



DIAGNOSTIC SECTORIEL
DANS L'INDUSTRIE DES PÊCHES
ET DE L'AQUACULTURE
AU QUÉBEC

2018



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES PÊCHES MARITIMES



DIAGNOSTIC SECTORIEL DANS L'INDUSTRIE DES PÊCHES ET DE L'AQUACULTURE AU QUÉBEC

PRÉSENTÉ À



RAPPORT FINAL

MARS 2018

COORDINATION

Marjorie Chrétien, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)



ÉQUIPE DE RÉALISATION

Rosalie-Maude St-Arnaud, responsable du mandat
Isabelle Charron, responsable de la réalisation des groupes de discussion
Simon Dostie, analyste principal, volet enquête
Caroline Vézina, réviseure linguistique

COMITÉ DE SUIVI

Clémence Poirier, Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
Isabelle Jalbert, École des pêches et de l'aquaculture du Québec
Alain Grenier, Créneau Accord RSTM Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine
Rémi Bellemare-Caron, Fédération du Commerce CSN
Jean-Paul Gagné, Association québécoise de l'industrie de la pêche
Roselyne Mc Innes, Commission des partenaires du marché du travail
Isabelle Villemure, Association des aquaculteurs du Québec
Louis Bigaouette, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
Carl Grenier, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec
Mario Déraspe, Alliance des pêcheurs professionnels du Québec

PARTICIPATION FINANCIÈRE

Cette analyse a été réalisée grâce à l'aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail et du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ).



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

ISBN : 978-2-922981-50-6 (relié)

ISBN : 978-2-922981-51-3 (PDF)

Dépôt légal : 2018

Bibliothèque et archives nationales du Québec

TABLE DES MATIÈRES

1.	Mise en contexte.....	1
1.1	Méthodologie du volet « Enquête ».....	2
1.2	Méthodologie du volet « Consultation »	4
2.	Dossiers marquants des dernières années	8
3.	Portrait de l'industrie des pêches et de l'aquaculture.....	15
3.1	Établissements.....	15
3.2	Emplois	17
3.3	Contribution économique	19
3.4	Commerce international	27
4.	Consommation et habitudes alimentaires.....	34
4.1	Profil des consommateurs québécois	34
4.2	Tendances de consommation	35
5.	Marché du travail	39
5.1	Indicateurs du marché du travail	39
5.2	Métiers et professions liés aux secteurs	40
5.3	Profil des travailleurs du secteur par profession	42
6.	Formation initiale et formation continue	46
6.1	Formation professionnelle	46
6.2	Formation collégiale	48
6.3	Diplômés sur le marché de l'emploi	51
6.3.1	Formation professionnelle	51
6.3.2	Formation collégiale.....	52
6.4	Offre de formation continue	53
7.	Point de vue des employeurs.....	55
7.1	Recrutement.....	58
7.2	Pratiques de gestion des ressources humaines	63
7.3	Formation et développement professionnel	64
7.4	Santé et sécurité des employés.....	69
7.5	Enjeux, besoins et perspectives	71
8.	Point de vue des employés	76
8.1	Volet « Enquête »	76
8.1.1	Embauche et accueil des employés	77
8.2	Rétention et expérience de travail	78

8.3	Relations de travail.....	86
8.4	Formation	88
8.5	Volet « Groupes de discussion »	91
8.5.1	Recrutement	93
8.5.2	Accueil, intégration et rétention.....	94
8.5.3	Conditions de travail	96
8.5.4	Formation.....	100
8.5.5	Perspectives	102
9.	Recommandations	103
	Bibliographie	107

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1	Entreprises contactées par type d'approche (envoi postal ou web) et nombre de répondants à l'enquête visant les employeurs.....	6
Tableau 1.2	Entreprises contactées par type d'approche (envoi postal ou web) et nombre de répondants à l'enquête visant les employés	7
Tableau 3.1	Évolution du nombre d'emplois dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, Québec.....	18
Tableau 5.1	Portrait régional du marché de l'emploi, par région, Québec.....	39
Tableau 5.2	Principales professions liées aux secteurs à l'étude	40
Tableau 5.3	Nombre de personnes en emploi par profession, 2016, Québec.....	41
Tableau 6.1	Information générale — Programmes de formation professionnelle	46
Tableau 6.2	Inscriptions au trimestre d'automne — Programmes de formation professionnelle ...	47
Tableau 6.3	Diplômés — Programmes de formation professionnelle	47
Tableau 6.4	Information générale — Programmes de formation collégiale.....	49
Tableau 6.5	Inscriptions au trimestre d'automne — Programmes de formation collégiale.....	50
Tableau 6.6	Diplômés — Programmes de formation collégiale	50
Tableau 6.7	Situation des diplômés — Programmes de formation professionnelle, 2012, 2013 et 2015.....	51
Tableau 6.8	Situation des diplômés — Programmes de formation collégiale, 2011-2016.....	52
Tableau 6.9	Principaux postes occupés par les diplômés en lien avec l'emploi — Programmes de formation collégiale, 2011-2016.....	53
Tableau 8.1	Salaire moyen des aides-pêcheurs et des capitaines — Capture	83
Tableau 8.2	Profil des participants aux groupes de discussion	91
Tableau 8.3	Syndicalisation et taille des entreprises où travaillent les participants aux groupes de discussion	92

LISTE DES FIGURES

Figure 3.1	Évolution du nombre d'établissements, Québec	16
Figure 3.2	Répartition des établissements de fabrication des aliments et boissons, selon le nombre d'employés, Québec, 2017	17
Figure 3.3	Répartition des entreprises de transformation situées en régions maritimes et des titulaires de permis de pêche commerciale par région	19
Figure 3.4	Évolution des valeurs des expéditions de produits issus de la pêche, secteur de la transformation, Québec, 2012 à 2016.....	19
Figure 3.5	Répartition des expéditions de produits de la mer par espèce, Québec, 2016	20
Figure 3.6	Évolution des valeurs des débarquements, Québec, 2012 à 2016 (échelles différentes)	21
Figure 3.7	Évolution des débarquements par catégorie de produits issus de la pêche, Québec, en valeur et en quantité, 2012 à 2016 (échelles différentes)	22
Figure 3.8	Répartition des débarquements en eau marine par espèce	23
Figure 3.9	Évolution des prix des principaux produits issus de la pêche	24
Figure 3.10	Répartition des débarquements en eau intérieure par espèce, 2016	25
Figure 3.11	Évolution des ventes dans les secteurs de la dulciculture et de la mariculture, Québec, 2012 à 2016 (échelles différentes)	26
Figure 3.12	Évolution du commerce international des produits issus de la pêche et de l'aquaculture, Québec, 2012 à 2016	27
Figure 3.13	Évolution du commerce international des produits issus de la pêche et de l'aquaculture par groupe de produits, Québec, 2012 à 2016 (échelles différentes)	28
Figure 3.14	Répartition des exportations québécoises des produits issus de la pêche et de l'aquaculture par pays de destination, 2012 et 2016, en M\$.....	31
Figure 3.15	Répartition des importations québécoises des produits issus de la pêche et de l'aquaculture par pays de provenance, 2012 et 2016, en M\$.....	32
Figure 4.1	Tendances générales mondiales de consommation selon Innova Market Insights.....	36
Figure 4.2	Top 5 des grandes tendances en matière de produits de la mer, 2017	37
Figure 4.3	Évolution de la consommation apparente de poissons et de fruits de mer, Canada	38
Figure 5.1	Répartition des travailleurs selon le sexe, 2014	42
Figure 5.2	Répartition des travailleurs selon l'âge, 2016	43
Figure 5.3	Répartition des travailleurs selon les heures de travail, 2016	44
Figure 7.1	Profil des répondants à l'enquête — volet employeur : Capture (n = 85)	55
Figure 7.2	Profil des répondants à l'enquête — volet employeur : Transformation (n = 16)	56
Figure 7.3	Profil des répondants à l'enquête — volet employeur : aquaculture (n = 14).....	57
Figure 7.4	Niveau de scolarité exigé par les employeurs, par poste	58

Figure 7.5	Difficultés de recrutement par poste.....	59
Figure 7.6	Intégration des bassins particuliers de travailleurs	62
Figure 7.7	Planification des besoins en main-d'œuvre.....	62
Figure 7.8	Outils de gestion des ressources humaines utilisés.....	63
Figure 7.9	Actions mises en place pour retenir les employés	64
Figure 7.10	Satisfaction des employeurs par rapport aux formations initiales.....	65
Figure 7.11	Note que s'accordent les employeurs en matière de prise en compte de la formation continue	65
Figure 7.12	Formations continues données aux employés et besoins de formation — Capture	66
Figure 7.13	Formations continues données aux employés et besoins de formation — Transformation	67
Figure 7.14	Formations continues données aux employés et besoins de formation — Aquaculture	68
Figure 7.15	Format et durée privilégiés pour une formation	69
Figure 7.16	Mesures mises en place en matière de santé et sécurité au travail	70
Figure 7.17	Formations en SST offertes aux employés, par secteur	71
Figure 7.18	Note que s'accordent les employeurs en matière de santé et sécurité	71
Figure 7.19	Principaux défis en gestion des ressources humaines — Capture	72
Figure 7.20	Principaux défis en gestion des ressources humaines — Transformation	73
Figure 7.21	Principaux défis en gestion des ressources humaines — Aquaculture	73
Figure 7.22	Outils et mesures pour appuyer les employeurs dans leurs défis.....	74
Figure 7.23	Niveau de connaissance du CSMOPM par les employeurs.....	75
Figure 8.1	Profil des répondants à l'enquête — Volet « Travailleurs »	76
Figure 8.2	Principales raisons ayant motivé l'intérêt pour un poste	77
Figure 8.3	Satisfaction quant à l'accueil et à l'intégration.....	77
Figure 8.4	Satisfaction générale des employés à l'égard de leurs conditions de travail	78
Figure 8.5	Taux de satisfaction des employés envers les conditions de travail — Transformation.	79
Figure 8.6	Taux de satisfaction des employés envers les conditions de travail — Pisciculture	80
Figure 8.7	Taux de satisfaction des employés envers les conditions de travail — Mariculture.....	81
Figure 8.8	Horaires de travail	81
Figure 8.9	Salaires horaires moyens des employés des différents secteurs	82
Figure 8.10	Taux de satisfaction des employés envers leur environnement de travail — Transformation	83
Figure 8.11	Taux de satisfaction des employés envers leur environnement de travail — Pisciculture	84

Figure 8.12 Taux de satisfaction des employés envers leur environnement de travail — Mariculture	84
Figure 8.13 Principales raisons pour rester en emploi	85
Figure 8.14 Les travailleurs : où se voient-ils dans 2 ans.....	86
Figure 8.15 Fierté des travailleurs et recommandation de l'entreprise.....	86
Figure 8.16 Degré de satisfaction des employés par rapport aux relations de travail — Transformation	87
Figure 8.17 Degré de satisfaction des employés par rapport aux relations de travail — Pisciculture	87
Figure 8.18 Formations suivies par les travailleurs et intérêt pour de nouvelles formations — Transformation	88
Figure 8.19 Formations suivies par les travailleurs et intérêt pour de nouvelles formations — Aquaculture.....	89
Figure 8.20 Format privilégié pour les formations	90

1. MISE EN CONTEXTE

L'industrie des pêches et de l'aquaculture est un important moteur économique pour le Québec. Dans plusieurs régions où cette industrie est fortement présente, les villages vivent au rythme des saisons de pêche et de transformation des produits de la mer. Tout près de 7000 emplois¹ dépendent de la capacité du secteur à prospérer. Plusieurs défis se trouvent toutefois sur le chemin des acteurs du secteur, dont la variabilité des stocks de poissons et de crustacés qui peuvent affecter les droits de capture des pêcheurs et donc la disponibilité de la matière première pour les usines de transformation, en particulier celles situées en région maritime. La forte concurrence internationale et les exigences de plus en plus importantes des consommateurs envers la durabilité du produit acheté sont d'autres défis que le secteur doit relever. À ceux-ci s'ajoutent des difficultés de recrutement de main-d'œuvre dans un contexte de main-d'œuvre vieillissante et de progrès technologiques importants.

À ce titre, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM) s'active depuis de nombreuses années à appuyer le développement de l'industrie en fournissant des outils aux employeurs, aux travailleurs et aux acteurs du secteur pour les faire progresser sur les enjeux relatifs à la main-d'œuvre. Plusieurs études ont été réalisées au fil des ans. Elles ont permis de déceler des tendances de fond : difficultés de recrutement, saisonnalité des emplois, manque de relève aux postes de direction, conditions de travail difficiles, évolution des pratiques de gestion des ressources humaines, etc. Ces études soulignent notamment la diversité des quatre sous-secteurs qui composent l'industrie des pêches (capture, pisciculture, mariculture et transformation) et leurs besoins variés. Chaque secteur possède des caractéristiques propres, autant du point de vue de la localisation géographique que de celui du type d'activité pratiquée et de la taille des entreprises. Par exemple, le secteur de la capture est composé de plus de 1000 entreprises réparties essentiellement dans les régions maritimes du Québec, alors que celui de la pisciculture compte moins de 100 entreprises plutôt situées en régions centrales telles que l'Estrie. De la même façon, les entreprises de mariculture embauchent pour la plupart moins de 4 travailleurs, alors que 40 % des usines de transformation des produits aquatiques ont plus de 50 travailleurs².

Au fil des études réalisées par le CSMOPM, une richesse de connaissances, de constats, d'observations et de recommandations adaptés à chacun des secteurs ont émergé. En parallèle, les milieux d'emplois ont évolué, les employeurs se sont éveillés à l'importance de la gestion des ressources humaines, des outils se sont mis en place et des bonnes pratiques ont été adoptées. Des défis et des contraintes sont aussi apparus ou se sont accentués. Le temps est venu de faire le bilan des acquis et de mieux cerner là où des efforts doivent encore être mis, là où des solutions (guides, formations, sensibilisation, diffusion d'information, etc.) doivent encore être imaginées pour faire cheminer les employeurs et les travailleurs de l'industrie des pêches et de l'aquaculture. Ce bilan est une étape névralgique pour le CSMOPM en vue de la planification stratégique 2019-2022.

C'est dans ce contexte qu'a été réalisé le diagnostic sectoriel de l'ensemble du secteur des pêches québécoises, faisant l'objet du présent rapport.

¹ STATISTIQUE CANADA. Recensement de 2016.

² STATISTIQUE CANADA. Structure des industries canadiennes, 2017.

OBJECTIFS

L'objectif principal de l'étude était de dresser un portrait du secteur des pêches et de l'aquaculture au Québec et de ses travailleurs afin de comprendre où se situent les pistes d'améliorations potentielles en matière de main-d'œuvre. Plus précisément, il s'agissait de :

- Décrire de façon quantitative et qualitative la situation du secteur des pêches et de l'aquaculture et celle de sa main-d'œuvre,
- Analyser les enjeux et les besoins du secteur, en particulier ceux en lien avec le développement de la main-d'œuvre et des entreprises,
- Déterminer les principaux constats et les solutions répondant au mandat du CSMOPM ou s'adressant aux ministères concernés et aux entreprises du secteur.

STRUCTURE DU RAPPORT

Ce rapport présente les résultats de l'analyse documentaire et du volet « Enquête ». La première section (chapitre 2) rappelle les principaux dossiers ayant marqué les dernières années et ayant eu un impact direct ou indirect sur les secteurs de la capture, de l'aquaculture et de la transformation de produits aquatiques. Le chapitre 3 dresse le portrait de chacun des secteurs et présente les principales statistiques disponibles pour les caractériser (nombre d'établissements et d'emplois, taille des entreprises et leur localisation, contribution économique, etc.). Les consommateurs et le marché font l'objet du chapitre 4. Le chapitre 5 s'attarde plus particulièrement au marché du travail en présentant les principaux métiers et professions associés aux secteurs à l'étude. Le chapitre 6 rapporte l'information disponible sur la formation initiale et continue offerte en lien avec les secteurs d'activités. Les chapitres 7 et 8 présentent respectivement les résultats des enquêtes effectuées auprès des employeurs et des travailleurs. Finalement, le chapitre 9 conclut et propose des recommandations.

À noter que le CSMOPM a réalisé une analyse des besoins en matière de relève entrepreneuriale dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en 2016³. L'enjeu de relève entrepreneuriale n'est donc pas documenté dans le présent diagnostic qui s'attarde plutôt aux défis et aux problématiques de la main-d'œuvre embauchée.

1.1 MÉTHODOLOGIE DU VOLET « ENQUÊTE »

La première étape de cette étude consistait à réaliser une analyse des publications et statistiques existantes. Elle visait à décrire les secteurs de l'aquaculture, de la capture et de la transformation de produits aquatiques et leur main-d'œuvre, de même que l'offre de formation initiale pouvant mener à des métiers ou à des professions qui leur sont associés. Parmi les sources consultées, mentionnons les données statistiques de Statistiques Canada, de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ), du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec, de Pêches et Océans Canada

³ <http://www.pechesmaritimes.org/boutique/publications/analyse-des-besoins-en-matiere-de-releve-entrepreneuriale-dans-industrie-des-peches-et-de-aquaculture-commerciales/>

ainsi que les publications du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) et d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC).

Une revue de littérature plus générale a également été réalisée afin de qualifier l'environnement d'affaires des entreprises. Des éléments structurels et conjoncturels sont présentés pour expliquer l'évolution récente du secteur et ce qui pourrait l'influencer dans un horizon de court et moyen terme. Lorsque c'est approprié, des facteurs plus propres à un secteur sont mis de l'avant.

Les secteurs dont il est question dans ce rapport correspondent aux codes SCIAN suivants :

Aquaculture (code 112 510)

- Établissements dont l'activité principale est l'élevage d'animaux et la culture de plantes aquatiques.
 - Ex. : élevage de mollusques et crustacés, piscicultures, culture d'algues et de plantes marines, etc.

Pêche en eau salée (code 114 113)

- Établissements dont l'activité principale est la prise ou la capture de poissons, de mollusques et de crustacés d'eau salée de même que la récolte d'autres produits de la mer.
 - Ex. : capture d'oursins, de crevettes, de homards, de crabes, etc., pêche aux poissons de fond et pélagiques, pêche aux phoques, etc.

Pêche en eau douce (code 114 114)

- Établissements dont l'activité principale est la prise ou la capture de poissons, de mollusques et de crustacés d'eau douce de même que la récolte d'autres produits d'eau douce.
- Ex. : pêche à la ligne/palangre et pêche dans les eaux intérieures.

Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer (code 311 710)

- Établissements dont l'activité principale est la mise en conserve du poisson et des fruits de mer (incluant fumage, salage et séchage), la préparation du poisson frais, le décoquillage et le conditionnement des crustacés, la transformation des graisses et des huiles d'animaux marins et la congélation du poisson et des fruits de mer. Inclut les usines flottantes qui transforment le poisson à bord.

GLOSSAIRE

- **Débarquements** : poissons, mollusques et crustacés pêchés en eau salée et débarqués dans les ports du Québec (exclut les rejets).
- **Expéditions** : ventes des produits issus de la pêche par les usines de transformation.
- **Pêche commerciale en eau marine** : pêche pour laquelle la gestion des stocks de produits marins (poissons et fruits de mer) et des permis de pêche commerciale relève du ministère Pêches et Océans Canada (gouvernement fédéral).
- **Pêche commerciale en eau intérieure** : pêche des espèces anadromes (esturgeon noir, éperlan arc-en-ciel, etc.), catadrome (anguille) et d'eau douce pour laquelle la gestion des stocks relève du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs du Québec et la gestion des

permis de pêche relève du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.

- **Poissons de fond** : flétan du Groenland, flétan, morue, poissons plats, etc.
- **Poissons pélagiques** : hareng, maquereau, thon, anguille, etc.

1.2 MÉTHODOLOGIE DU VOLET « CONSULTATION »

ENTREVUES INDIVIDUELLES AUPRÈS DES EMPLOYEURS ET DES INTERVENANTS

Employeurs

Afin de connaître les principales problématiques rencontrées par les employeurs en matière de main-d'œuvre, une dizaine d'entretiens en profondeur ont été réalisés auprès de propriétaires d'entreprises ou de gestionnaires de ressources humaines pratiquant dans les secteurs visés par l'étude (capture [2], transformation [5] et aquaculture [3]). La sélection des participants a été réalisée en concertation avec le CSMOPM et a tenu compte des secteurs, des espèces et de la localisation des entreprises (régions urbaines versus maritimes) afin d'avoir une certaine représentativité régionale. Ces entrevues visaient notamment à documenter les principaux enjeux et défis (en particulier ce qui touche la main-d'œuvre), à en connaître davantage sur les divers types de postes retrouvés en entreprise, à déterminer les besoins de formation et les conditions de travail ainsi que les perspectives d'avenir dans chacun des secteurs. Un guide d'entrevue a été développé par l'équipe du Groupe AGÉCO et a été approuvé par le CSMOPM avant la réalisation des entretiens.

Intervenants

En complément, une dizaine d'entretiens auprès d'intervenants sectoriels ou gouvernementaux ciblés par le CSMOPM ont été réalisés pour documenter plus en profondeur certains aspects des secteurs étudiés (ex. : perspectives économiques) et de leur main-d'œuvre (problématiques de recrutement, formation, etc.). À l'instar des entretiens auprès des employeurs, un guide d'entrevue a également été approuvé par le CSMOPM afin de guider le contenu des rencontres. Les associations et ministères contactés sont les suivants :

- Créneau Accord RSTM
- Ministère des Pêcheries, de l'Agriculture et de l'Alimentation du Québec
- École des pêches et de l'aquaculture du Québec
- Association des aquaculteurs du Québec
- Association québécoise de l'industrie de la pêche
- Association des capitaines-propriétaires de la Gaspésie
- Table filière de l'aquaculture en eau douce du Québec
- Association des pêcheurs propriétaires des Îles-de-la-Madeleine
- Fédération du Commerce CSN
- Agence Mamu Innu Kaikusseht

GROUPES DE DISCUSSION AUPRÈS DES EMPLOYÉS

Trois groupes de discussion ont été formés auprès de travailleurs des secteurs de la transformation, de la capture et de la mariculture. Ces séances ont été tenues dans 3 régions distinctes (Îles-de-la-Madeleine, Côte-Nord et Gaspésie) afin de tenir compte des enjeux particuliers à chaque région. Au total, 28 travailleurs ont participé à ces groupes de discussion (12 aux Îles-de-la-Madeleine, 6 à Sept-Îles [Côte-Nord] et 10 à Gaspé [Gaspésie]). Le profil des participants aux groupes de discussion est détaillé au Tableau 8.2. La sélection des participants a été réalisée par le CSMOPM. Un guide de discussion a été développé par Groupe AGÉCO et a été approuvé par le CSMOPM avant la tenue des rencontres.

ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Pour compléter la phase qualitative, une enquête a également été réalisée auprès des employeurs des différents secteurs. Celle-ci visait à quantifier une série d'éléments bien précis, tels que les conditions de travail, les relations de travail, le recrutement et la rétention, la formation ainsi que les principaux enjeux et défis en matière de ressources humaines. La sélection des questions a été réalisée en collaboration avec le CSMOPM.

Le format web a été privilégié pour les secteurs de la transformation et de l'aquaculture. Certaines entreprises du secteur de la capture ont également été sollicitées par courriel (lorsque c'était disponible). L'envoi des courriels invitant à la participation a été effectué le 31 janvier 2018 et a été suivi de 3 relances effectuées par courriel, puis par téléphone au cours des semaines qui ont suivi. Le mode d'enquête web offre de la latitude aux répondants quant au moment choisi pour remplir le questionnaire. Il permet également d'inviter l'ensemble des entreprises à participer pour un coût d'enquête moindre que celui d'une enquête téléphonique.

Pour le secteur de la capture, l'enquête postale a été retenue, puisque peu d'entreprises possédaient une adresse courriel. Un questionnaire, en français ou en anglais, a été posté aux entreprises visées, accompagné d'une enveloppe de retour adressée et affranchie. Les associations et regroupements sectoriels suivants ont facilité la diffusion des questionnaires, soit en faisant parvenir eux-mêmes le questionnaire à leurs membres, soit en les encourageant à participer à l'enquête :

- Agence Mamu Innu Kaikusseht (AMIK)
- Association de gestion halieutique autochtone Mi'kmaq et Malécite (AGHAMM)
- Association des capitaines propriétaires de la Gaspésie (ACPG)
- Association des crabiers gaspésiens
- Association des pêcheurs de la Basse-Côte-Nord
- Office des pêcheurs de flétan du Groenland du Québec
- Office des pêcheurs de homard des Îles-de-la-Madeleine
- Regroupement des pêcheurs professionnels de la Haute et Moyenne Côte-Nord (RPPHMCN)
- Regroupement des pêcheurs professionnels du Nord de la Gaspésie (RPPNG)
- Regroupement des pêcheurs professionnels du Sud de la Gaspésie (RPPSG)

Au total, 150 questionnaires ont été remplis : 85 en capture, 43 en transformation, 13 en pisciculture et 6 en mariculture. Le Tableau 1.1 présente le nombre d'entreprises contactées et le nombre d'entreprises ayant collaboré à l'enquête.

Tableau 1.1
Entreprises contactées par type d'approche (envoi postal ou web)
et nombre de répondants à l'enquête visant les employeurs

	Nombre d'entreprises contactées	Nombre de répondants	Taux de réponse	Type d'enquête
Capture	750	85	—	Postale
Pisciculture	13	8	62 %	Web
Mariculture*	12	6	50 %	Web
Transformation — régions maritimes	33	11	33 %	Web
Transformation — régions périurbaines	13	5	38 %	Web
Total	828	115	-	-

* Certaines entreprises contactées figurant dans la liste des entreprises maricoles se sont qualifiées « d'entreprises de transformation de produits aquatiques » en répondant à l'enquête. Leurs réponses ont donc été compilées dans le groupe des entreprises de transformation, le revenu de ces activités étant supérieur, bien qu'elles possèdent également des activités de mariculture.

ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

Le point de vue des travailleurs sur leurs conditions de travail a également été obtenu par la tenue d'une enquête visant les secteurs de la transformation, de la mariculture et de la pisciculture.

Les employés du secteur de la capture (aides-pêcheurs et capitaines) n'ont pas été interrogés dans le cadre de l'enquête auprès des travailleurs. Le fait que l'enquête soit réalisée en dehors de la saison de pêche, combiné à l'absence de liste regroupant les employés du secteur et la nécessité de passer par les associations pour solliciter les employeurs, explique cette situation. Ils ont toutefois été sondés dans le cadre de groupes de discussion.

Tant le format web que l'enquête postale ont été utilisés afin de joindre le plus grand nombre de travailleurs. Les questionnaires ont été distribués aux employés par l'entremise des employeurs qui ont été sollicités par téléphone par un membre de l'équipe du Groupe AGÉCO, à partir des listes fournies par le CSMOPM. Les employeurs avaient la possibilité de remettre à leurs employés un questionnaire imprimé ou un lien web donnant accès à l'enquête. Dans le secteur de la transformation, seules les entreprises opérant sur une base annuelle ont été sollicitées, les entreprises saisonnières n'ayant pas de main-d'œuvre au moment de la tenue de l'enquête. Afin d'accroître le nombre de répondants, les employés avaient la possibilité de participer à un tirage de 3 prix de 250 \$ chacun. Plusieurs relances par courriel et téléphone ont également été effectuées auprès des employeurs afin de s'assurer de la distribution des questionnaires et d'accroître le taux de participation. Au total, 86 questionnaires ont été remplis (63 en format imprimé et 23 en format web). Sur les quelque 41 entreprises admissibles sollicitées, 20 ont accepté de participer et de transmettre le questionnaire à leurs travailleurs. Parmi celles-ci, 12 sont actives dans le secteur de la transformation, 2 en mariculture et 6 en pisciculture. Le tableau suivant présente le nombre d'entreprises sollicitées et de répondants à l'enquête.

Les données sur le secteur maricole présentées dans cette étude sont une compilation de la situation rapportée par les employés de quelques entreprises seulement et doivent être interprétées avec précaution. Mentionnons toutefois que les informations fournies par les différents employeurs et les employés montrent les mêmes tendances. Rappelons également que les informations fournies par les employés qui ont répondu au questionnaire sont similaires à celles énoncées par des travailleurs du même secteur lors des groupes de discussion et par les employeurs interrogés en entrevue et par enquête.

Tableau 1.2
Entreprises contactées par type d'approche (envoi postal ou web)
et nombre de répondants à l'enquête visant les employés

	Nombre d'entreprises contactées admissibles	Entreprises qui ont accepté de participer	Nombre de répondants
Pisciculture	16	6	16
Mariculture	9	2	10
Transformation — régions maritimes	3	2	6
Transformation — régions urbaines	13	10	54
Total	41	20	86

2. DOSSIERS MARQUANTS DES DERNIÈRES ANNÉES

La présente section vise à rapporter de manière succincte quelques faits saillants qui ont marqué l'environnement d'affaires récent de l'industrie des pêches et de l'aquaculture, en mettant en évidence, lorsque c'est pertinent, l'impact sur la main-d'œuvre.

STRATÉGIE MARITIME DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC



La Stratégie maritime mise en place en 2015 par le gouvernement du Québec vise à structurer vers une vision 2030 le développement des industries (transport, pêche et recherche) ayant recours au Saint-Laurent⁴. Elle s'inscrit dans une perspective de développement durable et s'articule autour de ses trois piliers (économie, social, environnement).

Son volet économique, et plus précisément le septième axe d'intervention, « Moderniser et assurer la pérennité de l'industrie des pêches et de l'aquaculture », interpelle directement le secteur en misant sur les avancées technologiques des biotechnologies marines, sur un développement ordonné et responsable de la filière maricole tout en assurant une gestion durable des ressources halieutiques. De façon plus précise, le gouvernement va par exemple soutenir l'acquisition des écocertifications des flottilles de pêche nécessaires pour commercialiser leurs produits sur certains marchés. Un autre axe à souligner est celui consacré à la main-d'œuvre, qui vise à former une main-d'œuvre qualifiée et à développer ses compétences. Comme action précise, on mentionne celle de la promotion des professions liées au monde maritime et l'élaboration de programmes d'études qui viendraient combler des besoins du marché du travail (ex. : matelotage). La mise en place de la stratégie a également mené à la réalisation d'un diagnostic des besoins de main-d'œuvre et de l'adéquation entre la formation et l'emploi dans le secteur maritime. Cette étude a permis de pointer 10 professions clés du secteur maritime en présentant les principaux enjeux, problématiques et défis ainsi que des solutions visant à réduire les déséquilibres entre la formation et l'emploi. Parmi les professions clés pointées, 5 d'entre elles sont liées au secteur des pêches.

ENTENTES COMMERCIALES ET OUVERTURE DES MARCHÉS

Le secteur des pêches est fortement tourné vers les exportations. Comme présenté dans la section 3.4, les 2/3 des expéditions québécoises du secteur de la transformation de produits aquatiques sont destinées au marché international. L'accès au marché est donc particulièrement crucial pour assurer le développement et la croissance de l'industrie. À ce titre, de récents accords commerciaux pourraient se traduire par des occasions d'affaires. C'est le cas du marché européen, avec la signature et l'entrée en vigueur en septembre 2017 de l'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne (AECG). En effet, près de 96 % des lignes tarifaires de l'Union européenne sur les produits de la mer sont maintenant exemptées de droits de douane, et elles le seront en totalité dans 7 ans. Cette franchise de droits améliorera la position concurrentielle

⁴ Incluant l'estuaire, le fleuve et le golfe du Saint-Laurent.

des produits canadiens sur le marché européen⁵. De la même façon, l'accord Canada-Corée du Sud et la poursuite du Partenariat transpacifique (PTP), malgré le retrait des États-Unis, sont également prometteurs pour développer les marchés de la Corée et du Japon, notamment. Soulignons que tant l'AECG que le PTP comprennent des dispositions relatives au développement durable et à la protection de l'environnement. La relative bonne posture du Canada en la matière le positionne donc favorablement.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier le marché américain, qui demeure le partenaire commercial historique du Québec, et en particulier sa côte est (Nouvelle-Angleterre en tête)⁶. La renégociation actuelle de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), sous l'administration Trump, crée une période d'incertitude à cet égard. L'issue des rondes de négociations, prévue en 2018, est à surveiller.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les preuves de l'impact des changements climatiques sur les ressources naturelles ne sont plus à faire. Le secteur des pêches pourrait être touché de différentes façons, notamment par des changements dans les dates d'ouverture de la saison des pêches ou la migration de certaines espèces et la dynamique des populations marines. Ainsi, de récents travaux de l'Institut Maurice-Lamontagne confirment la tendance haussière de la température de l'air et de l'eau dans le golfe du Saint-Laurent, affectant le couvert de glace et l'ouverture de la saison de pêche au homard⁷. Par contre, le homard apprécierait les eaux plus chaudes du Canada Atlantique, le réchauffement de l'eau favorisant l'éclosion et le développement rapide des larves. Le maquereau serait quant à lui affecté par des eaux trop chaudes. Comme autre impact des changements climatiques, nommons l'acidification des océans due à l'augmentation des concentrations de CO₂ qui nuit à certains mollusques et crustacés au Québec, dont la valeur économique est importante⁸. Il faut donc retenir que divers bouleversements s'observent déjà, ou sont à venir, en lien avec les changements climatiques. Les entreprises devront plus que jamais être à l'affût de ces changements et, surtout, poursuivre l'adoption de pratiques de pêche durable favorisant la pérennité des ressources et l'adaptation du secteur. Notons à ce titre qu'un axe d'intervention de la Stratégie maritime du Québec, sous le pilier Environnement, concerne directement la lutte et l'adaptation aux changements climatiques.

GESTION DES RESSOURCES ET PRATIQUES DURABLES

Attentes des consommateurs

Les attentes des consommateurs-citoyens évoluent et se traduisent par des critères d'achat, relatifs entre autres à la protection de l'environnement et à la provenance locale, qui s'ajoutent à celui du prix. À ce sujet, la plus récente édition (2017) du Baromètre de la consommation responsable témoigne des attentes croissantes des consommateurs québécois à l'égard de l'adoption de

⁵ GOUVERNEMENT DU CANADA. Avantages de l'AECG pour les secteurs clés de l'économie du Canada.
http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/assets/pdfs/ceta-aecg/final-sectors-fra_v10.pdf

⁶ PÊCHE IMPACT, FÉVRIER-MARS 2017 – MAPAQ. Consulté le 29 novembre 2017.
https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Journal_Peche_Impact/2017/Peche_et_Aquaculture_1702.pdf

⁷ *Ibid.*

⁸ OURANOS. Sommaire de la synthèse des connaissances sur les changements climatiques au Québec. Édition 2015. Montréal, Québec : Ouranos, 13 pages.

pratiques responsables par les entreprises dont elles achètent les produits. Par ailleurs, le passage à l'action par les consommateurs, dans leurs actes d'achat, s'observe davantage chez certains segments de consommateurs québécois (strates des 25-44 ans et plus scolarisés). L'achat local demeure dans le peloton de tête des gestes responsables adoptés par les consommateurs⁹.

Certifications durables

Le secteur des pêches et de l'aquaculture est interpellé par ce courant de société et l'évolution des demandes des marchés. Les grands détaillants québécois en alimentation ont tous adopté des politiques de pêche durable en relayant les attentes de leurs consommateurs et des groupes environnementaux. Comme mentionné, des marchés à l'international sont aussi exigeants en la matière. L'industrie a été proactive et a répondu à ces attentes en revoyant ses façons de faire et en se dotant de certifications qui attestent de pratiques durables. Jusqu'à tout récemment, au Québec, en matière de volumes débarqués, plus de 52 % des espèces détenaient une certification durable du Marine Stewardship Council (MSC) : homard des Îles-de-la-Madeleine et de la Gaspésie, crevette nordique et crabe des neiges du sud du golfe du Saint-Laurent¹⁰. En mars 2018, le crabe des neiges du sud du golfe du Saint-Laurent s'est toutefois vu retirer sa certification de pêche durable en raison du décès de quelques baleines noires dans le golfe, lié dans certains cas à des empêtements dans des agrès de pêche. La certification a été retirée pour une période de 90 jours, jusqu'à ce que l'industrie propose des solutions pour contrer la problématique¹¹.



Le flétan pêché au Québec, contrairement à celui de la Nouvelle-Écosse, ne détient pas encore de certification. Il semble que cela nuise à l'accès de certains marchés et que les acheteurs le demandent avec de plus en plus d'insistance auprès des usines de transformation^{12,13}. Si le flétan du Groenland et le crabe des neiges de la Côte-Nord devenaient aussi écocertifiés, plus de 70 % des espèces québécoises pêchées seraient certifiées¹⁴. C'est d'ailleurs l'un des sept objectifs de la nouvelle politique bioalimentaire québécoise annoncée en avril 2018. Celle-ci a pour cible « d'augmenter de 52 % à 70 % la part des volumes de produits aquatiques québécois écocertifiés »¹⁵. Les changements de pratiques et d'engins de pêche exigés dans le cadre de l'obtention d'une certification ont un impact sur les travailleurs qui doivent être formés en ce sens.

⁹ OBSERVATOIRE DE LA CONSOMMATION RESPONSABLE. Édition 2017.

https://ocresponsable.com/wp-content/uploads/2017/11/BCR_2017_Final_V2.pdf

¹⁰ MAPAQ. Écocertification et Pêches durables.

<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pêche/ecocertification/Pages/Ecocertification.aspx>

¹¹ LA PRESSE. La certification de pêche durable pour le crabe des neiges est suspendue, 20 mars 2018.

<http://www.lapresse.ca/environnement/especes-menacees/201803/20/01-5157991-la-certification-de-peche-durable-pour-le-crabe-des-neiges-est-suspendue.php>

¹² BÉGIN, Gilbert. Radio-Canada, Le grand retour du flétan atlantique, 3 novembre 2017, 13 h 23.

<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1065193/retour-fletan-atlantique-peche-poisson-saint-laurent-commerciale-stock-donnees-valeur-espece-golfe>

¹³ BÉRUBÉ, Stéphanie. La Presse, La certification de pêche durable pour le crabe des neiges est suspendue, 20 mars 2018.

<http://www.lapresse.ca/environnement/especes-menacees/201803/20/01-5157991-la-certification-de-peche-durable-pour-le-crabe-des-neiges-est-suspendue.php>

¹⁴ MAPAQ. Écocertification et Pêches durables.

<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pêche/ecocertification/Pages/Ecocertification.aspx>

¹⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Un virage majeur du secteur bioalimentaire à l'image du nouveau Québec, Montréal, 6 avril 2018.

<http://www.premier-ministre.gouv.qc.ca/actualites/communiqués/details-en.asp?idCommunique=3379>

Les activités piscicoles sont également concernées par la question environnementale. La réglementation entourant ces activités s'est resserrée depuis plus de 10 ans maintenant et le secteur s'est doté d'une stratégie de développement durable en 2003. Sur base volontaire, les piscicultures adhérant à la Stratégie de développement durable de l'aquaculture en eau douce au Québec (STRADDAQ)¹⁶ se sont engagées à réduire les rejets en phosphore de leurs élevages. La Stratégie fixait notamment une norme de rejet de phosphore (4,2 kg de phosphore par tonne de production), correspondant à une diminution globale de 40 % de la quantité de phosphore rejetée dans les milieux récepteurs. Bien que cet objectif soit atteint par la majorité des entreprises, la croissance du secteur demeure toujours sous contrainte. En effet, suivant les efforts concertés de la STRADDAQ, une grille d'analyse environnementale pour les piscicultures est utilisée depuis 2014 par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC) pour baliser les autorisations de projets de piscicultures en milieu terrestre d'élevage de salmonidés et dont les effluents sont rejetés dans différents milieux aquatiques (eau douce)¹⁷. Que ce soit pour l'augmentation de production ou l'implantation de nouvelles piscicultures, les autorisations sont accordées selon la sensibilité et la capacité du milieu récepteur à recevoir une charge de phosphore supplémentaire. Dans la plupart des cas, une augmentation de production peut se faire à la seule condition que le tonnage supplémentaire ne génère pas plus de rejet; cet objectif étant possible à la faveur d'innovations technologiques notamment. L'augmentation de la production demeure difficile en raison de cette norme qui limite l'accès à certains bassins versants connus pour être en surplus de phosphore (seuls les sites adjacents au fleuve Saint-Laurent et à la rivière Saint-Maurice seraient accessibles pour de nouvelles piscicultures) et qui rend très complexe la croissance des entreprises existantes¹⁸. Par ailleurs, il faut également souligner que c'est également sur le plan des volumes d'eau prélevés que les activités piscicoles peuvent être sous contrainte. La Loi sur la qualité de l'environnement (LQE) balise les demandes d'autorisation de prélèvement d'eau (art. 31.75) de plus de 75 000 litres par jour¹⁹ (actuels ou futurs). Ces contraintes sur le plan de la qualité des rejets et de la quantité d'eau utilisée pourraient influencer l'évolution des structures d'exploitation. En effet, du côté des entreprises qui approvisionnent le marché de table, des sites de production de plus grande envergure, fonctionnant avec des infrastructures fermées avec une recirculation intensive de l'eau et incluant son traitement sur le site pourraient s'implanter au Québec²⁰. Ce nouveau modèle aura des implications sur les besoins en main-d'œuvre, notamment pour faire fonctionner les technologies associées.

¹⁶ La stratégie peut être consultée au lien suivant : https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/straddaq_table_filiere.pdf

¹⁷ MDDELCC. Grille d'analyse environnementale pour les piscicultures en fonction des rejets de phosphore total, mai 2014. La grille peut être consultée au lien suivant : http://www.mddelcc.gouv.qc.ca/milieu_agri/aquacole/grille-analyse-piscicultures.pdf

¹⁸ Entrevue avec Isabelle Villemure, Association des aquaculteurs du Québec, décembre 2017.

