aides-pêcheurs ont aussi des liens de filiation avec le capitaine (30% des capitaines déclarent en effet avoir un fils ou une fille comme aide-pêcheur, voir tableau 17). Le fait de pêcher avec son père et d'assurer la relève plus tard en héritant de l'entreprise doit constituer une forte motivation.

Le goût de travailler en mer a été choisi comme motivation principale par une bonne proportion (33%) d'aides-pêcheurs.

Figure 22
Motivations à exercer le métier d'aides-pêcheurs



La carrière d'aide-pêcheur, faits saillants

- La pêche est l'occupation principale de la grande majorité des aides-pêcheurs, même si une partie de ceux-ci sont aussi actifs dans d'autres secteurs d'activités. Cette situation n'est pas surprenante, certaines pêcheries comme la pêche au homard sont sujettes à une saison de pêche donnée libérant ainsi le pêcheur pour d'autres tâches. Cependant, considérant l'évolution de la pêche et du système de gestion de cette activité dans les dernières années, la durée de l'emploi des aides-pêcheurs a été modifiée dans la plupart des cas par le fractionnement du portefeuille de permis multiples détenus par son capitaine-employeur. En effet la spécialisation de la pêche qui a eu cours depuis les années 1980 a progressivement cantonné les pêcheurs et leurs aides-pêcheurs dans une seule pêcherie avec impossibilité pour le capitaine d'opérer dans une autre. De plus, la quasi-disparition de la pêche à la morue, la baisse des quotas et la surcapacité des flottes ont produit des périodes de pêche autorisées de plus en plus courtes, libérant rapidement les équipages. Actuellement il y a très peu d'activités de pêche offrant un emploi de 7 à 8 mois.
- Les aides-pêcheurs déclarent être cependant satisfaits de leur travail en mer et ils entendent continuer leur carrière dans les pêches.

- Les motivations à exercer leur emploi sont principalement reliées à leur environnement familial direct ou à leur réseau de parenté ou d'amis. Cependant, l'attrait de la mer joue un rôle non négligeable dans la motivation de l'aide-pêcheur; le goût de travailler en mer, que plusieurs ont choisi comme motivation principale, est un facteur plus impalpable qui réfère aux racines profondes de l'individu et à la culture traditionnelle des communautés côtières des régions maritimes.

LES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES DES AIDES-PÊCHEURS

149/269 des aides-pêcheurs (soit 55,4%), aspirent à devenir capitaine-propriétaire. Ce phénomène est particulièrement important aux Îles-de-la-Madeleine où une forte majorité (65,3%, soit 64/98) d'aides-pêcheurs souhaite acquérir leur propre entreprise et devenir capitaine. Il existe donc un bassin de relève important pour les capitaines-propriétaires qui aimeraient vendre leur entreprise.

Tableau 39
Aspirations à devenir capitaine-propriétaire

Envisagez-vous de devenir capitaine-propriétaire?	Régions de pêche			Total
	Îles-de-la-Madeleine	Gaspésie	Côte-Nord	
Non	34	71	15	120
Oui	64	69	16	149
Non spécifié	3	5	3	11
Total	101	145	34	280

Comme l'indique le tableau 40, les freins identifiés par ceux qui ont répondu à la question sont généralement associés aux aspects économiques; un certain nombre estime que la rentabilité des opérations de pêche est problématique (15,7%, soit 23/146). Cependant c'est surtout le coût de l'acquisition de l'entreprise de pêche et des permis qui y sont rattachés qui pose le problème le plus sérieux (74,7%, soit 109/146).

Un très petit nombre ont choisi en priorité les aspects de maîtrise de l'emploi (un des choix qui n'a été retenu par aucun répondant était le suivant : *difficulté anticipée d'assumer la variété des tâches liées au métier de capitaine*) et de difficulté de formation (2/146). Les conditions de transfert de permis posées par le ministère des Pêches et des Océans n'est pas vu comme un frein majeur à l'acquisition d'une entreprise de pêche (9/146).

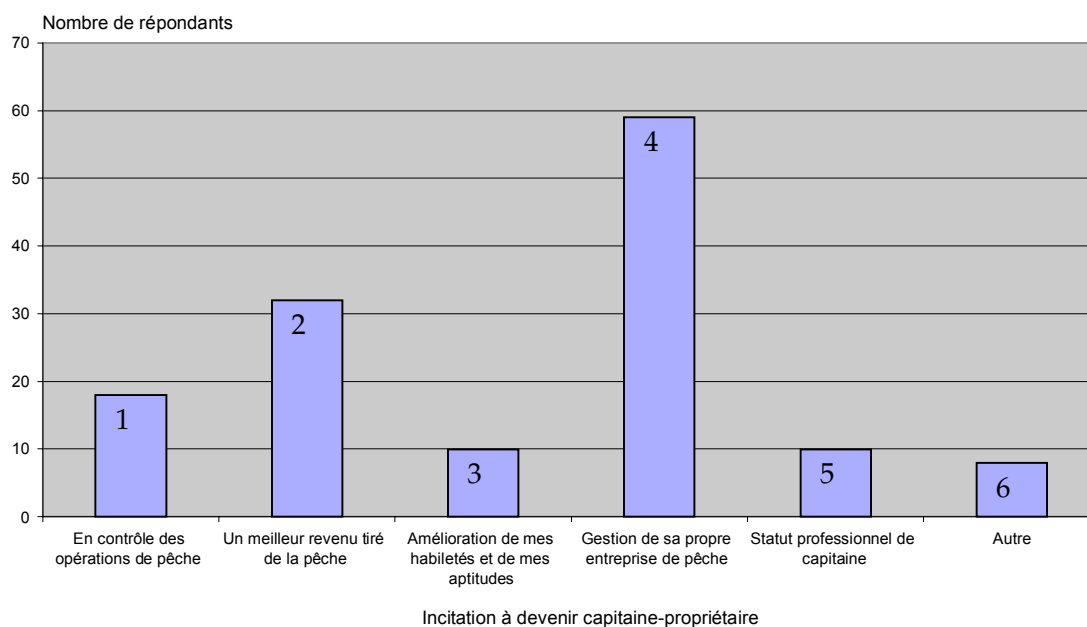
Tableau 40
Principal frein à la réalisation des projets de devenir capitaine et des projets d'acquisition d'unités de pêche (dans la mesure où il existe des entreprises à vendre dans la région)

	Total
Formation trop exigeante	2
Coût d'achat élevé d'un bateau et d'un permis	109
Rentabilité incertaine des opérations de pêche	23
Conditions de transfert de permis du Ministère des Pêches et des Océans	9
Autres	3
Total	146

Comme l'indique la figure 23, les incitations les plus fortes à devenir capitaine-propriétaire sont reliées à l'exercice du métier de capitaine dans sa composante de gestion de l'entreprise et de contrôle des opérations (56,2%, soit 77/137) si l'on regroupe les choix 1 et 4. 32/137 des répondants soit 23,3%, pensent y tirer un meilleur revenu.

Un nombre restreint mettent au premier plan le développement de carrière qu'implique le passage au poste de capitaine (choix 3 et 5). 10/13 soit 77,3%, mettent l'emphasis sur l'amélioration des habiletés et des aptitudes, et en proportion égale sur le statut professionnel de capitaine.

Figure 23
Les incitations des aides-pêcheurs à devenir capitaine-propriétaire



Les aspirations professionnelles des aides-pêcheurs, faits saillants

- Plus de la moitié des aides-pêcheurs aspirent à devenir capitaine et à acheter une entreprise de pêche. Ceux-ci constituent donc un bassin de relève important pour les capitaines-propriétaires. Parmi les freins qui empêchent les aides-pêcheurs à réaliser leur projet, la forte capitalisation des bateaux et des permis de pêche est identifiée comme la principale raison.
- Les motivations à devenir capitaine et acquérir sa propre entreprise sont premièrement reliées au désir de l'aide-pêcheur de gérer sa propre entreprise, plus, selon les résultats, qu'à augmenter son revenu.
- Dans le cadre de l'enquête, nous avons demandé aux aides-pêcheurs qui aspirent à devenir capitaines de communiquer à l'équipe de réalisation du projet leurs coordonnées s'ils étaient intéressés à participer à des groupes de travail d'aides-pêcheurs sur le sujet. Ces groupes de travail se sont tenus en juillet au moment où l'équipe de réalisation s'est déplacée en région maritime (phase 2 du projet). Bon nombre d'aides-pêcheurs se sont montrés intéressés à participer et ce dans toutes les flottilles concernées. Le nombre de réponses indique l'importance que prend la situation actuelle aux yeux des aides-pêcheurs. Les rencontres ont permis de faire le point avec eux particulièrement sur les problèmes rattachés à la vente des entreprises de pêche du point de vue des acheteurs potentiels que sont les aides-pêcheurs (voir partie 2 du rapport, phase 2, problématiques et pistes de solutions).

