

Sommaire exécutif

Diagnostic de la main-d'œuvre dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales au Québec

Mars 2014



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES PÊCHES MARITIMES

Diagnostic de la main-d'œuvre de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales au Québec

Sommaire exécutif

Réalisé par :

**Extract recherche marketing
en collaboration avec Alia Conseil**

Pour le :



25 mars 2014

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Recherche et rédaction

Hélène Simard, M.Sc., directrice, Extract recherche marketing

Michael Jungbauer, M.Sc., chargé de projet, Extract recherche marketing



François Pouliot, directeur et consultant senior en développement organisationnel, Alia Conseil

Émilie Savard, conseillère, Alia Conseil



Révision linguistique

Lily Martel

Coordination

Nathalie Côté

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

www.pechesmaritimes.org



Comité de suivi

Joël Berthelot, Alliance des pêcheurs professionnels du Québec (APPQ)*

Éric Bujold, Regroupement des mariculteurs du Québec*

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

Philippe Daneau, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie du Québec (MESRST)

Dominique Dodier, Fédération du commerce (CSN) (jusqu'en décembre 2013)*

Jean-Paul Gagné, Association québécoise de l'industrie de la pêche (AQIP)

Carl Grenier, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)

Maurice Hughes, Commission des partenaires du marché du travail – Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (CPMT-DDCIS)*

Sylvain Lareau, Association des aquaculteurs du Québec (AAQ)

Pierre-Michel Laverdure, Association québécoise de commercialisation de poissons et de fruits de mer (ACQMER)*

Dann Normand, Association québécoise de l'industrie de la pêche (AQIP)*

Jean-Michel Poulin, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)*

* Ces personnes sont membres du conseil d'administration du CSMOPM.

Photographies

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

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

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

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Avec la participation de :

- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

ISBN-978-2-922981-33-9

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2014

Afin d'alléger le texte, le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.
La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'indiquer la source.

Table des matières

1. Remerciements	5
2. Références du diagnostic de main-d'œuvre	6
2.1. Liste des abréviations	6
2.2. Mandat	7
Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)	7
Objectif principal	7
Objectifs spécifiques	8
2.3. Délimitation du champ du diagnostic	8
Définition de l'étendue géographique de l'étude	8
Définition de l'étendue sectorielle de l'étude	8
Période couverte par le diagnostic de main-d'œuvre	10
2.4. Méthodologie	11
Recherche de données secondaires	11
Entrevues individuelles avec des intervenants clés du secteur	12
Entrevues individuelles en profondeur auprès d'entreprises du secteur	12
Enquête quantitative auprès des entreprises	13
Groupe de discussion auprès d'employés	16
Entrevues individuelles auprès des employés du secteur de la pisciculture	18
Profil des entreprises participantes à l'enquête	18
3. Constats	23
3.1. Principaux constats du portrait de l'industrie et des entreprises qui la composent	23
3.2. Principaux constats se dégageant des pratiques en matière de gestion des ressources humaines	28
3.3. Principaux constats se dégageant du portrait de la main-d'œuvre	32
3.4. Principaux constats se dégageant du portrait de la formation	37
4. Enjeux liés à l'environnement de l'industrie, au développement des entreprises, de la main-d'œuvre et de la formation de la main-d'œuvre	41
4.1. Enjeux liés au développement des entreprises	44
4.2. Enjeux liés au développement de la main-d'œuvre	48
4.3. Enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre	50

1. Remerciements

Ce diagnostic sectoriel de main-d'œuvre des pêches et de l'aquaculture commerciales a été réalisé pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM) et grâce à la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ainsi que des partenaires suivants : le ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS) et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ).

Les personnes suivantes ont été étroitement impliquées dans cet exercice :

- Nathalie Côté, *Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes* (CSMOPM);
- Marjorie Chrétien, *Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes* (CSMOPM);
- Jean-Michel Poulin, *Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec* (MAPAQ);
- Carl Grenier, *Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec* (MELS);
- Philippe Daneau, *Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie du Québec* (MESRST);
- Normand Bureau, *Commission des partenaires du marché du travail* (CPMT).

Nous tenons également à souligner la précieuse collaboration des membres du comité de suivi durant les rencontres de discussion par la formulation de commentaires constructifs.

Nous tenons à remercier les organismes et associations, les entreprises et les employés du secteur qui ont été appelés à participer à l'une ou l'autre des étapes de consultation du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre. Leurs réponses, idées et suggestions ont été très appréciées.

Enfin, nous tenons à souligner l'implication du Regroupement des pêcheurs professionnels de la Haute et Moyenne Côte-Nord, du Regroupement des pêcheurs professionnels du Sud de la Gaspésie, de l'Association des pêcheurs propriétaires des Îles-de-la-Madeleine et de l'Agence Mamu Innu Kaikuseht (AMIK) dans le processus de sollicitation auprès des entreprises de pêche côtière.

2. Références du diagnostic de main-d'œuvre

2.1. Liste des abréviations

Voici la liste des abréviations utilisées dans le présent diagnostic de la main-d'œuvre.

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
AEC	Attestation d'études collégiales
CFP	Centre de formation professionnelle
CNP	Classification nationale des professions
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CS	Commission scolaire
CSMOPM	Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DES	Diplôme d'études secondaires
EC	Environnement Canada
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MDDEFP	Ministère du Développement durable, de l'Environnement, de la Faune et des Parcs
MESRST	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie
MPO	Ministère des Pêches et Océans
MRN	Ministère des Ressources naturelles (Québec)
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
TC	Transports Canada

2.2. Mandat

Dans le but de mieux répondre aux besoins de l'industrie et de proposer des actions concrètes, le CSMOPM doit disposer d'un diagnostic actualisé sur la situation de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales. Il doit aussi acquérir des données relativement à la main-d'œuvre et aux grands enjeux auxquels les entreprises seront confrontées dans les prochaines années.

C'est donc dans cette optique que le CSMOPM a sollicité la firme Extract recherche marketing pour la réalisation du présent diagnostic sectoriel.

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

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM) est un organisme à but non lucratif financé et soutenu par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Par concertation et mobilisation, le CSMOPM a comme mission d'analyser, de développer et de diffuser un ensemble d'informations, de connaissances, de solutions et de dispositifs en gestion des ressources humaines pour permettre d'accroître la performance globale du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales.

Objectif principal

L'objectif général du mandat est d'effectuer un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales au Québec. Les renseignements recueillis permettront de définir les priorités du CSMOPM selon ses mandats et ses orientations et avec les activités des plans d'action à venir pour les 3 prochaines années.

Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques auxquels ce diagnostic permet de répondre sont regroupés en trois volets.

- Dresser un portrait de l'industrie et de son évolution;
- Faire ressortir les besoins actuels et futurs en ressources humaines;
- Identifier les défis et les enjeux majeurs.

2.3. Délimitation du champ du diagnostic

Définition de l'étendue géographique de l'étude

Le territoire géographique couvert par la présente étude est la province de Québec. Toutefois, l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales est concentrée dans les régions maritimes du Québec. En effet, les entreprises maricoles et de la capture ainsi que près de la moitié (48 %) des entreprises de transformation sont situées en région maritime.

Les entreprises piscicoles, de leur côté, se trouvent en dehors des régions maritimes (soit 79 % d'entre elles). Près du quart (23 %) est localisé en Estrie.

Les régions maritimes sont le Bas-Saint-Laurent, la Gaspésie, les Îles-de-la-Madeleine ainsi que la Côte-Nord.

Définition de l'étendue sectorielle de l'étude

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales regroupe des entreprises de trois classes d'activités économiques telles que définies par le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Le tableau 1 présente la description de chacun des secteurs.

Tableau 1 : Description des secteurs considérés

Code SCIAN (secteur)	Description
112510 – Aquaculture en eau douce et en eau salée	<p>Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est l'élevage d'animaux et la culture de plantes aquatiques. Sont inclus les établissements ayant pour activité principale la culture intégrée d'animaux et de plantes aquatiques, activité appelée culture aquaponique.</p> <p>Cette activité peut avoir lieu tant dans des plans d'eau naturels (en mer) que dans des bassins artificiels et elle comporte une forme donnée d'intervention dans le processus de culture dont l'objet est de rehausser la production.</p>
31171 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	<p>Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est la mise en conserve du poisson et des fruits de mer, y compris les soupes; le fumage, le salage et le séchage du poisson et des fruits de mer; la préparation du poisson frais par l'enlèvement des têtes, des nageoires, des écailles, des arêtes et des entrailles; le décoquillage et le conditionnement des crustacés et des coquillages frais; la transformation des graisses et des huiles d'animaux marins; la congélation du poisson et des fruits de mer.</p> <p>Sont inclus les établissements désignés par l'expression <i>usines flottantes</i>, qui transforment à leur bord le poisson et les fruits de mer.</p>
114113 – Pêche en eau salée	<p>Ce groupe comprend les 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.</p>

Source : Statistique Canada

Il est à noter que l'aquaculture regroupe deux secteurs spécifiques dont la pisciculture (l'élevage de poissons en eau douce) et la mariculture (l'élevage en eau salée).

Dans l'enquête auprès des entreprises réalisée dans le présent diagnostic, seules les entreprises piscicoles produisant 15 tonnes et plus ont été sondées. Les autres sont considérées comme des entreprises élevant des poissons en bassin comme activités secondaires et, pour certaines, marginales.

Des appellations spécifiques seront utilisées tout au long du diagnostic afin de faire référence aux codes SCIAN mentionnés ci-dessus. Ces appellations sont :

- Le **secteur de la transformation** pour le code SCIAN 31171 – Préparation et conditionnement de produits et de fruits de mer;
- Le **secteur de la pisciculture** pour l'aquaculture en eau douce (sous-groupe du code SCIAN 112510 – Aquaculture);
- Le **secteur de la mariculture** pour l'aquaculture en eau marine (sous-groupe du code SCIAN 112510 – Aquaculture);
- Le **secteur de la capture** pour le code SCIAN 114113 – Pêche en eau salée.

Notons que le secteur de la transformation regroupe des entreprises dont les activités sont fort différentes, qu'elles soient localisées en région maritime ou en région urbaine. En effet, les entreprises de transformation en région maritime sont dédiées à la transformation de produits marins, essentiellement pêchés et débarqués au Québec.

Dans les entreprises de transformation des régions urbaines, les produits de la mer deviennent bien souvent des intrants dans la fabrication d'autres produits alimentaires. Ces entreprises seront également plus susceptibles de transformer les produits marins ou d'aquaculture importés.

C'est pour cette raison que, dans le présent diagnostic, nous distinguons, dans la mesure du possible, les entreprises de transformation en région maritime et celles en région urbaine.