¹⁹ La quantité de 75 000 litres par jour est calculée à partir du principe selon lequel « les prélèvements d'eau effectués à chacun des sites de prélèvements qui sont reliés à un même établissement, à une même installation ou à un même système d'aqueduc » constituent un seul prélèvement. Selon l'article 33 de la Loi sur l'eau, tous les prélèvements d'eau qui ont commencé avant le 14 août 2014 sont considérés comme « autorisés », c'est-à-dire qu'ils ne nécessitent pas de demande d'autorisation jusqu'à l'échéance de leur période de validité. Cette dernière varie de 10 à 15 ans, selon le volume moyen prélevé (article 102, RPEP). Les préleveurs de « prélèvements autorisés » devront ainsi renouveler leur autorisation de 2024 (préleveurs importants titulaires d'une attestation d'assainissement) à 2029 (petits préleveurs : volume moyen prélevé de moins de 200 000 litres par jour et préleveurs aquacoles).

²⁰ Communication avec Yves Lefebvre, M. Sc., coordonnateur du dossier aquaculture, ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques, direction de l'agroenvironnement et du milieu hydrique, décembre 2017.

Santé des ressources

La bonne gestion des ressources peut aussi se traduire, à long terme, par une reconstruction des stocks et la réouverture de certaines pêches sous moratoire. Ce pourrait bientôt être le cas pour le sébaste, pour lequel des cohortes de l'Atlantique en bonne santé ont fait leur apparition ces récentes années. Les sébastes atteindront leur taille commerciale en 2018 et cela pourrait conduire, dans un avenir rapproché, à un retour de la pêche²¹.

Le bon état des stocks de crabes des neiges s'est traduit de son côté par une hausse substantielle du quota au printemps 2017. Dans la seule zone du sud du golfe du Saint-Laurent, le quota a doublé pour atteindre 43 000 tonnes métriques. Toutefois, c'est une diminution de quotas qui a été recommandée par les scientifiques pour la Moyenne et Basse Côte-Nord, de l'ordre de 15 à 25 %. La baisse des stocks dans ces zones n'est toutefois pas liée à de la surpêche, mais à un phénomène naturel cyclique²².

Dans le secteur de la crevette, on assiste toutefois à la tendance inverse. La chute des stocks a mené à une baisse importante des quotas pour les pêcheurs en 2018 (baisse de 74 % dans l'estuaire du golfe, baisse de 60 % dans la région de Sept-Îles et baisse de 15 % à Anticosti et Esquiman). Divers facteurs, tels que le retour du sébaste et le réchauffement climatique, expliquent cette situation. Il est probable que cette baisse de quotas ait un impact sur l'ensemble des joueurs de l'industrie, incluant la main-d'œuvre des usines transformant l'espèce dont les semaines de travail pourraient être réduites²³.

Aires marines protégées

« Protéger le territoire maritime et ses écosystèmes » est l'énoncé du pilier environnemental de la Stratégie maritime du Québec. Parmi les axes d'intervention, il y a celui de créer un réseau représentatif d'aires marines protégées. Dans cet esprit, le gouvernement fédéral a annoncé la création de onze nouveaux refuges marins, situés autour de l'île d'Anticosti et à l'est des Îles-de-la-Madeleine. La pêche y sera encore permise, mais sera très encadrée : l'utilisation de certains engins de pêche qui touchent le fond, tels que le chalut de fond, la drague, la seine de fond et les casiers, seront interdits dans ces zones. L'industrie des pêches reconnaît l'importance d'un tel geste, mais déplore néanmoins la rapidité avec laquelle la démarche s'est réalisée, laissant peu de temps aux pêcheurs de s'adapter²⁴.



Sept des onze nouveaux refuges marins créés par Pêches et Océans Canada (image

²¹ PÊCHE IMPACT, FÉVRIER-MARS 2017 – MAPAQ. Consulté le 29 novembre 2017.

https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Journal_Peche_Impact/2017/Peches_et_Aquaculture_1702.pdf

²² RADIO-CANADA. Une diminution des quotas de crabes recommandée dans plusieurs zones de l'Est, 17 février 2017.

<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1017310/diminution-quotas-crabe-recommandee-zones-est-quebec>

²³ LA PRESSE. Pêche : baisse draconienne des quotas de crevettes, 1^{er} avril 2018.

<http://www.lapresse.ca/actualites/national/201803/31/01-5159412-peche-baisse-draconienne-des-quotas-de-crevette.php>

²⁴ RADIO-CANADA. Les pêcheurs accueillent avec appréhension les nouveaux refuges marins, 31 octobre 2017.

<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1064548/pecheurs-refuges-marins>

INNOVATION EN BIOTECHNOLOGIES MARINES ET VALORISATION DES SOUS-PRODUITS



Photo : gin du Saint-Laurent, produit artisanal parfumé aux algues du fleuve.

On assiste depuis les dernières années à une certaine effervescence dans la valorisation de sous-produits ou de produits de la mer moins traditionnels. Si la valorisation des carapaces de crevettes était déjà relativement connue, pour ses propriétés fertilisantes ou nutritionnelles, ce sont maintenant les algues dont on exploite davantage les propriétés. Elles sont récoltées sur une base artisanale, vendues comme assaisonnements alimentaires, par exemple, utilisés comme biostimulants agricoles ou encore utilisés dans la fabrication de gin artisanal. Des entreprises québécoises travaillent aussi à la valorisation de molécules tirées d'ingrédients de la mer, telles les étoiles de mer, pour la conception et la production de cosmétiques et de suppléments alimentaires.

Il faut souligner que la valorisation de ces produits méconnus ou sous-produits contribue aussi à réduire les déchets de produits. Par exemple, dans le cas des carapaces de crevettes, cela se traduit par des milliers de tonnes de déchets qui ne sont plus dirigés vers les dépotoirs municipaux²⁵. Les activités du secteur des pêches et de sa transformation généreraient en effet 15 000 tonnes métriques de résidus marins par année, soit la moitié des 30 000 tonnes métriques produites²⁶. L'enfouissement de ces résidus est coûteux pour les entreprises, qui ont tout à gagner à trouver des débouchés payants et qui diminuent l'empreinte environnementale de leurs activités.

Une véritable filière des biotechnologies marines en viendra à se déployer. Une annonce officielle a d'ailleurs été réalisée par le ministre délégué aux Affaires maritimes lors du BioMarine Business Convention qui se tenait à Rimouski en octobre 2017²⁷. Le travail du Créneau d'excellence Ressources, sciences et technologiques marines (RSTM), qui coordonne et dynamise la communauté scientifique et l'expertise liées à ces thèmes, sera plus que jamais stratégique²⁸. Parmi les acteurs de la recherche interpellés, il y a Merinov, un centre intégré de recherche appliquée dans les domaines de la pêche, de l'aquaculture, de la transformation et de la valorisation des produits aquatiques. Réparti dans quatre centres situés en Gaspésie, aux Îles-de-la-Madeleine et sur la Côte-Nord, Merinov embauche une centaine de personnes. Outre son appui à la valorisation de la biomasse, le centre travaille à optimiser les méthodes de pêche et d'aquaculture et à transférer les connaissances. Il a reçu, à l'automne 2017, une importante subvention pour optimiser la culture des huîtres²⁹. Notons aussi que le secteur de l'enseignement s'adapte également à l'intérêt envers la filière des algues et des techniques de pêche responsable (cf. section 6).

²⁵ LE SOLEIL. 4,3 millions \$ pour valoriser les carapaces de crevettes, 13 juin 2013.
<https://www.lesoleil.com/affaires/43-millions--pour-valoriser-les-carapaces-de-crevettes-01e4dc7c40ce10916654797c3aa6a9ac>

²⁶ RADIO-CANADA. Des carapaces de crevettes aux vertus prometteuses, 24 août 2015.
<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/735319/uqar-recherches-carapaces-crevettes>

²⁷ RADIO-CANADA. Créer des emplois à partir des produits de la mer.
<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1059222/emplois-produits-mer-entreprise-biomarine-business-convention-rimouski>

²⁸ Site internet : <http://www.accordrstm.ca/>

²⁹ Site internet : <https://www.merinov.ca/fr/>

SAUMON GÉNÉTIQUEMENT MODIFIÉ

La commercialisation au Canada d'un saumon transgénique, développé par AquaAdvantage, a été autorisée par Santé Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments à l'été 2017. Comme l'identification des produits génétiquement modifiés n'est pas obligatoire au Canada, le saumon GM ne sera pas nécessairement identifié comme tel. Confrontés à une réaction peu positive des consommateurs, certains détaillants, tels que Sobeys, Loblaws et Costco, ont annoncé qu'ils ne commercialiseraient pas ce saumon. Par ailleurs, certains scientifiques et groupes de défense environnementaux craignent pour le saumon sauvage de l'Atlantique, comme l'entreprise AquaAdvantage opère une usine à l'Île-du-Prince-Édouard; des spécimens GM pourraient s'échapper. Même s'ils sont stériles, ils pourraient avoir un avantage sélectif étant donné leur croissance plus rapide³⁰.

Bien que le phénomène semble moins toucher directement le secteur des pêches au Québec, il interpelle toutefois le secteur de la transformation des produits de la mer, qui pourrait se retrouver à transformer, volontairement ou non, ce saumon. Les questions de la traçabilité et de la transparence de l'information à l'égard du consommateur ne doivent pas être sous-estimées.

³⁰ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Source d'information sur les organismes génétiquement modifiés.
http://www.ogm.gouv.qc.ca/utilisation_actuelle/animaux_ogm.html

3. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE DES PÊCHES ET DE L'AQUACULTURE

Ce chapitre décrit le secteur avec les principales statistiques disponibles : nombre d'entreprises, de travailleurs, contribution économique et commerce international.

3.1 ÉTABLISSEMENTS

Note

Les données sur les établissements présentées par Statistique Canada sont tirées du Registre des entreprises canadiennes. Celles-ci couvrent toutes les entreprises qui rencontrent au moins l'un des trois critères suivants :

- Disposent d'une main-d'œuvre pour laquelle des retenues sur la paie sont remises à l'Agence de revenu du Canada (ARC), ou
- Ont un revenu annuel d'au moins 30 000 \$, ou
- Sont constituées en société en vertu d'une loi fédérale ou provinciale et ont rempli un formulaire fédéral de déclaration de revenus des sociétés au cours des 3 dernières années.

Statistique Canada dénombre les entreprises en tenant compte de leur emplacement statistique. Ainsi, une entreprise qui possède différents emplacements aura plusieurs établissements. Par exemple, une entreprise de préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer ayant 3 usines situées à différentes localisations représentera 3 établissements.

NOMBRE

- En date de juin 2017, le Québec détenait près de 1300 établissements spécialisés dans les secteurs des pêches (eaux douce et salée), de l'aquaculture (eaux douce et salée) et de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer, soit environ 7 % de l'ensemble des établissements canadiens travaillant dans les mêmes secteurs.
- Le secteur de la pêche en eau salée est celui qui compte le plus grand nombre d'établissements (1043 ou 81 % de l'ensemble des établissements des 4 secteurs), suivi de la pêche en eau douce (90), du secteur de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer (77) et du secteur de l'aquaculture (72).
 - La majorité des entreprises du secteur de l'aquaculture pratiquent l'élevage en eau douce (dulciculture ou pisciculture). Selon le MAPAQ, seules 11 entreprises³¹ détenaient des activités en eau salée (mariculture) en 2016, alors que plus de 90 entreprises piscicoles étaient répertoriées. Précisons que les données sur le nombre d'entreprises publiées par le MAPAQ³² diffèrent quelque peu de celles compilées par Statistique Canada. Rappelons que Statistique Canada considère uniquement dans ses statistiques les établissements dont les revenus sont supérieurs à 30 000 \$ et inclut les entreprises de transformation de produits aquatiques situées en régions urbaines.

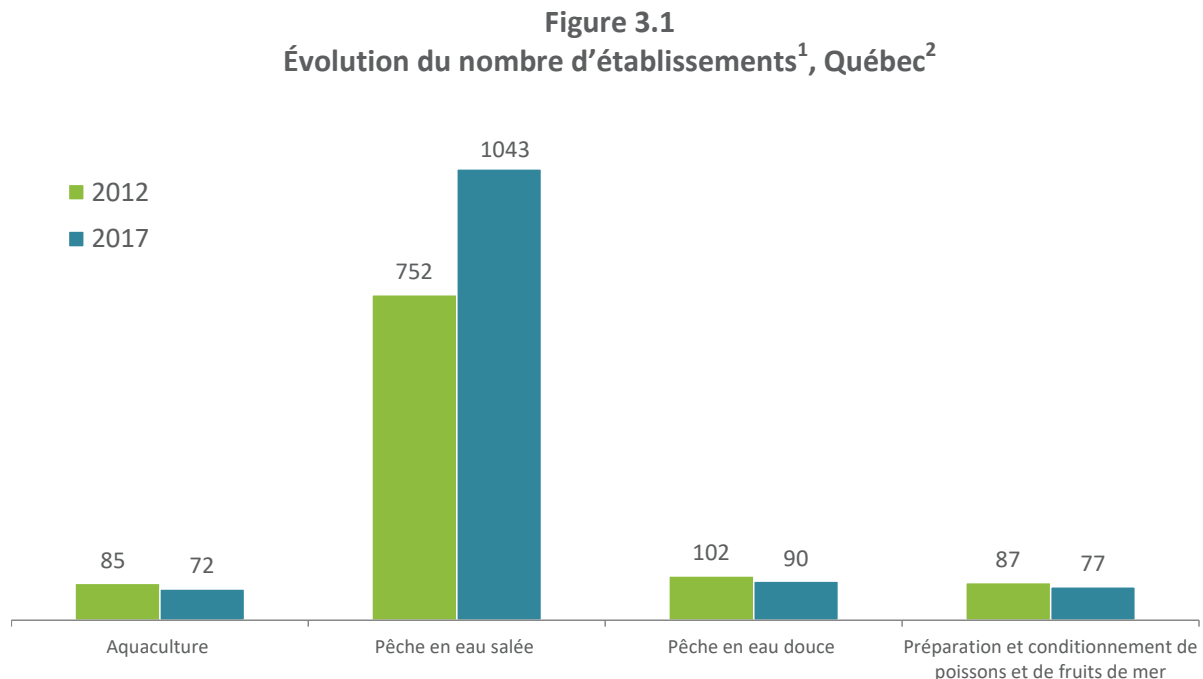
³¹ Entreprises ayant réalisé des ventes de produits maricoles.

³² Selon le MAPAQ, le secteur des pêches comptait quelques 1200 entreprises en 2016.

- Depuis 2012, le secteur de la pêche en eau salée est le seul qui a connu une hausse de son nombre total d'établissements. L'ensemble des autres secteurs ont subi des baisses.

À noter que Statistique Canada a réalisé des changements méthodologiques de 2012 à 2017 (ex. : méthode d'identification des établissements inactifs et stratégie pour attribuer les codes SCIAN aux entreprises). Par conséquent, l'ampleur des variations du nombre d'établissements entre les deux périodes observées doit être considérée avec précaution.

La Figure 3.1 présente le nombre d'établissements par secteur pour les années 2012 et 2017.



¹ Données au 30 juin 2017.

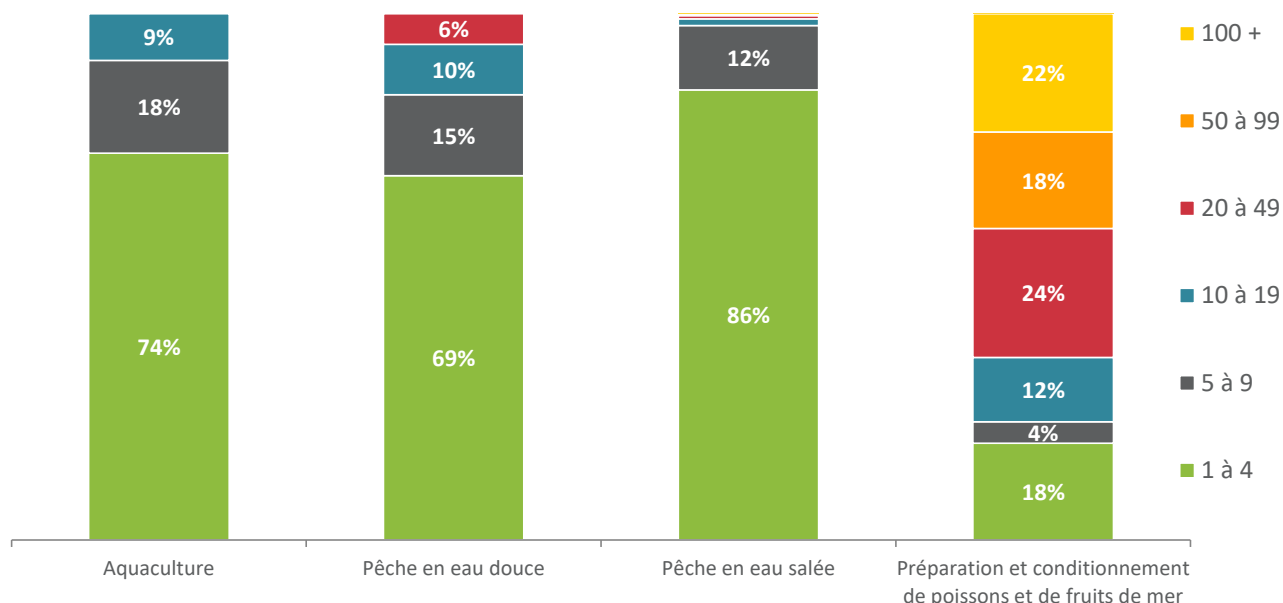
² Comprennent tous les établissements actifs incorporés avec et sans employés dont le revenu d'affaires est supérieur à 30 000 \$.

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, Tableaux 551-0002, 552-0006 et 553-0006.

TAILLE

- La Figure 3.2 montre la répartition des établissements avec employés pratiquant dans les secteurs des pêches, de l'aquaculture, et de la préparation et du conditionnement de produits marins en fonction de leur nombre d'employés.
- En capture et en aquaculture, les établissements emploient généralement un nombre restreint d'employés (de 1 à 4).
 - Dans le secteur de la pêche en eau salée, seuls 14 % des établissements ont plus de 5 employés. Dans les secteurs aquacole et de la pêche en eau douce, ces proportions montent respectivement à 26 % et à 31 %.
- La taille des établissements dans le secteur de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer est diversifiée. Une proportion similaire d'établissements (environ 20 %) embauche moins de 5 employés, de 50 à 99 employés et plus de 100 employés. Globalement, les 2/3 des établissements comptent plus de 20 employés.

Figure 3.2
Répartition des établissements^{1,2} de fabrication des aliments et boissons,
selon le nombre d'employés, Québec, 2017



¹ Données du premier semestre (juin); nombre d'établissements avec employés.

² Les pourcentages totaux peuvent différer de 100 % en raison d'arrondissements.

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, Tableau 552-0006.

3.2 EMPLOIS

- L'industrie québécoise des pêches et de la transformation compte quelque 7000 emplois³³, soit l'équivalent de 1,4 % du nombre d'emplois totaux générés par l'industrie québécoise bioalimentaire (498 000)³⁴.
 - Le secteur de la transformation regroupe à lui seul quelque 3800 emplois en régions maritimes, dont 57 % sont en Gaspésie, le quart sur la Côte-Nord et 19 % aux Îles-de-la-Madeleine³⁵.
 - Depuis 2012, le nombre d'emplois est en baisse dans le secteur de la transformation (-11 %), une tendance qui s'observe également pour les aides-pêcheurs³⁶ dans le secteur de la capture, mais dans une moindre mesure. Effectivement, de 2012 à 2016, le nombre d'aides-pêcheurs est passé de 1858 à 1807, une baisse d'environ 3 %. Le nombre de pêcheurs actifs est pour sa part resté relativement stable, soit un peu plus de 1000. Parmi ceux-ci, on compte une trentaine de chasseurs actifs de phoques³⁷.

³³ Statistique Canada. Recensement de 2016.

³⁴ Données pour 2016. MAPAQ. Le Bioalimentaire économique, bilan de l'année 2016, 2017.

³⁵ Données pour 2015. Fournies par le MAPAQ.

³⁶ Employé ou matelot de pont d'un bateau de pêche.

³⁷ Pêches et Océans Canada, données de 2015.

- Contrairement au secteur de la transformation, le nombre d’emplois est en hausse dans le secteur de l’aquaculture. En 2016, on y répertoriait 389 emplois, une hausse de 36 % par rapport à 2012.
- Le Tableau 3.1 présente l’évolution du nombre d’emplois dans les secteurs de la transformation, de la capture (aides-pêcheurs et pêcheurs actifs) et de l’aquaculture, de 2012 à 2016.

Tableau 3.1
Évolution du nombre d’emplois dans l’industrie des pêches
et de l’aquaculture commerciales, Québec

	2012	2016	Variation 2012-2016
Transformation, milieu maritime	4305	3810	-11 %
Capture (aides-pêcheurs)	1858	1807	-3 %
Capture (pêcheurs actifs)	1031	1046	+1 %
Aquaculture	287	389	+36 %
Total	7481	7052	-7 %

Source : MAPAQ. Profil sectoriel de l’industrie bioalimentaire au Québec, édition 2017.

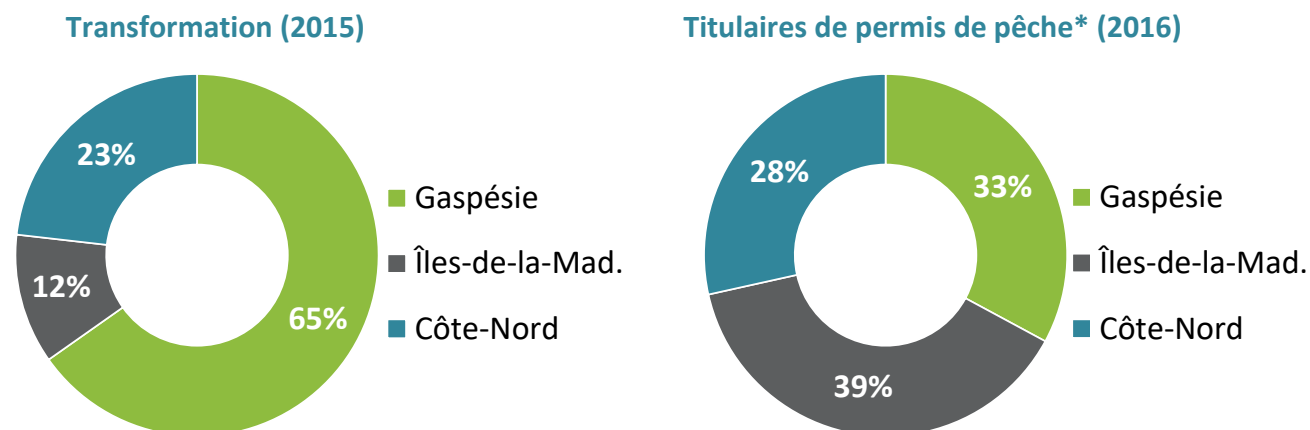
LOCALISATION

- La majorité des établissements spécialisés dans le secteur de la transformation de produits aquatiques, de la capture et de l’aquaculture en eau salée (mariculture) sont situés en régions maritimes.
 - Parmi les 69 entreprises de transformation répertoriées en régions maritimes en 2015, 65 % étaient localisées en Gaspésie, contre 23 % en Côte-Nord et 12 % aux Îles-de-la-Madeleine (cf. Figure 3.3)³⁸.
 - Dans le secteur de la capture, la région des Îles-de-la-Madeleine est celle qui détient le plus grand nombre de titulaires de permis actifs (39 % de l’ensemble des permis), suivie de la Gaspésie (33 %) et de la Côte-Nord (28 %) (cf. Figure 3.3).
 - Les entreprises pratiquant l’aquaculture en eau salée sont pour la plupart localisées aux Îles-de-la-Madeleine et, dans une moindre mesure, en Gaspésie et sur la Côte-Nord.
- Contrairement aux autres secteurs, on retrouve des entreprises pratiquant l’aquaculture en eau douce (dulciculture ou pisciculture) sur l’ensemble du territoire québécois. Une forte proportion est néanmoins localisée dans les régions de l’Estrie, des Laurentides, de l’Outaouais et du Centre-du-Québec³⁹.

³⁸ Données fournies par le MAPAQ, 2017.

³⁹ MAPAQ. Présentation du secteur de la pêche et de l’aquaculture commerciales.
<https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Peche/pecheaquaculturecommerciales/Pages/pecheaquaculture.aspx>

Figure 3.3
Répartition des entreprises de transformation situées en régions maritimes et
des titulaires de permis de pêche commerciale par région



* Sociétés, pêcheurs et cueilleurs actifs.

Source : MAPAQ, 2017.

3.3 CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE

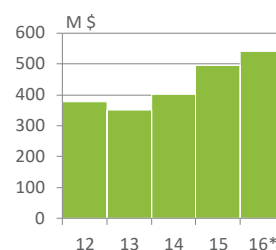
Les industries de l'aquaculture, de la capture et de la transformation de produits aquatiques contribuent à différents aspects de la vigueur économique du Québec. L'industrie de la transformation de produits marins est celle qui génère les revenus les plus importants, suivie du secteur de la capture, de la dulciculture/pisciculture et de la mariculture.

SECTEUR DE LA TRANSFORMATION

- L'industrie de la transformation de produits aquatiques est en croissance à l'échelle québécoise. En 2016, la valeur des expéditions atteignait 540 M\$, soit 43 % de plus qu'en 2012, et comptait pour un peu plus de 2 % des revenus générés par l'ensemble de l'industrie de la fabrication d'aliments (24 G\$), une part qui s'est maintenue depuis 2012⁴⁰. Cette croissance s'explique en partie par la hausse des ventes sur les marchés internationaux ainsi que par la création de valeur ajoutée.

- La Figure 3.4 dresse l'évolution des valeurs des expéditions du secteur de la transformation de 2012 à 2016.

Figure 3.4
Évolution des valeurs des expéditions de
produits issus de la pêche, secteur de la
transformation, Québec, 2012 à 2016



* Résultats préliminaires pour 2016.

Source : MAPAQ. Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire, 2017.

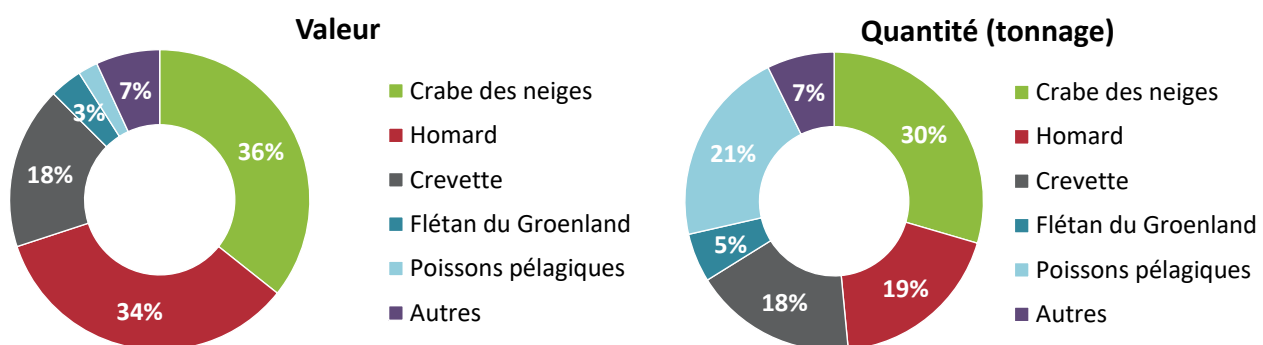
⁴⁰ MAPAQ. Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, édition 2017.

Cap vers les 2^e et 3^e transformations!

L'industrie québécoise de la transformation des produits aquatiques travaille continuellement à développer ses activités de 2^e et de 3^e transformation dans le but notamment de donner une valeur ajoutée aux produits de la pêche. Ce développement devrait porter à la hausse la valeur des expéditions et permettre à l'industrie de faire concurrence aux produits surtransformés importés de l'étranger. Ces changements auront toutefois un impact sur les besoins en main-d'œuvre de ces usines (création de nouveaux emplois, prolongation de la saison de travail, etc.). Précisons qu'actuellement, la majorité des entreprises de transformation pratiquent seulement la première transformation des produits aquatiques⁴¹.

- En ce qui concerne la valeur, les expéditions des usines québécoises de transformation de produits aquatiques sont majoritairement composées de crabes des neiges, de homards et de crevettes. En 2016, ces espèces comptaient à elles seules pour plus de 85 % des expéditions (respectivement 36 %, 34 % et 18 %). Parmi les poissons, le flétan du Groenland est l'espèce qui détient la plus grande part (3 % en 2016) de la valeur totale des expéditions.
- La répartition des expéditions en tonnage présente un portrait différent. Le crabe des neiges occupe encore une fois le premier rang. Toutefois, les poissons pélagiques suivent non loin derrière et comptent pour plus de 20 % des expéditions. Le reste est essentiellement réparti entre le homard (19 %), la crevette (18 %) et le flétan du Groenland (5 %).
- La Figure 3.5 montre la répartition des expéditions québécoises de produits de la mer par espèce en 2016, en valeur et en quantité.

Figure 3.5
Répartition des expéditions de produits de la mer par espèce, Québec, 2016



Source : MAPAQ. Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire, 2017.

SECTEUR DE LA CAPTURE

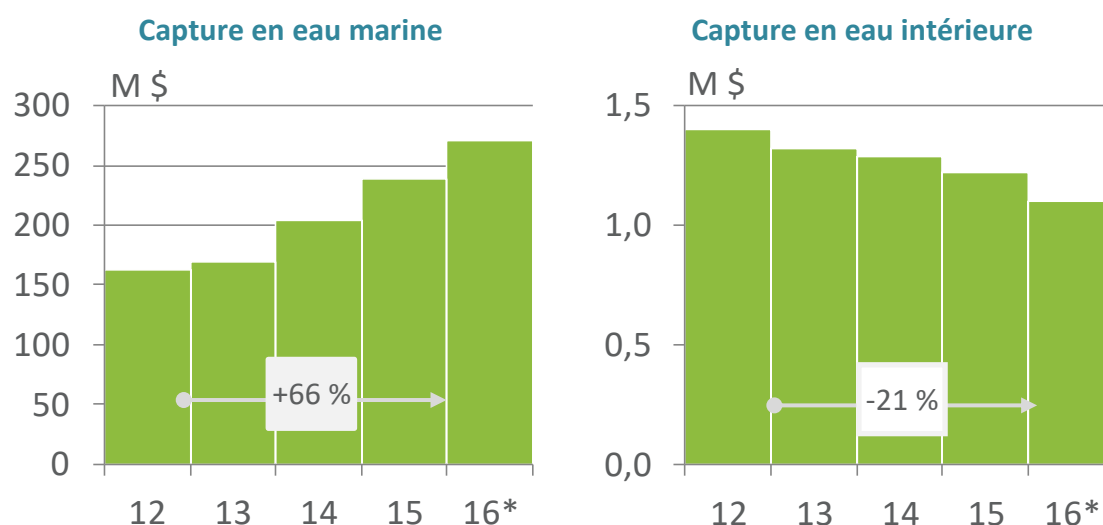
- Si l'on s'attarde en particulier à la valeur des débarquements de produits de la mer issus de l'industrie de la **capture en eau marine**, elle suit également une tendance à la hausse au

⁴¹ Entretien avec M. Gagné de l'AQIP, décembre 2017.

Québec depuis quelques années. De 2012 à 2016, celle-ci est passée de 163 M\$ à 270 M\$, une hausse de plus de 65 %⁴². La hausse du prix des produits marins explique en grande partie cette situation. La Figure 3.9 documente plus en profondeur l'évolution des prix des principaux produits issus de la pêche.

- La tendance inverse s'observe toutefois dans le secteur de la **capture en eau intérieure**. Depuis 2012, la valeur des débarquements a chuté de plus de 20 % pour atteindre 1,1 M\$ en 2016.
- L'évolution de la valeur des débarquements totaux en eaux marine et intérieure est présentée à la Figure 3.6, alors que les valeurs par espèce sont présentées plus bas (cf. Figure 3.8).

Figure 3.6
Évolution des valeurs des débarquements, Québec, 2012 à 2016 (*échelles différentes*)



* Résultats préliminaires pour 2016.

Source : MAPAQ. Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire, 2017.

Pêche commerciale en eau marine

- Au Québec, la majorité des débarquements en eau marine sont réalisés dans la région de la Gaspésie/Bas-Saint-Laurent (plus de 60 % en 2015). Les régions des Îles-de-la-Madeleine, de la Haute-Côte-Nord/Moyenne-Côte-Nord et de la Basse-Côte-Nord comptent pour une part similaire des débarquements, soit de 12 % à 14 %⁴³.
- Sur le plan des volumes, les débarquements québécois de poissons de fond ont connu une légère baisse en 2016 pour atteindre 4350 tonnes, un niveau quelque peu inférieur à celui de 2012 (4700 tonnes). Malgré cette baisse, la valeur des débarquements des poissons de fond

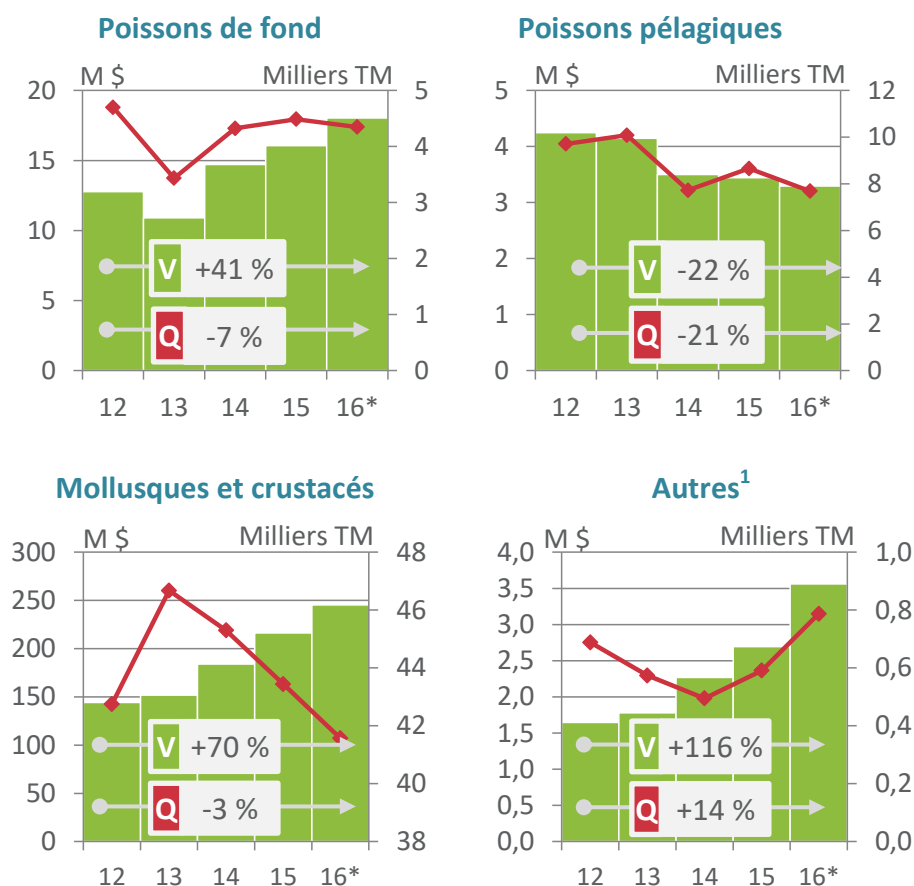
⁴² MAPAQ. Le Bioalimentaire économique, Bilan de l'année 2016, 2017.
http://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/Bioalimentaireeconomique/Bioalimentaireeconomique_Bilan2016

⁴³ MAPAQ. Pêches et aquacultures commerciales au Québec en un coup d'œil, édition 2016.
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/CoupOeilpeche.pdf>

est demeurée croissante au cours de la période (+41 %), en raison notamment de l'augmentation des prix de vente du flétan du Groenland et de la morue (cf. Figure 3.9).

- Les débarquements de poissons pélagiques suivent une tendance à la baisse au Québec, et ce, tant en quantité qu'en valeur (baisse de plus de 20 % de 2012 à 2016).
- Les débarquements de crustacés et de mollusques ont évolué en soubresauts de 2012 à 2016. Sur l'ensemble de la période, les quantités pêchées ont diminué de 3 %, mais la valeur des débarquements s'est accrue de 70 %. Les hausses très importantes de prix (crevettes, homards et crabes) expliquent cette situation.
- Les débarquements d'oursins et de caviars de lompes sont en hausse au Québec, tant en valeur qu'en quantité. La Figure 3.7 montre l'évolution des débarquements par grande catégorie de produits issus de la pêche en valeur et en quantité pour les années 2012 à 2016.

Figure 3.7
Évolution des débarquements par catégorie de produits issus de la pêche, Québec,
en valeur et en quantité, 2012 à 2016 (*échelles différentes*)



V : Valeur Q : quantité

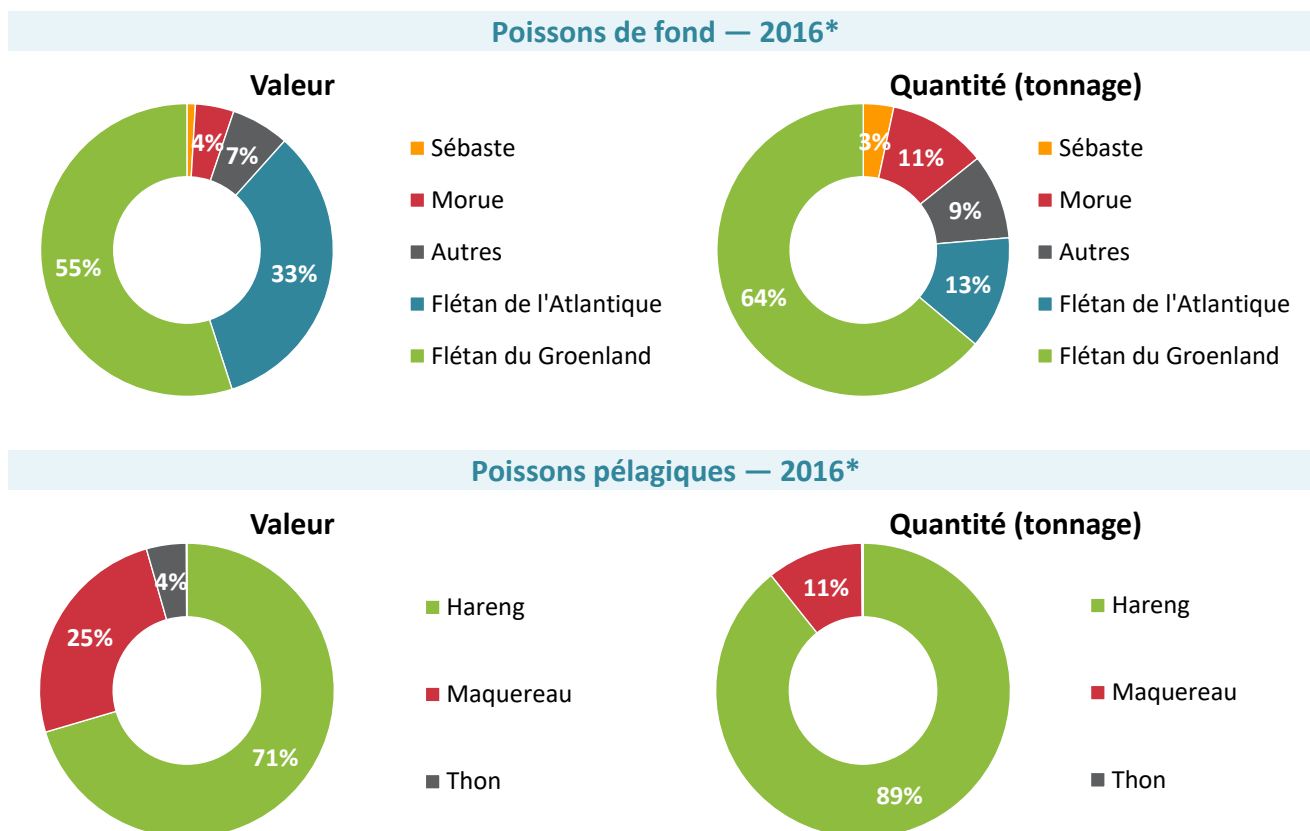
* Résultats préliminaires pour 2016.

¹ Inclut les oursins et le caviar de lompe.

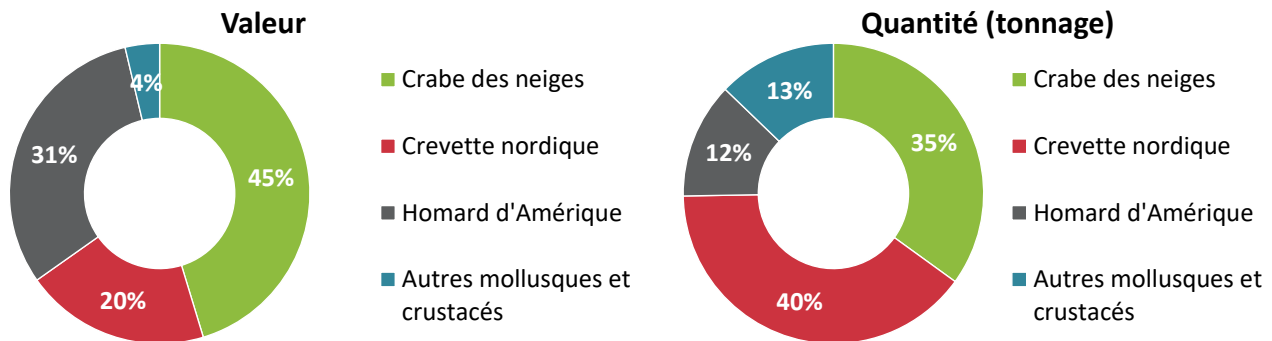
Source : MAPAQ, 2017.

- La Figure 3.8 montre la répartition des débarquements en eau marine (en valeur et en quantité) par espèce (poissons de fond et pélagiques, mollusques et crustacés) pour 2016.
- En matière de tonnage, le flétan du Groenland est le **poisson de fond** le plus pêché. En 2016, il représentait les 2/3 des débarquements de cette catégorie de poissons, estimés à 4300 tonnes. Le flétan de l'Atlantique et la morue sont les 2^e et 3^e espèces de poissons de fond les plus pêchés. Ils comptaient chacun pour un peu plus de 10 % des débarquements en 2016. En matière de valeur, le flétan du Groenland occupe également la majeure partie de la valeur totale des débarquements (55 %). Toutefois, le flétan de l'Atlantique occupe également une part importante (33 %).
- Les débarquements de **poissons pélagiques** sont essentiellement composés de harengs et de maquereaux. Ces derniers comptaient respectivement pour 89 % et 11 % des débarquements en volume et 71 % et 25 % en valeur en 2016.
- Parmi les crustacés, la crevette nordique est l'espèce qui a été pêchée en plus grande quantité en 2016 (40 % des débarquements ou 17 000 tonnes), suivie du crabe des neiges (35 %) et du homard (12 %). Parmi les autres crustacés et mollusques les plus pêchés, mentionnons les autres types de crabes, les clams/praires, les buccins et les pétoncles.