Conclusion

DISPONIBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Pour l'ensemble des flottilles ciblées et selon les réponses obtenues des questionnaires, il n'existe pas de pénurie de main-d'œuvre en regard des emplois d'aides-pêcheurs. Plus de 90% des capitaines ne rapportent que peu ou pas de difficultés à recruter leurs équipages. Les problèmes de recrutement sont plus élevés dans le cas des crevettiers qui sont regroupés dans l'ACPG et des unités de pêches au filet maillant qui pêchent le turbot (RPPNG).

Les réponses des capitaines-propriétaires nous indiquent que le recrutement se fait aisément par de simples contacts entre le capitaine et la personne désireuse de travailler comme aide-pêcheur. Le recrutement se réalise à près de 40% dans la parenté; 30% des capitaines engagent leur fils ou fille comme aide-pêcheur.

RELÈVE DES CAPITAINES-PROPRIÉTAIRES

Les résultats démontrent qu'un bassin de personnes disponibles existe pour assurer la relève des capitaines-propriétaires. En effet, 30% des capitaines ont un fils ou une fille comme aide-pêcheur. De plus, une bonne proportion des aides-pêcheurs déclarent (55,4%) aspirer à devenir capitaine et ont acquis ou sont en voie d'acquérir les qualifications nécessaires (94% de ceux-ci sont inscrits au BAPAP et ont accès à des cours de formation).

Malgré cette situation positive pour la relève des capitaines, l'enquête nous apprend que plusieurs capitaines plus âgés qui normalement devraient prendre leur retraite ne le font pas. Il existe sûrement des facteurs limitatifs qui empêchent la réalisation de la relève des capitaines. L'enquête nous permet de pointer les principaux problèmes.

Autant du côté des capitaines-propriétaires que des aides-pêcheurs, on identifie les facteurs économiques qui prévalent actuellement dans la pêche comme les freins majeurs de transfert de l'entreprise :

- le coût des bateaux et des permis de pêche sont identifiés par les aides-pêcheurs comme le frein principal à l'achat d'une entreprise de pêche, ce qui est partagé par les capitaines;
- la rentabilité des opérations de pêche est aussi identifiée comme un facteur majeur de vente de l'entreprise à la fois par les aides-pêcheurs et les capitaines;
- de l'avis des capitaines, le facteur majeur d'amélioration des conditions de la relève est l'augmentation de la rentabilité des opérations de pêche.

Ces facteurs économiques sont évidemment inter-reliés pour tout acheteur potentiel. Face à une forte capitalisation associée au bateau et au permis de pêche, la rentabilité des opérations de pêche et sa stabilité dans le temps deviennent des éléments essentiels dont doit tenir compte tout plan d'affaires d'un acheteur potentiel. Il est clair que, si l'on veut faciliter la relève des capitaines, il faudra s'orienter d'abord vers des mesures qui vont amoindrir les problèmes économiques qui sont reliés au transfert des entreprises de pêche.

La phase 2 de l'étude, au cours de laquelle des capitaines-propriétaires et des aides-pêcheurs ont été réunis dans le cadre de groupes de travail, nous a permis d'approfondir la situation et de rechercher des pistes de solutions.

Cependant, on peut d'ores et déjà tirer une conclusion en regard des activités de formation-coaching qui seraient nécessaires dans le cadre de la relève des capitaines-propriétaires. Très peu d'aides-pêcheurs identifient l'exigence de formation comme un frein à la réalisation de leur projet de devenir capitaine et d'acquérir une entreprise de pêche. De même, très peu de capitaines considèrent la possibilité d'avoir accès à un programme de formation sur mesure de coaching ou de mentorat comme un facteur majeur d'amélioration des conditions de la relève. Les conditions économiques qui prévalent sont prioritaires pour tous. Les programmes de formation qui pourraient être offerts pour faciliter la relève des capitaines devront s'insérer d'abord dans la problématique économique à laquelle font face les capitaines et les acheteurs potentiels.

PHASE 2

**Problématiques
et pistes de solutions**



Introduction

Parmi les résultats qui sont ressortis de l'enquête postale (phase 1 du projet), trois enjeux prioritaires se dégagent et ont été retenus pour approfondissement dans le cadre des groupes de travail avec les capitaines et les aides-pêcheurs.

LA DISPONIBILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE

Selon les résultats de la phase 1 de l'étude, il ne semble pas y avoir de pénurie de main-d'œuvre pour la grande majorité des flottilles qui ont été ciblées dans cette présente étude. Cependant, beaucoup d'aides-pêcheurs occupent un autre emploi dans un autre secteur d'activités; si ce mouvement s'accroît, est-ce que le secteur peut à long terme souffrir d'une difficulté de recrutement d'aides-pêcheurs? Certaines flottilles sont-elles plus en pénurie d'aides-pêcheurs que d'autres? Peut-on mettre en place des mesures qui préviendraient une éventuelle pénurie de main-d'œuvre?

LA RELÈVE DES CAPITAINES

Les résultats de l'enquête indiquent que, même s'il existe une relève importante et expérimentée d'aides-pêcheurs qui aspirent à acquérir leur propre entreprise, les capitaines plus âgés hésitent à prendre leur retraite et peu de jeunes aides-pêcheurs achètent des entreprises de pêche. Quels sont les facteurs qui jouent pour empêcher le transfert des entreprises de pêche? Est-ce du côté des capitaines plus âgés que se pose le problème? La difficulté porte-t-elle plus sur les difficultés financières ou autres que rencontrent les aides-pêcheurs qui aspirent à acquérir une entreprise de pêche? Comment diminuer l'ampleur des problèmes?

LA RENTABILITÉ DE LA PÊCHE

Cet enjeu se retrouve fortement associé aux résultats de l'enquête postale. Lorsque l'on demande aux capitaines et aux aides-pêcheurs le facteur principal qui agit sur les conditions de la relève :

- les capitaines considèrent que la rentabilité de leur entreprise est l'un des freins importants qui bloque la relève et qu'il s'agit du facteur majeur à prendre en considération si l'on veut améliorer les conditions de la relève;
- pour les aides-pêcheurs, il s'agit du deuxième frein majeur à l'acquisition d'une entreprise après les coûts d'acquisition eux-mêmes d'un bateau et d'un permis.

Pour ces deux catégories de travailleurs de la mer, la pêche est affectée actuellement par une baisse de rentabilité qui a des impacts sur tous. On peut se demander cependant jusqu'à quel point le facteur rentabilité explique la situation de la main d'œuvre que l'on observe dans les pêches maritimes, et plus particulièrement en regard de la relève des capitaines. Si ce facteur est majeur, comment peut-on réduire son impact?

Les objectifs de la phase 2 de l'étude

Suite aux résultats de l'enquête postale, la deuxième étape de l'étude visait à :

- Préciser et mieux définir, par des groupes de travail avec les clientèles concernées, soit les capitaines et les aides-pêcheurs, les principaux problèmes qui sont ressortis en regard de la relève des capitaines et de la disponibilité de la main-d'œuvre en fonction des trois enjeux identifiés.
- Cerner avec les capitaines et aides-pêcheurs des pistes d'actions possibles qui pourraient permettre de résoudre ou d'atténuer les problèmes identifiés.
- Examiner avec les capitaines et les aides-pêcheurs particulièrement des aspects de formation et des solutions en ce domaine qui pourraient accompagner le processus de transfert des entreprises de pêche.

Méthodologie de travail

Pour chacune des associations de capitaines ciblées par l'étude, soit l'Association des pêcheurs propriétaires des Îles-de-la-Madeleine (APPIM), le Regroupement des pêcheurs professionnels du sud de la Gaspésie (RPPSG), le Regroupement des pêcheurs professionnels du nord de la Gaspésie (RPPNG), l'Association des capitaines-propriétaires de la Gaspésie (ACPG) et le Regroupement des pêcheurs professionnels de la Haute et Moyenne Côte-Nord (RPPHMCN), une rencontre d'une demi-journée a été organisée avec les capitaines de ces organisations, ainsi qu'une demi-journée avec des aides-pêcheurs de chacune des flottilles correspondantes.

Pour ce qui est des capitaines, l'équipe de réalisation du projet a travaillé avec chacun des permanents des associations afin d'organiser les rencontres. Ceux-ci se sont engagés à contacter une douzaine de personnes pour assister aux rencontres.

Dans le cas des aides-pêcheurs, un certain nombre ont accepté, à l'occasion de l'enquête postale réalisée, de participer aux rencontres et ont fourni leurs coordonnées. L'équipe de réalisation a invité aux rencontres par lettre près de 18 aides-pêcheurs pour chacune des cinq flottilles à l'étude. Par la suite, ces personnes ont été contactées directement par téléphone par l'équipe de réalisation avant ou au cours de la période des rencontres pour qu'elles confirment leur participation.