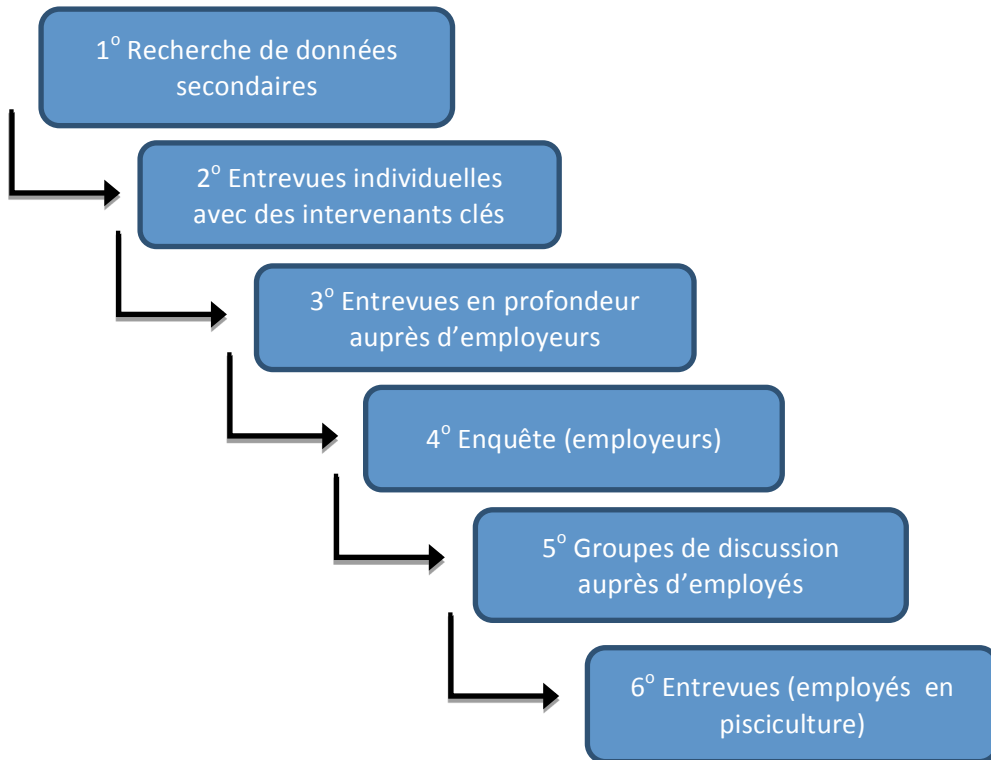
Période couverte par le diagnostic de main-d'œuvre

Le présent diagnostic porte sur les 3 dernières années, soit les années 2010, 2011 et 2012. Dans certains tableaux et graphiques, les données 2012 ne sont pas disponibles.

Dans le sondage auprès des entreprises, les intentions et les prévisions portent sur les 3 prochaines années.

2.4. Méthodologie

La méthodologie adoptée pour la réalisation du diagnostic de la main-d'œuvre des pêches et de l'aquaculture commerciales au Québec comprend 6 grandes phases.



Description des 6 phases de la méthodologie :

Recherche de données secondaires

Une recherche de données secondaires (recherche documentaire et statistiques officielles de Statistique Canada, Industrie Canada, Emploi-Québec ainsi que des ministères suivants : MAPAQ, MPO et MELS) a permis d'établir un portrait de l'industrie et d'y faire ressortir les indicateurs clés (données économiques, nombre d'entreprises, nombre d'emplois, etc.).

Dans ce diagnostic, les données du MAPAQ ont été utilisées pour décrire la taille du secteur. Les données d'Emploi-Québec et de Statistique Canada ont servi à décrire les caractéristiques de la main-d'œuvre. Donc, différentes sources ont été utilisées pour maximiser la profondeur et la précision des données.

Entrevues individuelles avec des intervenants clés du secteur

Au total, 6 entrevues téléphoniques en profondeur avec des intervenants clés ont été réalisées afin d'obtenir, en début de projet, une meilleure compréhension qualitative du secteur, de son évolution et de ses enjeux. Un guide d'entrevue a été élaboré par Alia Conseil en collaboration avec Extract recherche marketing et le CSMOPM.

Ces entrevues ont été menées auprès de responsables dans des ministères et de responsables d'associations sectorielles :

1. Association des aquaculteurs du Québec;
2. Association québécoise de l'industrie de la pêche;
3. Regroupement des mariculteurs du Québec;
4. Association des capitaines-propriétaires de la Gaspésie;
5. Fédération du commerce (CSN) – Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine;
6. Sous-ministériat des pêches et de l'aquaculture commerciales du MAPAQ.

Les entrevues se sont déroulées du 8 juillet au 17 septembre 2013. Elles avaient une durée moyenne de 60 minutes.

Entrevues individuelles en profondeur auprès d'entreprises du secteur

Une phase qualitative composée de 29 entrevues téléphoniques en profondeur auprès d'employeurs, de propriétaires ou de gestionnaires en ressources humaines, présentant des profils diversifiés, en provenance de petites et de moyennes entreprises de toute l'industrie, a été réalisée afin d'identifier les enjeux sectoriels, les pistes de solution, les besoins de formation, etc.

La distribution des répondants par secteur de l'industrie se présente comme suit :

- Capture : 10
- Mariculture : 5
- Pisciculture : 5
- Transformation : 9

Le guide d'entrevues a été élaboré par Extract en collaboration avec le comité de suivi et le CSMOPM. Le recrutement a été effectué par Extract à partir de listes de contacts fournies par le CSMOPM.

Les données ont été recueillies par Extract, entre le 18 août 2013 et le 10 octobre 2013. Les entrevues téléphoniques avaient une durée moyenne de 60 minutes.

Enquête quantitative auprès des entreprises

Une phase quantitative composée d'un sondage téléphonique et postal, a été réalisée afin d'établir un portrait juste du secteur. La liste des entreprises sondées a été fournie par le CSMOPM. Aucune liste du secteur de la capture (pêcheurs côtiers) n'a pu être disponible. Ces pêcheurs côtiers représentent 89 % de tous les pêcheurs propriétaires en 2012 selon les données du MAPAQ. C'est pourquoi une méthode de collecte hybride a été privilégiée.

Sondage téléphonique

Le questionnaire a été élaboré par Extract en collaboration avec le comité de suivi et le CSMOPM. Afin de maximiser le nombre de réponses, toutes les entreprises ont été sollicitées par téléphone (maximum 30 appels pour joindre un contact) afin de les inviter à participer à l'entrevue, qui a duré en moyenne 30 minutes. La collecte des données a débuté avec le prétest du questionnaire le 25 septembre et elle s'est terminée le 18 octobre 2013.

Sondage autoadministré

Une version papier du questionnaire a été envoyée par la poste aux pêcheurs côtiers des régions de la Gaspésie, des Îles-de-la-Madeleine et de la Côte-Nord.

Quatre associations ont collaboré à l'envoi du questionnaire :

- Le Regroupement des pêcheurs professionnels de la Haute et Moyenne Côte-Nord (nombre de membres : 30);
- Le Regroupement des pêcheurs professionnels du Sud de la Gaspésie (nombre de membres : 192);
- L'Association des pêcheurs propriétaires des Îles-de-la-Madeleine (nombre de membres : 235);
- L'Agence Mamu Innu Kaikusseht (AMIK) (nombre de membres : 8).

Le questionnaire a été envoyé aux quatre associations dans une enveloppe avec enveloppe-retour préaffranchie en nombre de copies nécessaires.

Les associations n'avaient plus qu'à apposer sur chaque enveloppe une étiquette avec l'adresse de chaque membre et à poster le tout. Elles ont reçu les enveloppes le 25 septembre et les ont postées le jour même ou dans les jours qui ont suivi leur réception. Les pêcheurs avaient jusqu'au 11 octobre pour répondre au questionnaire. Une période de 3 jours supplémentaires leur a été accordée afin d'augmenter le taux de réponse. Un tirage de 3 prix (200 \$, 100 \$ et 50 \$) a servi d'élément pour inciter à participer au sondage.

Échantillonnage

Globalement, 102 entreprises ont participé à l'entrevue par téléphone et 54 ont dûment rempli le questionnaire papier. La taille totale de l'échantillon est de 156 répondants.

Secteur	Questionnaires remplis et entrevues complétées	Liste de départ	Taux de réponse	Méthode utilisée	Période de collecte
Pêcheurs semi-hauturiers	47	82	57 %	Entrevue téléphonique	4 semaines
Pêcheurs côtiers	54	465 quest. envoyés	12 %	Questionnaire autoadministré	2 semaines
Mariculture	8	15	53 %	Entrevue téléphonique	4 semaines
Pisciculture	12	18	67 %	Entrevue téléphonique	4 semaines
Transformation Région maritime Région urbaine	35 21 14	74	47 %	Entrevue téléphonique	4 semaines
TOTAL	156	654	24 %	Mixte	

Les marges d'erreur maximales associées à chacun des groupes sont les suivantes :

Secteur	Population totale (Nombre d'entreprises)	Échantillon	Marge d'erreur maximale
Capture	1 262	101	+ 9,8 %, 19 fois sur 20
Mariculture	15 Entreprises en opération en 2013	8	Considéré comme un micro-échantillon
Pisciculture	18 Entreprises de 15 tonnes et plus	12	Considéré comme un micro-échantillon
Transformation en région maritime	70	21	Considéré comme un micro-échantillon
Transformation en région urbaine	76	14	Considéré comme un micro-échantillon

Puisque les entreprises sont homogènes, notamment en capture, en mariculture et en pisciculture (en termes de taille, d'activités et de réalité économique), la variance dans les résultats est relativement petite. La marge d'erreur s'en trouve ainsi réduite pour la capture.

Étant donné les petits échantillons pour les secteurs de la mariculture, de la pisciculture et de la transformation, les lois de la distribution normale en statistique ne s'appliquent pas. Toutefois, mentionnons que plus de 50 % des entreprises des secteurs de la mariculture et de la pisciculture ont été sondées.

Nous considérons que, malgré les petits échantillons, les résultats sont valables compte tenu de l'homogénéité des entreprises dans chacun des secteurs et des petites populations.

Il est à noter qu'en 2012, on compte 27 entreprises maricoles au Québec, selon les données officielles du MAPAQ, alors qu'en 2013, au moment de la collecte des données, plusieurs d'entre eux ont cessé leurs activités. Les données officielles de 2013 refléteront cette réalité.

Mentionnons également que seules les entreprises piscicoles élevant annuellement 15 tonnes de produits et plus ont participé à l'étude. Selon le MAPAQ, ces dernières sont au nombre de 18 sur les 88 entreprises piscicoles dénombrées au Québec en 2012.

Pondération

Les échantillons des secteurs de la capture et de la transformation en région maritime ont été pondérés afin d'assurer leur représentativité selon le type de pêche (89 % de pêcheurs côtiers et 11 % de pêcheurs semi-hauturiers) pour le premier échantillon et selon la taille des entreprises pour le second.

Les données sur le type de pêche ainsi que sur la taille des entreprises de transformation en région maritime ont été fournies par le MAPAQ.

Présentation des résultats

Même si l'industrie regroupe un petit nombre d'entreprises (à l'exception des entreprises de la capture), les résultats ont été présentés selon 5 secteurs spécifiques :

- Entreprises de la transformation en région maritime;
- Entreprises de la transformation en région urbaine (c'est-à-dire non maritime);
- Entreprises piscicoles (ayant une production de 15 tonnes et plus de poissons);
- Entreprises maricoles;
- Entreprises de la capture.

Puisque chaque secteur a une réalité différente, le choix de présenter les résultats pour chacun de ces secteurs et sans la présentation de résultats agrégés pour l'ensemble des secteurs, a été retenu.

Groupe de discussion auprès d'employés

Afin de connaître le point de vue des employés des secteurs de la transformation en région maritime, de la mariculture et de la capture, 2 groupes de discussion ont été tenus, un premier groupe à L'Anse-à-Beaufils (où se trouvent, dans un rayon rapproché, un bon nombre d'usines de transformation et d'entreprises de pêche) et un deuxième à Gaspé.

Un guide d'entrevue a été élaboré par Extract recherche marketing en collaboration avec le CSMOPM et le comité de suivi.

Les groupes de discussion se sont réunis les 9 et 10 septembre en soirée. Une trentaine de personnes ont été recrutées et la participation totale se chiffre à 19 personnes, réparties comme suit :

- À L'Anse-à-Beaufils : 6 employés de la transformation;
- À Gaspé : 13 participants dont 10 employés en transformation, 2 en capture et 1 en mariculture.

À ces groupes de discussion s'ajoutent les entrevues individuelles auprès des employés du secteur piscicole (qui seront décrites au point suivant), ce qui donne un total d'employés sondés de 24 personnes.

Voici le profil détaillé des participants aux groupes de discussion ainsi qu'aux entrevues individuelles.