Figure 3.8
Répartition des débarquements en eau marine par espèce



Mollusques et crustacés — 2016*

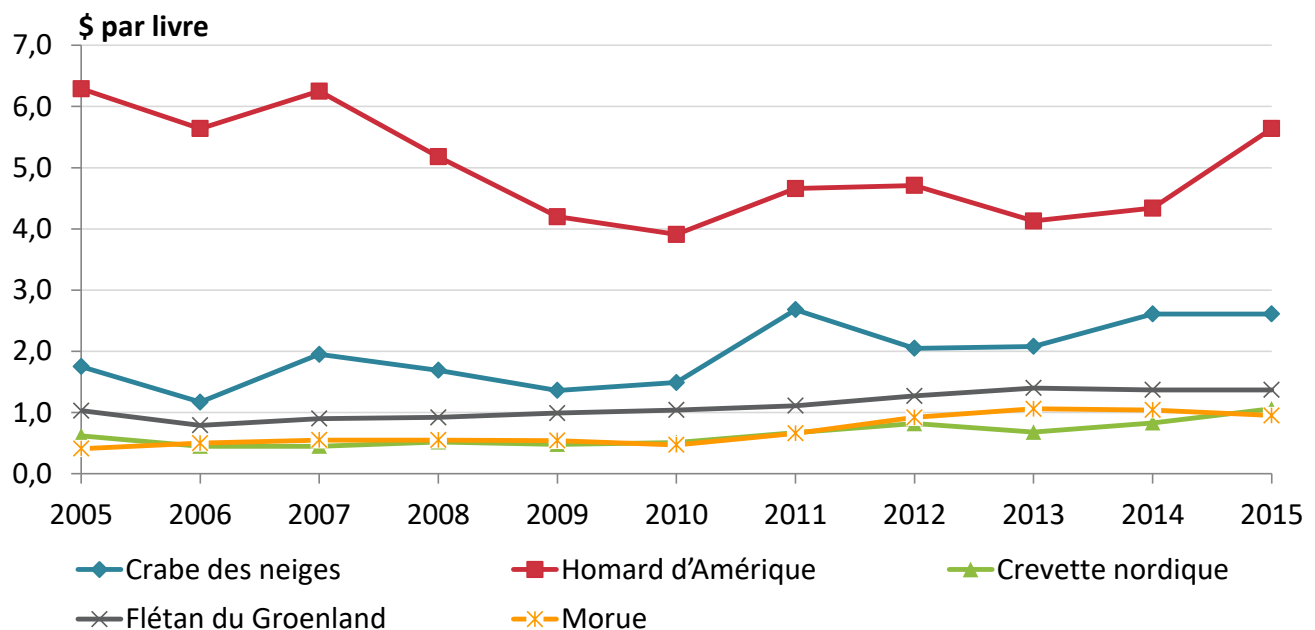


* Données préliminaires.

Source : MAPAQ. Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire, 2017.

- Les dernières années ont été marquées par des hausses importantes de prix dans le secteur de la capture en eau marine. En 2016, les prix du homard, du crabe des neiges, de la crevette et du flétan du Groenland ont atteint des niveaux records. Parmi les espèces présentées à la Figure 3.9, la morue est la seule dont le prix a fléchi en 2016 pour atteindre 0,74 \$ par livre.

Figure 3.9
Évolution des prix des principaux produits issus de la pêche



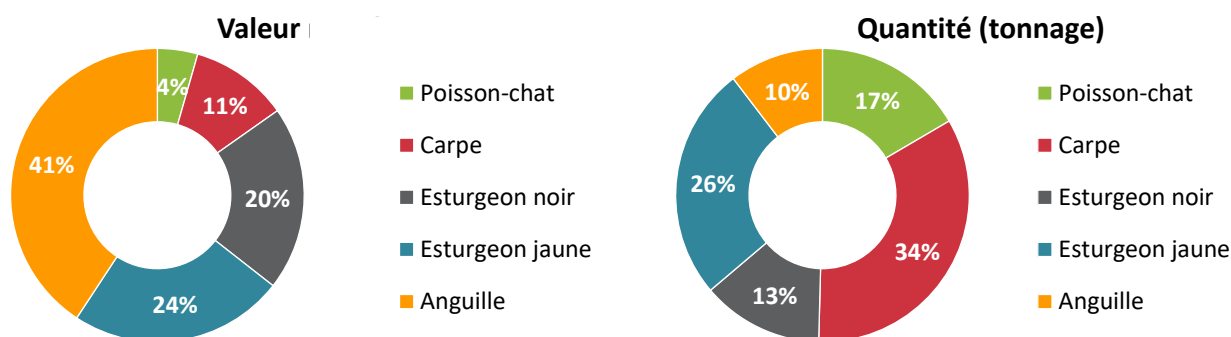
* Données préliminaires.

Source : MAPAQ. Pêches et aquacultures commerciales au Québec en un coup d'œil, portrait statistique 2016, 2016.

Pêche commerciale en eau douce

- La Figure 3.10 montre la répartition des débarquements en eau douce (en valeur et en quantité) par espèce pour l'année 2016.
- La carpe a été l'espèce la plus pêchée en eau intérieure en 2016. À elle seule, elle représentait près de 35 % des débarquements totaux (500 tonnes). L'esturgeon jaune occupait le second rang (26 %), suivi du poisson-chat (17 %) et de l'esturgeon noir (13 %).
- En matière de valeur financière, l'anguille domine le palmarès des débarquements (41 %) en 2016, suivie de l'esturgeon jaune (24 %) et de l'esturgeon noir (20 %). À elles seules, ces espèces comptent pour 85 % de la valeur totale des débarquements en eau intérieure, estimée à 1,1 M\$ en 2016.

Figure 3.10
Répartition des débarquements en eau intérieure par espèce, 2016*



* Données préliminaires.

Source : MPO, 2017.

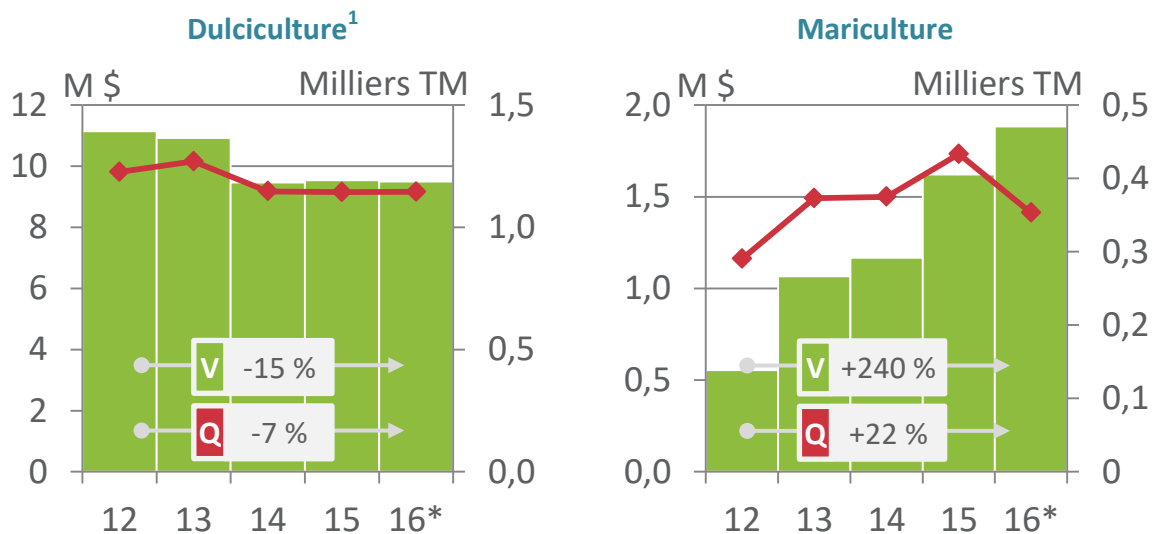
SECTEUR DE L'AQUACULTURE COMMERCIALE

- Le secteur de la **dulciculture** (aquaculture en eau douce) a généré 9,5 M\$ de ventes en 2016, une baisse de 15 % par rapport à 2012. Cette baisse s'explique en partie par la diminution des quantités vendues (-15 % de 2012 à 2016). La truite arc-en-ciel, l'omble de fontaine et l'omble chevalier sont les espèces les plus produites.
- En 2016, l'industrie de la **mariculture** a pour sa part produit des ventes de près de 1,9 M\$, une hausse de 240 % par rapport à 2012. La hausse des prix des différentes espèces et, dans une moindre mesure, l'augmentation des quantités vendues (+22 % de 2012 à 2016) expliqueraient cette forte augmentation. La moule bleue est l'espèce la plus produite, suivie de l'huître et du pétoncle.
- L'évolution des ventes en valeur et en quantité de 2012 à 2016 pour le secteur de l'aquaculture (mariculture et dulciculture) est présentée à la Figure 3.11.

Mariculture, un secteur qui se diversifie

L'industrie de la mariculture s'est fortement diversifiée au cours des dernières années. Avant 2013, les récoltes de moules représentaient environ 80 % de la valeur totale de la production maricole. Aujourd'hui, on parle plutôt de moins de 50 %, l'huître et le pétoncle ainsi que d'autres espèces telles que les algues y occupant une place plus importante. Cette diversification attire l'intérêt de nouveaux joueurs (plusieurs demandes de nouveaux sites d'élevage sont en cours d'analyse au MAPAQ) et incite plusieurs mariculteurs à diversifier leur production actuelle (ex. : l'entreprise La Moule du Large inc. qui souhaite se lancer dans l'élevage de myes communes)⁴⁴. Compte tenu de cette tendance, le secteur de la mariculture pourrait potentiellement voir ses besoins en main-d'œuvre augmenter au cours des prochaines années.

Figure 3.11
Évolution des ventes dans les secteurs de la dulciculture et de la mariculture,
Québec, 2012 à 2016 (échelles différentes)



V : Valeur Q : Quantité

* Résultats préliminaires pour 2016.

¹ Marché de la table (incluant étangs de pêche) et de l'ensemencement.

Source : MAPAQ. Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire, 2017.

⁴⁴ MAPAQ. Pêche Impact, décembre 2017.
https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Journal_Peche_Impact/2017/Peche_et_Aquaculture_1712.pdf

3.4 COMMERCE INTERNATIONAL

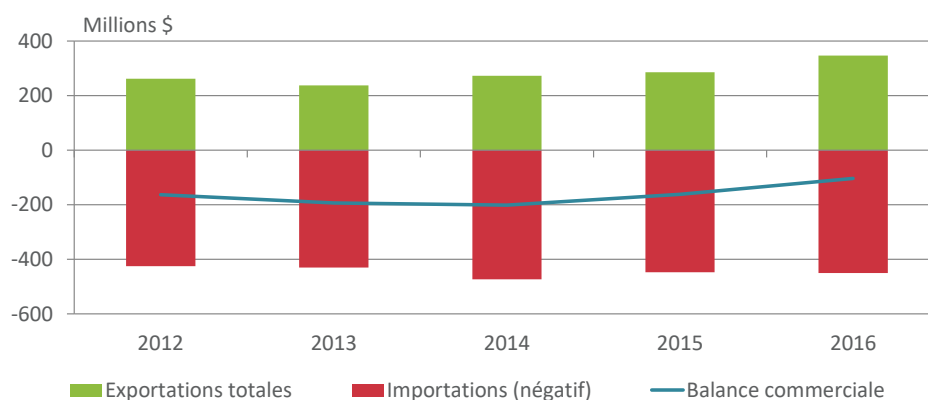
Note

Les données sur le commerce international des produits aquatiques québécois présentées dans cette section doivent être interprétées avec précaution. En effet, elles représentent les produits exportés ou importés au Canada qui sont passés par un port d'entrée ou de sortie québécois. Elles n'indiquent donc pas la province de provenance du produit exporté ou la province de destination finale du produit importé.

BALANCE COMMERCIALE

- De façon générale, l'industrie québécoise des produits issus de la pêche et de l'aquaculture est un secteur fortement tourné vers les marchés d'exportation. On estime qu'environ les 2/3 des expéditions du secteur de la transformation sont destinés au marché international⁴⁵. Néanmoins, des quantités importantes de produits aquatiques entrent également sur le marché québécois chaque année. La Figure 3.12 documente l'évolution du commerce international des produits issus de la pêche et de l'aquaculture pour le Québec.
- Bon an mal an, l'industrie québécoise des produits issus de la pêche et de l'aquaculture affiche une balance commerciale négative avoisinant les -165 M\$ (moyenne de 2012 à 2016). Depuis 2015, on observe toutefois une réduction de l'écart négatif entre les importations et les exportations en raison notamment de la croissance de la valeur des exportations (+32 % de 2012 à 2016) ainsi que de la relative stabilité de la valeur des importations (oscillant de 425 à 474 M\$). Ainsi, en 2016, la combinaison des valeurs d'exportations et d'importations estimées respectivement à près de 350 M\$ et 450 M\$ a permis de réduire la balance commerciale négative à près de -100 M\$.

Figure 3.12
Évolution du commerce international des produits issus de la pêche et de l'aquaculture,
Québec, 2012 à 2016



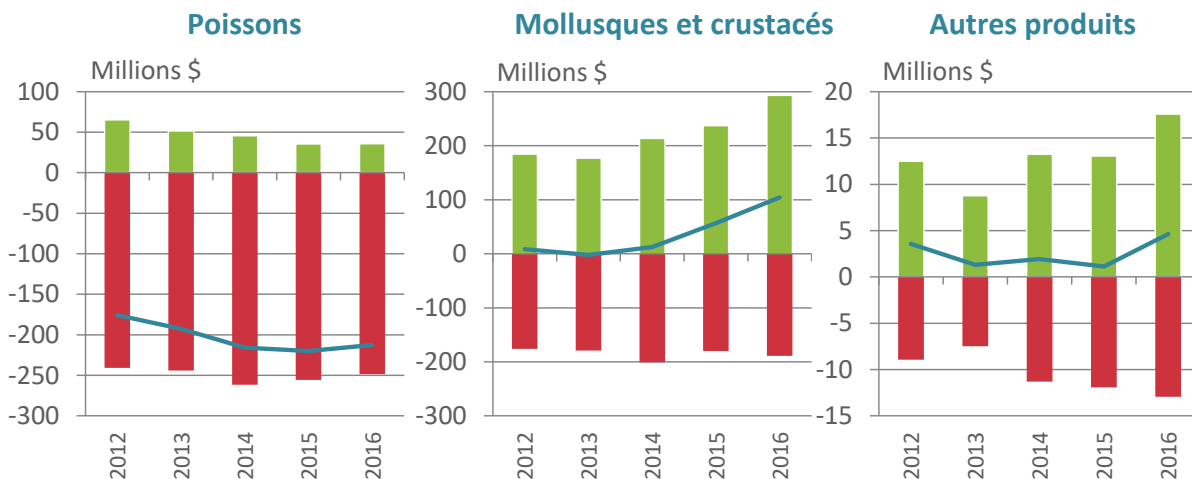
Source : MAPAQ, 2017

⁴⁵ MAPAQ. Le bioalimentaire économique, bilan de l'année 2016.
http://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/Bioalimentaireeconomique/Bioalimentaireeconomique_Bilan2016.pdf

- La Figure 3.13 présente de façon plus détaillée le commerce international des produits québécois issus de la pêche par grands groupes de produits.
- Les mollusques et les crustacés sont les produits les plus exportés. En 2016, ils représentaient 85 % de la valeur des exportations totales.
 - La valeur des exportations de **mollusques et de crustacés** est en forte croissance depuis 2014 (hausse de près de 40 %). Cette augmentation, combinée à des importations de près de 190 M\$, a permis de générer une balance commerciale positive de près de 105 M\$ en 2016, soit une hausse de plus 1100 % par rapport à 2012 où elle atteignait un peu plus de 8 M\$. Les importations des mollusques et de crustacés sont demeurées relativement stables depuis 2012 (environ 185 M\$).
 - Contrairement aux mollusques et aux crustacés, la valeur des exportations des **poissons** est en baisse au Québec. En 2016, celles-ci se chiffraient à un peu plus de 35 M\$, une baisse de 45 % par rapport à 2012. L'industrie du poisson détient une balance commerciale négative au Québec (environ -200 M\$). Bon an mal an, quelque 250 M\$ de poissons sont importés. En 2016, ceux-ci comptaient pour 55 % de la valeur totale des exportations des produits de la pêche, estimée à 450 M\$.
 - Les **autres produits** de la pêche affichent généralement une balance commerciale positive. Depuis 2012, celle-ci a fluctué de 1,1 à 4,6 M\$ en fonction des variations observées dans les importations et les exportations.

Figure 3.13

Évolution du commerce international des produits issus de la pêche et de l'aquaculture par groupe de produits, Québec, 2012 à 2016 (*échelles différentes*)



Source : Données compilées par le MAPAQ, 2017.

EXPORTATIONS

Le Tableau 3.2 montre l'évolution de la valeur des exportations des principaux produits de pêche exportés de 2012 à 2016.

- Le crabe des neiges est le produit issu de la pêche le plus exporté au Québec. En 2016, sa valeur d'exportation atteignait plus de 150 M\$, soit 44 % de la valeur totale des exportations

(346 M\$). La valeur des exportations de crabes des neiges est en croissance au Québec, puisqu'elle a connu une hausse de près de 90 % en 2016 par rapport à 2012.

- Le homard est la 2^e espèce la plus exportée au Québec. Il compte pour près de 30 % des exportations totales. À l'instar du crabe, sa valeur d'exportation suit une tendance à la hausse depuis quelques années. Viennent ensuite les poissons de fond et la crevette d'eau froide dont les valeurs d'exportation avoisinent les 30 M\$ (2016) ainsi que les mollusques et les espèces pélagiques qui comptent chacun pour moins de 2 % des exportations totales.

Tableau 3.2
Évolution de la valeur des exportations des produits issus de la pêche et de l'aquaculture par espèce, Québec, 2012 à 2016, M\$

	2012	2016	Variation 2012-2016	Part sur exportations 2016
Crabes des neiges	80 \$	151 \$	89 %	44 %
Homards	79 \$	98 \$	24 %	28 %
Poissons de fond	26 \$	29 \$	13 %	8 %
Crevettes d'eau froide	15 \$	28 \$	89 %	8 %
Mollusques	2,6 \$	5,6 \$	117 %	2 %
Espèces pélagiques	3,9 \$	4,4 \$	14 %	1 %
Total	262 \$	346 \$	32 %	100 %

Source : Données compilées par le MAPAQ, 2017.

Marchés étrangers exigeants

Pour accéder à certains marchés d'exportation ou tout simplement pour combler les exigences d'un nombre croissant de grands détaillants canadiens, les entreprises de transformation de produits aquatiques sont amenées à détenir certaines certifications qui visent à garantir la qualité de leurs produits. Parmi celles-ci figure la certification GFSI (Global Food Safety Initiative) qui reconnaît des normes de sécurité alimentaire telles que SQF (Qualité et sécurité des aliments) et la norme mondiale BRC (British Retail Consortium)⁴⁶ sur la sécurité alimentaire qui est requise sur le marché européen (Royaume-Uni). Bien que plusieurs usines répondent déjà à des normes reconnues par le GFSI (ex. : usines certifiées transformant la crevette), un nombre croissant d'usines sont toujours en démarchage pour obtenir une certification de qualité. L'application de ces normes force les entreprises à revoir leurs procédés de fabrication et de manutention des produits et à appliquer de nouvelles façons de faire. Ces changements ont un impact direct sur la main-d'œuvre qui doit apprivoiser ces nouvelles pratiques et acquérir les connaissances nécessaires à leur application.

⁴⁶ Le standard BRC est reconnu par la Global Food Safety Initiative (GFSI).

- Les États-Unis sont le principal marché de destination des produits québécois issus de la pêche et de l'aquaculture en ce qui concerne la valeur financière. En 2016, plus des 3/4 des exportations québécoises y étaient destinées (cf. Figure 3.14), principalement sous la forme de produits congelés (crabe des neiges, homard et chair de homard)⁴⁷. Le reste des exportations visait principalement à approvisionner le Danemark (6 %), le Japon (3 %) et le Vietnam (2 %).
- La part des exportations québécoises destinées aux États-Unis a connu une baisse de 2012 à 2016, passant de 81 à 78 %. Le développement de nouveaux marchés d'exportation tels que le Danemark et le Vietnam explique en grande partie cette situation. À titre d'exemple, les exportations québécoises destinées au Danemark sont passées de moins de 25 000 \$ en 2012 à plus de 21 M\$ en 2016. Précisons que la crevette est le produit agroalimentaire canadien le plus exporté au Danemark⁴⁸. Le homard, le saumon, les pétoncles et le maquereau sont également populaires.

Développement des marchés étrangers

Le Québec travaille actuellement à développer ses parts de marché sur les marchés internationaux. Au cours des dernières années, des efforts ont été réalisés pour promouvoir et positionner les espèces de poissons et de fruits de mer pêchées au Québec. Parmi ces efforts figure la création de la marque de commerce Quebec Seafood qui fait la promotion des produits de quelques entreprises gaspésiennes et madelinoises, notamment dans les expositions et salons internationaux de produits aquatiques⁴⁹. À l'heure actuelle, la faible valeur du dollar canadien par rapport à la devise américaine favorise les exportations de produits de la mer vers les marchés étrangers⁵⁰. Précisons que les produits de la mer sont négociés sur les marchés mondiaux en dollars américains.



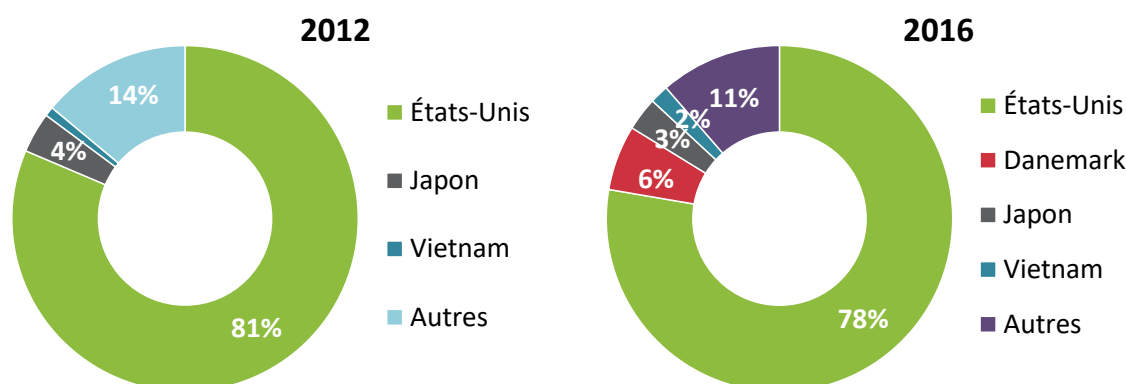
⁴⁷ Données de 2015 tirées de MAPAQ, Pêches et aquaculture commerciales au Québec en un coup d'œil, édition 2016.
<https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/CoupOeilpeche.pdf>

⁴⁸ AAC. Profil du secteur agricole et agroalimentaire, Danemark, novembre 2016.
<http://www.agr.gc.ca/fra/industrie-marches-et-commerce/renseignements-sur-les-marches-internationaux-de-lagroalimentaire/europe/information-sur-les-marches/profil-du-secteur-agricole-et-agroalimentaire-danemark/?id=1486669705936>

⁴⁹ WWW.ILEDELAMADELEINE.COM. L'initiative Quebec Seafood fête son 1^{er} anniversaire au China Fisheries and Seafood Expo, publié le 10 novembre 2016.
<http://www.ilesdelamadeleine.com/2016/11/linitiative-quebec-seafood-fete-son-1er-anniversaire-au-china-fisheries-and-seafood-expo/>

⁵⁰ RADIO-CANADA. Pourquoi si peu de produits de la mer locaux dans nos assiettes?, publié le mercredi 4 octobre 2017.
<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1059466/poisson-fruits-mer-assiette-local-exportation-canada-atlantique-pacifique-produits-frais-peche-homard-crabe-crevette-epicerie>

Figure 3.14
Répartition des exportations québécoises des produits issus de la pêche et de l'aquaculture par pays de destination, 2012 et 2016, en M\$



Source : Données compilées par le MAPAQ, 2017.

IMPORTATIONS

- Les filets de poisson, les crustacés et les mollusques comptent pour près des deux tiers de la valeur totale des importations québécoises de produits issus de la pêche (cf. Tableau 3.3). Parmi les espèces les plus importées, mentionnons la crevette, le pétoncle, le saumon, la truite, le thon et la morue⁵¹.

Tableau 3.3
Variation de la valeur des importations des produits issus de la pêche et de l'aquaculture par espèce, Québec, 2012 à 2016, en M\$

	2012	2016	Variation 2012-2016	Part sur exportations 2016
Filets de poisson	147 \$	137 \$	-7 %	30 %
Crustacés	95 \$	98 \$	4 %	22 %
Mollusques	45 \$	52 \$	16 %	12 %
Total	425 \$	450 \$	6 %	100 %

Source : Données compilées par le MAPAQ, 2017.

- Les importations québécoises de produits issus de la pêche et de l'aquaculture proviennent de pays diversifiés (cf. Figure 3.15). En 2016, 5 pays détenaient une part des importations en valeur financière supérieure à 10 %. Les États-Unis occupaient le premier rang (15 %), suivis de la Chine (14 %), du Vietnam (13 %), de la Thaïlande (12 %) et du Chili (11 %).
- De 2012 à 2016, les valeurs des importations de produits issus de la pêche et de l'aquaculture en provenance de la Chine, de la Thaïlande, du Chili et de la Norvège ont connu des baisses importantes, ce qui a eu pour effet de réduire leur part de marché sur l'ensemble des importations québécoises. À l'inverse, certains pays ont accru de façon marquée leurs

⁵¹ MAPAQ. Tiré de AAC CUBE CATSNET (qui reproduit les données de Statistique Canada), 2017.

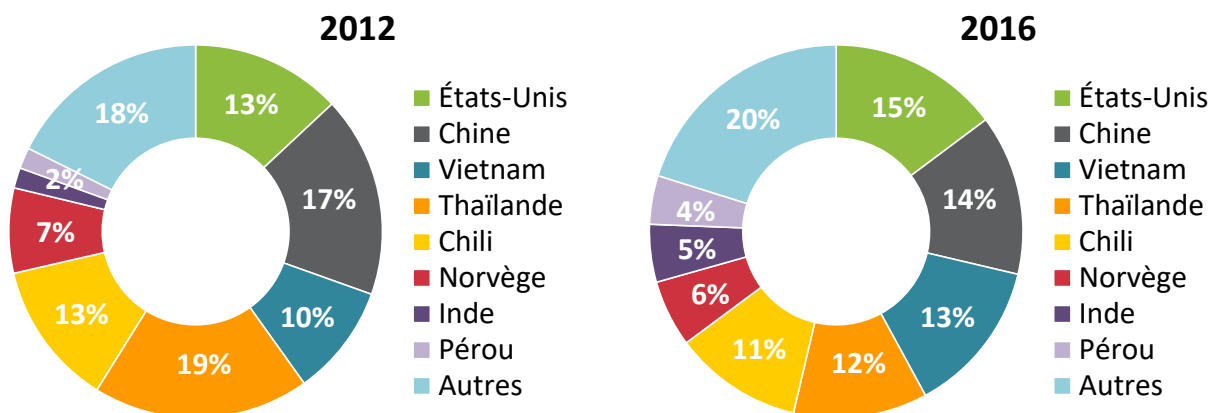
exportations à destination du Québec. Parmi ceux-ci figurent l'Inde (+200 %), le Pérou (+195 %) et le Vietnam (+47 %). L'Inde et le Vietnam sont parmi les principaux exportateurs de crevettes au Québec.

Forte concurrence étrangère

Les produits de la mer importés offrent une forte concurrence aux produits locaux sur le marché québécois, notamment en raison de leurs faibles prix. Plusieurs pays asiatiques, tels que la Chine, le Vietnam et la Thaïlande, ont d'ailleurs déployé d'importants efforts de marketing afin de promouvoir certaines espèces (ex. : pangasius) au cours des dernières années. Conséquemment, les espèces de poissons exotiques ont gagné en popularité auprès des Québécois (tilapias, crevettes tigrées, etc.).

Figure 3.15

Répartition des importations québécoises des produits issus de la pêche et de l'aquaculture par pays de provenance, 2012 et 2016, en M\$



Source : Données compilées par le MAPAQ, 2017.

À RETENIR

- Les secteurs de la capture, de l'aquaculture et de la transformation des produits aquatiques comptent un peu plus de 1300 établissements au Québec, la grande majorité pratiquant dans le secteur de la capture en eau salée.
- Les établissements actifs dans les secteurs de la capture et de l'aquaculture embauchent pour la plupart un nombre restreint d'employés (de 1 à 4). Ceux du secteur de la transformation des produits aquatiques sont de plus grande taille, les 2/3 comptant plus de 20 employés.
- Les établissements des secteurs de la transformation de produits aquatiques, de la capture et de l'aquaculture en eau salée (mariculture) sont concentrés en régions maritimes, alors que ceux du secteur de la pisciculture sont majoritairement localisés dans les régions de l'Estrie, des Laurentides, de l'Outaouais et du Centre-du-Québec.
- L'industrie québécoise des pêches et de l'aquaculture comptait quelque 7000 emplois en 2016, environ 6 % de moins qu'en 2012⁵².
- Les perspectives économiques sont bonnes dans le secteur des pêches au Québec. La valeur des expéditions dans le secteur de la transformation de produits aquatiques est en hausse, tout comme celle des débarquements en eau marine (capture) et des ventes réalisées dans le secteur maricole. Les prix records observés au cours des dernières années pour différentes espèces (crabe des neiges, homard, crevette, etc.) expliquent en grande partie ce phénomène, tout comme la hausse des exportations.

⁵² Adapté de Statistique Canada, recensement de 2016.

4. CONSOMMATION ET HABITUDES ALIMENTAIRES

Le marché des produits issus de la pêche et de l'aquaculture est étroitement lié aux habitudes de consommation de la population. Or, les consommateurs sont changeants et leurs attentes envers les produits alimentaires évoluent dans le temps. Cette section dresse un portrait du profil actuel des consommateurs québécois ainsi que des principales tendances de consommation en matière de produits marins.

4.1 PROFIL DES CONSOMMATEURS QUÉBÉCOIS

- Le vieillissement de la population affecte directement les habitudes de consommation des Québécois. Les personnes plus âgées portent davantage d'intérêt à leur santé et donc aux produits alimentaires à connotation « santé ». En 2017, 46,5 % de la population était âgée de plus de 45 ans.
- La génération Y (milléniaux), qui représente le quart de la population, redéfinit également le modèle de consommation. Ses préférences pour le commerce en ligne et ses exigences envers les entreprises en matière de responsabilité sociétale (transparence, durabilité, etc.) incitent les entreprises à revoir leur modèle d'affaires et leurs stratégies de mise en marché.
- La taille des ménages est en constante diminution au Québec. Le nombre de personnes vivant seules augmente, tout comme les ménages qui ont moins d'enfants. Les plats préportionnés et les formats de petit volume répondent mieux à ce type de ménage.
- La population est de plus en plus scolarisée. Plus des deux tiers de la population âgée de 25 à 64 ans possèdent aujourd'hui un diplôme supérieur au secondaire. Les consommateurs scolarisés sont plus exigeants dans leurs choix alimentaires. Ils s'intéressent davantage à la nutrition, au processus de production des aliments et à leur origine.
- La part des dépenses liées à l'alimentation dans le budget annuel des Québécois est stable depuis 2010. Afin de contrer la hausse générale des prix des aliments et d'équilibrer leur budget, les consommateurs modifient leurs choix alimentaires en fonction des prix des aliments⁵³.
- Selon un sondage réalisé par Léger en 2016⁵⁴, les principaux enjeux alimentaires qui préoccupent les Québécois sont :
 - 82 % : Prix des aliments
 - 79 % : Hygiène des établissements alimentaires
 - 68 % : Résidus de pesticides et d'antibiotiques dans les aliments
 - 67 % : Accès à des aliments frais et nutritifs à proximité de leur lieu de résidence
 - 66 % : Obtention d'une information claire et exacte sur les aliments et la façon dont ils sont produits

⁵³ MAPAQ. Le Bottin, consommation et distribution alimentaires en chiffres, édition 2017.
http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Bottin_consommation_distribution.pdf

⁵⁴ MAPAQ. Demandes et attentes des consommateurs québécois, rapport d'analyse d'un sondage web, 1^{er} septembre 2016.
http://sommatalimqc.gouv.qc.ca/wp-content/themes/sommet/documents/SondageLeger_Rapport_MAPAQ.pdf

- 60 % : Présence d’organismes génétiquement modifiés (OGM) dans les aliments
- 56 % : Effet des pratiques des pêches sur le maintien et le renouvellement des stocks de poissons
- En matière d’habitudes d’achat :
 - 72 % : Utilisent des circulaires, bons de réduction, cartes de fidélité, etc. pour réduire le coût de leurs achats alimentaires au moins une fois toutes les deux semaines
 - 47 % : Utilisent internet pour s’informer et planifier leurs achats de produits alimentaires, au moins une fois toutes les deux semaines
 - 23 % : Achètent au moins une fois toutes les deux semaines des aliments biologiques
 - 22 % : Achètent au moins une fois toutes les deux semaines des aliments étiquetés sans OGM
 - 15 % : Achètent au moins une fois toutes les deux semaines des aliments issus d’une pêche durable (ex. : Marine Stewardship Council — MSC)

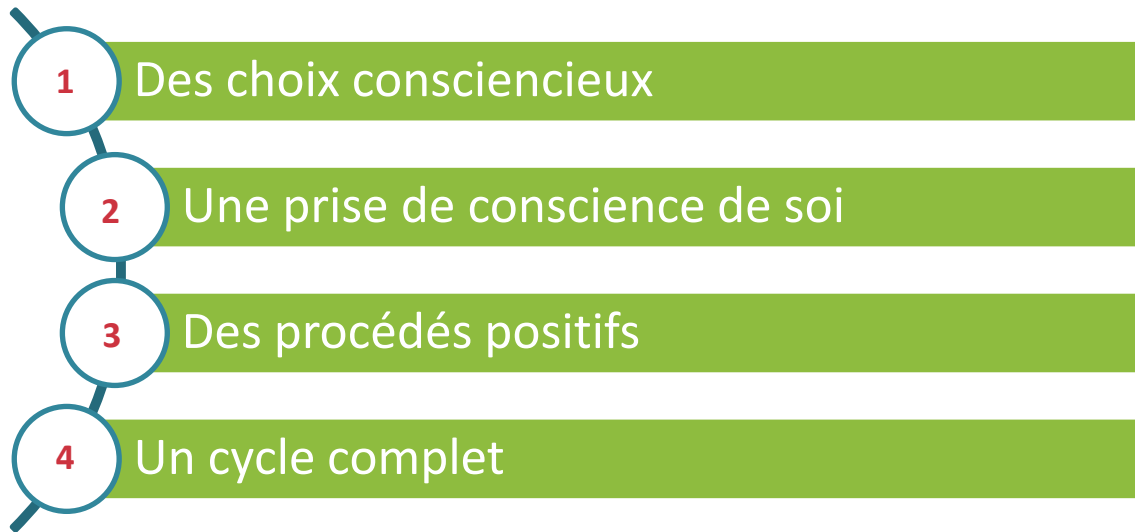
4.2 TENDANCES DE CONSOMMATION

TENDANCES GÉNÉRALES

Chaque année, l’entreprise Innova Market Insights prédit les grandes tendances qui guideront l’industrie alimentaire mondiale au cours de l’année à venir. Les dernières prédictions faites pour 2018 indiquent que les produits alimentaires responsables, durables et sains sont en tête des grandes tendances (cf. Figure 4.1).

- Les consommateurs sont de plus en plus soucieux de l’importance de faire des choix alimentaires responsables et veulent en savoir davantage sur ce qu’il y a dans leurs aliments et la manière dont ceux-ci sont produits. Les allégations éthiques apposées sur les nouveaux produits ont d’ailleurs progressé de 44 % de 2011 à 2016.
- Les consommateurs recherchent des produits plus sains : à teneur moins élevée en alcool et en sucre, mais aussi en ce qui concerne les saveurs, les textures et la taille des portions.
- Les consommateurs s’intéressent à des techniques entraînant le minimum de transformation, respectant la matière première, ou faisant référence à des procédés traditionnels (ex. : aliments fermentés, pressés à froid, etc.).
- Un nombre croissant de consommateurs accordent de l’importance à la durabilité des produits alimentaires et à la notion de cycle de vie. Ils ont ainsi de nouvelles exigences en ce qui concerne l’économie de ressources, l’utilisation innovante des déchets alimentaires et les emballages biodégradables et renouvelables.

Figure 4.1
Tendances générales mondiales de consommation selon Innova Market Insights



Source : Innova Market Insights, 2017.

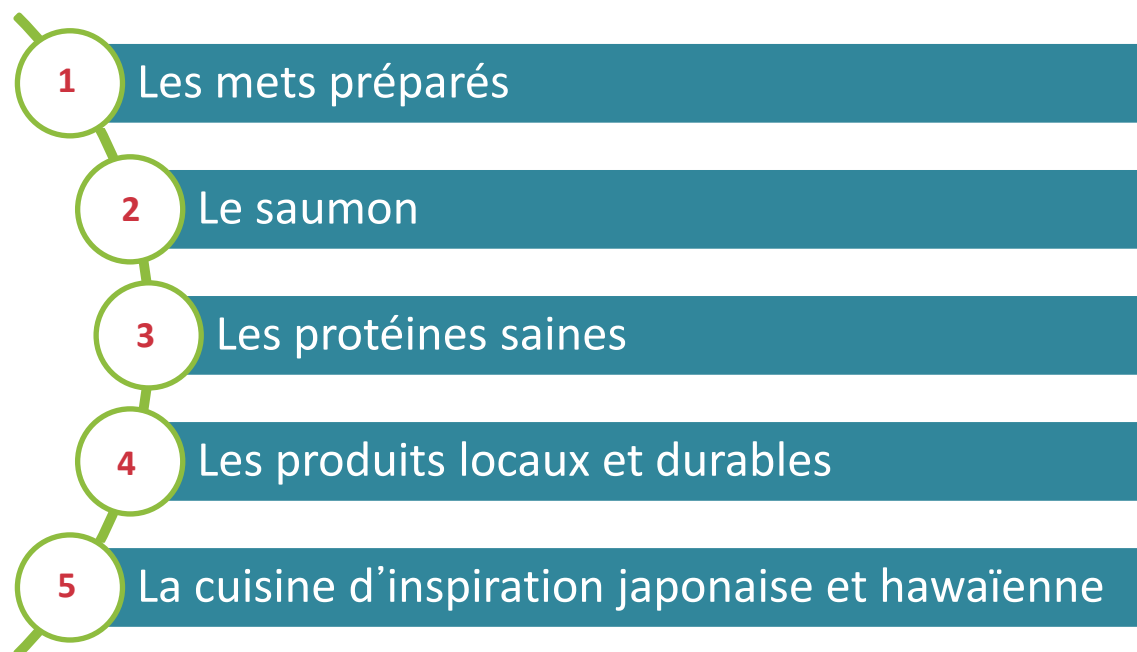
TENDANCES DANS LE SECTEUR DES PÊCHES

La Figure 4.2 montre les grandes tendances alimentaires particulières aux produits de la mer.

- Les mets préparés à base de produits de la mer et les kits de repas prêts à cuisiner ont la cote. Selon Sarah Schmansky du Nielsen Perishables Group, les produits de la mer préparés sont privilégiés par les consommateurs qui ne sont pas toujours à l'aise de cuisiner des produits de la mer.
- Le saumon est également très tendance en raison de ses vertus santé et de sa teneur élevée en oméga-3, tout comme les protéines saines, maigres et riches en nutriments (les produits de la mer sont reconnus comme étant des aliments qui apportent ces bienfaits).
- Les produits de la mer locaux et durables et la cuisine d'inspiration japonaise et hawaïenne (sushis, pokes [cubes de poisson crus], etc.) gagnent aussi en popularité. Une grande proportion des espèces pêchées au Québec détiennent actuellement la certification durable du Marine Stewardship Council (MSC)⁵⁵ (cf. section 2).

