

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

Rapport final

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-978-2-922981-32-2

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.....	14
2. Références du diagnostic de main-d'oeuvre.....	15
2.1. Liste des abréviations	15
2.2. Mandat	16
Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)	16
Objectif principal	16
Objectifs spécifiques	17
2.3. Délimitation du champ du diagnostic	17
Définition de l'étendue géographique de l'étude	17
Définition de l'étendue sectorielle de l'étude.....	17
Période couverte par le diagnostic de main-d'œuvre	19
2.4. Méthodologie	20
Recherche de données secondaires	20
Entrevues individuelles avec des intervenants clés du secteur	21
Entrevues individuelles en profondeur auprès d'entreprises du secteur	21
Enquête quantitative auprès des entreprises.....	22
Groupe de discussion auprès d'employés	25
Entrevues individuelles auprès des employés du secteur de la pisciculture	27
Profil des entreprises participantes à l'enquête	27
2.5. Aide à la lecture des résultats.....	31
3. Portrait de l'industrie et des entreprises qui la composent	33
3.1. Description de l'environnement de l'industrie	33
Tendances générales	33
Tendances démographiques	34
Tendances en matière de développement des entreprises	35
Tendances de consommation	36
Tendances en matière de commercialisation	38
Concurrence	39
Exportations et importations	40
Règlementation propre à chacun des secteurs	43
Recherche et développement (R&D)	47

3.2. Description de l'industrie	49
Taille de l'industrie	49
Importance économique de l'industrie au Québec.....	51
Évolution de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales	51
Importance de l'industrie en valeur	52
3.3. État de la situation des entreprises	57
Nombre d'établissements par secteur et leur évolution	57
Répartition régionale des entreprises par secteur	59
Taille des entreprises	63
Structure corporative et organisationnelle des entreprises	64
Type d'exploitation	65
Syndicalisation des entreprises	68
Évolution du chiffre d'affaires	68
Consolidation des entreprises.....	71
Tendances en innovation et recherche et développement (R&D) des entreprises	72
3.4. Principaux constats du portrait de l'industrie et des entreprises qui la composent	79
4. Pratiques en matière de gestion des ressources humaines	84
4.1. Organisation de la gestion des ressources humaines	84
Mode de gestion	84
Conditions de travail	91
Organisation du travail	97
Absentéisme	98
Mobilité de la main-d'œuvre.....	99
4.2. Recrutement	100
4.3. Rétention de la main-d'œuvre.....	105
4.4. Relève.....	109
4.5. Santé et sécurité du travail	117
Organisation de la gestion de la santé et la sécurité du travail.....	117
Accidents et pertes de temps enregistrés en milieu de travail.....	121
Risques de lésion et jours d'absence dans l'industrie	122
4.6. Gestion de la formation en entreprise	124
Organisation de la formation	124

Méthodes d'analyse des besoins de formation	125
Investissement en formation	128
Retombées de la formation	129
4.7. Principaux constats se dégageant des pratiques en matière de gestion des ressources humaines	131
5. Portrait de la main-d'œuvre.....	135
5.1. Caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois	135
Nombre total d'emplois et par secteur	135
Évolution des emplois par secteur	136
Répartition régionale des emplois par secteur et leur évolution	137
5.2. Caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles de la main- d'œuvre par secteur	140
Taux de chômage	141
Statut d'emploi (temps plein par rapport à temps partiel)	141
Sexe des employés.....	143
Âge des employés	144
Scolarité des employés	145
5.3. Information sur les principaux emplois dans le secteur	147
5.4. Emplois, embauches et prévisions d'embauches par poste	149
5.5. Opinion des employés	159
Forces et faiblesses de l'industrie telles que perçues par les employés	160
Impact des changements, vu par les employés.....	160
Situation de la relève	161
Pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines..	162
Pratiques des entreprises en matière de gestion de la santé et sécurité du travail	165
Pratiques des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre en début et en cours d'emploi.....	165
Enjeux et défis de l'industrie, tels que perçus par les employés.....	166
5.6. Principaux constats se dégageant du portrait de la main-d'œuvre	168
6. Portrait de la formation.....	173
6.1. Formation initiale offerte	173
Inscriptions et diplomation au secondaire	174
Inscriptions et diplomation au collégial	175

Établissements d'enseignement en rapport avec l'industrie	177
6.2. Situation des diplômés	178
Diplômés des programmes de formation pertinents au secondaire.....	178
Diplômés des programmes de formation pertinents au collégial	179
Adéquation formation-emploi pour les formations pertinentes.....	182
6.3. Formation continue offerte	184
Formation continue offerte par les établissements d'enseignement.....	184
Formation donnée au moyen des programmes de formation structurée en milieu de travail	184
6.4. Opinions des entreprises sur la formation offerte	185
Formation initiale offerte	185
Formation continue offerte par les établissements d'enseignement.....	189
Formation continue offerte par des organismes spécialisés et non spécialisés	190
Besoins des entreprises en matière de formation initiale	192
Besoins en formation continue.....	204
Organisation des formations	208
6.5. Principaux constats se dégageant du portrait de la formation	216
7. 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	220
Enjeux liés au développement des entreprises	223
Enjeux liés au développement de la main-d'œuvre	226
Enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre	229
Annexes	233
A. Guide d'entrevues – Intervenants clés.....	233
B. Guide d'entrevues – Entrevues en profondeur auprès des employeurs.....	237
C. Questionnaire – Enquête auprès des entreprises.....	249
D. Guide d'entrevues – Groupes de discussion avec les employés.....	269
E. Lois et règlements qui régissent l'industrie	276
F. Description détaillée des programmes de formation scolaire	288

Liste des tableaux

Tableau 1 : Description des secteurs considérés	18
Tableau 2 : Types de produits transformés	28
Tableau 3 : Localisation des entreprises	29
Tableau 4 : Valeur de la masse salariale des entreprises	30
Tableau 5 : Chiffre d'affaires des entreprises	31
Tableau 6 : Évolution de la consommation apparente canadienne de poissons et fruits de mer – En kilogrammes par personne par année (kg/pers./an)	36
Tableau 7 : Les exportations et les importations du Québec des produits de la pêche et de l'aquaculture des régions maritimes entre 2010 et 2012 - En milliers de dollars (k\$)	40
Tableau 8 : Évolution de la valeur des exportations québécoises de produits aquatiques par principales espèces entre 2010 et 2012 – En millions de dollars (M\$)	41
Tableau 9 : Évolution des exportations québécoises de poissons et fruits de mer par destination – En milliers de dollars.....	42
Tableau 10 : Évolution de la valeur des importations québécoises de produits aquatiques par principales espèces, 2010 à 2012 – En millions de dollars (M\$)	42
Tableau 11 : Évolution de la valeur des importations québécoises de produits aquatiques par pays, 2010 à 2012 – En millions de dollars (M\$)	43
Tableau 12 : Nombre d'établissements et d'emplois de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en 2012	50
Tableau 13 : Importance de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en termes d'emploi comparativement à l'ensemble des secteurs d'activités du Québec - 2011	51
Tableau 14 : Évolution du nombre d'employés et du nombre d'établissements dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales de 2010 à 2012	52
Tableau 15 : Valeur des expéditions, des débarquements et des ventes au Québec en 2012 – En millions de dollars (M\$).....	52
Tableau 16 : Évolution de la valeur des débarquements au Québec par espèce entre 2010 et 2012 – En milliers de dollars (k\$)	53
Tableau 17 : Évolution des débarquements en quantité au Québec par espèce entre 2010 et 2012 – En tonnes (t)	54
Tableau 18 : Évolution du prix moyen au débarquement au Québec, à la livre, par espèce, entre 2010 et 2012	55
Tableau 19 : Évolution de la valeur de production des usines de transformation de produits aquatiques des régions maritimes du Québec par espèce de 2010 à 2012 – En milliers de dollars (k\$).....	56
Tableau 20 : Évolution des ventes de l'aquaculture de 2010 à 2012 – En milliers de dollars (k\$)	57
Tableau 21 : Évolution du nombre d'établissements ou d'entreprises de 2010 à 2012..	58

Tableau 22 : Répartition des entreprises enregistrées actives de pêche par région de 2010 à 2012	59
Tableau 23 : Répartition des entreprises enregistrées de pêche de 2010 à 2012	60
Tableau 24 : Répartition des entreprises dans le secteur de la pisciculture de 2010 à 2012	61
Tableau 25 : Répartition des entreprises maricoles de 2010 à 2012.....	61
Tableau 26 : Répartition des établissements* dans le secteur de la transformation de 2010 à 2012	63
Tableau 27 : Actions réalisées au cours des 3 dernières années	71
Tableau 28 : Actions réalisées au cours des 3 prochaines années.....	72
Tableau 29 : Domaines dans lesquels les investissements majeurs ont été effectués (3 dernières années).....	74
Tableau 30 : Domaines dans lesquels les investissements majeurs seraient effectués (3 prochaines années)	77
Tableau 31 : Outils manquants pour réaliser les investissements prévus	78
Tableau 32 : Outils de gestion utilisés	87
Tableau 33 : – Intérêt face à l'utilisation d'outils de gestion.....	88
Tableau 34 : Salaires par poste	92
Tableau 35 : Avantages sociaux.....	94
Tableau 36 : Horaires de travail.....	95
Tableau 37 : Statut d'emploi – Proportion des emplois à temps plein et à temps partiel	95
Tableau 38 : Postes pour lesquels les entreprises éprouvent des difficultés à recruter.....	101
Tableau 39 : Outils utilisés pour le recrutement.....	104
Tableau 40 : Raisons qui expliquent les problèmes de roulement de personnel.....	107
Tableau 41 : Présence de mesures spécifiques au sein de l'entreprise pour retenir les employés	109
Tableau 42 : Obstacles à la vente de l'entreprise.....	116
Tableau 43 : Utilisation de certains outils en matière de santé et sécurité du travail ...	118
Tableau 44 : Intérêt pour certains outils en matière de santé et sécurité du travail.....	119
Tableau 45 : Nombre moyen d'heures perdues et d'heures affectées à des travaux légers	122
Tableau 46 : Les risques dans l'industrie de la capture.....	123
Tableau 47 : Les risques dans l'industrie de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer	123
Tableau 48 : Manière dont les entreprises établissent les besoins de formation	126
Tableau 49 : Nombre d'emplois de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en 2012	135
Tableau 50 : Évolution du nombre d'employés par secteur de 2010 à 2012.....	137
Tableau 51 : Répartition du nombre d'emplois* dans le secteur de la capture de 2010 à 2012	137
Tableau 52 : Répartition du nombre d'emplois dans le secteur de la pisciculture de 2010 à 2012	138

Tableau 53 : Répartition du nombre d'emplois dans le secteur de la mariculture de 2010 à 2012	139
Tableau 54 : Répartition de l'emploi maximum mensuel (EMM)* dans les établissements de la transformation en région maritime 2010 et 2012 ...	140
Tableau 55 : Taux de chômage par secteur - 2011	141
Tableau 56 : Statut d'emploi (temps plein versus temps partiel) par profession - 2011	142
Tableau 57 : Sexe des personnes en emploi par secteur - 2011	143
Tableau 58 : Âge des personnes en emploi par secteur - 2011	145
Tableau 59 : Scolarité des personnes en emploi par secteur - 2011.....	146
Tableau 60 : Professions clés du secteur de la transformation en région maritime et part de chacune au sein des entreprises	147
Tableau 61 : Professions clés du secteur de la transformation en région urbaine et part de chacune au sein des entreprises	148
Tableau 62 : Professions clés du secteur piscicole et part de chacune au sein des entreprises	148
Tableau 63 : Professions clés du secteur maricole et part de chacune au sein des entreprises	148
Tableau 64 : Professions clés du secteur de la capture et part de chacune au sein des entreprises	149
Tableau 65 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années ainsi que prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années – Secteur de la transformation en région maritime...	152
Tableau 66 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années ainsi que prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années – Secteur de la transformation en région urbaine	154
Tableau 67 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années ainsi que prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années par poste – Secteur de la pisciculture	155
Tableau 68 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années et prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années – Secteur de la mariculture	156
Tableau 69 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années ainsi que prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années – Secteur de la capture	158
Tableau 70 : Les programmes d'études pertinentes au secondaire	173
Tableau 71 : Les métiers semi-spécialisés	173
Tableau 72 : Les programmes d'études pertinentes au collégial.....	173
Tableau 73 : Inscriptions des élèves débutants pour un programme pertinent au secondaire	174
Tableau 74 : Total des inscriptions pour un programme pertinent au secondaire	175
Tableau 75 : Diplômes pertinents émis au secondaire	175
Tableau 76 : Inscriptions des élèves de première année dans un programme pertinent au collégial	176

Tableau 77 : Inscriptions totales des élèves dans un programme pertinent au collégial	176
Tableau 78 : Diplômes pertinents émis au collégial.....	177
Tableau 79 : Établissements autorisés à offrir des programmes d'ordre secondaire et d'ordre collégial en rapport avec l'industrie.....	178
Tableau 80 : Situation générale – Pêche professionnelle.....	179
Tableau 81 : Situation générale – Techniques d'aquaculture.....	180
Tableau 82 : Situation générale – Technologie de la transformation des produits aquatiques	181
Tableau 83 : Situation générale – Technologie des procédés et de la qualité des aliments.....	182
Tableau 84 : Adéquation formation-emploi pour les formations de l'ordre secondaire.	183
Tableau 85 : Adéquation formation-emploi pour les formations de l'ordre collégial	183
Tableau 86 : Adéquation entre le contenu de la formation initiale et les compétences recherchées	186
Tableau 87 : Adéquation entre la formation continue offerte par les organismes spécialisés et non spécialisés en formation et les besoins des entreprises	191
Tableau 88 : Employés détenant un diplôme en rapport avec la fonction occupée, par poste	195
Tableau 89 : Postes pour lesquels un diplôme est exigé.....	199
Tableau 90 : Raisons pour lesquelles un diplôme n'est pas exigé, selon les postes ...	203
Tableau 91 : Thèmes des formations dont les entreprises auront besoin au cours des 3 prochaines années	207
Tableau 92 : Méthodes de formation utilisées	211
Tableau 93 : Types de fournisseurs de service utilisés pour la formation	215
Tableau 94 : Description du programme d'études DEP 5094 Aquiculture.....	288
Tableau 95 : Description du programme d'études DEP 5257 Pêche professionnelle ..	288
Tableau 96 : Description du programme d'études DEP 1250 Mécanique marine	288
Tableau 97 : Description du programme d'études FMS 8180 Préposée, préposé à la transformation du poisson	290
Tableau 98 : Description du programme d'études FMS 8181 Préposée, préposé à la transformation des crustacés	290
Tableau 99 : Description du programme d'études FMS 8182 Préposée, préposé à la transformation des mollusques	291
Tableau 100 : Description du programme d'études FMS 8205 Préposée, préposé au débarquement des produits marins	292
Tableau 101 : Description du programme d'études DEC 231.A0 Techniques d'aquaculture	293
Tableau 102 : Description du programme d'études DEC 231.B0 Technologie de la transformation des produits aquatiques.....	294
Tableau 103 : Description du programme d'études DEC 154.A0 Technologie des procédés et de la qualité des aliments	295
Tableau 104 : Description du programme d'études AEC EJC.01 Aquaculture.....	296

Tableau 105 : Description du programme d'études AEC Aquaculture marine	296
Tableau 106 : Description du programme d'études AEC Aquaculture terrestre	297

Liste des figures

Figure 1 : Taille des entreprises.....	64
Figure 2 : Structure corporative des entreprises.....	65
Figure 3 : Type d'exploitation : annuelle ou saisonnière.....	66
Figure 4 : Début de l'exploitation saisonnière	67
Figure 5 : Fin de l'exploitation saisonnière.....	67
Figure 6 : Pourcentage des entreprises dont les employés ne sont pas syndiqués	68
Figure 7 : Évolution du chiffre d'affaires des entreprises (3 dernières années).....	69
Figure 8 : Prévision de l'évolution du chiffre d'affaires des entreprises (3 prochaines années).....	70
Figure 9 : Entreprises ayant effectué des investissements majeurs (3 dernières années).....	73
Figure 10 : Intention d'effectuer des investissements majeurs (3 prochaines années) ..	75
Figure 11 : Comparaison des conditions de travail du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales par rapport à d'autres secteurs similaires	96
Figure 12 : Rotation des postes de travail	97
Figure 13 : Rotation des quarts de travail	98
Figure 14 : Niveau d'absentéisme	99
Figure 15 : Niveau de difficulté à recruter des employés.....	100
Figure 16 : Présence de roulement de personnel.....	105
Figure 17 : Moment escompté de la retraite	113
Figure 18 : Intention du propriétaire au moment de se départir de son entreprise	114
Figure 19 : Personne à qui le propriétaire a l'intention de vendre ou de transférer son entreprise.....	115
Figure 20 : Nombre d'accidents avec perte de temps en 2013	121
Figure 21 : Part des investissements en formation sur la masse salariale	128
Figure 22 : Pourcentage des entreprises ayant déclaré avoir investi en formation dans une proportion supérieure à 0 % de la masse salariale	129
Figure 23 : Bénéfices reliés à l'investissement en formation	130
Figure 24 : Intention d'embaucher des employés (3 prochaines années)	150
Figure 25 : Adéquation entre le nombre d'établissements scolaires dans la région et les besoins des entreprises	188
Figure 26 : Connaissance des programmes de formation continue offerts par les établissements scolaires pour le secteur	189
Figure 27 : Adéquation entre l'offre de formation continue des établissements scolaires et les besoins des entreprises.....	190
Figure 28 : Lacunes observées dans la formation offerte par le CSMOPM – Secteur de la capture (n=14).....	192
Figure 29 : Pourcentage des entreprises qui exigent un diplôme pour certains postes (ou fonctions)	197

Figure 30 : Pourcentage des entreprises qui auront des besoins de formation autres que ceux reliés à l'entraînement à la tâche en début d'emploi (au cours des 3 prochaines années)	205
Figure 31 : Pourcentage des entreprises dont les employés ont participé à des activités de formation autres que celles reliées à l'entraînement à la tâche en début d'emploi (au cours des 3 dernières années).....	209
Figure 32 : Forme que devrait prendre la formation continue.....	210
Figure 33 : Durée de formation privilégiée.....	212
Figure 34 : Préférence quant au moment de diffusion de la formation	213
Figure 35 : Choix du type de formateur	214
Figure 36 : Difficultés auxquelles les entreprises sont confrontées – Intensité : beaucoup à assez	222

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 Kaikusseht (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 (*cf. tableaux 23, 25 et 26*), 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 (*cf. tableau 24*).

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	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. 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.
31171 – Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	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. Sont inclus les établissements désignés par l'expression <i>usines flottantes</i>, qui transforment à leur bord le poisson et les fruits de mer.
114113 – Pêche en eau salée	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.

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.

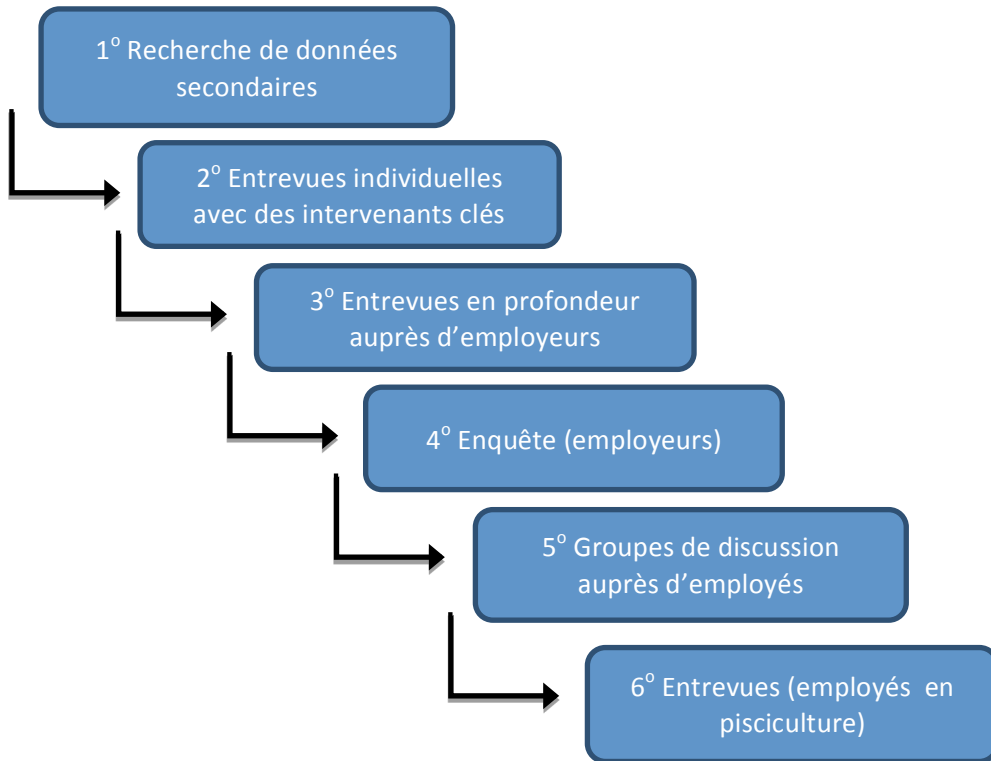
Période couverte par le diagnostic de main-d'œuvre

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. La version finale du guide est présentée à l'annexe A.

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. La version finale est présentée à l'annexe B. 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. La version finale est présentée à l'annexe C. 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	35	74	47 %	Entrevue téléphonique	4 semaines
Région maritime	21				
Région urbaine	14				
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. La version finale du guide se trouve à l'annexe D.

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.

2.5. Aide à la lecture des résultats

Voici quelques renseignements pour faire une lecture judicieuse des résultats du présent rapport.

Recherche de données secondaires

- Les sources des données secondaires sont disponibles en bas de page ou au bas des tableaux et des figures.
- À moins d'avis contraire, les résultats couvrent la province de Québec et traitent uniquement de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales du Québec.
- Les données secondaires présentées sont les données les plus récentes disponibles au moment de la réalisation de l'étude.

Recherche quantitative

- La lettre n sera utilisée tout au long du rapport pour désigner le nombre total de répondants ayant répondu à chacune des questions.
- Lorsque des tableaux et des figures illustrent des questions à réponses multiples, le total peut excéder 100 %.
- Lorsque la taille de l'échantillon le permettait et lorsque cela était pertinent, certaines données ont été projetées à l'ensemble de la population. Il faut interpréter les résultats projetés avec prudence puisqu'ils sont basés sur un échantillon et sur des moyennes.
- Dans les tableaux et les figures, seuls les résultats où la taille d'échantillon est égale ou supérieure à 5 répondants sont présentés.
- Les chiffres mentionnés dans ce rapport étant arrondis, les sommes dans les figures et les tableaux (basées sur les chiffres réels avant arrondissement) peuvent ne pas correspondre à l'addition manuelle des nombres arrondis (100 %).

3. Portrait de l'industrie et des entreprises qui la composent

3.1. Description de l'environnement de l'industrie

L'environnement de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales a un impact majeur sur le développement des entreprises et de leur main-d'œuvre, qu'il peut favoriser ou freiner. C'est pourquoi il est primordial de comprendre dans quel environnement les entreprises de l'industrie œuvrent afin de mieux cerner les défis et les enjeux auxquels elles font face en matière de développement de la main-d'œuvre.

L'environnement de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales traité aux pages qui suivent, est décrit selon sept (7) aspects dont :

1. Les tendances générales;
2. Les tendances démographiques;
3. Les tendances en consommation;
4. Les tendances en commercialisation;
5. La concurrence;
6. La réglementation propre à chacun des secteurs;
7. La recherche et développement (R&D).

Tendances générales

Certaines tendances, observées au Québec, au Canada et dans le monde, ont un impact direct sur l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales. L'évolution de la conjoncture économique des grands marchés des États-Unis, de l'Europe et de l'Asie influencent nécessairement la demande mondiale de produits marins. L'offre mondiale continue également à progresser principalement en raison de l'aquaculture. Notons que la production aquatique en élevage croît de 6 % par an. Elle vient tout juste de surpasser la production de bœuf, selon une enquête de l'organisation environnementale américaine Earth Policy Institute (EPI) en 2011. Dans un contexte où les marchés sont de plus en plus interdépendants, l'adéquation entre l'offre et la demande mondiale jouent un rôle important dans la détermination des prix des principaux produits aquatiques. Par ailleurs, les variations des taux de change influencent directement la rentabilité des activités commerciales dans le secteur.

Sur le plan canadien ou québécois, les gouvernements adoptent différentes politiques pour encadrer et soutenir le développement du secteur. Citons par exemple, la politique de souveraineté alimentaire adoptée par le gouvernement du Québec. Par cette mesure, le gouvernement se dote d'une vision d'avenir et poursuit les objectifs suivants : assurer à l'ensemble des Québécois un approvisionnement en aliments de qualité, à juste prix et bons pour leur santé; accroître la proportion de l'alimentation des Québécois satisfaite

grâce aux aliments du Québec; développer 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 s'inscrit directement dans cette perspective de développement.

La nature et les considérations environnementales sont à la base des tendances de l'industrie. Les changements climatiques, l'état des stocks de poissons et de fruits de mer et les contraintes environnementales plus élevées sont des défis que les entreprises perçoivent et qui ont un effet direct sur leur développement et celui de leur main-d'œuvre.

De plus, les frais d'exploitation des entreprises du secteur de la capture ont connu des augmentations significatives, notamment les coûts de carburant, de permis, de frais administratifs, d'appâts, de main-d'œuvre, etc. L'accroissement de ces coûts a un impact direct sur la rentabilité financière des entreprises et, par conséquent, sur le développement et la formation de la main-d'œuvre.

Selon l'Association des aquaculteurs du Québec, la grille d'analyse environnementale pour les piscicultures en fonction des rejets en phosphore total (GAEP), adoptée en janvier 2014 par le ministère du Développement durable, de l'Environnement, de la Faune et des Parcs (MDDEFP), aura pour conséquences de limiter l'expansion des piscicultures existantes et l'implantation de nouvelles piscicultures. Elle aura un impact direct sur le développement de la main-d'œuvre de ce secteur. Néanmoins, la tendance mondiale d'accroissement de ce secteur aura assurément un impact positif sur celui du Québec, tôt ou tard, bien que la production des entreprises piscicoles québécoise soit encore marginale (10,6 M \$ de ventes en 2012),

Du côté de la transformation des produits marins, pour faire face à la concurrence, la modernisation et l'adaptation des procédés de transformation de même que l'obtention de certifications exigées sur les différents marchés par les acheteurs et les consommateurs afin de répondre à leurs exigences constituent des tendances propres à ce secteur.

Tendances démographiques

Le déclin démographique dans la région de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, où la population de la région a diminué de 2,8 % de 2006 à 2011 (alors qu'à l'inverse, le Québec enregistrait une croissance de 4,5 %), est un facteur déterminant du développement des entreprises et de la main-d'œuvre de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales. Rappelons que 97 % des emplois de l'industrie proviennent de cette région, excluant les emplois issus des entreprises de transformation en région urbaine (*cf. tableau 13*). Les perspectives de 2011 à 2016 sont toutefois positives.

La population de la région devrait croître de 2 %. Puis, elle devrait se stabiliser entre 2016 et 2021.¹

Cependant, de 2007 à 2012, le solde des échanges migratoires (entrants moins sortants) de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine avec les autres régions est presque nul (perte de 5 personnes par année, soit - 0,01 %).

Cela signifie que cette région n'a pas subi d'exode de la population, mais qu'elle a plutôt souffert d'un déclin démographique au cours des 5 dernières années.

Selon les données du recensement de Statistique Canada de 2011, la population de la Côte-Nord se chiffrait à 94 766 personnes en 2011, en baisse de 1,2 % par rapport à 2006 (hausse de 4,5 % pour le Québec). Les facteurs qui expliquent cette baisse sont le faible taux de natalité, le vieillissement de la population ainsi que l'exode des jeunes.