Secteur

- Transformation (n=16);
- Capture (n=2);
- Mariculture (n=1);
- Pisciculture (n=5).

Postes représentés

- Capitaine-pêcheur;
- Aide-pêcheur;
- Préposé à la transformation de produits marins;
- Contrôleur de la qualité;
- Responsable du dénombrement de la production;
- Mécanicien;
- Chauffeur de chariot;
- Contremaître;
- Superviseur;
- Directeur de la qualité;
- Préposé au nettoyage;
- Mariculteur;
- Ouvrier piscicole.

Âge

- Moins de 35 ans (n=4);
- 35-55 ans (n=6);
- Plus de 55 ans (n=7);
- Ne sait pas (n=7).

Ancienneté :

- Moins de 10 ans (n=5);
- 10-19 ans (n=3);
- 20-29 ans (n=2);
- 30 ans et plus (9);
- Ne sait pas (n=2).

Nombre de semaines travaillées :

- Moins de 14 semaines (n=0);
- 14-19 semaines (n=1);
- 20-29 semaines (n=8);
- 30-39 semaines (n=1);
- 40 semaines et plus (n=2);
- Ne sait pas (n=12).

Entrevues individuelles auprès des employés du secteur de la pisciculture

Afin de considérer le secteur de la pisciculture, dont les entreprises se répartissent à travers le Québec, 5 entrevues téléphoniques ont été effectuées auprès d'employés travaillant dans ce secteur. La durée des entrevues était de 30 minutes en moyenne.

Le guide d'entrevue élaboré pour les groupes de discussion a également été utilisé pour ces entrevues.

Profil des entreprises participantes à l'enquête

Les aspects du profil des entreprises sondées sont :

- Les types de produits transformés;
- La localisation des entreprises;
- La masse salariale;
- Le chiffre d'affaires.

Types de produits transformés

Comme activité principale, les entreprises transforment les produits marins principalement en produits congelés et en produits frais. Le tiers des entreprises en région maritime et le cinquième des entreprises en région urbaine produisent également des produits fumés. Les produits cuits et salés/séchés sont moins présents dans les entreprises de transformation, autant comme activité principale que secondaires.

Tableau 2 : Types de produits transformés

Produits transformés (activité principale)	SECTEURS	
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)
Congelé	52 %	36 %
Frais	38 %	36 %
Fumé	33 %	21 %
Cuit	14 %	7 %
Salé/séché	10 %	7 %
Produits transformés (activités secondaires)	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)
Frais	19 %	21 %
Fumé	19 %	14 %
Cuit	14 %	14 %
Congelé	14 %	29 %
Salé/séché	5 %	7 %

Référence : Q5. (SI Q2=04) Quels types de produits transformez-vous, comme activité principale et de façon secondaire parmi les suivants : LIRE (RELANCE POUR ACTIVITÉ PRINCIPALE ET ACTIVITÉS SECONDAIRES)

Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Localisation des entreprises

La grande majorité des entreprises de transformation en région maritime et de la mariculture sont localisées en Gaspésie. Les entreprises de la capture se répartissent en majorité aux Îles-de-la-Madeleine, près du tiers en Gaspésie et 12 % sur la Côte-Nord. Les entreprises piscicoles sont situées surtout en Estrie et dans plusieurs autres régions du Québec.

Tableau 3 : Localisation des entreprises

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Gaspésie	81 %	0 %	8 %	75 %	32 %
Îles-de-la-Madeleine	10 %	0 %	0 %	12 %	56 %
Bas-Saint-Laurent	10 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Côte-Nord	5 %	0 %	0 %	13 %	12 % (86 % en Haute-Moyenne-Côte-Nord)
Capitale-Nationale	0 %	29 %	0 %	0 %	0 %
Laurentides	0 %	7 %	8 %	0 %	0 %
Estrie	0 %	7 %	50 %	0 %	0 %
Mauricie	0 %	7 %	8 %	0 %	0 %
Chaudière-Appalaches	0 %	0 %	16 %	0 %	0 %
Montréal	0 %	14 %	0 %	0 %	0 %
Centre-du-Québec	0 %	29 %	8 %	0 %	0 %
Outaouais	0 %	0 %	8 %	0 %	0 %
Nord-du-Québec	0 %	7 %	0 %	0 %	0 %

Référence : Q10. Dans quelles régions votre entreprise est-elle localisée ? (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES SI PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS)

Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Masse salariale

La valeur de la masse salariale des entreprises atteint 300 000 \$ et plus pour 41 % des entreprises de la transformation en région maritime et 42 % en région urbaine. Dans le secteur piscicole, la masse salariale des entreprises se chiffre principalement à 100 000 \$ et plus pour 58 % des entreprises. Dans les secteurs maricole et de la capture, elle est estimée à moins de 50 000 \$ pour 76 % et 78 % des entreprises de ces secteurs respectivement.

Tableau 4 : Valeur de la masse salariale des entreprises

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Moins de 25 000 \$	9 %	14 %	8 %	38 %	38 %
25 000 à 49 000 \$	0 %	0 %	8 %	25 %	14 %
50 000 à 99 000 \$	19 %	7 %	17 %	13 %	26 %
100 000 à 199 000 \$	14 %	14 %	42 %	13 %	6 %
200 000 à 299 000 \$	8 %	0 %	8 %	13 %	4 %
300 000 à 999 000 \$	19 %	21 %	8 %	0 %	3 %
1 million \$ et plus	22 %	21 %	0 %	0 %	3 %
Ne sait pas/Refus	9 %	21 %	8 %	0 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Référence : Q77. Pour la dernière année financière, dans quelle catégorie se situait votre masse salariale ?

Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Chiffre d'affaires

Les entreprises de transformation en région maritime ont un chiffre d'affaires se situant entre 500 000 \$ et 5 millions de dollars dans une proportion de 45 %. Celles qui sont en région urbaine affichent un chiffre d'affaires de 500 000 \$ à 3 millions de dollars dans une proportion de 50 %.

En mariculture et en capture, les entreprises déclarent atteindre un chiffre d'affaires de moins de 250 000 \$ (100 % et 77 % respectivement).

Tableau 5 : Chiffre d'affaires des entreprises

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Moins de 250 000 \$	9 %	7 %	8 %	100 %	77 %
250 000 \$ à 499 000 \$	0 %	0 %	33 %	0 %	5 %
500 000 \$ à 999 999 \$	9 %	21 %	25 %	0 %	6 %
1 à 2,99 millions \$	26 %	29 %	17 %	0 %	3 %
3 à 4,99 millions \$	10 %	0 %	0 %	0 %	1 %
5 à 9,99 millions \$	6 %	14 %	0 %	0 %	0 %
10 à 24,99 millions \$	8 %	7 %	0 %	0 %	0 %
25 millions \$ et plus	8 %	14 %	0 %	0 %	0 %
Ne sait pas/Refus	23 %	7 %	17 %	0 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Référence : Q78. Pour votre dernière année financière, dans quelle catégorie se situait le chiffre d'affaires de votre entreprise ?

Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

3. Constats

3.1. Principaux constats du portrait de l'industrie et des entreprises qui la composent

Industrie qui œuvre au sein d'un environnement évolutif et contraignant

L'environnement dans lequel œuvre l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales est évolutif. Avec la Politique de souveraineté alimentaire, le Québec vise notamment à développer et à assurer un secteur bioalimentaire prospère, rémunérateur, générateur d'emplois, respectueux de l'environnement et contribuant à l'occupation dynamique du territoire québécois. L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales est un maillon important dans ce contexte.

L'industrie dépend toutefois de ressources halieutiques. La variabilité de l'état des stocks de poissons et de fruits de mer est un défi perçu par les entreprises de l'industrie.

L'industrie est, de surcroît, très réglementée et normée. Les entreprises doivent se soumettre aux lois et normes environnementales, de qualité et de salubrité. Par exemple, les entreprises de la transformation sont obligées de se conformer à des normes de qualité et de salubrité en vigueur au Québec et au Canada et à des normes de conformité certifiées imposées par les pays importateurs. Répondre à tous ces critères nécessite des investissements majeurs qui ont un impact non seulement sur la productivité des entreprises, mais aussi sur leur rentabilité, le développement de la main-d'œuvre et de sa compétence.

Par ailleurs, les frais d'exploitation des entreprises de la capture ont connu des augmentations significatives au cours des dernières années, touchant directement la rentabilité financière des entreprises et, par conséquent, le développement de la main-d'œuvre. Pour les entreprises piscicoles, les coûts de démarrage sont très élevés, en partie à cause des exigences environnementales plus sévères.

Enfin, le déclin démographique dans les régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et de la Côte-Nord fait en sorte que la main-d'œuvre dans ces régions se raréfie. Selon les données de la consommation apparente canadienne, la consommation de produits et de fruits de mer au cours des 3 dernières années est relativement stable, après avoir subi une diminution significative durant la dernière décennie.

Ces facteurs environnementaux ont un impact direct sur le développement de la main-d'œuvre, entre autres, sur le recrutement de personnel, les conditions de travail offertes par les entreprises et la relève.

Industrie exportatrice

L'industrie exporte pour 261,9 M\$ de produits de la pêche et de l'aquaculture en 2012. Au cours des 3 dernières années, les exportations ont augmenté de 9,3 %. Les États-Unis représentent, à eux seuls, 81,5 % des exportations québécoises pour cette même année. Ce commerce international, qui se développe d'année en année, est en un signe que l'industrie se structure pour se conformer aux normes établies du commerce international. Les entreprises de la transformation doivent notamment respecter les normes de qualité, de traçabilité et d'écocertification imposées pour le commerce international. Cela a un impact direct sur les entreprises de la capture qui doivent également implanter des programmes de traçabilité et d'écocertification de la ressource qu'elles capturent.

Balance commerciale négative : le Québec importe plus de produits de la pêche et de l'aquaculture qu'il en exporte

La concurrence est bien présente sur le marché québécois. En effet, le Québec importe des produits aquatiques pour une valeur de 425,8 M\$. Les bas prix des produits, le faible coût de la main-d'œuvre dans certains pays ainsi que le respect des exigences en termes de réglementation et de normes environnementales moins restrictives, sont des avantages concurrentiels indéniables, propres aux produits étrangers, auxquels les entreprises du Québec doivent faire face. Notons que les pays asiatiques, dont la Thaïlande et la République populaire de Chine, sont les principaux marchés d'importation, représentant à eux seuls 36 % des importations du Québec.

Industrie à forte dimension régionale

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales se compose de 1287 établissements et elle emploie 7603 travailleurs au Québec (excluant les entreprises et les emplois du secteur de la transformation en région urbaine dont le nombre d'entreprises est de 76 en 2012).

Elle concentre ses activités en région maritime principalement, soit au Bas-Saint-Laurent, en Gaspésie, aux Îles-de-la-Madeleine et sur la Côte-Nord. En effet, l'industrie compte 1141 établissements en région maritime, représentant 89 % du total des établissements, et 7393 emplois, représentant 97 % de l'ensemble des emplois (excluant le secteur de la transformation en région urbaine), ce qui en fait une industrie névralgique dans les régions maritimes du Québec.

La très grande majorité des entreprises piscicoles (80 %) est localisée en régions urbaines. En région urbaine, on compte également 76 entreprises qui détiennent un permis pour la transformation de poissons et de fruits de mer.

Industrie avec un nombre d'établissements en décroissance et une valeur générée en croissance

Au cours des 3 dernières années, les entreprises de la capture ont subi une diminution de leur nombre de l'ordre de 4,8 % entre 2010 et 2012. Or, les débarquements au Québec ont augmenté significativement, soit de 33 %, pour la même période, atteignant une valeur de 160,7 M\$ en 2012.