⁵⁵ MAPAQ. Écocertification et pêches durables.
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Peche/ecocertification/Pages/Ecocertification.aspx>

Figure 4.2
Top 5 des grandes tendances en matière de produits de la mer, 2017



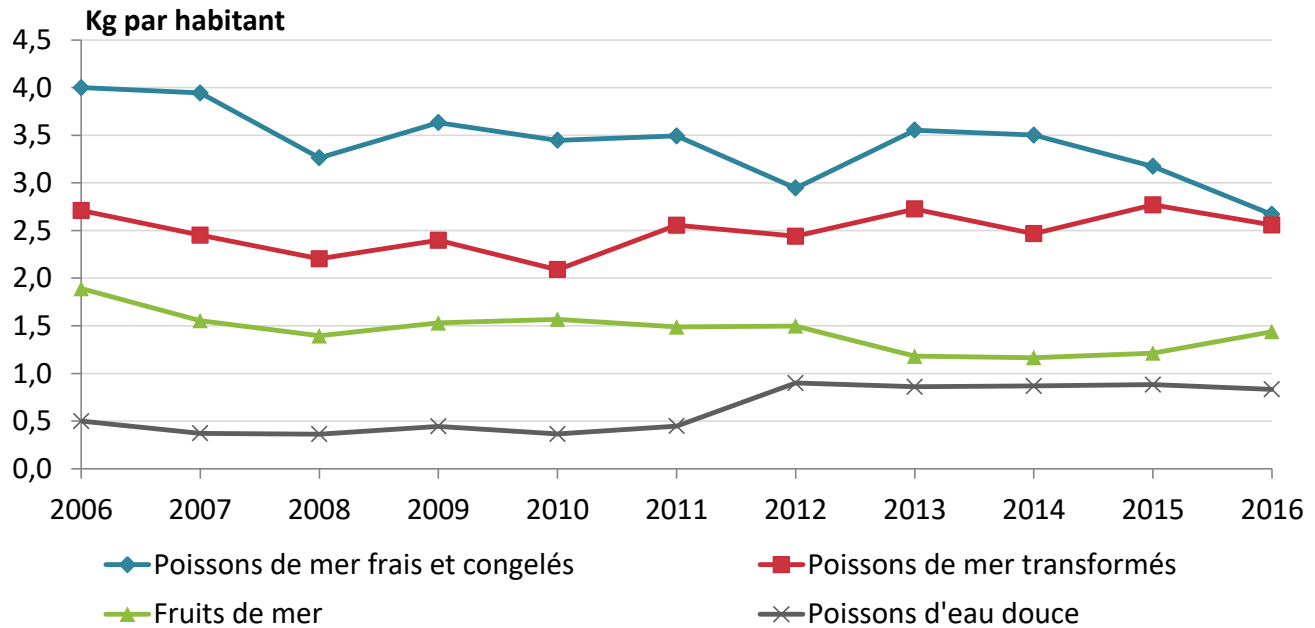
Source : SeafoodSource. Top 5 des tendances des fruits de mer au détail pour 2017, 2017.

CONSOMMATION DE POISSONS ET DE FRUITS DE MER

La Figure 4.3 montre l'évolution de la consommation de poissons et de fruits de mer au Canada de 2006 à 2016.

- La consommation totale de poissons et de fruits de mer est en baisse au Canada depuis quelques années. En 2016, elle se chiffrait à 9,1 kg par personne, une baisse de près de 20 % par rapport à 2012. Cette diminution s'explique principalement par la diminution de consommation de poissons de mer frais et congelés (-33 %) et de fruits de mer (-24 %). Néanmoins, les poissons de mer frais et congelés demeurent les produits issus de la pêche les plus consommés, suivis des poissons de mer transformés, des fruits de mer et des poissons d'eau douce.

Figure 4.3
Évolution de la consommation apparente de poissons et de fruits de mer, Canada



Source : Statistique Canada, Cansim 002-0011.

À RETENIR

- Plusieurs tendances de consommation sont en faveur des produits de la mer et des produits pêchés au Québec (recherche de produits santé, locaux, durables, etc.). Malgré ces tendances, la consommation totale de poissons et de fruits de mer suit une tendance à la baisse au Canada, tout comme au Québec⁵⁶.

⁵⁶ MAPAQ. Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, édition 2017.
<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/agriculture/profil-bioalimentaire2017.pdf>

5. MARCHÉ DU TRAVAIL

Afin d’avoir une vision globale du marché du travail, le présent chapitre présente quelques données sur les grands indicateurs tels que l’emploi total et le taux de chômage. Ces éléments peuvent expliquer certaines tendances ou permettre de comprendre des phénomènes particuliers, notamment régionaux. Sont aussi présentées ici les différentes professions des secteurs aquacoles, de la capture et de la transformation de produits aquatiques ainsi que quelques chiffres sur l’emploi, afin de mieux situer ces secteurs comme employeurs.

5.1 INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- La population active du Québec est concentrée dans certaines régions. Montréal, la Montérégie et la Capitale-Nationale comptent respectivement 25 %, 18 % et 9 % de la population active (2016). Or, la part de cette population active qui est en emploi par rapport à celle qui est au chômage varie d’une région à l’autre.
- La région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine est celle qui détient le taux de chômage (nombre de chômeurs en pourcentage de la population active) le plus élevé (15 % en 2016). Viennent ensuite les régions de Montréal (9 %), du Bas-Saint-Laurent (8 %), du Saguenay–Lac-Saint-Jean (8 %) et de la Côte-Nord/Nord-du-Québec (8 %).
- L’ensemble des régions maritimes où sont situées la majorité des entreprises du secteur des pêches ont ainsi un taux de chômage équivalent ou supérieur (15 %) à la moyenne québécoise (8 % en 2016). La saisonnalité des emplois explique en partie cette situation.
- Le Tableau 5.1 présente les principaux indicateurs du marché du travail pour chacune des régions du Québec. L’évolution pendant la période quinquennale 2011-2016 est présentée à des fins de comparaison avec l’horizon temporel 2006-2016, ce qui permet de donner de la perspective.

Tableau 5.1
Portrait régional du marché de l’emploi, par région, Québec

	Population active ¹ (× 1000 personnes)			Emploi ² (× 1000 personnes)			Taux de chômage ³		
	2016	Variation		2016	Variation		2016	Variation ⁴	
		06-16	11-16		06-16	11-16		06-16	11-16
Bas-Saint-Laurent	95	-7 %	-5 %	87	-6 %	-5 %	8 %	-0,8	-0,4
Saguenay–Lac-Saint-Jean	138	-1 %	2 %	127	2 %	2 %	8 %	-2,6	-0,4
Capitale-Nationale	425	17 %	6 %	406	19 %	7 %	5 %	-1,0	-1,2
Mauricie	130	5 %	-1 %	121	8 %	0 %	7 %	-1,8	-1,2
Estrie	163	2 %	-3 %	153	5 %	-2 %	6 %	-2,2	-0,8
Montréal	1101	7 %	7 %	997	8 %	7 %	9 %	-0,7	-0,3
Outaouais	214	12 %	2 %	199	11 %	3 %	7 %	1,1	-0,7
Abitibi-Témiscamingue	78	6 %	1 %	73	9 %	2 %	7 %	-2,6	-1,1

	Population active ¹ (× 1000 personnes)			Emploi ² (× 1000 personnes)			Taux de chômage ³		
	2016	Variation		2016	Variation		2016	Variation ⁴	
		06-16	11-16		06-16	11-16		06-16	11-16
Côte-Nord et Nord-du-Québec	59	3 %	3 %	54	3 %	2 %	8 %	0,4	0,5
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	41	2 %	-7 %	35	7 %	-9 %	15 %	-3,8	1,7
Chaudière-Appalaches	228	4 %	-4 %	215	4 %	-5 %	5 %	-0,4	0,3
Laval	229	15 %	4 %	212	14 %	3 %	7 %	0,6	0,3
Lanaudière	266	15 %	-1 %	249	14 %	0 %	7 %	0,9	-1,1
Laurentides	330	21 %	4 %	310	24 %	7 %	6 %	-2,1	-2,6
Montréal	822	9 %	3 %	772	11 %	5 %	6 %	-1,4	-1,1
Centre-du-Québec	130	3 %	9 %	123	6 %	11 %	5 %	-2,0	-2,0
QUÉBEC	95	-7 %	-5 %	87	-6 %	-5 %	8 %	-0,8	-0,4

¹ Personnes de 15 ans et plus en emploi ou en chômage.

² Personnes de 15 ans et plus qui ont un travail.

³ Nombre de chômeurs en pourcentage de la population active.

⁴ Variation en point de pourcentage.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 282-0123.

5.2 MÉTIERS ET PROFESSIONS LIÉS AUX SECTEURS

Les secteurs des pêches et de l'aquaculture regroupent un nombre varié de métiers et de professions. Le tableau qui suit les présente tels qu'ils sont définis par la Classification nationale des professions (CNP)⁵⁷.

Tableau 5.2
Principales professions liées aux secteurs à l'étude

Code CNP	Secteurs
Gestionnaires en aquaculture [CNP 0823]	Aquaculture et capture
Technologues et techniciens/techniciennes en biologie [CNP 2221]*	
Capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche [CNP 8261]	
Pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes [CNP 8262]	
Matelots de pont sur les bateaux de pêche [CNP 8441]	
Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture [CNP 8613]	
Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer [CNP 9463]	Transformation des produits aquatiques
Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer [CNP 9618]	
Technologues et techniciens/techniciennes en chimie [CNP 2211]	

* Inclut les techniciens/techniciennes en aquaculture et les technologues en mariculture.

Source : Emploi-Québec, IMT en ligne.

⁵⁷ Des définitions plus détaillées de ces professions peuvent être trouvées sur le site internet de la Classification nationale des professions à l'adresse : <http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16>

Note

À noter que les données relatives aux professions de technologues et techniciens/techniciennes en chimie (CNP 2211) et de technologues et techniciens/techniciennes en biologie (CNP 2221) ne sont pas présentées dans le présent rapport. Puisque certains travailleurs pratiquant ces professions n'exercent pas nécessairement leurs fonctions au sein des secteurs étudiés (transformation des produits aquatiques, aquaculture et capture), ces données ne permettent donc pas de dresser de façon juste et précise leur profil.

Le Tableau 5.3 rapporte, pour les principales professions présentes dans les secteurs visés par l'étude, le nombre de personnes en emploi en 2016 à l'échelle du Québec ainsi que dans certaines régions.

- Parmi les professions listées, la profession de manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer (CNP 9618) était celle qui comptait le plus grand nombre de travailleurs en emploi en 2016 (1185). La profession de pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes (CNP 8262) (1000) occupait le second rang, suivie des matelots de pont sur les bateaux de pêche (CNP 8441) (780) et des ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer (CNP 9463) (580). Les autres professions comptaient toutes 500 travailleurs ou moins : gestionnaires en aquaculture (CNP 0823), capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche (CNP 8261), manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture (CNP 8613).
- Près des 2/3 des emplois liés aux professions ciblées travaillant dans le secteur des pêches et de l'aquaculture (5810) sont situés dans la région de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine. La Côte-Nord et le Bas-Saint-Laurent en comptent respectivement 13 % et 7 %. Quelques emplois sont également situés en régions urbaines, soit à Montréal (260) et dans la région de la Capitale-Nationale (150).

Tableau 5.3
Nombre de personnes en emploi par profession, 2016, Québec

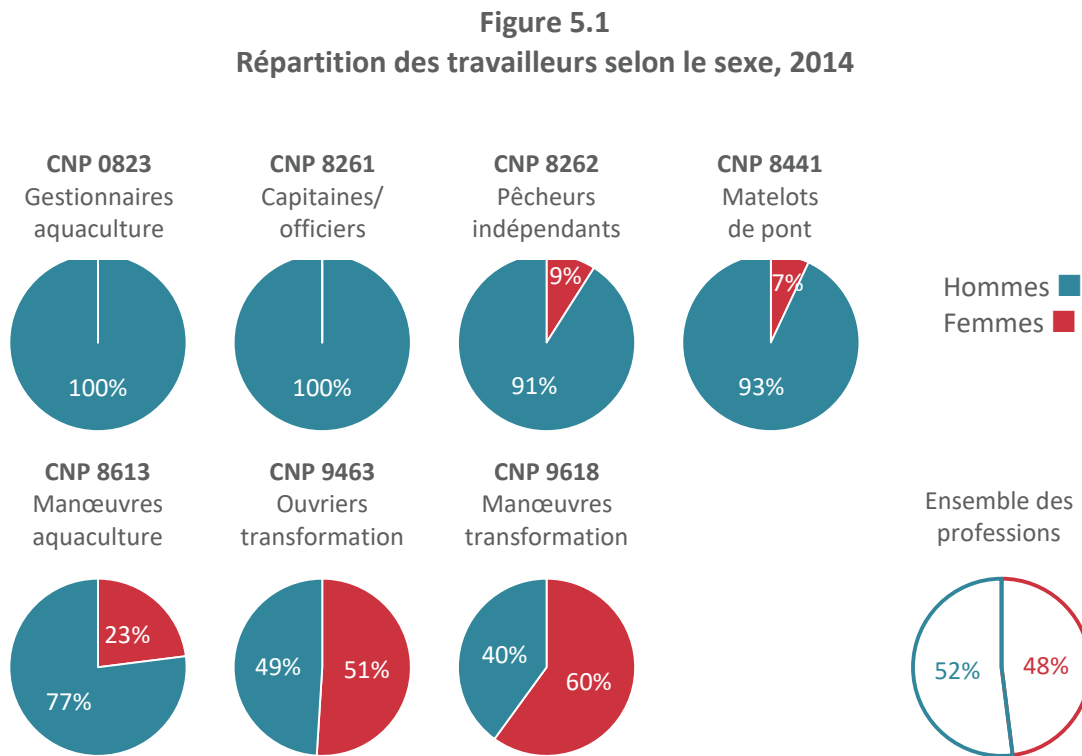
	Pêche et aquaculture					Transformation		Total
	CNP 0823	CNP 8261	CNP 8262	CNP 8441	CNP 8613	CNP 9463	CNP 9618	
Bas-Saint-Laurent	0	45	50	30	0	60	65	405
Capitale-Nationale	10	25	10	10	0	10	20	150
Côte-Nord	0	45	190	60	20	65	150	780
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	0	235	690	655	30	350	875	3635
Montréal	0	0	10	0	0	50	25	260
QUÉBEC	65	360	1000	780	60	580	1185	5810

Source : STATISTIQUE CANADA. Recensement de 2016.

5.3 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PAR PROFESSION

Sexe

Le Figure 5.1 montre la répartition des emplois pour les professions considérées, selon le sexe. Il s'agit de données tirées d'Emploi-Québec faisant référence à l'année 2014.



Source : Emploi-Québec, IMT en ligne.

- Les travailleurs des professions des secteurs des pêches et de l'aquaculture (CNP 0823, 8261, 8262, 8441 et 8613) sont en très grande majorité des hommes. Parmi ces professions, ce sont les manœuvres en aquaculture et en mariculture qui comptent la plus grande proportion de femmes (23 %).
- Contrairement aux professions du secteur de la capture et de l'aquaculture, celles ciblées dans le secteur de la transformation de produits aquatiques regroupent une proportion plus élevée de femmes que d'hommes (de 51 à 60 %). Ces proportions se rapprochent davantage de celles observées dans l'ensemble des professions, soit 52 % d'hommes contre 48 % de femmes.

Âge

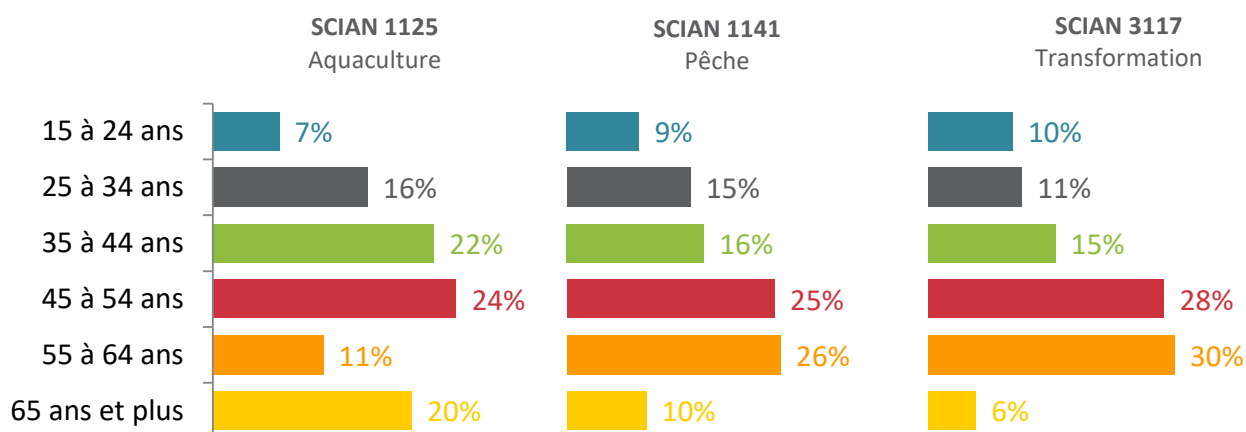
La Figure 5.2 présente la répartition des travailleurs des secteurs des pêches, de l'aquaculture et de la transformation des produits aquatiques (code SCIAN) en fonction de leur âge.

- Les travailleurs des secteurs à l'étude sont pour la plupart relativement âgés. Dans l'ensemble des secteurs, plus de 30 % de la main-d'œuvre est âgée de plus de 55 ans. Parmi

ces travailleurs, une part non négligeable est âgée de plus 65 ans : 20 % en aquaculture, 10 % en capture et 6 % en transformation.

- L'industrie des pêches et de l'aquaculture compte très peu de jeunes travailleurs. Moins du quart sont âgés de moins de 35 ans. La dévitalisation des régions maritimes par les jeunes explique en partie ce phénomène.

Figure 5.2
Répartition des travailleurs selon l'âge, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

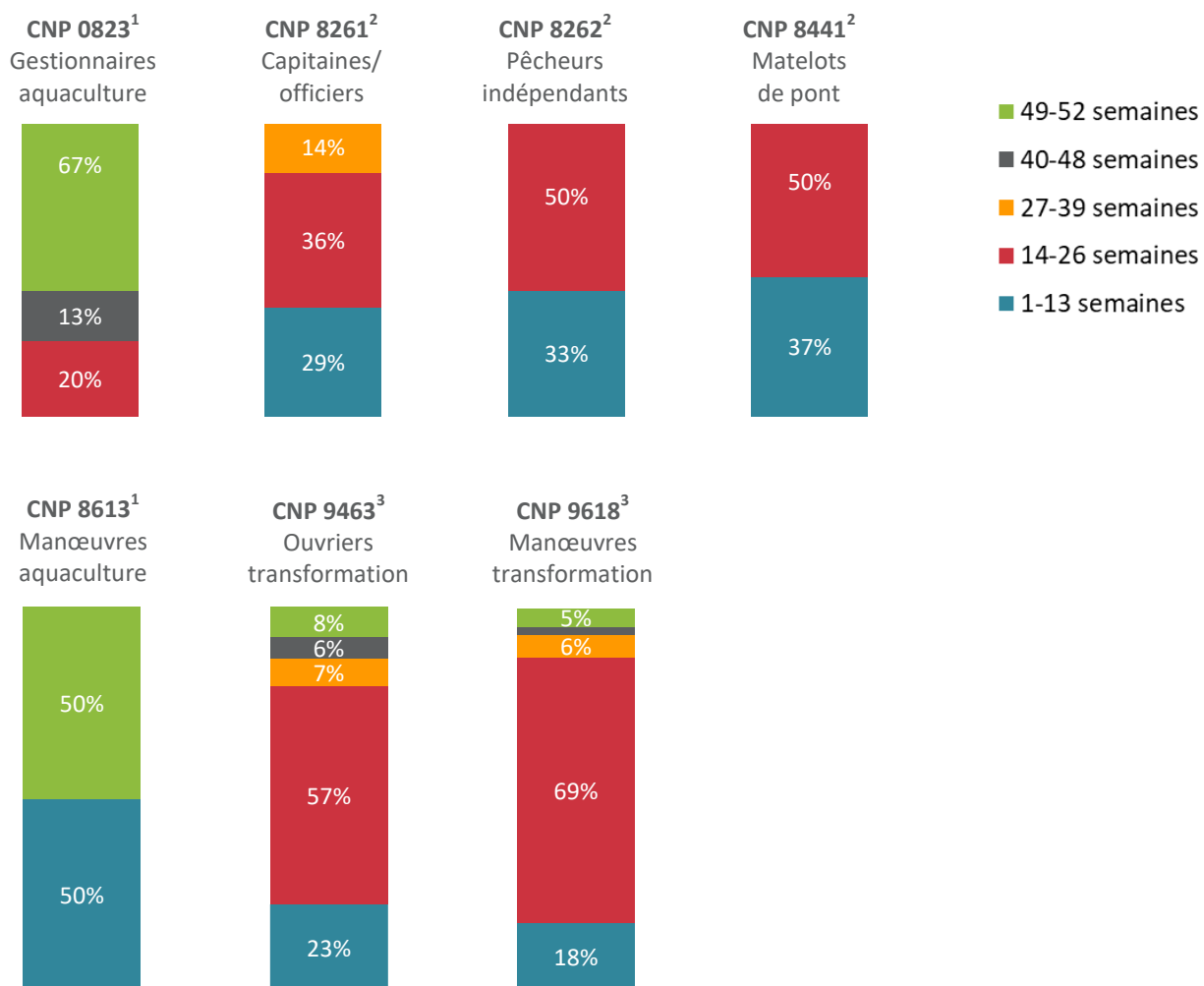
Heures de travail

La Figure 5.3 expose la répartition des emplois dans les secteurs à l'étude pour les professions considérées selon le nombre d'heures travaillées.

- Les données du recensement de 2016, publiées par Statistique Canada, montrent que l'aquaculture est le secteur qui compte la plus grande proportion de postes à l'année (postes d'une durée de plus de 40 semaines) : 80 % des gestionnaires en aquaculture et 50 % des manœuvres en aquaculture. L'ensemble des travailleurs y exercent un emploi à temps plein.
- À l'opposé, dans les secteurs des pêches, la forte majorité des travailleurs exercent un emploi sur une base saisonnière (période inférieure à 40 semaines par année) : 78 % des capitaines, 91 % des pêcheurs indépendants et 94 % des matelots de pont. Plus de 90 % de ces emplois sont des postes à temps plein. Le même constat s'applique dans le secteur de la transformation des produits aquatiques où 87 % des ouvriers et 93 % des manœuvres travaillent sur une base saisonnière. Effectivement, l'ouverture des usines est généralement fonction de la période des pêches et des arrivages de poissons et de crustacés. Une part plus importante d'emplois sont toutefois à temps partiel, soit 22 % des postes de manœuvres et 13 % des postes d'ouvriers⁵⁸.

⁵⁸ Statistique Canada. Recensement de 2016.

Figure 5.3
Répartition des travailleurs selon les heures de travail, 2016



¹ Travailleurs du secteur de l'aquaculture (SCIAN 1125).

² Travailleurs du secteur des pêches (SCIAN 1141).

³ Travailleurs du secteur de la préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer (SCIAN 3117).

Source : Statistique Canada. Recensement de 2016.

À RETENIR

- On observe des taux de chômage élevés dans l'ensemble des régions maritimes et notamment dans la région de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine, où se concentrent la majorité des entreprises du secteur des pêches et de la transformation des produits aquatiques.
- Les travailleurs des professions des secteurs des pêches et de l'aquaculture sont majoritairement des hommes. Les tâches physiques liées à ces emplois (ex. : soulever de lourdes charges) expliquent en grande partie ce phénomène. À l'inverse, les femmes dominent dans le secteur de la transformation de produits aquatiques.
- Le secteur des pêches et de l'aquaculture détient une main-d'œuvre vieillissante : plus de 30 % des travailleurs sont âgés de plus de 55 ans.
- Dans les secteurs de la capture et de la transformation de produits aquatiques, la très grande majorité des postes sont saisonniers. En aquaculture, une forte proportion de travailleurs exercent un emploi à temps plein sur une base annuelle.

6. FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

Ce présent chapitre présente les formations initiales professionnelles et collégiales qui peuvent mener à des emplois dans les secteurs de la pêche commerciale en eau marine, de l'aquaculture (eau douce et eau salée) et de la transformation des produits aquatiques. Il documente également le nombre d'inscriptions dans chaque programme ainsi que les statistiques sur la situation des diplômés sur le marché du travail.

6.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

DIPLÔMES D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES

- Un diplôme d'étude professionnelle (DEP) sanctionne la réussite d'un programme d'études de niveau secondaire menant à l'exercice d'un métier, d'une profession. Les principaux DEP pouvant conduire à un emploi dans les secteurs de l'aquaculture, de la capture et de la transformation de produits aquatiques sont :
 - DEP-1250 Mécanique marine
 - DEP-5257 Pêche professionnelle
- Le DEP-5094 Aquiculture, approuvé en 1993, mène également à une profession dans le secteur de l'aquaculture, toutefois, aucune inscription et diplomation n'a été répertoriée au cours des dernières années. Mentionnons toutefois que la Commission scolaire René-Lévesque est autorisée à donner le programme en plus de l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec (ÉPAQ).
- Le Tableau 6.1 présente des informations générales sur ces programmes, soit leur nombre d'unités, leur durée (nombre d'heures) et les professions qu'ils visent. Précisons que le DEP en mécanique marine et celui en pêche professionnelle sont offerts à l'ÉPAQ. Le DEP en pêche professionnelle se donne également aux Îles-de-la-Madeleine, par le biais de la commission scolaire.

Tableau 6.1
Information générale — Programmes de formation professionnelle

Programmes	Nb d'unités	Nb d'heures	Métiers et professions visés
DEP			
Aquiculture	60	900	• Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture (8613) • Gestionnaires en aquaculture (0823)
Mécanique marine	90	1350	• Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables (7532) • Matelots de pont (8441)
Pêche professionnelle	107	1605	• Pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes (8262) • Capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche (8261) • Matelots de pont sur les bateaux de pêche (8441)

Source : Inforoute FPT.

- Les tableaux qui suivent présentent les données d'inscriptions et le nombre de diplômés aux programmes de formation professionnelle DEP Mécanique marine et DEP Pêche professionnelle au cours de la période 2011-2012 à 2015-2016. Ces statistiques permettent de constater quels programmes connaissent une diminution de leur clientèle et lesquels attirent davantage de candidats.
- De façon générale, on note une diminution du nombre d'inscriptions dans les deux programmes. Les inscriptions au DEP Pêche professionnelle ont toutefois connu un regain en 2015-2016 pour atteindre 31 inscriptions, un niveau en dessous de celui observé en 2011-2012, mais supérieur à celles connues de 2012-2013 à 2014-2015. Cela s'expliquerait principalement par la révision du programme, les efforts réalisés pour le promouvoir ainsi que la prospérité actuelle de l'industrie (prix élevés, réouverture de la pêche pour certaines espèces, etc.) qui est attrayante pour les jeunes⁵⁹.
- Les étudiants inscrits au programme du DEP en pêche professionnelle le fréquentent majoritairement à temps partiel, alors que ceux du DEP Mécanique marine sont en totalité inscrits à temps complet⁶⁰.

Tableau 6.2
Inscriptions au trimestre d'automne¹ — Programmes de formation professionnelle²

PROGRAMMES DEP	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Tendance 11-16
Mécanique marine	9	11	9	8	7	↘
Pêche professionnelle	40	27	24	24	31	↘

¹ Par année scolaire.

² Total des inscriptions, toutes années confondues.

↘ = plutôt en diminution; ↗ = plutôt en augmentation; → = plutôt stable.

Sources : MÉES, TSE, DGSEG, DIS, Portail informationnel, système Charlemagne, données au 2017-01-26.

Tableau 6.3
Diplômés — Programmes de formation professionnelle¹

PROGRAMMES DEP	2012	2013	2014	2015	2016*	Tendance 12-16
Mécanique marine	7	4	8	3	0	↘
Pêche professionnelle	12	5	8	5	5	↘

* Donnée prévisionnelle.

↘ = plutôt en diminution; ↗ = plutôt en augmentation; → = plutôt stable.

Sources : MÉES, TSE, DGSEG, DIS, Portail informationnel, système Charlemagne, données au 2017-02-08.

⁵⁹ Isabelle Jalbert, ÉPAQ, décembre 2017.

⁶⁰ MÉES, TSE, DGSEG, DIS, Portail informationnel, système Charlemagne, données au 2017-02-08.

6.2 FORMATION COLLÉGIALE

- Au collégial, les formations suivantes peuvent mener à un emploi dans les secteurs de l'aquaculture, de la capture et de la transformation de produits aquatiques :
 - AEC-EJC.01 Aquaculture
 - AEC-EJC.05 Élevage des poissons d'eau douce
 - AEC-EJC.06 Élevage des mollusques en suspension
 - DEC-231.A0 Techniques d'aquaculture
 - DEC-231.B0 Technologie de la transformation des produits aquatiques
 - DEC-154.A0 Technologie des procédés et de la qualité des aliments
- Ces programmes sont documentés plus en profondeur au Tableau 6.4 (nombre d'unités et d'heures, régions où ils sont donnés et professions visées). L'AEC en aquaculture n'est pas documentée, faute d'information disponible. Mentionnons néanmoins que cette formation mène aux professions de mariculteur, de pisciculteur, de propriétaire-exploitant d'entreprise aquicole ou piscicole, de consultant en aquaculture ou en pisciculture et de technicien aquacole⁶¹. Les AEC-EJC.05 Élevage des poissons d'eau douce et AEC-EJC.06 Élevage des mollusques en suspension ne sont pas non plus présentées, puisqu'elles sont nouvellement offertes par l'ÉPAQ, qui offre une approche modulaire pour le DEC-231.A0 Techniques d'aquaculture.

⁶¹ SRACQ, https://www.sracq.qc.ca/trouver-un-programme/Programme.aspx?pmi_id=241

Tableau 6.4
Information générale — Programmes de formation collégiale

PROGRAMMES DEC	Nb d'unités	Nb d'heures		Régions	Professions visées
		Particulier	Total		
Techniques d'aquaculture	91 2/3	150	660	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	- Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (2221) - Gestionnaires en aquaculture (0823)
Technologie de la transformation des produits aquatiques	91 2/3	150	660	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	- Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (2221) - Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes (9213)
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	89 2/3	150	660	- Bas-Saint-Laurent - Lanaudière - Montérégie - Montréal	- Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche (2222) - Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (2221) - Technologues et techniciens/techniciennes en chimie (2211) - Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail (2263) - Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes (9213)

Source : Inforoute FPT.

- Les données sur les inscriptions et le nombre de diplômés aux programmes de formation collégiale étudiés pour la période 2012-2013 à 2016-2017 sont documentées au Tableau 6.5 et au Tableau 6.6.
- Les inscriptions (en 1^{re} année) au DEC Techniques d'aquaculture ont connu une forte hausse depuis 2014. Le programme, actualisé au cours des dernières années, est aujourd'hui offert en quatre modules⁶² répartis sur trois années. Puisque chaque module est traité de façon indépendante, l'étudiant peut choisir de ne suivre qu'un seul module (certains préalables sont toutefois requis pour les modules C et D), ce qui a permis d'élargir le bassin de la clientèle (la majorité des étudiants viennent de Montréal, de l'Estrie et de la Montérégie). L'intégration de notions d'aquaponie à l'intérieur du cours aurait également permis de capter l'intérêt d'une nouvelle clientèle⁶³.
 - En 2012 et en 2013, aucune inscription n'a eu lieu dans ce programme, d'où l'absence d'étudiants diplômés au cours des années suivantes.
- Les inscriptions au DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments, tout comme le nombre de diplômés, ont pour leur part évolué en soubresauts de 2012-2013 à 2016-2017. L'Institut de technologie agroalimentaire, campus de Saint-Hyacinthe, est l'établissement qui compte le plus d'inscriptions.

⁶² Module A : Élevage de poissons d'eau douce; Module B : Élevage des mollusques en suspension; Module C : Gestion de l'entreprise et optimisation des systèmes de production; Module D : Production de juvéniles marins en recherche et développement.

⁶³ Isabelle Jalbert, ÉPAQ, décembre 2017.

- Faute d'inscriptions, le DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques est suspendu depuis quelques années. Le programme serait actuellement en refonte, puisque les employeurs auraient des besoins pour ce type de main-d'œuvre formée⁶⁴.
- Les étudiants au DEC Techniques d'aquaculture et au DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments sont pour la plupart inscrits à temps plein. Alors que les hommes dominent dans les cohortes du DEC Techniques d'aquaculture (les 2/3 des étudiants inscrits sont des hommes), on retrouve un nombre plus élevé de femmes inscrites au DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments⁶⁵.

Tableau 6.5
Inscriptions au trimestre d'automne — Programmes de formation collégiale¹

PROGRAMMES DEC	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Tendance 12-17
Techniques d'aquaculture	0	0	7	12	26	↗
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	84	57	72	66	78	→

¹ Inscriptions en 1^{re} année seulement.

↘ = plutôt en diminution; ↗ = plutôt en augmentation; → = plutôt stable.

Sources : MÉES, TSE, DGSEG, DIS, Portail informationnel, système Socrate, données au 2017-02-25.

Tableau 6.6
Diplômés — Programmes de formation collégiale

PROGRAMMES DEC	2011	2012	2013	2014	2015	Tendance 11-15
Techniques d'aquaculture	1	1	0	0	0	↘
Technologie de la transformation des produits aquatiques	7	3	0	0	0	↘
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	41	47	37	53	36	→

↘ = plutôt en diminution; ↗ = plutôt en augmentation; → = plutôt stable.

Sources : MÉES, TSE, DGSEG, DIS, Portail informationnel, système Socrate, données au 2017-02-25.

⁶⁴ Isabelle Jalbert, ÉPAQ, décembre 2017.

⁶⁵ Si l'on considère le nombre total d'inscriptions sur la période 2012-2013 à 2016-2017.

6.3 DIPLOMÉS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le ministère de l'Éducation et des Études supérieures du Québec conduit des enquêtes pour connaître la situation des diplômés une fois sur le marché du travail. Les tableaux suivants présentent ces données pour les différents programmes de formation professionnelle et collégiale couverts par l'étude. On y trouve le pourcentage de diplômés en emploi et le pourcentage de ceux qui ont poursuivi leurs études, la part des emplois qui sont à temps plein et, pour ces derniers, la durée moyenne de la recherche d'emploi, le salaire brut hebdomadaire moyen et la part de ces emplois à temps plein qui sont liés à la formation en question.

6.3.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

- Le Tableau 6.7 présente les données sur la situation des diplômés des programmes de formation professionnelle visés par l'étude. Précisons qu'en raison du faible nombre de répondants, celles-ci se limitent à seulement quelques variables (taux d'emploi, emplois à temps plein et emplois liés à la formation).
- Les DEP Pêche professionnelle et DEP Mécanique marine montrent des taux d'emploi similaires, soit inférieurs à 30 %. L'ensemble des emplois sont à temps plein. Les emplois obtenus par les finissants au DEP Mécanique marine sont liés en totalité à leur formation, alors que ceux occupés par les finissants au DEP Pêche professionnelle le sont à 80 %.
- Les finissants au DEP Mécanique marine occupent des postes de : mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (7311), officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables (2274) et matelots de pont sur les bateaux de pêche (8441). Les secteurs d'emploi des diplômés au DEP Mécanique marine sont variés et ne se limitent pas uniquement au secteur des pêches.
- Les finissants au DEP Pêche professionnelle occupent pour leur part les postes de : pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes (8262), capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche (8261) et matelots de pont sur les bateaux de pêche (8441).

Tableau 6.7
Situation des diplômés — Programmes de formation professionnelle, 2012, 2013 et 2015¹

PROGRAMMES DEP	En emploi →	dont à temps plein →	Durée de recherche	Emploi lié à la formation
			Semaines	%
Mécanique marine ²	17 %	100 %	n. d.	100 %
Pêche professionnelle ³	29 %	100 %	1	80 %

¹ Situation au 31 mars, moyenne des années 2012 à 2015.

² Considère seulement les années 2012 et 2013.

³ DEP Pêche professionnelle considère uniquement l'année 2015.

n. d. : non disponible.

Source : MÉES, La Relance au secondaire en formation professionnelle.

6.3.2 FORMATION COLLÉGIALE

- Les programmes de formation collégiale couverts par l'étude montrent des taux de diplômés en emploi beaucoup plus élevés que dans les programmes de formation professionnelle, variant de 77 % pour le DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments à 43 % pour le DEC Techniques d'aquaculture (cf. Tableau 6.8). Ce dernier programme compte toutefois une part élevée de diplômés qui poursuivent leurs études (43 %).
- Les emplois sont généralement à temps plein, sauf pour le DEC Techniques d'aquaculture, où le tiers des emplois des diplômés sont à temps partiel.
- La durée de recherche d'emploi varie de 0 (DEC Techniques d'aquaculture) à 4 semaines (DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments).
- Les diplômés du DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments sont ceux qui touchent le salaire brut moyen le plus élevé (822 \$ par semaine).

Tableau 6.8
Situation des diplômés — Programmes de formation collégiale, 2011-2016¹

PROGRAMMES DEC	En emploi →	dont à temps plein →	Durée de recherche	Salaire brut moyen	Emploi lié à la formation	Poursuite des études (%)
			Semaine	\$/semaine	%	
Techniques d'aquaculture	43 %	67 %	0	714	50 %	43 %
Technologie de la transformation des produits aquatiques	50 %	100 %	1	730	67 %	0 %
Technologie des procédés et de la qualité des aliments	77 %	96 %	4	822	89 %	16 %

¹ Situation au 31 mars, moyenne des années des périodes indiquées dans le tableau.

Source : MÉES, La Relance au collégial en formation technique.

- La totalité des diplômés du DEC Techniques d'aquaculture occupe le poste de manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture (cf. Tableau 6.9). Les finissants du DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques pratiquent tous dans le secteur de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer et occupent tant des postes de technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et génie de fabrication (2233) que de technologues et techniciens/techniciennes en biologie (2221).
- Les diplômés du DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments sont embauchés dans des secteurs variés. Précisons qu'aucun d'entre eux ne détient un emploi dans le secteur de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer.

Tableau 6.9
Principaux postes occupés par les diplômés en lien avec l'emploi —
Programmes de formation collégiale, 2011-2016

PROGRAMMES DEC	Nom du poste [CNP]	Proportion à occuper ce poste
Techniques d'aquaculture	Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture [8613]	100 %
Technologie de la transformation des produits aquatiques	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et génie de fabrication [2233]	50 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie [2221]	50 %

Source : MÉES, La Relance au secondaire en formation professionnelle.

6.4 OFFRE DE FORMATION CONTINUE

Les employeurs et les employés ont à leur disposition une offre de formation continue abondante et appliquée à la réalité de leur secteur. Notons entre autres choses les outils du CSMOPM mis à leur disposition :

- Le Grand livre des savoirs du pêcheur
- Formation en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre
- Guide sur les allergènes alimentaires en usine de transformation de produits aquatiques
- Guide de gestion de la formation en entreprise destiné au secteur des pêches et de l'aquaculture commerciale
- Guide de manutention et de conservation des produits de la pêche à bord du bateau
- Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME
- Guide de rétention du personnel destiné aux entreprises du secteur des pêches maritimes et de l'aquaculture
- Guide sur l'hygiène et la salubrité alimentaires
- Manuel de l'employé

Plusieurs activités de formation continue sont également offertes par l'ÉPAQ, la Commission scolaire des Chic-Chocs, la Commission scolaire des Îles et l'Institut de technologie agroalimentaire⁶⁶. L'ÉPAQ offre par exemple des formations sur mesure pour les secteurs de la transformation, de la capture et de l'aquaculture (pisciculture et mariculture). Un large éventail de thèmes sont couverts par ces formations, passant de la salubrité aux techniques d'élevage/transformation, d'emballage/étiquetage, de mécanique, de santé et sécurité, de gestion d'entreprise, etc. L'ÉPAQ travaille également à la mise sur pied d'un nouveau programme de

⁶⁶ CSMOPM. Site officiel. <http://www.pechesmaritimes.org/outils-qualite/formations-continue-offertes.html>

formation de pêche en plongée (sans engin de pêche) avec la communauté autochtone, une nouvelle tendance du secteur⁶⁷.

Programme d'apprentissage en milieu de travail

- Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est une initiative d'Emploi-Québec qui vise à former des employés par la formule du compagnonnage. Il s'agit d'utiliser l'expérience d'un des membres du personnel pour former et développer les compétences des travailleurs moins expérimentés. Dans le secteur de la transformation des produits aquatiques, on trouve le PAMT Préposé à la transformation des produits marins et le PAMT Contrôleur de la qualité, tous deux développés par le CSMOPM.
- Le PAMT repose sur une norme professionnelle. L'apprentissage est structuré autour d'un guide du compagnon et du carnet d'apprentissage de l'apprenti regroupant les compétences essentielles et complémentaires qui doivent être maîtrisées par l'employé pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle.

À RETENIR

- L'ÉPAQ a été très proactive au cours des dernières années. Elle a notamment actualisé plusieurs de ses programmes menant à une profession dans le secteur des pêches, ce qui a permis de donner un regain de popularité à certains programmes dont le nombre d'inscriptions était en baisse depuis quelques années. Parmi ceux-ci figurent le DEP Pêche professionnelle et le DEC Techniques d'aquaculture.
- Afin d'encourager la relève et la persévérance scolaire, le CSMOPM remet des bourses d'études à des étudiants inscrits dans un programme de formation liée aux pêches.
- Parmi les formations étudiées, ce sont les finissants du DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments de qualité des aliments qui ont le plus de facilité à se trouver un emploi. Par ailleurs, les finissants des programmes de formation collégiale couverts par l'étude montrent des taux de diplômés en emploi beaucoup plus élevés que ceux des programmes de formation professionnelle.

⁶⁷ Isabelle Jalbert, ÉPAQ, décembre 2017.

7. POINT DE VUE DES EMPLOYEURS

Cette section documente le point de vue des employeurs sur leur main-d'œuvre. Elle rapporte leurs observations sur leurs bassins de travailleurs ainsi que les pratiques qu'ils ont mises en place pour gérer différents enjeux, tels que le recrutement et la rétention. Ces informations sont tirées des entretiens en profondeur et des résultats de l'enquête réalisés auprès des employeurs des secteurs de la capture, de la transformation des produits aquatiques et de l'aquaculture (pisciculture et mariculture). Les encarts ci-dessous dressent un bref portrait des employeurs qui ont participé à l'enquête dans les secteurs de la capture (cf. Figure 7.1), de la transformation (cf. Figure 7.2) et de l'aquaculture (cf. Figure 7.3).