Notons que la région enregistre un solde migratoire de -306 personnes entre 2011 et 2012, ce qui signifie qu'elle a subi un exode de sa population. L'Institut de la statistique du Québec prévoit un important déclin démographique (-11,6 %) pour la Côte-Nord entre 2006-2031 (+15,8 % au Québec).

Tendances en matière de développement des entreprises

Lors des entrevues en profondeur auprès de 29 entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, les entreprises se sont exprimées sur les changements qu'elles anticipent en matière de développement. Voici ce qui a été évoqué par secteur.

Capture

- Effet des changements climatiques : rendre la pêche moins prévisible;
- Fusion des entreprises de pêche;
- Difficultés plus nombreuses avec l'assurance-emploi et l'administration fédérale;
- Amélioration des engins de pêche;
- Développement d'appâts alternatifs ou plus performants.

Mariculture

- Préparation de la relève;
- Croissance du secteur de la mariculture;

¹ Source : Évolution démographique et perspectives. Institut de la Statistique du Québec - 2011.

Pisciculture

- Augmentation des restrictions et de la réglementation relatives à l'élevage en pisciculture;
- Expansion et diversification générale de l'industrie.

Transformation

- Diminution des approvisionnements de produits marins;
- Consolidation des entreprises de la transformation;
- Augmentation de la rareté de la main-d'œuvre causée par le départ des travailleurs des régions;
- Intensification des deuxième et troisième transformations (pour ajouter de la valeur).

Tendances de consommation

Les données officielles sur la consommation de fruits de mer et de poissons montrent que la consommation de ces produits a évolué en dents de scie au cours des 3 dernières années. En effet, depuis 2010, la consommation de poissons et de fruits de mer canadienne en poids, a subi des fluctuations à la hausse et à la baisse pour enfin s'établir à 7,89 kg par personne en 2012, soit une augmentation de 2,3 % depuis 2010.

Tableau 6 : Évolution de la consommation apparente canadienne de poissons et fruits de mer – En kilogrammes par personne par année (kg/pers./an)

	2010	2011	2012
Poissons de mer frais et congelés	3,59	3,19	3,55
Poissons d'eau douce	0,33	0,34	0,38
Poissons de mer transformés	2,21	2,50	2,58
Fruits de mer	1,58	1,50	1,38
TOTAL	7,71	7,53	7,89

Source : Statistique Canada. Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Les entrevues en profondeur auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales ne peuvent confirmer une croissance ou une décroissance de la demande de fruits de mer et de poissons au Québec. Toutefois, elles observent certaines tendances de la consommation de produits aquatiques :

- Les consommateurs et les chaînes de distribution recherchent de plus en plus de produits issus d'une pêche durable;

- Les consommateurs mangent de plus en plus de poisson et le homard se vend bien;
- La demande pour les moules a augmenté et les consommateurs mangent plus de produits issus de la mariculture;
- Les consommateurs connaissent mieux les différents poissons;
- Les consommateurs recherchent davantage des produits transformés;
- Les consommateurs sont plus sensibles à la qualité des produits.

Par ailleurs, un sondage réalisé pour le compte du MAPAQ en 2009², qui portait sur les goûts, les habitudes, les exigences et les tendances de consommation des Québécois en matière de produits marins, a fait ressortir ces principaux constats :

- Plus de la majorité (71 %) des consommateurs de produits de la mer en mangent une fois par semaine ou plus;
- Les personnes qui ont un niveau de scolarité élevé et un revenu élevé sont celles qui consomment le plus de produits de la mer;
- La principale raison de consommer peu ou pas de fruits de mer est de ne pas en aimer le goût;
- La plus grande partie de la consommation a lieu lors des repas « ordinaires » (72 %) et à toutes les saisons, de manière équivalente (68 %);
- La consommation de produits de la mer se fait le plus souvent à la maison et, lorsqu'elle se fait au restaurant, la décision est généralement prise une fois sur place;
- Les consommateurs achètent peu de mollusques et peu de produits vivants, le produit le plus acheté étant le poisson en filet;
- Le saumon, la crevette, la sole et la truite sont les produits consommés le plus souvent;
- Plus de la majorité des ménages dépensent 50 \$ ou moins par mois pour l'achat de produits de la mer (77 %);
- La majorité des consommateurs font leurs achats de produits de la mer au supermarché;
- Le poissonnier a une influence sur une part importante des consommateurs (53 %), principalement par ses conseils portant sur le choix des produits et la façon de les apprêter;
- Lors du choix des produits de la mer à acheter, les consommateurs se disent surtout influencés par le prix. Les autres facteurs sont la fraîcheur associée à la saisonnalité, la préférence en ce qui a trait au goût, le fait de savoir le cuisiner (recettes), la connaissance du produit ou les promotions;

² Le sondage s'intitule : « Sondage téléphonique auprès de consommateurs pour connaître leurs habitudes, leurs goûts, leurs préférences, leurs exigences et leurs tendances de consommation en matière de produits marins et aquatiques – Février 2009 »

- Les consommateurs préfèrent les produits « frais » et sont peu intéressés par le « prêt à manger »;
- Les répondants préfèrent manger un produit qu'ils ont déjà l'habitude de manger (72 %), un produit du Québec (62 %) et un produit sauvage (44 %);
- Les consommateurs aimeraient avoir plus d'informations sur l'origine et l'historique du produit (traçabilité), le tout mentionné sur l'emballage et dans un dépliant sur le lieu de vente;
- Les consommateurs sont généralement intéressés par une identification spécialisée sur le produit, principalement une identification écoenvironnementale ou de qualité supérieure, mais ils ne seraient pas nécessairement prêts à payer davantage pour en bénéficier.

Tendances en matière de commercialisation

Selon les entrevues en profondeur auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, les entreprises aquacoles et celles de la transformation déclarent être proactives dans la commercialisation et elles affirment vendre directement aux restaurateurs.

Les entreprises exportatrices se retrouvent surtout dans le domaine de la transformation. Les débarquements de poissons et fruits de mer se font principalement au Québec. Enfin, les entreprises aquacoles vendent principalement leur élevage localement.

Capture

Les pêcheurs interrogés débarquent essentiellement leurs prises au Québec, et la majorité de ces prises sont achetées par les entreprises de transformation des produits marins. Ces produits pourront se retrouver sur le marché local, canadien ou à l'exportation. Le développement de nouveaux marchés est une activité marginale chez les pêcheurs.

Mariculture

La plus grande partie de la production maricole des entreprises interrogées est vendue au Québec. Plusieurs mariculteurs vendent leur production directement aux restaurateurs ou aux poissonneries. L'exploitation de nouveaux marchés est réalisée par l'entremise de distributeurs ou en vente directe. Les nouveaux marchés développés ont un potentiel de vente intéressant pour les entreprises maricoles.

Pisciculture

Les principaux marchés des entreprises piscicoles sont celui de la consommation et de l'ensemencement.

Transformation

Près de la moitié des entreprises transformatrices exportent au moins une partie de leur production, et ce, souvent vers les États-Unis. Les produits transformés se trouvent dans les réseaux de la distribution pour le marché au détail ou chez les restaurateurs. Les entreprises de la transformation qui vendent une partie de la production aux restaurateurs estiment que ce canal de distribution est important pour l'entreprise et son développement.

Concurrence

La concurrence sur les marchés locaux du Québec est bien réelle. En effet, le Québec importe pour 425,8 M\$ (*cf. tableau 7*). Les poissons représentent 57 % des importations et les mollusques et crustacés, 41 %. En 2012 et en termes de valeur, la crevette dépasse les autres espèces dans les importations, dont elles représentent une part de 26 %.

La Thaïlande constitue le principal marché d'importation. La valeur des importations venant de ce pays est estimée à 79,7 M\$ en 2012. La République de Chine se place deuxième avec une valeur des importations de 74,5 M\$ et viennent, en troisième, les États-Unis, avec une valeur des importations de l'ordre de 55,4 M\$.

Les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales se heurtent à une concurrence possédant des avantages concurrentiels difficiles à surpasser :

- Les bas prix des produits;
- Le faible coût de la main-d'œuvre dans certains pays;
- L'existence de réglementation et de normes environnementales moins restrictives que celles du Québec.

Sur le plan international, les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture tirent leur épingle du jeu. Actuellement, 51 % de la valeur de la production est exportée. Les États-Unis sont le principal marché d'exportation. Toutefois, les pays asiatiques semblent être des marchés porteurs pour l'avenir (*voir « Exportation par destination » à la page 41*).

Exportations et importations

Les exportations québécoises des produits de la pêche et de l'aquaculture commerciales en région maritime se chiffrent à 261,9 M\$ en 2012. Elles ont augmenté de 9,3 % entre 2010 et 2012. Les mollusques et crustacés représentent 70 % des exportations du Québec en 2012.

Les importations du Québec des produits de la pêche et de l'aquaculture commerciales en région maritime, estimées à 425,8 M\$, sont supérieures aux exportations (261,9 M\$) en 2012. Leur croissance entre 2010 et 2012, de l'ordre de 31,7 %, est également supérieure à celle des exportations (de l'ordre de 9,3 %). Les poissons représentent 57 % des importations du Québec en 2012.

La balance commerciale du Québec en 2012 est négative pour les poissons et elle est positive pour les mollusques et crustacés et les autres produits marins.

Tableau 7 : Les exportations et les importations du Québec des produits de la pêche et de l'aquaculture des régions maritimes entre 2010 et 2012 - En milliers de dollars (k\$)

	2010	2011	2012p
Exportations			
Poissons	62 876 218	62 841 229	65 065 073
Mollusques et crustacés	166 912 058	181 496 422	184 362 099
Autres produits marins	9 771 854	14 775 377	12 482 098
Total	239 560 130	259 113 028	261 909 270
Importations			
Poissons	175 581 531	213 267 358	240 632 967
Mollusques et crustacés	139 159 966	193 594 519	175 955 517
Autres produits marins	8 532 121	7 992 130	9 219 626
Total	323 273 618	414 854 007	425 808 110
Balance commerciale			
Poissons	-112 705 313	-150 426 129	-175 567 894
Mollusques et crustacés	27 752 092	-12 098 097	8 406 582
Autres produits marins	1 239 733	6 783 247	3 262 472
Total	-83 713 488	-155 740 979	-163 898 840

Source : Global Trade Atlas / Statistique Canada, Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Exportations par espèce

La valeur des exportations de crabe et autres crustacés a bondi de 28 % entre 2010 et 2012, alors que celle du homard n'a augmenté que de 1,3 % pour la même période.

Pour les poissons de fond, la crevette et les mollusques, la valeur des exportations a diminué respectivement de 8,9 %, 8,6 % et 27,7 % pour la même période.

Notons que le Québec exporte le homard pour une valeur de 79,2 M\$ et qu'il importe cette même espèce de manière moins importante, soit de 4,0 M\$ (cf. *tableau 10*).

Tableau 8 : Évolution de la valeur des exportations québécoises de produits aquatiques par principales espèces entre 2010 et 2012 – En millions de dollars (M\$)

	2010	2011	2012p
Crabes et autres crustacés	67,7	81,5	86,7
Homard	78,2	77,4	79,2
Espèces pélagiques et autres produits	44,4	48,6	51,9
Poissons de fond	28,2	29,0	25,7
Crevettes	17,4	18,0	15,9
Mollusques	3,6	4,6	2,6
Total des exportations	239,6	259,1	261,9

Source : Global Trade Atlas / Statistique Canada. Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Exportations par destination

Le principal importateur de poissons et de fruits de mer du Québec est certes les États-Unis avec 81,4 % des exportations québécoises. L'évolution des exportations québécoises vers ce pays a augmenté de 11 % au cours des 3 dernières années.

La part des exportations québécoises de poissons et fruits de mer vers d'autres pays que les États-Unis est relativement faible. Toutefois, certains pays asiatiques tels que le Japon, la République populaire de Chine et Hong Kong ont augmenté leurs importations de poissons et fruits de mer du Québec de manière substantielle.

Le Japon, par exemple, a plus que doublé ses importations de produits de poissons et de fruits de mer québécois, dont la valeur affiche une croissance de 119 % au cours des 3 dernières années. La République de Chine a presque triplé ses importations pour la même période (croissance de 195 %) et Hong Kong a augmenté ses importations de poissons et fruits de mer du Québec de 211 %.

Tableau 9 : Évolution des exportations québécoises de poissons et fruits de mer par destination – En milliers de dollars

Destination	2010	2011	2012p	(%) 2012
Le Monde	239 560,1	259 113,0	261 909,3	100,00
États-Unis	192 457,5	211 345,9	213 230,9	81,4
Japon	4 523,1	3 658,9	9 904,4	3,8
Chine, Rép. pop.	2 259,5	3 393,4	6 666,7	2,6
Espagne	3 505,7	2 093,1	2 588,2	1,0
Vietnam	1 427,7	2 653,0	2 298,3	0,9
Hong Kong	634,8	1 460,1	1 977,4	0,8
Trinité et Tobago	2 391,8	2 134,2	1 974,2	0,8
Australie	957,2	3 473,9	1 927,4	0,7
Brésil	1 201,6	799,2	1 587,2	0,6
Italie	2 884,0	3 548,2	1 558,1	0,6
Autres pays	27 317,3	24 553,1	18 196,4	7,0

Source : Global Trade Atlas / Statistique Canada. Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Importations par espèce

En 2012 et en termes de valeur, la crevette dépasse les autres espèces dans les importations (109,9 M\$ contre 62,4 M\$ pour le saumon, qui se place au 2^e rang). Ses importations ont connu une croissance de 17 % au cours des 3 dernières années. Les importations de saumons ont fait un bond de 62 % pour la même période.

Tableau 10 : Évolution de la valeur des importations québécoises de produits aquatiques par principales espèces, 2010 à 2012 – En millions de dollars (M\$)

	2010	2011	2012p
Crevettes	93,9	135,2	109,9
Saumons	38,6	55,6	62,4
Pétoncles	21,7	28,8	29,6
Morue, goberge et aiglefin	17,5	19,1	16,2
Homard	1,0	3,7	4,0
Total des importations	323,3	414,9	425,8

Source : Global Trade Atlas / Statistique Canada. Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Importations par provenance

Le Québec importe des poissons et des fruits de mer de plusieurs pays, dont le plus important en termes de valeur est la Thaïlande (18,7 % du total des importations). Avec les États-Unis, le Québec présente une balance commerciale positive de +155,2 M\$: il exporte pour 213,2 M\$ (*cf. tableau 9*), alors que les importations se chiffrent à 55,4 M\$.

Tableau 11 : Évolution de la valeur des importations québécoises de produits aquatiques par pays, 2010 à 2012 – En millions de dollars (M\$)

	2010	2011	2012p
Thaïlande	57,5	84,7	79,7
Chine, Rép. pop.	66,4	73,9	74,5
États-Unis	45,0	55,2	55,4
Chili	34,7	42,1	41,1
Vietnam	31,5	45,5	31,3
Total des importations	323,4	414,7	425,8

Source : Global Trade Atlas / Statistique Canada. Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Règlementation propre à chacun des secteurs

Les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont confrontées à des lois et normes qui visent à assurer aux acheteurs et aux consommateurs l'accès à des produits répondant à leurs exigences, mais assurant aussi un niveau de qualité satisfaisant et des conditions de capture, d'élevage et de transformation socialement responsables et dans un esprit de développement durable.

La plupart des lois et normes sont en vigueur depuis plusieurs années. Toutefois, elles évoluent et, aux dires de certaines entreprises, elles deviennent de plus en plus élevées, notamment sur le plan environnemental.

Le secteur piscicole est étroitement concerné par ce sujet puisque les normes environnementales relatives à l'élimination des eaux usées exigent l'ajout d'un équipement spécifique, particulièrement pour le nettoyage des bassins et l'élimination des résidus. Il est, par ailleurs, difficile d'augmenter la production pour les entreprises en raison de contraintes environnementales.

Les lois et règlements du secteur piscicole affectent directement les coûts de démarrage (installations), qui deviennent élevés en raison des exigences environnementales (ex. : études hydrogéologiques et en ingénierie).

Quant au secteur de la capture, il est vulnérable, non seulement en raison de la variabilité de l'état des stocks de poissons et de fruits de mer, mais aussi à cause des lois qui régissent la gestion des stocks et les espèces vulnérables ou menacées.

Pour les entreprises de la transformation qui désirent exporter, des normes de conformité certifiées (HACCP, BPF, GFSI, SQF BRC, etc.), sont imposées, entre autres, par certains pays européens. De plus, la demande de produits aquatiques écocertifiés qui respectent les principes du développement durable est importante en Europe et elle continue d'augmenter en Amérique du Nord et en Asie. Pour les entreprises de pêche et de transformation, obtenir une écocertification représente un enjeu commercial important puisqu'elle permet de maintenir et d'élargir l'accès aux marchés.

Dans ce contexte, les entreprises doivent donc se soumettre à des pratiques qui nécessitent une réorganisation du travail et des compétences spécifiques que leur personnel devra acquérir, si cela n'est pas déjà fait.

Pour les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, comprendre et appliquer les normes est un défi. Pour leurs travailleurs, acquérir les compétences et la connaissance nécessaires afin de demeurer efficaces et efficients dans leur travail devient le défi et celui de l'employeur par la même occasion.

Lois et normes

Pour pouvoir fonctionner, les entreprises de chacun des secteurs doivent obtenir :

- **Un permis de pêche commerciale** délivré par le MPO pour le secteur de la capture en eau marine. Ce permis autorise une personne, y compris une organisation autochtone, à pêcher ou à récolter des espèces déterminées de poissons ou de plantes marines pendant une période donnée, sous réserve des conditions du permis.
- **Un permis d'exploitation d'établissement de préparation et de conserverie de produits marins** délivré par le MAPAQ pour le secteur de la transformation des produits marins.
- **Un permis d'exploitation d'un établissement piscicole ou d'un étang de pêche** délivré par le MAPAQ pour le secteur de la pisciculture.
- **Un permis d'aquaculture en milieu aquatique** délivré par le MAPAQ pour le secteur de la mariculture.

Les différentes lois, par secteur et par palier de gouvernement, sont répertoriées dans les lignes qui suivent. Le détail de chacune des lois se retrouve à l'annexe E.

LOIS RELATIVES À LA CAPTURE

Lois du gouvernement fédéral relatives à la capture

- Loi sur les pêches;
- Loi sur le développement de la pêche commerciale du Canada;
- Loi sur la protection des pêches côtières;
- Loi sur les océans;
- Loi sur les espèces en péril;
- Loi sur le ministère des Pêches et des Océans;
- Loi sur les prêts aux entreprises de pêche;
- Loi sur la restructuration du secteur des pêches de l'Atlantique;
- Loi canadienne sur la protection de l'environnement.

Lois du gouvernement québécois relatives à la capture

- Loi sur les pêcheries commerciales et la récolte commerciale de végétaux aquatiques;
- Loi sur le bureau d'accréditation des pêcheurs et des aides-pêcheurs;
- Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune;
- Loi sur les espèces menacées et vulnérables;
- Loi sur le financement de la pêche commerciale;
- Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche;
- Loi sur le mérite national de la pêche et de l'aquaculture.

LOIS RELATIVES À LA TRANSFORMATION

Lois du gouvernement fédéral relatives à la transformation

- Loi sur les aliments et drogues;
- Loi sur l'inspection du poisson;
- Loi sur l'emballage et l'étiquetage des produits de consommation.

Lois du gouvernement québécois relatives à la transformation

- Loi sur la transformation des produits marins;
- Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche;
- Loi sur la commercialisation des produits marins;
- Loi sur les appellations réservées et les termes valorisants.

LOIS RELATIVES À L'AQUACULTURE

Lois du gouvernement fédéral relatives à l'aquaculture (eau douce)

- Loi sur les pêches;
- Loi sur les espèces en péril;

- Loi sur l'inspection du poisson;
- Loi canadienne sur l'évaluation environnementale;
- Loi canadienne sur la protection de l'environnement;
- Loi sur la protection des eaux navigables.

Lois du gouvernement québécois relatives à l'aquaculture (eau douce)

- Loi sur l'aquaculture commerciale;
- Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune;
- Loi sur la qualité de l'environnement;
- Loi sur la protection du territoire et des activités agricoles;
- Loi sur le régime des eaux;
- Loi sur les produits alimentaires;
- Loi sur les appellations réservées et les termes valorisants;
- Loi concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds;
- Loi sur les producteurs agricoles;
- Loi sur les médecins vétérinaires;
- Code de la sécurité routière; Règlement sur les normes de charges et de dimensions applicable aux véhicules routiers; Règlement sur les normes d'arrimage; Règlement sur le transport des matières dangereuses.

Loi des municipalités relative à l'aquaculture (eau douce)

- Loi sur l'aménagement et l'urbanisme.

Lois du gouvernement fédéral relatives à l'aquaculture (eau salée)

- Loi sur les pêches;
- Loi sur l'inspection du poisson;
- Loi sur les espèces en péril;
- Loi sur les océans du Canada;
- Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada ;
- Loi sur la protection des eaux navigables;
- Loi canadienne sur l'évaluation environnementale;
- Programme canadien de contrôle de la salubrité des mollusques (PCCSM).

Lois du gouvernement québécois relatives à l'aquaculture (eau salée)

- Loi sur l'aquaculture commerciale;
- Loi sur la qualité de l'environnement;
- Loi sur le régime des eaux;
- Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune;
- Loi sur les espèces menacées et vulnérables.

Recherche et développement (R&D)

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales fait face à des défis semblables à ses concurrentes à l'échelle de la planète dans un contexte d'une nouvelle économie s'appuyant largement sur des connaissances, des compétences, des expertises et un savoir-faire scientifique et technologique. Les entreprises de tous les secteurs cherchent à se démarquer par l'innovation technologique et la valeur ajoutée des produits et des services.

C'est dans cette nouvelle économie que prend naissance, en juin 2010, Merinov, le Centre d'innovation de l'aquaculture et des pêches du Québec. Merinov est issu du regroupement d'entités : MAPAQ (Centres de recherche de la Direction de l'innovation et des technologies), Université du Québec à Rimouski (équipe de recherche) et Cégep de la Gaspésie et des Îles (Centre collégial de transfert et technologie des pêches, Halieutec).

Merinov est un organisme qui contribue au développement durable et à la compétitivité de l'industrie québécoise des pêches, de l'aquaculture, de la transformation des produits marins et de la valorisation de la biomasse aquatique par la recherche et le développement, le transfert technologique, l'aide technique et le monitoring.

Activités et services offerts :

➤ Recherche et développement :

- Soutien aux entreprises dans l'élaboration, le financement et la réalisation d'activités de R&D;
- Réalisation de travaux expérimentaux;
- Développement de nouveaux matériaux, produits, dispositifs et procédés;
- Études de faisabilité, études d'impact.

➤ Transfert technologique :

- Appui au transfert et à l'implantation en entreprise de nouvelles technologies et d'équipements.

➤ Aide technique :

- Appui à l'élaboration de projets;
- Soutien au démarrage d'entreprises;
- Conseils techniques en production;
- Interventions structurées en entreprise;
- Diagnostics techniques.

- Monitoring :
 - Prise de données pour caractériser et évaluer la performance des opérations.
- Services d'analyse :
 - Analyses spécialisées en chimie, en microbiologie et en transformation.
- Veille et diffusion de l'information :
 - Collecte, analyse et diffusion de l'information sur les connaissances et les technologies.

Voici quelques projets sur lesquels Merinov a travaillé depuis 2010 :

- Amélioration de la sécurité et de l'ergonomie des postes de « haleur et table-support des casiers » des homardières;
- Optimisation des appâts traditionnels dans la pêche au homard;
- Analyse technico-économique des procédés de valorisation des coproduits de crevette : chair;
- Optimisation énergétique dans l'utilisation des chaluts à crevettes;
- Caractérisation nutritionnelle et sensorielle de la chair émincée de crevette nordique pour des applications alimentaires;
- Conception et évaluation d'une récolteuse de moules sur filet de surface;
- Essais d'élevage en suspension de l'huître américaine aux Îles-de-la-Madeleine et en Gaspésie;
- Stratégie pour améliorer les propriétés bénéfiques du poisson d'élevage pour la santé humaine : inclusion d'une nouvelle huile végétale dans le régime alimentaire de la truite.³

D'autres instituts et centres de recherche existent en rapport avec l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, notamment le Centre de recherche sur les biotechnologies marines (CRBM), l'Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels (INAF) et le Centre de transfert et de sélection des salmonidés.

Pour sa part, le Centre québécois de valorisation des biotechnologies (CQVB), est un organisme de liaison qui accroît la capacité d'innovation des PME et les transferts de technologies dans le secteur de la valorisation de la biomasse marine et des biotechnologies marines.

Certaines associations industrielles jouent aussi un rôle important en innovation, en menant des projets de développement, de transfert, de démonstration technologique, en collaboration avec les centres de recherche.

³ Ces informations ont été extraites du site Internet de Merinov, le 18 février 2014.

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciale peut également compter sur une dizaine d'universités actives dans l'industrie, de même que certains ministères et organismes gouvernementaux.

Plusieurs de ces acteurs sont regroupés au sein de Ressources Aquatiques Québec (RAQ). Ce regroupement compte une quarantaine de chercheurs québécois provenant de neuf institutions universitaires (l'Université du Québec à Rimouski, l'Université Laval, l'Université de Montréal, l'Université de Sherbrooke, l'Institut National de la Recherche Scientifique (Institut Armand Frappier), l'École Polytechnique de Montréal, l'Université McGill, l'Université du Québec à Chicoutimi et l'Université du Québec à Montréal), d'une institution d'enseignement collégial (Cégep de la Gaspésie et des Îles), du Ministère du Développement durable, de l'Environnement, de la Faune et des Parcs, de Pêches et Océans Canada, d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, du Musée canadien de la Nature, de Merinov, d'Orasciences et du Biodôme de Montréal. L'objectif de ce regroupement est de participer activement au développement durable de l'industrie aquacole et de l'industrie des pêches du Québec.

3.2. Description de l'industrie

Taille de l'industrie

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales se compose de 1287 établissements⁴ et elle emploie 7603 personnes en 2012, excluant les établissements et les emplois des entreprises de la transformation en région urbaine. Ces dernières comptent 76 établissements au Québec en 2012 et emploient 655 personnes en 2011.

Essentiellement composé de petites entreprises, le secteur de la capture s'accapare le plus grand nombre, soit de l'ordre de 1026 entreprises actives, et représente 85 % de l'industrie (excluant les entreprises de la transformation en région urbaine).

4

Nous entendons par établissement : le nombre de pêcheurs enregistrés actifs, le nombre de lieux de traitement de transformation et le nombre d'aquaculteurs détenant un permis d'exploitation.

Néanmoins, ce secteur se place au deuxième rang en termes de nombre d'employés, étant devancé par le secteur de la transformation de produits marins.

En effet, la capture représente 38 % des emplois, alors que la transformation en région maritime emploie 58 % de la main-d'œuvre de l'industrie (toujours en excluant les emplois dans le secteur de la transformation en région urbaine).

Notons qu'en moyenne, une entreprise de la capture compte 2,8 employés (incluant le propriétaire-pêcheur), comparativement à une moyenne de 63,4 employés pour les entreprises de la transformation en région maritime.

Le secteur piscicole et le secteur maricole sont les plus petits, représentant respectivement 7,3 % et 2,2 % de l'industrie en termes de nombre d'entreprises, et respectivement 2,2 % et 1,6 % de l'industrie en termes d'emplois.

Tableau 12 : Nombre d'établissements et d'emplois de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en 2012

Secteur	Nombre d'établissements au Québec	Nombre d'emplois au Québec
Capture*	1 026**	2 881**
Pisciculture	88	169
Mariculture	27	118
Transformation en région maritime	70**	4 435**
<i>Sous-total (excluant la transformation en région urbaine)</i>	<i>1 211</i>	<i>7 603</i>
Transformation en région urbaine	76	655***
Total	1 287	8 258

Sources : MPO - Région du Québec et MAPAQ – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011.