Les établissements du secteur de la transformation en région maritime ont diminué de 4 % entre 2010 et 2012, passant de 73 à 70 établissements. Pendant la même période, les entreprises de la transformation en région urbaine enregistraient une légère hausse de 1 % du nombre de leurs établissements, passant de 75 à 76 établissements. En revanche, la valeur de production du secteur de la transformation en région maritime a augmenté de 20 % entre 2010 et 2012, pour se chiffrer à 367,0 M\$ en 2012. Cette croissance est en rapport direct avec la croissance des débarquements de poissons et fruits de mer au Québec.

De son côté, le secteur piscicole est également en décroissance en termes de nombre d'établissements au cours des 3 dernières années et en termes de ventes. En effet, il a subi une décroissance de 7,4 % de ses établissements et une baisse de 4,9 % de ses ventes entre 2010 et 2012, passant de 11,1 M\$ en 2010 à 10,6 M\$ en 2012.

Enfin, le secteur maricole a connu une stabilité de ses entreprises entre 2010 et 2012. Toutefois, selon la Société de développement de l'industrie maricole (SODIM), environ 15 entreprises maricoles sont toujours en activité en 2013. Ce secteur enregistre des ventes de 609 k\$ en 2012, en baisse de 21 %, après avoir atteint 769 k\$ en 2011.

Industrie composée de secteurs ayant un profil d'entreprises et une réalité propres à chacun

Les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont différentes d'un secteur à l'autre.

Le secteur de la transformation se compose d'entreprises de plus grande taille, avec des ressources humaines nécessitant une formation et des compétences variées (allant du préposé à la transformation de produits marins à des postes de direction). Elles sont localisées principalement en région maritime. Ces entreprises transforment dans une très forte proportion des produits marins débarqués au Québec. Ces dernières sont en activité en grande majorité de manière saisonnière.

Les entreprises en région urbaine fonctionnent principalement à l'année et elles ne sont pas nécessairement toutes dédiées uniquement à la transformation des produits marins mais plutôt, elles s'en servent comme intrants dans d'autres produits.

C'est pourquoi elles sont analysées de manière distincte des entreprises de transformation en milieu maritime.

Le secteur de la capture est le deuxième secteur en importance en termes d'emplois. Il est composé essentiellement de micro-entreprises. Il est exploité sur une base saisonnière et, pour la plupart des établissements, sur une courte période (principalement de 4 mois).

L'aquaculture se compose de l'aquaculture en eau douce (pisciculture), dont la plupart des entreprises (80 %) sont localisées en dehors des régions maritimes et de l'aquaculture en eau salée (mariculture), dont la totalité des entreprises se trouve en région maritime.

Même si les deux secteurs sont formés d'entreprises de petite taille, la grande majorité des entreprises piscicoles élèvent de petites quantités de poissons (80 % d'entre elles, soit 70 entreprises sur 88, produisent moins de 15 tonnes). Elles sont les plus nombreuses du secteur, mais elles embauchent en moyenne 1,9 employé. Elles ont peu ou pas d'employés.

Les entreprises maricoles, de leur côté, sont en plus petit nombre. Elles sont en activité de manière saisonnière. Malgré un nombre d'entreprises plus restreint, la mariculture fait travailler 4,4 personnes en moyenne en 2012.

Notons qu'en 2013, certaines entreprises maricoles ont cessé leurs activités, changeant ainsi de manière significative le portrait de la situation. Les chiffres officiels de 2013 refléteront cette nouvelle réalité.

Évolution positive du chiffre d'affaires

L'évolution du chiffre d'affaires au cours des 3 dernières années est en augmentation pour la majorité des entreprises de la transformation et des entreprises piscicoles, il est stable pour la moitié des entreprises maricoles et en décroissance selon la majorité des entreprises de la capture sondées. Rappelons qu'il peut varier selon l'espèce pêchée.

Les perspectives pour les 3 prochaines années sont positives pour les entreprises de la mariculture et de la transformation. La moitié des entreprises piscicoles prévoient plutôt une stabilité de leur chiffre d'affaires et les entreprises de la capture envisagent une stabilité ou une décroissance de leurs activités.

Industrie qui innove en réaction aux facteurs externes (rareté de la main-d'œuvre, accessibilité incertaine de la ressource) malgré des ressources financières et des compétences parfois limitées

Les entreprises déclarent innover afin de contrer les problèmes de rareté de main-d'œuvre. La grande majorité des entreprises de transformation en région maritime (63 %) et en région urbaine (57 %) affirment avoir investi dans de l'équipement de production plus performant et dans le bâtiment au cours des 3 dernières années.

Pour les 3 prochaines années, les entreprises de la transformation en région maritime et celles en région urbaine, les entreprises de la capture ainsi que les entreprises maricoles comptent effectuer des investissements majeurs, mais dans une plus faible proportion. Le principal outil manquant pour réaliser les investissements est le financement, pour 69 % des entreprises de la transformation en région maritime, 67 % des entreprises de la capture et 50 % des entreprises de la transformation en région urbaine.

Par exemple, 43 % des entreprises de la capture déclarent avoir fait des investissements majeurs au cours des 3 dernières années et 21 % prévoient investir au cours des 3 prochaines années. Parmi celles qui projettent d'investir, 67 % affirment manquer de financement pour concrétiser les projets d'investissement. Les entreprises de la capture innovent surtout pour rendre la pêche plus performante et rendre le travail moins physique.

Toutes proportions gardées, les entreprises piscicoles sont celles qui ont fait des investissements majeurs au cours des 3 dernières années et qui prévoient en faire au cours des 3 prochaines années, dans une proportion supérieure aux autres secteurs (67 % ont fait des investissements majeurs et 67 % prévoient en faire). Toutefois, elles ne mentionnent pas manquer d'outils pour réaliser leurs projets d'investissement, car les investissements en innovation sont principalement faits pour se conformer aux nouvelles normes environnementales imposées par les autorités gouvernementales. Rappelons que le MAPAQ soutient financièrement les entreprises piscicoles dans les projets visant la conformité des entreprises avec les normes environnementales en vigueur.

3.2. Principaux constats se dégageant des pratiques en matière de gestion des ressources humaines

Des propriétaires polyvalents, qui assument gestion financière et gestion du personnel

La taille des entreprises de la capture et de l'aquaculture ne justifie pas l'embauche d'un spécialiste en gestion des ressources humaines. Il en va de même pour la plupart des entreprises de transformation. Les activités de gestion des ressources humaines sont réalisées par les propriétaires ou par la direction générale. D'où l'importance de les accompagner.

Une plus grande utilisation des outils de gestion des ressources humaines dans le secteur de la transformation et le secteur piscicole que dans le secteur maricole et celui de la capture

Les entreprises de transformation et les entreprises piscicoles semblent plutôt structurées au plan de la gestion des ressources humaines par leur utilisation d'outils de gestion. Des descriptions de fonctions ou de tâches ainsi qu'un processus de gestion de la formation sont présents dans la majorité des entreprises de la transformation tant en région urbaine (85% et 54%) que maritime (63% et 54% respectivement). Les entreprises piscicoles déclarent faire des évaluations annuelles de leur personnel dans une proportion de 67% et elles ont en majorité (56%) des descriptions de fonctions ou de tâches au sein de leur organisation.

Les entreprises maricoles ont intégré certaines pratiques de gestion des ressources humaines, mais dans une proportion de 38 % ou moins. Les entreprises de la capture ont également implanté certains outils de gestion des ressources humaines, mais dans une proportion de 11 % ou moins.

Environnement de travail difficile et quasi-absence d'avantages sociaux

L'industrie exige de longues heures de travail, du travail souvent physique, dans des environnements humides et froids. Pour certains postes, le travail est également répétitif. On mentionne toutefois que le salaire avantageux du secteur de la capture permet de contrebalancer ces conditions difficiles.

Pour éviter la monotonie dans le travail et pour assurer une certaine polyvalence dans les tâches à accomplir, les entreprises de la transformation en région urbaine (76 %), celles en région maritime (65%) et les entreprises maricoles (75%) procèdent à la rotation des postes en grande majorité.

Finalement, dans cette industrie où la grande majorité des emplois sont saisonniers (sauf ceux du secteur piscicole et de celui de la transformation en région urbaine), les avantages sociaux sont quasi inexistantes, à l'exception de vacances et de congés payés exigés par la loi sur les normes du travail.

Taux d'absentéisme bas pour les entreprises aquicoles et de la capture et plus élevé pour les entreprises de la transformation, surtout en région urbaine

Seules les entreprises de la transformation en région urbaine et celles en région maritime semblent avoir des problèmes d'absentéisme au travail de leur personnel. Elles qualifient le niveau d'absentéisme de leur personnel de moyen à élevé dans une proportion de 39 % pour les entreprises de la transformation en région urbaine et de 21 % de celles en région maritime.

Difficulté de recrutement de personnel, surtout pour les entreprises piscicoles et celles de la transformation

La rareté de la main-d'œuvre affecte les entreprises de transformation et de la pisciculture dans une plus grande proportion que celles de la mariculture et de la capture. En effet, 88 % des entreprises piscicoles, 65 % des entreprises de la transformation en région urbaine et 43 % en région maritime déclarent avoir de la difficulté à recruter du personnel, contre 38 % pour les entreprises maricoles et 27 % pour les entreprises de la capture.

D'ailleurs, seules les entreprises de la pisciculture et de la transformation ont tendance à formaliser les méthodes de recrutement. Elles utilisent, entre autres, des moyens formels (banque de CV, annonces dans les médias, Internet, etc.).

Les postes pour lesquels les entreprises ont de la difficulté à recruter sont les préposés à la transformation des produits marins (selon 74 % des entreprises de la transformation en région maritime et 75 % de celles en région urbaine), les techniciens piscicoles et les ouvriers piscicoles (selon 82% et 73 % des entreprises piscicoles respectivement), les ouvriers maricoles (selon 75 % des entreprises maricoles) ainsi que les aides-pêcheurs avec brevet (selon 73 % des entreprises de la capture).

Rétention du personnel

Chaque secteur, à sa manière, applique des pratiques pour retenir son personnel. Les entreprises de la transformation en région maritime et en région urbaine et celles du secteur piscicole le font de manière plus structurée, alors que celles de la mariculture et de la capture procèdent de manière non structurée et informelle.

Les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales semblent avoir peu de problèmes en matière de rétention de la main-d'œuvre. La grande majorité des entreprises déclarent avoir peu ou pas de roulement de personnel au sein de leur organisation, soit 88% des entreprises maricoles, 84 % des entreprises de transformation en région maritime, 79 % des entreprises de la capture et 78 % des entreprises piscicoles.

En revanche, les problèmes de rétention de personnel sont surtout vécus par les entreprises de la transformation en région urbaine, dont 38% ont déclaré éprouver des difficultés dans ce domaine.

Relève de postes clés, un enjeu pour la plupart des entreprises

Dans tous les secteurs, la relève pour les postes clés est préoccupante. Toutefois, les propriétaires ne souhaitent pas quitter leur entreprise à court terme. En effet, près de la moitié ou plus des propriétaires d'entreprises prévoient prendre leur retraite dans plus de 5 ans (75 % des propriétaires d'entreprises piscicoles, 62 % des propriétaires d'entreprises de pêche, 50 % des mariculteurs, 50 % des propriétaires d'entreprises de la transformation en région maritime et 48 % en région urbaine).

La relève est préoccupante à court terme, pour 13 % des mariculteurs et 5 % des propriétaires-pêcheurs qui comptent prendre leur retraite dans moins de 2 ans.

Les intentions sont claires : la grande majorité des entreprises souhaitent vendre ou transférer leur entreprise (92 % des propriétaires-pêcheurs, 89 % des propriétaires d'entreprises de la transformation en région maritime, 88 % des propriétaires d'entreprises piscicoles, 75 % des mariculteurs et 57 % des entreprises de la transformation en région urbaine). La fermeture ne semble pas être une option.