Figure 7.1
Profil des répondants à l'enquête — volet employeur : **Capture (n = 85)**

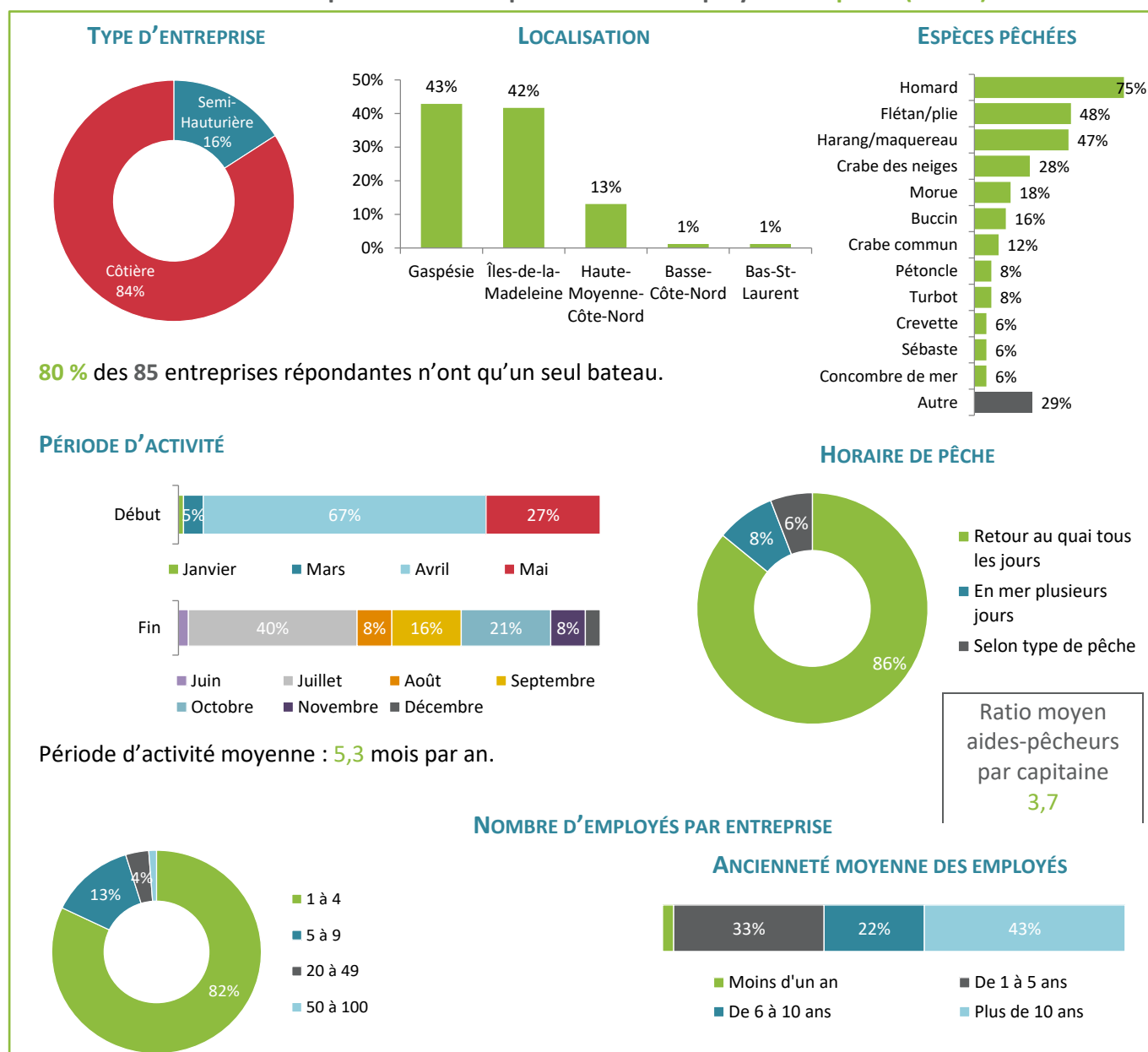


Figure 7.2

Profil des répondants à l'enquête — volet employeur : Transformation (n = 16)

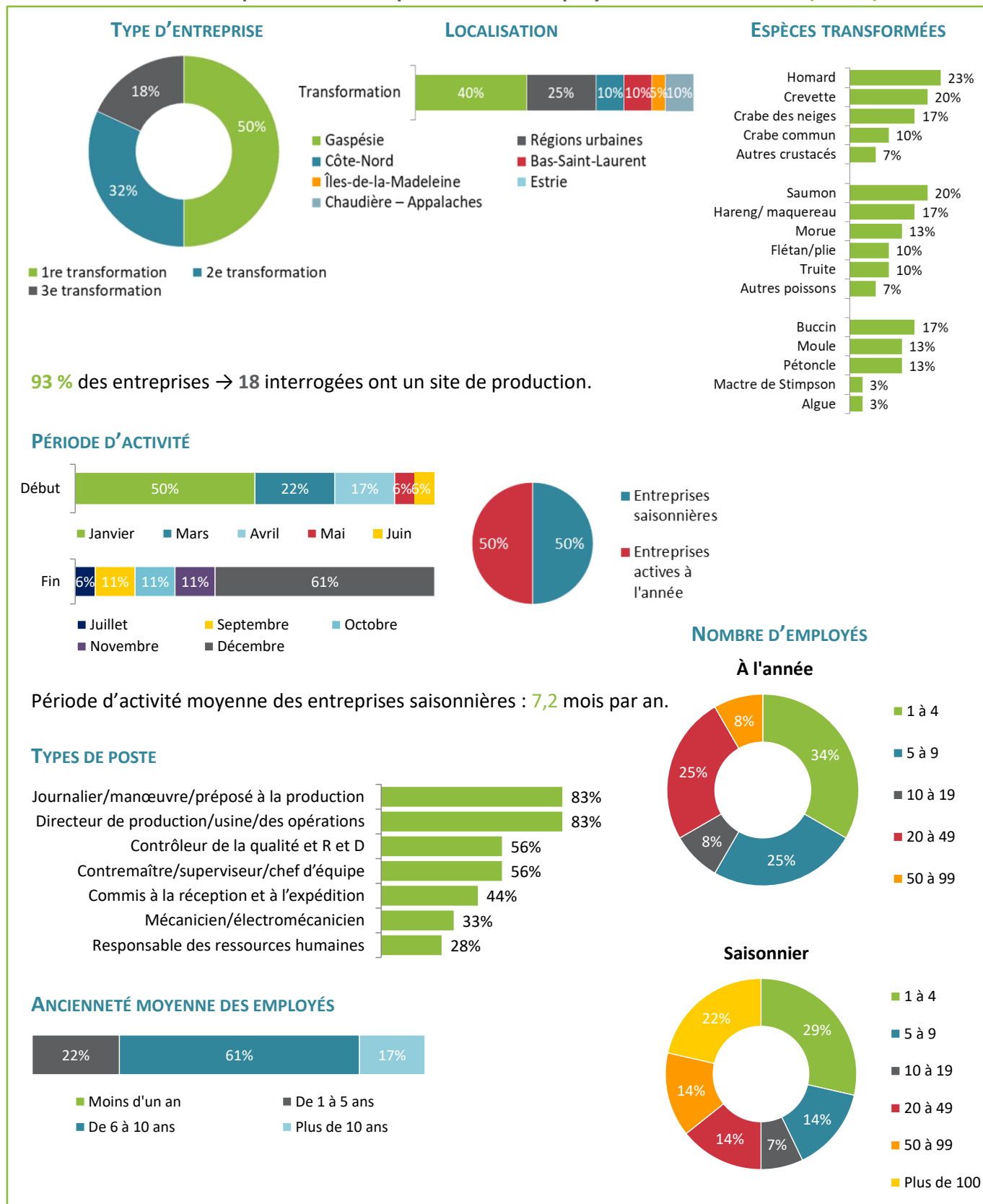
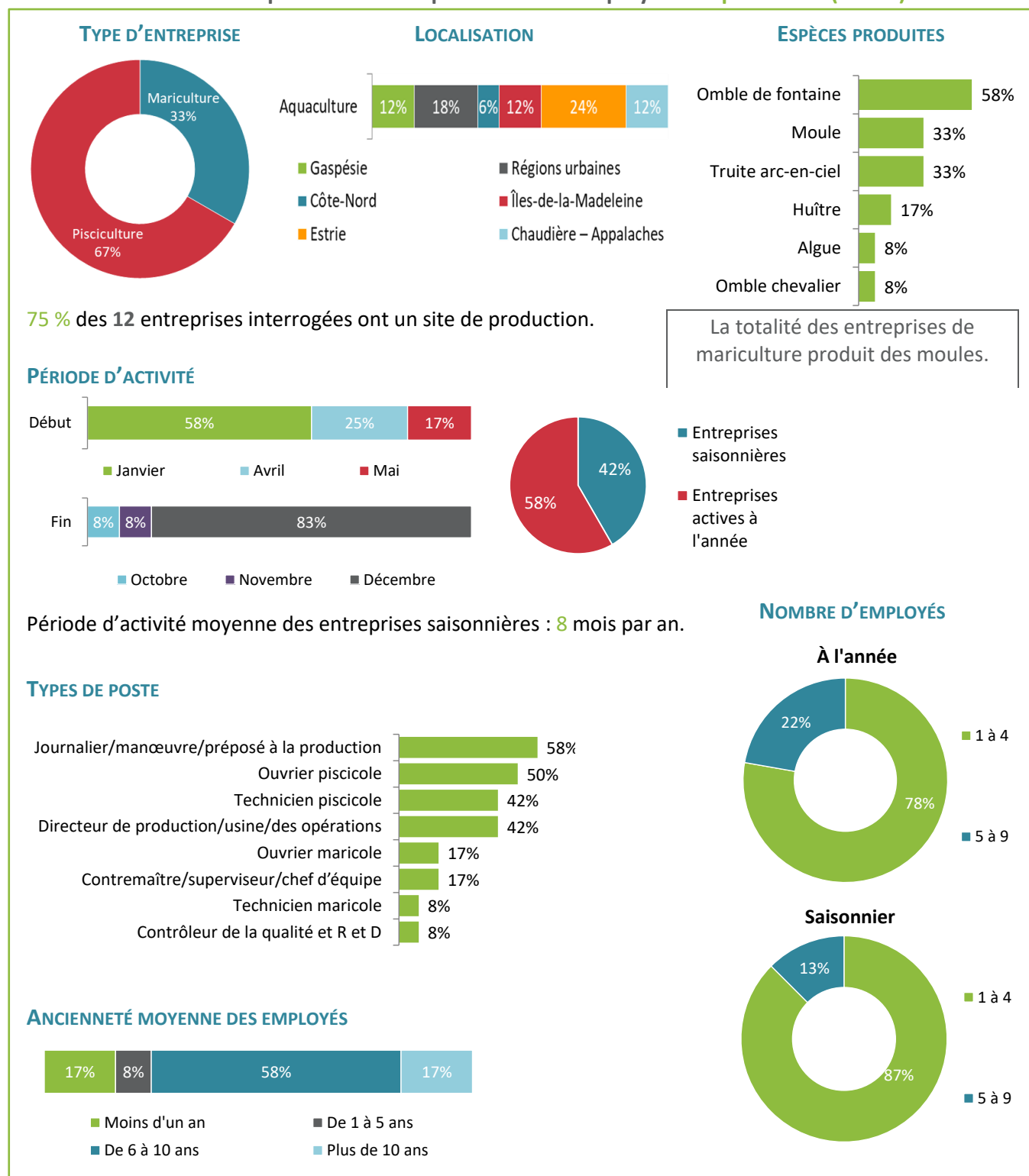


Figure 7.3
Profil des répondants à l'enquête — volet employeur : aquaculture (n = 14)



7.1 RECRUTEMENT

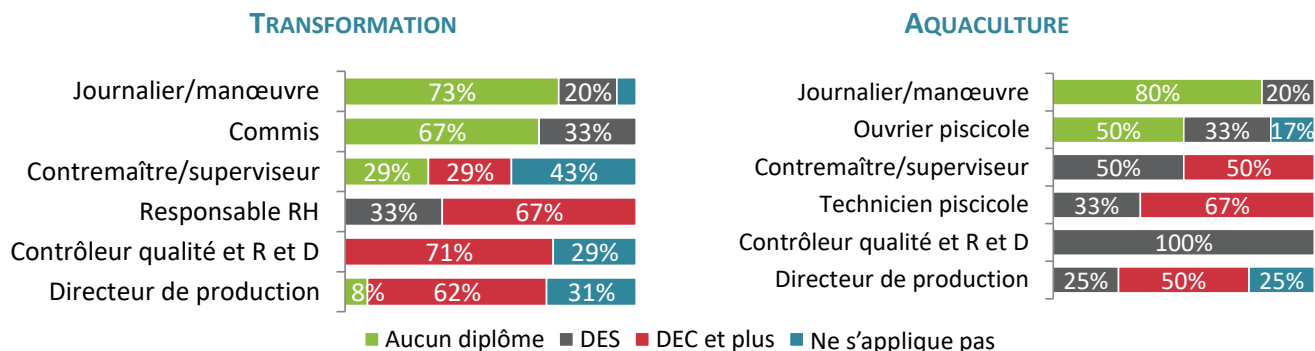
La plupart des entreprises interrogées ont embauché des employés au cours des trois dernières années : 89 % des transformateurs, les 3/4 des aquaculteurs et les 2/3 des entreprises de capture.

SCOLARITÉ EXIGÉE À L'EMBAUCHE⁶⁸

Le niveau de scolarité exigé par les employeurs varie en fonction du type de poste à pourvoir (cf. Figure 7.4).

- Les employeurs du secteur de la transformation n'exigent pour la plupart (plus des 2/3) aucun diplôme pour les postes à l'entrée (journalier/manœuvre/préposé à la production et commis à la réception et à l'expédition). Pour les postes plus qualifiés (responsable des ressources humaines, contrôleur de la qualité et de la R et D et directeur de production), un DEC est minimalement exigé par la majorité des entreprises. Les exigences pour le poste de contremaître varient selon les entreprises.
- À l'instar des entreprises de transformation, les entreprises aquacoles sont également peu exigeantes en matière de scolarité pour les postes moins qualifiés (ouvrier piscicole et manœuvre). La plupart d'entre eux ne requièrent aucun diplôme. Plus de la moitié des employeurs exigent minimalement un DEC pour occuper les postes de technicien aquacole, de contremaître et de directeur de production. Pour le poste de contrôleur de la qualité, le diplôme d'études secondaires est recherché par la totalité des employeurs interrogés.

Figure 7.4
Niveau de scolarité exigé par les employeurs, par poste



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

DIFFICULTÉS LIÉES AU RECRUTEMENT

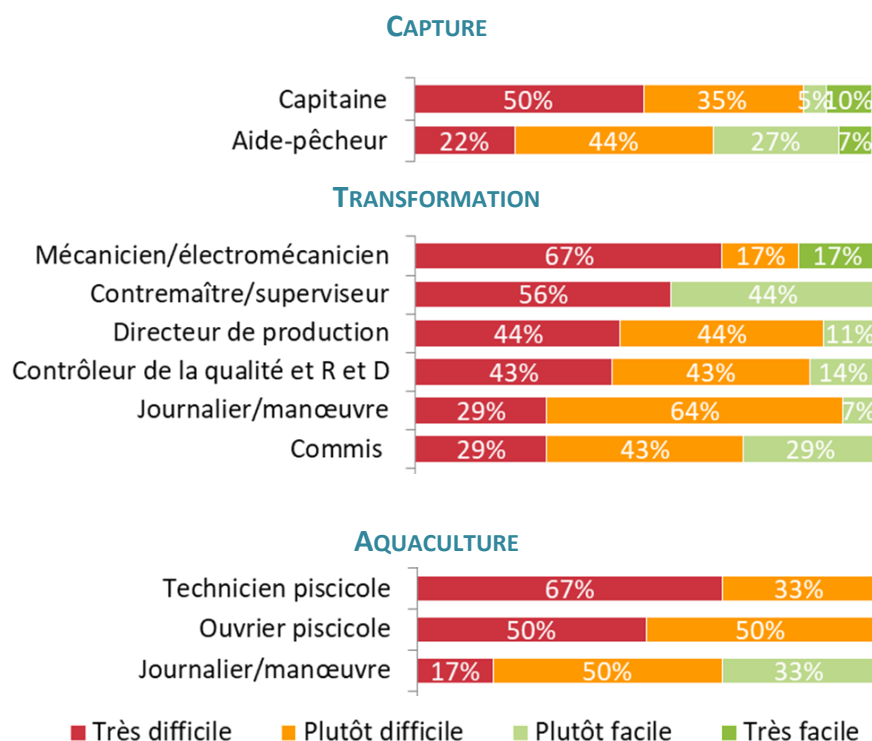
Le recrutement est une problématique importante dans l'ensemble des secteurs étudiés.

- Dans le secteur de la capture, 50 % des employeurs jugent que le recrutement de capitaines est très difficile. Le poste d'aide-pêcheur semble lui aussi poser un problème, alors que les deux tiers des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement.

⁶⁸ Les employeurs du secteur de la capture n'ont pas été sondés sur les exigences à l'embauche pour la formation.

- En transformation, le poste d'électromécanicien/mécanicien industriel est celui pour lequel le recrutement s'avère le plus difficile : les deux tiers des entreprises ont mentionné trouver très difficile le recrutement pour ce poste. Si plusieurs employeurs semblent aussi trouver très difficile ou plutôt difficile de recruter des journaliers et des manœuvres (94 %), des directeurs de production (88 %), des contrôleurs de qualité (86 %) et des commis (72 %), les avis sont beaucoup plus partagés concernant le poste de contremaître/superviseur pour lequel des entreprises disent trouver le recrutement plutôt facile. Les postes requérant une main-d'œuvre qualifiée sont généralement plus difficiles à pourvoir⁶⁹. Les résultats de l'enquête montrent d'ailleurs qu'une proportion inférieure d'employeurs jugent le recrutement pour les postes à l'entrée (manœuvres, journaliers et commis) à un degré « très difficile ».
- En aquaculture, les postes exigeant une main-d'œuvre plus qualifiée (technicien en aquaculture) sont également ceux pour lesquels les employeurs ont le plus de difficulté à recruter. Le recrutement d'ouvriers aquacoles et de manœuvres est aussi difficile; toutefois, une proportion moindre d'employeurs le jugent très difficile.

Figure 7.5
Difficultés de recrutement par poste



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

⁶⁹ Isabelle Jalbert, ÉPAQ, décembre 2017.

RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION

Le recrutement est une problématique très importante dans le secteur de la transformation. Certaines entreprises interrogées affirment que le problème est tel qu'elles embauchent la totalité de la main-d'œuvre intéressée par un emploi.

« Notre seul critère d'embauche est l'absence de dossier judiciaire, car nous exportons aux États-Unis! »

De plus en plus d'industriels de la pêche songent à faire appel à des travailleurs étrangers temporaires pour combler leurs besoins, car le manque de main-d'œuvre freine leur développement. C'était d'ailleurs l'un des enjeux discutés dans le cadre du 40^e congrès de l'Association québécoise de l'industrie de la pêche (AQIP) en janvier 2018⁷⁰. La mécanisation des équipements demeure aussi une solution pour plusieurs transformateurs, puisqu'elle permet de diminuer les efforts physiques, tout en augmentant la productivité⁷¹. L'étirement de la saison de production (transformation de davantage d'espèces ou surtransformation) pour offrir un nombre de semaines de travail plus important, la réalisation de portes ouvertes pour contrer la mauvaise presse sur les conditions de travail ainsi que l'offre d'un service de transport pour les employés sont également des mesures utilisées par certaines entreprises. Certaines entreprises mentionnent également avoir réajusté leur échelle salariale pour attirer davantage de candidats.

BASSINS PARTICULIERS DE TRAVAILLEURS

Main-d'œuvre immigrante (excluant les travailleurs étrangers temporaires)

Un peu plus du quart (28 %) des entreprises de transformation sondées ont recours à des immigrants pour combler leurs besoins en main-d'œuvre. Dans le secteur de l'aquaculture, cette proportion n'atteint que 8 %. Les principales raisons qui expliquent pourquoi les entreprises n'ont pas recours à la main-d'œuvre immigrante sont l'absence de candidats immigrants dans leur région et la non-nécessité d'avoir recours à une main-d'œuvre immigrante.

⁷⁰ RADIO-CANADA. Mécanisation et travailleurs étrangers pour contrer la pénurie en transformation des produits de la mer, 24 janvier 2018.
<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1079948/mecanisation-et-travailleurs-etrangers-pour-contrer-la-penurie-en-transformation-des-produits-de-la-mer>

⁷¹ CANTIN, Alexandre. Main-d'œuvre recherchée dans les usines de fruits de mer de Sept-Îles, Le Journal de Québec, 15 mars 2018.
<http://www.journaldequebec.com/2018/03/15/main-duvre-recherchee-dans-les-usines-de-fruits-de-mer-de-sept-iles>

ORGANISATIONS PARTICIPANT À L'ACCUEIL ET À L'INTÉGRATION D'IMMIGRANTS

Au Québec, on trouve quelques organisations dont la mission est de favoriser l'accueil et l'intégration des immigrants et de les accompagner dans leur recherche d'emploi⁷². Certaines organisations peuvent aussi soutenir les employeurs qui se tournent vers ce bassin de travailleurs. Une large proportion des nouveaux arrivants détiennent un diplôme d'études supérieures et leurs compétences seraient difficilement reconnues. À cet égard, plusieurs emplois peu qualifiés peuvent représenter une porte d'entrée sur le marché du travail pour ces travailleurs. Lorsque des employeurs présentent des perspectives de carrière intéressantes, les immigrants peuvent y voir un incitatif à demeurer en emploi⁷³.

AGENCES DE PLACEMENT

Très peu d'entreprises font affaire avec des agences de placement pour recruter leurs travailleurs : aucune en aquaculture et moins du quart (22 %) dans le secteur de la transformation⁷⁴.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

Peu d'entreprises (10 %) parmi les entreprises d'aquaculture et de transformation sondées ont recours à des TET pour combler leurs besoins en main-d'œuvre. Parmi les raisons évoquées, mentionnons le manque de connaissances et d'outils pour recruter des TET. Le nombre de TET embauchés varie d'une entreprise à l'autre, passant de 1 à 30. Les transformateurs des régions maritimes seraient toutefois de plus en plus nombreux à faire venir des TET, notamment en provenance du Mexique, et ce, même si cela engendre des frais importants⁷⁵. Dans le secteur de la capture, 4 % des entreprises interrogées ont l'intention d'embaucher des TET au cours des 3 prochaines années. Près de 30 % sont toutefois indécises.

INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS, DES TRAVAILLEURS D'AGENCE ET DES TET

L'intégration des bassins particuliers de travailleurs se fait généralement bien au sein des entreprises qui en embauchent (cf. Figure 7.6). Certains points semblent toutefois être plus problématiques, dont notamment l'appui d'un organisme spécialisé dans l'intégration de ces travailleurs. À cet effet, plusieurs entreprises interrogées en entrevue ont d'ailleurs émis le désir de suivre des formations sur le sujet et d'avoir accès à un service spécialisé pour les aider dans leurs démarches d'embauche. Bien que certaines organisations offrent des services visant l'intégration d'immigrants, celles-ci semblent peu connues des employeurs. Parmi les autres points posant également un défi, mentionnons l'offre d'activités de francisation, les consignes et les formations disponibles dans d'autres langues que le français ainsi que l'organisation d'activités internes de cohésion.

⁷² Exemple : <http://www.gaspesieillesdelamadeleine.ca/vivre/accueil-des-nouveaux-arrivants>

⁷³ GROUPE AGÉCO. Diagnostic sectoriel de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec, novembre 2016.

⁷⁴ Les employeurs du secteur de la capture n'ont pas été sondés sur l'utilisation d'agences de placement.

⁷⁵ Jean-Paul Gagné, AQIP, décembre 2017.

Figure 7.6
Intégration des bassins particuliers de travailleurs



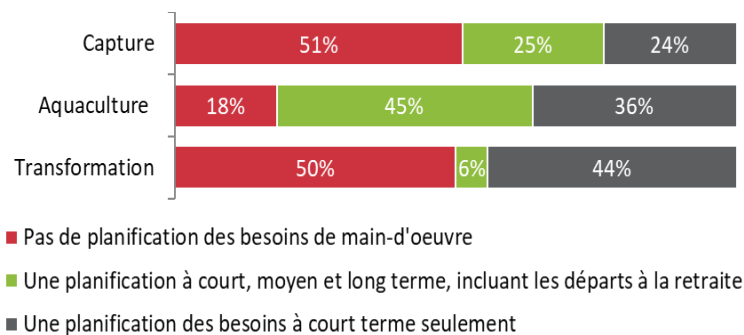
Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE

Le secteur de la transformation est celui qui compte la plus grande part d'employeurs (89 %) prévoyant embaucher des travailleurs au cours des 3 prochaines années. Dans le secteur de la capture, seul le tiers des entreprises a l'intention d'embaucher des gens. Près de 30 % sont toutefois indécises. En aquaculture, bien que les contraintes réglementaires limitent la croissance des entreprises aquacoles (cf. section 2), les deux tiers des entreprises souhaitent tout de même embaucher des travailleurs au cours des 3 prochaines années.

La planification des besoins en main-d'œuvre (cf. Figure 7.7) est une méthode de gestion peu répandue au sein des entreprises, et notamment en capture et en transformation, où la moitié des entreprises ne fait aucune planification. En aquaculture, la situation semble toutefois différente, puisque plus de 80 % des entreprises disent planifier leurs besoins, du moins à court terme.

Figure 7.7
Planification des besoins en main-d'œuvre



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

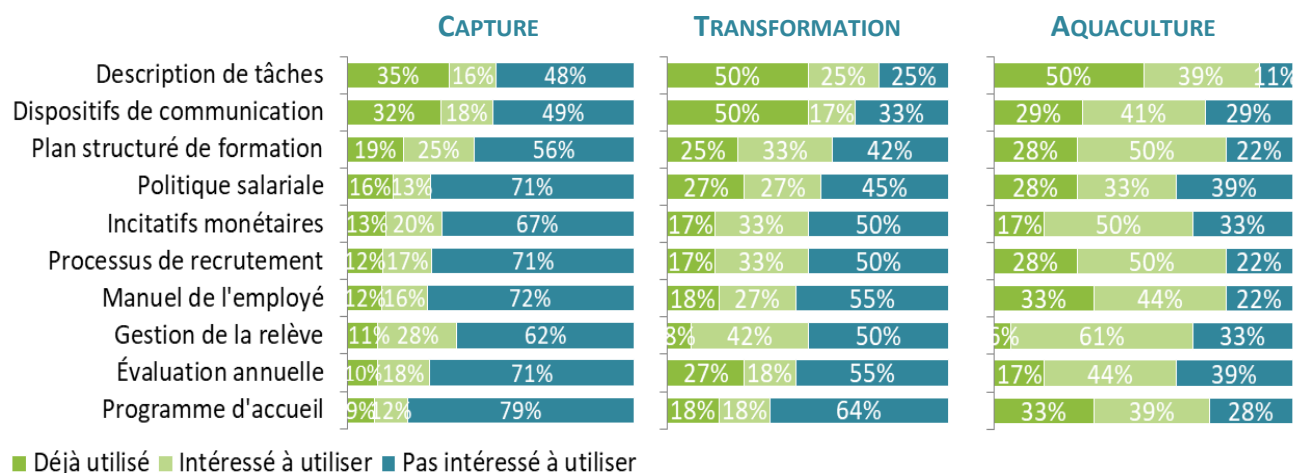
7.2 PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

OUTILS DE GESTION UTILISÉS

De façon générale, les outils de gestion des ressources humaines (RH) sont peu utilisés par les entreprises des différents secteurs, si ce n'est la description des tâches et les dispositifs de communication (cf. Figure 7.8). Ce constat est également ressorti lors des entrevues réalisées auprès des employeurs où la majorité a confirmé peu utiliser et connaître les outils de gestion des RH disponibles, dont ceux du CSMOPM.

- Les résultats du sondage montrent que le secteur de la capture est celui où les entreprises utilisent le moins d'outils de gestion de RH et où celles-ci portent le moins d'intérêt à les utiliser.
- En transformation, bien qu'une forte proportion d'entreprises n'aient pas recours à des outils de gestion de RH, un certain nombre semble du moins manifester un intérêt à les utiliser, en particulier pour la gestion de la relève, le plan structuré de formation, les incitatifs financiers et les processus de recrutement.
- Les entreprises aquacoles montrent un grand intérêt pour les outils de gestion. La moitié des employeurs sont intéressés par les outils de gestion de relève, de processus de recrutement, des incitatifs financiers et du plan structuré de formation.

Figure 7.8
Outils de gestion des ressources humaines utilisés



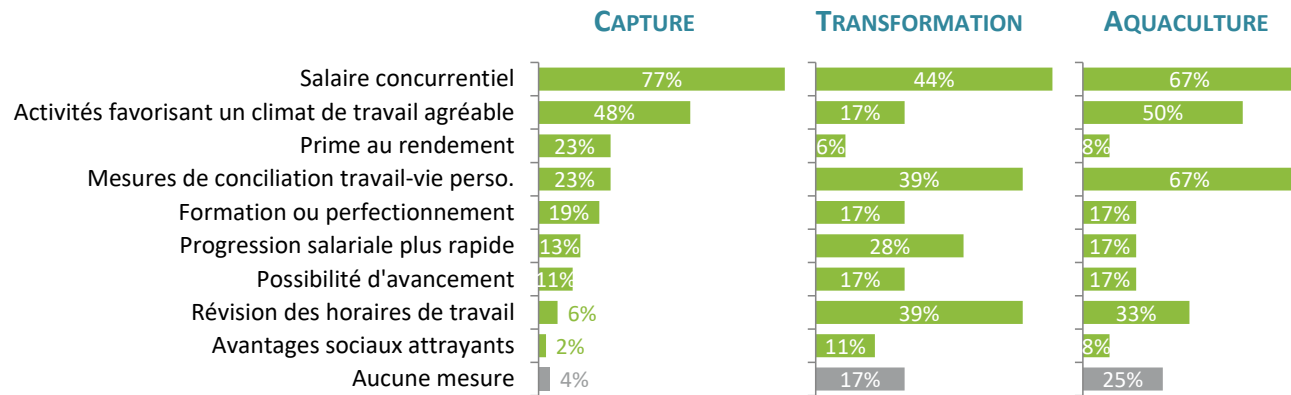
Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

OUTILS DE RÉTENTION

Les principales stratégies utilisées par les entreprises pour retenir leurs employés (cf. Figure 7.9) sont les salaires concurrentiels, les mesures de conciliation travail-vie personnelle (aquaculture et transformation), les activités favorisant un climat de travail agréable (capture et aquaculture) et la révision des horaires de travail (transformation et, dans une moindre mesure, aquaculture). Outre ces éléments, plusieurs entreprises offrent à leurs employés la possibilité d'acheter des produits de l'usine à un prix préférentiel. Notons qu'en aquaculture, aucun moyen de rétention n'a été mis en place par le quart des entreprises, alors que le recrutement des techniciens et des ouvriers, notamment, est jugé très difficile dans une proportion importante (cf. Figure 7.9).

« J’offre la possibilité à mes employés d’acheter certains aliments au prix de gros, soit au prix que je les paie. »

Figure 7.9
Actions mises en place pour retenir les employés



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

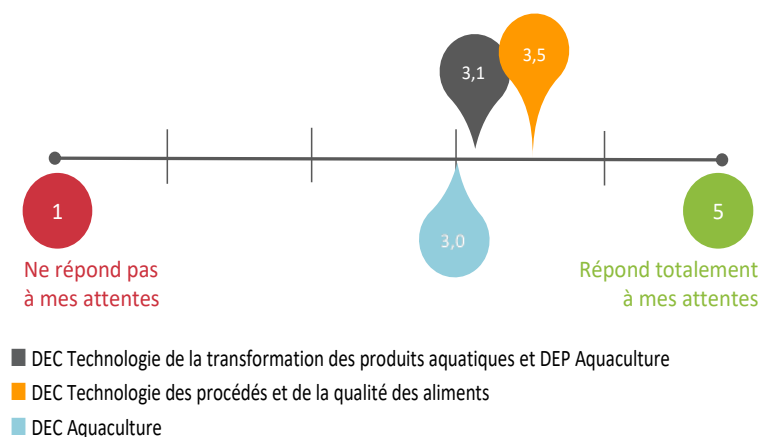
7.3 FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

FORMATION INITIALE

Les formations initiales menant à un métier dans le secteur de l’aquaculture et de la transformation de produits aquatiques sont généralement bien connues des employeurs (plus de 80 % les connaissent). Elles ne répondent toutefois qu’en partie aux besoins des employeurs. La Figure 7.10 présente la satisfaction des employeurs par rapport aux formations initiales menant à un métier dans les secteurs étudiés. Le DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments et de la qualité des aliments est celui qui obtient le score moyen le plus haut (3,5 sur 5). Les formations DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques, DEP Aquaculture et DEC Aquaculture obtiennent des notes similaires, soit environ 3 sur 5.

- Pour le DEC Aquaculture, les employeurs reprochent essentiellement au programme de ne pas assez bien préparer les étudiants à la nature physique du travail de technicien en aquaculture (ex. : transporter de lourdes charges, soulever des poches de moulée, transférer des poissons, etc.). Certains employeurs et intervenants interrogés ont mentionné qu’un stage plus tôt au cours de la formation pourrait mieux préparer les étudiants aux tâches et aux responsabilités qui les attendent. Rappelons toutefois que le DEC Aquaculture a récemment été actualisé par l’ÉPAQ et a été séparé en quatre modules distincts afin de répondre à ces attentes. Il sera ainsi intéressant dans un futur proche de sonder les employeurs sur leur satisfaction de ce nouveau programme.

Figure 7.10
Satisfaction des employeurs par rapport aux formations initiales

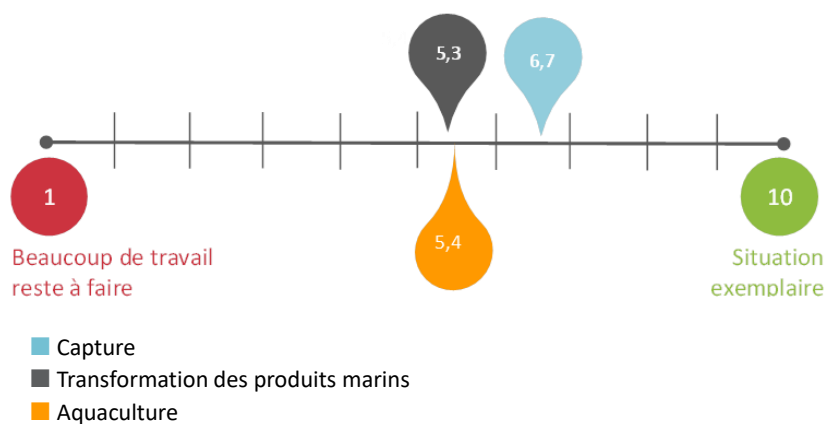


Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

FORMATION CONTINUE

La Figure 7.11 montre la note que s'accordent les employeurs en matière de prise en compte de la formation continue. Les entreprises du secteur de la capture se donnent en moyenne une performance de 6,7 sur 10, soit la meilleure note de l'ensemble des secteurs. Les transformateurs et les aquaculteurs s'accordent un score beaucoup plus faible, soit un peu plus de 5 sur 10.

Figure 7.11
Note que s'accordent les employeurs en matière de prise en compte de la formation continue



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

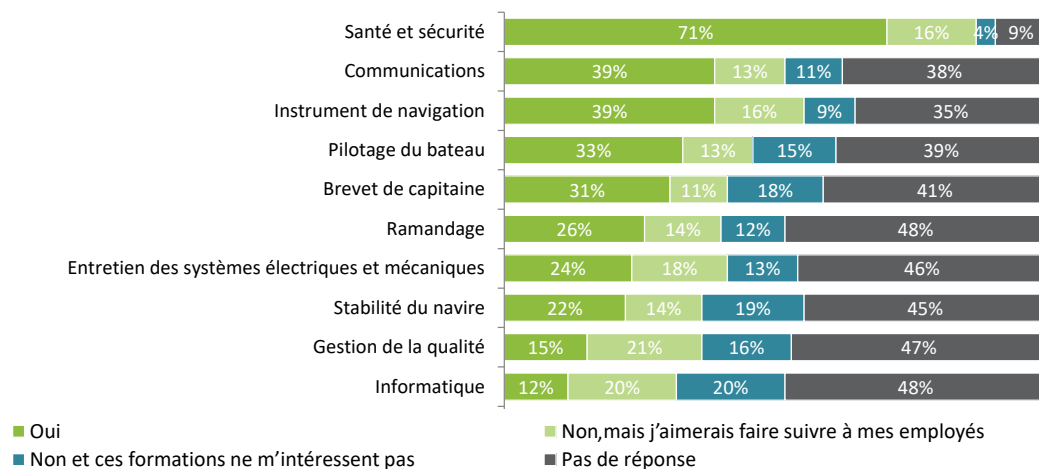
BESOINS DE FORMATION CONTINUE

Dans l'ensemble des secteurs, une proportion variable d'entreprises ont fait suivre des formations continues à leurs employés sur différents sujets (cf. Figure 7.12, Figure 7.13 et Figure 7.14). En capture, sauf pour le thème de la santé et de la sécurité (dont les rappels auprès des employés sont souvent obligatoires), de 40 à 50 % des employeurs interrogés n'ont pas été en mesure de se

prononcer sur leur intérêt pour la formation continue ou même sur le fait que la formation avait été offerte ou non. Pourtant, c'est le groupe d'employeurs qui s'accordaient la meilleure note pour la prise en compte de la formation continue. Autrement, en transformation et en aquaculture, les plus populaires sont les formations sur les premiers soins et sur la santé et la sécurité ainsi que celles touchant à l'hygiène et à la salubrité, au nettoyage et à l'assainissement et à la manipulation de produits. Dans l'ensemble des secteurs, certains besoins en formation semblent toutefois persister.

- En capture, les besoins en formation se situent principalement sur le plan de la gestion de la qualité et de l'informatique (traitement de données, etc.). Selon certains employeurs interrogés, les pêcheurs et les aides-pêcheurs manqueraient de formation sur l'impact de la manutention des produits sur le bateau (importance de mettre les produits dans la glace, etc.). Certains transformateurs offriraient même une prime à leurs fournisseurs (pêcheurs) afin de s'assurer un approvisionnement de qualité⁷⁶. Certains employeurs ont également mentionné qu'ils recherchent de la formation en mécanique pour certains de leurs travailleurs, un constat d'ailleurs ressorti lors des entrevues auprès des intervenants du secteur⁷⁷.
- Les besoins de formation des transformateurs touchent majoritairement à la gestion du temps et des priorités (50 % des employeurs), à la planification des opérations et de la production (44 %) et aux normes de qualité et aux réglementations (44 %). Concernant la qualité, beaucoup de formations de courte durée seraient offertes, toutefois très peu seraient complètes. L'ÉPAQ a monté un programme de formation sur mesure en entreprise sur la qualité, mais selon certains intervenants, il serait insuffisant pour combler les besoins criants de l'industrie causés notamment par la croissance des exigences réglementaires⁷⁸.
- La compréhension des normes environnementales, la maintenance des équipements et l'entretien des systèmes électriques et mécaniques sont cités comme étant des besoins de formation par plus de 40 % des aquaculteurs.

Figure 7.12
Formations continues données aux employés et besoins de formation — Capture



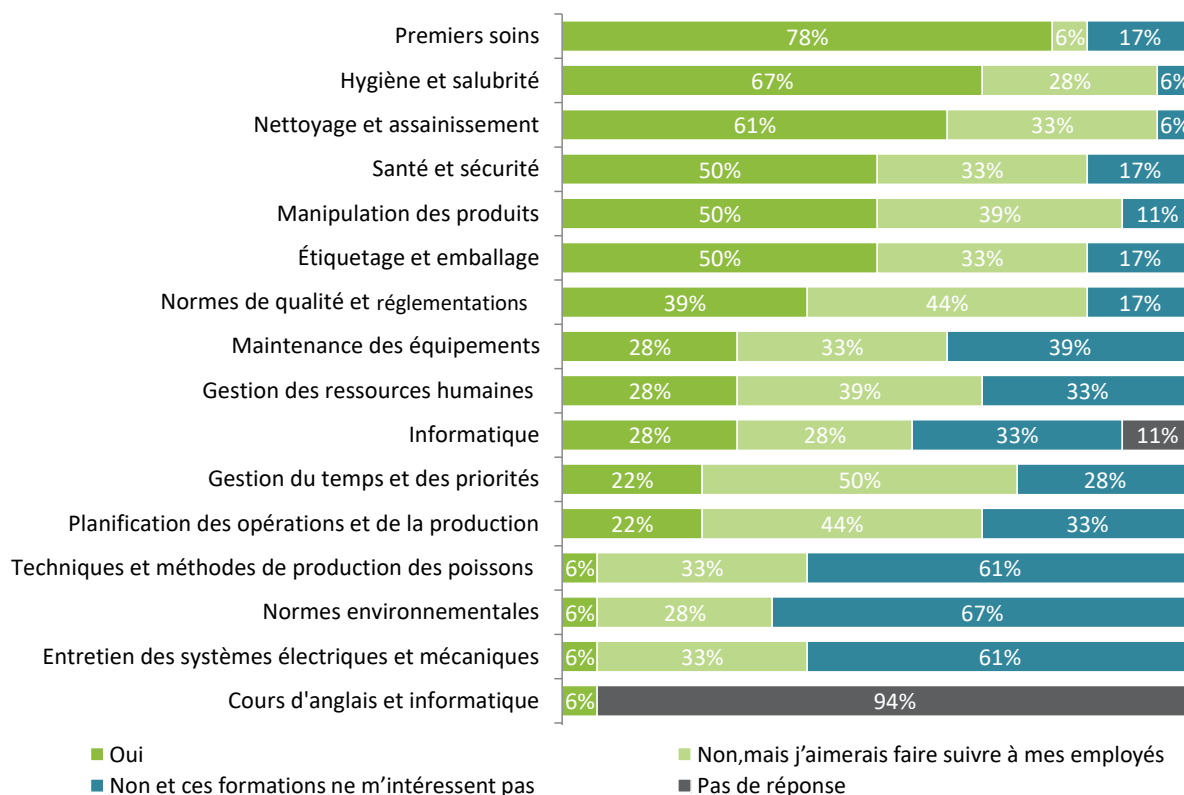
Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

⁷⁶ Jean-Paul Gagné, AQIP, décembre 2017.

⁷⁷ Jean-Pierre Couillard, Association des capitaines-propriétaires de la Gaspésie, décembre 2017.