* Le nombre d'employés est composé de pêcheurs enregistrés actifs (un pêcheur enregistré actif est un pêcheur qui détenait un ou des permis de pêche commerciale au 31 décembre 2012 et qui a effectué au moins un débarquement durant la saison de pêche) et des aides-pêcheurs.

** Données préliminaires.

*** La donnée du nombre d'employés est pour l'année 2011.

Note : Les données sur le nombre d'emplois de l'industrie proviennent de 2 sources de données différentes et elles sont difficilement comparables entre elles. Le nombre d'emplois des entreprises du secteur de la capture, de l'aquaculture et de la transformation en régions maritimes provient du MAPAQ, alors que le nombre d'emplois du secteur de la transformation en région urbaine provient de Statistique Canada.

Importance économique de l'industrie au Québec

L'importance de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales comme générateur d'emploi est de 0,2 % de l'ensemble des secteurs d'activité au Québec en 2011. En région maritime, la part des emplois de l'industrie est de 15 % de tous les emplois en Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, de 4 % des emplois de la Côte-Nord et de 0,4 % de ceux du le Bas-Saint-Laurent.

Tableau 13 : Importance de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en termes d'emploi comparativement à l'ensemble des secteurs d'activités du Québec - 2011

Régions	Emplois - Tous les secteurs d'activités au Québec	Emplois - Pêches et aquaculture commerciales	Part des emplois – Pêches et aquaculture commerciales sur l'emploi par région
	<i>Nombre</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	36 255	5 455	15 %
Côte-Nord	44 085	1 558	4 %
Bas-Saint-Laurent	89 470	380	0,4 %
Total	3 880 425	7 393	0,2 %

Sources : MPO - Région du Québec et MAPAQ – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011.

Évolution de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales

Au cours des 3 dernières années, l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales a subi une diminution du nombre d'établissements de l'ordre de 4,8 % (excluant le secteur de la transformation en région urbaine). Entre 2011 et 2012, une légère augmentation de 0,9 % a été observée. Pour la même période de 2011 à 2012, le nombre d'employés a aussi augmenté de 0,3 %. Pendant les 3 dernières années, on considère le nombre d'emplois comme stable.

Le nombre d'entreprises de la transformation en région urbaine est, de son côté, demeuré stable au cours des 3 dernières années.

Tableau 14 : Évolution du nombre d'employés et du nombre d'établissements dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales de 2010 à 2012

	2010	2011	2012
Employés (excluant les entreprises de transformation en région urbaine)	7 618	7 577	7 603*
Établissements (excluant les entreprises de la transformation en région urbaine)	1 273	1 284	1 211*
Établissements de la transformation en région urbaine	75	76	76
Employés de la transformation en région urbaine	ND	655	ND

Sources : MPO - Région du Québec et MAPAQ – Données compilées par le MAPAQ en 2013.
Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011.

* Données préliminaires.

Note : Les données sur le nombre d'employés dans le secteur de la transformation en région urbaine ne sont pas disponibles pour les années 2010 et 2012.

Importance de l'industrie en valeur

Valeur des expéditions, des débarquements et des ventes

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales représente, en 2012, 367,0 M\$⁵ en termes de valeur des expéditions des entreprises de la transformation en région maritime, 160,7 M\$ en termes de valeur des débarquements des poissons et fruits de mer, 10,6 M\$ en termes de ventes des entreprises piscicoles et 0,6 M\$ en termes de ventes des entreprises maricoles.

Tableau 15 : Valeur des expéditions, des débarquements et des ventes au Québec en 2012 – En millions de dollars (M\$)

Secteur	Valeur en M\$ p
Transformation en région maritime	367,0
Capture	160,7
Pisciculture	10,6
Mariculture	0,6

Sources : MPO - Région du Québec et MAPAQ – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

⁵ La valeur des expéditions des entreprises de transformation en région urbaine n'est pas présentée. Tel que mentionné précédemment, ces entreprises ne sont pas dédiées spécifiquement à la transformation de produits marins pêchés au Québec, et les données relatives à ces produits ne sont pas disponibles au MAPAQ.

Évolution de la valeur des débarquements

Au cours des 3 dernières années, la valeur des débarquements au Québec a augmenté de 33 %. En 2012, la valeur des débarquements du crabe des neiges, du homard et de la crevette a représenté 84 % de la valeur totale des débarquements au Québec.

Entre 2010 et 2012, la valeur des débarquements du crabe des neiges a augmenté de 68 % et la valeur des débarquements de la crevette a augmenté de 40 %. Ces deux espèces ont le plus contribué à l'augmentation de la valeur des débarquements au Québec entre 2010 et 2012.

Tableau 16 : Évolution de la valeur des débarquements au Québec par espèce entre 2010 et 2012 – En milliers de dollars (k\$)

	2010	2011	2012p
Crabe des neiges	36 220,7	59 809,4	60 837,2
Homard d'Amérique	38 180,1	40 669,3	40 011,4
Crevette nordique	24 650,0	29 947,0	34 506,9
Flétan du Groenland	6 570,2	6 843,5	7 743,3
Morue de l'Atlantique	1 071,0	819,5	644,6
Flétan de l'Atlantique	1 734,0	3 415,6	3 077,1
Pétoncles	1 418,3	1 469,7	1 682,3
Buccins	1 689,5	1 603,0	1 745,1
Crabe commun	1 580,7	1 623,7	1 548,8
Maquereau	938,1	1 038,7	791,5
Oursin	1 116,2	1 279,8	1 636,2
Mactre de Stimpson	802,6	736,6	662,4
Myes	367,3	301,1	32,7
Hareng	1 467,0	2 275,0	2 987,8
Autres poissons de fond	1 198,1	1 619,0	1 304,0
Autres espèces pélagiques	686,3	441,3	169,3
Autres mollusques	713,8	905,4	1 166,4
Autres crustacés	120,3	96,8	101,4
Autres espèces	15,6	3,3	10,8
Total	120 539,7	154 897,6	160 659,2

Source : MPO - Région du Québec – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Quantité des débarquements

La quantité des débarquements de poissons et fruits de mer au Québec est restée quasi stable au cours des 3 dernières années. En effet, entre 2010 et 2012, la quantité des débarquements a diminué de 1 % seulement. Rappelons que la valeur des débarquements a augmenté de 33 % pour la même période.

La crevette obtient la première place pour la quantité des débarquements avec 18 111 tonnes débarquées en 2012. Toutefois, au cours des 3 dernières années, la quantité débarquée a diminué de 18 %. Pour la même période, le crabe des neiges augmentait sa quantité de 24 %. Ces deux espèces représentent à elles seules 56 % de la quantité totale des débarquements au Québec en 2012.

Tableau 17 : Évolution des débarquements en quantité au Québec par espèce entre 2010 et 2012 – En tonnes (t)

	2010	2011	2012p
Crevette nordique	22 222	20 348	18 111
Crabe des neiges	10 944	10 137	13 528
Hareng	4 165	6 265	7 597
Homard d'Amérique	4 409	3 988	3 983
Flétan du Groenland	3 057	2 853	2 856
Crabe commun	1 778	1 666	1 575
Buccins	1 530	1 405	1 426
Maquereau	1 709	1 345	1 144
Mactre de Stimpson	913	846	743
Oursin	615	670	687
Pétoncles	851	671	679
Morue de l'Atlantique	956	686	502
Flétan de l'Atlantique	276	451	377
Myes	172	105	13
Autres poissons de fond	1 054	1 169	967
Autres espèces pélagiques	1 121	1 147	488
Autres mollusques	1 127	1 482	1 710
Autres crustacés	182	147	135
Autres espèces	4	1	2
Total	57 086	55 380	56 523

Source : MPO - Région du Québec – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Prix à la livre pour les trois principales espèces

En effectuant le rapport entre la valeur et la quantité des débarquements des 3 principales espèces, soit le crabe des neiges, le homard d'Amérique et la crevette nordique, il ressort qu'entre 2010 et 2012, le prix de la livre du crabe des neiges a augmenté de 36 %, avec un prix à la livre de 2,04 \$ en 2012. Le prix du homard d'Amérique a connu une hausse de 16 %, avec un prix à la livre de 4,56 \$, et, enfin, celui de la crevette nordique, de 72 %, avec un prix à la livre de 0,86 \$ en 2012 également. Il est à noter qu'il s'agit d'un prix moyen au débarquement et que des disparités régionales peuvent exister au niveau des prix.

Tableau 18 : Évolution du prix moyen au débarquement au Québec, à la livre, par espèce, entre 2010 et 2012

	2010	2011	2012p
Crabe des neiges	1,50 \$	2,68 \$	2,04 \$
Homard d'Amérique	3,93 \$	4,63 \$	4,56 \$
Crevette nordique	0,50 \$	0,67 \$	0,86 \$

Source : MPO - Région du Québec – Données compilées par le MAPAQ en 2013 et traitées par Extract recherche marketing.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Valeur de production des usines de transformation en région maritime

La valeur de production des usines de la transformation dans les régions maritimes a augmenté de 20 % entre 2010 et 2012. Le crabe des neiges est l'espèce qui a contribué le plus à l'augmentation de la valeur totale de production, avec une croissance de 47 % pour la même période (sa valeur de production se situant à 110 598 k\$ en 2012). La valeur de production du homard (se chiffrant à 142 249 k\$ en 2012) est aussi en croissance de 18 %.

Quant à la crevette, la croissance de sa valeur de production se situe à 11 % pour la même période. Notons que ces trois espèces (le homard, le crabe des neiges et la crevette) représentent 88 % de la valeur totale de production des usines de transformation en région maritime.

Tableau 19 : Évolution de la valeur de production des usines de transformation de produits aquatiques des régions maritimes du Québec par espèce de 2010 à 2012 – En milliers de dollars (k\$)

	2010	2011	2012p
Homard d'Amérique	120 744	132 155	142 249
Crabe des neiges	75 381	102 840	110 598
Crevette nordique	62 200	63 961	68 990
Flétan du Groenland	11 652	12 375	11 906
Hareng	5 898	5 197	7 413
Crabe commun	5 953	5 282	4 896
Buccins	4 569	4 284	4 627
Morue de l'Atlantique	5 869	5 841	4 124
Flétan de l'Atlantique	1 916	4 289	3 230
Pétoncles	2 876	1 188	2 324
Mactre de Stimpson	1 778	1 620	1 590
Maquereau	1 646	1 468	1 124
Oursin	1 384	79	59
Myes	144	24	17
Autres poissons de fond	1 143	1 429	1 752
Autres espèces pélagiques	321	627	624
Autres mollusques	718	843	1 243
Autres crustacés	277	207	265
Autres espèces	270	2	15
Total	304 738	343 711	367 045

Source : MPO - Région du Québec – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Ventes de produits aquacoles

Les ventes du secteur piscicole et du secteur maricoles ont subi une diminution de 5 % et de 21 % respectivement entre 2010 et 2012. Le secteur piscicole a également subi une décroissance de 7 % du nombre d'entreprises pour la même période (*c.f. tableau 21*). Notons toutefois que le nombre d'entreprises maricoles est demeuré stable, alors que les ventes totales ont chuté.

**Tableau 20 : Évolution des ventes de l'aquaculture de 2010 à 2012 –
En milliers de dollars (k\$)**

	2010	2011	2012p
Secteur piscicole	11 154,56	10 815,24	10 613,63
Secteur maricole	769	665	609

Source : MAPAQ – Données compilées en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

3.3. État de la situation des entreprises

Nombre d'établissements par secteur et leur évolution

Capture

En 2012, le secteur de la capture se compose de 1026 entreprises qui ont été actives, c'est-à-dire qu'elles ont procédé à au moins un débarquement en 2012. Entre 2010 et 2012, le nombre d'entreprises actives de la capture a diminué de 5 %. Il représente 80 % des établissements et entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en 2012.

Il est à noter que, depuis 2008, certaines flottilles de pêche ont travaillé à la mise en place de plans de restructuration et de rationalisation avec la participation des gouvernements.

Pisciculture

En 2012, le secteur de la pisciculture dénombre 88 entreprises. Entre 2010 et 2012, le nombre d'entreprises a diminué de 7 %, passant de 95 entreprises à 88. Il représente 7 % de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en 2012.

Mariculture

Sur une période de 3 ans, le nombre d'entreprises maricoles est demeuré stable, se chiffrant à 27 sites en 2012. Il représente le plus petit secteur en termes de nombre d'entreprises, soit 2 %.

Notons qu'en 2013, il y aurait une quinzaine d'entreprises maricoles encore en activité, selon une liste d'entreprises maricoles fournie par la Société de développement de l'industrie maricole (SODIM). Cette nouvelle situation se reflétera dans les données officielles de 2013.

Transformation

En 2012, le secteur de la transformation compte 70 établissements en région maritime et 76 établissements en région urbaine. Depuis 2010, le nombre d'établissements du secteur de la transformation en région maritime a diminué de 4 %, passant de 73 à 70, alors qu'en région urbaine, on observait une hausse du nombre d'établissements de 1 %, qui est passé de 75 établissements à 76.

Les établissements en région maritime et urbaine représentent, pour chaque région, 5 % et 6 % respectivement, du total des entreprises et établissements de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en 2012.

Tableau 21 : Évolution du nombre d'établissements ou d'entreprises de 2010 à 2012

Secteur		2010	2011	2012
Capture	Entreprises (Pêcheurs enregistrés actifs*)	1 078	1 017	1 026***
Transformation en région maritime	Établissements**	73	70	70***
Pisciculture	Entreprises	95	93	88
Mariculture	Entreprises maricoles	27	28	27
<i>Sous-total (excluant les établissements de la transformation en région urbaine)</i>		<i>1 273</i>	<i>1 208</i>	<i>1 211</i>
Transformation en région urbaine	Établissements**	75	76	76
Total		1 348	1 284	1 287

Sources : MPO – Région du Québec et MAPAQ. Données compilées par le MAPAQ en 2013.

* Un pêcheur enregistré actif est un pêcheur qui détenait un ou des permis de pêche commerciale au 31 décembre et qui a effectué au moins un débarquement durant la saison de pêche.

** Le nombre d'établissements n'égale pas le nombre d'entreprises. Il correspond au nombre de lieux de traitement.

*** Données préliminaires.

Répartition régionale des entreprises par secteur

Capture

Les entreprises de la capture se répartissent dans les trois régions maritimes dans des proportions semblables, soit 39 % pour les Îles-de-la-Madeleine, 35% pour la Gaspésie et 25 % pour la Côte-Nord.

Au fil des 3 dernières années, le nombre d'entreprises de la capture a diminué de 5 %, 6 % et 0,5 % pour les régions de la Gaspésie, de la Côte-Nord et des Îles-de-la-Madeleine respectivement. Au total, la baisse du nombre d'entreprises de la capture, observée pour la même période, se situe à 5 %.

Tableau 22 : Répartition des entreprises enregistrées actives de pêche par région de 2010 à 2012

Secteur d'enregistrement	2010	2011	2012p	(%) 2012
Gaspésie	396	373	364	35 %
Îles-de-la-Madeleine	420	393	404	39 %
Côte-Nord	260	248	258	25 %
Total	1 076	1 014	1 026	100 %

Source : MPO - Région du Québec – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont provisoires. Les entreprises du Bas-Saint-Laurent sont dénombrées avec celles de la Gaspésie.

Il est à noter qu'un certain nombre de pêcheurs qui détiennent un permis de pêche commerciale ont été inactifs durant la saison de pêche. Entre 2010 et 2012, leur proportion sur l'ensemble des pêcheurs détenant un permis de pêche commerciale était de 18 % en 2010 et de 19 % en 2011 et en 2012. Au cours des 3 dernières années, le nombre de pêcheurs enregistrés inactifs est demeuré quasi stable.

Tableau 23 : Répartition des entreprises enregistrées de pêche de 2010 à 2012

	2010	2011	2012p	(%) 2012
Gaspésie	467	454	445	35 %
Îles-de-la-Madeleine	448	439	446	35 %
Côte-Nord	396	368	371	30 %
Total – Pêcheurs enregistrés*	1 311	1 261	1 262	100 %
<i>Moins - Pêcheurs enregistrés Actifs**</i>	<i>1 078</i>	<i>1 017</i>	<i>1 026</i>	
Total – Pêcheurs enregistrés inactifs	233	244	236	
Proportion (%) des pêcheurs enregistrés inactifs sur l'ensemble des pêcheurs enregistrés	18 %	19 %	19 %	

Source : MPO - Région du Québec – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

* Le nombre d'entreprises est estimé par le nombre de pêcheurs enregistrés. Un pêcheur enregistré est un pêcheur qui détenait un ou des permis de pêche commerciale au 31 décembre.

** En plus de détenir un permis de pêche, un pêcheur enregistré actif a effectué au moins un débarquement durant la période de pêche.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont provisoires. Les entreprises du Bas-Saint-Laurent sont dénombrées avec celles de la Gaspésie.

Pisciculture

Les entreprises du secteur de la pisciculture sont réparties à travers toutes les régions du Québec. La région qui comporte le plus grand nombre d'entreprises en pisciculture est l'Estrie.

En effet, celle-ci représente près du quart (23 %) de toutes les entreprises du secteur, comparativement à 13 % pour la région du Bas-Saint-Laurent, qui vient au second rang en 2012.

Depuis 2010, la Mauricie a vu son nombre d'entreprises en pisciculture passer de 11 entreprises à 8 en 2012, représentant une baisse de 27 %. Le Saguenay-Lac-Saint-Jean, le Bas-Saint-Laurent ainsi que Chaudière-Appalaches ont aussi subi une baisse du nombre d'entreprises (-67 %, -15 % et -13 % respectivement).

Tableau 24 : Répartition des entreprises dans le secteur de la pisciculture de 2010 à 2012

	2010	2011	2012	(%) 2012
Estrie	20	20	20	23 %
Bas-Saint-Laurent	13	12	11	13 %
Laurentides	8	8	9	10 %
Capitale-Nationale	8	8	8	9 %
Mauricie	11	9	8	9 %
Outaouais	8	8	8	9 %
Chaudières-Appalaches	8	8	7	8 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	4	4	4	5 %
Côte-Nord	3	4	3	3 %
Centre-du-Québec	3	3	3	3 %
Abitibi-Témiscamingue	2	2	2	2 %
Lanaudière	2	2	2	2 %
Montérégie	2	2	2	2 %
Saquesnay-Lac-Saint-Jean	3	3	1	1 %
Total	95	93	88	100 %

Source : MAPAQ – Données compilées en 2013.

Mariculture

La plus grande concentration d'entreprises maricoles se trouve en Gaspésie, où 37 % des entreprises du secteur sont situées. Les Îles-de-la-Madeleine, la Côte-Nord et le Bas-Saint-Laurent s'accaparent respectivement 26 %, 22 % et 15 % des entreprises maricoles.

Au cours des 3 dernières années, on observe une stabilité du nombre d'entreprises, globalement et dans chacune des régions.

Tableau 25 : Répartition des entreprises maricoles de 2010 à 2012

	2010	2011	2012	(%) 2012
Gaspésie	11	11	10	37 %
Îles-de-la-Madeleine	7	7	7	26 %
Côte-Nord	6	6	6	22 %
Bas-Saint-Laurent	3	4	4	15 %
Total	27	28	27	100 %

Source : MAPAQ – Données compilées en 2013.

Note : Le nombre d'entreprises présenté dans le tableau ci-dessus représente les entreprises ayant un permis maricole au Québec autorisées par le MAPAQ.

Transformation en région maritime

Les établissements du secteur de la transformation se retrouvent en Gaspésie dans une proportion de 44 %, sur la Côte-Nord dans une proportion de 26 %, dans le Bas-Saint-Laurent dans une proportion de 17 % et aux Îles-de-la-Madeleine dans une proportion de 13 % en 2012.

Entre 2010 et 2012, on observe une baisse du nombre d'établissements de 14 % et de 3 % dans le Bas-Saint-Laurent et en Gaspésie respectivement, alors qu'aux Îles-de-la-Madeleine et sur la Côte-Nord, on remarque une stabilité du nombre d'établissements pour la même période.

Transformation en région urbaine

Les établissements de la transformation en région urbaine sont localisés à Montréal dans une proportion de 28 %. La région de la Capitale-Nationale et la Montérégie comptent une proportion de 18 % et de 13 % respectivement des établissements de ce secteur en région urbaine.

Les régions où le nombre d'établissements est faible sont la Mauricie, l'Outaouais, l'Estrie, le Saguenay–Lac-Saint-Jean et le Centre-du-Québec. Dans chacune de ces régions, on dénombre 4 établissements ou moins en 2012.

Tableau 26 : Répartition des établissements* dans le secteur de la transformation de 2010 à 2012

	2010	2011	2012	(%) 2012
En région maritime				
Gaspésie	32	32	31	44 %
Îles-de-la-Madeleine	9	9	9	13 %
Côte-Nord	18	17	18	26 %
Bas-Saint-Laurent	14	12	12	17 %
<i>Sous-total</i>	73	70	70	100 %
En région urbaine				
Montréal	21	21	21	28 %
Capitale-Nationale	14	15	14	18 %
Montréal	8	10	10	13 %
Chaudière-Appalaches	7	7	7	9 %
Laurentides	5	6	6	8 %
Laval	5	4	5	7 %
Centre-du-Québec	4	4	4	5 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	5	3	3	4 %
Estrie	3	3	3	4 %
Outaouais	2	2	2	3 %
Mauricie	1	1	1	1 %
<i>Sous-total</i>	75	76	76	100 %
Total	148	146	146	

Source : MAPAQ – Données compilées en 2013.

* Le nombre d'établissements n'égale pas le nombre d'entreprises. Il correspond au nombre de lieux de traitement, et environ 5 entreprises ont plus d'un établissement.

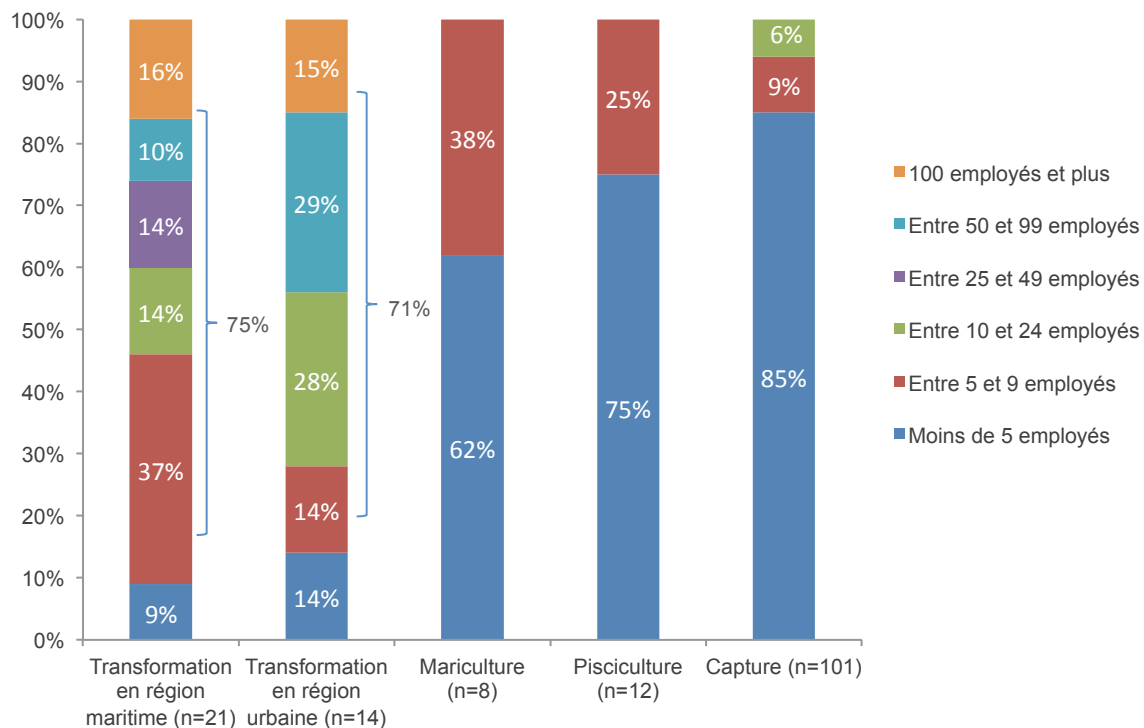
Taille des entreprises

Selon l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, la taille des entreprises est en grande proportion de moins de 5 employés pour les entreprises des secteurs de la capture (85 %), de la mariculture (75 %) et de la pisciculture (62 %). Notons qu'Industrie Canada considère les entreprises ayant moins de 5 employés comme des micro-entreprises.

Les entreprises de la transformation, tant en région maritime qu'urbaine, sont plus grandes.

En effet, on compte seulement 9 % et 14 % de micro-entreprises (moins de 5 employés) en région maritime et urbaine respectivement, alors que la proportion de petites entreprises (dont le nombre d'employés se situe entre 5 et 100, selon la définition d'Industrie Canada) se situe à 75 % et à 71 % en région maritime et urbaine respectivement. Finalement, la proportion d'entreprises ayant 100 employés et plus est de 16 % en région maritime et 15 % en région urbaine.

Figure 1 : Taille des entreprises



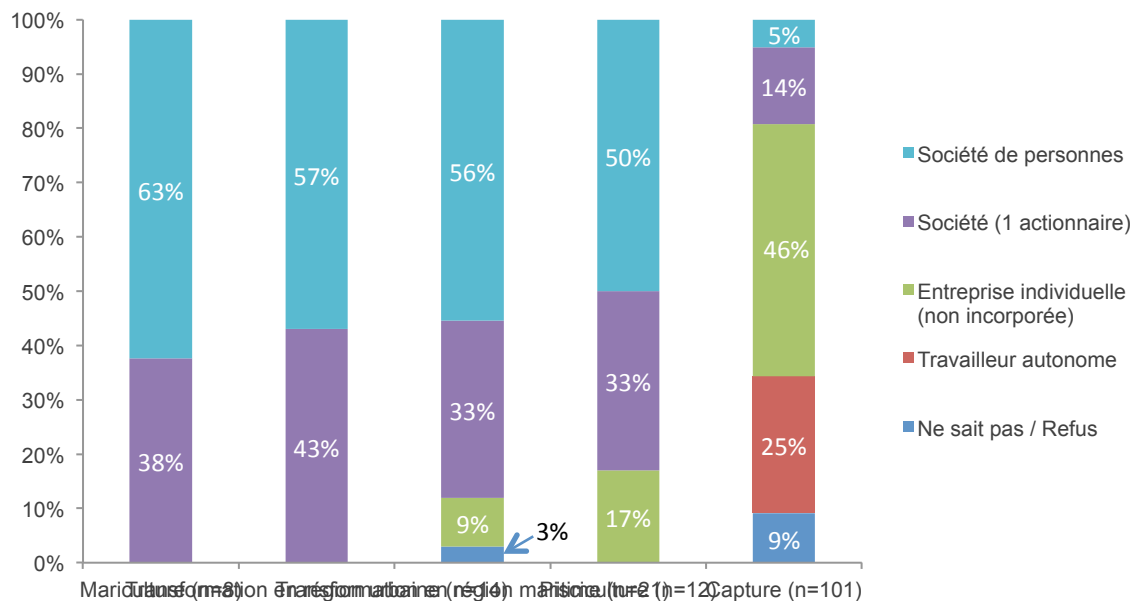
Référence : Q9. Combien d'employés votre entreprise compte-t-elle au total au Québec en 2013 ?

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

Structure corporative et organisationnelle des entreprises

Selon l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (octobre 2013 - Extract recherche marketing), les entreprises (peu importe le secteur) sont principalement des sociétés de personnes (entreprise incorporée), à l'exception des entreprises de la capture, où 46 % sont des entreprises individuelles et 25 %, des travailleurs autonomes.