Des dix rencontres prévues, neuf ont été réalisées dans les municipalités de Sept-Îles sur la Côte-Nord, Sainte-Anne-des-Monts, Rivière-au-Renard, Grande-Rivière de la Gaspésie et Fatima des Îles-de-la-Madeleine. Ces rencontres ont été réalisées entre le 21 et le 28 juillet 2008 (tableau 1). L'annexe 1 présente l'ordre du jour, l'annexe 2, le document de diapositives qui a servi de base aux discussions et l'annexe 3, la liste des capitaines et aides-pêcheurs présents lors de ces rencontres.

La participation des capitaines et des aides-pêcheurs a été moins grande que prévu, malgré les lettres d'invitation et les appels effectués. Il faut dire que, même si la période choisie pour les rencontres correspondait au dire des permanents des associations à une période de ralentissement de la pêche, bon nombre de capitaines et d'aides-pêcheurs étaient effectivement en mer au moment des rencontres. De plus, les membres des associations dans certaines régions sont disséminés sur un territoire particulièrement étendu, ce qui exige un déplacement important pour les capitaines et aides-pêcheurs. Nous tenons cependant à remercier l'ensemble des intervenants pour leur grande motivation et leur participation active et constructive à ces rencontres.

Dans le cas des aides-pêcheurs, malgré les lettres d'invitation expédiées et les appels téléphoniques, peu ont participé. Il faut dire que cette clientèle est désorganisée dans toutes les régions (il n'y a pas actuellement d'associations représentatives pour les aides-pêcheurs) et qu'il n'y a donc pas de leadership de représentation. La distance à parcourir est évidemment un frein à la participation tout comme pour les capitaines; nous croyons de plus que les aides-pêcheurs sont peu habitués à participer à des rencontres de ce genre et à discuter de leurs problèmes en groupe.

Le tableau suivant reprend la chronologie des rencontres ainsi que certaines données sur la participation des capitaines et des aides-pêcheurs.

Tableau 41
Rencontres avec les capitaines et les aides-pêcheurs et le niveau de participation

Dates et lieux	Clientèle	Nombre
21 juillet 2008 Sept-Îles	Capitaines du RPPHMCN	2 capitaines ainsi que le directeur de l'association
	Aide-pêcheur	1 aide-pêcheur
23 juillet 2008 Sainte Anne des Monts	Capitaines du RPPNG	2 capitaines, ainsi que le directeur de l'association
	Aide-pêcheur	Aucun ne s'est présenté
24 juillet 2008 Rivière-au-Renard	Capitaines de l'ACPG	11 capitaines ainsi que le directeur de l'association
	Aides-pêcheurs	4 aides-pêcheurs
25 juillet 2008 Grande-Rivière	Capitaines du RPPSG	5 capitaines
	Aides-pêcheurs	3 aides-pêcheurs
28 juillet 2008 Fatima (I,M,)	Capitaines de l'APPIM	9 capitaines
	Aides-pêcheurs	8 aides-pêcheurs
Total capitaines		29
Total aides-pêcheurs		16

Constats et pistes d'actions provenant des rencontres

Les constats et pistes d'actions présentés ici découlent entièrement des discussions qui ont eu cours lors des réunions dans les différentes régions maritimes avec les capitaines et les aides-pêcheurs. L'équipe de réalisation en a fait une synthèse afin de mettre en relief les principaux constats et pistes d'actions exprimées.

LA DISPONIBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Constats et points principaux

- La majorité des capitaines et des aides-pêcheurs consultés reconnaissent qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre, exception faite cependant des grands palangriers dont les capitaines ont une réelle difficulté à recruter des jeunes. Les capitaines des turbotiers déclarent aussi avoir une certaine difficulté à recruter des aides-pêcheurs puisque la perception de ceux-ci est pessimiste sur l'avenir de la pêche et que, dans certains cas, le capitaine peut difficilement assurer à l'aide-pêcheur potentiel le nombre de semaines nécessaires pour se qualifier à l'assurance-emploi.
- Pour les pêcheurs rencontrés, la solution pour maintenir la disponibilité des aides-pêcheurs passe par une amélioration de la rentabilité de la pêche.
- Il est parfois difficile de recruter des aides-pêcheurs qualifiés étant donné les conditions difficiles de vie et de travail à bord, et considérant le salaire payé. Ce fait pourrait expliquer pour certains le nombre significatif d'aides-pêcheurs qui se sont déclarés très insatisfaits de leur travail en mer lors de l'enquête postale.
- Il est reconnu qu'un nombre important d'aides-pêcheurs occupent un autre emploi dans un autre secteur d'activités. Cette situation survient en particulier lorsque l'aide-pêcheur ne réussit pas à obtenir le nombre de semaines suffisant pour se qualifier à l'assurance-emploi. De plus, les emplois mieux rémunérés sont attrayants pour celui qui désire laisser la pêche et s'orienter vers un autre métier hors de sa région.

Pistes d'actions par les participants

- Intéresser financièrement l'aide-pêcheur aux activités de pêche en lui accordant une part de la valeur des captures en plus d'un salaire fixe.
- Rechercher à long terme un allongement de la saison de pêche en encourageant la polyvalence des bateaux.
- Faire la promotion du métier d'aide-pêcheur.
- Offrir aux aides-pêcheurs une formation sur mesure orientée vers des sujets pratiques pour se perfectionner dans son métier (cours de soudure, d'hydraulique, de ramandage des filets, de navigation aux instruments, mécanique et électricité).

- Organiser des sessions d'apprentissage en mer pour les futurs aides-pêcheurs.
- Améliorer l'attrait de la pêche pour les aides-pêcheurs potentiels et offrir des salaires améliorés par l'augmentation de la rentabilité.

LA RELÈVE DES CAPITAINES

Constats et points principaux

L'ensemble des capitaines et des aides-pêcheurs reconnaissent la présence d'un potentiel de relève important comme l'indique l'enquête postale (près de la moitié des aides-pêcheurs aspirent à devenir capitaines et acquérir leur propre entreprise). Les grands palangriers, dont les capitaines sont membres de l'ACPG, font exception et la relève pour cette catégorie de bateau est inexistante parce que peu de jeunes sont intéressés à ce type de pêche. La pêche à la palangre est une pêche difficile et qui exige un minimum de formation plus spécifique à cette pêcherie.

Dans toutes les rencontres, le manque de rentabilité de la pêche ressort comme le facteur majeur qui affecte le transfert des entreprises. Aux Îles-de-la-Madeleine, le problème apparaît moins aigu et la santé financière des entreprises est moins problématique, malgré les prix plus bas payés aux pêcheurs cette année.

De l'avis de plusieurs capitaines les prix des bateaux et des permis ont atteint des valeurs très au-dessus de la valeur réelle. Un certain nombre de capitaines et aides-pêcheurs attribuent cet état de fait au rachat à des prix élevés de bateaux et permis par Pêches et Océans afin d'équiper certaines communautés autochtones pour la pêche.

Le patron traditionnel de transfert d'entreprise père-fils ou capitaine-aide-pêcheur est menacé par la situation actuelle :

- **Beaucoup de capitaines plus âgés et qui ont atteint l'âge de la retraite hésitent à se retirer.** Pour l'ensemble des flottilles, les capitaines n'ont pas généralement constitué de fonds de pension, ni placé des économies dans des REER. Pour la grande majorité, la valeur de leur bateau et du permis constituent leur seul apport financier pour la retraite permettant de compléter la rente du RRQ et la pension de la sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral. Les capitaines entendent donc vendre au prix du marché. Pour certains, les dettes contractées pour améliorer les équipements du bateau constituent un incitatif supplémentaire à vendre au prix du marché. Dans certains cas, le capitaine se retrouve coincé entre sa volonté de vendre au prix du marché et le transfert de son entreprise à un membre de la famille, qui ne peut que très difficilement rencontrer le prix demandé. Selon plusieurs capitaines, vendre à son fils implique qu'il transmet à celui-ci une charge financière qu'il lui est impossible de rencontrer, compte tenu du manque de rentabilité de la pêche et de la mise de fonds importante que nécessite l'acquisition de l'entreprise.

Dans une pareille situation, l'information manque généralement au capitaine en regard des possibilités de transfert progressif de l'entreprise, de la planification de la retraite et des incidences fiscales et financières de la vente de l'entreprise.

- **Les aides-pêcheurs pour la majorité ont de la difficulté à faire l'acquisition d'une entreprise de pêche dans le contexte actuel.** Les aides-pêcheurs réalisent qu'ils n'ont pas la capacité financière de se lancer en affaire et encore moins de faire face au remboursement des emprunts. En effet, la marge brute du bateau est réduite par suite de l'augmentation des coûts d'opération et, dans certains cas, par la baisse des prix payés au débarquement. Les aides gouvernementales actuelles exigent une mise de fonds importante de la part de l'acquéreur, mise de fonds qu'il faut financer. De l'avis de plusieurs, les programmes actuels d'aide financière devraient être mieux adaptés à la situation actuelle qui est modifiée profondément par la hausse du coût des bateaux et des permis. Les aides-pêcheurs n'ont généralement pas pu se constituer des réserves pour faire un dépôt significatif en prévision de l'achat de l'entreprise.