La famille est souvent ciblée pour prendre la relève. C'est le cas de 70 % des entreprises piscicoles, 67 % des entreprises maricoles, 54 % des entreprises de la capture, 50 % des entreprises de la transformation en région maritime et 50 % des entreprises de transformation en région urbaine qui ont l'intention de vendre ou de transférer l'entreprise. Toutefois, la famille n'a pas toujours les moyens financiers ni l'intérêt pour reprendre l'entreprise.

Pratiques de santé et sécurité du travail présentes dans la majorité des entreprises

Les entreprises de l'industrie organisent les activités obligatoires, mais elles manifestent de l'intérêt pour d'autres formations, outils ou programmes relatifs à la SST.

Les formations sur la santé et sécurité du travail et/ou la prévention des accidents sont données par l'employeur dans une proportion de 50 % ou plus. Les programmes en gestion de la prévention sont utilisés dans la moitié des entreprises de transformation.

Alors que les entreprises de la transformation en région urbaine, les entreprises maricoles et les entreprises piscicoles utilisent des procédures d'accueil en matière de SST en grande proportion (79 %, 75 % et 58 % respectivement), les entreprises de la transformation en région maritime ainsi que les entreprises de la capture ont ces pratiques dans une proportion plus faible (46 % et 25 % respectivement).

Notons que, parmi les thèmes qui intéressent les entreprises ayant manifesté des besoins de formation pour les 3 prochaines années, il y a celui de la santé et sécurité.

Spécifiquement, il y a de l'intérêt à utiliser les formations données à l'interne sur la santé et sécurité du travail et/ou la prévention des accidents. Les entreprises qui ne les utilisent pas, montrent moins d'intérêt pour les procédures d'accueil en matière de SST.

En matière d'accidents de travail avec perte de temps, aucune problématique ne se dégage de l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales.

Formation en début d'emploi généralement informelle (sur le tas)

Les formations données à l'interne par les entreprises piscicoles, maricoles et celles de la capture sont plutôt intuitives et peu structurées. Dans plusieurs cas, la formation en début d'emploi se limite aux exigences et normes de l'industrie.

Les entreprises de transformation, de leur côté, suivent des procédures de formation des nouveaux employés ou les forment sur le tas.

De plus, la plupart ont mis en place un processus d'évaluation des apprentissages acquis lors des formations.

Industrie qui investit peu en formation

À l'exception des entreprises de la transformation en région urbaine, dont 79 % déclarent avoir fait des investissements en formation, les entreprises des autres secteurs ont investi en formation dans une proportion égale ou inférieure à 38 %.

En effet, 38 % des entreprises de la transformation en région maritime, 25 % des entreprises maricoles, 17 % des entreprises piscicoles et 8 % des entreprises de la capture ont indiqué avoir effectué des investissements en formation.

3.3. Principaux constats se dégageant du portrait de la main-d'œuvre

Nombre d'emplois stable

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales emploie 7603 travailleurs au Québec (excluant les emplois des entreprises de la transformation en région urbaine). Au cours des 3 dernières années, l'industrie a subi une diminution du nombre d'employés de 0,2 % seulement. Alors que le secteur de la transformation se porte plutôt bien en termes d'emplois, au cours de la même période, le secteur de la capture a vu son nombre d'employés diminuer. Ces deux secteurs comptent à eux seuls, 96 % des emplois de l'industrie en 2012.

De son côté, l'aquaculture est en décroissance de 3,4 % en termes d'emplois. Spécifiquement, le secteur piscicole a subi une décroissance de 7,1 % de ses emplois, tandis que le secteur de la mariculture a connu une croissance de 2,6 % entre 2010 et 2012. Notons qu'en 2013, au moment de la réalisation du sondage, quelques entreprises exploitant des sites maricoles ont cessé leurs activités, ce qui a entraîné une perte d'emplois dans ce secteur. Cette réalité se reflétera dans les données officielles de 2013, provenant du MAPAQ.

Plusieurs professions dans le secteur de la transformation et seulement quelques professions en aquaculture et en capture

Dans le secteur de la transformation en région maritime, on retrouve divers types de poste, dont celui de préposé à la transformation des produits marins, qui représente 81 % du personnel de production (c'est-à-dire les postes excluant les emplois en administration).

Ensuite, les autres types de poste dans le domaine de la production sont le préposé de nettoyage et de sanitation, le mécanicien industriel, le commis à la réception des marchandises, le contremaître, le directeur de la production, le contrôleur de la qualité, le directeur de la qualité et de la R&D de même que le directeur des ressources humaines. On retrouve ces emplois dans les entreprises de la transformation en région maritime dans une proportion de 5% ou moins.

Dans le secteur de la transformation en région urbaine, la part des préposés à la transformation des produits marins est de 71 %. Tous les autres postes énumérés précédemment s'y retrouvent également dans de faibles proportions (8 % et moins).

Le secteur de la transformation offre une variété de postes dont certains exigent des compétences qui relèvent d'une formation universitaire ou technique, notamment des postes de directeur de la production, directeur de la qualité et de la R&D, directeur des ressources humaines et contrôleur de la qualité.

En aquaculture, la profession clé est celle de propriétaire exploitant d'une entreprise aquacole (mariculteur et pisciculteur). La plupart du temps, il s'agit d'un technicien maricole ou piscicole. On compte également l'ouvrier maricole ou piscicole.

Enfin, dans le secteur de la capture, 2 professions existent : le propriétaire du bateau de pêche ainsi que l'aide-pêcheur sur les bateaux de pêche.

Profil sociodémographique et socioprofessionnel différent de celui du travailleur moyen au Québec : chômage élevé, travailleurs plus âgés et peu scolarisés

Chômage : élevé par rapport au taux de chômage du Québec

Secteur de la capture :

- Taux de chômage : 13 %.

Secteur de la transformation des produits marins :

- Taux de chômage : 14 %.

Secteur aquacole :

- Taux de chômage : 23 %.

Comparativement aux données de l'ensemble des industries du Québec (taux d'emploi de 88 % et taux de chômage de 5 % en 2011), le taux d'emploi dans les secteurs de l'aquaculture, de la capture et de la transformation des produits marins est inférieur à celui observé dans l'ensemble des industries du Québec. Dans ces derniers secteurs, le taux de chômage est supérieur à celui enregistré au Québec en 2011.

Statut d'emploi : une majorité d'emplois à temps plein

La grande majorité des emplois sont des postes à temps plein. La proportion d'emplois à temps partiel est plus élevée chez les manœuvres de l'aquaculture (pisciculture et mariculture), se situant à 31,6 % (contre 18,5 % pour la moyenne québécoise).

Pour les autres postes importants de l'industrie, la proportion des emplois à temps partiel est inférieure à celle de l'ensemble des industries du Québec. Les parts des emplois à temps partiel sont les suivantes :

- Manœuvre de la transformation de poissons et fruits de mer : 16,7 %;
- Ouvrier dans les usines de transformation de poissons et fruits de mer : 14,0 %;
- Matelot de pont sur les bateaux de pêche : 13,7 %;
- Pêcheurs indépendants : 5,2 %.

Sexe : une grande majorité d'hommes en aquaculture et en capture, des femmes et des hommes en transformation

- En grande partie des hommes dans le secteur aquacole (76 % d'hommes contre 24 % de femmes) et dans le secteur de la capture (86 % d'hommes contre 14 % de femmes);
- Des hommes et des femmes dans le secteur de la transformation (48 % et 52 % respectivement).

Âge : des travailleurs plus âgés que dans les industries du Québec, surtout dans le secteur de la transformation

Les personnes en emploi dans le secteur de l'aquaculture sont :

- De jeunes travailleurs (24 ans et moins) dans une proportion de 5 % (comparativement à 14 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs âgés de 25 à 44 ans pour la majorité d'entre eux, soit 57 % (contre 43 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs âgés de 45 à 54 ans pour 8 % d'entre eux (contre 26 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs proches de la retraite (55 ans et plus) pour 29 % d'entre eux (comparativement à 18 % pour l'ensemble des industries du Québec).

Les personnes en emploi dans le secteur de la capture sont :

- De jeunes travailleurs (24 ans et moins), dans une proportion de 7 % (comparativement à 14 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs âgés de 25 à 44 ans, pour 35 % d'entre eux (contre 43 % pour l'ensemble des industries du Québec);

- Des travailleurs âgés de 45 à 54 ans, pour 37 % d'entre eux (contre 26 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs proches de la retraite (55 ans et plus), pour 21 % d'entre eux (comparativement à 18 % pour l'ensemble des industries du Québec).

Les personnes en emploi dans le secteur de la transformation de produits marins sont :

- De jeunes travailleurs (24 ans et moins), dans une proportion de 7 % (comparativement à 14 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs âgés de 25 à 44 ans, pour 27 % d'entre eux (contre 43 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs âgés de 45 à 54 ans, pour 30 % d'entre eux (contre 26 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs proches de la retraite (55 ans et plus), pour 36 % d'entre eux (comparativement à 18 % pour l'ensemble des industries du Québec).

Scolarité : travailleurs peu scolarisés comparativement à ceux de l'ensemble des industries du Québec

Les travailleurs de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont peu scolarisés comparativement à ceux de l'ensemble des industries du Québec. En effet, il ressort de l'enquête que 40 % des travailleurs du secteur de la transformation, 35 % des travailleurs du secteur aquacole et 33 % des travailleurs du secteur de la capture ne détiennent aucun certificat, diplôme ou grade (contre une proportion de 12 % pour l'ensemble des industries du Québec).

La proportion des personnes occupées détenant un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent se situe à 31 % pour le secteur de la transformation, 26 % pour le secteur de la capture et 22 % pour le secteur aquacole (comparativement à 20 % au Québec).

Prévisions d'embauche

Pour les 3 prochaines années, l'intention d'embaucher de nouveaux employés est élevée dans les entreprises de la transformation en région urbaine (79 %) et en région maritime (57 %), comparativement à seulement 15 % pour les entreprises de la capture.

Les entreprises maricoles prévoient plus d'embauches que les entreprises piscicoles (63 % contre 25 % respectivement).

Les prévisions d'embauche sont :

Secteur de la transformation en région maritime

En additionnant les embauches prévues au cours des 3 prochaines années par les entreprises sondées et en les généralisant à l'ensemble du secteur, on obtient 713 nouveaux travailleurs au cours des 3 prochaines années, ce qui représente 10 embauches par entreprise du secteur (ou 3,3 employés annuellement).

Les entreprises prévoient embaucher principalement des préposés à la transformation des produits marins, dans une proportion de 84 %, soit 600 nouvelles embauches pour les trois prochaines années.

Secteur de la transformation en région urbaine

En additionnant les embauches prévues au cours des 3 prochaines années par les entreprises sondées et en les généralisant à l'ensemble du secteur, on obtient 755 nouveaux travailleurs au cours des 3 prochaines années.

Les entreprises prévoient embaucher principalement des préposés à la transformation des produits marins dans une proportion de 68 %, soit 516 nouvelles embauches pour les 3 prochaines années.

Secteur de l'aquaculture

Les entreprises du secteur de la pisciculture qui produisent 15 tonnes et plus de poissons envisagent d'embaucher 5 personnes seulement au cours des 3 prochaines années, dont 3 ouvriers piscicoles. La prévision d'embauches pour le secteur maricole est de 14 nouveaux travailleurs pour la même période, dont 10 ouvriers maricoles.

Secteur de la capture

Les prévisions d'embauches du secteur de la capture sont de 274 nouveaux employés, soit 0,3 embauche par entreprise (ou 0,1 employé annuellement), au cours des 3 prochaines années.

Divergence d'opinions entre les employés et les employeurs sur la gestion des ressources humaines et la formation

L'opinion des employés sur les tendances de l'industrie, les changements survenus et leur impact sur la main-d'œuvre, la situation de la relève, l'avenir du secteur de même que les enjeux et les défis est semblable à celle des employeurs.