Figure 2 : Structure corporative des entreprises



Référence : Q11. Quelle est la structure corporative de votre entreprise parmi les suivantes : (UNE RÉPONSE POSSIBLE)

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

Selon les entrevues en profondeur menées auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, les entreprises des secteurs de la capture, de la pisciculture et de la mariculture sont des entreprises de type familial, alors que celles de la transformation sont des sociétés ayant plusieurs actionnaires et elles sont administrées par un conseil d'administration.

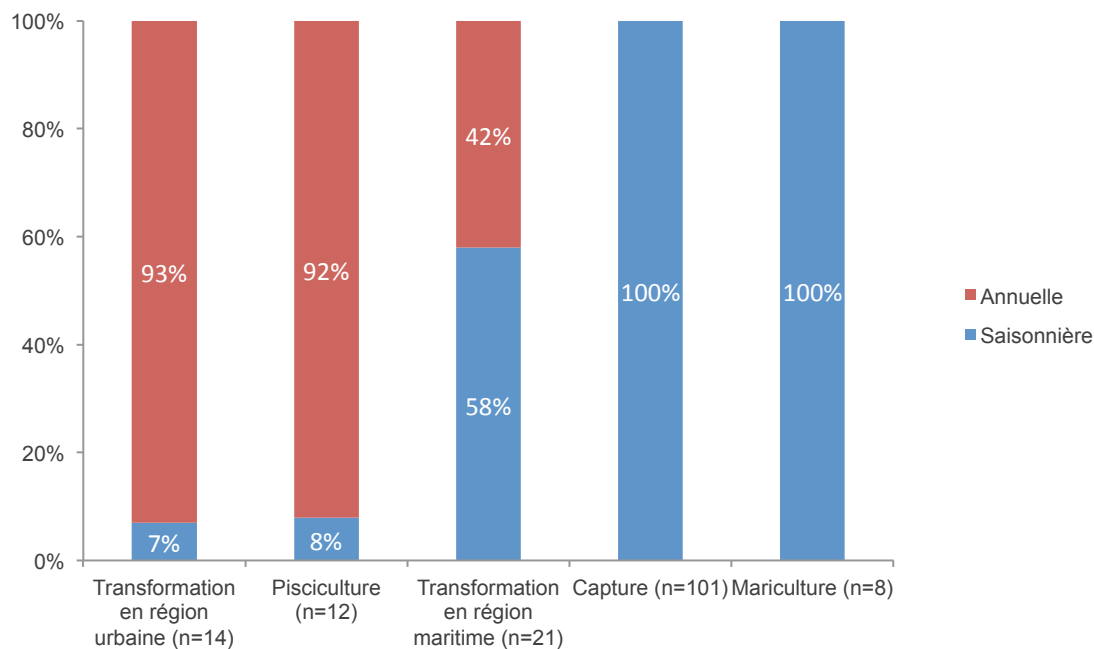
Type d'exploitation

Les entreprises de la transformation en région urbaine et les entreprises piscicoles sont en activité annuellement dans une grande proportion (93 % et 92 % respectivement). Les entreprises de la transformation en région maritime sont saisonnières dans une proportion de 58 % et annuelles dans une proportion de 42 %.

Notons que les entreprises de la transformation en région maritime de 25 employés et plus sont saisonnières dans une proportion de 100 %, alors que celles de moins de 25 employés sont en activité de façon annuelle dans une proportion de 69 %.

Les entreprises des secteurs de la capture et maricole sont essentiellement saisonnières (100 % pour les deux secteurs).

Figure 3 : Type d'exploitation : annuelle ou saisonnière



Référence : Q6. Votre entreprise opère-t-elle de façon annuelle ou saisonnière ?

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

Pour la grande majorité des entreprises saisonnières (75 % des entreprises maricoles, 73 % des entreprises de la transformation en région maritime et 68 % des entreprises de la capture), les activités commencent au mois d'avril. La période de la fin des activités est toutefois variable :

- Capture : en juin (11 % des entreprises), juillet (43 %), août (6 %), septembre (20 %), octobre (13 %), novembre (4 %) et décembre (2 %);
- Transformation en région maritime : en juin (6 %), septembre (28 %), octobre (37 %), novembre (16 %) et décembre (13 %);
- Mariculture : en septembre (13 %), octobre (13 %), novembre (38 %) et décembre (38 %).

Figure 4 : Début de l'exploitation saisonnière

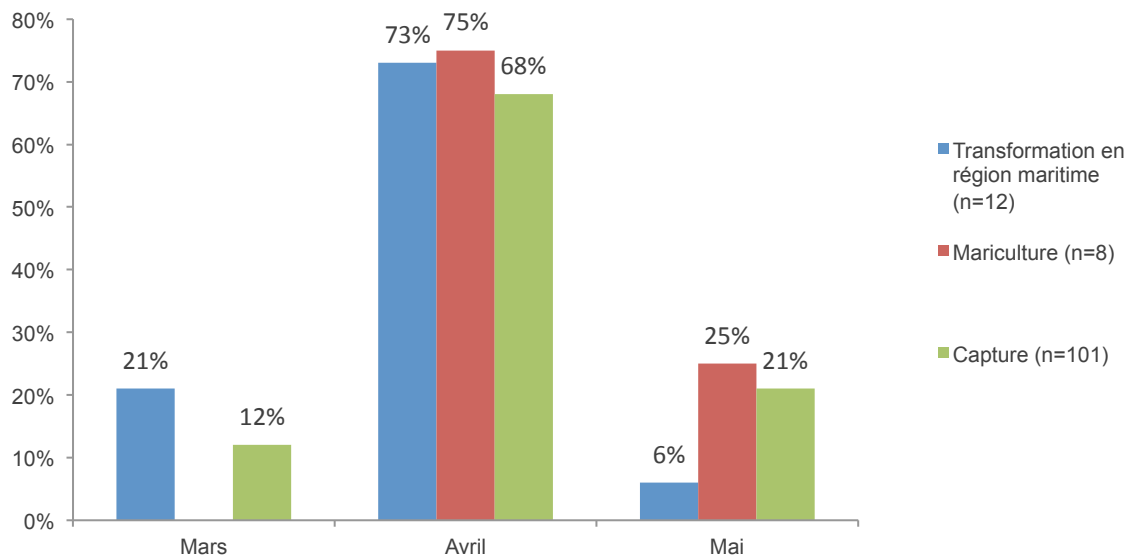
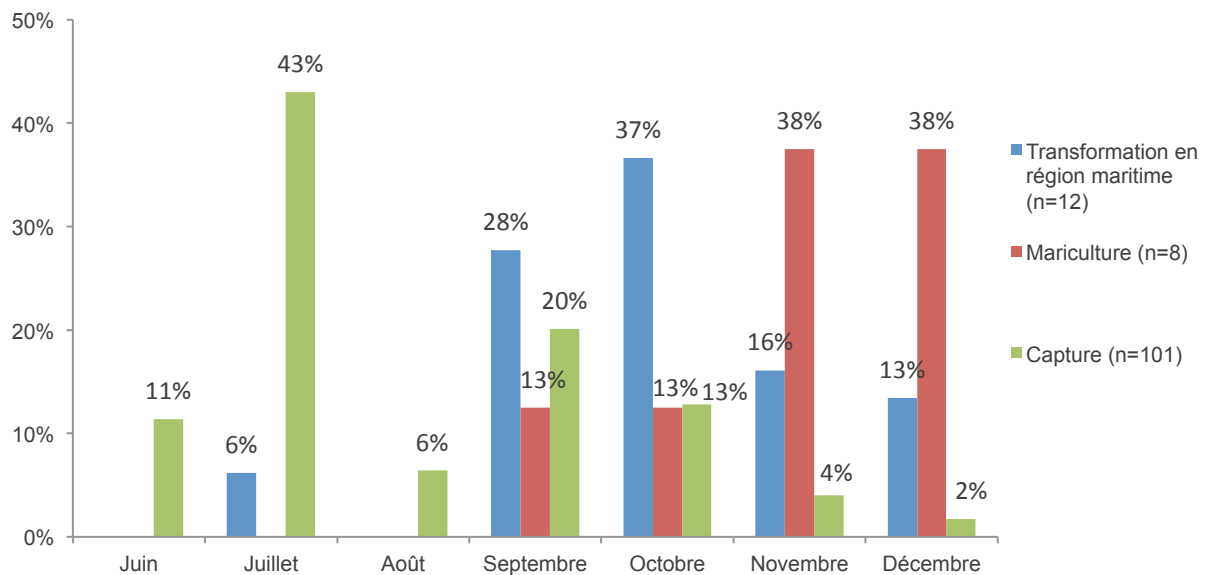


Figure 5 : Fin de l'exploitation saisonnière



Référence : Q7. (SI Q6=01) En général, sur quelle période dans l'année votre entreprise opère-t-elle ?

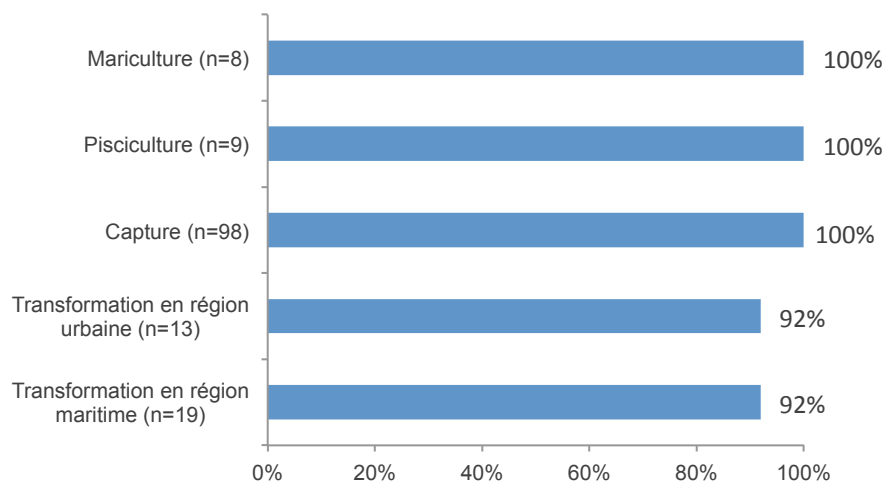
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Note : Les résultats du secteur piscicole et du secteur de la transformation en région urbaine ne sont pas présentés étant donné la petite taille de leur échantillon respectif (inférieur à 5)

Syndicalisation des entreprises

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales est un milieu peu syndiqué. En effet, le taux de syndicalisation est de 8 %, tant dans les entreprises de la transformation en région urbaine que dans celles en région maritime, et il est nul dans les entreprises aquacoles et de la capture.

Figure 6 : Pourcentage des entreprises dont les employés ne sont pas syndiqués



Référence : Q76. Vos employés sont-ils syndiqués, que ce soit en partie ou en totalité ?

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

Évolution du chiffre d'affaires

Chiffre d'affaires au cours des 3 dernières années

La majorité des entreprises de la transformation et piscicoles ont observé une croissance de leur chiffre d'affaires au cours des 3 dernières années, alors que, pour 4 entreprises maricoles sur 8 (50 %), c'est la stabilité. En revanche, les entreprises de la capture déclarent, dans une proportion de 55 %, que leur chiffre d'affaires a diminué pour la même période.

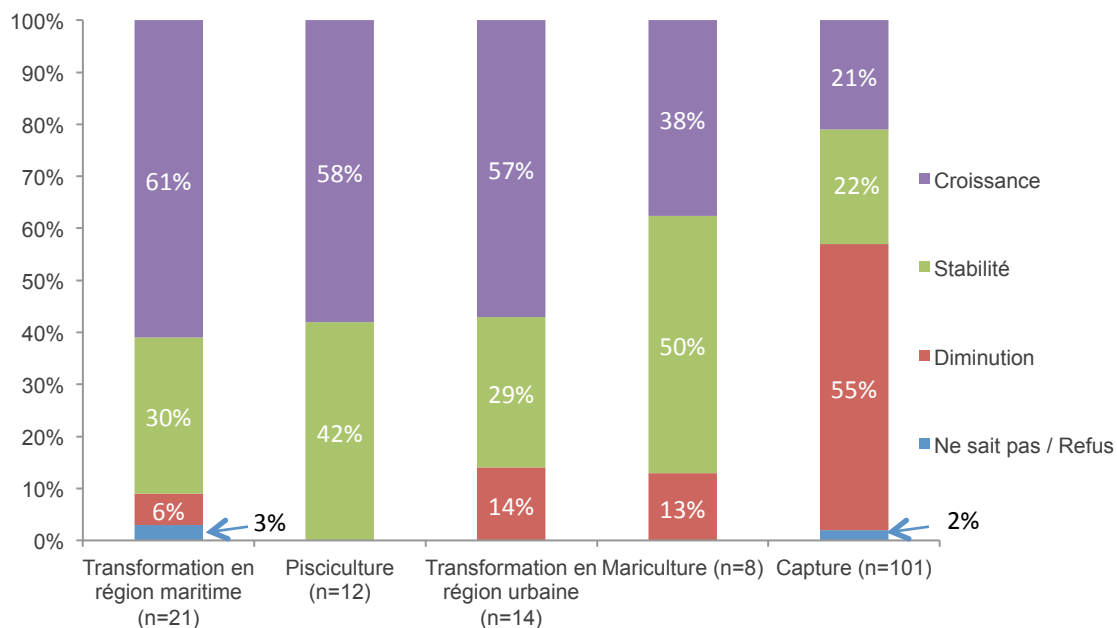
Les données statistiques montrent que la valeur des débarquements a augmenté au cours des 3 dernières années (*cf. tableau 16*).

Cependant, il faut noter que le chiffre d'affaires des entreprises peut varier en fonction du type d'espèces pêchées. Les entreprises sondées sont en grande majorité des pêcheurs côtiers de la flottille des homardières. Rappelons que l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales a été réalisée en septembre 2013, alors que les dernières données de la valeur des débarquements sont celles de 2012.

De plus, les frais d'exploitation des entreprises ont également connu des augmentations significatives, notamment les coûts de carburant, de permis, de frais administratifs, d'appâts, de main-d'œuvre, etc. Cette hausse des coûts affecte la rentabilité des entreprises.

De leur côté, les entreprises piscicoles ont observé une croissance ou une stabilité de leur chiffre d'affaires au cours des 3 dernières années, alors que les données sur les ventes révèlent plutôt une décroissance de l'ordre de 7 % entre 2010 et 2012 (cf. *tableau 20*). Cela s'explique probablement par le fait que l'enquête a été menée exclusivement auprès des entreprises piscicoles ayant 15 tonnes et plus de production en 2012, alors que les données de ventes sont celles de l'ensemble des entreprises piscicoles.

**Figure 7 : Évolution du chiffre d'affaires des entreprises
(3 dernières années)**



Référence : Q14. Laquelle des situations suivantes, décrit le mieux l'évolution du chiffre d'affaires de votre entreprise au cours des 3 dernières années ?

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

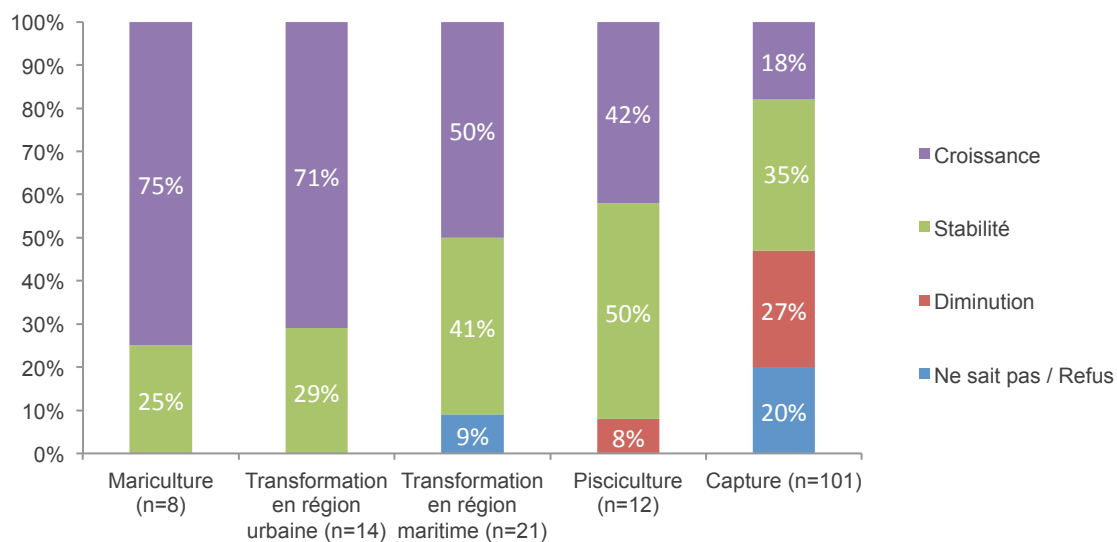
Chiffre d'affaires au cours des 3 prochaines années

Selon la même enquête, les entreprises maricoles (75 %) et de la transformation en région urbaine (71 %) prévoient une croissance de leur chiffre d'affaires pour les 3 prochaines années. Les entreprises de la transformation en région maritime envisagent une croissance de leur chiffre d'affaires dans une proportion de 50 % et une stabilité, dans une proportion de 41 %.

Les entreprises piscicoles anticipent plutôt une stabilité de leur chiffre d'affaires dans une proportion de 50 % et une croissance dans une proportion de 42 %.

Finalement, les prévisions sont partagées pour les entreprises de la capture entre la croissance (18 %), la stabilité (35 %) et la diminution (27 %) du chiffre d'affaires.

Figure 8 : Prévision de l'évolution du chiffre d'affaires des entreprises (3 prochaines années)



Référence : Q15. Laquelle des situations suivantes décrirait le mieux l'évolution du chiffre d'affaires de votre entreprise au cours des 3 prochaines années ?

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

Consolidation des entreprises

Au cours des 3 dernières années, peu d'entreprises ont vécu des changements en termes d'acquisition, de rachat ou de fusion d'entreprises. Toutefois, les entreprises de la capture ont tout de même procédé à l'acquisition d'entreprises dans une proportion de 17 %, alors qu'une entreprise maricole sur 8 (13 %) faisait de même.

Par ailleurs, les arrêts temporaires ou fermetures d'entreprise sont presque inexistantes, à l'exception de 2 entreprises maricoles sur 8 (25 %), qui déclarent avoir procédé à un arrêt temporaire de leurs activités au cours des 3 dernières années.

Pour les 3 prochaines années, les entreprises envisagent l'acquisition d'entreprise dans une proportion de 14 % pour les entreprises de transformation en région urbaine, de 11 % pour les entreprises de capture et de 8 % pour les entreprises piscicoles, soit 1 entreprise sur 12.

Les entreprises de transformation en région maritime prévoient procéder à une fusion d'entreprises dans une proportion de 12 %.

Tableau 27 : Actions réalisées au cours des 3 dernières années

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Acquisition d'entreprise	5 %	0 %	0 %	13 %	17 %
Rachat d'entreprise	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Fusion d'entreprises	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Arrêt temporaire	0 %	0 %	0 %	25 %	3 %
Fermeture d'entreprise	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Référence : Q12. Votre entreprise a-t-elle procédé aux actions suivantes au cours des 3 dernières années ?
(PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

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

Tableau 28 : Actions réalisées au cours des 3 prochaines années

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Acquisition d'entreprises	0 %	14 %	8 %	0 %	11 %
Rachat d'entreprises	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Fusion d'entreprises	12 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Arrêt temporaire	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Fermeture d'entreprises	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %

Référence : Q13. Votre entreprise envisage-t-elle de procéder aux actions suivantes au cours des 3 prochaines années ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

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

Tendances en innovation et recherche et développement (R&D) des entreprises

Les investissements effectués par les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont une manifestation de leur dynamisme en innovation et en R&D.

Les paragraphes suivants présentent le détail des résultats obtenus lors de l'enquête en matière d'innovation et de R&D.

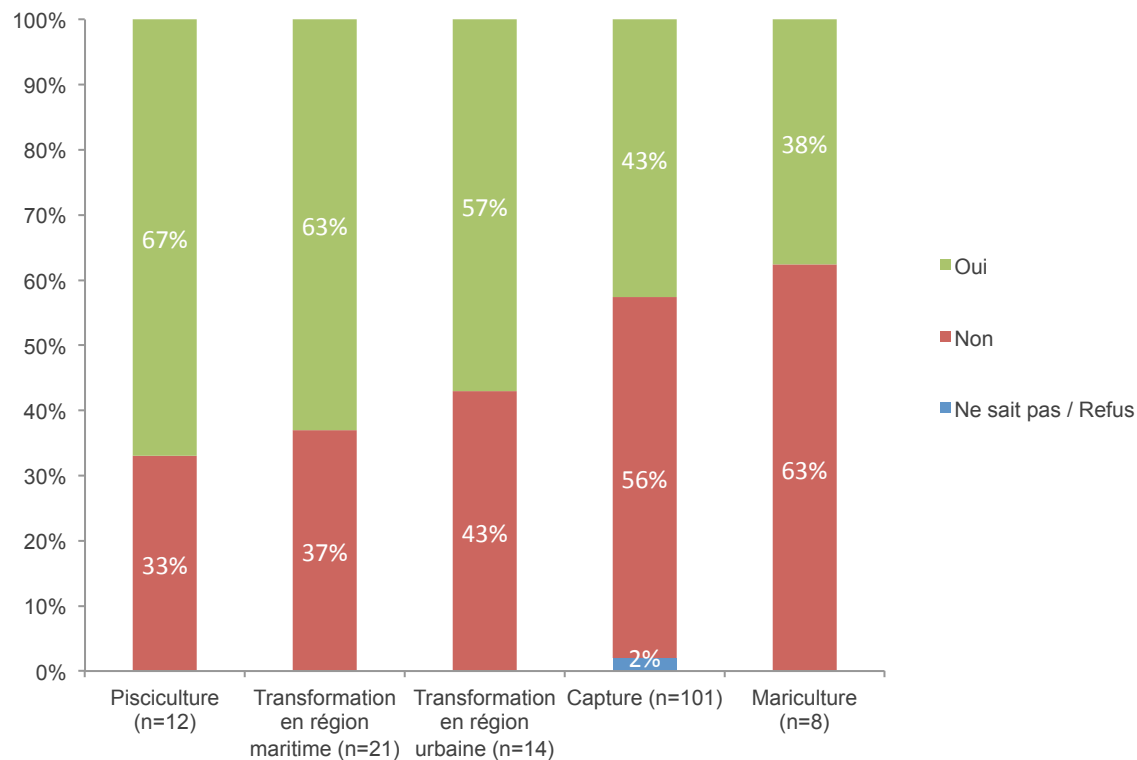
Investissements majeurs au cours des 3 dernières années

Les entreprises piscicoles, de la transformation en région maritime et de la transformation en région urbaine montrent un certain dynamisme, puisque plus de la moitié d'entre elles (67 %, 63 % et 57 % respectivement) affirment avoir effectué des investissements majeurs au sein de leur entreprise au cours des 3 dernières années.

Les entreprises de la capture déclarent, quant à elles, avoir effectué des investissements majeurs dans une proportion de 43 % au cours de la même période.

Les entreprises maricoles, de leur côté, ont fait des investissements majeurs dans une proportion de 38 % au cours des 3 dernières années. Toutefois, les résultats sur les domaines où se destinaient leurs investissements ne sont pas présentés étant donné l'échantillon inférieur à 5 répondants.

Figure 9 : Entreprises ayant effectué des investissements majeurs (3 dernières années)



Référence : Q20. Au cours des 3 dernières années, avez-vous réalisé des investissements majeurs ?

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

Domaines où il y a eu des investissements (3 dernières années)

Les entreprises ayant procédé à des investissements majeurs au cours des 3 dernières années ont privilégié les domaines d'investissement suivants :

- Pour les entreprises de transformation en région maritime, dont 63 % ont déclaré avoir réalisé des investissements majeurs :
 - Équipement de production plus performant (74 %);
 - Bâtiment (71 %);
 - Nouvelles technologies (42 %);
 - Recherche et développement (27 %).

- Pour les entreprises de transformation en région urbaine, dont 57 % ont déclaré avoir réalisé des investissements majeurs :

- Équipement de production plus performant (100 %);
 - Matériel informatique (75 %);
 - Bâtiment (63 %);
 - Recherche et développement (38 %);
 - Nouvelles technologies (25 %).
- Pour les entreprises piscicoles, dont 67 % ont déclaré avoir réalisé des investissements majeurs :
- Bâtiment (25 %);
 - Nouvelles technologies (25 %);
 - Recherche et développement (25 %);
 - Environnement (25 %).
- Pour les entreprises de la capture, dont 43 % ont déclaré avoir réalisé des investissements majeurs :
- Bateau (63 %);
 - Équipement plus performant (55 %);
 - Matériel informatique (21 %);
 - Nouvelles technologies (15 %).

Tableau 29 : Domaines dans lesquels les investissements majeurs ont été effectués (3 dernières années)

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=16)	Transformation en région urbaine (n=8)	Pisciculture (n=8)	Mariculture (n=3)	Capture (n=48)
Équipement de production plus performant	74 %	100 %	13 %	---	55 %
Bâtiment ou bateau	71 %	63 %	25 %	---	63 %
Nouvelles technologies	42 %	25 %	25 %	---	15 %
Recherche et développement	27 %	38 %	25 %	---	3 %
Matériel informatique	13 %	75 %	0 %	---	21 %
Environnement	4 %	0 %	25 %	---	0 %
Quotas	0 %	0 %	0 %	---	8 %
Autres	0 %	0 %	13 %	---	1 %

Référence : Q21. (SI Q20=01) Dans quel domaine ? (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)

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

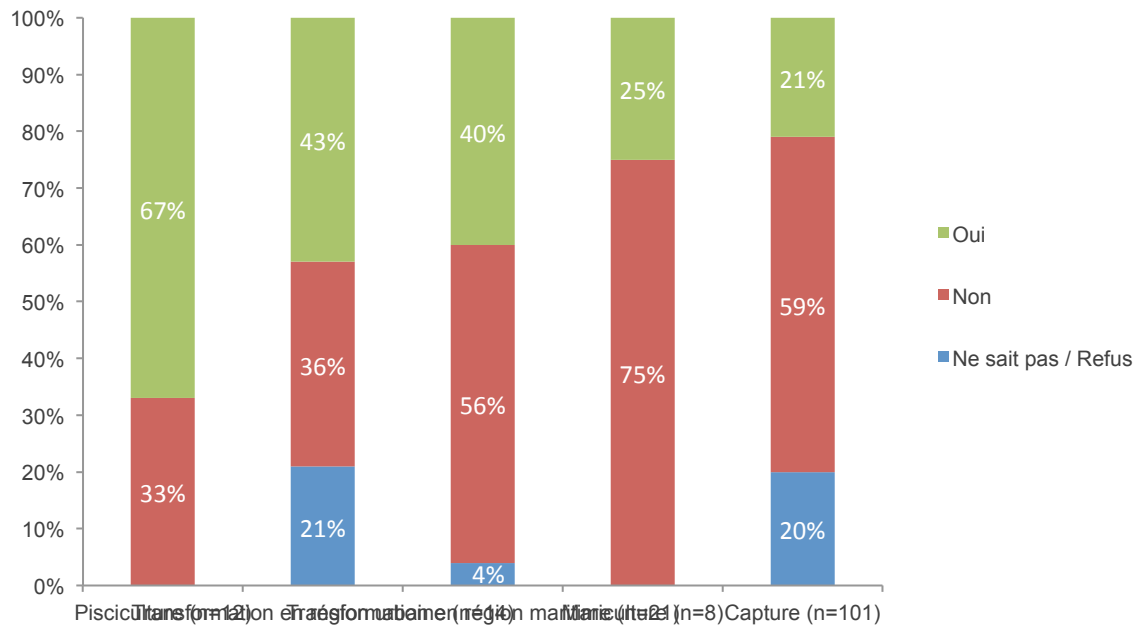
Investissements majeurs au cours des 3 prochaines années

Pour les 3 prochaines années, les entreprises ont l'intention d'effectuer des investissements majeurs, mais dans une proportion plus faible que celle observée pour les investissements des 3 dernières années. Le secteur piscicole fait exception, puisque la proportion des entreprises ayant l'intention d'investir dans le futur est la même que celle des entreprises ayant procédé à des investissements majeurs au cours des 3 dernières années.