L'information et la formation manquent aux aides-pêcheurs en regard du plan d'affaires à réaliser avant toute acquisition, des possibilités de transfert progressif des entreprises et des implications financières et fiscales de l'acquisition d'une entreprise.

- **La situation actuelle avantage les acheteurs potentiels qui possèdent de meilleurs moyens financiers.** Dans certaines régions, des pêcheurs font l'acquisition des entreprises de pêche parce qu'ils en ont la capacité financière. Certains rapportent aussi que les communautés autochtones sont en mesure d'acheter les entreprises au prix du marché et font de fait de plus en plus d'acquisitions en utilisant les fonds qui leur sont rendus disponibles dans le cadre de programmes fédéraux d'aide financière (ce cas a particulièrement été rapporté dans la région de la Côte-Nord). Dans les conditions actuelles, les aides-pêcheurs et les fils de capitaines sont peu en mesure de concurrencer les prix offerts, à moins d'être supportés financièrement par la famille.

Pistes d'actions par les participants

Un accompagnement de formation de la part des partenaires de support :

- Offrir une formation et un coaching individuel aux capitaines vendeurs et aux aides-pêcheurs acquéreurs en regard du transfert d'entreprises (transfert progressif et planification du transfert, incidences financières et fiscales, etc.). Différents modèles de transfert d'entreprises pourraient être approfondis pour aider le vendeur et l'acheteur.
- Offrir une formation aux capitaines en regard de la planification de la retraite.
- Offrir une formation aux aides-pêcheurs qui désirent acquérir une entreprise de pêche, surtout en regard de l'élaboration d'un plan d'affaires.

Des programmes d'aide financière mieux adaptés à la situation actuelle :

- Réviser l'offre de financement long terme pour les aides-pêcheurs qui se portent acquéreur d'une entreprise, en particulier pour le nouvel acquéreur d'une entreprise, pour lui permettre de financer ses premières années d'exploitation.
- S'assurer qu'il y ait égalité des chances et équité dans le financement entre les aides-pêcheurs qui veulent acquérir une entreprise et les communautés autochtones qui profitent d'une aide gouvernementale.

Des actions gouvernementales qui favorisent la rentabilité des entreprises :

- Réduire dans certaines pêches, par un programme de rachat de bateaux et permis, le nombre d'exploitants pour mieux garantir aux pêcheurs restants un revenu stable.
- Favoriser la diversification des espèces pêchées et la polyvalence pour accroître la saison de pêche et augmenter les revenus.
- Favoriser le transfert progressif des entreprises et la propriété partagée entre plusieurs propriétaires.

LA RENTABILITÉ DES ENTREPRISES DE PÊCHE

Constats et points principaux

La majorité des capitaines et des aides-pêcheurs consultés ciblent la rentabilité comme le défi majeur auquel font face toutes les flottilles. Il existe un manque de rentabilité généralisé, exception faite des homardières des Îles-de-la-Madeleine qui reconnaissent que leur situation financière est meilleure comparée aux autres flottilles. Par ailleurs, les prix plus bas au débarquement payés en 2008 aux Îles-de-la-Madeleine, s'ils se perpétuent, peuvent modifier la situation. Le défi est de taille pour les capitaines actuels, mais il l'est encore plus pour les aspirants capitaines-propriétaires, car ils devront financer le plein coût des permis et des bateaux de leurs nouvelles acquisitions.

Des coûts d'opération en hausse

- L'introduction au cours des dernières années de nouveaux postes de dépenses comme les coûts rattachés à l'accès (permis de pêche) et à la gestion de la ressource (programme des observateurs à bord, pesée et suivi des captures à quai, location de contingents), les primes de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), sans parler de l'augmentation spectaculaire du carburant, ont été identifiés comme ayant un impact majeur sur la rentabilité. Dans le cas des homardiens, le coût des appâts est aussi particulièrement important.
- Un certain nombre de pêcheurs reconnaissent que leur bateau est, dans certains cas, suréquipé et qu'ils pourraient pêcher avec des bateaux moins coûteux (par exemple, utiliser des moteurs moins puissants); c'est le cas particulièrement de la flotte des homardiens des Îles-de-la-Madeleine.

Des prix au débarquement relativement bas actuellement

- La majorité des représentants des flottilles ciblées ont également noté la faiblesse du prix au débarquement dans les dernières années. Les prix sont commandés par les entreprises qui sont en aval, transformateurs et réseau de commercialisation; les pêcheurs se sentent impuissants face à cette réalité et n'ont pas les moyens d'intervenir. Une méfiance s'est installée dans les entreprises de pêche face aux entreprises de transformation et le partenariat est difficile, malgré les trois plans conjoints qui existent actuellement sur la crevette, le homard des Îles-de-la-Madeleine et le turbot.
- Il existe pourtant au niveau des pêcheurs une détermination à faire équipe avec les industriels et les partenaires de la commercialisation pour obtenir une plus value de leurs captures. Devant la faiblesse des prix obtenus des industriels, certains pêcheurs aimeraient pouvoir vendre plus librement ou avoir leur mot à dire dans l'usage que l'on fait de leurs captures.
- Là où les plans conjoints existent (3 des 5 flottilles), plusieurs pêcheurs questionnent les résultats relativement aux prix payés au débarquement. Ils ne remettent pas cependant en question cet outil de négociation.

L'action gouvernementale en gestion des pêches nuit dans certains cas à la rentabilité.

- La rentabilité globale a été affectée par l'ajout d'entreprises de pêche via l'attribution d'allocations temporaires devenues permanentes par la suite et l'entrée de nouveaux pêcheurs via le fractionnement de portefeuilles de permis. Le nombre d'entreprises de pêche a été ainsi augmenté considérablement. De plus, il est probable que celles qui ont vendu des allocations se retrouvent dans une situation plus difficile actuellement. Il est à noter que des mesures de contrôle ont été cependant mises en place pour limiter le fractionnement des permis.

- Les retards de divulgation des plans de pêche et les décisions imprévues d'ouverture et de fermeture de pêcheries rendent difficile pour les entreprises une saine planification des opérations de pêche. Les capitaines et leurs équipages sont parfois en attente des décisions des gestionnaires gouvernementaux pour débiter la saison.
- Dans le cas de la pêche au homard en Gaspésie, la saison de pêche par exemple pourrait mieux tenir compte des disparités par zone en regard de la capturabilité du homard en début de saison pour optimiser les captures tout en respectant la période réglementaire. Une ouverture plus précoce éviterait de plus la capture à répétition des raveuses en fin de saison.

Le manque de rentabilité de la pêche est un facteur déterminant dans la problématique de la main d'œuvre dans les pêches maritimes.

- L'hypothèse que la relève des capitaines et la disponibilité de la main-d'œuvre sont meilleures dans les flottilles où la rentabilité existe, a été validée par les discussions avec les capitaines. La flottille homardière des Îles-de-la-Madeleine, qui a moins de problèmes de rentabilité, s'en sort mieux du côté du transfert des entreprises et de la disponibilité des équipages. Pour plusieurs, une meilleure rentabilité de la pêche résoudrait les problèmes de relève et de main-d'œuvre sans autre intervention. Pour qu'il y ait une relève des capitaines et attirer une main-d'œuvre compétente, il faut une industrie rentable et performante (ou sinon une prévisibilité de rentabilité) qui permette de rembourser ses emprunts et faire vivre décemment son équipage.

Pistes d'actions identifiées par les participants

- Poursuivre les opérations de rachat de permis par flottille pour permettre à ceux qui désirent continuer à pêcher d'atteindre la rentabilité à long terme et d'être capables de passer à travers les cycles de fluctuation des marchés et de la ressource.
- Diversifier les activités de pêche pour les pêcheurs en permettant l'accès à d'autres espèces rentables pour allonger la saison de pêche.
- Pour le homard dans la région du sud de la Gaspésie, effectuer les recherches nécessaires pour analyser la possibilité d'introduire une date d'ouverture de la pêche modulée par zone de pêche.
- Réduire pour les entreprises de pêche les coûts qui sont rattachés à la gestion de la ressource.
- Permettre la planification des opérations de pêche par une divulgation plus hâtive des plans de pêche.
- Développer et introduire une approche gagnant-gagnant entre pêcheurs et industriels pour aller chercher de meilleurs prix sur les marchés et partager équitablement la plus value.