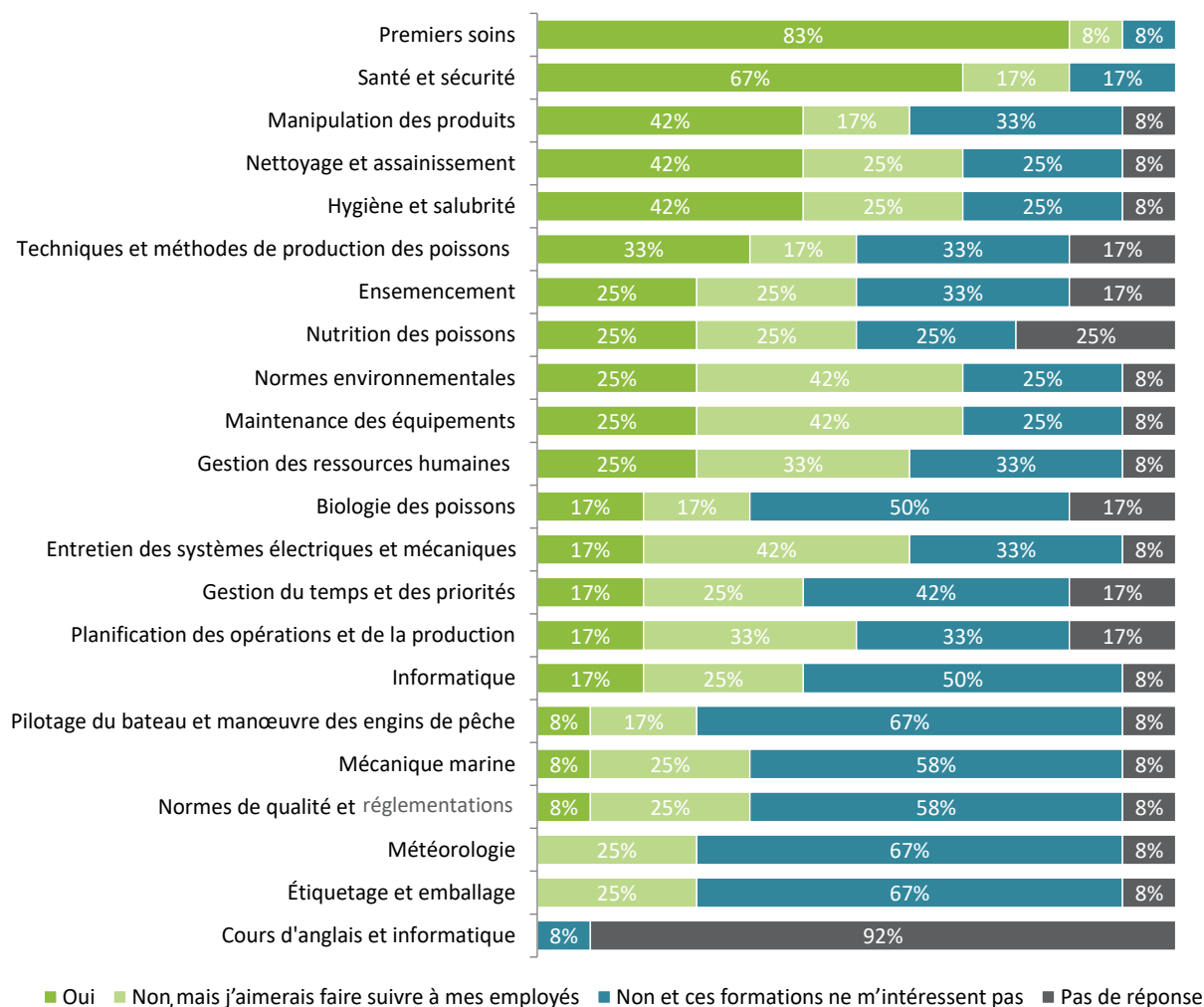
⁷⁸ Isabelle Jalbert, ÉPAQ.

Figure 7.13
Formations continues données aux employés et besoins de formation — Transformation



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Figure 7.14
Formations continues données aux employés et besoins de formation — Aquaculture

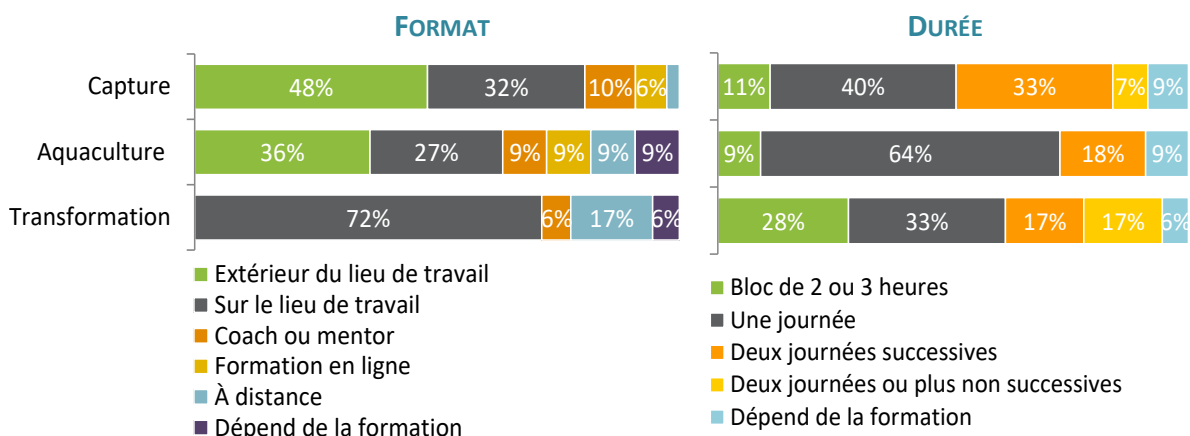


Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO 2018.

FORMAT ET DURÉE DES FORMATIONS

- Les formats de formation privilégiés par les employeurs varient selon le secteur. Près des 3/4 des transformateurs préfèrent les formations sur le lieu de travail. Dans les secteurs de la capture et de l'aquaculture, c'est plutôt la formation à l'extérieur du lieu de travail qui est recherchée.
- Dans l'ensemble des secteurs, un fort pourcentage d'employeurs estiment que les formations d'une journée sont préférables. Le tiers des employeurs du secteur de la capture apprécie également les formations de deux journées successives et plus du quart des entreprises de transformation (28 %) privilégient les formations de deux ou trois heures successives.
- Plus de 85 % des employeurs du secteur de la capture jugent que la période « hors-saison » est la plus propice pour les formations.

Figure 7.15
Format et durée privilégiés pour une formation



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

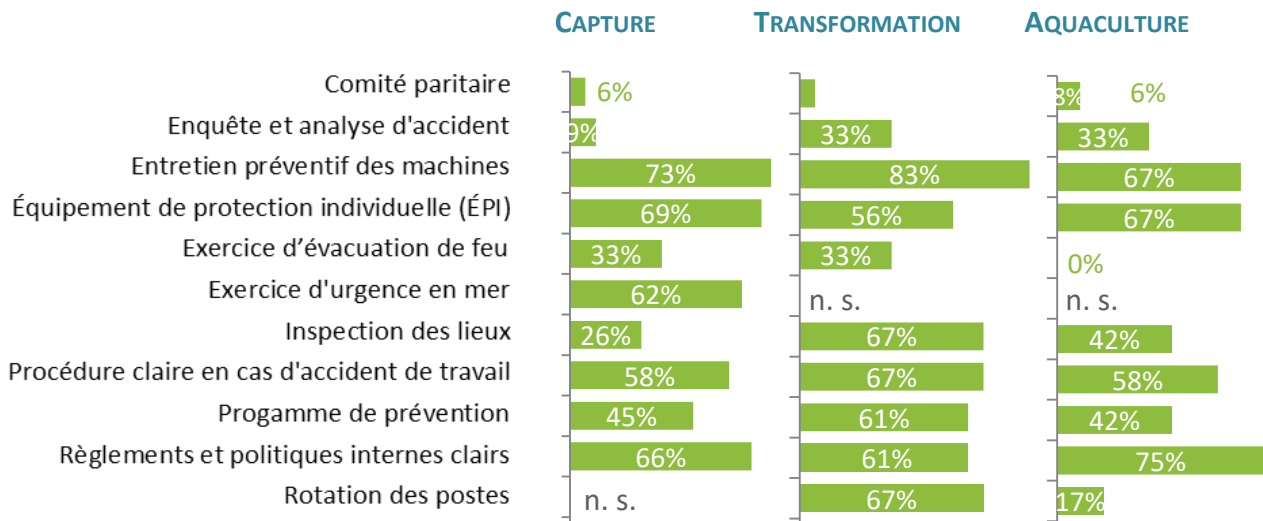
7.4 SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

MESURES UTILISÉES EN ENTREPRISE

La Figure 7.16 documente les principales mesures en matière de santé et de sécurité (SS) au travail mises en place au sein des entreprises sondées. Dans l'ensemble des secteurs, une forte proportion d'entreprises font l'entretien préventif des équipements (plus des 2/3), ont des règlements et des politiques internes clairs en matière de SS, ont une procédure claire en cas d'accident de travail et fournissent à leurs employés des équipements de protection individuelle (ÉPI).

- Dans le secteur de la capture, plus de 60 % des employeurs font également un exercice d'urgence en mer et 45 % ont un programme de prévention. Très peu font toutefois une enquête et une analyse en cas d'accident (9 %), ont un comité paritaire (6 %) et font l'inspection des lieux de travail (26 %).
- En transformation, la rotation de postes, l'inspection des lieux de travail et l'adoption d'un programme de prévention semblent des pratiques assez bien intégrées par les employeurs : plus de 60 % des employeurs les pratiquent. Toutefois, seul le tiers fait des exercices d'évacuation en cas d'incendie et réalise une enquête et une analyse en cas d'accident et très peu d'employeurs ont des comités paritaires (6 %). Ces mêmes lacunes s'observent également dans le secteur aquacole.
- Dans l'ensemble des secteurs, aucune entreprise sondée n'a mis en place un programme de récompenses pour souligner les périodes de travail sans accident et des examens médicaux préembauche.

Figure 7.16
Mesures mises en place en matière de santé et sécurité au travail



n. s. : non sondé auprès des employeurs.

Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

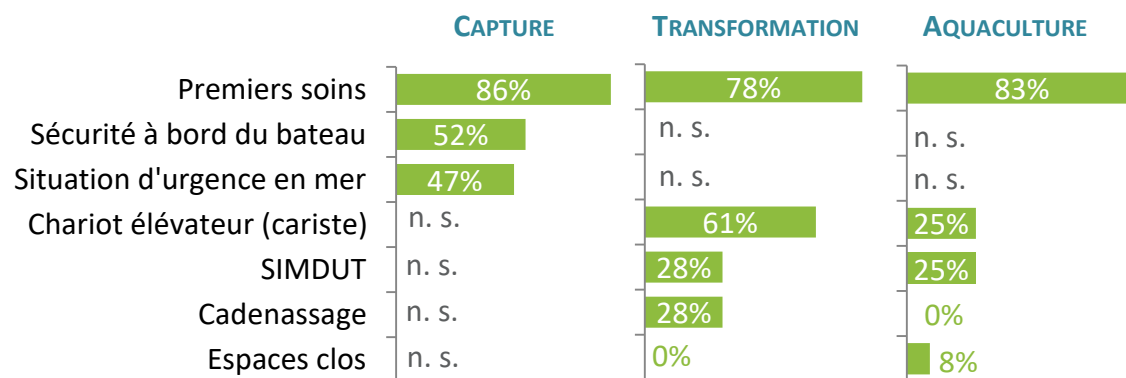
Une bonne proportion d'entreprises (39 % en transformation et 45 % en aquaculture) ont également mis en place certains éléments pour améliorer l'environnement de travail de leurs employés. Parmi ceux-ci, mentionnons l'achat d'équipements visant à faciliter le travail (ex. : soulever des charges, etc.), à assurer une meilleure sécurité (ex. : planchers moins glissants) et à favoriser le bien-être des employés (ex. : table de pique-nique à l'extérieur, échangeur d'air, etc.). D'autres ont également amélioré les positions de travail et implanté des programmes de SST (ex. : cadenassage).

FORMATIONS SST

La formation obligatoire sur les premiers soins est donnée par la très grande majorité des employeurs actifs dans les secteurs sondés (cf. Figure 7.17).

- En capture, environ la moitié des employeurs font également suivre à leurs employés des formations sur la sécurité à bord du bateau et sur les situations d'urgence en mer. Rappelons que la Loi sur la santé et la sécurité du travail exige que les employeurs prennent en charge la santé et la sécurité de leurs travailleurs.
- La formation sur l'usage du chariot élévateur est offerte par 60 % des employeurs du secteur de la transformation et par 25 % des entreprises aquacoles. Seule une faible proportion d'employeurs des secteurs de la transformation et de l'aquaculture donnent le SIMDUT et les formations sur le cadenassage et le travail en espace clos.

Figure 7.17
Formations en SST offertes aux employés, par secteur

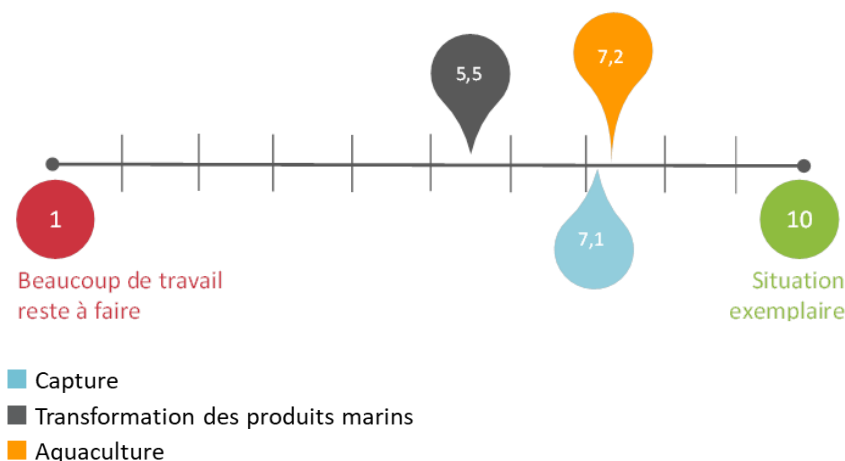


n. s. : non-sondé auprès des employés.

Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

De façon générale, les employeurs jugent qu'il leur est possible de faire mieux en matière de santé et de sécurité au travail. Les employeurs des secteurs de la capture et de l'aquaculture se donnent un score d'un peu plus de 7 sur 10; ils peuvent donc faire mieux. Les employeurs du secteur de la transformation jugent toutefois plus sévèrement leur performance. Leur note moyenne de 5,5 sur 10 indique que beaucoup de travail reste à faire pour rendre leur situation plus exemplaire.

Figure 7.18
Note que s'accordent les employeurs en matière de santé et sécurité



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

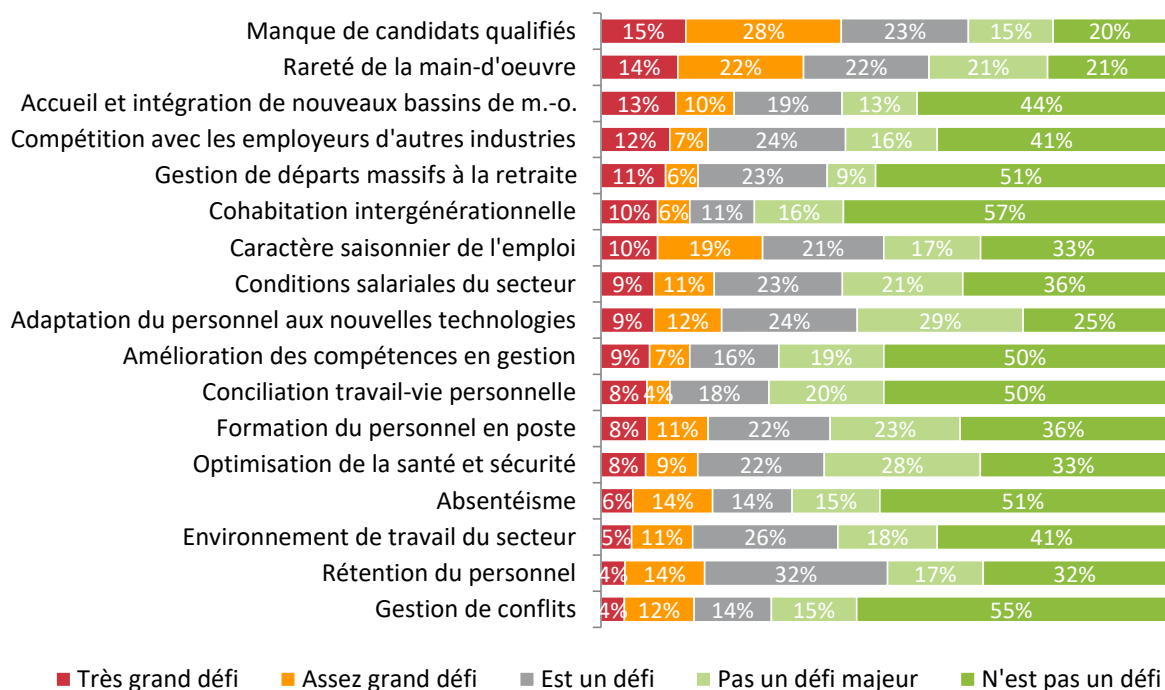
7.5 ENJEUX, BESOINS ET PERSPECTIVES

DÉFIS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Figure 7.19, la Figure 7.20 et la Figure 7.21 présentent les défis en gestion des ressources humaines que doivent relever les entreprises des secteurs étudiés.

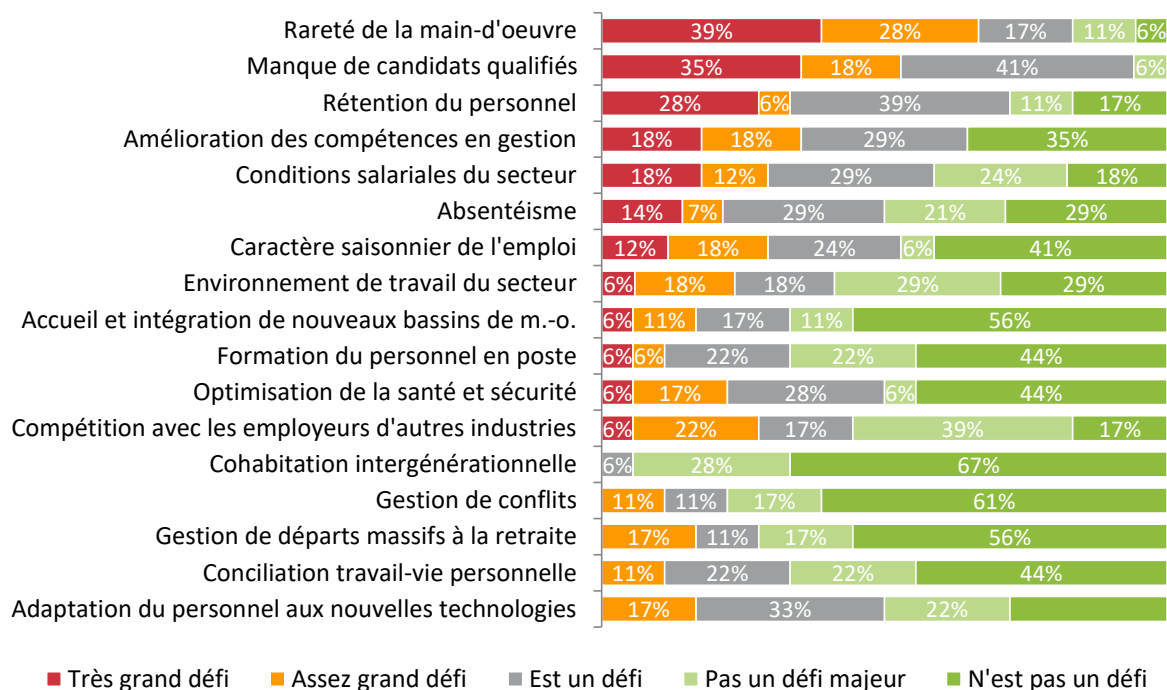
- Dans les secteurs de la capture, les principaux défis touchent le recrutement (manque de candidats qualifiés et rareté de la main-d'œuvre) et l'accueil et l'intégration de nouveaux bassins de main-d'œuvre. Plus de 10 % des entreprises citent également la concurrence avec les employeurs d'autres industries et la gestion des départs massifs à la retraite. Précisons toutefois que, contrairement aux secteurs de la transformation et de l'aquaculture, une proportion beaucoup plus faible d'entreprises de capture a qualifié des défis de « très grands ». En effet, à l'exception de deux des défis suggérés, plus de la moitié des répondants du secteur de la capture ne vivent pas de défi lié à la gestion des RH.
- Les employeurs des secteurs de la transformation et de l'aquaculture présentent des défis similaires. À l'instar du secteur de la capture, les défis liés à la rareté de la main-d'œuvre et au manque de candidats qualifiés sont les plus importants. En transformation, plus du tiers des employeurs qualifient ces défis de « très grands ». En aquaculture, cette proportion atteint 30 %. La rétention de la main-d'œuvre est le troisième « très grand défi » nommé par les deux secteurs. En transformation, près de 20 % des entreprises qualifient également l'amélioration des compétences en gestion et les conditions de travail de « très grands défis ». À cet effet, la compétitivité des salaires par rapport aux autres secteurs d'activité serait également problématique. En aquaculture, près de 20 % des employeurs jugent également l'absentéisme comme étant un « très grand défi ».

Figure 7.19
Principaux défis en gestion des ressources humaines — Capture



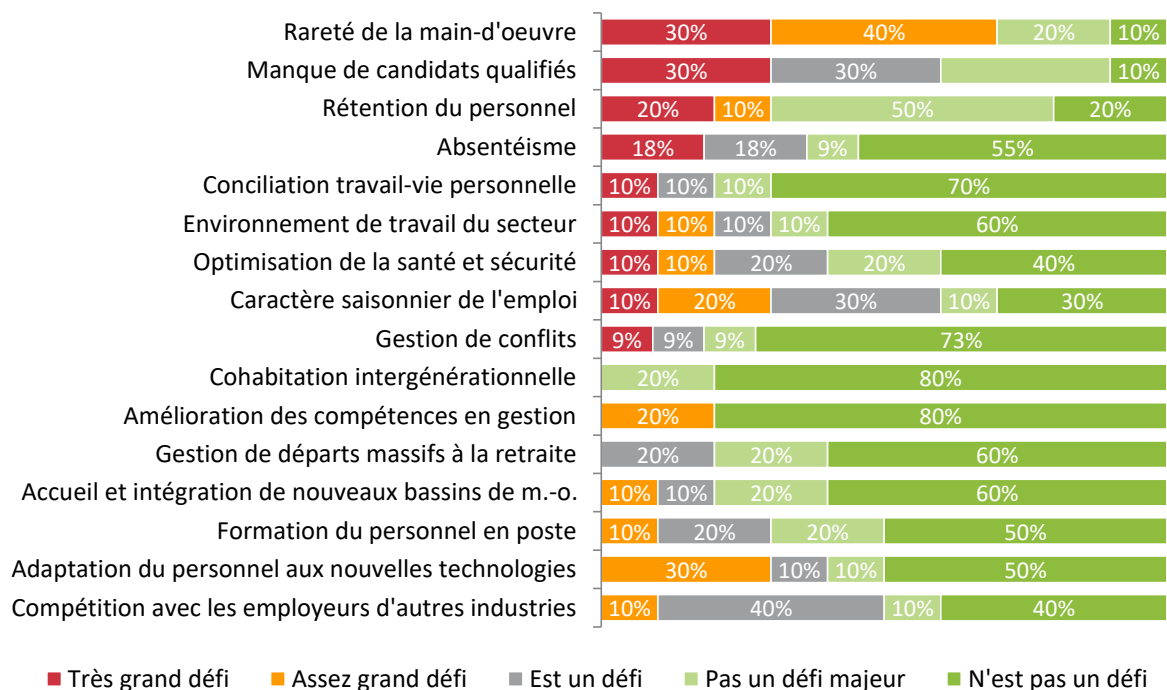
Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Figure 7.20
Principaux défis en gestion des ressources humaines — Transformation



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Figure 7.21
Principaux défis en gestion des ressources humaines — Aquaculture



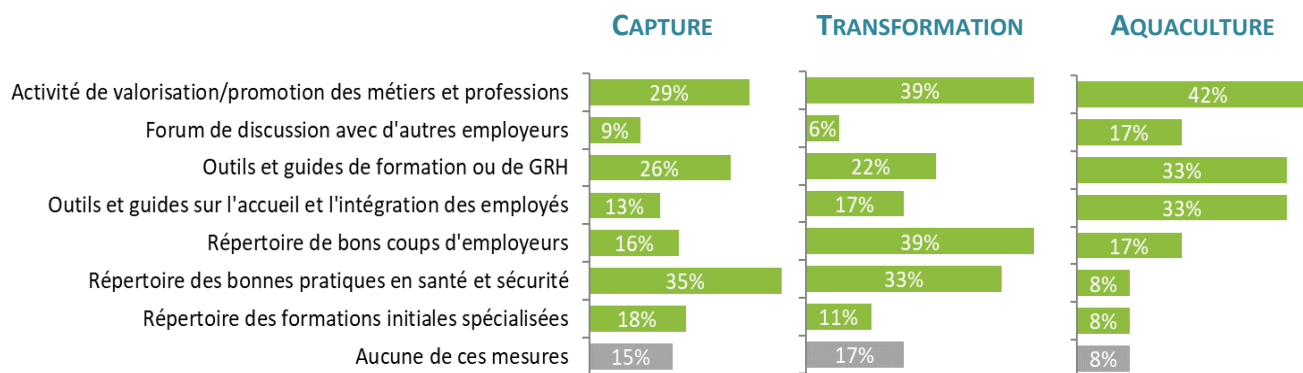
Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

OUTILS ET MESURES UTILES POUR APPUYER LES DÉFIS

Les outils et mesures jugés comme utiles par les employeurs pour les appuyer dans leurs défis varient en fonction des secteurs.

- En capture et en transformation, les activités de valorisation et la promotion des métiers et professions ainsi que la création d'un répertoire de bonnes pratiques en santé et en sécurité font partie des mesures les plus populaires. Près de 40 % des transformateurs jugent également qu'un répertoire de « bons coups » d'employeurs pourrait leur être utile.
- Outre la valorisation et la promotion des métiers et des professions, les employeurs du secteur aquacole ont également un penchant pour les outils et les guides de formation en GRH et sur l'accueil et l'intégration des employés.
- En entrevue, c'est également avec insistance qu'ont été nommés les thèmes de la valorisation et de la promotion du secteur et de ses métiers et professions. Certains intervenants ont aussi mentionné le besoin d'un outil pour les aider à attirer la main-d'œuvre, tant locale qu'étrangère.

Figure 7.22
Outils et mesures pour appuyer les employeurs dans leurs défis

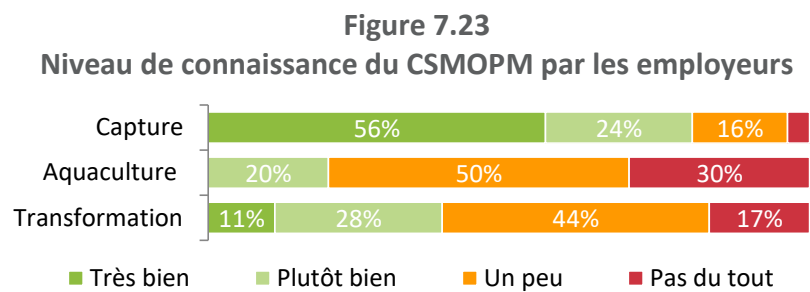


Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

CONNAISSANCE DU CSMOPM

Le CSMOPM semble bien connu des employeurs du secteur de la capture. Parmi ceux-ci, 80 % mentionnent qu'ils le connaissent très bien ou plutôt bien. L'organisation semble toutefois moins connue dans les secteurs de la transformation et de l'aquaculture (moins du tiers des entreprises ont mentionné qu'ils connaissent le CSMOPM). Le fait que le CSMOPM soit situé en région maritime explique en grande partie cette situation.

- De façon générale, les guides produits par le CSMOPM sont peu connus et utilisés par les employeurs des différents secteurs. Ceux qui les utilisent ont toutefois mentionné qu'ils en apprécient le contenu. Bien que l'implantation d'outils soit essentielle pour aider les employeurs, il demeure primordial de mesurer leur performance pour déterminer lesquels s'avèrent les plus efficaces.
- En entrevue, les employeurs ont été questionnés sur le rôle qu'ils aimeraient voir jouer par le CSMOPM. La plupart d'entre eux ont mentionné l'importance de mieux faire connaître le secteur, mais certains ont également souligné un besoin pour l'organisation de formations (ex. : sur le contrôle de la qualité/contamination, gestion des ressources humaines).



Source : Enquête auprès des employeurs, Groupe AGÉCO, 2018.

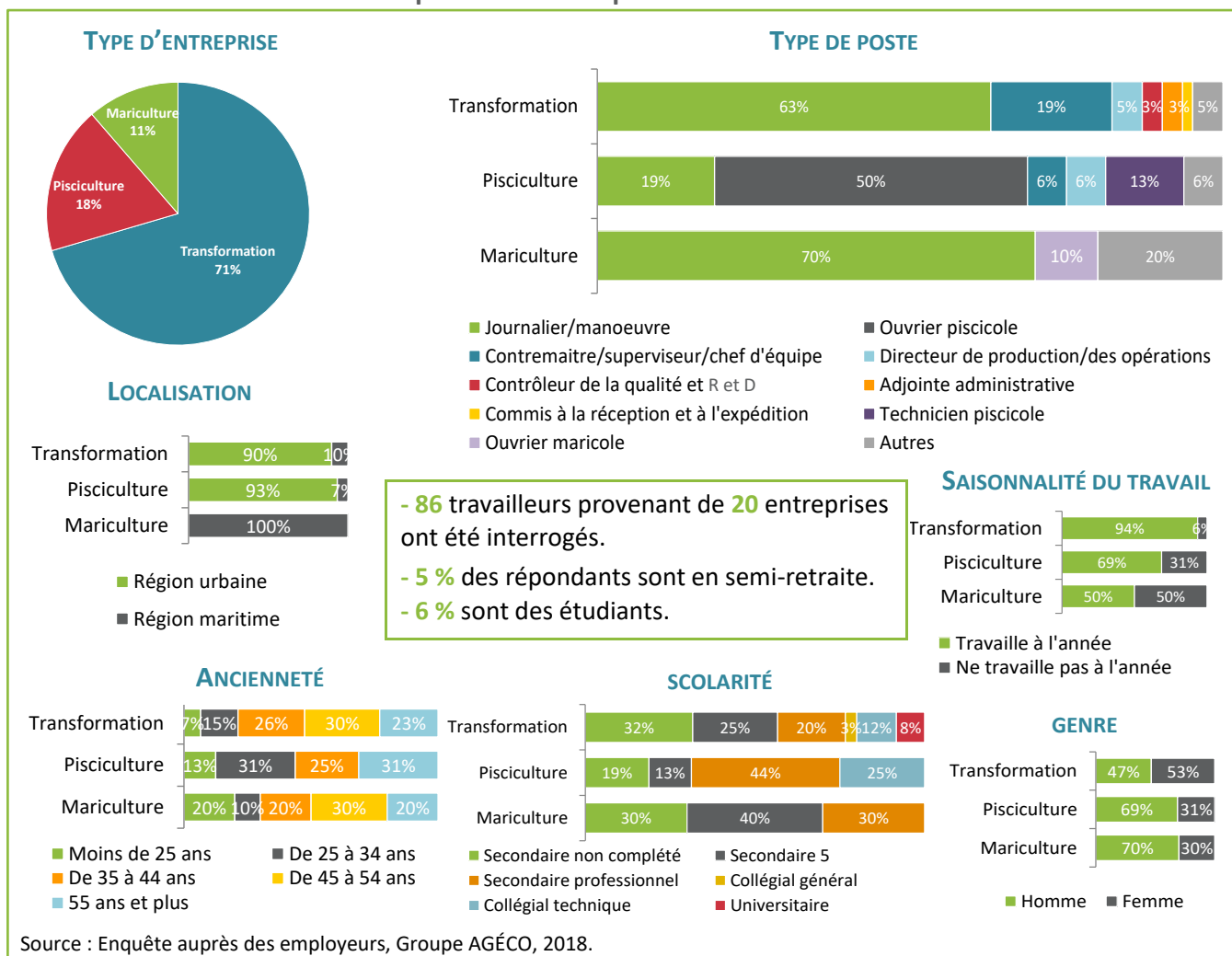
8. POINT DE VUE DES EMPLOYÉS

Ce chapitre présente le point de vue des travailleurs des secteurs à l'étude sur leurs conditions de travail (expérience de travail, santé et sécurité, formation continue et conditions de travail en général). Ces informations sont tirées de l'enquête réalisée auprès des travailleurs des secteurs de la transformation (employés travaillant à l'année) et de l'aquaculture (pisciculture et mariculture) et de groupes de discussion tenus majoritairement avec des travailleurs des secteurs de la capture et de la transformation dans trois régions distinctes (Îles-de-la-Madeleine, Côte-Nord et Gaspésie). Les résultats de l'enquête et des groupes de discussion sont séparés en deux sections.

8.1 VOLET « ENQUÊTE »

Rappelons que les données sur le secteur maricole présentées dans cette section sont une compilation de la situation rapportée par les employés de quelques entreprises seulement et qu'elles doivent être interprétées avec précaution.

Figure 8.1
Profil des répondants à l'enquête — Volet « Travailleurs »

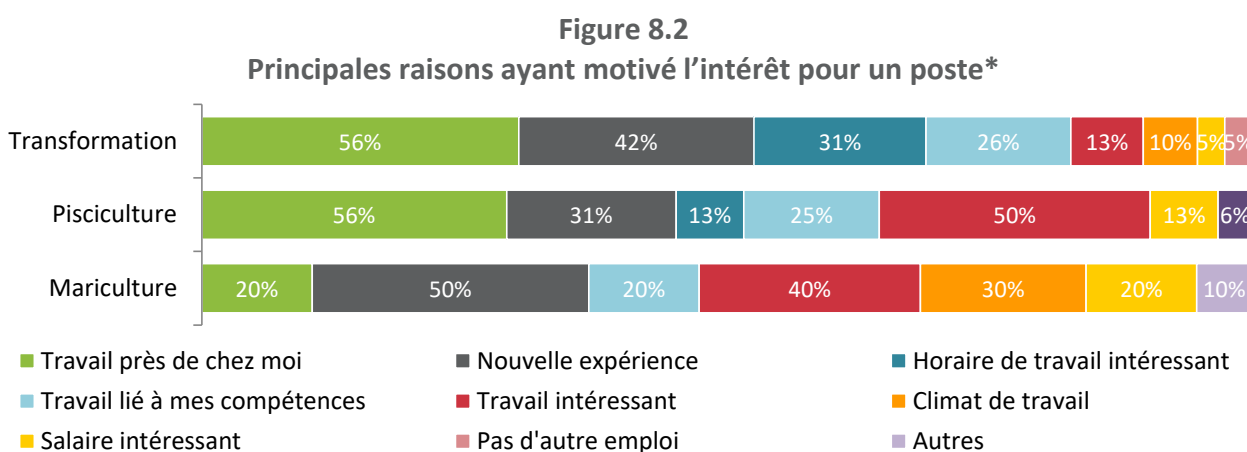


8.1.1 EMBAUCHE ET ACCUEIL DES EMPLOYÉS

PRINCIPALES RAISONS POUR POSTULER À UN POSTE

La Figure 8.2 montre les deux principales raisons pour lesquelles les employés interrogés ont postulé pour un emploi au sein de l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

- Dans les secteurs de la transformation et de la pisciculture, la proximité du lieu de travail est la principale raison mentionnée pour justifier l'intérêt pour un poste. En mariculture, il semble plutôt que ce soit la recherche d'une nouvelle expérience qui occupe le premier rang. Cette raison est d'ailleurs la deuxième plus importante raison dans le secteur de la transformation, suivie de l'horaire de travail.
- Dans les secteurs de la pisciculture et de la mariculture, le fait que le travail soit intéressant est également nommé par plusieurs répondants, soit respectivement 50 % et 40 %.

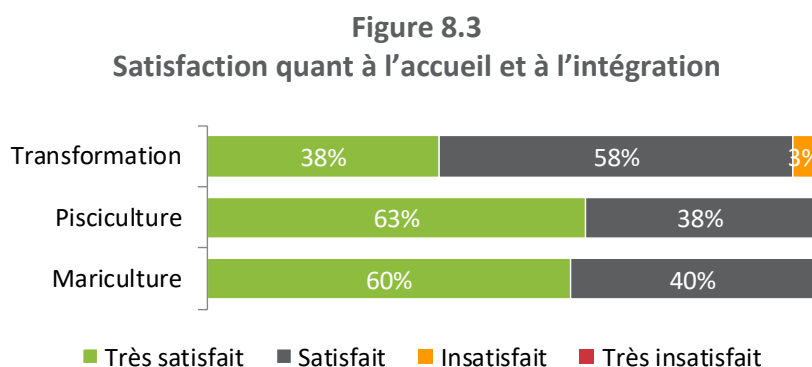


* Le total n'est pas égal à 100 %, un même répondant pouvant avoir répondu plusieurs réponses.

Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

ACCUEIL ET INTÉGRATION

Les processus d'accueil et d'intégration mis en place par les entreprises sont jugés satisfaisants par la majorité des travailleurs. Seul le secteur de la transformation compte une portion marginale de répondants (3 %) insatisfaits.



Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

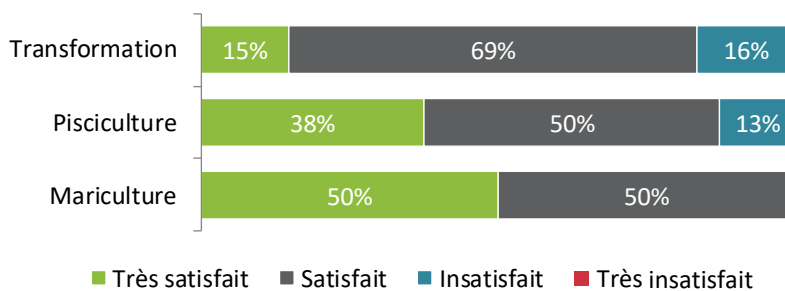
8.2 RÉTENTION ET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

La rétention des employés est grandement tributaire du niveau de satisfaction des employés quant à leur milieu de travail. À cet effet, la grande majorité des travailleurs se considèrent comme étant généralement satisfaits ou très satisfaits des conditions de travail qui leur sont offertes (cf. Figure 8.4). Les raisons évoquées sont principalement l'équipe et les relations étroites avec les collègues, qui compensent les conditions de travail plus difficiles. Il existe une certaine insatisfaction dans les secteurs de la transformation et de la pisciculture; toutefois, celle-ci est relativement faible (respectivement 16 % et 13 %). De façon plus précise, elle touche principalement les avantages sociaux et les primes/bonus offerts, les salaires, le nombre de congés offerts ainsi que les possibilités d'avancement. Parmi les changements évoqués par les travailleurs pouvant potentiellement améliorer le niveau de satisfaction des travailleurs à l'égard de leur emploi actuel, mentionnons une augmentation de salaire (citée par plus de 55 % des travailleurs) et la mise en place d'avantages sociaux. Rappelons que du côté des employeurs, la révision des salaires figurait effectivement parmi les moyens mis en place par une bonne proportion des répondants pour agir sur la rétention. Par contre, la mise en place d'avantages sociaux a été adoptée comme stratégie par une minorité d'employeurs (moins de 10 %) (cf. Figure 7.9).

La Figure 8.5, la Figure 8.6 et la Figure 8.7 présentent plus en détail la satisfaction des travailleurs sondés de chaque secteur par rapport à diverses conditions de travail.

Figure 8.4
Satisfaction générale des employés à l'égard de leurs conditions de travail



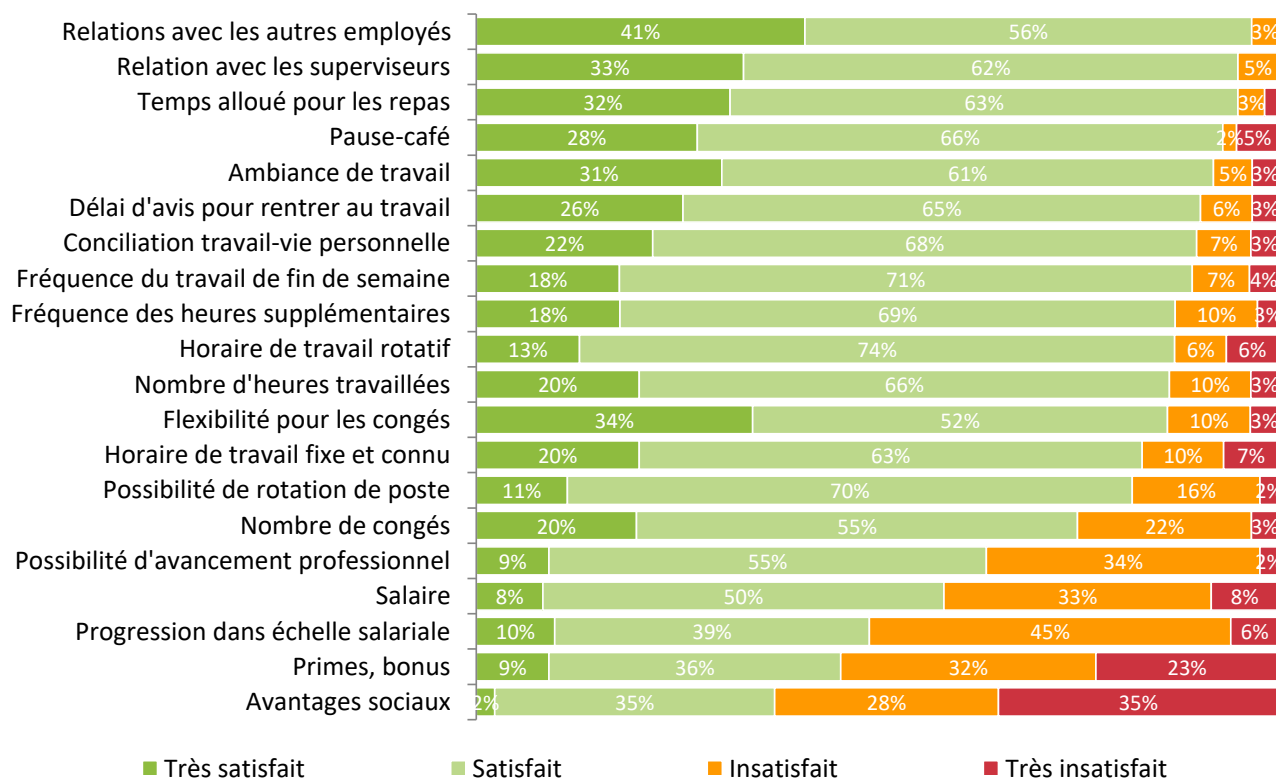
Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Transformation

Les travailleurs de l'industrie de la transformation sont généralement satisfaits quant à leurs conditions de travail : seules 6 des 20 conditions de travail sondées obtiennent un taux de satisfaction inférieur à 80 % (cf. Figure 8.5). Parmi celles-ci figurent le nombre de congés offerts (75 %), la possibilité d'avancement (64 %), le salaire (57 %), la progression dans l'échelle salariale (49 %), les primes/bonus (45 %) et les avantages sociaux (37 %). Ces plus faibles taux de satisfaction confirment le fait que très peu d'employeurs du secteur offrent des primes et des avantages sociaux

à leurs employés⁷⁹ et que les salaires offerts sont généralement peu élevés (40 % des travailleurs sondés ont un salaire horaire inférieur à 14 \$ [cf. Figure 8.9]). Par ailleurs, à la question « Quels changements viendraient améliorer votre niveau de satisfaction à l'égard de votre emploi actuel? », plus de 55 % des répondants citent une augmentation de salaire et plus du quart, la mise en place d'avantages sociaux.