Pour chaque secteur, les intentions d'investir au cours des 3 prochaines années sont les suivantes :

- Pisciculture (67 %);
- Transformation en région urbaine (43 %);
- Transformation en région maritime (40 %);
- Mariculture (25 %);
- Capture (21 %).

Figure 10 : Intention d'effectuer des investissements majeurs (3 prochaines années)



Référence : Q22. Prévoyez-vous des investissements majeurs dans les trois prochaines années dans votre entreprise ?

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

Domaines privilégiés où investir (3 prochaines années)

Les entreprises qui prévoient effectuer des investissements majeurs au cours des 3 prochaines années privilégient les domaines suivants :

- ✎ Pour les entreprises de transformation en région maritime, dont 40 % prévoient réaliser des investissements majeurs :
 - Équipement de production plus performant (63 %);
 - Bâtiment (18 %).
- ✎ Pour les entreprises de transformation en région urbaine, dont 43 % prévoient réaliser des investissements majeurs :
 - Équipement de production plus performant (50 %);
 - Bâtiment (50 %).
- ✎ Pour les entreprises piscicoles, dont 67 % prévoient réaliser des investissements majeurs :
 - Bâtiment (38 %);
 - Environnement (25 %).
- ✎ Pour les entreprises de la capture, dont 21 % prévoient réaliser des investissements majeurs :
 - Bateau (47 %).

Tableau 30 : Domaines dans lesquels les investissements majeurs seraient effectués (3 prochaines années)

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=10)	Transformation en région urbaine (n=6)	Pisciculture (n=8)	Mariculture (n=2)	Capture (n=26)
Équipement de production plus performant	63 %	50 %	13 %	---	8 %
Bâtiment ou bateau	18 %	50 %	38 %	---	47 %
Nouvelles technologies (robotisation)	12 %	0 %	13 %	---	3 %
Recherche et développement	0 %	0 %	0 %	---	0 %
Matériel informatique	0 %	0 %	0 %	---	0 %
Environnement	0 %	0 %	25 %	---	0 %
Autres	6 %	0 %	13 %	---	0 %
NE SAIT PAS	0 %	0 %	0 %	---	42 %

Référence : Q23. (SI Q20=01) Lesquels parmi les suivants :

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

Outils manquants pour réaliser les investissements majeurs

Pour la majorité des entreprises de la transformation en région maritime (69 %), de la transformation en région urbaine (50 %) et de la capture (67 %), l'outil qui leur manque pour effectuer les investissements prévus est le financement.

Le tiers des entreprises de la transformation en région maritime (34 %) évoquent aussi qu'elles manquent d'expertise pour réaliser leurs projets d'investissement.

Tableau 31 : Outils manquants pour réaliser les investissements prévus

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=10)	Transformation en région urbaine (n=6)	Pisciculture (n=8)	Mariculture (n=2)	Capture (n=26)
Financement	69 %	50 %	13 %	---	67 %
Expertise	34 %	0 %	13 %	---	3 %
Accompagnement	15 %	0 %	0 %	---	14 %
Veille technologique	6 %	17 %	0 %	---	3 %
Autres	0 %	17 %	13 %	---	3 %
Aucun	0 %	17 %	0 %	---	8 %
Ne sait pas	0 %	0 %	0 %	---	1 %

Référence : Q24. (SI Q20=01) Quels outils, parmi les suivants, vous manque-t-il afin de concrétiser vos investissements majeurs : (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)

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

3.4. 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 innoveront 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.

4. Pratiques en matière de gestion des ressources humaines

4.1. Organisation de la gestion des ressources humaines

Mode de gestion

La taille des entreprises de la capture, des entreprises piscicoles et des entreprises maricoles ne justifie pas l'embauche d'un spécialiste en gestion des ressources humaines. Les activités de gestion des ressources humaines sont réalisées par les propriétaires.

Seulement quelques entreprises de la transformation ont une personne spécialisée et dédiée entièrement à la gestion des ressources humaines.

Les outils de gestion des ressources humaines utilisés dans les entreprises sont un indicateur de la situation en matière d'organisation de la gestion des ressources humaines. Les tableaux 25 et 26 montrent les pratiques mises en place par les entreprises en matière de gestion des ressources humaines ainsi que l'intérêt de les utiliser en cas d'absence. Voici ce qui en ressort par secteur.

Transformation en région maritime

Les entreprises de la transformation en région maritime déclarent en majorité, utiliser les outils de gestion suivants :

- Des descriptions de fonctions ou de tâches (63 %);
- Une politique salariale (55 %);
- Un processus de gestion de la formation (54 %).

Les outils suivants sont utilisés dans une moins grande proportion (46 % ou moins) par les entreprises de la transformation en région maritime :

- Des dispositifs de communication entre la direction et les employés (46 %);
- Un programme d'accueil des nouveaux employés (46 %);
- Un manuel de l'employé (37 %);
- Un processus de recrutement et de sélection (35 %);
- Des incitatifs monétaires (26 %);
- Une évaluation annuelle (18 %);
- Un processus de gestion de la relève (15 %).

Transformation en région urbaine

Les entreprises de la transformation en région urbaine déclarent en majorité, utiliser les outils de gestion suivants :

- Un programme d'accueil des nouveaux employés (92 %);
- Des descriptions de fonctions ou de tâches (85 %);
- Des dispositifs de communication entre la direction et les employés (77 %);
- Une évaluation annuelle (77 %);
- Un processus de recrutement et de sélection (69 %);
- Une politique salariale (54 %);
- Un processus de gestion de la formation (54 %);
- Un manuel de l'employé (54 %).

Les outils suivants sont utilisés dans une moins grande proportion (15 % ou moins) par les entreprises de la transformation en région urbaine :

- Des incitatifs monétaires (15 %);
- Un processus de gestion de la relève (8 %).

Pisciculture

Malgré le fait que 75 % des entreprises piscicoles sont des micro-entreprises (moins de 5 employés – cf. figure 1), certaines pratiques de gestion des ressources humaines existent au sein de ces entreprises. Elles déclarent en majorité, utiliser les outils de gestion des ressources humaines suivants en majorité :

- Une évaluation annuelle (67 %);
- Des descriptions de fonctions ou de tâches (56 %).

Les outils suivants sont utilisés dans une moins grande proportion (44 % ou moins) :

- Un processus de recrutement et de sélection (44 %);
- Un processus de gestion de la formation (44 %);
- Des incitatifs monétaires (44 %);
- Des dispositifs de communication entre la direction et les employés (33 %);
- Un processus de gestion de la relève (22 %);
- Un programme d'accueil des nouveaux employés (22 %);
- Une politique salariale (22 %);
- Un manuel de l'employé (0 %).

Mariculture

Les entreprises maricoles ont peu de pratiques de gestion des ressources humaines. Rappelons que seulement 38 % d'entre elles ont 5 employés ou plus (*cf. figure 1*). Les outils de gestion suivants sont utilisés par une proportion d'entreprises égale ou inférieure à 38 % :

- Des descriptions de fonctions ou de tâches (38 %);
- Une politique salariale (38 %);
- Des dispositifs de communication entre la direction et les employés (25 %);
- Un processus de gestion de la formation (25 %);
- Une évaluation annuelle (25 %);
- Des incitatifs monétaires (13 %);
- Un manuel de l'employé (13 %);
- Un programme d'accueil des nouveaux employés (13 %);
- Un processus de gestion de la relève (0 %);
- Un processus de recrutement et de sélection (0 %).

Capture

Les entreprises de la capture ont peu de pratiques de gestion des ressources humaines. Rappelons que 85 % d'entre elles sont des microentreprises (moins de 5 employés - *cf. figure 1*). Les outils de gestion suivants sont utilisés par une très faible proportion d'entreprises de la capture (11 % ou moins) :

- Des descriptions de fonctions ou de tâches (11 %);
- Des dispositifs de communication entre la direction et les employés (10 %);
- Un processus de recrutement et de sélection (9 %);
- Une politique salariale (9 %);
- Des incitatifs monétaires (9 %);
- Un processus de gestion de la formation (7 %);
- Une évaluation annuelle (6 %);
- Un manuel de l'employé (6 %);
- Un processus de gestion de la relève (6 %);
- Un programme d'accueil des nouveaux employés (4 %).

Tableau 32 : Outils de gestion utilisés

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Des descriptions de fonctions ou de tâches	63 %	85 %	56 %	38 %	11 %
Une politique salariale (échelle salariale)	55 %	54 %	22 %	38 %	9 %
Un processus de gestion de la formation	54 %	54 %	44 %	25 %	7 %
Des dispositifs de communication entre la direction et les employés	46 %	77 %	33 %	25 %	10 %
Un programme d'accueil des nouveaux employés	46 %	92 %	22 %	13 %	4 %
Un manuel de l'employé	37 %	54 %	0 %	13 %	6 %
Un processus de recrutement et de sélection	35 %	69 %	44 %	0 %	9 %
Des incitatifs monétaires (bonification, régime de dividendes, etc.)	26 %	15 %	44 %	13 %	9 %
Une évaluation annuelle (performance)	18 %	77 %	67 %	25 %	6 %
Un processus de gestion de la relève (retraits et départs)	15 %	8 %	22 %	0 %	6 %

Référence : Q32a. Utilisez-vous les outils de gestion des ressources humaines suivants ?

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

Intérêt à utiliser des outils de gestion

Les entreprises manifestent dans une faible proportion, de l'intérêt à utiliser certains outils de gestion des ressources humaines. Dans le secteur de la transformation en région maritime, les entreprises souhaiteraient utiliser :

- Un processus de gestion de la relève (33 %);
- Une évaluation annuelle (30 %);
- Des incitatifs monétaires (24 %);
- Un processus de recrutement et de sélection (21 %).

Dans le secteur de la transformation en région urbaine, les entreprises manifestent de l'intérêt pour :

- Des incitatifs monétaires (46 %);
- Un processus de gestion de la relève (31 %);
- Un manuel de l'employé (31 %).

Dans le secteur piscicole, les entreprises souhaiteraient utiliser un manuel de l'employé (33 %), alors que les autres pratiques de gestion des ressources humaines intéressent une faible proportion d'entreprises piscicoles (11 % ou moins).

Les entreprises maricoles, de leur côté, manifestent de l'intérêt pour un processus de recrutement et de sélection dans une proportion de 25 %, alors que les autres outils de gestion n'intéressent que 13 % ou moins de ces entreprises.

Finalement, les entreprises de la capture sont peu intéressées à utiliser des outils de gestion des ressources humaines. En effet, la proportion des entreprises manifestant de l'intérêt pour des outils est de 15 % ou moins.

Tableau 33 : – Intérêt face à l'utilisation d'outils de gestion

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Un processus de gestion de la relève (retraits et départs)	33 %	31 %	11 %	0 %	15 %
Une évaluation annuelle (performance)	30 %	8 %	11 %	13 %	12 %
Des incitatifs monétaires (bonification, régime de dividendes, etc.)	24 %	46 %	11 %	0 %	8 %

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Un processus de recrutement et de sélection	21 %	15 %	11 %	25 %	11 %
Un processus de gestion de la formation	13 %	15 %	11 %	13 %	14 %
Un manuel de l'employé	13 %	31 %	33 %	13 %	9 %
Des dispositifs de communication entre la direction et les employés	9 %	8 %	0 %	13 %	6 %
Un programme d'accueil des nouveaux employés	6 %	0 %	0 %	13 %	13 %
Des descriptions de fonctions ou de tâches	6 %	8 %	11 %	0 %	13 %
Une politique salariale (échelle salariale)	0 %	8 %	11 %	13 %	11 %

Référence : Q32b. Parmi les outils mentionnés que vous n'utilisez pas, lesquels seriez-vous intéressé à utiliser ?

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

Changements apportés en matière de gestion des ressources humaines

Lors des entrevues en profondeur auprès des entreprises de l'industrie, les propriétaires/dirigeants ont été questionnés sur l'évolution de la gestion des ressources humaines (RH) au sein de leur organisation. Bien que certaines entreprises n'aient pas mis en place d'outils de gestion en RH, elles mentionnent toutefois avoir fait certains changements au cours des dernières années en matière de gestion des ressources humaines. Voici les constats par secteur :

Capture

Les entreprises de la capture ont mentionné les changements suivants :

- Les entreprises installent des mécanismes d'échange d'employés pour combler leurs besoins;
- Les entreprises écoutent plus les besoins des employés;
- Les entreprises améliorent les conditions de travail des employés.

Mariculture

Les répondants des entreprises n'ont pas perçu de changement quant à la gestion des ressources humaines.

Pisciculture

Mise à part la nécessité de changer leur méthode de recrutement (par exemple, le recrutement à l'international) pour contrer la rareté de main-d'œuvre, les entreprises piscicoles n'ont pas identifié de changement dans les façons de gérer les ressources humaines.

Transformation

Les entreprises de la transformation ont mentionné les changements suivants :

- Il y a plus d'initiatives de conciliation travail-famille;
- Les entreprises donnent plus de formations;
- Les employés sont de plus en plus polyvalents;
- La gestion des ressources humaines est plus personnalisée;
- Les entreprises rendent les milieux de travail plus agréables.

Conditions de travail

Les conditions de travail comportent plusieurs aspects. Pour les besoins de ce diagnostic, nous avons retenu les aspects suivants :

- Salaires;
- Avantages sociaux;
- Horaires de travail;
- Statut d'emploi;
- Santé et sécurité du travail;
- Environnement physique dans lequel le travail est effectué;
- Statut du travail;
- Organisation du travail.

Salaires

Pour l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, les entreprises ont été interrogées sur le salaire de leurs employés par poste occupé. Le taux horaire moyen par type de poste apparaît dans les tableaux suivants.

Notons que pour les entreprises de la transformation en région urbaine, les taux horaires offerts sont à peine plus élevés que ceux offerts en région maritime, et ce, pour les postes de préposés et de commis à la réception. Pour les postes de la capture, les entreprises paient leurs employés généralement à la semaine.

Tableau 34 : Salaires par poste

	Transformation en région maritime			
	n	Minimum	Maximum	Moyenne
Directeur des ressources humaines • Taux horaire	5	17,00 \$	30,00 \$	23,00 \$
Directeur de production • Taux horaire	8	17,00 \$	30,00 \$	21,00 \$
Directeur de la qualité et R&D • Taux horaire	8	16,00 \$	30,00 \$	21,63 \$
Contrôleur de la qualité • Taux horaire	8	12,00 \$	22,00 \$	17,69 \$
Préposé à la transformation de produits marins • Taux horaire	12	10,90 \$	15,00 \$	12,67 \$
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises • Taux horaire	6	10,15 \$	18,00 \$	13,53 \$
Préposé au nettoyage et à la sanitation • Taux horaire	11	11,00 \$	14,00 \$	12,45 \$
Contremaître • Taux horaire	9	15,00 \$	20,00 \$	16,44 \$
Mécanicien industriel • Taux horaire	7	12,00 \$	17,00 \$	15,00 \$

	Transformation en région urbaine			
	n	Minimum	Maximum	Moyenne
Préposé à la transformation de produits marins • Taux horaire	10	10,15 \$	20,14 \$	12,66 \$
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises • Taux horaire	7	11,00 \$	20,69 \$	14,67 \$
Préposé au nettoyage et à la sanitation • Taux horaire	7	11,00 \$	21,00 \$	13,71 \$

	Pisciculture			
	n	Minimum	Maximum	Moyenne
Ouvrier piscicole • Taux horaire	6	13,00 \$	15,00 \$	14,00 \$

	Mariculture			
	n	Minimum	Maximum	Moyenne
Ouvrier maricole • Taux horaire	7	12,00 \$	20,00 \$	16,00 \$

	Capture			
	n	Minimum	Maximum	Moyenne
Aide-pêcheur avec brevet				
• À la semaine	42	337,00 \$	3 000 \$	1 034,86 \$
• À l'année	11	12 000,00 \$	75 000 \$	42 227,27 \$
Aide-pêcheur sans brevet				
• À la semaine	38	600,00 \$	1 750 \$	962,26 \$
• À l'année	7	15 000,00 \$	60 000 \$	33 428,57 \$

Référence : Q69. Veuillez mentionner le salaire moyen (taux horaire, à la semaine ou à l'année) de vos employés par catégories de personnel

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

Note : Seuls les résultats, où la taille d'échantillon est égale ou supérieure à 5, sont présentés. C'est pourquoi, nous ne retrouvons pas les techniciens piscicoles et maricoles ainsi que les autres postes pour la transformation en région urbaine.

Avantages sociaux

Les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales offrent peu d'avantages sociaux à leurs employés, selon l'enquête réalisée auprès des entreprises. En effet, moins du quart des entreprises (23 % ou moins) offrent des avantages sociaux tels un fonds de retraite, des assurances collectives et un REER, par exemple. Les pratiques de journées de vacances et de maladie payées sont toutefois plus présentes au sein des entreprises (entre 62 % et 89 %), à l'exception de celles de la transformation en région maritime (28 %) et de celles de la capture (6 %).

Près du quart (23 %) des entreprises de la transformation en région urbaine offrent des avantages sociaux comme un fonds de retraite, des assurances collectives et un REER, par exemple. Dans le secteur piscicole, ce sont 22 % des entreprises qui ont ces pratiques. Les entreprises de la transformation en région maritime, les entreprises maricoles et les entreprises de la capture offrent ces avantages dans une plus faible proportion (13 %, 13 % et 3 % respectivement).

Pour les journées de vacances et de maladie payées, il va sans dire que les entreprises doivent respecter les normes du travail relatives aux vacances et aux congés payés. Dans le secteur piscicole, une grande majorité (89 %) offre des journées de vacances et de maladie payées. Dans le secteur de la transformation en région urbaine, 62 % des entreprises font de même. Les entreprises maricoles paient des vacances et des congés à leurs travailleurs dans une proportion de 63 %.

Par contre, les journées de vacances et de maladie payées sont des pratiques moins présentes au sein des entreprises de la transformation en région maritime (28 %) et des entreprises de la capture (6 %).

Les entreprises sondées en entrevue en profondeur affirment qu'elles offrent peu d'avantages sociaux. Cette situation est également confirmée par les employés de l'industrie ayant participé aux groupes de discussion.

Tableau 35 : Avantages sociaux

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Journées de vacances et de maladie payées	28 %	62 %	89 %	63 %	6 %
Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfiques (ex. : Fonds de retraite, REER, assurances collectives, etc.)	13 %	23 %	22 %	13 %	3 %

Référence Q37. Avez-vous des mesures spécifiques pour attirer ou retenir votre personnel telles que :

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

Horaires

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales exige de longues heures de travail en raison de divers facteurs tels que la nature même du produit (qui est périssable), les conditions climatiques, l'activité saisonnière et les quotas définis, pour ne nommer que ceux-là. En effet, les entreprises de la transformation ont en grande majorité une plage horaire de travail de 6 h à 18 h (79 % en région urbaine et 69 % en région maritime). Le personnel de la capture a des horaires de jour et de nuit en grande proportion (61 %) lors de la saison de pêche.

Dans le secteur de l'aquaculture, les horaires de travail sont, pour certaines entreprises, de 6 h à 18 h (42 % des entreprises piscicoles et 38 % des entreprises maricoles), pour d'autres, de 7 h à 17 h (33 % des entreprises piscicoles et 25 % des entreprises maricoles) ou variables (38 % des entreprises maricoles).

Tableau 36 : Horaires de travail

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
De jour, de 6 h à 18 h	69 %	79 %	42 %	38 %	18 %
De 7 h à 17 h	24 %	0 %	33 %	25 %	3 %
De soir ou de nuit, de 18 h à 6 h	0 %	0 %	0 %	0 %	6 %
Jour et nuit	11 %	7 %	8 %	0 %	61 %
Variable	4 %	14 %	17 %	38 %	14 %

Référence : Q34. Quels sont les horaires de travail de votre entreprise ? Est-ce...

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

Statut d'emploi

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales offre principalement des emplois à temps plein. En effet, la proportion d'emploi à temps plein est de 94 % dans le secteur piscicole, de 93 % dans le secteur de la transformation en région maritime, de 91 % dans le secteur de la capture, de 86 % dans le secteur de la transformation en région urbaine et de 75 % dans le secteur maricole.

Tableau 37 : Statut d'emploi – Proportion des emplois à temps plein et à temps partiel

	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Travailleur à temps plein (plus de 30 heures par semaine)	93 %	86 %	94 %	75 %	91 %
Travailleur à temps partiel (30 heures ou moins par semaine)	7 %	15 %	6 %	25 %	10 %

Référence : Q74. Quelle proportion de vos employés est ...

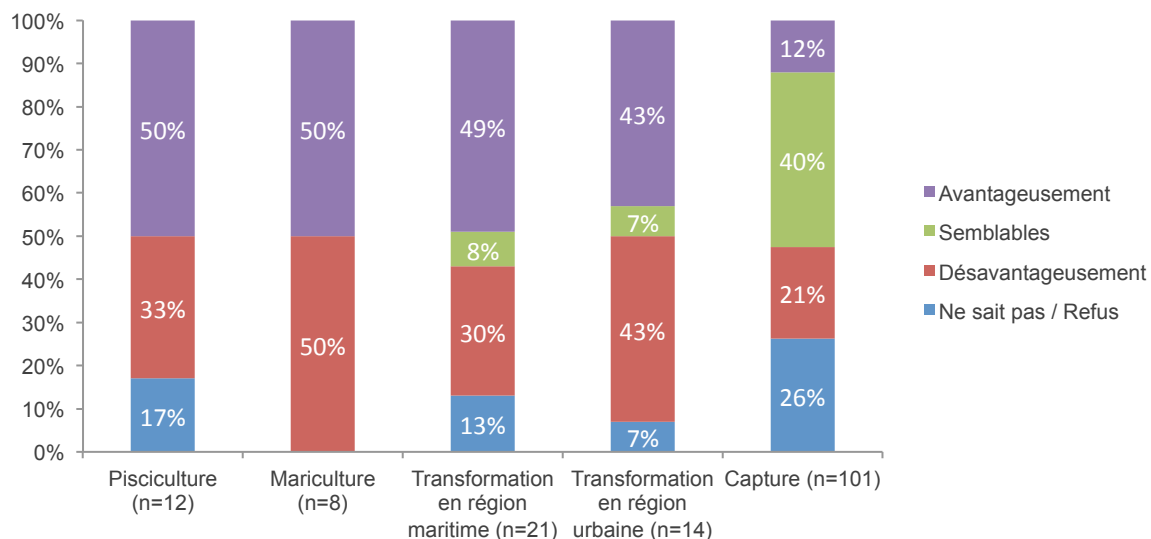
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Comparaison des conditions de travail de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales avec d'autres industries similaires

La majorité des entreprises considèrent que les conditions de travail offertes dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont semblables ou supérieures aux autres industries similaires comme la forêt, le secteur éolien et le tourisme.

En effet, 50 % des entreprises piscicoles et 50 % des entreprises maricoles disent que les conditions de travail de leur industrie se comparent avantageusement à d'autres secteurs présents dans leur région. Les entreprises de la transformation en région maritime et en région urbaine déclarent que les conditions de travail sont semblables ou se comparent avantageusement aux autres industries dans une proportion de 57 % et de 50 % respectivement. Finalement, les entreprises de la capture déclarent la même chose dans une proportion de 52 %.

Figure 11 : Comparaison des conditions de travail du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales par rapport à d'autres secteurs similaires



Référence : Q70. Selon votre connaissance, diriez-vous que les conditions de travail dans le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales se comparent avantageusement (ou désavantageusement) à d'autres secteurs présents dans votre région tels que la forêt, éolien et le tourisme par exemple ?

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

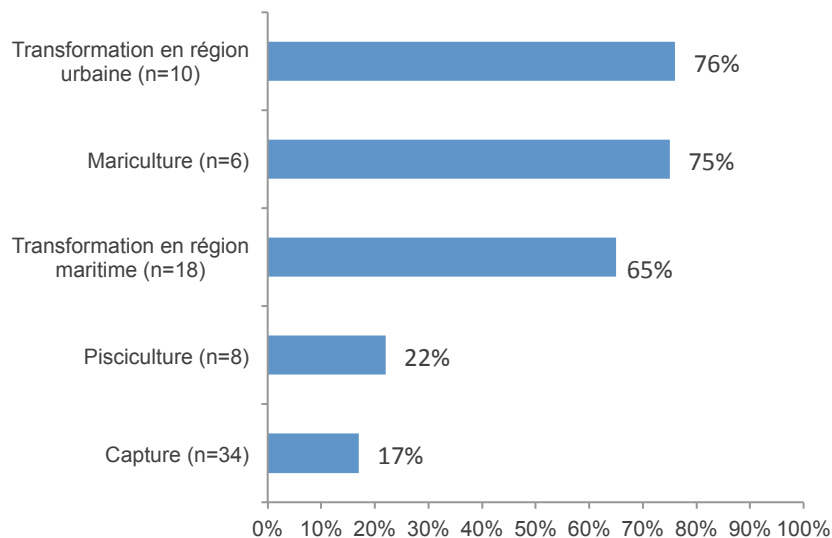
Note : Les résultats de la pisciculture n'apparaissent pas puisque seulement deux entreprises ont répondu à la question.

Organisation du travail

Afin de contrer le caractère répétitif de certaines tâches, d'éviter des problèmes musculo-squelettiques (bursites, tendinites, etc.) et en même temps d'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, en grande majorité, à la rotation des postes. Les entreprises piscicoles et de la capture utilisent le même procédé, mais en faible proportion (22 % et 17 % respectivement).

D'un autre point de vue, la rotation des quarts de travail n'est pas une pratique courante chez ces mêmes entreprises. En effet, on la retrouve seulement 27 % des entreprises de la transformation en région maritime, 25 % des entreprises maricoles, 15 % des entreprises en région urbaine et 11 % des entreprises piscicoles et des entreprises de la capture.

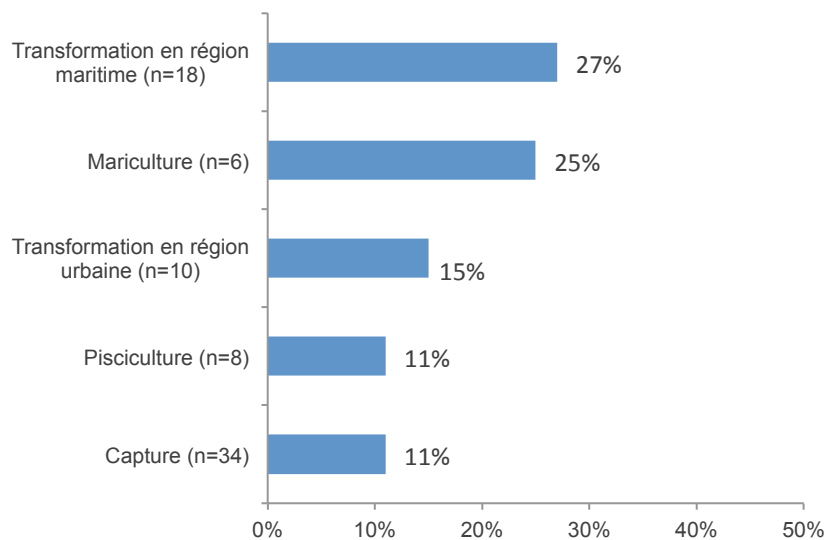
Figure 12 : Rotation des postes de travail



Référence : Q36. Vos employés font-ils une rotation de postes ?