Recommandations de l'équipe de réalisation

L'étude, à travers le profil réalisé en phase 1 et qui s'est poursuivi en phase 2 pour préciser les constats et pistes d'action avec les capitaines et aides-pêcheurs eux-mêmes, permet de préciser, dans le secteur capture, les défis de la disponibilité de main d'œuvre compétente et ceux de la relève des capitaines dans les entreprises de pêche. Elle constitue un ensemble de données qui, selon l'équipe de réalisation permet de fonder les actions du CSMOPM et de la Table des pêches maritimes sur une solide base d'informations. De plus, elle met en lumière les problèmes de rentabilité auxquels font face la presque totalité des flottilles ciblées par l'étude, ainsi que le lien majeur qui existe entre la problématique de rentabilité et celle de la main d'œuvre dans la capture.

En plus des constats et pistes d'actions qui ont été identifiés par les capitaines et aides-pêcheurs eux-mêmes, l'équipe de réalisation propose certains constats additionnels et des pistes d'actions.

Les cinq flottilles régionales sous étude vivent certaines problématiques en regard de la relève des capitaines, de la disponibilité de la main d'œuvre et de la rentabilité. Les acteurs directement concernés doivent être impliqués au premier chef dans la formulation et la mise en œuvre des solutions retenues, qui doivent être nécessairement adaptées.

LA DISPONIBILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE

L'étude a clairement démontré que le recrutement de la main d'œuvre n'est pas un problème majeur pour la presque totalité des flottilles ciblées par l'étude. Cependant, plusieurs pistes d'actions ont été proposées par les capitaines et aides-pêcheurs afin de se prémunir contre une éventuelle carence de main d'œuvre, par suite du déplacement des aides-pêcheurs actifs et potentiels vers d'autres secteurs d'emploi. Il est majeur de pouvoir détecter tout problème qui pourrait survenir dans le recrutement des aides-pêcheurs.

RECOMMANDATION : L'équipe de réalisation propose que le CSMOPM devrait poursuivre ses efforts de promotion et de valorisation de la profession du métier de pêcheur auprès de la population en général et plus particulièrement auprès des jeunes. De plus, le CSMOPM devra demeurer à l'affût des données disponibles sur le marché du travail afin de détecter les problèmes éventuels de main d'œuvre du secteur de la capture.

LA RELÈVE DES CAPITAINES

Nous croyons que la situation actuelle de rentabilité des pêches et le niveau atteint des prix des bateaux et des permis créent une dynamique qui affectera en profondeur le transfert des entreprises de pêche et risquent de perturber grandement le patron traditionnel de transfert père-fils ou capitaine-aide-pêcheur.

- Compte tenu du faible taux de transfert actuel et du vieillissement des capitaines propriétaires, on devra faire face dans les prochaines années à une quantité importante d'entreprises de pêche offertes sur le marché. Comme déjà mentionné, la relève existe et beaucoup d'aides-pêcheurs ayant atteint la quarantaine sont même pressés de se porter acquéreurs d'une entreprise de pêche rentable. La problématique de transfert reste cependant entière tant du côté du vendeur que de l'acquéreur.
- On peut s'attendre dans l'avenir à une plus grande concentration de la propriété des bateaux et des droits de pêche dans les mains d'entreprises qui auront une capacité financière plus importante, et ce malgré les barrières réglementaires. On peut s'interroger sur l'à-propos de ces changements sur le développement du secteur; on peut aussi s'interroger sur les risques associés en regard des petites communautés côtières maritimes dont les activités économiques se limitent exclusivement à la pêche.

Il revient au secteur lui-même de réagir à la situation et de prendre position. Les partenaires de support, tel le CSMOPM, ont cependant un rôle primordial pour aider l'industrie à agir. La formation et l'accès à de l'information de base constituent un besoin pressant pour les capitaines qui veulent vendre leur entreprise de pêche et les aides-pêcheurs qui veulent faire l'acquisition d'une entreprise. Nous croyons que la connaissance peut jouer un rôle important pour que les personnes impliquées trouvent des façons originales de transférer les entreprises selon leurs besoins et leurs aspirations.

RECOMMANDATION: Mettre sur pied un programme spécifique d'informations destiné aux capitaines et aux aides-pêcheurs visant directement le transfert d'entreprises de pêche.

Plusieurs façons de faire sont à explorer :

- Organiser à court terme des sessions d'information et de préparation à la retraite incluant la planification financière de celle-ci pour les capitaines de 50 ans et plus. Cela permettra à plusieurs d'envisager leur départ avec plus de sérénité.
- Inventorier les expériences étrangères et locales dans le domaine du support aux nouveaux entrepreneurs et en extraire les expériences les plus pertinentes pour le secteur des pêches au Québec.

- A partir de l'analyse des façons de faire dans d'autres pêcheries ou d'autres secteurs d'activité, telle l'agriculture, concevoir des modèles progressifs de transfert d'entreprises de pêche qui accéléreraient l'entrée dans la pêche de plus de jeunes capitaines et faciliteraient le départ à la retraite des capitaines actuels.
- Parallèlement à l'action de sensibilisation et de préparation à la retraite, offrir à la clientèle des capitaines et des aides-pêcheurs intéressés des séances de planification du transfert d'entreprise, adaptées aux entreprises de pêche et tenant compte des règles permises par le gestionnaire fédéral, pour préparer un transfert harmonieux et planifié.
- Supporter activement l'aide-pêcheur qui se porte acquéreur d'une entreprise de pêche par des outils, des sessions de perfectionnement et d'information sur la gestion de l'entreprise, le bilan financier et la prévision budgétaire, la recherche de financement, la compréhension des états financiers, la gestion du personnel, etc. Les capitaines à la retraite pourraient être mis à contribution dans le déroulement de cette formation pour établir un système de compagnonnage et de mentorat. Des séminaires pourraient être organisés pour les aspirants capitaines sur certaines problématiques particulières du transfert d'entreprises en faisant participer des capitaines d'expérience.

LA RENTABILITÉ DE LA PÊCHE

L'étude de la rentabilité de la pêche ne faisait pas véritablement partie au départ du mandat donné à l'équipe de réalisation dans l'élaboration de cette présente étude. Cependant, étant donné les incidences très fortes qui existent avec la problématique de la main-d'œuvre, la contourner nous condamnerait à un exercice sans vision à long terme. Dans la situation actuelle de rentabilité difficile, qui est le lot de la plupart des flottes ciblées par l'étude, un accroissement de la rentabilité signifierait une réduction significative des problèmes de main-d'œuvre et ce particulièrement en regard de la relève des capitaines. De plus, cet accroissement de la rentabilité faciliterait à long terme la disponibilité de la main-d'œuvre à bord des bateaux. Cela permettrait donc d'offrir des salaires plus intéressants et d'acquérir certains équipements qui puissent améliorer, dans certains cas, les conditions de vie et de travail à bord des bateaux.

RECOMMANDATION: Travailler en concertation avec l'ensemble des intervenants du réseau de production et avec les intervenants publics et privés impliqués pour améliorer la rentabilité des opérations de pêche. Ce travail pourrait être coordonné par la Table des pêches maritimes qui réunit bon nombre de ces intervenants.

Plusieurs voies sont à explorer dont :

- À partir d'études de rentabilité par flottille et par pêcherie, établir le profil souhaitable de flottilles pouvant être rentables à long terme compte tenu des cycles normaux de la disponibilité de la ressource et des fluctuations de marché.
- Mettre en place ou continuer des programmes de rachats de bateaux et de permis dans les pêches où la ressource n'est pas suffisante pour assurer une bonne rentabilité des exploitants.
- Rechercher une plus grande polyvalence pour les unités de pêche côtière pour augmenter la saison de pêche et diversifier le revenu.
- Rechercher une plus grande valeur ajoutée des produits débarqués par un système de prix privilégiant la qualité « extra », en partenariat avec les acteurs de la transformation et sur une base gagnant-gagnant. Cette action revêt une très grande importance dans certaines pêcheries, puisqu'elle peut servir de base à une synchronisation de la pêche et de la transformation et une meilleure utilisation des capacités de pêche et de transformation.
- Renforcer le support offert par les partenaires du côté de l'expérimentation, de l'information et de la formation pour diminuer les coûts d'opération des bateaux. Des interventions dans le domaine de l'économie d'énergie sont possibles en regard de l'engin de pêche, du bateau, des pratiques de pêche et des stratégies d'exploitation de la ressource. Le CSMOPM peut contribuer à ce renforcement en diffusant ou bonifiant des outils d'information et d'acquisition de connaissances dans le domaine (Bulletin de veille stratégique, La Dépêche, etc.).

Afin de compenser les augmentations des coûts d'opération, nous croyons qu'il est important de supporter le secteur à long terme dans le développement de techniques de pêche et de navigation moins énergivores et dans les innovations technologiques qui permettraient une réelle valeur ajoutée du produit débarqué par le pêcheur.