Toutefois, les employés sont plus critiques sur leurs conditions de travail ainsi que sur la gestion des ressources humaines. Dans ces domaines, les travailleurs semblent dire que les entreprises sont peu structurées et qu'il y a place à amélioration. Les employés mentionnent également que la formation n'est pas suffisante.

3.4. Principaux constats se dégageant du portrait de la formation

Inscriptions en diminution dans les programmes de formation initiale et une industrie exigeant peu de personnel diplômé, sauf pour les postes de gestion et de supervision

À la lecture des statistiques sur le nombre d'inscriptions d'élèves débutants, le nombre d'inscriptions totales et le nombre de diplômes émis, il ressort que les programmes sont en décroissance, tant au secondaire qu'au collégial.

L'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales fait ressortir que la majorité des entreprises de transformation en région urbaine (62 %) et en région maritime (50 %) exigent un diplôme pour certains postes. Par contre, le diplôme est peu exigé par les entreprises piscicoles (33 %), les entreprises de la capture (22 %) et les entreprises maricoles (13 %).

Le DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques est requis pour des postes de direction et de supervision tels que directeur de production, directeur de la qualité et de la R&D, contremaître et contrôleur de la qualité. Ces postes se retrouvent essentiellement dans le secteur de la transformation. Rappelons que, pour ces postes, les entreprises prévoient embaucher 53 personnes dans le secteur de la transformation en région maritime et 157 personnes dans le secteur de la transformation en région urbaine au cours des 3 prochaines années.

Pour les postes d'ouvrier piscicole et d'ouvrier maricole, aucun diplôme spécialisé n'est exigé. Le DEC Aquaculture est recherché par 33 % des entreprises piscicoles pour le poste de technicien piscicole. Notons qu'au cours des 3 prochaines années, les pisciculteurs produisant 15 tonnes et plus par an prévoient n'embaucher que 3 ouvriers piscicoles et 2 techniciens piscicoles.

De leur côté, les entreprises de la capture exigent un DEP Pêche professionnelle pour les aides-pêcheurs avec brevet, mais dans une faible proportion (15 %). Elles comptent en engager 223 au cours des 3 prochaines années. Cela représente un besoin annuel de 11 aides-pêcheurs avec brevet et détenteurs d'un DEP Pêche professionnelle pour les 3 prochaines années. Nous savons que le DEP Pêche professionnelle a produit 12 diplômés en 2012 sur 40 personnes inscrites au programme.

Programmes de formation initiale et nombre d'établissements en adéquation avec les besoins des entreprises, sauf pour le secteur de la pisciculture

Selon l'enquête auprès des entreprises des pêches et de l'aquaculture commerciales, la majorité des entreprises jugent que les programmes de formation initiale énumérés ci-dessous répondent bien (de plutôt à très bien) aux besoins de la main-d'œuvre :

- DEP Pêche professionnelle (68 % en capture);
- DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques (57 % en transformation en région urbaine);
- DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments (52 % en transformation en région maritime et 64 % en région urbaine);
- DEP Aquaculture (67 % en pisciculture et 63 % en mariculture);
- DEC Aquaculture (50 % en pisciculture).

Notons que seul le DEC Aquaculture a été évalué plutôt négativement (de plutôt mal à très mal) par 25 % des entreprises maricoles.

La majorité des entreprises considèrent qu'il y a suffisamment d'établissements scolaires pour répondre aux besoins dans leur région. C'est ce qu'affirment 70 % des entreprises de la capture, 63 % des entreprises maricoles, 57 % des entreprises de la transformation en région maritime et 50 % en région urbaine.

Par contre, les trois-quarts des entreprises piscicoles (75 %) déclarent qu'il n'y a pas assez d'établissements scolaires adéquats dans leur région.

Formation continue connue de la majorité des secteurs et perçue comme adéquate par les entreprises de la transformation et de la capture

La majorité des entreprises affirment connaître les programmes de formation continue offerts par les établissements scolaires. C'est le cas de 71 % des entreprises de la transformation en région maritime, 68 % des entreprises de la capture, 63 % des entreprises maricoles et 57 % des entreprises de la transformation en région urbaine. La grande majorité des entreprises piscicoles (83 %) disent, au contraire, ne pas connaître ces programmes.

Les entreprises de la transformation en région maritime (78%) et celles en région urbaine (63%) et les entreprises de la capture (80%) estiment, en grande majorité, que la formation continue offerte par les établissements scolaires répond adéquatement à leurs besoins. Les entreprises maricoles, de leur côté, ont des opinions mitigées sur le sujet.

La majorité ou presque des entreprises considèrent que la formation continue offerte par des experts dans un domaine particulier convient parfaitement à leurs besoins (76 % des entreprises de la transformation en région maritime, 57 % de celles en région urbaine, 63 % des entreprises maricoles et 45 % des entreprises de la capture). Toutefois, une bonne proportion des entreprises de la transformation en région urbaine (33 %) et de la capture (48 %) n'ont pas pu se prononcer sur la question.

Formation continue : un moyen pour améliorer et mettre à jour les compétences de la main-d'œuvre

Le fait que les entreprises n'exigent pas un diplôme spécifique pour certains postes ne signifie pas qu'il manque de diplômés disponibles dans les programmes de formation concernés.

En effet, les entreprises de la transformation en région urbaine et celles en région maritime qui n'exigent pas de diplôme préfèrent former elles-mêmes leurs préposés à la transformation des produits marins (67 % et 33 % respectivement).

On observe une situation semblable dans le secteur piscicole et le secteur maricole où les entreprises qui n'exigent pas de diplômes préfèrent également donner elles-mêmes la formation à leurs ouvriers (maricoles ou piscicoles), dans une proportion de 38 % et de 25 % respectivement. Les entreprises piscicoles ont de plus en plus besoin de personnel qui ait des compétences scientifiques et qui soit capable de comprendre et d'appliquer les normes en vigueur pour l'élevage en bassin contrôlé. Toutefois, elles ne recherchent pas de candidats possédant un DEC en techniques d'aquaculture pour le poste d'ouvrier piscicole, comme nous l'avons mentionné précédemment.

Les entreprises de la capture qui n'exigent pas de diplômes recherchent plutôt un candidat ayant de l'expérience, dans une proportion de 48 % pour un poste d'aide-pêcheur avec brevet et de 36 % pour un poste d'aide-pêcheur sans brevet.

Une majorité (ou presque) d'entreprises de la transformation en région urbaine (64 %), d'entreprises maricoles (63 %) et d'entreprises de la transformation en région maritime (47 %) disent que, au cours des 3 prochaines années, elles auront besoin de formations autres que celles reliées à l'entraînement à la tâche en début d'emploi.

Quant aux entreprises piscicoles et aux entreprises de la capture, seulement 25 % et 14 %, respectivement, manifestent des besoins de formation continue.

Les thèmes de formation qui intéressent les entreprises ayant manifesté des besoins pour les 3 prochaines années sont, entre autres : la gestion de la qualité (64 % des entreprises de la transformation en région urbaine et 40 % des entreprises de la transformation en région maritime); l'hygiène et la salubrité (50 % des entreprises de la transformation en région urbaine et 39 % de celles en région maritime); la santé et sécurité (50 % des entreprises de la transformation en région urbaine, 38 % des

entreprises maricoles et 36 % des entreprises de la transformation en région maritime); les normes et réglementations (43 % des entreprises de la transformation en région urbaine et 31 % des entreprises de la transformation en région maritime).

Organisation des formations qui prend des formes diverses en fonction du secteur

Pour établir les besoins en formation de leur personnel, les entreprises procèdent surtout par l'analyse des exigences des postes, sauf les entreprises de la capture qui établissent les besoins particulièrement en fonction des formations obligatoires.

La majorité des entreprises utilisent les formations en salle ou en atelier : 91 % des entreprises de la transformation en région maritime et 88 % de celles en région urbaine, 80 % des entreprises maricoles, 63 % des entreprises piscicoles et 62 % des entreprises de la capture.

Les entreprises de transformation en région urbaine utilisent en plus le compagnonnage en milieu de travail dans une proportion de 63 %. Elles participent à des séminaires ou à des congrès dans une proportion de 63 % et, en majorité, elles font du coaching technique sur des thèmes de formation spécifiques (50 %).

En ce qui concerne la durée des formations, les périodes de formation et les types de formateur utilisés, les préférences sont diverses selon les secteurs.

4. Enjeux liés à l'environnement de l'industrie, au développement des entreprises, de la main-d'œuvre et de la formation de la main-d'œuvre

Afin d'assurer le développement, la compétitivité et la pérennité de l'industrie, il faut comprendre les enjeux auxquels font face les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales.

Ceux-ci découlent des principaux constats formulés dans les chapitres consacrés au portrait de l'industrie, aux pratiques en matière de gestion des ressources humaines, à la main-d'œuvre et à la formation.

Voici l'énumération des enjeux que le diagnostic de la main-d'œuvre de l'industrie des pêches et de l'aquaculture a permis de cerner.

Enjeux liés à l'environnement de l'industrie

- La variabilité de l'état des stocks de poissons et de fruits de mer, qui cause une imprévisibilité dans le secteur de la capture et qui a un effet sur la chaîne de valeur (*voir les constats p.23*);
- L'introduction de nouvelles normes en matière de développement durable des ressources halieutiques (*voir les constats p.23*);
- Le déclin démographique dans les régions de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et de la Côte-Nord (*voir les constats p.23*);
- L'accroissement de la concurrence mondiale (*voir les constats p.24*).

Enjeux liés au développement des entreprises

- La performance des entreprises (*voir les constats p.23*);
- Le développement et la compétitivité des entreprises, surtout dans les entreprises de la transformation (*voir les constats p.23, 24 et 27*);
- Le développement de la commercialisation, surtout dans les entreprises de la transformation (*voir les constats p.24*);
- La rentabilité des entreprises (*voir les constats p.23*);
- Le développement durable (*voir les constats p.23*).

Enjeux liés au développement de la main-d'œuvre

- Le recrutement (*voir les constats p.29*);
- La saisonnalité des emplois (*voir les constats p.29*);