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

Figure 13 : Rotation des quarts de travail



Référence : Q35. Y a-t-il une rotation des quarts de travail pour les employés d'un même poste ?

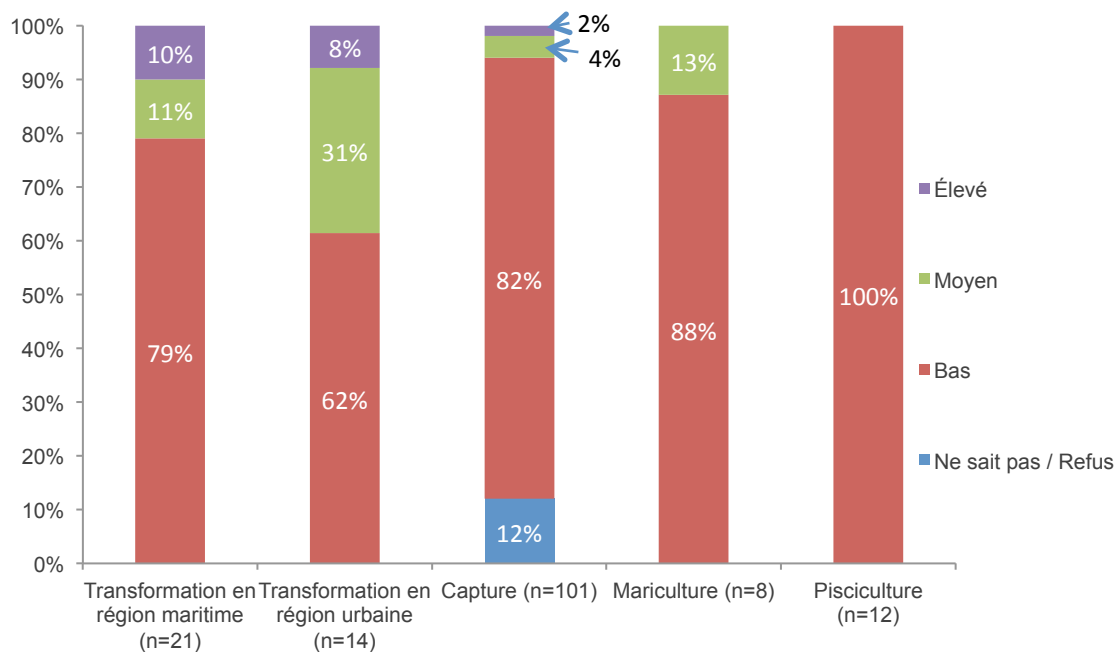
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Absentéisme

Les entreprises piscicoles, les entreprises maricoles et les entreprises de la capture ne rencontrent pas de problèmes critiques dus à l'absentéisme de leur personnel. En effet, elles déclarent que le niveau d'absentéisme de leur personnel est bas pour 100 %, 88 % et 82 % d'entre elles respectivement.

Par contre, le niveau d'absentéisme observé dans les entreprises de la transformation semble davantage problématique, surtout en région urbaine. En effet, en région urbaine, 39 % des entreprises de la transformation qualifient le niveau d'absentéisme de leur personnel de moyen à élevé. En région maritime, les entreprises de la transformation disent vivre la même situation dans une proportion de 21 %.

Figure 14 : Niveau d'absentéisme



Référence : 38. Quel est le niveau d'absentéisme dans votre entreprise, c'est-à-dire les employés qui sont absents pour des accidents, retards et/ou départs hâtifs, absences justifiées ou non, maladie, suspensions. Les absences pour les vacances payées ne sont pas incluses.

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

Mobilité de la main-d'œuvre

Le thème de la mobilité de la main-d'œuvre a été abordé lors des entrevues en profondeur avec les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales. Les entreprises déclarent qu'un employé qui quitte les entreprises piscicoles, maricoles ou de transformation se trouve habituellement un emploi dans un autre secteur d'activité, sauf pour les entreprises de la capture où une partie des travailleurs demeurent dans le même domaine.

Les conditions de travail (travail physiquement exigeant, salaires, etc.) et le caractère saisonnier sont des raisons qui peuvent expliquer le départ des employés pour un autre secteur.

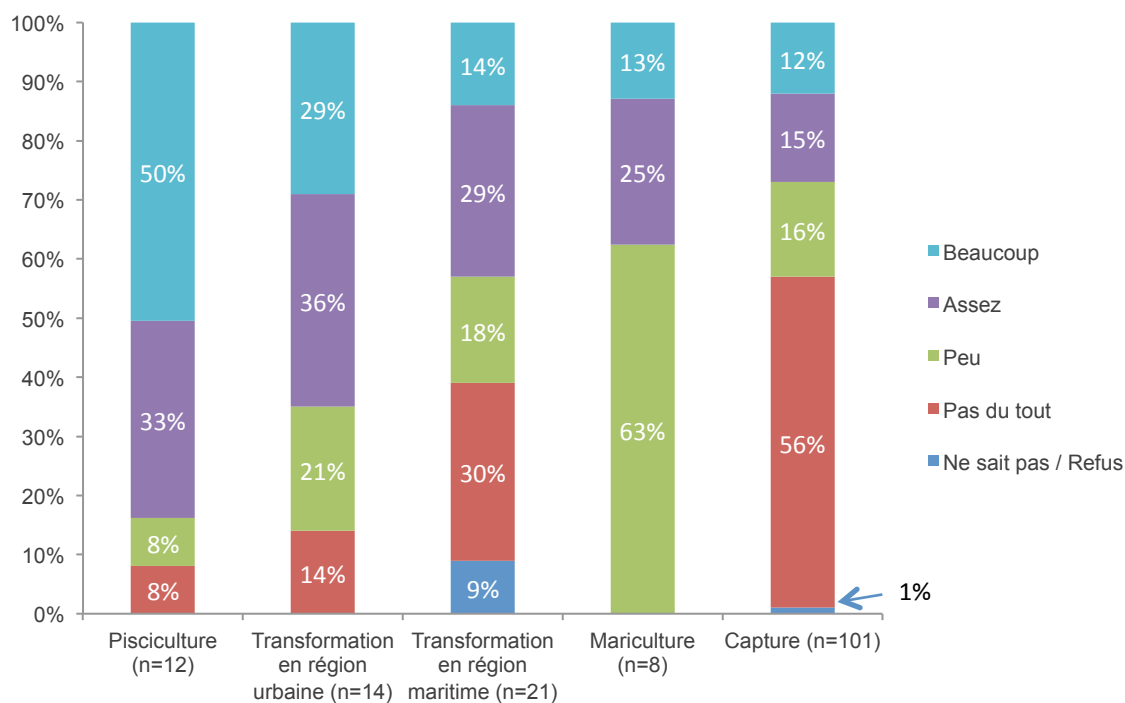
Faire une entrevue de départ ne semble pas une pratique courante de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales. La majorité des entreprises sondées déclarent ne pas procéder à une entrevue de départ lorsqu'un employé quitte l'entreprise.

4.2. Recrutement

Difficulté à recruter du personnel

L'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales révèle qu'une grande majorité d'entreprises piscicoles (88 %) et de transformation en région maritime (65 %) ont des difficultés à recruter des employés (leurs réponses allant de assez à beaucoup). En revanche, la majorité des entreprises de la capture (72 %) et de la mariculture (63 %) ne semblent pas avoir ce problème (réponses : peu ou pas du tout de difficulté).

Figure 15 : Niveau de difficulté à recruter des employés



Référence : Q39. De manière générale, dans quelle mesure votre entreprise éprouve-t-elle des difficultés à recruter des employés ?

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

Les entrevues en profondeur auprès des entreprises corroborent ces constats. En effet, la grande majorité des entreprises de la transformation éprouve des difficultés à trouver des candidats. Selon elles, les raisons de ces difficultés sont :

- Le caractère saisonnier du travail pour les entreprises en région maritime;
- Les salaires peu concurrentiels;
- Le manque d'expérience des candidats;
- Le caractère physique du travail (froid, humide, charges lourdes, etc.).

Les entreprises piscicoles déclarent également avoir de la difficulté à recruter du personnel.

Postes pour lesquels il est difficile de recruter du personnel

Pour les entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement, les emplois difficiles à combler sont principalement les préposés à la transformation des produits marins (74 % en région maritime et 75 % en région urbaine), les techniciens piscicoles (82 %), les ouvriers piscicoles (73 %), les ouvriers maricoles (75 %) ainsi que les aides-pêcheurs avec brevet (73 %).

Tableau 38 : Postes pour lesquels les entreprises éprouvent des difficultés à recruter

	Transformation	
	En région maritime (n=13)	En région urbaine (n=12)
Préposé à la transformation des produits marins/Manœuvre dans la transformation du poisson	74 %	75 %
Directeur de la qualité et de la R&D	16 %	8 %
Directeur de la production	14 %	17 %
Préposé de nettoyage et de sanitation	14 %	17 %
Contrôleur de la qualité/Responsable du PGQ /Plan HACCP	10 %	8 %
Directeur des ressources humaines	6 %	8 %
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises	6 %	17 %
Contremaître/Surveillant à la production (transformation des produits marins)	6 %	17 %
Mécanicien industriel	6 %	8 %
Électromécanicien de systèmes automatisés	6 %	25 %
Technicien en maintenance industrielle	6 %	8 %
Autres	27 %	42 %

	Pisciculture
	(n=11)
Technicien piscicole	82 %
Ouvrier piscicole	73 %
Autres	9 %

	Mariculture
	(n=8)
Technicien maricole	25 %
Ouvrier maricole	75 %
Autres	25 %

	Capture
	(n=43)
Aide-pêcheur avec brevet	73 %
Aide-pêcheur sans brevet	41 %
Autres	3 %

Référence : Q40. [Si Q39=01, 02 ou 03] Pour quels postes éprouvez-vous des difficultés?

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

Outils utilisés pour le recrutement

L'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales montre que, pour recruter du personnel, les entreprises de la transformation, tant en région maritime qu'urbaine, utilisent des moyens variés, autant formels (banque de CV, annonces dans les médias, Internet, etc.) qu'informels (bouche-à-oreille et contacts personnels). De leur côté, les entreprises piscicoles utilisent peu de moyens de recrutement.

Les entreprises maricoles et les entreprises de la capture utilisent surtout des moyens informels.

Voici les méthodes de recrutement utilisées par les entreprises selon leur secteur.

Transformation en région maritime

Méthodes formelles : banques de CV (38 %), annonces dans les médias (29 %), Internet (26 %), centre local d'emploi (20 %).

Méthodes informelles : bouche-à-oreille (49 %), contacts personnels (19 %).

Transformation en région urbaine

Méthodes formelles : centre local d'emploi (62 %), annonces dans les médias (38 %), Internet (26 %).

Méthodes informelles : bouche-à-oreille (38 %), contacts personnels (31 %).

Pisciculture

Méthodes formelles : Internet (33 %).

Méthodes informelles : bouche-à-oreille (33 %).

Mariculture

Méthodes informelles : bouche-à-oreille (85 %), contacts personnels (75 %).

Capture

Méthodes informelles : contacts personnels (82 %), bouche-à-oreille (50 %).

Pour le recrutement du personnel, dans tous les secteurs, on utilise peu ou pas les autres moyens existants : les agences de placement privées, le Regroupement des employeurs secteur bio alimentaire 2011, les recommandations d'employés, les écoles, collèges et universités, les foires d'emplois, les contacts personnels des dirigeants, les publications d'affaires et les associations d'employeurs ainsi que les stagiaires.

Notons toutefois que le Regroupement des employeurs secteur bio alimentaire 2011 offre ses services de prêt de main-d'œuvre uniquement aux entreprises de la transformation de produits marins. À ce jour, seules 9 entreprises de la transformation, situées dans les secteurs Sud et de la Pointe de la Gaspésie, font partie de ce regroupement et elles utilisent les services offerts. Il n'est donc pas surprenant d'observer que seulement 6 % des entreprises de la transformation en région maritime utilisent ses services.

Tableau 39 : Outils utilisés pour le recrutement

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Bouche-à-oreille	49 %	38 %	33 %	88 %	50 %
Banque de CV	38 %	0 %	11 %	13 %	2 %
Annonces dans les médias	29 %	38 %	11 %	0 %	2 %
Internet	26 %	31 %	33 %	13 %	0 %
Centre local d'emploi	20 %	62 %	0 %	0 %	0 %
Contacts personnels (familles, amis, etc.)	19 %	31 %	11 %	75 %	82 %
Agence de placement privée, chasseurs de tête	6 %	15 %	0 %	0 %	0 %
Regroupement des employeurs secteur bio alimentaire 2011 ⁶	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Recommandation des employés	3 %	0 %	0 %	0 %	16 %
Écoles, universités ou collèges	0 %	0 %	11 %	13 %	5 %
Foire d'emplois	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Contacts personnels des dirigeants	0 %	0 %	0 %	13 %	9 %
Publications d'affaires et associations d'employeurs	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Stagiaires	0 %	8 %	11 %	0 %	1 %

Référence : Q31. Dans votre entreprise, quels outils utilisez-vous principalement pour recruter votre personnel ?

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

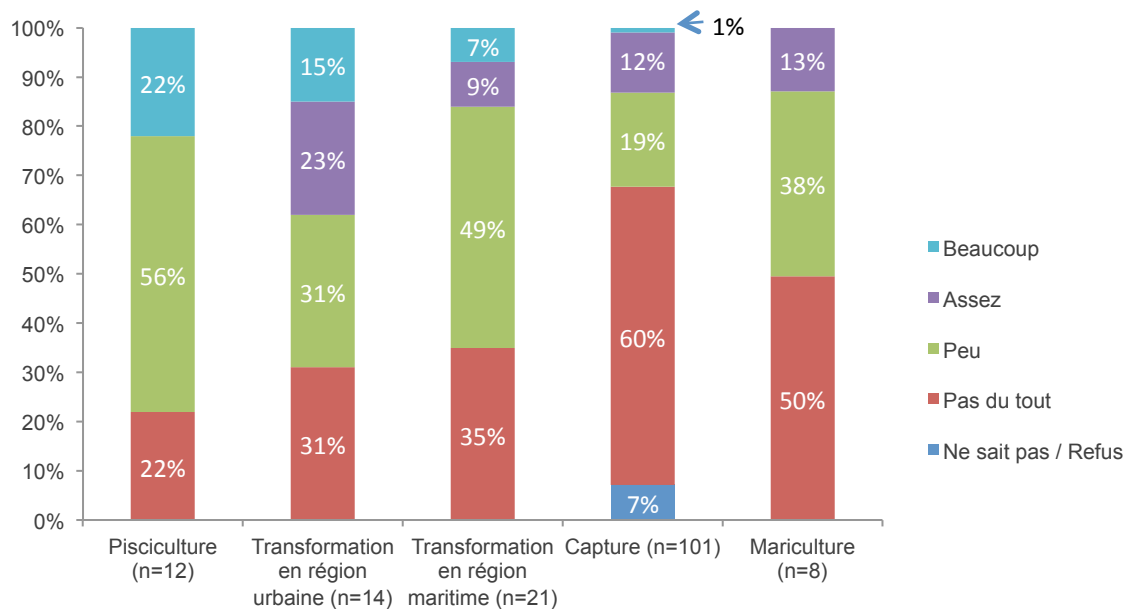
⁶ Le Regroupement des employeurs secteur bio alimentaire 2011 est constitué de 9 entreprises de la transformation, situées uniquement dans les secteurs Sud et de la Pointe de la Gaspésie.

4.3. Rétention de la main-d'œuvre

Les entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales semblent avoir peu de situations problématiques en ce qui concerne la 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. Les entreprises maricoles l'affirment dans une proportion de 88 %, celles de la transformation en région maritime dans une proportion de 84 %, celles de la capture dans une proportion de 79 % et les entreprises piscicoles dans une proportion de 78 %.

Il ressort toutefois que les entreprises de la transformation en région urbaine ont déclaré éprouver des difficultés en matière de rétention de la main-d'œuvre dans une proportion de 38 % et les entreprises piscicoles dans une proportion de 22 %.

Figure 16 : Présence de roulement de personnel



Référence : Q44. Dans quelle mesure éprouvez-vous un problème de roulement du personnel dans votre entreprise ? Le roulement de personnel inclut les départs volontaires et les congédiements et il exclut les départs à la retraite, les décès, les licenciements et la maladie.

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

Raisons qui expliquent les problèmes de roulement de personnel

Dans les entreprises qui éprouvent des difficultés de roulement de personnel, les raisons évoquées sont la nature du travail et des tâches, selon la majorité des entreprises de transformation en région urbaine (56 %), et les conditions salariales proposées selon la majorité des entreprises piscicoles (57 %) et 33 % des entreprises de la transformation en région urbaine.

Dans les entreprises de la transformation en région maritime, on évoque la nature du travail des tâches (26 %) ainsi que la concurrence avec les entreprises des autres secteurs (22 %).

Les entreprises de la capture qui éprouvent des problèmes de roulement de personnel disent que l'incertitude et l'insécurité des emplois (39 %) ainsi que la nature physique du travail (23 %) sont les raisons de départ.

Tableau 40 : Raisons qui expliquent les problèmes de roulement de personnel

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=12)	Transformation en région urbaine (n=9)	Pisciculture (n=7)	Mariculture (n=4)	Capture (n=33)
Nature du travail et des tâches	26 %	56 %	14 %	---	14 %
Concurrence avec les entreprises des autres secteurs	22 %	0 %	14 %	---	19 %
Conditions salariales proposées	19 %	33 %	57 %	---	19 %
Horaires de travail	16 %	0 %	14 %	---	21 %
Ambiance de travail	16 %	0 %	14 %	---	14 %
Nature physique du travail	16 %	22 %	14 %	---	23 %
Manque de motivation des travailleurs	10 %	11 %	0 %	---	20 %
Concurrence entre les entreprises de notre secteur	4 %	22 %	14 %	---	5 %
Problèmes liés aux attitudes et aux comportements	4 %	0 %	0 %	---	11 %
Défis et possibilités d'avancement limités	0 %	0 %	0 %	---	14 %
L'incertitude et l'insécurité des emplois	0 %	11 %	0 %	---	39 %
Je ne sais pas	0 %	0 %	0 %	---	11 %

Référence : Q43. [POSER Si Q44=01, 02 ou 03] Quelles sont les principales raisons (maximum 3 choix) qui pourraient expliquer les problèmes de roulement du personnel ?

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

Mesures de rétention des employés

Selon les résultats de l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, les entreprises sondées ont mis en place différentes mesures afin de retenir les employés.

Pour les entreprises de transformation en région maritime, les mesures suivantes sont utilisées dans une proportion élevée :

- Salaire avantageux (72 %);
- Horaire flexible (71 %);
- Activités favorisant un climat de travail agréable (70 %);
- Meilleure organisation du travail (66 %);
- Promotion et avancement du personnel (51 %).

Pour les entreprises de transformation en région urbaine, les mesures utilisées dans une proportion élevée sont :

- Participation des employés aux décisions (62 %);
- Journées de vacances et de maladie payées (62 %);
- Horaire flexible (54 %);
- Meilleure organisation du travail (54 %);
- Activités favorisant un climat de travail agréable (46 %);
- Promotion et avancement du personnel (46 %).

Les entreprises piscicoles affirment utiliser, dans une proportion élevée, plusieurs mesures. Les journées de vacances et de maladie payées (89 %), les activités favorisant un climat de travail agréable (89 %), une meilleure organisation du travail (89 %), les salaires avantageux (78 %), les horaires flexibles (78 %), la participation des employés aux décisions (78 %) ainsi qu'une meilleure organisation du travail (78 %) sont les mesures évoquées en grande proportion.

Les entreprises maricoles déclarent également utiliser plusieurs mesures dans une proportion élevée : les salaires avantageux (88 %), la participation des employés aux décisions (88 %), une meilleure organisation du travail (75 %), les horaires flexibles (75 %), les journées de vacances et de maladie payées (63 %) ainsi que les activités favorisant un climat de travail agréable (63 %).

Du côté des entreprises de la capture, la mesure spécifique la plus répandue est le salaire avantageux (56 %). Les autres mesures sont évoquées dans des proportions plus faibles (33 % et moins).

Tableau 41 : Présence de mesures spécifiques au sein de l'entreprise pour retenir les employés

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Salaire avantageux	72 %	31 %	78 %	88 %	56 %
Horaires flexibles / équilibre vie privée-vie professionnelle	71 %	54 %	78 %	75 %	19 %
Activités favorisant un climat de travail agréable / qualité de vie	70 %	46 %	89 %	63 %	28 %
Meilleure organisation du travail	66 %	54 %	89 %	75 %	33 %
Promotions et avancement du personnel (croissance professionnelle)	51 %	46 %	33 %	0 %	6 %
Participation des employés aux décisions	36 %	62 %	78 %	88 %	26 %
Journées de vacances et de maladie payées	28 %	62 %	89 %	63 %	6 %
Bonification / primes au rendement	21 %	15 %	44 %	13 %	12 %
Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfices (ex. : Fonds de retraite, REER, assurances collectives, etc.)	13 %	23 %	22 %	13 %	3 %
Aucune mesure spécifique	14 %	0 %	11 %	0 %	9 %

Référence Q37. Avez-vous des mesures spécifiques pour attirer ou retenir votre personnel tel que :

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

4.4. Relève

Assurer la relève est un enjeu important selon les entreprises sondées en entrevue en profondeur. C'est le cas surtout pour les entreprises de la capture, les entreprises maricoles et piscicoles. Ces dernières dépendent grandement des propriétaires et il n'est pas facile d'identifier et de former une relève qui peut reprendre l'entreprise.

Peu importe à quel moment les propriétaires souhaitent prendre leur retraite, le remplacement se prépare longtemps à l'avance. Les entrevues en profondeur font ressortir la préoccupation des entreprises à propos de la relève de postes clés.

Capture

La relève est une préoccupation pour la plupart des entreprises de la capture qui ont participé aux entrevues. Plus particulièrement, les pêcheurs mentionnent que la relève s'effectue de père en fils mais la famille n'est pas intéressée à acheter l'entreprise ou ne peut pas, notamment en raison de la rentabilité liée à une imprévisibilité des revenus et à des coûts d'exploitation de plus en plus élevés.

Afin d'assurer la relève, les entreprises de la capture prévoient des moyens pour réaliser le transfert des connaissances :

- Travailler en équipe sur le bateau;
- Réaliser des formations structurées sur le lieu du travail;
- Suivre une approche de mentorat.

Mariculture

La plupart des entreprises maricoles perçoivent la relève comme un défi. La relève est planifiée dans la moitié des entreprises de la mariculture, tandis que l'autre moitié des entreprises interrogées n'ont pas de relève.

Les mariculteurs prévoient réaliser le transfert des connaissances en travaillant avec leurs employés et en réalisant des formations théoriques.

Pisciculture

La relève est un enjeu pour la moitié des entreprises de la pisciculture. Pour ces entreprises, il est difficile de trouver des personnes qualifiées et physiquement capables d'effectuer les tâches reliées à la pisciculture.

Les pisciculteurs prévoient réaliser le transfert des connaissances en travaillant avec leurs employés et en privilégiant la relève déjà formée.

Transformation

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

Ces entreprises réalisent le transfert des connaissances avec :

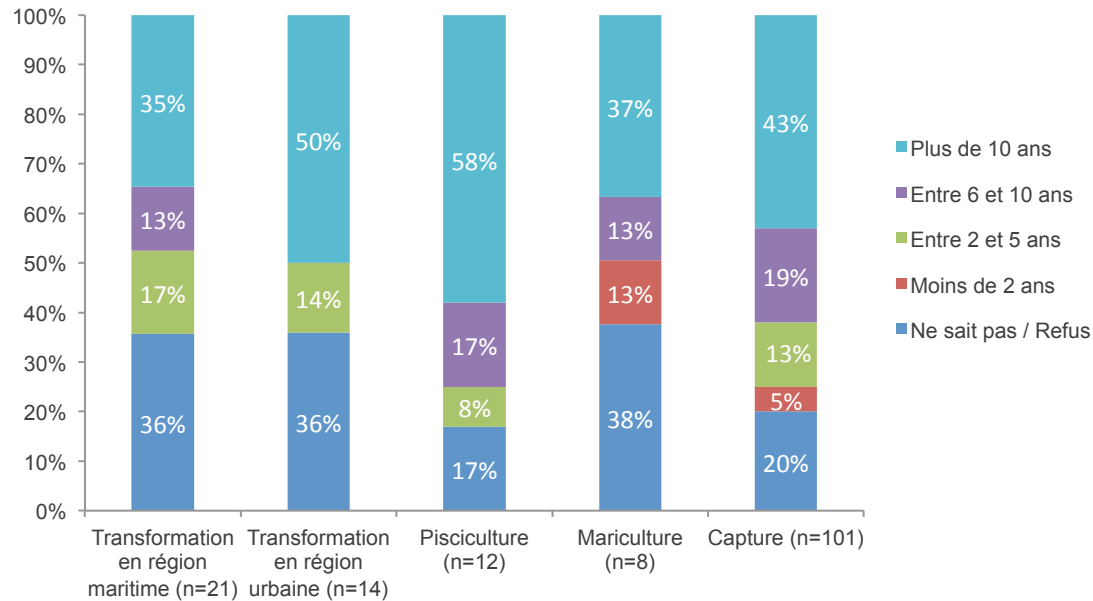
- La formation théorique en administration;
- Les plans de formation des employés;
- Les documents décrivant les procédures et méthodes de travail;
- Les approches de mentorat;
- L'expérience acquise en travaillant dans l'entreprise.

Moment escompté de la retraite

Selon l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, 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).

Plus du tiers des propriétaires d'entreprises de transformation en région urbaine (36 %) et en région maritime (36 %) ainsi que 38 % des mariculteurs sont indécis à ce jour sur le moment de prendre leur retraite.

Figure 17 : Moment escompté de la retraite



Référence : Q16. Dans combien d'années envisagez-vous de prendre votre retraite ?

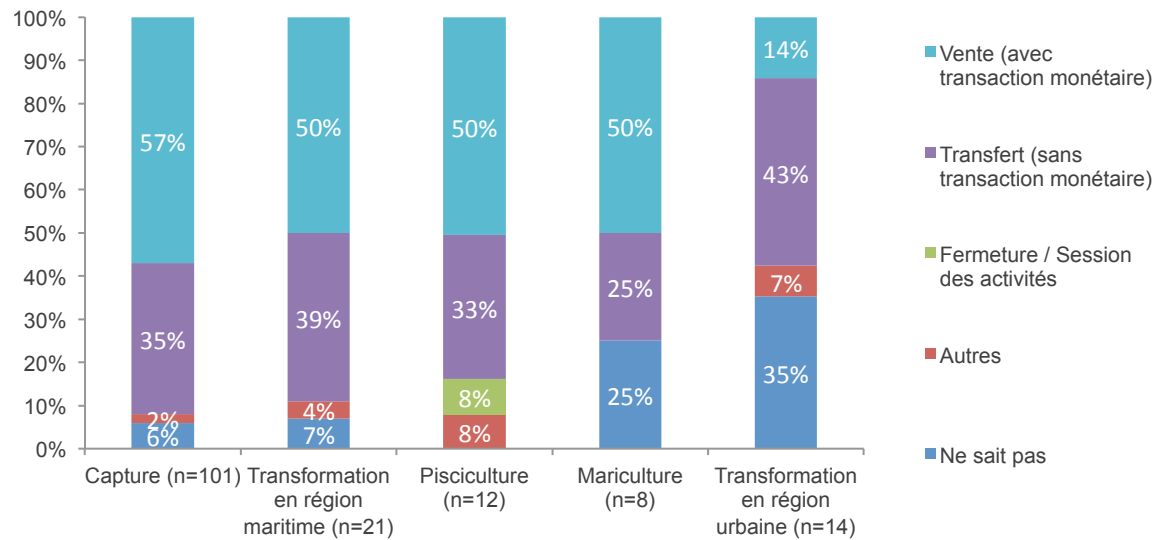
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Intentions au moment du départ

Les intentions sont claires, la grande majorité des propriétaires d'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 une option.