Conclusion

UN PROBLÈME À FACETTES MULTIPLES EXIGE DES SOLUTIONS MULTIPLES

Un des constats majeurs de l'équipe de réalisation est que les problèmes reliés à la main-d'œuvre dans le secteur capture sont diversifiés et dépassent pour la grande majorité le mandat d'intervention d'un partenaire unique. Les actions du CSMOPM en matière de main-d'œuvre doivent s'insérer dans un ensemble logique d'actions de plusieurs partenaires qui pour la plupart siègent à la Table des pêches maritimes ou font partie du Réseau Pêches et Aquaculture Québec. Les deux niveaux de gouvernement devraient en particulier s'assurer de la cohérence et de la coordination de leurs actions pour réduire les problèmes de la main-d'œuvre dans le secteur de la capture, en concertation avec les autres partenaires. Le CSMO des pêches maritimes et la Table des pêches maritimes pourraient être les tribunes permettant d'organiser et coordonner le travail à réaliser, chacun à l'intérieur de leur mission respective.

Le CSMO des pêches maritimes, la Table des pêches maritimes et les co-initiateurs de l'étude devraient en partager les résultats avec les associations de pêcheurs et les gouvernements et élaborer un plan intégré d'interventions, afin de mettre en place des solutions concertées pour réduire les problèmes associés à la main-d'œuvre dans le secteur de la capture, particulièrement en ce qui concerne la relève des capitaines.

ANNEXE 1

Ordre du jour

Groupes de discussion sur la relève
et la main d'œuvre dans le secteur
de la capture à Sept-Îles,
Sainte-Anne-des-Monts,
Rivière-au-Renard, Grande-Rivière
et Fatima, Îles-de-la-Madeleine



**Groupes de discussion
sur la relève et la main d'œuvre dans le secteur de la
capture
à Sept-Îles, Sainte-Anne-des-Monts, Rivière-au-Renard,
Grande-Rivière et Fatima, Îles-de-la-Madeleine**

(durée des échanges : environ 3 heures)

ORDRE DU JOUR

1. Objectifs de la rencontre
2. Présentation des participants
3. Déroulement de la rencontre
4. Présentation et discussions sur le thème 1 - La relève des capitaines-propriétaires
5. Pause santé
6. Présentation et discussions sur le thème 2 - La rentabilité des pêches.
7. Présentation et discussions sur le thème 3 - La disponibilité de la main d'œuvre
8. Fermeture de la rencontre, la suite des choses.

19 juillet 2008

ANNEXE 2

Document de diapositives
qui a servi de base aux discussions



Groupes de discussion dans le cadre de l'étude de la main-d'œuvre et de la relève dans les pêches maritimes

Juillet 2008

Jacques Fréchette et collaborateurs

Méthodologie de l'enquête

- Cinq associations ciblées représentant une variété de types de pêche;
- Envoi d'un questionnaire à 667 capitaines des associations et à 1 112 aides-pêcheurs (par l'intermédiaire des capitaines);
- Enveloppes préaffranchies pour faciliter les retours;
- Enquête réalisée du 23 février au 15 avril 2008.

Jacques Fréchette et collaborateurs

Résultats globaux

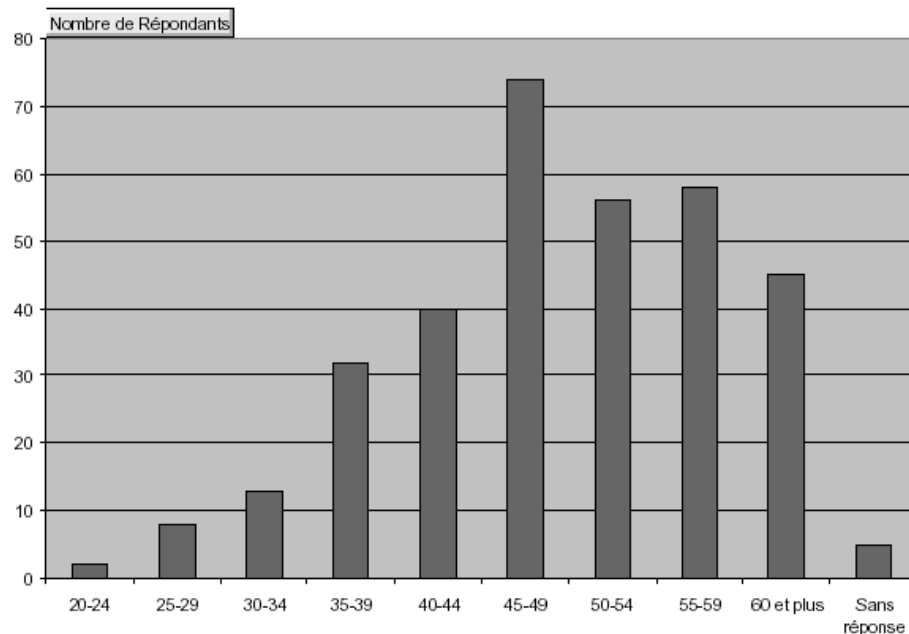
Associations		Questionnaires reçus	Questionnaires transmis	% retour
APPIM	Capitaines	177	326	54 %
	Aides-pêcheurs	97	326	30 %
RPPSG	Capitaines	83	207	40 %
	Aides-pêcheurs	79	414	19 %
RPPNG	Capitaines	16	30	53 %
	Aides-pêcheurs	12	60	20 %
ACPG	Capitaines	27	54	50 %
	Aides-pêcheurs	50	162	31 %
RPPHMCN	Capitaines	29	50	58 %
	Aides-pêcheurs	37	150	25 %
Total capitaines		333	667	50 %
Total aides-pêcheurs		280	1 112	25 %
GRAND TOTAL		607	1 779	34 %