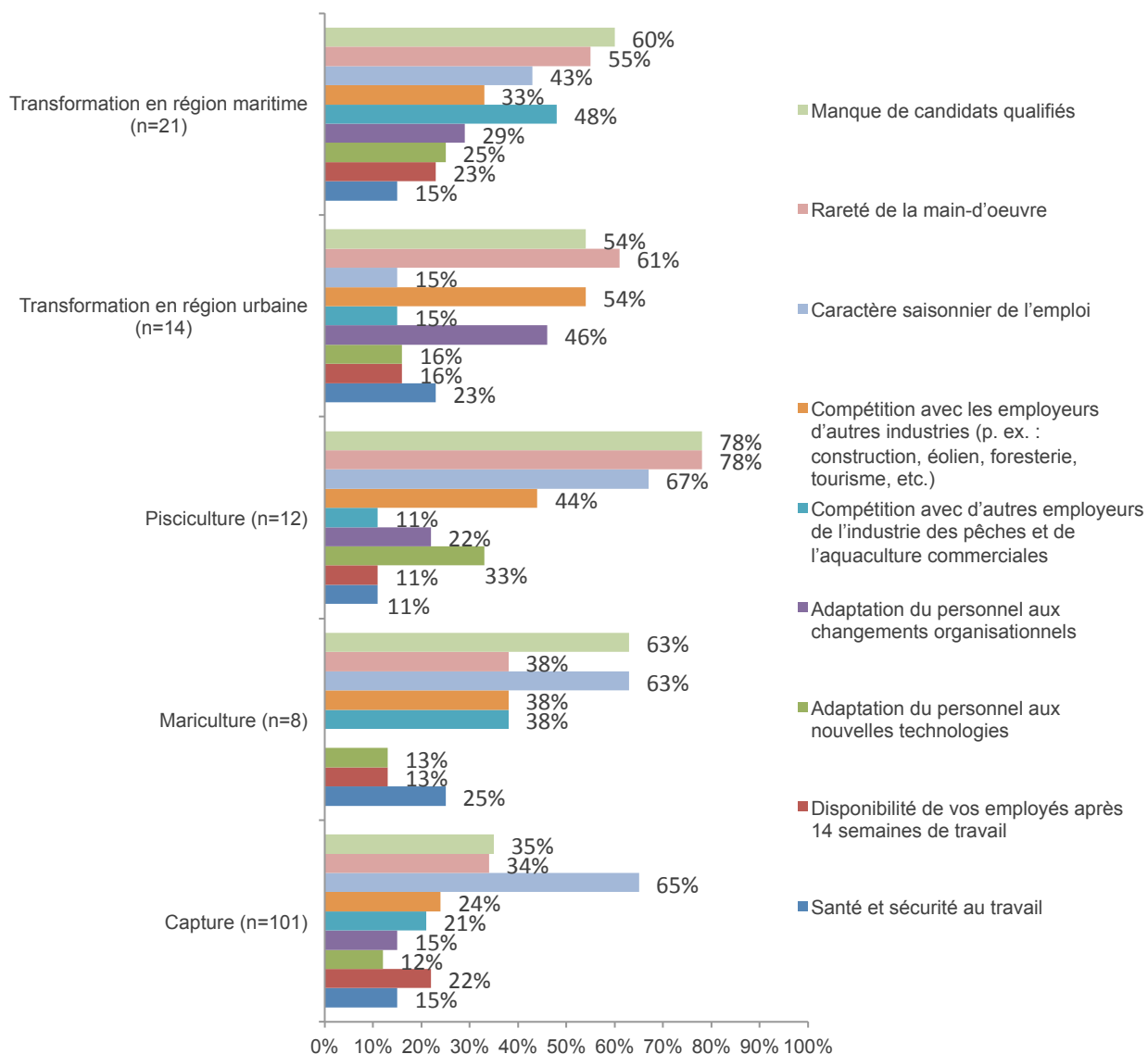
- La relève de direction (*voir les constats p.30*);
- Les conditions de travail (*voir les constats p.28*);
- Les pratiques de gestion des ressources humaines (*voir les constats p.28*).

Enjeux liés au développement de la formation

- La formation initiale (*voir les constats p.37 et 38*);
- La formation continue (*voir les constats p.38 et 39*).

La figure suivante vient corroborer la pertinence des enjeux identifiés précédemment en présentant quelques-unes des difficultés auxquelles les entreprises de l'industrie sont confrontées. Ces résultats montrent que les plus importantes sont le manque de candidats qualifiés (78 % des entreprises piscicoles, 63 % des entreprises maricoles, 60 % des entreprises de la transformation en région maritime et 54 % de celles en région urbaine), la rareté de la main-d'œuvre (78 % des entreprises piscicoles, 61 % des entreprises de la transformation en région urbaine et 55 % de celles en région maritime) et le caractère saisonnier de l'emploi (65 % des entreprises de la capture et 63 % des entreprises maricoles).

Figure 1 : Difficultés auxquelles les entreprises sont confrontées – Intensité : beaucoup à assez



Référence : Q33. Diriez-vous que votre entreprise est beaucoup, assez, peu ou pas du tout confrontée aux difficultés suivantes :

Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing

Parmi les enjeux identifiés, le présent diagnostic de la main-d'œuvre en a retenu certains, dont l'analyse pourrait alimenter la réflexion sur les actions à privilégier en matière de développement des entreprises, de la main-d'œuvre et de la formation de la main-d'œuvre. Les enjeux liés à l'environnement de l'industrie ne feront pas l'objet d'une description détaillée dans le présent diagnostic.

4.1. Enjeux liés au développement des entreprises

Performance des entreprises par la modernisation

L'installation de nouveaux équipements pour améliorer la performance et la productivité est une tendance de l'industrie. Une proportion élevée d'entreprises ont déjà effectué des investissements majeurs au cours des 3 dernières années (surtout dans le secteur de la transformation et le secteur piscicole). Elles prévoient poursuivre les investissements majeurs pour les 3 prochaines années.

Dans le secteur de la capture, les entreprises de pêche travaillent à améliorer leur viabilité et à réduire leurs coûts d'exploitation, notamment par l'installation d'équipement de pêche qui consomme moins de carburant ou d'équipements électroniques spécialisés. Les nouveaux équipements rendent le travail moins exigeant physiquement, mais plus complexe.

Pour comprendre et utiliser les nouveaux équipements, les travailleurs ont besoin de formation. Dans certains cas, l'installation des nouvelles technologies a entraîné une diminution du nombre d'employés nécessaire pour exploiter les bateaux de pêche ou pour travailler sur les chaînes de transformation.

Développement et compétitivité des entreprises par la modernisation et la diversification

La concurrence internationale est forte. Le consommateur privilégie bien souvent l'achat de produits à des prix compétitifs, mais il recherche également des produits de qualité et issus d'une pêche durable. Un positionnement clair des produits d'ici, pour des marchés spécifiques recherchant des produits de qualité supérieure, est à privilégier. Toutefois, l'atteinte de standards élevés de qualité occasionne des coûts pour les entreprises.

Par ailleurs, la modernisation des entreprises a pour conséquences d'augmenter la productivité et de réduire la main-d'œuvre. Ces deux aspects ont un impact significatif sur la compétitivité des entreprises.

La diversification des activités de la transformation par l'ajout de nouvelles espèces et le développement de deuxième et troisième transformation est également un défi à relever pour accélérer le développement des entreprises.

La diversification est une préoccupation majeure dans un contexte où l'état des stocks de poissons et fruits de mer est variable et cause une imprévisibilité dans le secteur de la capture et qui se répercute sur la chaîne de valeur. Elle permet, entre autres, l'exploitation de l'entreprise pendant une plus longue période dans l'année.

Développement et compétitivité des entreprises par l'innovation et la R&D

Avec l'accroissement de la concurrence mondiale, l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales est soumise à des pressions pour stimuler l'innovation, accélérer le développement économique et accroître la rentabilité. De plus, il faut établir une continuité entre la recherche et son application dans l'entreprise afin que la recherche scientifique serve à accroître la profitabilité des activités industrielles.

Dans un contexte concurrentiel, développer la bonne technologie, le bon processus de travail ou le bon produit au moment opportun est une aventure complexe. Cela exige, en plus d'utiliser la science et la technologie, de bien connaître l'offre du marché et de savoir anticiper l'impact de la technologie sur les entreprises.

Le Québec dispose d'un important réseau d'établissements et d'institutions de recherche ainsi que de chercheurs reconnus pour leur expertise. L'innovation pour les produits et les procédés de pêche, d'aquaculture et de transformation devrait permettre à l'industrie d'améliorer sa productivité, sa compétitivité et sa rentabilité au cours des prochaines années. Les entreprises doivent se concerter pour que l'innovation, la recherche et le développement répondent adéquatement aux besoins de l'industrie.

Dans le secteur de la capture, l'innovation permet d'augmenter la performance de la pêche, ce qui contribue à diminuer les coûts d'exploitation des entreprises et à rendre le travail moins exigeant physiquement.

Dans le secteur de la pisciculture, il existe un besoin de poursuivre la recherche et le développement, notamment dans le domaine de la génétique des poissons. Les maladies des poissons constituent également un sujet de préoccupations constantes pour les pisciculteurs.

Dans le secteur maricole, les techniques de production, qui posent des problèmes, doivent faire l'objet de plus de recherche et de développement.

Dans le secteur de la transformation, l'innovation passe par l'acquisition d'équipements de production plus performants. Des entreprises de la transformation en région urbaine (57 %) et en région maritime (47 %) ont procédé à des investissements majeurs au cours des 3 dernières années.

Enfin, 26 % des entreprises de la transformation en région maritime et 14 % de celles en région urbaine ont procédé à des investissements majeurs au cours des 3 dernières années pour acquérir de nouvelles technologies.

Durant la même période, près du quart des entreprises de la transformation en région urbaine (22 %) et 17 % de celles en région maritime ont investi en R&D. Le développement de la deuxième et troisième transformation pour les entreprises de la transformation est également un enjeu. Il permettra d'accroître la valeur ajoutée des produits et, ainsi, de développer de nouveaux marchés.

Développement de la commercialisation

Dans le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales, la concurrence est forte sur tous les marchés, tant locaux qu'internationaux. Faire connaître l'offre de produits québécois et la différencier de celle provenant de l'extérieur constitue un enjeu important. C'est pourquoi les entreprises doivent améliorer la notoriété et la visibilité de leurs produits sur les marchés du Québec et d'ailleurs.

Afin de préserver leurs parts sur les marchés traditionnels et d'en développer de nouveaux, les entreprises de l'industrie doivent passer inévitablement par une compétitivité accrue, l'atteinte de standards de qualité élevés, une différenciation de leurs produits (valeur ajoutée, produits de niche, deuxième et troisième transformation), l'embauche de ressources professionnelles spécialisées et un démarchage organisé.

Rentabilité des entreprises

Les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciale évoluent dans un contexte où, pour assurer leur rentabilité, elles doivent maintenir et accroître leur compétitivité, se moderniser et respecter des normes de qualité et environnementales (imposées par les gouvernements et les pays importateurs de produits québécois) de plus en plus sévères.

La variabilité de l'état des stocks de poissons et fruits de mer et l'augmentation des coûts d'exploitation des entreprises de la capture ont, elles aussi, un impact direct sur la rentabilité des entreprises de la capture.

Déjà, certaines entreprises de ce secteur ont commencé à regrouper leurs activités pour pallier, entre autres, aux problèmes de rentabilité de leurs organisations. Selon le sondage, 17 % ont fait l'acquisition d'entreprises au cours des 3 dernières années.

Les entreprises prévoient procéder à des acquisitions d'entreprises dans des proportions de 14 % dans le secteur de la transformation en région urbaine, de 11 % dans le secteur de la capture et de 8 % dans le secteur piscicole.

En ce qui concerne les entreprises maricoles, le faible volume de production en eau marine ne permet pas de desservir le marché. Les entreprises disent vendre toute leur production avant même de la récolter.

La valeur des ventes en 2012 s'élève à seulement 609 k\$, selon les données publiées par le MAPAQ en 2013. L'accroissement de la productivité des entreprises maricoles représente donc un enjeu important.

Pour se conformer à des normes environnementales élevées, les entreprises piscicoles doivent investir dans de nouveaux équipements. L'augmentation des frais d'exploitation et, surtout, des coûts de démarrage qui en résultent, affectent directement la rentabilité des entreprises piscicoles.

Développement durable

En matière de développement durable, l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales doit continuer à viser l'adoption de pratiques durables respectueuses des dimensions environnementales, économiques et sociales.

Dans les secteurs de la capture, de la transformation et de l'aquaculture, les entreprises ont déployé de nombreux efforts pour mettre en place des mesures visant à réduire les impacts de la pêche et de l'aquaculture sur les écosystèmes, tout en contribuant au développement économique et social des communautés qui en dépendent. Ces efforts doivent être poursuivis pour le futur.

Le secteur de la capture a déjà mis en place de nombreuses mesures limitant les impacts de la pêche sur les écosystèmes marins et il poursuit ses travaux, notamment sur la sélectivité des engins de pêche. Dans le secteur de la transformation, les entreprises ont déjà commencé à moderniser leurs équipements et à améliorer leurs performances environnementales. Quant aux entreprises du secteur piscicole, en investissant pour se conformer aux normes environnementales, elles ont, du coup, minimisé les impacts de leurs activités sur les milieux.