Cependant, les propriétaires d'entreprises de la transformation en région urbaine sont plus indécises que les autres. En effet, 35 % d'entre eux déclarent ne pas encore savoir ce qu'ils envisagent de faire avec l'entreprise au moment de la retraite. On remarque la même indécision chez 25 % des mariculteurs, 8 % des pisciculteurs, 7 % des propriétaires d'entreprises de la transformation en région maritime et 6 % des propriétaires d'entreprises de pêche.

Figure 18 : Intention du propriétaire au moment de se départir de son entreprise



Référence : Q17. Qu'envisagez-vous de faire avec votre entreprise lors de votre retraite ?

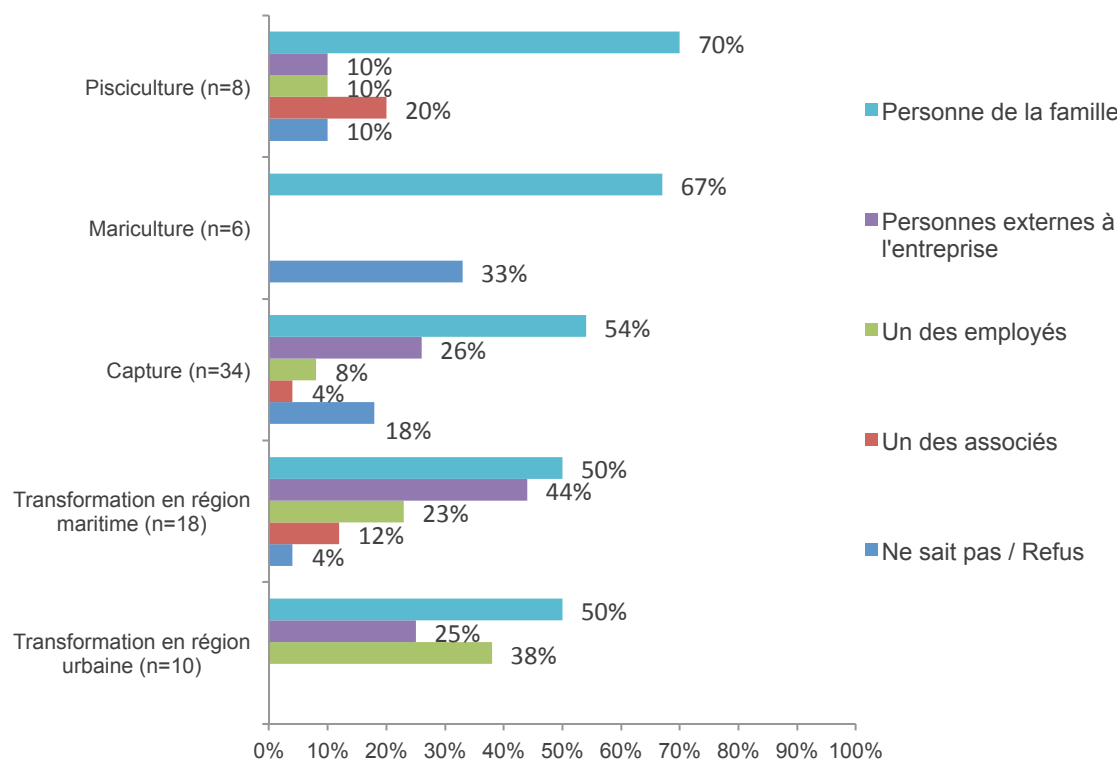
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Personne ciblée pour la relève

Pour les propriétaires qui ont l'intention de vendre ou de transférer leur entreprise, une personne de la famille est l'individu ciblé 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.

Pour les entreprises de transformation en région maritime, on pense, en second lieu, à vendre ou transférer l'entreprise à une personne qui n'a pas de rapport avec l'entreprise, dans une proportion de 44 %.

Figure 19 : Personne à qui le propriétaire a l'intention de vendre ou de transférer son entreprise



Référence : Q18. (SI Q17=01 ou 02) À qui avez-vous l'intention de vendre ou de transférer votre entreprise ? (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)

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

Facteurs limitant la vente ou le transfert de l'entreprise

Près de la moitié des entreprises de la transformation en région maritime (48 %) et près du tiers des entreprises piscicoles (30 %) et de la transformation en région urbaine (29 %) considèrent qu'il n'y a pas de facteur limitant la vente de leur entreprise.

Lorsque mentionné, le principal facteur qui limite la vente de l'entreprise est la rentabilité fluctuante des activités du secteur, selon les entreprises sondées (33 % des entreprises maricoles, 24 % des entreprises de la capture et 20 % des entreprises piscicoles), sauf celles de la transformation en région urbaine pour qui la rentabilité ne semble pas être un facteur limitant pour la vente ou le transfert de l'entreprise.

Près de 2 entreprises de la capture sur 5 (19 %) affirment que la perception négative de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales est le principal obstacle observé, alors que les autres entreprises ne l'évoquent aucunement.

Tableau 42 : Obstacles à la vente de l'entreprise

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=18)	Transformation en région urbaine (n=7)	Pisciculture (n=10)	Mariculture (n=6)	Capture (n=93)
Rentabilité fluctuante des activités du secteur	10 %	0 %	20 %	33 %	24 %
Situation économique	9 %	14 %	0 %	0 %	0 %
Financement	8 %	14 %	10 %	17 %	0 %
Difficulté à trouver des acheteurs potentiels	3 %	14 %	10 %	17 %	3 %
Prix élevé de l'entreprise	0 %	0 %	20 %	17 %	16 %
Perception négative de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales	0 %	0 %	0 %	0 %	19 %
Disponibilité de la ressource	0 %	14 %	0 %	0 %	2 %
Autres	4 %	14 %	10 %	0 %	1 %
Aucun facteur limitant la vente	48 %	29 %	30 %	0 %	12 %
Ne sait pas	18 %	0 %	0 %	17 %	22 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Référence : Q19. (SI Q17=01 ou 02) À votre avis, quel est le principal facteur limitant la vente ou le transfert de votre entreprise s'il y en a un ? (UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE)

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

4.5. Santé et sécurité du travail

Organisation de la gestion de la santé et la sécurité du travail

Utilisation d'outils en matière de santé et de sécurité du travail

Selon l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, les formations sur la santé et la sécurité du travail (SST) et/ou la prévention des accidents sont données par l'employeur dans une proportion de 50 % ou plus. En effet, les entreprises de la transformation en région urbaine dispensent les formations dans une proportion de 79 % et celles en région maritime le font dans une proportion de 59 %. Les entreprises piscicoles, de la capture et maricoles donnent ces formations dans des proportions de 58 %, de 52 % et de 50 % respectivement.

Les programmes en gestion de la prévention sont utilisés dans la moitié des entreprises de la transformation (54 % des entreprises en région maritime et 50 % en région urbaine). Toutefois, c'est en plus faible proportion que les entreprises piscicoles (46 %), maricoles (38 %) et les entreprises de la capture (36 %) utilisent les programmes de gestion de la prévention.

Finalement, 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 (respectivement 46 % et 25 %).

Tableau 43 : Utilisation de certains outils en matière de santé et sécurité du travail

		SECTEURS				
		Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Formations données par l'employeur sur la santé et la sécurité du travail et/ou la prévention des accidents	Oui	59 %	79 %	58 %	50 %	52 %
	Non	41 %	21 %	33 %	50 %	42 %
	Pas de réponse	0 %	0 %	8 %	0 %	6 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Programmes de gestion de la prévention	Oui	54 %	50 %	42 %	38 %	36 %
	Non	46 %	50 %	50 %	63 %	51 %
	Pas de réponse	0 %	0 %	8 %	0 %	12 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Procédures d'accueil en matière de SST	Oui	46 %	79 %	58 %	75 %	25 %
	Non	54 %	21 %	33 %	26 %	59 %
	Pas de réponse	0 %	0 %	8 %	0 %	15 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Référence : Q49. Votre entreprise utilise-t-elle les outils suivants ?

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

Intérêt pour des outils en matière de santé et sécurité du travail

Les entreprises de la transformation en région maritime (29 %), les entreprises maricoles (25 %) et les entreprises de la transformation en région urbaine (21 %) déclarent être intéressées à utiliser les formations données à l'interne sur la santé et sécurité du travail et/ou la prévention des accidents. Déjà, des entreprises utilisent des outils, comme le révèle le tableau précédent.

Les programmes de gestion de la prévention intéressent 27 % des entreprises de la transformation en région maritime, 25 % des entreprises maricoles, 21 % des entreprises de la transformation en région urbaine et 21 % des entreprises de la capture.

Finalement, les procédures d'accueil en matière de SST intéressent peu d'entreprises. À part les entreprises de la capture où 20 % ont de l'intérêt à les utiliser, la proportion des entreprises intéressées se situe à 17 % ou moins (17 % des entreprises de la transformation en région maritime, 14 % des entreprises de la transformation en région urbaine, 13 % des entreprises maricoles et 8 % des entreprises piscicoles).

Tableau 44 : Intérêt pour certains outils en matière de santé et sécurité du travail

		SECTEURS				
		Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Formations données par l'employeur sur la santé et sécurité au travail et/ou la prévention des accidents	Intéressé à les utiliser	29 %	21 %	8 %	25 %	17 %
Programmes de gestion de la prévention	Intéressé à les utiliser	27 %	21 %	17 %	25 %	21 %
Procédures d'accueil en matière de SST	Intéressé à les utiliser	17 %	14 %	8 %	13 %	20 %

Référence : Q49. Votre entreprise utilise-t-elle les outils suivants ?

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

Lors des entrevues en profondeur, les entreprises piscicoles, maricoles et les entreprises de la capture ont déclaré limiter leurs pratiques de SST aux activités obligatoires et à la sensibilisation verbale. Les entreprises de la transformation affirment, de leur côté, en faire davantage, par exemple avoir un comité de SST ou procéder à l'automatisation des processus afin de réduire les charges lourdes et les maux de dos.

En matière de sécurité et santé du travail, voici, par secteur, les pratiques utilisées par les entreprises.

Capture

- Formations de la CSST;
- Formations de la Croix Rouge;
- Inspections de sécurité;
- Formations en fonction des normes et obligations en vigueur;
- Sensibilisation quant aux risques et dangers;
- Ajout d'équipement de sécurité;
- Exercices de sécurité;
- Cours de secourisme.

Selon les pêcheurs, les outils suivants pourraient être développés :

- Modules virtuels de sécurité en mer;
- Formations sur le chargement et le déchargement des bateaux.

Mariculture

- Sensibilisation aux risques;
- Formations de sécurité obligatoires;
- Sensibilisation quant aux dangers;
- Activités de prévention;
- Installation d'équipements de sécurité.

Pisciculture

- Protocole avec des consignes pour éviter des dangers;
- Suivi des instructions de la mutuelle de prévention;
- Sensibilisation aux risques;
- Formation en secourisme;
- Formations et cours obligatoires de la CSST.

Selon les pisciculteurs, des outils portant sur les dangers de l'eau et de l'électricité pourraient être développés.

Transformation

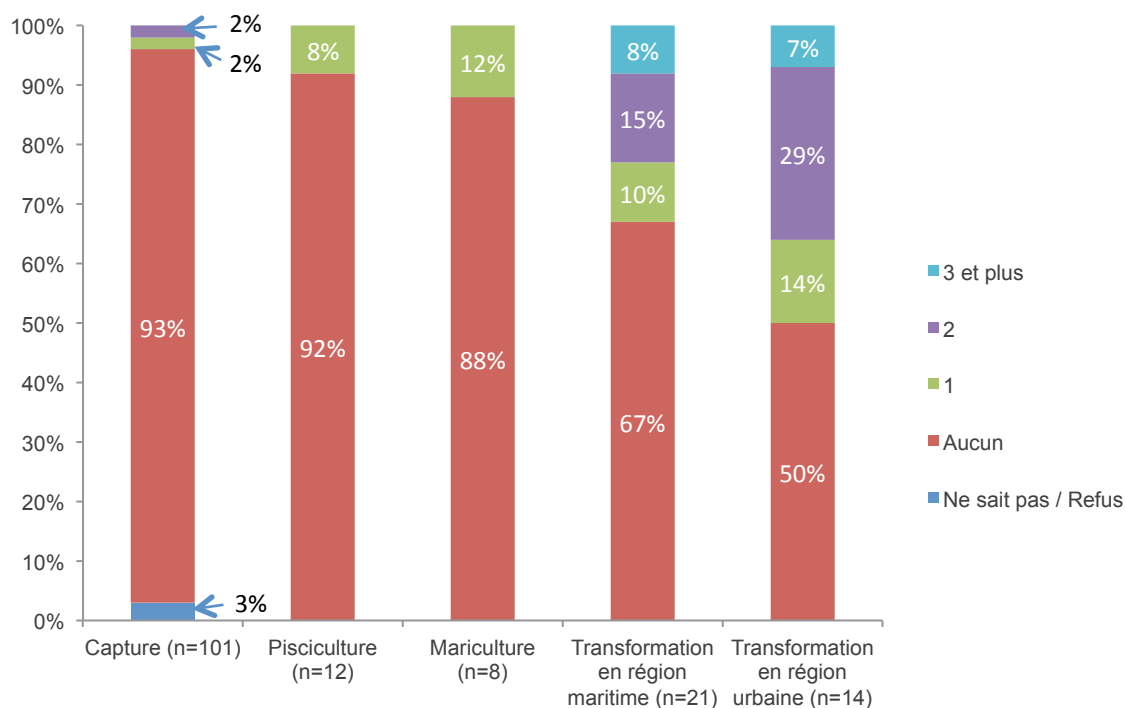
- Comité de santé et sécurité du travail;
- Programme d'exercices physiques;
- Adaptation des postes;
- Rotation des postes;
- Formations de sécurité;
- Documentation des risques;
- Inspections régulières;
- Mécanisation pour éliminer les charges lourdes et les blessures au dos;
- Sensibilisation aux risques;
- Mutuelle de prévention.

Selon les entreprises de la transformation, des outils spécifiques pour reconnaître les dangers et faire fonctionner certaines machines de façon plus sécuritaire (ex. : malaxeurs, etc.) pourraient être développés.

Accidents et pertes de temps enregistrés en milieu de travail

Les entreprises ont été questionnées sur le nombre d'accidents avec perte de temps en 2013. La grande majorité des entreprises des secteurs de la capture, de la pisciculture et de la mariculture n'ont dénombré aucun accident en date d'octobre 2013. Les entreprises de la transformation comptent davantage d'accidents avec perte de temps. En effet, la moitié des entreprises de la transformation en région maritime et 33 % en région urbaine en dénombrent au moins 1.

Figure 20 : Nombre d'accidents avec perte de temps en 2013



Référence : Q46. En 2013, combien y a-t-il eu d'accidents en santé et sécurité avec perte de temps ?

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

Le nombre moyen d'heures perdues en 2013 s'élève à 72 heures et le nombre moyen d'heures affectées à des travaux légers à 138 heures pour les entreprises de la transformation en région urbaine en 2013. Ce portrait diffère de la situation des autres secteurs où les heures moyennes perdues ou affectées à des travaux légers ne dépassent pas 35 heures.

Tableau 45 : Nombre moyen d'heures perdues et d'heures affectées à des travaux légers

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Nombre moyen d'heures perdues à cause des accidents	15	72	0	5	1
Nombre moyen d'heures affectées à des travaux légers	31	138	35	10	-

Référence : Q47. Combien d'heures ont été perdues à cause des accidents ? Q48. Combien d'heures ont été affectées à des travaux légers ?

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

Risques de lésion et jours d'absence dans l'industrie

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) classe les secteurs de la capture et de la transformation comme ayant des degrés de risques de élevés à extrêmes.

Comme le montrent les tableaux 46 et 47, il ressort qu'au cours de la dernière décennie, près du quart (23 %) des jours perdus des travailleurs étaient reliés à un effort excessif dans le secteur de la pêche. Dans le secteur de la transformation (préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer), près du quart (23 %) des jours perdus étaient attribués à l'exposition à des substances.⁷

⁷ Ce risque désigne les lésions causées par une exposition à des substances caustiques, nocives ou allergènes.

Notons que les données sur l'aquaculture ne sont pas comptabilisées par la CSST.

Tableau 46 : Les risques dans l'industrie de la capture

Pêche, incluant le bêcheage et le râtelage, la chasse et la pêche		
Degré de risque	Extrême	
Type de lésion	Proportion selon les jours d'absence 2001-2010	Jours perdus 2001-2010
Effort excessif	23 %	34 795
Mouvement répétitif	14,5 %	21 696
Frappé par un objet	10,9 %	16 515
Accident nautique	10,1 %	15 303
Coincé ou écrasé par de l'équipement ou des objets	8,4 %	12 774
Réaction du corps	7,6 %	11 479
Chute à un niveau inférieur	6,7 %	10 180
Autres	18,8 %	Non publié

Source : <http://www.csst.qc.ca/prevention/risques/Pages/selectionsecteur.aspx>, données saisies le 4 septembre 2013.

Tableau 47 : Les risques dans l'industrie de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer

Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer		
Degré de risque	Élevé à extrême	
Type de lésion	Proportion selon les jours d'absence 2001-2010	Jours perdus 2001-2010
Exposition à des substances	23,1 %	37 973
Effort excessif	19,4 %	31 908
Mouvement répétitif	16,9 %	27 734
Chute au même niveau	12,6 %	20 677
Coincé ou écrasé par de l'équipement ou des objets	7,4 %	12 168
Réaction du corps	7 %	11 482
Autres	13,7 %	Non publié

Source : <http://www.csst.qc.ca/prevention/risques/Pages/selectionsecteur.aspx>, données saisies le 4 septembre 2013.

4.6. Gestion de la formation en entreprise

Organisation de la formation

Selon les entrevues en profondeur auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, les formations données à l'interne par les entreprises sont plutôt intuitives et peu structurées. Dans plusieurs cas, la formation en début d'emploi et la formation continue se limitent à l'apprentissage des exigences et normes de l'industrie.

Capture

Les entreprises de la capture interrogées mentionnent que les formations de départ se donnent habituellement sur le lieu de travail et sur le tas. Lorsqu'elles accueillent un nouvel employé, elles donnent les formations suivantes :

- Équipements de pêche;
- Sécurité à bord;
- Formation générale sur le déroulement des activités de pêche;
- Secourisme;
- Fonction Urgence Mer (FUM).

La formation des employés sur les bateaux de pêche se limite habituellement aux formations obligatoires. Toutefois, certaines entreprises offrent aux employés des formations en soudure, hydraulique ou salubrité.

Mariculture

Les entreprises maricoles interrogées déclarent dispenser aussi les formations de départ sur le lieu de travail et sur le tas. Elles mentionnent donner des formations sur la façon d'opérer les équipements dans l'entreprise.

Pisciculture

Les entreprises piscicoles interrogées forment les nouveaux employés sur le tas et en milieu de travail.

Transformation

Les entreprises de transformation interrogées suivent des procédures de formation de départ pour former les nouveaux employés ou elles les forment sur le tas. Parmi les procédures de formation de départ évoquées, on note :

- Une journée complète de formation;
- Un manuel d'employé avec les procédures;
- Une politique de bienvenue;
- Un programme de compagnonnage.

Les formations sont habituellement réalisées en fonction du poste de travail et portent sur les sujets suivants :

- Les procédures spécifiques requises du poste;
- La salubrité des aliments;
- La sécurité.

Méthodes d'analyse des besoins de formation

Selon l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, pour établir les besoins de formation de leur personnel, les entreprises procèdent surtout par l'analyse des exigences du poste, à l'exception des entreprises de la capture qui établissent surtout les besoins en fonction des formations obligatoires exigées par les différentes instances gouvernementales (Transport Canada, CSST, etc.).

Spécifiquement, les entreprises de la transformation en région maritime établissent les besoins de formation en fonction des exigences du poste (43 %) et en fonction des formations obligatoires (41 %). Les entreprises de la transformation en région urbaine procèdent de la même manière que les précédentes dans des proportions plus élevées (62 % et 46 % respectivement).

De leur côté, les entreprises piscicoles établissent leurs besoins de formation en fonction des exigences du poste (67 %). Les entreprises maricoles, pour leur part, le font également en fonction des exigences du poste (75 %) et en plus, en fonction des formations obligatoires (25 %).

Finalement, les entreprises de la capture procèdent principalement en fonction des formations obligatoires (51 %) et, en second lieu, en fonction des exigences du poste (39 %).

Tableau 48 : Manière dont les entreprises établissent les besoins de formation

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=19)	Transformation en région urbaine (n=13)	Pisciculture (n=9)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
En fonction des exigences du poste	43 %	62 %	67 %	75 %	39 %
En fonction des formations obligatoires (Transport Canada, CSST, MAPAQ)	41 %	46 %	11 %	25 %	51 %
Pas besoin d'une méthode/aucune méthode	10 %	8 %	22 %	0 %	5 %
En fonction des suggestions des employés ayant un besoin	9 %	23 %	0 %	13 %	18 %
En fonction de l'offre de formation disponible	3 %	8 %	11 %	0 %	21 %
En fonction des suggestions du supérieur immédiat	3 %	23 %	0 %	13 %	4 %
En fonction de l'expérience	3 %	0 %	11 %	0 %	2 %
Autre	3 %	0 %	0 %	0 %	1 %

Référence : Q56. De quelle manière établissez-vous les besoins de formation de vos employés ?

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

Organisation générale des formations

Selon les entrevues en profondeur auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, les entreprises de la capture et de l'aquaculture offrent des formations à l'interne de façon non structurée. Les entreprises de la transformation sont plus structurées en ce qui concerne l'organisation des formations.

Capture

Les formations qui touchent les façons de faire des entreprises sont données généralement par les propriétaires en travaillant et ne suivent pas un plan de formation déterminé à l'avance.

La durée des formations est variable et peut prendre quelques heures ou encore quelques semaines. Les entreprises de la capture n'ont pas l'habitude d'évaluer les retombées des formations dispensées.

Les entreprises de la capture déclarent réaliser la formation pour assurer une opération sécuritaire et rentable.

Mariculture

Les entreprises maricoles réalisent les formations majoritairement à l'interne, et ce, pendant les heures du travail. La formation en début d'emploi peut prendre plusieurs semaines et elle est réalisée sur le tas. Les résultats de la formation sont évalués en regardant les employés travailler.

Pour les entreprises, l'autonomie des employés et la sécurité sont les bénéfices de la formation.

Pisciculture

Les pisciculteurs donnent des formations pratiques à l'interne. Habituellement, les formations se donnent pendant les heures de travail et la durée est variable.

Les résultats des formations sont évalués en observant les employés, et la plupart des entreprises ne quantifient pas les effets bénéfiques de ces formations.

Selon les répondants, la formation des employés est indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'à la sécurité du travail.

Transformation

Les entreprises de la transformation dispensent des formations à l'interne portant sur les procédures de travail et de fonctionnement. Habituellement, les formations sont données pendant les heures de travail et les durées des formations sont variables.

Les formations internes sont plutôt structurées et suivent un plan de formation. Plusieurs entreprises de la transformation ont également mis en place un processus d'évaluation des apprentissages acquis lors des formations.

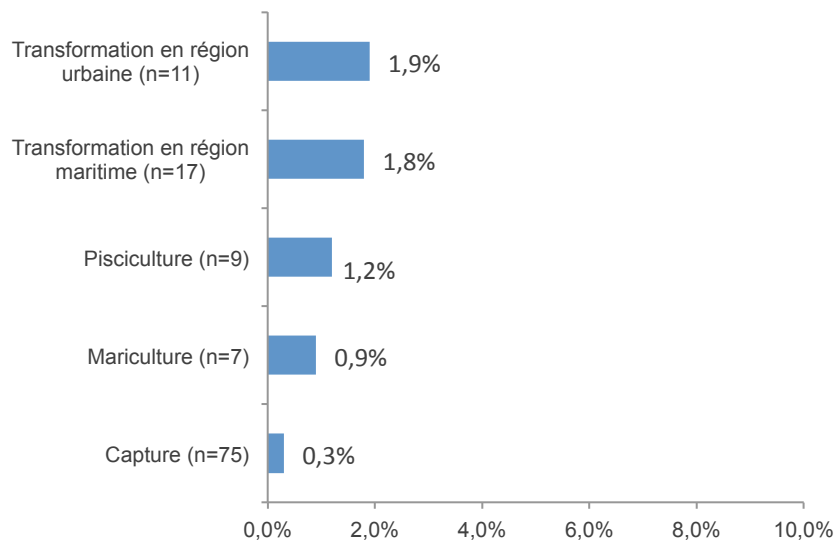
Les entreprises de la transformation déclarent qu'elles investissent en formation pour améliorer la motivation, la performance, la sécurité et la polyvalence des employés.

Investissement en formation

Les entreprises de transformation en région maritime et en région urbaine déclarent investir respectivement 1,8 % et 1,9 % de leur masse salariale en formation. Les entreprises de l'aquaculture un peu moins, avec des pourcentages de 1,2 % et de 0,9 % pour les entreprises piscicoles et les entreprises maricoles.

Finalement, les entreprises de la capture reconnaissent qu'elles investissent seulement 0,3 % de leur masse salariale. Notons que 74 % des entreprises de la capture (75 sur 101) se sont prononcées sur la question.

Figure 21 : Part des investissements en formation sur la masse salariale



Référence : Q60. Actuellement, à quel est le pourcentage de la masse salariale votre entreprise investit-elle en formation ?

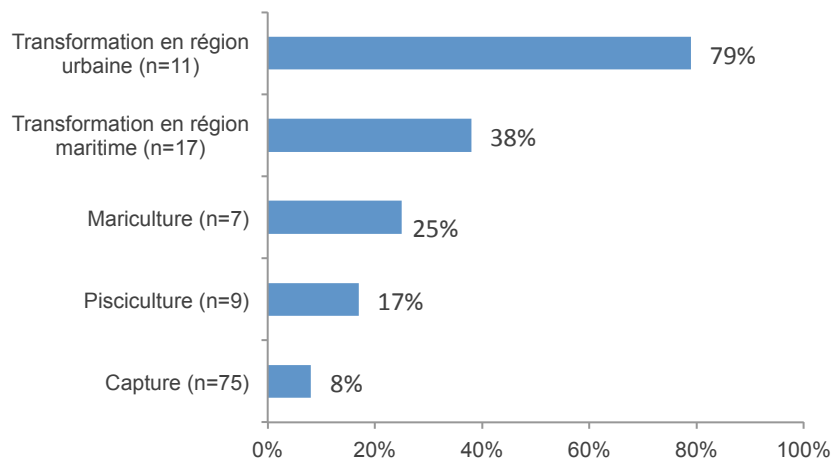
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Retombées de la formation

Selon les résultats de l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, 79 % des entreprises de la transformation en région urbaine, 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 que l'investissement effectué en formation sur la masse salariale est supérieur à 0 % (cf. figure 22).

Pour ces entreprises ayant investi en formation, les retombées de la formation sont variables. Les entreprises de la transformation en région maritime ayant investi en formation affirment en grande majorité (64 %) qu'elle a généré assez de bénéfices, alors que celles de la transformation en région urbaine et de la capture ont une opinion mitigée sur le sujet. Rappelons que les entreprises de la capture sont peu nombreuses à avoir investi en formation (cf. figure 22).