Jacques Fréchette et collaborateurs

Thème 1. La relève des capitaines

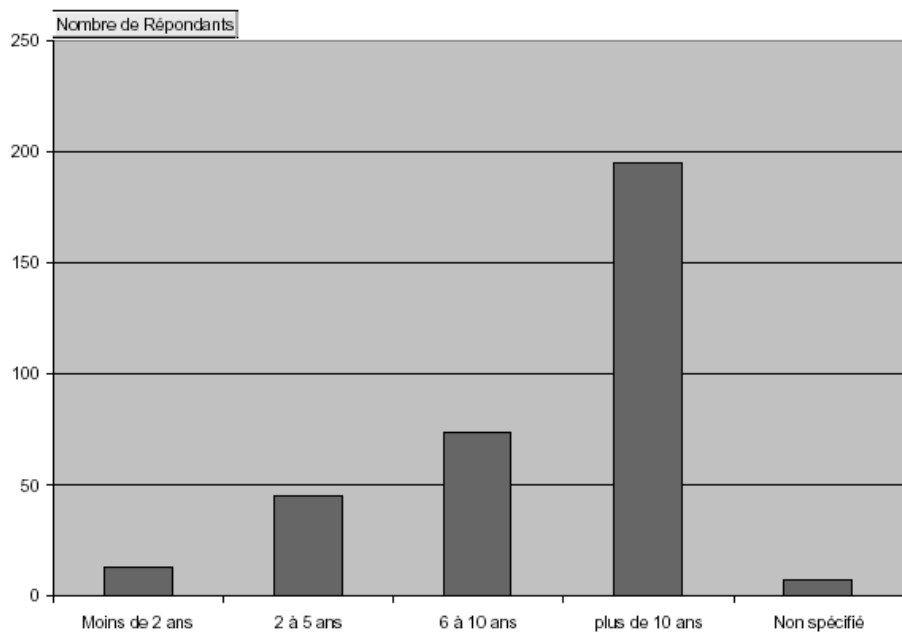
Jacques Fréchette et collaborateurs

Un bon nombre (13,5% ont plus de 60 ans) auraient atteint l'âge de la retraite



Jacques Fréchette et collaborateurs

Peu des capitaines songent à prendre leur retraite d'ici 5 ans



Retraite

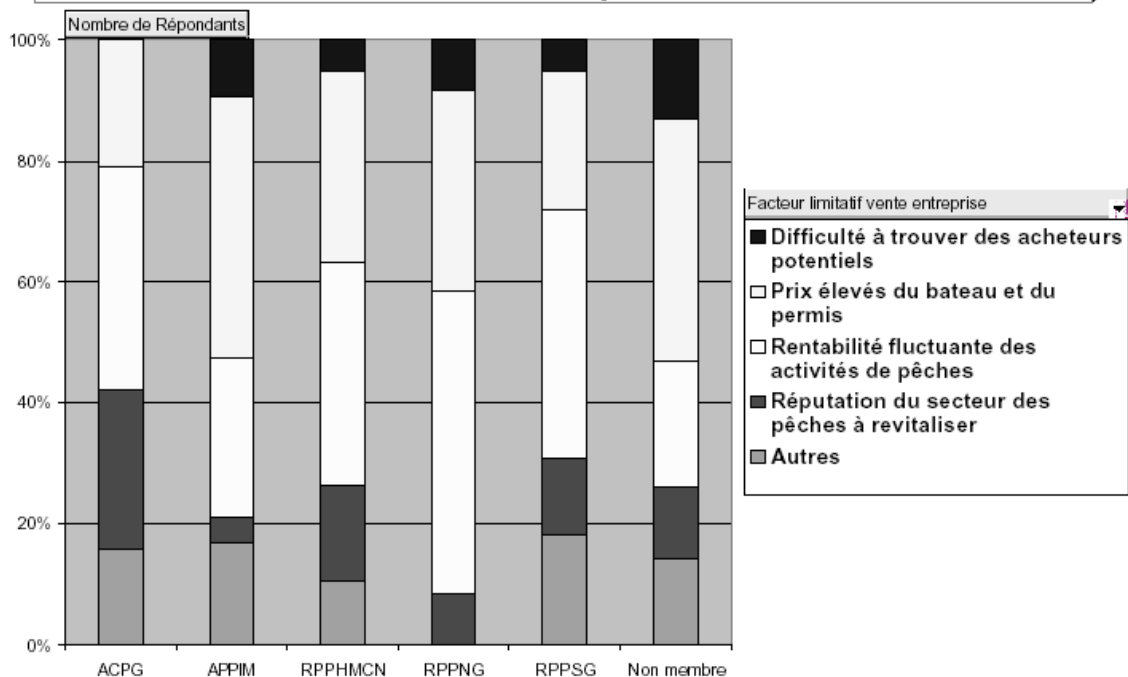
Jacques Fréchette et collaborateurs

Une relève spécialisée et formée est disponible

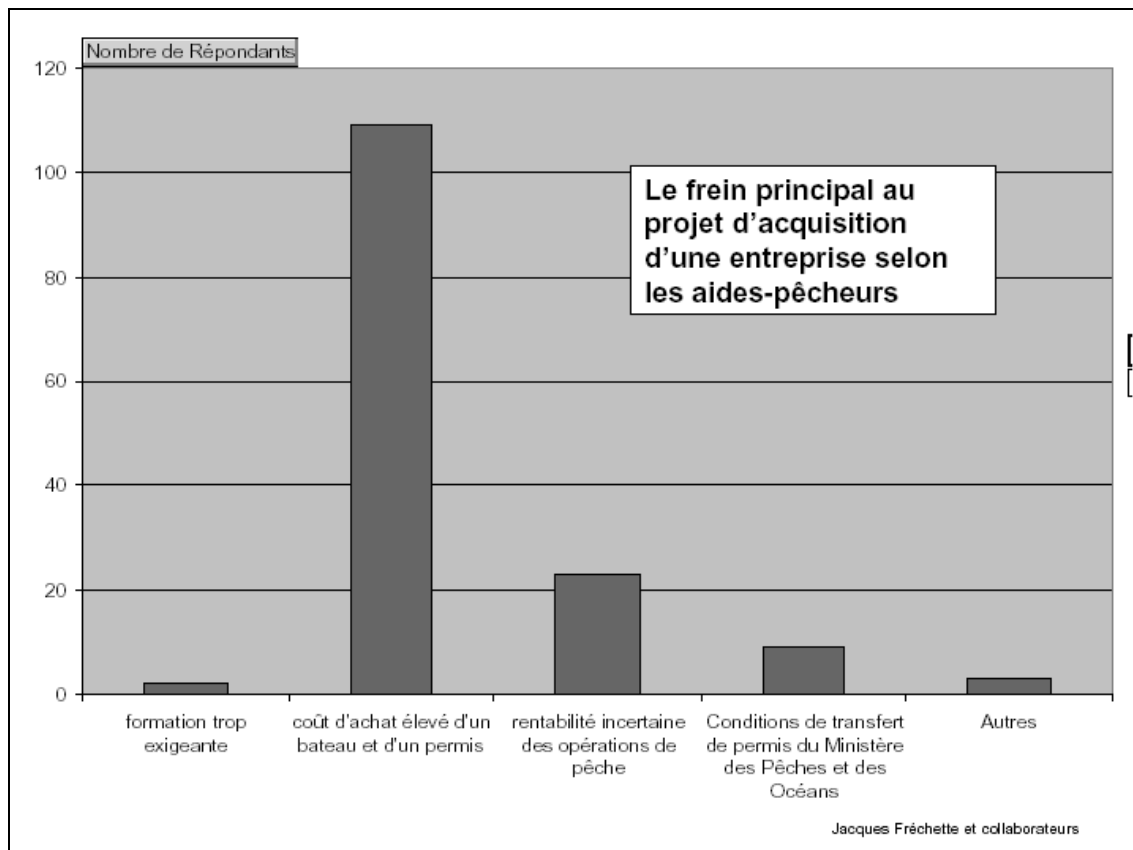
- Plus de la moitié des aides-pêcheurs déclarent vouloir devenir capitaine et acquérir une entreprise de pêche
- 101 capitaines sur 330 déclarent avoir un fils ou une fille comme aide-pêcheur
- La majorité des aides-pêcheurs sont enregistrés au BAPAP et suivent des cours. Plus du tiers ont suivi des cours de capitaine III et IV.

Jacques Fréchette et collaborateurs

Le facteur limitatif majeur à la vente de l'entreprise selon les capitaines



Jacques Fréchette et collaborateurs



Le questionnement de base:

- Pourquoi les capitaines hésitent-ils à se retirer à l'âge normal de la retraite?
- Est-ce que les aides-pêcheurs intéressés sont en mesure d'investir dans l'acquisition d'une entreprise de pêche ?

Où se situe le problème de la relève des capitaines d'après vous et comment pouvons-nous le régler ?

Thème 2. La rentabilité des opérations de pêche

Jacques Fréchette et collaborateurs

La pêche est-elle assez rentable actuellement?

- La plupart des capitaines et des aides-pêcheurs identifient la rentabilité comme le facteur principal qui freine le transfert des entreprises
- La rentabilité des opérations de pêche est interreliée avec la capacité financière pour l'acheteur de l'entreprise de pêche de financer son achat.

Jacques Fréchette et collaborateurs

Le facteur majeur d'amélioration des conditions de la relève selon les capitaines

Nombre de Répondants	Associations						
Facteurs d'amélioration des conditions de la relève	ACPG	APPIM	RPPHM CN	RPPNG	RPPSG	Non-membres	Total
Augmentation de la rentabilité des opérations de pêches	17	83	16	10	41	74	241
Programme d'accompagnement technique (formation, etc.)		8			4	2	14
Valorisation et promotion du métier de la pêche commerciale	2	12	2	1	2	9	28
Autres	3	12	3		2	6	26
Non précisé	1	8	2	4	2	7	24
Total	23	123	23	15	51	98	333

Jacques Fréchette et collaborateurs

Quelles sont les actions à entreprendre par vous-même et par les partenaires pour réduire les problèmes de rentabilité de la pêche et ainsi favoriser la relève ?

Jacques Fréchette et collaborateurs

Thème 3. Disponibilité de la main-d'oeuvre

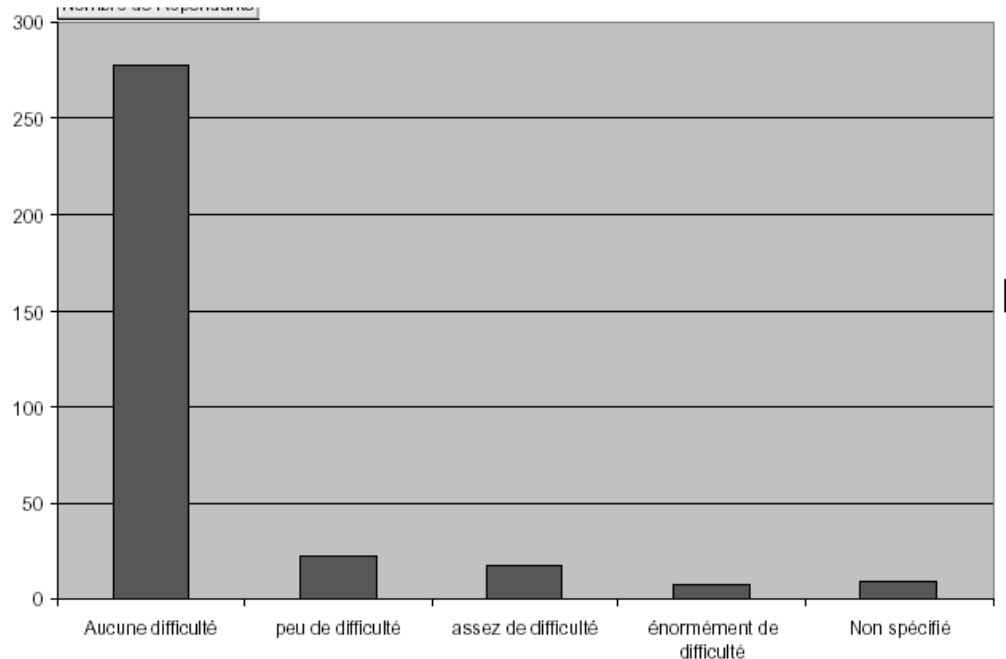
Jacques Fréchette et collaborateurs

Quelques constats

- Il n'y a pas de pénurie de main-d'oeuvre, dans aucune flottille
- 7,7% de tous les capitaines rapportent avoir assez ou énormément de difficulté à recruter: APPIM, moins de 1%, RPPSG, 6,4%, RPPHMCN, 13% ACPG, 35%, RPPNG, 36,4%,
- Le recrutement se fait surtout par le bouche à oreille et directement entre le capitaine et l'aide-pêcheur