4.2. Enjeux liés au développement de la main-d'œuvre

Recrutement

Les entreprises de la transformation et les entreprises piscicoles sont celles qui déclarent, dans une proportion de 55 % et plus, être confrontées à la problématique de la rareté de la main-d'œuvre.

Le déclin démographique de 2,8 % observé entre 2006 et 2011 dans la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et de 1,2 % sur la Côte-Nord, qui s'ajoute à un solde migratoire négatif, a causé une diminution du bassin de renouvellement de la main-d'œuvre.

De plus, les conditions de travail en général (l'environnement physique du travail, les salaires pour certains secteurs et les avantages sociaux quasi inexistants) ainsi que le caractère saisonnier de l'industrie font en sorte que les jeunes s'orientent vers d'autres domaines.

Par conséquent, le recrutement de main-d'œuvre est un problème majeur pour les entreprises piscicoles, dont 88 % mentionnent avoir de la difficulté à recruter du personnel, et pour celles de la transformation en région maritime, où 65 % ont assez à beaucoup de difficulté à engager des employés.

Malgré le fait que, pour certains postes, les entreprises piscicoles n'exigent pas de diplômes, 78 % d'entre elles déclarent quand même être confrontées à la difficulté du manque de candidats qualifiés. Les entreprises piscicoles recherchent une main-d'œuvre qualifiée, qui possède des connaissances scientifiques et techniques reliées à l'élevage de poissons en bassin aux normes environnementales.

Par contre, pour la majorité des entreprises de la capture (72 %) et de la mariculture (63 %), le recrutement ne semble pas poser de problèmes. En effet, les entreprises de la capture réussissent quand même à trouver du personnel en utilisant le bouche-à-oreille (avec les membres de leur famille) et leur réseau personnel. Toutefois, à court terme, la nécessité d'engager du personnel qualifié aura un impact certain sur le recrutement de la main-d'œuvre.

Mentionnons, enfin, que les travailleurs de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont vieillissants comparativement aux travailleurs de l'ensemble des industries du Québec. À cause du vieillissement des travailleurs, le problème de la relève est un enjeu pour tous les secteurs.

Saisonnalité des emplois

La saisonnalité des emplois n'avantage pas le secteur pour recruter, retenir et développer une main-d'œuvre et ainsi assurer la relève des entreprises et des postes clés. Les entreprises de la transformation en région maritime tentent, notamment, de diversifier leur production afin d'allonger la période d'activités.

Relève de direction

Les entreprises de la capture et de l'aquaculture dépendent grandement des propriétaires et il n'est pas facile d'identifier et de former une relève qui puisse reprendre l'entreprise. La majorité de ces entreprises comptent sur la famille pour prendre la relève, selon le sondage.

Toutefois, les obstacles sont nombreux : les coûts de permis élevés, la rentabilité fluctuante des activités combinées à des coûts d'actifs importants peuvent rendre l'accès difficile au financement.

Dans le secteur maricole, plusieurs entreprises sont déjà à la recherche d'une relève. Pour d'autres, la relève est tout simplement inexistante. À cause du vieillissement de la main-d'œuvre, la relève est un enjeu important.

Selon les entrevues en profondeur, la relève est également un enjeu pour la moitié des entreprises de la pisciculture dont la production est de 15 tonnes ou plus.

Enfin, la relève est une préoccupation importante pour la plupart des entreprises de la transformation, tant en région maritime qu'urbaine. Elle est un enjeu pour des postes de gestion et pour les propriétaires.

Conditions de travail

Les conditions de travail sont difficiles à certains égards (longues heures sur le bateau et en usine, travail physique dans un milieu froid et humide). Les avantages sociaux sont quasi inexistants. Toutefois, certains changements apportés (notamment des innovations technologiques) ont rendu le travail moins difficile physiquement et plus attrayant.

Pratiques de gestion des ressources humaines

Les entreprises de la transformation ont implanté certaines pratiques dans leur gestion des ressources humaines. La majorité des entreprises en région maritime utilisent déjà certains outils :

- Des descriptions de fonctions ou de tâches;
- Une politique salariale;
- Un processus de gestion de la formation.

Cependant, il y manque d'autres pratiques de gestion des ressources humaines qui, pourtant, contribueraient à améliorer l'attraction de la main-d'œuvre ainsi que la compétitivité des entreprises.

En raison de leur taille, les entreprises de la capture et de l'aquaculture ne sont pas dotées de spécialistes en gestion des ressources humaines. Les interventions en gestion sont réalisées par les propriétaires, d'où l'importance d'apporter à ces derniers un certain soutien.

4.3. Enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre

Formation initiale

Les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales préfèrent former le travailleur en début d'emploi ou embaucher un travailleur qui a une expérience pertinente plutôt que d'engager du personnel diplômé.

Rappelons que la majorité des entreprises de transformation en région urbaine (62 %) et en région maritime (50 %) exigent des diplômés pour certains postes, notamment ceux de direction et de supervision.

Par contre, les diplômés ne sont pas exigés pour les postes de préposé à la transformation de produits marins, de commis à la réception et à l'expédition de marchandises et de préposé au nettoyage et à la sanitation. Pourtant, ces postes représentent la très grande majorité des emplois en rapport avec la production au sein des entreprises de la transformation.

Une faible proportion d'entreprises piscicoles (33 %), d'entreprises de la capture (22 %) et d'entreprises maricoles (13 %) exigent des diplômés. Pour cette raison, la formation initiale ne semble pas être privilégiée par les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, malgré le fait qu'elles affirment être confrontées à un manque de candidats qualifiés (pour 78 % des entreprises piscicoles, 63 % des entreprises maricoles, 60 % des entreprises de la transformation en région maritime et 54 % de celles en région urbaine).

La formation à l'interne, la recherche de l'expérience ainsi que la formation continue semblent être les mesures adoptées par les entreprises pour pallier au manque de main-d'œuvre qualifiée.

D'ailleurs, une majorité (ou presque) d'entreprises de la transformation en région urbaine (64 %), d'entreprises maricoles (63 %) et d'entreprises de la transformation en région maritime (47 %) déclarent que, au cours des 3 prochaines années, elles auront besoin de formations autres que celles liées à l'entraînement à la tâche en début d'emploi.

La formation continue afin de répondre aux besoins de développement des compétences des employés de chacun des secteurs

Formation continue : secteur de la capture

Les employés sont généralement bien formés. Ils apprennent le métier sur le bateau et suivent les formations exigées par les instances gouvernementales, données par les établissements scolaires, et ce, hors de la saison de la pêche.

Toutefois, ils devront développer de nouvelles compétences à cause de la modernisation des équipements (par exemple, en sécurité, en ergonomie, etc.).

Dans les 14 % d'entreprises de la capture qui déclarent avoir des besoins de formation continue au cours des 3 prochaines années, on montre principalement de l'intérêt pour :

- Radiocommunications (71 %);
- Santé et sécurité (69 %);
- Pilotage du bateau et manœuvre des engins de pêche (56 %);
- Informatique (56 %);
- Ramendage (54 %);
- Brevet de capitaine (50 %);
- Stabilité du navire (46 %);
- Instruments de navigation (41 %).

Formation continue : secteur piscicole

Les choix de stratégies actuelles de formation continue ne sont pas adéquats ou ils sont mal connus des entreprises piscicoles. La flexibilité de la formation est très importante pour ces entreprises, étant donné qu'elles sont dispersées sur l'ensemble du territoire québécois.

Rappelons aussi que les entreprises piscicoles, dont la production est de 15 tonnes et plus annuellement, ont participé à des activités de formation continue en grande proportion, soit de 89 % au cours des 3 dernières années. La majorité des entreprises ont utilisé des formations en salle ou en atelier. Toutefois, elles connaissent peu ou pas l'offre de formation continue des établissements scolaires.

Dans leurs activités, les pisciculteurs sont confrontés à la fragilité des écosystèmes qu'ils créent en bassin et à des normes élevées pour la protection de l'environnement. Ces deux aspects nécessitent d'acquérir, entre autres, des connaissances scientifiques et une mise à jour en matière de normes environnementales.

Pour les 3 prochaines années, le quart (25 %) des entreprises piscicoles déclarent avoir des besoins de formation continue. Lors des entrevues en profondeur, les entreprises ont évoqué les thèmes suivants :

- Biologie des poissons;
- Techniques et méthodes de production des poissons;
- Ensemencement;
- Nutrition des poissons;
- Mise à jour en matière de normes environnementales.

De plus, on pourrait développer la formation à distance ou la faire davantage connaître pour la formation continue, malgré le fait que les entreprises ont une préférence pour la formation en établissement scolaire ou en milieu de travail.

Formation continue : secteur maricole

Les entreprises maricoles ont des avis partagés quant à l'adéquation entre l'offre de formation scolaire et leurs besoins. En effet, 40 % considèrent que les programmes de formation continue offerts par les établissements scolaires ne sont pas adéquats avec les besoins des entreprises, alors que 20 % des entreprises trouvent les programmes adéquats. Notons que 40 % des entreprises maricoles ne se sont pas prononcé sur le sujet.

Les 63 % d'entreprises maricoles qui déclarent avoir des besoins de formation continue au cours des 3 prochaines années mentionnent les thèmes suivants :

- Santé et sécurité (60 %);
- Entretien des systèmes électriques et mécaniques (60 %);
- Pilotage du bateau et manœuvre des engins de pêche (60 %).

Formation continue : secteur de la transformation

Le taux de diplomation relié à la fonction est relativement élevé pour les postes de direction et les postes techniques, mais il est très faible pour les postes de préposés à la transformation des produits marins, qui représentent 80 % des emplois de production en région maritime et 71 % des emplois en région urbaine. On y mise davantage sur la formation continue pour former les travailleurs et mettre à niveau leurs compétences.

Les entreprises de la transformation doivent respecter des normes élevées en matière d'hygiène et de salubrité des aliments. Ces normes sont imposées par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) et, quand il s'agit de produits destinés à l'exportation, l'Agence canadienne d'inspection des aliments dicte ses standards en matière de gestion de la qualité.

De plus, les entreprises exportatrices doivent se soumettre à de plus en plus de normes de gestion de qualité privée (GFSI, SFQ, etc.) exigées par leurs différents clients. Les employés doivent recevoir de la formation sur ces normes et bénéficier d'une mise à jour de leurs connaissances, si nécessaire.

Par ailleurs, l'offre de formation continue doit être adaptée aux exigences émergentes de la 2e et 3e transformation.

Parmi les 64 % d'entreprises de la transformation en région urbaine qui déclarent avoir des besoins de formation continue au cours des 3 prochaines années, on montre principalement de l'intérêt pour :

- La gestion de la qualité (100 %);
- L'hygiène et salubrité (78 %);
- La santé et sécurité (78 %);
- Les normes et réglementations (67 %);
- L'utilisation des nouveaux équipements (67 %);
- Le développement de produits (67 %).

Parmi les 47 % d'entreprises de la transformation en région maritime qui déclarent avoir des besoins de formation continue au cours des 3 prochaines années, on évoque les thèmes suivants :

- La gestion de la qualité (85 %);
- L'hygiène et salubrité (82 %);
- La santé et sécurité (76 %);
- Les normes et réglementations (66 %).

Par concertation et mobilisation, le **Comité sectoriel de main-d'oeuvre des pêches maritimes (CSMOPM)** analyse, développe et diffuse un ensemble d'informations, de connaissances, de solutions et de dispositifs en gestion des ressources humaines pour permettre d'accroître la performance globale du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales.

Il est formé de représentants du secteur qui ont un intérêt pour le développement des ressources humaines. Sa composition paritaire tient compte de la représentativité de tout le secteur ainsi que des régions.

185, rue de la Reine
Gaspé (Québec)
G4X 1T7

418 368-3774
comite@pechesmaritimes.org
www.pechesmaritimes.org

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

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Avec la participation de :

- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation



**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES PÊCHES MARITIMES**