Figure 8.5
Taux de satisfaction des employés envers les conditions de travail — Transformation



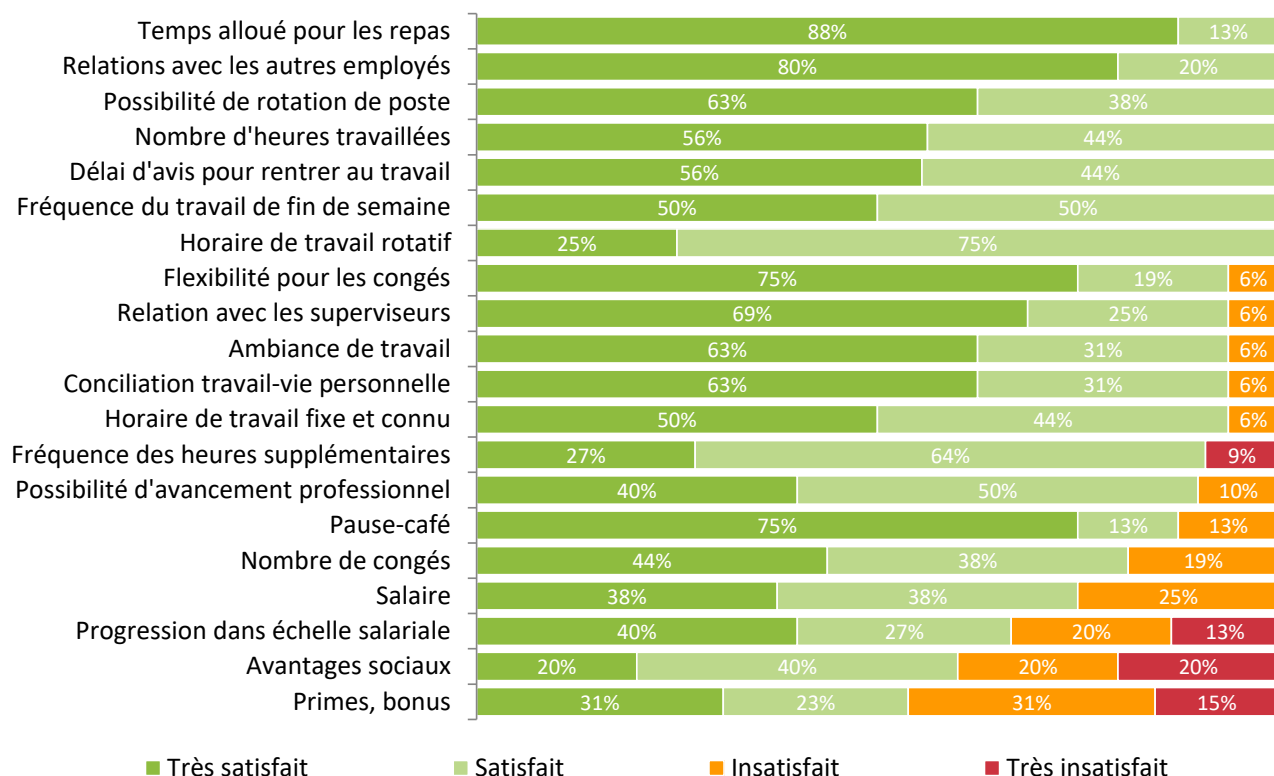
Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Pisciculture

Le salaire, la progression dans l'échelle salariale, les avantages sociaux et les primes/bonus viennent, tout comme dans le secteur de la transformation, en tête des conditions de travail détenant les plus hauts taux d'insatisfaction dans le secteur piscicole (plus de 20 %). Pour être davantage satisfaits de leur emploi actuel, les travailleurs du secteur souhaiteraient voir leur salaire modifié, avoir plus d'avantages sociaux et avoir accès à un meilleur environnement de travail (équipements/outils plus efficaces).

⁷⁹ Tiré d'entrevues réalisées auprès d'employeurs du secteur.

Figure 8.6
Taux de satisfaction des employés envers les conditions de travail — Pisciculture

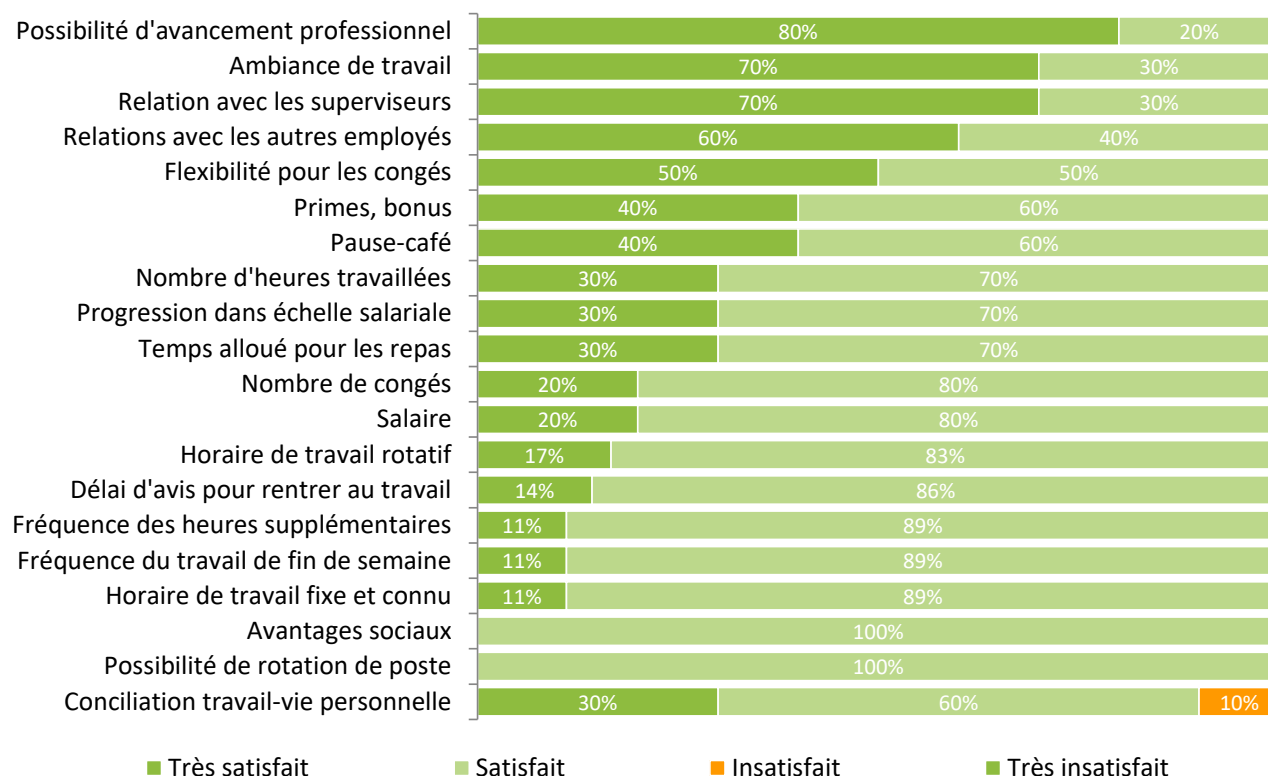


Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Mariculture

Très peu d'employés interrogés se sont montrés insatisfaits envers leurs conditions de travail dans le secteur maricole, si ce n'est que pour la conciliation travail-vie personnelle. Rappelons toutefois que ces résultats sont basés sur les réponses de seulement 10 répondants provenant de 2 entreprises distinctes.

Figure 8.7
Taux de satisfaction des employés envers les conditions de travail — Mariculture

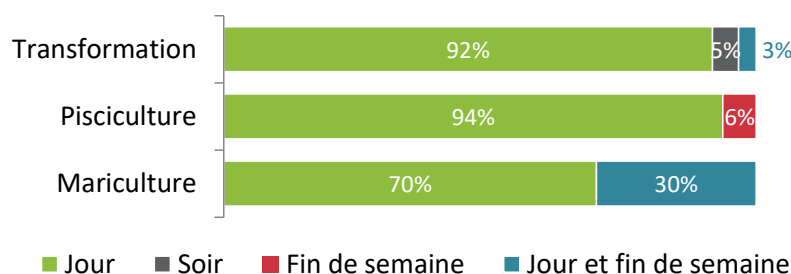


Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

HORAIRES DE TRAVAIL

Dans l'ensemble des secteurs, la majorité des employés interrogés travaillent le jour (cf. Figure 8.8). Le secteur de la transformation compte néanmoins quelques employés travaillant le soir et pendant plusieurs périodes (jour et fin de semaine). Quelques travailleurs des secteurs piscicole et maricole ont également des emplois de fin de semaine.

Figure 8.8
Horaires de travail



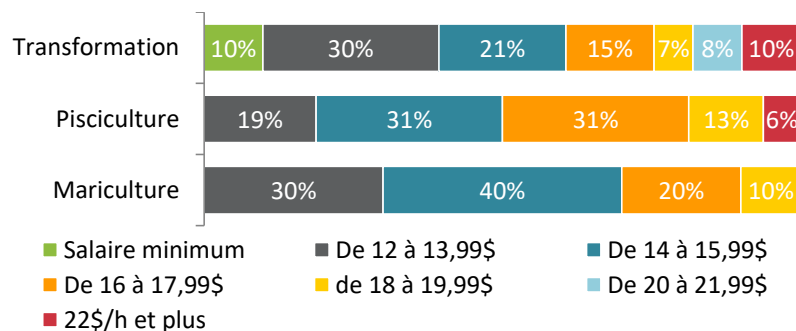
Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

SALAIRES

La Figure 8.9 présente le salaire horaire moyen des répondants travaillant en transformation de produits aquatiques, en pisciculture et en mariculture.

- Dans le secteur de la transformation, 40 % des travailleurs interrogés gagnent moins de 14 \$/heure. Parmi ceux-ci, 10 % travaillent au salaire minimum. Précisons que le secteur de la transformation est le seul parmi les secteurs étudiés où certains répondants ont mentionné être payés au salaire minimum. Ceux-ci sont essentiellement des journaliers/manœuvres. À l’opposé, l’industrie de la transformation compte une grande proportion de travailleurs ayant un salaire horaire supérieur à 20 \$/h par rapport aux industries maricole et piscicole. Ces derniers occupent des postes de niveau supérieur, soit : directeur de production/des opérations, contremaître/superviseur/chef d’équipe, contrôleur de la qualité et du R et D ou contrôleur financier. Les journaliers/manœuvres du secteur gagnent généralement du salaire minimum à 18 \$/h. Ceux qui détiennent les salaires les plus élevés sont ceux qui ont plus de 6 ans d’ancienneté.
- Les travailleurs de l’industrie piscicole gagnent pour la plupart (plus de 60 %) de 14 à 18 \$/h. Le salaire horaire des journaliers/manœuvres et des ouvriers piscicoles oscille de 12 à 18 \$/h selon le niveau d’ancienneté, alors que celui des techniciens piscicoles et des autres postes plus élevés en hiérarchie (contremaître et directeur de production) est généralement supérieur à 18 \$/h.
- En mariculture, il semble que la majorité des journaliers/manœuvres et des ouvriers maricoles (70 %) gagnent de 12 à 16 \$/h. Parmi les travailleurs sondés, aucun travailleur n’a affirmé gagner plus de 20 \$/h.

Figure 8.9
Salaire horaire moyen des employés des différents secteurs



Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Le Tableau 8.1 montre le salaire moyen des aides-pêcheurs et des capitaines travaillant dans le secteur de la capture. Ces données sont tirées de l’enquête réalisée auprès des travailleurs.

- Les salaires moyens des travailleurs du secteur de la capture sont généralement plus élevés que ceux des autres secteurs étudiés (aquaculture et transformation). Les aides-pêcheurs et les capitaines gagnent en moyenne respectivement 21 \$/h et 41 \$/h. Plusieurs travailleurs sont également payés sur une base hebdomadaire ou en pourcentage des revenus générés par leur entreprise. Parmi les répondants sondés (entreprises de capture), 85 % paient leurs aides-pêcheurs sur une base hebdomadaire, 9 % en fonction des revenus et 6 % sur une base

horaire. La majorité des entreprises paient également leurs capitaines sur une base hebdomadaire (53 %), le reste étant en pourcentage des revenus (33 %) et sur une base horaire (13 %).

Tableau 8.1
Salaire moyen des aides-pêcheurs et des capitaines — Capture

	Aides-pêcheurs		Capitaines	
	Salaire moyen	Dispersion	Salaire moyen	Dispersion
Par semaine	1162 \$	de 750 à 2000 \$	2019 \$	de 900 à 3750 \$
Par heure	21 \$	de 16 à 28 \$	41 \$	de 22 à 60 \$
% des revenus	8 %	de 4,5 à 12 %	25 %	de 7 à 80 %

Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

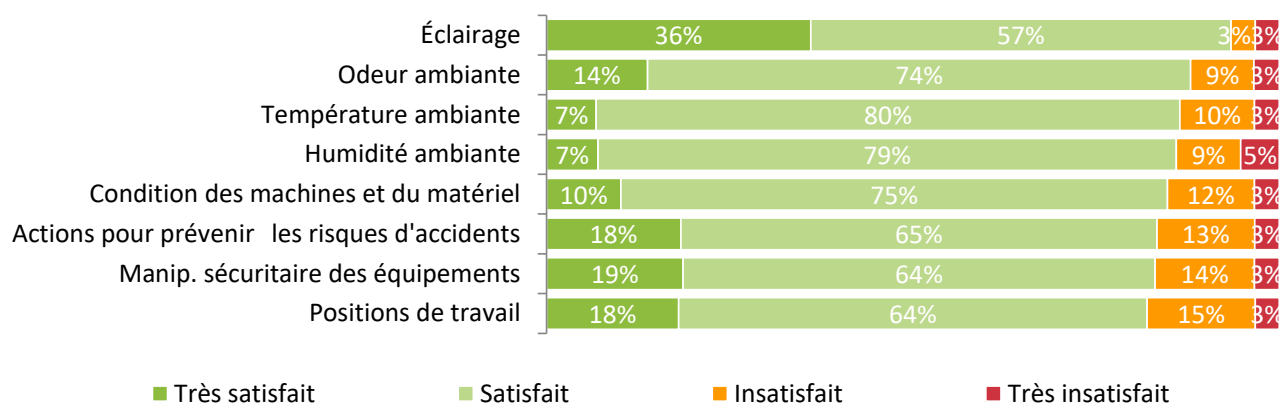
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Globalement, les travailleurs interrogés se disent satisfaits de leur environnement de travail. Rappelons qu'une part importante d'employeurs (39 % en transformation et 45 % en aquaculture) ont mis en place certaines mesures pour améliorer l'environnement de travail de leurs employés. Les éléments pour lesquels les taux d'insatisfaction sont les plus élevés varient d'un secteur à l'autre.

Transformation

Dans le secteur de la transformation, l'éclairage, l'odeur, la température et l'humidité ambiantes montrent des taux de satisfaction de plus de 85 %. Les conditions des machines et du matériel (15 %), les actions pour prévenir les accidents (16 %), la manipulation sécuritaire des équipements (17 %) et les positions de travail (18 %) sont les éléments où les taux d'insatisfaction sont les plus élevés, mais ils demeurent néanmoins satisfaisants pour plus de 80 % des répondants (cf. Figure 8.10).

Figure 8.10
Taux de satisfaction des employés envers leur environnement de travail — Transformation



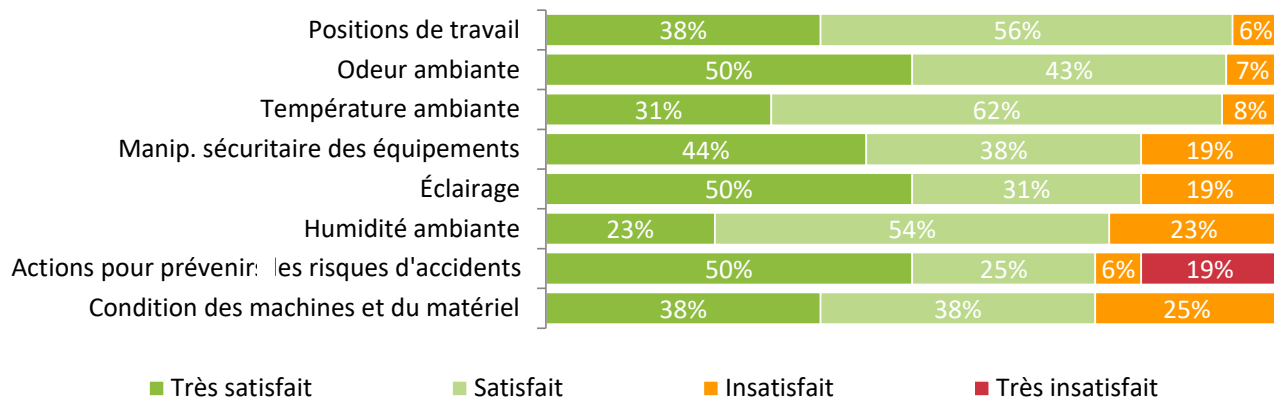
Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Pisciculture

Les travailleurs de l'industrie piscicole montrent un taux de satisfaction très élevé envers les positions de travail, l'odeur et la température (taux de satisfaction supérieur à 90 %). Environ le quart des répondants démontrent toutefois une insatisfaction envers l'humidité ambiante, les actions pour prévenir les risques d'accidents (près de 20 % sont très insatisfaits) et les conditions des machines et des équipements.

Figure 8.11

Taux de satisfaction des employés envers leur environnement de travail — Pisciculture



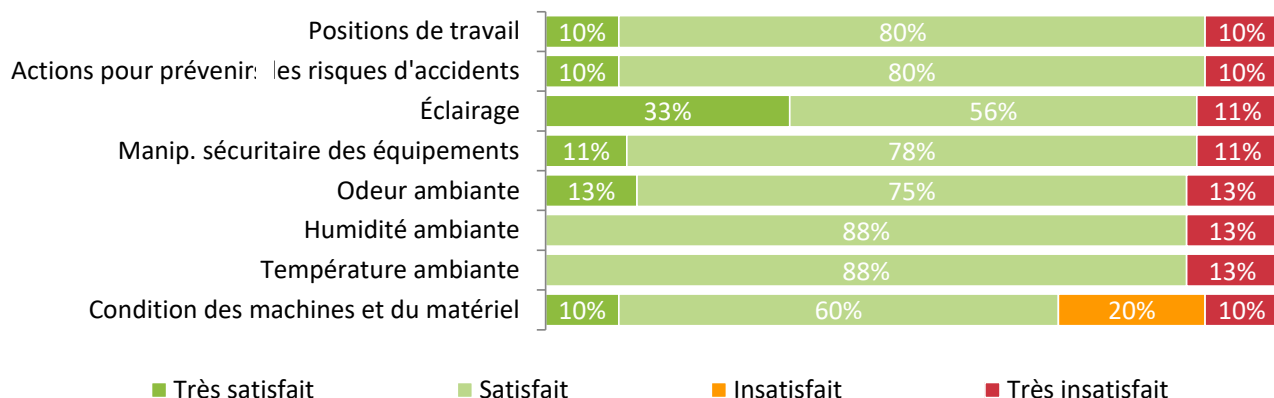
Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Mariculture

En mariculture, il semble que les travailleurs soient très satisfaits de leur environnement de travail pour l'ensemble des éléments ciblés, à l'exception des conditions des machines et du matériel, où le taux d'insatisfaction atteint 30 %.

Figure 8.12

Taux de satisfaction des employés envers leur environnement de travail — Mariculture



Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

AUTOMATISATION DES TÂCHES

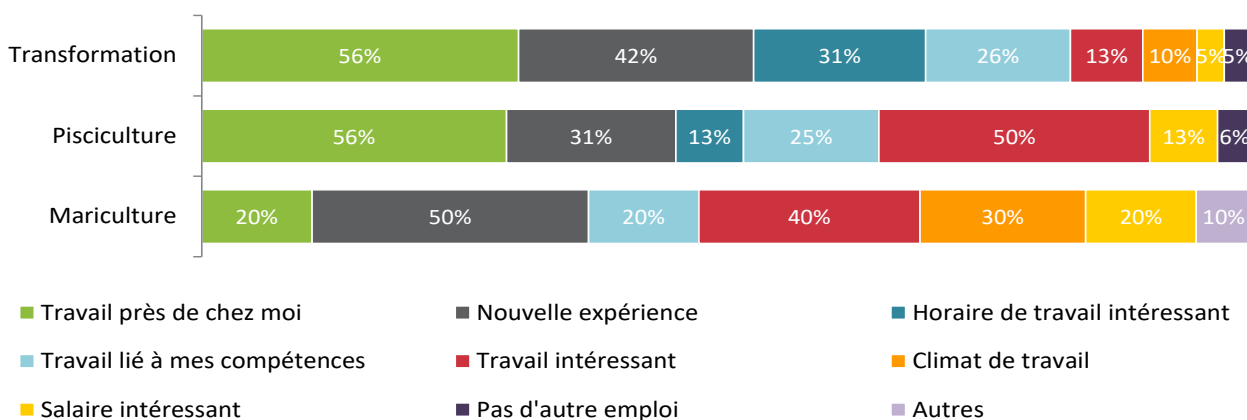
Dans l'ensemble des secteurs, environ le quart des répondants jugent que certaines tâches devraient être automatisées afin de faciliter leur travail. Une forte proportion de travailleurs sont toutefois indécis sur la question : 44 % en mariculture, 37 % en transformation et 25 % en pisciculture.

FIDÉLITÉ DES TRAVAILLEURS

Dans les secteurs de la transformation et de la pisciculture, la proximité du travail est le principal motif qui incite les travailleurs à demeurer en emploi. En transformation, le fait de vivre une nouvelle expérience vient au second rang, suivi d'un horaire de travail intéressant. En pisciculture, l'intérêt pour le travail est le deuxième motif le plus important. Dans le secteur de la mariculture, la moitié des travailleurs interrogés citent la nouvelle expérience comme principale raison pour demeurer en emploi. Ce sont 40 % des travailleurs qui mentionnent également l'intérêt pour leur travail. Autrement dit, les facteurs qui incitent les travailleurs à rester en poste sont essentiellement les mêmes que ceux qui les ont incités à postuler pour obtenir l'emploi.

Dans l'ensemble des secteurs, très peu d'employés ont mentionné demeurer en emploi parce qu'ils n'avaient pas d'autre choix ou d'emploi disponible.

Figure 8.13
Principales raisons pour rester en emploi*

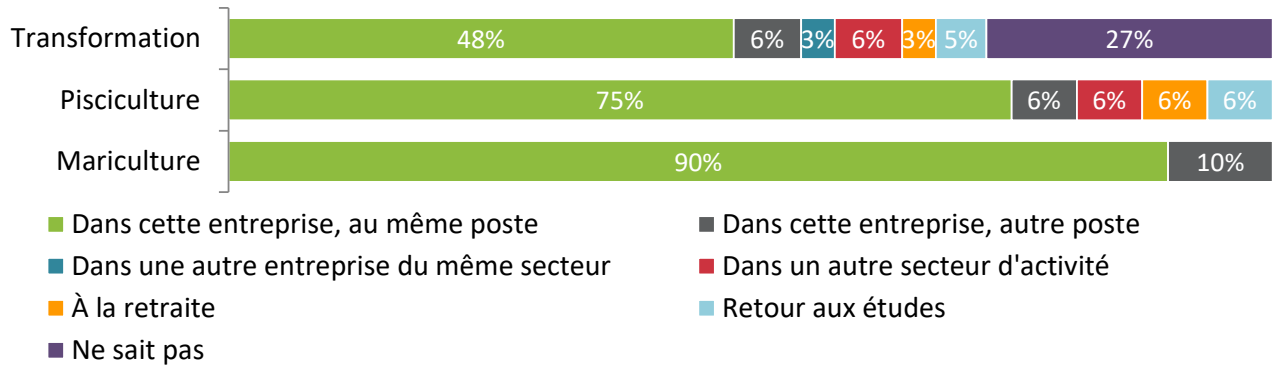


* Le total n'est pas égal à 100 %, un même répondant pouvant avoir répondu plusieurs réponses.

Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Dans un horizon de court terme (2 ans), une forte proportion d'employés se voient encore travailler au sein de la même entreprise, soit au même poste ou à un poste différent. Dans le secteur de la transformation, on note toutefois un fort degré d'incertitude. Plus du quart des employés interrogés ne savent pas où ils travailleront dans 2 ans. Certains comptent également trouver un emploi dans un autre secteur d'activité (6 %), retourner aux études (5 %) ou prendre leur retraite (3 %). En pisciculture, près du cinquième des travailleurs interrogés désirent aussi soit changer de secteur d'activité (6 %), prendre leur retraite (6 %) ou retourner aux études (6 %).

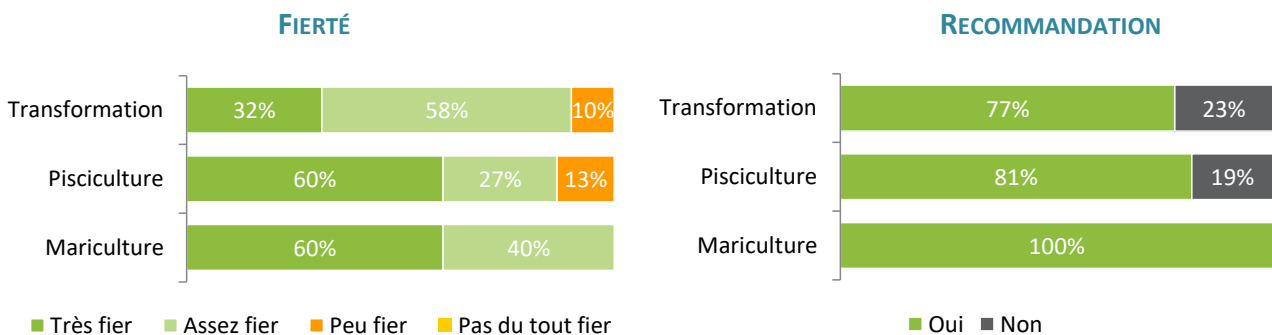
Figure 8.14
Les travailleurs : où se voient-ils dans 2 ans



Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Globalement, les employés interrogés se disent fiers de travailler pour leur employeur actuel à plus de 85 %. Tous secteurs confondus, la plupart d'entre eux se montrent enclins à recommander l'entreprise pour laquelle ils travaillent à un de leurs proches. Les travailleurs des secteurs de la transformation et de la pisciculture se montrent toutefois un peu plus réservés dans la promotion qu'ils font de leur emploi et de leur employeur à leur entourage que ceux du secteur maricole.

Figure 8.15
Fierté des travailleurs et recommandation de l'entreprise



Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

8.3 RELATIONS DE TRAVAIL

Les relations de travail sont aussi jugées satisfaisantes par la majorité des travailleurs, tous secteurs confondus.

Transformation

En transformation, les employés sont généralement satisfaits des relations de travail au sein de leur entreprise. Les thèmes pour lesquels le degré d'insatisfaction est le plus important sont : la formation continue (35 % d'insatisfaits), la compétence de l'employeur en gestion des RH (23 % d'insatisfaits) et la compétence de l'employeur pour motiver son équipe (19 % d'insatisfaits).

Figure 8.16
Degré de satisfaction des employés par rapport aux relations de travail — Transformation



Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Pisciculture

Les travailleurs de l'industrie piscicole ont des insatisfactions similaires à ceux de l'industrie de la transformation. Effectivement, les 6 éléments pour lesquels il y a le plus d'insatisfaction sont les mêmes que ceux mentionnés par les employés des usines de transformation, à savoir : « mon employeur sait motiver son équipe » (33 % d'insatisfaits), « mon employeur est compétent dans la gestion des ressources humaines » (34 %), « mon employeur gère généralement bien les conflits » (27 %), « mon employeur se soucie de tenir à jour mes connaissances par un programme de formation continue » (25 %), « mon employeur se montre satisfait lorsque je fais bien mon travail » (20 %) et « mon employeur est juste avec tous » (20 %).

Figure 8.17
Degré de satisfaction des employés par rapport aux relations de travail — Pisciculture



Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Mariculture

Il semble que les travailleurs du secteur maricole n'aient pas d'insatisfaction particulière par rapport à leurs relations de travail. Rappelons toutefois que ces travailleurs ne proviennent que de deux entreprises.

8.4 FORMATION

BESOINS EN FORMATION

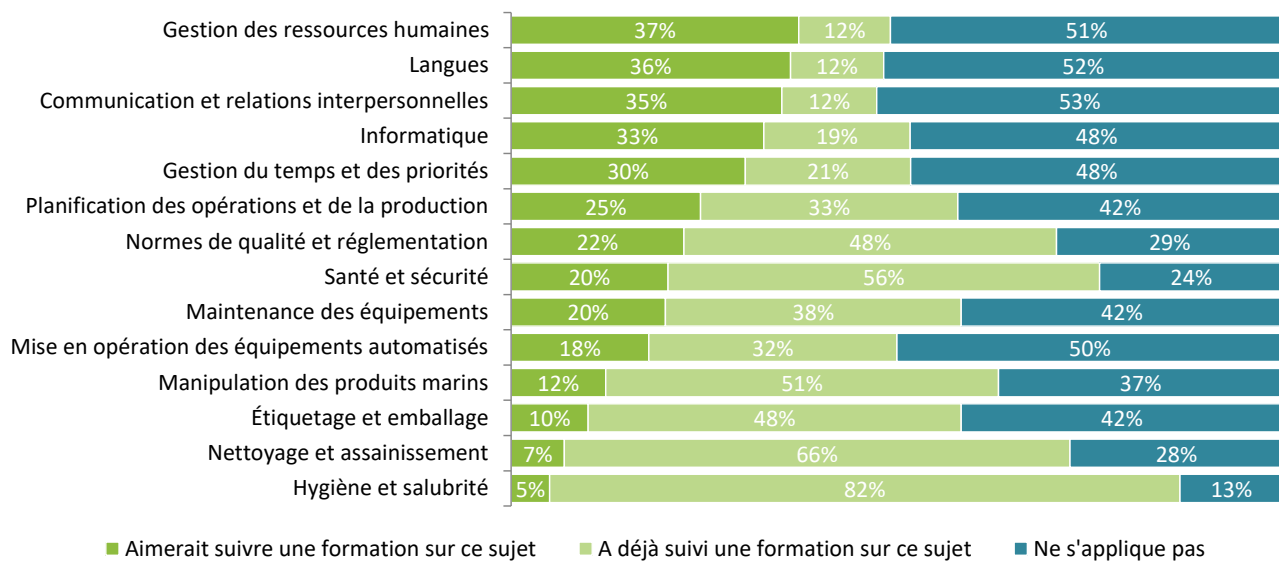
La plupart des travailleurs des différents secteurs ont suivi au moins une formation chez leur employeur actuel.

Transformation

En transformation, les formations les plus suivies sont celles sur l'hygiène et la salubrité (82 %), sur le nettoyage et l'assainissement (66 %), sur la santé et sécurité du travail (56 %) et sur la manipulation des produits marins (52 %) (cf. Figure 8.18). Les résultats de l'enquête montrent que plus du tiers des travailleurs du secteur aimeraient suivre une formation en gestion des ressources humaines, en langues, en communication et relations interpersonnelles ainsi qu'en informatique. Précisons que ces sujets sont ceux pour lesquels la proportion de travailleurs ayant suivi une formation est la plus faible. Ces résultats divergent quelque peu de ceux nommés par les employeurs, soit la gestion du temps et des priorités, la planification des opérations et de la production, les normes de qualité et la réglementation.

Figure 8.18

Formations suivies par les travailleurs et intérêt pour de nouvelles formations — Transformation

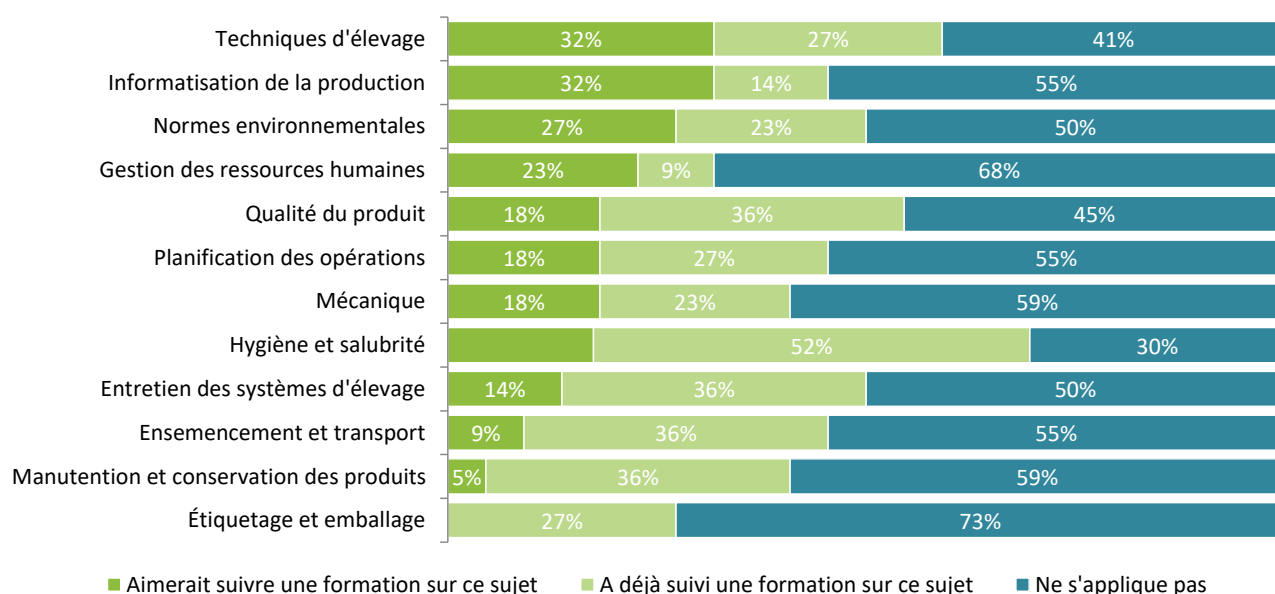


Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Aquaculture

Dans le secteur aquicole (cf. Figure 8.19), les formations qui captent le plus l'intérêt des travailleurs sont celles portant sur les techniques d'élevage (32 %), l'informatisation de la production (32 %) et les normes environnementales (27 %). Rappelons que plusieurs employeurs avaient également nommé un besoin pour ce dernier sujet. À l'instar du secteur de la transformation, la formation en hygiène et salubrité est celle qui a été suivie par la plus grande proportion de travailleurs. Viennent ensuite les formations portant sur la qualité des produits, l'entretien des systèmes d'élevage, l'ensemencement et le transport ainsi que la manutention et la conservation des produits.

Figure 8.19
Formations suivies par les travailleurs et intérêt pour de nouvelles formations — Aquaculture



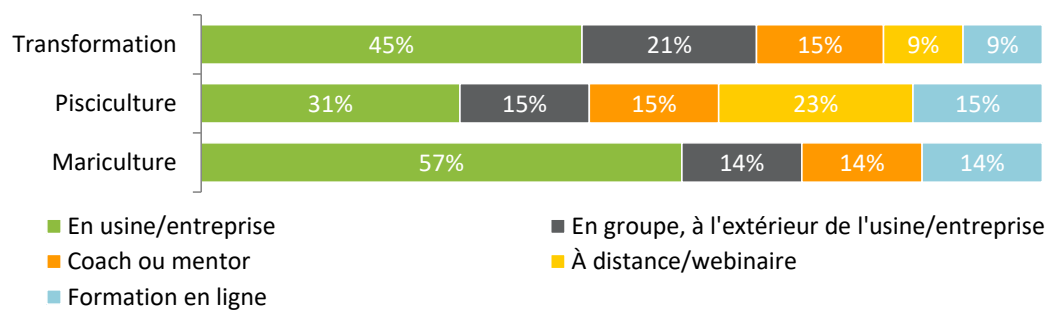
Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

FORMAT DES FORMATIONS

La Figure 8.20 présente les formats des formations privilégiés par les employés.

- À l'instar de leurs employeurs, une grande proportion de travailleurs du secteur de la transformation préfèrent les formations en usine ou sur leur lieu de travail. Un certain pourcentage d'employés, respectivement 21 % et 15 %, privilégient également les formations en groupe à l'extérieur de l'usine ou offertes par un coach ou un mentor.
- En pisciculture et en mariculture, les formations en entreprises sont également populaires auprès d'une grande proportion de travailleurs. En pisciculture, près du quart des travailleurs ont aussi un penchant pour les formations à distance/webinaire. L'ensemble des autres formats des formations (en groupe, à l'extérieur de l'entreprise, par un coach/mentor et en ligne) ont des taux de popularité similaires. La même tendance s'observe en mariculture où 15 % des répondants privilégient soit l'un soit l'autre de ces formats de formation. À titre comparatif, le format à l'extérieur de l'usine est celui qui a été privilégié par la plus grande proportion d'employeurs du secteur aquicole.

Figure 8.20
Format privilégié pour les formations



Source : Enquête auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

8.5 VOLET « GROUPES DE DISCUSSION »

La présente section complète le volet quantitatif du portrait des employés en présentant les résultats des trois groupes de discussion. Le tableau suivant présente le profil des participants.

Tableau 8.2
Profil des participants aux groupes de discussion

	Îles-de-la-Madeleine	Gaspé	Sept-Îles
Nombre de participants	12	10	6
Homme (H) — Femme (F)	6 H — 1 F	6 H — 5 F	4 H — 2 F
Sous-secteur			
Capture	5	4	6
Transformation	5	6	
Mariculture	2		
Groupe d'âge¹			
18 à 34 ans	2	1	1
35 à 44 ans	1	3	1
45 à 54 ans	6	3	4
55 à 64 ans		3	
Ancienneté (employeur actuel)			
Moins de 5 ans	1	1	2
5 à 9 ans	5	1	
10 à 19 ans	2	4	2
20 à 29 ans	3	1	2
30 ans et plus	1	3	
Scolarité²			
Aucun diplôme	3	3	2
Secondaire 5 général	1	2	
Professionnelle (DEP)	4 (2/4 en capture)	2 (2/2 en capture)	4 (2/4 en capture)
Collégiale (DEC)	3 (1/3 en transformation)	1	
Universitaire	1		
Statut			
Temps plein saisonnier	11 (moy. 19,2 semaines)	8 (moy. 27,4 semaines)	6 (moy. 16,6 semaines)
Temps plein annuel	1	2	

¹ Certains participants n'ont pas indiqué leur âge.

² Certains participants n'ont pas indiqué leur degré de scolarité.

Source : Groupes de discussion auprès des travailleurs, Groupe AGÉCO, 2018.

Au total, 28 employés ont été rencontrés dans 3 lieux géographiques distincts (Îles-de-la-Madeleine, Gaspé et Sept-Îles). À l'exception du groupe de Sept-Îles composé uniquement de travailleurs de la capture, les deux autres ont réuni, à parts presque égales, des employés des secteurs de la transformation et de la capture. Deux participants travaillaient pour le secteur maricole.

- Dans les 3 groupes, plus de la moitié des participants cumulent plus de 20 ans d'expérience dans le secteur; dans chacun des groupes, 2 ou 3 participants dépassent les 40 ans de métier. L'ancienneté chez l'employeur actuel est légèrement inférieure, quoique la majorité des travailleurs rencontrés sont en poste depuis plus de 10 ans au même endroit. Conséquemment, environ les 2/3 des participants se situent dans les strates d'âge de 45 ans et plus.
- Sur le plan de la scolarité, environ le tiers des participants n'a pas de diplôme ou de secondaire 5 général, la moitié environ détient une formation professionnelle qui est, la plupart du temps, spécialisée dans le secteur. Enfin, quelques-uns détiennent un diplôme de formation collégiale (4) ou universitaire (1). Le profil de ces participants est similaire à celui des employés qui ont rempli un questionnaire.
- La forte majorité des participants travaillent à temps plein sur une base saisonnière, avec une moyenne annuelle de 16,6 semaines dans le groupe de Sept-Îles (100 % dans la capture), de 19,2 semaines aux Îles-de-la-Madeleine et de 27,4 semaines à Gaspé.

Par rapport au profil des employeurs, comme il a été rapporté dans le tableau suivant, une seule entreprise parmi celles embauchant les participants rencontrés est syndiquée, reflet d'ailleurs du faible niveau de syndicalisation présent dans le secteur. Sur le plan de la taille, la plupart des bateaux comptent des équipages de moins de 5 personnes, tandis que les entreprises de transformation se situent dans des strates de taille variées dans le groupe de Gaspé, et à l'opposé aux Îles-de-la-Madeleine (moins de 20 employés et plus de 125).