Jacques Fréchette et collaborateurs

Difficulté à recruter des aides-pêcheurs



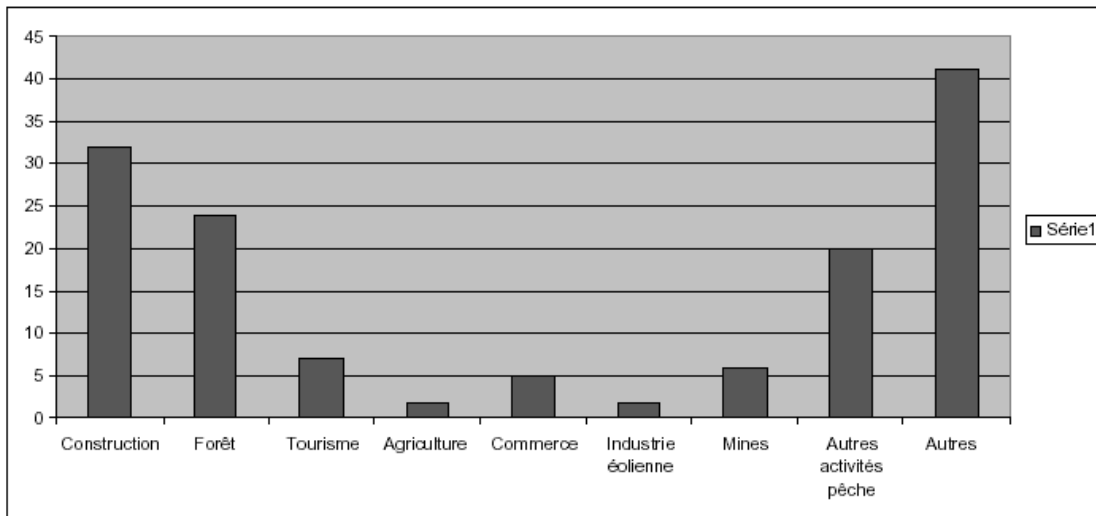
Jacques Fréchette et collaborateurs

L'emploi dans d'autres secteurs

- Un bon nombre d'aides-pêcheurs (46,4%) travaillent dans un ou d'autres secteurs (construction, forêt, autres activités liées à la pêche).
- Cependant la majorité (94,5%) déclare que la pêche est leur activité principale.
- Le taux de satisfaction des aides-pêcheurs par rapport au travail en mer est élevé.

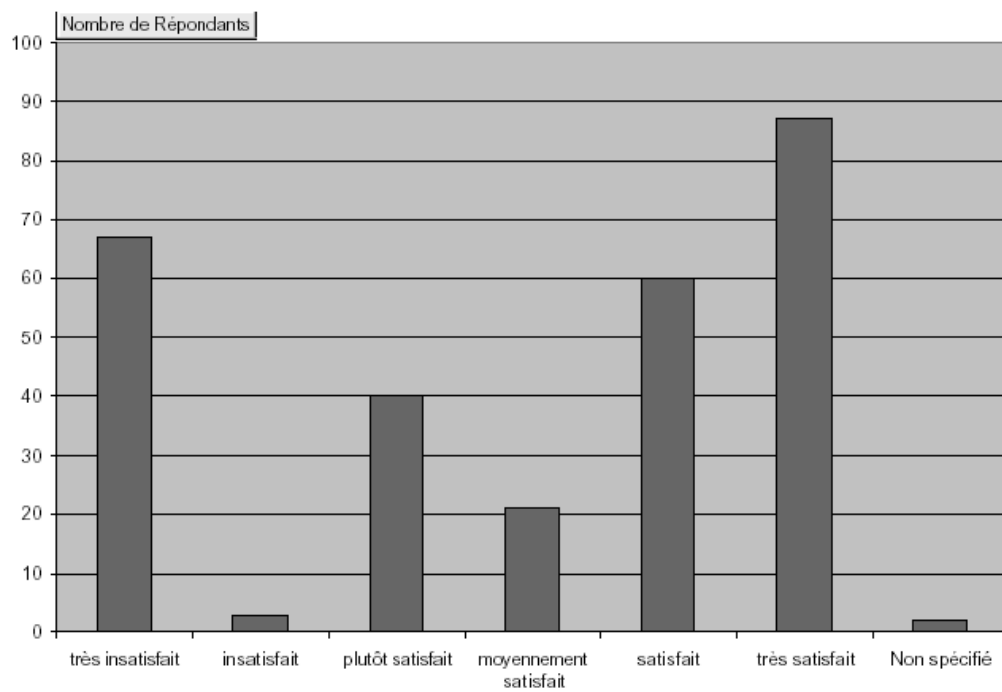
Jacques Fréchette et collaborateurs

Autres métiers des aides-pêcheurs



Jacques Fréchette et collaborateurs

Satisfaction du travail en mer (aides-pêcheurs)



Jacques Fréchette et collaborateurs

**Comment s'assurer dans l'avenir de la
disponibilité suffisante d'aides-pêcheurs,
compte tenu de la tendance des aides-
pêcheurs à travailler dans d'autres secteurs ?**

ANNEXE 3

Liste des capitaines,
des aides-pêcheurs et des employés
permanents des associations qui ont
participé aux réunions pour discuter
des constats et des pistes possibles
d'actions



Capitaines et permanents des associations (par ordre alphabétique)

André Boucher, directeur du RPPNG
Julien Boudreau, capitaine, APPIM
Yvon Boudreau, capitaine, APPIM
Bertrand Cassivi, capitaine, ACPG
Hilaire Chevarie, capitaine, APPIM
Jérôme Chevarie, capitaine, APPIM
Paul Chiasson, capitaine, APPIM
Clermont Côté, capitaine, ACPG
Dan Cotton, capitaine, ACPG
Dave Cotton, capitaine, ACPG
Henri Cotton, capitaine, ACPG
Jean-Pierre Couillard, directeur par intérim de l'ACPG
Jeremie Cyr, capitaine, président de l'Office des pêcheurs de homard des Îles, APPIM
Raynald Cyr, capitaine, APPIM
Marcel Denis, capitaine ACPG
Mario Déraspe, capitaine et président de l'APPIM
Émilien Dorion, capitaine, RPPSG
Carmel Dubé, capitaine, RPPSG
Gilles Duguay, capitaine, vice-président RPPSG
Mario Dupuis, capitaine et président du RPPNG
Normand Dupuis, capitaine, RPPSG
Jeannot Joncas, capitaine, ACPG
Roberto Joncas, capitaine, ACPG
David Labrie, capitaine, RPPNG
Jean Lacasse, capitaine, ACPG
Joël Landry, capitaine, président de l'Association des crabiers de la zone 16
Serge Langelier, directeur du RPPHMCN
Renald Méthot, capitaine, RPPSG
Richard Noel, capitaine, APPIM
Gérard Parent, capitaine, ACPG
Serge Poirier, capitaine, RPPHMCN
Clément Samuel, capitaine, ACPG

Aides-pêcheurs (par ordre alphabétique)

Donald Arsenault, aide-pêcheur, Îles-de-la-Madeleine
Damien Boudreau, aide-pêcheur, Îles-de-la-Madeleine
Marc Caron, aide-pêcheur, Gaspésie-Nord
Danny Cassivi, aide-pêcheur, Gaspésie-Nord
Ghislain Chevary, aide-pêcheur, Îles-de-la-Madeleine
Eric Cloutier, aide-pêcheur, Gaspésie-Sud
Sylvio Cyr, aide-pêcheur, Îles-de-la-Madeleine
Johny Dignard, aide-pêcheur, Haute Côte-Nord
Jean-Philippe Lacasse, aide-pêcheur, Gaspésie-Nord
René Martel, aide-pêcheur, Gaspésie-Sud
Roger Méthot, aide-pêcheur, Gaspésie-Sud
Jean-François Noel, aide-pêcheur, Îles-de-la-Madeleine
Kevin Noël, aide-pêcheur, Îles-de-la-Madeleine
René Tapp, aide-pêcheur, Gaspésie-Nord
Danny Thériault, aide-pêcheur, Îles-de-la-Madeleine
Jean-Michel Turbide, aide-pêcheur, Îles-de-la-Madeleine



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES PÊCHES MARITIMES



Québec 

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