Tableau 8.3

Syndicalisation et taille des entreprises où travaillent les participants aux groupes de discussion

	Îles-de-la-Madeleine	Gaspé	Sept-Îles
Entreprise syndiquée	-	1	
Taille des entreprises (nombre de travailleurs)			
Capture et mariculture			
Moins de 5	4	1	5
5 à 9		3	
Plus de 10	1		
Transformation			
Moins de 20	2		
20 à 49		1	
50 à 99		1	
100 à 150	2	2	

AMBIANCE DE TRAVAIL

L'ensemble des participants ont attribué une note de plus de 7 sur 10 à l'ambiance générale de leur milieu de travail, deux d'entre eux (pêcheurs) accordant même une note parfaite. Chez les pêcheurs et aides-pêcheurs, les notes accordées sont généralement plus hautes. Que ce soit en transformation ou en capture, c'est essentiellement l'équipe et les relations étroites avec les collègues de travail qui expliquent ces bonnes notes et qui compensent des conditions de travail plus difficiles. Pour les travailleurs en capture, le travail à l'extérieur, en plein air et loin (« la sainte paix ») contribue aussi à faire apprécier le milieu de travail. Cela correspond à la satisfaction générale également exprimée par les résultats de l'enquête.

8.5.1 RECRUTEMENT

EN USINE

Selon les observations des participants, les difficultés de recrutement sont présentes et aiguës dans le secteur de la transformation. Les faibles conditions salariales, l'environnement de travail difficile (froid, humidité) et la diversité des possibilités de carrière aujourd'hui expliquent, selon les travailleurs, que le recrutement soit plus laborieux. Il y a même une inquiétude exprimée du côté des pêcheurs, qui comprennent bien que si les usines ne tournent pas à plein rendement, faute de travailleurs, il y aura un impact sur eux. Avec le bassin vieillissant de travailleurs et l'absence de jeunes pour prendre le relais, certains anticipent un problème sévère dans cinq ans dans le secteur de la transformation. Il semble que les employeurs n'aient pas saisi avec autant d'urgence ce départ massif à la retraite, si l'on se fie aux résultats de l'enquête effectuée auprès d'eux.

Les travailleurs d'usine interrogés sont très lucides quant au caractère relativement peu attrayant de leur milieu de travail. Plusieurs des participants ont choisi le métier parce qu'il n'y avait pas d'autres perspectives à une certaine époque, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Une minorité détient un diplôme (de niveau universitaire même), et a choisi de revenir en région. Dans ces cas, ils occupent un emploi de gérant ou de contremaître.

« Il y en a pas de relève, les jeunes ne veulent pas travailler au salaire minimum et, à 25 cents de plus, ça ne les convainc pas parce que le travail est difficile : horaire, salaire, rien n'est attirant. »

« J'étais jeune, j'avais 19 ans, j'ai pris ce qu'il y avait comme emploi. C'était dur au début, puis après, tu fais avec. »

« On ne voit plus de jeunes depuis au moins 5 ans. Ils sont ailleurs, ils ne veulent pas travailler en usine, ils rentrent 2-3 jours et s'en vont. »

CAPTURE

Le recrutement serait relativement moins problématique dans le secteur de la capture. Contrairement aux travailleurs des usines, les aides-pêcheurs et les pêcheurs parlent davantage d'un choix de carrière, de mode de vie et de passion. Certains pratiquent le métier de père en fils ou fille, d'autres l'ont délibérément choisi pour ses caractéristiques (travail physique, extérieur, saisonnier). Les salaires sont également nettement meilleurs qu'en usine. Néanmoins, des enjeux de recrutement seraient aussi présents pour des aides-pêcheurs et des pêcheurs qualifiés.

« J'avais 7-8 ans, je suivais déjà mon père, je tirais les filets. Ça s'est enchaîné, j'ai goûté à l'argent et je suis devenu accro. »

« Je me vois pas faire autre chose. »

Peu de participants ont été en mesure de nommer une stratégie qui aurait été mise en œuvre par leur employeur pour faire du recrutement, si ce n'est le recours à des travailleurs étrangers temporaires (TET) dans une des usines aux Îles-de-la-Madeleine. Les travailleurs qui ont côtoyé ces TET en parlent de manière positive même si l'expérience n'a été tentée qu'une fois. Quelques employeurs ont fait des annonces à la radio ou ont démarré une page Facebook pour tenter d'actualiser leur outil de communication. Mais sans succès. Alors que les employeurs interrogés par enquête déclarent pourtant, dans une certaine proportion, avoir effectué notamment des ajustements aux conditions salariales comme mesure de recrutement et de rétention, cela ne semble pas avoir été perçu par les travailleurs. Quand on leur demande ce qu'ils feraient pour agir sur le recrutement en usine, ils parlent spontanément d'ajuster les salaires à la hausse et d'automatiser encore davantage afin de réduire la pénibilité des tâches.

À ce titre, il semble y avoir un début de prise de conscience chez des employeurs qui cherchent à adoucir certains aspects du travail en usine. Par exemple, dans le groupe de Gaspé, des employeurs tentent de raccourcir les journées de travail lorsque c'est possible. Un des employeurs s'est même montré proactif et a mis en place une démarche pour questionner les employés plus jeunes et comprendre leurs besoins. Certains postes seraient plus critiques que d'autres.

« Le plus dur, c'est les postes au débarquement et les laveurs. Des horaires intensifs et très durs physiquement. »

« Il y a des postes pires que d'autres : la trancheuse, tu bouges pas. »

Néanmoins, le groupe des travailleurs aux Îles-de-la-Madeleine se dit et se sent plus « captif » parce que les solutions de remplacement sont encore moins nombreuses sur le plan du travail. Cela ferait en sorte de ne pas motiver les employeurs à revoir les conditions de travail.

8.5.2 ACCUEIL, INTÉGRATION ET RÉTENTION

Les groupes de discussion ont permis de comprendre plus en profondeur les étapes de l'accueil et de l'intégration telles qu'elles sont vécues par les travailleurs, sujet effleuré dans l'enquête. Dans les établissements de transformation, l'étape de l'accueil semble très courte (« ça dure 5 minutes ») et l'intégration, très sommaire. Dans les entreprises où travaillent les participants, elle prend la forme d'un compagnonnage informel et ne dure que quelques heures. Il n'y a pas de formation plus formelle à la tâche. Les employés d'expérience qui font la formation des nouveaux n'ont pas de prime.

Dans certains cas à Gaspé, l'accueil et l'intégration sont un peu plus formalisés, que l'entreprise soit syndiquée ou non : visite d'entreprise et description des postes pour l'entraînement à la tâche, en insistant sur la santé et la sécurité. Le mode dominant d'apprentissage pour les nouveaux demeure celui du compagnonnage.

« Le nouveau peut être mis à l'essai à certains postes, par exemple le trancheur. Parfois, ça marche ou ça marche pas, donc on fait des essais selon la personne. »

« On explique en partant les pour et les contre pour montrer que c'est un travail exigeant. Vaut mieux le dire en partant. Cet accueil dure environ une heure. »

Dans le secteur de la capture, là aussi la transmission du savoir-faire lors de l'intégration se fait par le pêcheur d'expérience qui montre le métier au débutant, surtout si ce dernier n'a aucune formation.

« Il y a encore des pêcheurs qui ont une vieille mentalité; ils n'accueillent pas, ne montrent pas aux nouveaux, vont crier après. »

« Une personne sur deux sera pas capable de s'acclimater sur un bateau. »

Les moyens de communication entre employeurs et employés sont sommaires ou inexistant chez la plupart des participants. Quelques-uns ont témoigné de communication plus formelle et régulière dans des entreprises de transformation (chaque vendredi ou chaque lundi), sous la forme d'une rencontre avec les employés par le propriétaire ou le contremaître de l'usine. La rencontre permet d'informer sur les nouveaux produits développés, par exemple, ou de renseigner le matin sur l'horaire de travail prévu compte tenu des débarquements du jour. Ces gestes sont grandement appréciés par les participants.

Comme pour le recrutement, encore très peu de stratégies semblent être mises en œuvre par les employeurs pour garder leur personnel dans les usines, selon les travailleurs. Comme mentionné, il y a certains efforts pour améliorer les conditions de travail (détaillés ci-bas). Il y a à l'occasion des pauses-café avec une collation qui visent à mobiliser ou à récompenser l'équipe. Dans le groupe de Gaspé, certaines tentatives sont faites également pour stimuler une vie sociale, créer un sentiment d'appartenance, avec un chandail ou une casquette à l'effigie de l'usine, par exemple. Et il faut dire que plusieurs travailleurs ont un lien familial réel entre eux, les usines étant localisées dans les petits villages où tout le monde se connaît. Il ne semble pas encore y avoir une culture chez les employeurs pour tout ce qui concerne la valorisation et la reconnaissance du bon travail. Certains jugent que de vieilles mentalités persistent encore chez les employeurs et se traduisent par un manque de considération pour les travailleurs, alors que le contexte de rareté de main-d'œuvre devrait inciter à faire le contraire.

« Des fois, il y a des beignes et du café pour tout le monde, pour souligner qu'on a passé l'inspection de qualité, avec 98 % par exemple. »

« C'est le contremaître qui fait la différence, il dit *bonjour* le matin, il vérifie si nos tapis sur le plancher sont corrects. On est chanceux parce qu'on sait que c'est l'exception, ce n'est pas comme ça ailleurs. »

Dans le secteur de la capture, pour les pêches où le bateau revient à quai tous les jours, des capitaines auraient fait des efforts pour revoir les horaires sur les bateaux afin de faciliter la

conciliation travail-famille; cela est possible par exemple avec des changements d'équipage plus fréquents. Cette pratique serait toutefois à double tranchant, puisqu'elle réduit globalement le nombre d'heures travaillées, donc le salaire gagné. Ce qui devient attrayant et qui agit comme un facteur de rétention pour certains peut déplaire à d'autres. D'autres capitaines essaient d'offrir minimalement une semaine pendant la période des pêches pour accorder une pause, étant donné l'intensité des journées et l'éloignement en mer dans certains cas. Ces efforts sont bien reçus par les employés.

Malgré les conditions de travail difficiles, la plupart des participants interrogés voient possible de faire carrière dans le secteur des pêches et se voient encore dans leur entreprise dans les prochaines années. Cela est tout à fait conforme à ce qu'a révélé l'enquête. Du côté de la capture, c'est l'amour du métier comme tel qui motive ce choix. Le caractère saisonnier participe même à l'attrait pour la carrière et n'est pas perçu comme étant une « anomalie ». Les nouvelles technologies et le fait que le travail soit moins dur physiquement qu'il l'était avant pourraient même prolonger les carrières à un âge plus avancé. Dans la transformation, les participants témoignent de leur propre longévité dans le métier, mais sont plus hésitants quant aux perspectives de carrière pour les jeunes générations. D'abord à cause du milieu de travail lui-même, mais une inquiétude est aussi exprimée sur les ressources qui pourraient se raréfier. Des participants ont dit observer des changements dans la qualité ou la quantité des approvisionnements et certains parlent avec grande lucidité de l'effet des changements climatiques.

« Aucune idée sur l'avenir, la crevette, c'est une année à la fois. Y'a du poisson rouge de plus en plus qui mange les crevettes. »

« Les températures de l'eau changent, l'écosystème change. On n'a pu d'année de froid. »

« Y'a des nouvelles espèces qui se rajoutent, le bar rayé, le poisson rouge, la morue est revenue, tout est à l'envers et change. C'est inquiétant. »

8.5.3 CONDITIONS DE TRAVAIL

Globalement, l'appréciation des conditions de travail est moins forte que celle exprimée pour l'ambiance générale.

Sur les bateaux, les conditions de travail reposent beaucoup sur le capitaine, car les pratiques de gestion et même le mode de rémunération (par %, par semaine, etc.) peuvent varier énormément selon le capitaine-propriétaire. Aussi, pour les bateaux qui ne reviennent pas à quai tous les jours, l'équipage est confiné dans un espace clos pendant plusieurs jours en mer, pouvant affecter l'environnement de travail s'il y a mésentente entre les membres.

« Le pont est petit quand tu t'entends pas avec la gang. »

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Comme mentionné, l'environnement de travail est difficile et intimement lié au secteur : travail physique, souvent à la chaîne avec des positions de travail fixes et debout, forte présence de bruits, etc. Néanmoins, de manière générale, les participants jugent que les choses se sont généralement

améliorées depuis les cinq dernières années. Plusieurs ont été en mesure de nommer des « bons coups » réalisés par leur employeur pour réduire la pénibilité de leurs tâches ou améliorer leur environnement de travail, que ce soit avec de l'automatisation, des équipements plus performants, de l'intégration de certaines technologies ou encore des pratiques simples et efficaces telles que la rotation des postes.

« Le patron a fait poser une porte entre deux sections de l'usine pour empêcher l'air froid de passer. »

« Les tapis de caoutchouc au plancher ont été changés pour des plus épais, mais c'est encore dur pour les chevilles. »

« On a maintenant la possibilité de s'asseoir quand on fait des filets. »

« Les formats de boîtes sont plus petits (20 livres), c'est moins pesant, plus facile à manipuler. »

« La mise à l'eau des casiers ne se fait pas si on avance à plus de 25 nœuds. »

« Les cages sont moins pesantes et on travaille avec un haleur, c'est plus facile. »

« Le bateau est plus confortable, on est à l'abri, le pont est couvert. »

« On a une nouvelle machine qui aide à trier le poisson sur le bateau. Il y a 5-6 ans, on passait des heures à trier le poisson "sale" ».

Le bruit semble être un irritant qui persiste autant sur les bateaux (trieuse hydraulique) que dans les usines (des écouteurs/bouchons sont néanmoins fournis).

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les employés étaient aussi invités à commenter la performance de leur employeur sur le plan de la santé et de la sécurité. De manière générale, les commentaires sont plutôt positifs, autant en usine qu'en capture. Il semble y avoir eu une évolution de la mentalité des employeurs à ce sujet, mais la situation peut varier considérablement entre les entreprises ou les bateaux. En parallèle, la mise en œuvre d'une réglementation plus stricte, du moins sur les bateaux, se traduit par davantage d'obligations pour les capitaines qui sont contraints de hausser les mesures de sécurité. Davantage de pêcheurs porteraient leur équipement de protection.

« J'ai l'esprit tranquille quand je viens à bord, tout est là : bouée de sauvetage, bretelle de sauveteur, etc. »

« Des fois, ils [les capitaines] attendent qu'il y ait un accident ou que Transports Canada oblige les capitaines à avoir certains équipements à bord. »

« Quand le boss voit qu'on est fatigué, il dit : "OK, arrêtez ça", parce c'est plus risqué qu'on se blesse. »

« Des fois, juste pour changer de poste, c'est difficile, on se fait refuser, même si c'est pour se changer le mal de place. »

Si les mentalités ont évolué chez certains, ce n'est pas le cas chez d'autres. Dans certains types de pêches (pas celles au filet), des capitaines seraient plus téméraires et peu sensibles au risque d'intempéries, pouvant mettre en danger la sécurité de leur équipage. L'équipage payé au volume serait lui-même plus enclin à vouloir sortir en mer quand même.

Soulignons aussi que le thème de la santé et de la sécurité fait encore rarement l'objet de comité paritaire employeur-employé en usine, une structure qui entraîne pourtant souvent davantage de proactivité et de prévention. Dans une des entreprises représentées par les participants, il existe un tel comité, mais qui ne se rencontre pas de manière régulière dans les faits. Dans les points à améliorer nommés par les participants sur le plan de leur sécurité au travail, citons les planchers encore glissants et le danger de chute, l'humidité et le froid qui pourraient être atténués dans certains cas, le bruit et le manque d'espace entre certains postes de travail qui contraignent les mouvements.

SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Sur le plan salarial, les pêcheurs et aides-pêcheurs reconnaissent qu'ils gagnent bien leur vie. Différents systèmes de paiement coexistent, propres aux capitaines, soit un salaire fixe par semaine, ou encore un pourcentage des volumes pêchés, tel qu'il est rapporté dans le Tableau 8.1.

En transformation, les salaires sont encore très faibles (autour de 12 \$/heure). De plus, l'échelle salariale est très aplatie : il y a peu ou pas de reconnaissance de l'ancienneté et de la polyvalence du personnel qui détient des années d'expérience et qui peut occuper tous les postes (« précieux pour dépanner »). Dans certains cas, à peine 1 \$ sépare les postes d'entrée des autres, même dans un milieu syndiqué. Ceux qui ont plus de responsabilités, comme les contrôleurs de qualité ou les superviseurs, ne sont pas nécessairement payés plus que les autres. Quelques employeurs, pour certains postes plus difficiles comme le débarquement, paient au volume (ou au rendement). L'impact serait direct sur la rétention.

Dans les usines syndiquées, la notion d'heures supplémentaires existe (la fin de semaine est payée à temps et demi), mais pas dans les autres. Le même salaire est versé, peu importe le nombre d'heures consécutives ou le moment de la semaine. Rappelons que, de manière générale, le taux de syndicalisation dans le secteur est très faible.

« On a enfin eu une augmentation de 4 % après la première année et de 6 % après 5 ans, mais on est "topé" après, même si on gagne de la polyvalence. »

« Après 15 ans de travail, on a une petite augmentation : de 25 cents, de 50 cents. »

« Nous, on est tous au même niveau, une personne qui va rentrer va avoir le même salaire qu'une personne qui est là depuis 40 ans, à un dollar près. »

« Le plus gros salaire dans la gang est 13 \$/heure. »

Les systèmes de primes ou de bonus sont rares, voire absents, dans le secteur. Dans le groupe de Gaspé, une prime au rendement est à l'essai dans une entreprise, surtout pour des postes très difficiles, comme au débarquement et au trancheur. Il y a à l'occasion, dans d'autres entreprises, un bonus de 25 cents/heure s'il n'y a aucune absence durant la semaine.

Enfin, il n'y a pas d'avantages sociaux offerts dans les milieux de travail (assurances, congés, etc.), en partie compte tenu du caractère saisonnier. Cette absence d'avantages sociaux est fortement critiquée par les travailleurs rencontrés et pointée comme étant un élément central aux difficultés de recrutement et de rétention. Les résultats de l'enquête auprès des travailleurs viennent marteler le même message. Le seul avantage lié au milieu de travail, en usine, est un rabais accordé sur les produits (10-15 %).

« Il n'y en a pas, d'avantages. Pour avoir droit à des prestations de maladie avec l'assurance-chômage, faut que tu fasses 600 heures. »

« Tu peux pas être malade, ta journée est pas payée. »

« On est très mal pourvu, c'est un autre aspect qui fait que plus personne veut travailler dans le secteur. »

« On a beau avoir fait une carrière de 45-50 ans, en sortant de là, on n'a rien. »

HORAIRES DE TRAVAIL

Comme pour l'environnement de travail, les horaires sont aussi intimement liés aux caractéristiques du secteur, ici sa forte saisonnalité. Il y a conséquemment des périodes très intenses de travail aux moments des captures. Pour les travailleurs, les horaires de travail sont également indissociables d'un calcul lié à l'assurance-emploi.

Il est difficile pour un employeur de changer cette réalité, mais certaines actions sont posées avec l'objectif d'apporter des améliorations. En capture, comme il a été mentionné, des capitaines vont, lorsque c'est possible, revenir à quai et changer d'équipage plus souvent. En usine, certains employeurs évitent d'opérer 7 jours par semaine. Les participants rencontrés demandent en fait bien peu, comme ils sont conscients de la particularité saisonnière de leurs activités : ils souhaitent souvent tout simplement savoir à quelle heure se terminera leur journée.

« Juste savoir notre horaire de la journée, ça serait déjà beaucoup : combien de crabes il y a au débarquement aujourd'hui et donc à quelle heure on va finir. Mais ça, selon le contremaître, on le sait même pas. »

« Nous, l'entreprise donne des bons salaires, mais on fonctionne 52 semaines à l'année pis les gens veulent pas travailler 52 semaines. »

Le manque de main-d'œuvre dans certaines usines fait aussi qu'il y a une surcharge de travail chez le personnel en place. Certains, par exemple, se sont vu confier des postes de supervision ou de contrôle de la qualité, mais doivent reprendre leur poste de manœuvre.

« Souvent, faut que je retourne sur le plancher pour aider, ça fait que le contrôle qualité prend le bord. »

8.5.4 FORMATION

FORMATION INITIALE

Sur le plan de la formation, selon les participants rencontrés, celle-ci serait encore très peu valorisée par les employeurs, autant du côté de la formation initiale (les diplômes détenus à l'embauche) que de celui de la formation continue une fois en poste. Il existe encore une forte perception, autant par les travailleurs que les employeurs, selon laquelle l'expérience surpasse la formation. Les résultats de l'enquête auprès des employeurs (cf. section 7.1 et Figure 7.4) en témoignent d'ailleurs : la formation initiale en établissement scolaire est effectivement peu recherchée, sauf pour des postes plus qualifiés. Selon les pêcheurs interrogés, la formation en établissement scolaire ne devrait pas être obligatoire pour l'équipage, mais est jugée pertinente pour les capitaines. Plusieurs pêcheurs d'expérience ont noté que la formation en pêche professionnelle à l'ÉPAQ (DEP de deux ans) s'est améliorée en intégrant un volet pratique.

« Tu peux pas apprendre ça à l'école, assis sur une chaise avec une feuille et un crayon. C'est de la pratique, c'est pas de la théorie. »

FORMATION À L'EMBAUCHE ET FORMATION CONTINUE

Comme mentionné, tant en usine que sur les bateaux, la formation à la tâche lors de l'embauche est très sommaire, sous forme verbale et par compagnonnage. Même s'ils valorisent davantage l'expérience que la formation, quelques participants ont déploré le fait que des aides-pêcheurs et des pêcheurs non formés ne savent pas manipuler ou comprendre une carte en cas de problème sur un bateau, s'ils se retrouvaient seuls ou sans capitaine.

Outre l'expérience, la bonne condition physique serait un critère important à l'embauche dans le domaine de la capture, quoique les technologies et l'automatisation de certains équipements aient réduit le besoin de force physique. D'ailleurs, de plus en plus de femmes pratiquent aussi le métier dans la capture (7 % des matelots sont des femmes contre 9 % pour les pêcheurs indépendants [cf. section 5.3]).

Sur le plan de la formation continue, relativement peu semble fait par les employeurs, si ce n'est des rafraîchissements obligatoires sur des notions d'hygiène et de salubrité (usine) et en matière de santé et de sécurité (usine et bateau). En capture par exemple, le programme Fonctions d'urgence en mer (FUM) a été nommé par quelques participants dans le groupe de Sept-Îles. À ce titre, on l'a vu, les employeurs semblent effectivement reconnaître qu'ils pourraient en faire davantage en formation continue (cf. Figure 7.11).

Même lorsque du personnel se voit confier des responsabilités supplémentaires, par exemple pour un poste de superviseur ou en contrôle de la qualité, la formation ne semble pas nécessairement fournie par l'employeur, sauf exception. Dans une entreprise du groupe de Gaspé, des contremaîtres ont eu une formation pour la gestion des conflits relationnels.

« Si ce n'était pas du MAPAQ et de Pêches et Océans Canada, y'en n'aurait pas, de formation par l'employeur. »

« Moi, j'ai eu un poste de contrôle qualité sans avoir de formation supplémentaire. »

Les participants aux groupes de discussion ont été interrogés sur leur perception des besoins en formation pour mieux exercer leurs fonctions de travail. Peu ont été en mesure de nommer des éléments précis. Les thèmes déjà couverts (santé et sécurité, hygiène et salubrité) sont jugés comme étant essentiels et devraient même être intensifiés. Certains ont évoqué de la formation sur le plan de la gestion des ressources humaines pour les contremaîtres et les capitaines, chez qui les capacités relationnelles ne seraient pas toujours adéquates.

« Des fois, le capitaine sait pas comment nous parler. Je suis un aide-pêcheur, pas un chien. »

« Le contremaître, faut qu'il ait une formation pour savoir parler à son monde. »

Dans le groupe de Gaspé et de Sept-Îles, les participants ont pu nommer des éléments qu'ils jugent d'intérêt pour des pêcheurs ou des aides-pêcheurs, tels que :

- des notions de base en soudure et en hydraulique,
- une base pour comprendre les simulateurs électroniques et les éclairages (code de lumière) en lien avec les signaux de sécurité,
- un cours de ramendage.

Quant au format de la formation qui leur conviendrait le mieux, plusieurs souhaitent pouvoir se former à distance, surtout ceux qui sont loin de l'ÉPAQ, située à Grande-Rivière, en Gaspésie. Dans le groupe de Sept-Îles, par exemple, des participants ont évoqué qu'il serait pratique de pouvoir se joindre aux communautés autochtones qui se font offrir sur place de la formation, comme pour le cours de ramendage. Il ne semble pas possible de le faire pour le moment. Dans le même sens, des pêcheurs ont exprimé qu'il serait utile d'offrir une formation « 101 » pour pêcheurs, en modules simples et par étapes, l'hiver, plutôt que la seule option d'un DEP de deux ans à l'ÉPAQ, qui peut décourager.

L'ensemble des participants dit privilégier une formation en personne (plutôt que par webinaire), en petits groupes, et surtout, par quelqu'un du milieu, qui connaît vraiment leur réalité. Mais l'irritant principal qui a été dénoncé est le fait d'être pénalisé sur le plan de l'assurance-emploi lorsqu'une formation est suivie l'hiver. Il semble qu'il y aura un ajustement apporté aux règles d'assurance-emploi à ce titre.

8.5.5 PERSPECTIVES

De manière générale, les perspectives dans le secteur des pêches et de l'aquaculture sont plutôt moroses chez les participants rencontrés, en particulier compte tenu des enjeux de rareté de main-d'œuvre en transformation. Peu de solutions sont proposées pour résoudre ce problème.

« Dans 5-10 ans, il y en aura plus, des travailleurs d'usine. Nous [les pêcheurs], on va être mal pris avec nos poissons. »

« La population est vieillissante et les jeunes maintenant ont d'autres choix. Y'en n'a pas des tonnes, des solutions. »

« La mécanisation règle une partie, mais ça prend des investissements et ça peut pas se faire tout d'un coup. Mais même si t'es automatisé, ça te prend un minimum d'employés. »

« On a un groupe de 10-15 travailleurs âgés de plus de 65 ans, même une de 75 ans. On va avoir un gros problème. C'est le savoir-faire qui va partir, parce que tout se montre sur le tas. Et la relève n'est pas là. »

Dans la capture, le défi de la relève de capitaine-propriétaire de bateau est également soulevé. Le manque de financement compte tenu de la valeur élevée des permis (rattachés au quota et au bateau) est souligné.

Enfin, quand on demande aux participants ce qu'ils souhaiteraient voir changer dans trois ans et qui contribuerait à rendre leur milieu de travail plus attrayant pour la relève, ce sont spontanément les conditions de travail qui sont nommées de nouveau, surtout sur les plans du salaire et des avantages marginaux (fonds de retraite, assurances).

« Il faudrait donner des bons salaires, pas 12 \$/heure, mais 16-17 \$/heure. »

« Il faudrait des avantages sociaux. »

« J'aimerais ça que les salaires des travailleurs d'usine aient augmenté entre 15-20 \$/heure, pour qu'ils aient moins d'heures à faire et puissent mieux vivre avec leur famille. On [pêcheurs] est dépendant des travailleurs d'usine, il faut leur faire attention. »

« J'aimerais que le statut du travailleur saisonnier soit reconnu. »

« Dans un monde idéal, j'aimerais ça qu'il fasse moins froid et humide. Tu rentres chez vous le soir et tu frissonnes, t'es pas capable de te réchauffer. »

9. RECOMMANDATIONS

À la lumière des constats dressés à l'issue de la présente étude, il ressort de cela que les actions du Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes et de ses partenaires (CSMOPM) devraient être dirigées vers trois grands thèmes :

- Poursuivre la promotion du secteur et la valorisation des emplois
- Valoriser la formation initiale et la formation continue
- Continuer de diffuser les bonnes pratiques pour poursuivre l'amélioration des conditions de travail

1. POURSUIVRE LA PROMOTION DU SECTEUR ET LA VALORISATION DES EMPLOIS

La promotion du secteur et de ses métiers constitue un objectif phare du CSMOPM. L'organisation doit poursuivre les efforts en ce sens pour actualiser l'image des métiers et des professions qui sont encore largement perçus comme étant difficiles (pénibilité des tâches et de l'environnement de travail, caractère saisonnier) et pour intéresser ainsi davantage de travailleurs potentiels. Ces efforts sont d'autant plus critiques dans un contexte de vieillissement de la population des travailleurs, du nombre croissant de départs à la retraite et de dévitalisation des régions maritimes où se concentre une grande partie des entreprises du secteur; renouveler le bassin de main-d'œuvre s'annonce comme étant un défi de taille. Les entreprises doivent être préparées et outillées pour faire face à ces changements. Or, les résultats du diagnostic montrent que très peu d'entreprises planifient leurs besoins en main-d'œuvre sur le long terme, une bonne pratique primordiale dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre caractérisée par un recrutement difficile.

Parallèlement à ces changements, les engins de pêche et les entreprises se sont modernisés (adoption de nouvelles technologies) au cours des dernières années, ce qui a changé la nature des métiers et créé un besoin pour une main-d'œuvre plus qualifiée. Plusieurs entreprises et secteurs ont adopté des pratiques durables (ex. : certification MSC), un aspect non négligeable pour solliciter les jeunes travailleurs milléniaux qui sont très sensibles aux aspects environnementaux.

Recommandations

- Trouver ou renouveler des stratégies en collaboration avec divers partenaires (établissements scolaires, associations clefs du secteur, etc.) pour attirer les jeunes qui décident d'entreprendre une formation professionnelle ou collégiale afin qu'ils sélectionnent le secteur comme milieu de travail pour y occuper notamment des postes plus qualifiés (ex : contrôleur de la qualité).
- Valoriser les capsules vidéo du CSMOPM démystifiant certains métiers du secteur (ex. : les diffuser sur d'autres plateformes Web).
- Trouver des ambassadeurs du côté des travailleurs pour faire la promotion des métiers du secteur.

- Publiciser les bons coups d'employeurs (ex. : portes ouvertes pour faire connaître les métiers des secteurs des pêches et de l'aquaculture) en matière de recrutement de main-d'œuvre et soutenir les événements qui vont en ce sens.
- Informer les employeurs sur les besoins des jeunes travailleurs milléniaux qui ont souvent des valeurs et des aspirations différentes de la main-d'œuvre plus âgée afin de les aider à mettre en place des outils de recrutement et de rétention adaptés.
- Sensibiliser les employeurs sur l'importance d'effectuer une planification de main-d'œuvre sur le long terme.

2. VALORISER LA FORMATION INITIALE ET LA FORMATION CONTINUE

Le CSMOPM a également un rôle clef dans la valorisation de la formation initiale et de la formation continue. Sur le plan de la formation initiale, bien que l'ÉPAQ ait actualisé plusieurs de ses programmes pour répondre davantage à la demande, les résultats de l'enquête montrent que très peu d'employeurs embauchent des candidats formés et qualifiés. La satisfaction envers les différents programmes de formation initiale offerts demeure limitée; il faut dire que les finissants des cohortes qui ont suivi les programmes de formation révisés ont à peine fait leur arrivée sur le marché du travail. Les changements apportés dans l'industrie (modernisation des engins de pêche et des usines de transformation [virage vers l'automatisation], augmentation des cahiers de charge en lien avec les certifications et la salubrité, normes environnementales) viennent de plus en plus légitimer l'embauche de travailleurs détenant minimalement une formation initiale, puisque la réalisation de certaines tâches exige davantage de compétences.

En transformation et en aquaculture, une part importante d'employeurs considère également qu'il reste des besoins à combler en matière de formation continue chez leurs employés (normes de qualité, normes environnementales, etc.). Bien que plusieurs formations soient offertes sur différents sujets, plusieurs sont de courte durée et incomplètes et ne répondent pas en totalité aux besoins des employeurs. Plusieurs employeurs ont manifesté un intérêt pour voir le CSMOPM organiser des formations sur le contrôle de la qualité par exemple, ou sur la gestion des ressources humaines. Rappelons que les formations d'une durée d'une journée sont préférées par la majorité des employeurs de tous les secteurs et que la période hors-saison est privilégiée par 85 % des entreprises de l'industrie de la capture. À cet effet, le projet pilote « Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi », qui permet aux prestataires d'assurance-emploi de travailler à temps partiel sans que cela affecte leurs prestations, a été reconduit afin d'accommoder les prestataires et les employeurs (le projet devait prendre fin en août 2018). Les employeurs désirant former leur main-d'œuvre en dehors de la saison de la pêche pourront ainsi le faire sans trop pénaliser leurs employés qui reçoivent de l'assurance-emploi⁸⁰.

Recommandations

- Continuer de travailler en partenariat avec l'ÉPAQ

⁸⁰ CYR, Marie-Michelle, adjointe de circonscription, Des recommandations de la Table de réflexion régionale sur l'assurance-emploi dans le budget fédéral, communiqué de presse, 23 mars 2018.

- et les différents établissements de formation afin de s'assurer que les programmes de formation offerts (initiale et continue) répondent à la demande des employeurs et intègrent les technologies nouvellement implantées dans les différents secteurs.
- Informer davantage les employeurs sur les programmes de formation offerts qui sont souvent méconnus et, surtout, sur le fait qu'ils ont été révisés afin notamment de mieux répondre à leurs besoins.
- Travailler en collaboration avec d'autres organisations du secteur afin d'organiser des formations qui permettent le partage de connaissances et qui répondent aux besoins des employeurs et des travailleurs.

3. CONTINUER DE DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES POUR POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Bien que la majorité des travailleurs interrogés dans la présente étude se considèrent globalement comme satisfaits de leurs conditions de travail, certaines insatisfactions persistent au sein de l'industrie, notamment en lien avec les avantages sociaux, les primes et les salaires offerts et la progression salariale. Il est bien connu que les conditions de travail offertes ont un lien direct avec la rétention des travailleurs. Un nombre croissant d'employeurs ont mis en place certaines mesures pour améliorer leurs conditions de travail, toutefois du chemin reste encore à faire pour pallier certains défis considérés comme très importants au sein de l'industrie, tels que le recrutement et la rétention du personnel.

L'adoption de bonnes pratiques en matière de conditions de travail permet aux entreprises de se distinguer dans un contexte de rareté de main-d'œuvre où la concurrence est élevée entre les entreprises. Celles situées en régions éloignées bénéficiaient auparavant d'un bassin de main-d'œuvre relativement favorable en raison du nombre élevé de travailleurs disponibles sans autres possibilités d'emplois. Toutefois, tel n'est plus le cas aujourd'hui. De plus, le secteur des pêches et de l'aquaculture étant un milieu peu syndiqué, les employeurs disposent généralement de peu d'outils et de références pour les guider dans l'adoption de nouvelles pratiques.

Par ailleurs, selon l'enquête, la majorité des employeurs des secteurs de la transformation et de l'aquaculture, notamment en régions urbaines, connaissent très peu ou pas le CSMOPM, et donc leurs guides pratiques, leurs outils et leurs formations. La situation semble moins critique dans le secteur de la capture, toutefois il apparaît clair que ces derniers gagneraient à être davantage connus et mieux diffusés.

Recommandations

- Continuer à faire valoir les bonnes pratiques permettant d'améliorer les conditions de travail et conscientiser les employeurs sur le fait qu'ils ont un lien direct sur la rétention de la main-d'œuvre.
- Poursuivre le travail de diffusion et de promotion des outils et des guides développés par le CSMOPM en lien avec la gestion des ressources humaines et l'adoption de bonnes pratiques.

- Mesurer la performance des guides et des outils développés par le CSMOPM afin de déterminer lesquels s'avèrent les plus efficaces.
- Diffuser les bonnes pratiques d'employeurs qui ont bonifié l'environnement de travail de leurs employés et qui ont permis d'améliorer le bien-être et la satisfaction de leurs employés.
- Accompagner les entreprises qui désirent revoir leur échelle salariale en fonction de certains paramètres, tels que l'ancienneté et la nature des tâches confiées, sachant que le salaire est un facteur clef pour retenir et motiver les employés.
- Proposer de manière proactive aux employeurs des échelles salariales mieux adaptées au contexte actuel du marché du travail, notamment avec des progressions salariales plus marquées.

BIBLIOGRAPHIE

- AAC. Profil du secteur agricole et agroalimentaire — Danemark, novembre 2016.
<http://www.agr.gc.ca/fra/industrie-marches-et-commerce/renseignements-sur-les-marches-internationaux-de-lagroalimentaire/europe/information-sur-les-marches/profil-du-secteur-agricole-et-agroalimentaire-danemark/?id=1486669705936>
- CANTIN, Alexandre. Main-d'œuvre recherchée dans les usines de fruits de mer de Sept-Îles, Le Journal de Québec, 15 mars 2018. <http://www.journaldequebec.com/2018/03/15/main-duvre-recherchee-dans-les-usines-de-fruits-de-mer-de-sept-iles>
- GOUVERNEMENT DU CANADA. Avantages de l'AECG pour les secteurs clés de l'économie du Canada. http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/assets/pdfs/ceta-aecg/final-sectors-fra_v10.pdf
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. La stratégie maritime à l'horizon 2030 — Plan d'action 2015-2030, 2015, Québec, Canada, 78 pages.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Source d'information sur les organismes génétiquement modifiés. http://www.ogm.gouv.qc.ca/utilisation_actuelle/animaux_ogm.html;
<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1065193/retour-fletan-atlantique-peche-poisson-saint-laurent-commerciale-stock-donnees-valeur-espece-golfe>
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Un virage majeur du secteur bioalimentaire à l'image du nouveau Québec, Montréal, 6 avril 2018. <http://www.premier-ministre.gouv.qc.ca/actualites/communiques/details-en.asp?idCommunique=3379>
- ILESDELAMADELEINE.COM. L'initiative Québec Seafood fête son 1^{er} anniversaire au China Fisheries and Seafood Expo, 10 novembre 2016. <http://www.ilesdelamadeleine.com/2016/11/linitiative-quebec-seafood-fete-son-1er-anniversaire-au-china-fisheries-and-seafood-expo/>
- LA PRESSE. La certification de pêche durable pour le crabe des neiges est suspendue, 20 mars 2018. <http://www.lapresse.ca/environnement/especes-menacees/201803/20/01-5157991-la-certification-de-peche-durable-pour-le-crabe-des-neiges-est-suspendue.php>
- LA PRESSE. Pêche : baisse draconienne des quotas de crevette, 1^{er} avril 2018. <http://www.lapresse.ca/actualites/national/201803/31/01-5159412-peche-baisse-draconienne-des-quotas-de-crevette.php>
- LE SOLEIL. 4,3 millions \$ pour valoriser les carapaces de crevettes, 13 juin 2013. <https://www.lesoleil.com/affaires/43-millions--pour-valoriser-les-carapaces-de-crevettes-01e4dc7c40ce10916654797c3aa6a9ac>

MAPAQ. Présentation du secteur de la pêche et de l'aquaculture commerciales.
<https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pêche/pecheaquaculturecommerciales/Pages/pecheaquaculture.aspx>

MAPAQ. Demandes et attentes des consommateurs québécois, Rapport d'analyse d'un sondage web, 1^{er} septembre 2016. http://sommelalimqc.gouv.qc.ca/wp-content/themes/sommet/documents/SondageLeger_Rapport_MAPAQ.pdf

MAPAQ. Écocertification et Pêches durables. <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Pêche/ecocertification/Pages/Ecocertification.aspx>

MAPAQ. Le bioalimentaire économique — Bilan de l'année 2016, 2017.
http://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/Bioalimentaireeconomique/Bioalimentaireeconomique_Bilan2016.pdf

MAPAQ. Le Bottin, Consommation et distribution alimentaires en chiffres, édition 2017.
http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Bottin_consommation_distribution.pdf

MAPAQ. Pêches et Aquacultures commerciales au Québec en un coup d'œil, édition 2016.
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/CoupOeilpeche.pdf>

MAPAQ. Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, édition 2017.
<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/agriculture/profil-bioalimentaire2017.pdf>

MDDELCC. Grille d'analyse environnementale pour les piscicultures en fonction des rejets de phosphore total, mai 2014. http://www.mddelcc.gouv.qc.ca/milieu_agri/aquacole/grille-analyse-piscicultures.pdf

OBSERVATOIRE DE LA CONSOMMATION RESPONSABLE. édition 2017. https://ocresponsable.com/wp-content/uploads/2017/11/BCR_2017_Final_V2.pdf

OURANOS. Sommaire de la synthèse des connaissances sur les changements climatiques au Québec, édition 2015, Montréal, Québec, 13 pages.

PÊCHE IMPACT, FÉVRIER-MARS 2017 — MAPAQ. Consulté le 29 novembre 2017.
https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Journal_Pêche_Impact/2017/Pêche_et_Aquaculture_1702.pdf

RADIO-CANADA. Pourquoi si peu de produits de la mer locaux dans nos assiettes?, 4 octobre 2017.
<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1059466/poisson-fruits-mer-assiette-local-exportation-canada-atlantique-pacifique-produits-frais-peche-homard-crabe-crevette-epicerie>

RADIO-CANADA. Créer des emplois à partir des produits de la mer. <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1059222/emplois-produits-mer-entreprise-biomarine-business-convention-rimouski>

RADIO-CANADA. Des carapaces de crevettes aux vertus prometteuses, 24 août 2015.
<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/735319/uqar-recherches-carapaces-crevettes>

RADIO-CANADA. Les pêcheurs accueillent avec appréhension les nouveaux refuges marins,
31 octobre 2017. <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1064548/pecheurs-refuges-marins>

RADIO-CANADA. Une diminution des quotas de crabe recommandée dans plusieurs zones de l'Est,
17 février 2017. <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1017310/diminution-quotas-crabe-recommandee-zones-est-quebec>

SEAFOODSOURCE. Top 5 des tendances des fruits de mer au détail pour 2017, 2017.

SOURCES STATISTIQUES

- Emploi-Québec, IMT en ligne.
- MÉES, TSE, DGSEG, DIS, Portail informationnel, système Socrate, données au 2017-02-25.
- Statistique Canada, Cansim, tableau 002-0011.
- Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 282-0123.
- Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, tableaux 551-0002, 552-0006 et 553-0006.