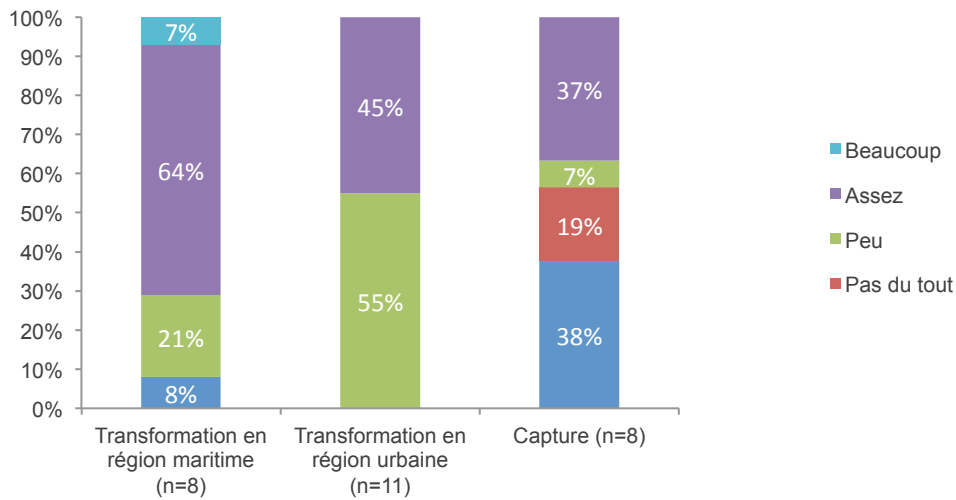
Figure 22 : Pourcentage des entreprises ayant déclaré avoir investi en formation dans une proportion supérieure à 0 % de la masse salariale



Référence : Q60. Actuellement, à quel est le pourcentage de la masse salariale votre entreprise investit-elle en formation ?

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

Figure 23 : Bénéfices liés à l'investissement en formation



Référence : Q61. (POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX) (POSER SI Q60>0) Dans quelle mesure diriez-vous que l'investissement en formation de vos employés a généré des bénéfices pour votre entreprise ?

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

Note : Les données des secteurs maricole et piscicole ne sont pas disponibles puisque la taille des échantillons est inférieure à 5 répondants.

4.7. 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 inexistants, 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.

5. Portrait de la main-d'œuvre

5.1. Caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois

Nombre total d'emplois et par secteur

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales emploie 7603 personnes en 2012, excluant les emplois du secteur de la transformation en région urbaine. Le secteur de la transformation en région maritime emploie le plus grand nombre de travailleurs, engageant 4435 travailleurs, ce qui représente 58 % de l'industrie (excluant les entreprises de la transformation en région urbaine). La capture représente 38 % des emplois, se positionnant au deuxième rang en termes de générateur d'emplois dans l'industrie.

Le secteur piscicole, de son côté, emploie 169 travailleurs en 2012, représentant ainsi 2,2 % de l'industrie, et le secteur maricole représente 1,6 % des emplois totaux, avec 118 travailleurs en 2012.

L'enquête auprès des ménages de Statistique Canada de 2011 dénombre 655 emplois de la transformation en région urbaine.

Tableau 49 : Nombre d'emplois de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales en 2012

Secteur	Nombre d'emplois au Québec 2012p
Capture*	2 881
Pisciculture	169
Mariculture	118
Transformation en région maritime	4 435
Sous-total	7 603
Transformation en région urbaine	655

Sources : MPO - Région du Québec et MAPAQ – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011.

* Le nombre d'employés comprend des pêcheurs enregistrés actifs (un pêcheur enregistré actif est un pêcheur qui détenait un ou des permis de pêche commerciale au 31 décembre 2012 et qui a effectué au moins un débarquement durant la saison de pêche) et des aides-pêcheurs.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Évolution des emplois par secteur

Au cours des 3 dernières années, l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales a vu son nombre d'employés rester quasi stable avec seulement 0,2 % de diminution (excluant les entreprises de transformation en région urbaine, pour lesquelles les données n'étaient pas disponibles). Des secteurs ont subi une diminution de leurs emplois, alors que d'autres observaient plutôt une augmentation.

Capture

Entre 2010 et 2012, le nombre d'employés du secteur a diminué de 4 %. Une moyenne de 2,8 employés (pêcheurs enregistrés actifs et aides-pêcheurs) par entreprise s'est maintenue depuis les 3 dernières années. Entre 2011 et 2012, le nombre d'employés est resté stable.

Transformation en région maritime

Depuis 2010, le nombre d'employés du secteur de la transformation en région maritime a augmenté de 3 %, se situant à 4435 emplois en 2012.

Pisciculture

Entre 2010 et 2012, le nombre d'employés du secteur a diminué de 7 %, se chiffrant à 169 emplois en 2012. Une moyenne de 1,9 employé par entreprise s'est maintenue depuis 2010.

Dans la même période, le nombre d'entreprises de la pisciculture a également diminué de 7 % et il s'est stabilisé à 88 entreprises en 2012 (*cf. tableau 21*).

Mariculture

Sur une période de 3 ans, le nombre d'entreprises est demeuré stable. Depuis 2010, le nombre d'employés du secteur de la mariculture est resté stable. Le nombre moyen d'employés par entreprise se situe à 4,3, 4,1 et 4,4 pour les années 2010, 2011 et 2012 respectivement.

Tableau 50 : Évolution du nombre d'employés par secteur de 2010 à 2012

Secteur	2010	2011	2012p
Transformation – En région maritime	4 310	4 402	4 435
Capture – Employés (pêcheurs enregistrés actifs* et aides-pêcheurs)	3 011	2 885	2 881
Pisciculture	182	175	169
Mariculture	115	115	118
Total	7 618	7 577	7 603

Sources : MPO - Région du Québec et MAPAQ – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

* Un pêcheur enregistré actif est un pêcheur qui détenait un ou des permis de pêche commerciale au 31 décembre 2012 et qui a effectué au moins un débarquement durant la saison de pêche.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Répartition régionale des emplois par secteur et leur évolution

Capture

Les emplois du secteur de la capture au Québec se trouvent en Gaspésie (3 % des emplois), aux Îles-de-la-Madeleine (37 % des emplois) ou encore sur la Côte-Nord (24 % des emplois) en 2012. Cette répartition des emplois par région demeure semblable d'une année à l'autre au cours des 3 dernières années.

Tableau 51 : Répartition du nombre d'emplois* dans le secteur de la capture de 2010 à 2012

	2010	2011	2012p
Côte-Nord	725	700	718
Gaspésie	1 187	1 120	1 091
Îles-de-la-Madeleine	1 098	1 062	1 071
Total	3 009	2 882	2 880

Source : MPO - Région du Québec – Données compilées par le MAPAQ en 2013.

* Les emplois contiennent les pêcheurs enregistrés actifs et les aides-pêcheurs. Un pêcheur enregistré actif est un pêcheur qui détenait un ou des permis de pêche commerciale au 31 décembre 2012 et qui a effectué au moins un débarquement durant la saison de pêche.

Notes : Les emplois du Bas-Saint-Laurent sont dénombrés avec ceux de la Gaspésie.
La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

Pisciculture

Les emplois du secteur de la pisciculture sont répartis à travers toutes les régions du Québec. La région qui regroupe un plus grand nombre d'emplois en pisciculture est l'Estrie. En effet, elle représente 27 % de tous les emplois du secteur comparativement à 11 % pour la région des Laurentides, qui se place au second rang en 2012.

Les régions dont le nombre d'emplois est négligeable (inférieur à 5) sont l'Abitibi-Témiscamingue, la Montérégie et Lanaudière.

Depuis 2010, la Mauricie a vu le nombre de ses emplois en pisciculture passer de 24 emplois en 2010 à 14 emplois en 2012, ce qui représente une baisse de 42 %. C'est la seule région qui a subi une baisse significative comparativement aux autres régions du Québec, où le nombre d'emplois est demeuré relativement stable pour la même période.

Tableau 52 : Répartition du nombre d'emplois dans le secteur de la pisciculture de 2010 à 2012

	2010	2011	2012
Bas-Saint-Laurent	17	19	15
Saguenay-Lac-Saint-Jean	8	8	7
Capitale-Nationale	12	12	10
Mauricie	24	16	14
Estrie	46	44	46
Outaouais	13	13	13
Abitibi-Témiscamingue	2	2	2
Côte-Nord	5	5	5
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	6	7	7
Chaudières-Appalaches	18	18	18
Lanaudière	4	4	4
Laurentides	19	18	19
Montérégie	3	3	3
Centre-du-Québec	5	6	6
Total	182	175	169

Source : MAPAQ. Données compilées en 2013.

Mariculture

La plus grande concentration d'emplois en mariculture se trouve en Gaspésie. En effet, 42 % des emplois du secteur se trouvent dans cette région.

Les Îles-de-la-Madeleine, la Côte-Nord et le Bas-Saint-Laurent détiennent respectivement 31 %, 17 % et 11 % des emplois.

Au cours des 3 dernières années, on observe globalement et dans chacune des régions, une stabilité du nombre des emplois.

Rappelons toutefois qu'en 2013, certaines entreprises maricoles ont cessé leurs activités. Cette nouvelle réalité se reflètera dans les données officielles de 2013.

Tableau 53 : Répartition du nombre d'emplois dans le secteur de la mariculture de 2010 à 2012

	2010	2011	2012
Bas-Saint-Laurent	11	13	13
Côte-Nord	20	20	20
Gaspésie	48	46	49
Îles-de-la-Madeleine	36	36	36
Total	115	115	118

Source : MAPAQ. Données compilées en 2013.

Transformation en région maritime

Les emplois du secteur de la transformation en région maritime se concentrent principalement dans la région de la Gaspésie dans une proportion de 53 % en 2012. Ils ont augmenté de 12 % entre 2010 et 2012, tandis que les emplois totaux des régions maritimes augmentaient de 3 % pour la même période.

Sur la Côte-Nord, les emplois représentaient 24 % du total du secteur en 2010, et cette part a diminué à 19 % l'année suivante. En 2012, la part se situe à 21 %. Au cours des 3 dernières années, les emplois de cette région ont diminué de 8 %.

Aux Îles-de-la-Madeleine, la part des emplois sur les emplois totaux se situait à 21 % en 2012. Les emplois sont restés quasi-stables au cours des 3 dernières années.

Finalement, la région du Bas-Saint-Laurent a vu son nombre d'emplois du secteur de la transformation diminuer d'année en année, ce qui représente une baisse de 14 % au cours des 3 dernières années.

Tableau 54 : Répartition de l'emploi maximum mensuel (EMM)* dans les établissements de la transformation en région maritime 2010 et 2012

	2010	2011	2012p
Côte-Nord	1 023	856	945
Gaspésie	2 094	2 373	2 349
Îles-de-la-Madeleine	924	934	911
Bas-Saint-Laurent	269	239	230
Total	4 310	4 402	4 435

Source : MPO - Région du Québec. Compilation du MAPAQ en 2013.

* L'emploi maximum mensuel représente le nombre maximum de personnes ayant travaillé dans un même établissement durant l'année, soit le mois où le nombre d'employés était le plus élevé a servi de barème.

Note : La lettre p signifie que les données de 2012 sont préliminaires.

5.2. Caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles de la main-d'œuvre par secteur

Pour décrire le profil sociodémographique et socioprofessionnel de la main-d'œuvre dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, nous utilisons les données issues de *l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011. Le profil de la main-d'œuvre est présenté par secteur selon les codes SCIAN pour lesquels l'information était disponible.

De manière à dresser un portrait de la main-d'œuvre, les caractéristiques suivantes ont été retenues :

- Taux de chômage;
- Statut d'emploi (temps plein par rapport à temps partiel);
- Sexe des personnes en emploi;
- Âge des personnes en emploi;
- Scolarité des personnes en emploi.

Taux de chômage

Le secteur de l'aquaculture (secteur piscicole et secteur maricole) enregistre un taux de chômage de 23 % en 2011. Celui du secteur de la transformation se situe à 14 %. Dans le secteur de la capture, le taux de chômage se chiffre à 13 % pour la même année.

Comparativement aux données de l'ensemble des industries du Québec (taux de chômage de 5 % en 2011), le taux de chômage des secteurs de l'aquaculture, de la capture et de la transformation des produits marins est supérieur à celui observé pour l'ensemble des industries du Québec.

Tableau 55 : Taux de chômage par secteur - 2011

Codes et Titres - Secteurs d'activité SCIAN	Toutes les industries	1125 Aquaculture	1141 Pêche	3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer
Taux de chômage	5 %	23 %	13 %	14 %

Source : Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011. Données compilées par Emploi-Québec en 2013.

Statut d'emploi (temps plein par rapport à temps partiel)

Le statut d'emploi est présenté selon les professions plutôt que selon les secteurs (données compilées par Emploi-Québec et issues de l'enquête auprès des ménages (ENM), 2011). Un emploi est considéré à temps plein si le nombre d'heures travaillées par semaine est égal ou supérieur à 30 heures. À l'inverse, si le nombre d'heures est de moins de 30 heures par semaine, l'emploi est considéré comme étant à temps partiel.

Voici ce qui ressort du statut d'emploi par secteur.

Capture

Tous les capitaines de bateaux de pêche travaillent à temps plein. Les pêcheurs indépendants travaillent à temps partiel dans une proportion de 5,2 %. De leur côté, les aides-pêcheurs travaillent à temps partiel dans une proportion de 13,7 %. Comparées à l'ensemble des professions où la proportion de travailleurs à temps partiel est de 18,5 %, les proportions de travailleurs à temps partiel en capture sont inférieures.

Pisciculture et mariculture

Dans les secteurs piscicole et maricole, les gestionnaires travaillent tous à temps plein. En revanche, on observe une proportion de 31,6 % d'ouvriers piscicoles et maricoles qui ont des postes à temps partiel. Comparé à l'ensemble des professions du Québec où 18,5 % sont à temps partiel, le secteur aquacole offre des emplois à temps partiel pour les manœuvres dans une proportion supérieure (de l'ordre de 31,6 %) à la moyenne québécoise.

Transformation

La proportion de travailleurs à temps partiel chez les préposés à la transformation des produits marins et les manœuvres du secteur de la transformation se situe à 14,0 % et à 16,7 % respectivement. Ces proportions sont inférieures à la proportion moyenne des travailleurs (toutes professions confondues) au Québec, qui est de l'ordre de 18,5 %.

Tableau 56 : Statut d'emploi (temps plein versus temps partiel) par profession - 2011

	Total - Profession CNP 2011	Pisciculteurs et mariculteurs (0823 Gestionnaires en aquaculture)	8261 Capitaines et officiers de bateaux de pêche	8262 Pêcheurs indépendants	Aides- pêcheurs (8441 Matelots de pont sur les bateaux de pêche)	Ouvriers piscicoles et ouvriers maricoles (8613 Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture)	Préposés à la transformation des produits marins (9463 Ouvriers dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer)	9618 Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer
Temps plein	3 091 405	85	345	1 360	560	70	490	1 445
Temps partiel	701 420	0	0	75	90	30	85	290
Pourcentage (%) de temps partiel	18,5 %	0,0 %	0,0 %	5,2 %	13,7 %	31,6 %	14,0 %	16,7 %

Source : Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011. Données compilées par Emploi-Québec en 2013.

L'enquête menée auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales présente également le statut d'emploi, mais par secteur plutôt que par profession. Ces données ainsi que celles de l'enquête auprès des ménages de Statistique Canada sont donc difficilement comparables entre elles.

Rappelons toutefois que l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales offre principalement des emplois à temps plein, selon l'enquête auprès des entreprises. En effet, la proportion d'emploi à temps plein est de 94 % dans le secteur piscicole, de 93 % dans le secteur de la transformation en région maritime, de 91 % dans le secteur de la capture, de 86 % dans le secteur de la transformation en région urbaine et de 75 % dans le secteur maricole (cf. *tableau 37*).

Sexe des employés

Le secteur de l'aquaculture emploie plus d'hommes que de femmes (76 % contre 24 % en 2011). Il en va de même pour le secteur de la capture (86 % contre 15 %). Par contre, le secteur de la transformation des produits marins emploie légèrement plus de femmes en proportion que d'hommes (52 % contre 48 %).

Comparativement à l'ensemble des industries du Québec où la proportion d'hommes est légèrement supérieure à celle des femmes (52 % contre 48 %) en termes de personnes en emploi, la situation des secteurs de l'aquaculture, de la capture et de la transformation de produits marins diffère. L'aquaculture et la capture sont des secteurs ayant, de façon marquée, davantage d'hommes comme travailleurs, et le secteur de la transformation, légèrement plus de femmes.

Tableau 57 : Sexe des personnes en emploi par secteur - 2011

	Toutes les industries		1125 Aquaculture		1141 Pêche		3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Total	3 880 425	100 %	185	100 %	2 530	100 %	2 895	100 %
Hommes	2 014 810	52 %	140	76 %	2 165	86 %	1 385	48 %
Femmes	1 865 610	48 %	45	24 %	370	15 %	1 510	52 %

Source : Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011. Données compilées par Emploi-Québec en 2013.

Âge des employés

Les personnes en emploi dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont en général plus âgées, comparativement à celles qui travaillent dans l'ensemble des industries québécoises. Les travailleurs du secteur de la transformation sont les plus âgés en proportion : 66 % sont âgés de 45 ans et plus contre 58 % pour le secteur de la capture, 37 % pour le secteur de l'aquaculture et 44 % pour l'ensemble des industries du Québec.

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, en majorité, 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 25 à 44 ans, pour 35 % d'entre eux (contre 43 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs âgés 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 25 à 44 ans, pour 27 % d'entre eux (contre 43 % pour l'ensemble des industries du Québec);
- Des travailleurs âgés 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).

Tableau 58 : Âge des personnes en emploi par secteur - 2011

	Toutes les industries		1125 Aquaculture		1141 Pêche		3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Total - 15 ans et plus	3 880 425	100 %	185	100 %	2 530	100 %	2 895	100 %
15-19 ans	182 765	5 %	0	0 %	55	2 %	50	2 %
20-24 ans	335 260	9 %	10	5 %	125	5 %	135	5 %
25-34 ans	820 085	21 %	20	11 %	420	17 %	295	10 %
35-44 ans	837 660	22 %	85	46 %	460	18 %	490	17 %
45-54 ans	1 022 650	26 %	15	8 %	940	37 %	870	30 %
55-64 ans	573 220	15 %	45	24 %	470	19 %	940	32 %
65 ans et plus	108 785	3 %	10	5 %	60	2 %	115	4 %

Source : Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011. Données compilées par Emploi-Québec en 2013.

Scolarité des employés

Les personnes en emploi dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont peu scolarisées comparativement à l'ensemble des industries du Québec. En effet, il ressort 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 en emploi détenant un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent atteint 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).

Les travailleurs ayant un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers se retrouvent en plus grande proportion dans le secteur de la capture (27 % contre 17 % pour le secteur de la transformation, 14 % pour le secteur aquacole et 19 % pour l'ensemble des industries du Québec).

La proportion des travailleurs qui détiennent un certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire est plus faible dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales que dans l'ensemble des industries du Québec (16 % en aquaculture, 11 % en capture et 6 % en transformation, comparativement à 20 % dans l'ensemble des industries du Québec).

Il en va de même pour les certifications et les diplômes universitaires : seulement 11 % des travailleurs en aquaculture, 5 % des travailleurs en transformation et 2 % en capture ont atteint ce niveau de scolarité comparativement à 23 % des personnes occupées au Québec.

Tableau 59 : Scolarité des personnes en emploi par secteur - 2011

	Total - Industrie SCIAN 2007		1125 Aquaculture		1141 Pêche		3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Total - Plus haut certificat, diplôme ou grade	3 880 425	100 %	185	100 %	2 535	100 %	2 895	100 %
Aucun certificat, diplôme ou grade	469 630	12 %	65	35 %	830	33 %	1 155	40 %
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	785 925	20 %	40	22 %	660	26 %	890	31 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	731 185	19 %	25	14 %	695	27 %	485	17 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	789 740	20 %	30	16 %	275	11 %	165	6 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	194 035	5 %	0	0 %	15	1 %	70	2 %
Certificat, diplôme ou grade universitaire : baccalauréat ou supérieur	909 910	23 %	20	11 %	60	2 %	135	5 %
Baccalauréat	586 390	15 %	0	0 %	35	1 %	100	3 %
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	89 480	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	25 400	1 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Maîtrise	173 295	4 %	0	0 %	15	1 %	15	1 %
Doctorat acquis	35 345	1 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Source : Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011. Données compilées par Emploi-Québec en 2013.

5.3. Information sur les principaux emplois dans le secteur

L'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales a permis de répertorier les professions clés de l'industrie et de connaître leur importance en pourcentage. Les tableaux qui suivent présentent ces données par secteur.

Tableau 60 : Professions clés du secteur de la transformation en région maritime et part de chacune au sein des entreprises

Professions	%
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson	81 %
Préposé de nettoyage et de sanitation	5 %
Mécanicien industriel	5 %
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises	2 %
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins)	2 %
Directeur de la production	1 %
Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP	1 %
Directeur de la qualité et de la R&D	1 %
Directeur des ressources humaines	1 %
Total	100 %

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

Tableau 61 : Professions clés du secteur de la transformation en région urbaine et part de chacune au sein des entreprises

Professions	%
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson	71 %
Directeur de la production	3 %
Préposé de nettoyage et de sanitation	8 %
Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP	2 %
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises	4 %
Directeur de la qualité et de la R&D	4 %
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins)	2 %
Directeur des ressources humaines	2 %
Mécanicien industriel	1 %
Électromécanicien de systèmes automatisés	3 %
Technicien en maintenance industrielle	0 %
Total	100 %

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

Tableau 62 : Professions clés du secteur piscicole et part de chacune au sein des entreprises

Professions	%
Ouvrier piscicole	70 %
Technicien piscicole	30 %
Total	100 %

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

Tableau 63 : Professions clés du secteur maricole et part de chacune au sein des entreprises

Professions	%
Ouvrier maricole	73 %
Technicien maricole	27 %
Total	100 %

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

Tableau 64 : Professions clés du secteur de la capture et part de chacune au sein des entreprises

Professions	%
Aide-pêcheur avec brevet	59 %
Aide-pêcheur sans brevet	41 %
Total	100 %

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

5.4. Emplois, embauches et prévisions d'embauches par poste

Cette section du diagnostic touche les emplois par poste, les embauches effectuées au cours des 3 dernières années ainsi que les prévisions d'embauches pour les 3 prochaines années. Les données obtenues par l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales ont été généralisées à l'ensemble des secteurs respectifs.

Notons que ces données généralisées doivent être considérées avec prudence puisque les tailles d'échantillon sont considérées comme étant petites, sur le plan statistique, pour les secteurs de la transformation et de l'aquaculture.

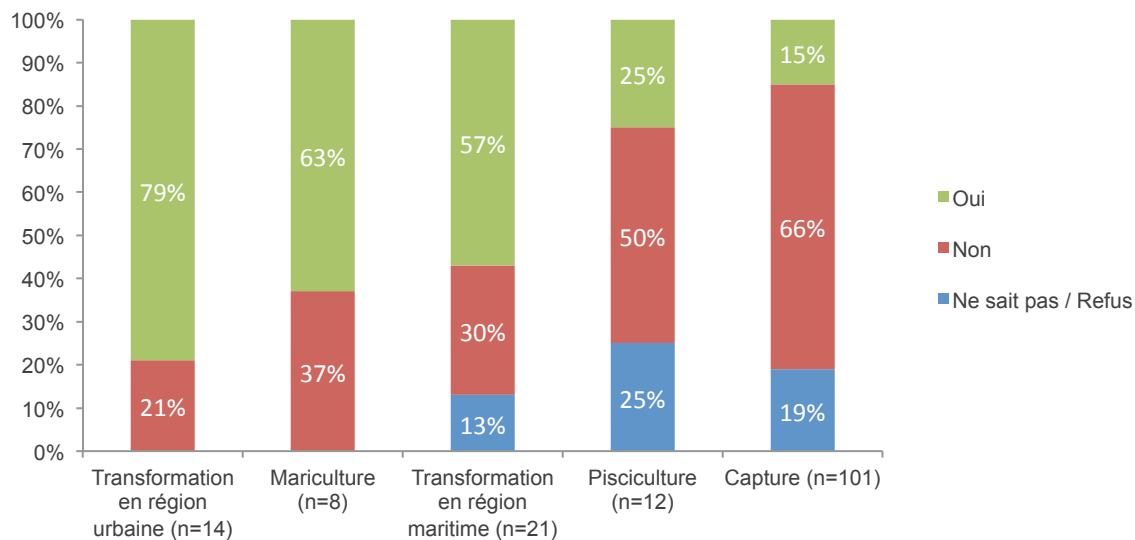
Intention d'embaucher au cours des trois prochaines années

Tout d'abord, une question spécifique a été posée aux entreprises au moment de l'enquête en matière d'intention d'embaucher au cours des 3 prochaines années. Ce résultat révèle la proportion d'entreprises concernées par l'embauche de ressources dans un futur rapproché.

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

L'intention d'embaucher dans les entreprises maricoles est aussi plus marquée que dans les entreprises piscicoles : 5 entreprises sur 8, soit 63 %, contre 3 sur 12, soit 25 % respectivement).

Figure 24 : Intention d'embaucher des employés (3 prochaines années)



Q29. Prévoyez-vous engager de nouveaux employés au cours des 3 prochaines années ?

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

Voyons maintenant en détail le nombre d'emplois par poste, les embauches effectuées au cours des 3 dernières années ainsi que les prévisions d'embauches au cours des 3 prochaines années. Ces données sont présentées par secteur et par poste selon les résultats de l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, sur la base des entreprises sondées ainsi que basées sur une projection à l'ensemble des secteurs concernés.

Transformation en région maritime

Nombre d'emplois par poste

Selon l'enquête auprès des entreprises, les postes se retrouvant au sein des entreprises de transformation en région maritime sont principalement liés à la profession de préposé à la transformation des produits marins.

La proportion des emplois liés à cette profession par rapport à l'ensemble des emplois des entreprises (excluant le personnel administratif) est de 81 %, soit 2937 préposés à la transformation de produits marins sur 3647 postes.

Ces nombres sont calculés en additionnant le nombre d'emplois des entreprises sondées et en le généralisant à l'ensemble du secteur.

La part des postes de direction et de supervision (directeur de la production, contrôleur de la qualité, directeur de la qualité et de la R&D, contremaître/surveillant à la production et directeur des ressources humaines) se situe à 6 % (soit 226 emplois), celle des techniciens en maintenance industrielle, des mécaniciens industriels et des électromécaniciens de systèmes automatisés, à 6 % (soit 213 emplois), celle des préposés de nettoyage et de sanitation à 5 % (soit 200 emplois) et celle des commis à la réception et à l'expédition des marchandises, à 2 % (soit 70 emplois) sur le nombre total d'emplois (excluant les postes reliés à l'administration).

Embauches au cours des 3 dernières années

En additionnant les embauches effectuées au cours des 3 dernières années par les entreprises sondées et en les généralisant à l'ensemble du secteur, on obtient 1313 nouvelles embauches, dont 80 % sont de préposés à la transformation de produits marins (soit 1047 emplois ou 15 emplois par entreprise).

Prévision d'embauches au cours des 3 prochaines années

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 pour les 3 prochaines années (ou 3,3 employés par entreprise annuellement).

Les prévisions d'embauche sont principalement des préposés à la transformation des produits marins dans une proportion de 84 %, soit un total de 600 nouvelles embauches pour les 3 prochaines années, représentant 8,6 emplois par entreprise.

Tableau 65 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années ainsi que prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années – Secteur de la transformation en région maritime

	Transformation en région maritime (n=21)					
	Nombre d'emplois dans les entreprises sondées	Nombre d'emplois généralisé à l'ensemble du secteur	Nombre d'embauches au cours des 3 dernières années dans les entreprises sondées	Nombre d'embauches au cours des 3 dernières années généralisé à l'ensemble du secteur	Prévisions d'embauche au cours des 3 prochaines années dans les entreprises sondées	Prévisions d'embauche généralisées à l'ensemble du secteur
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson	881	2 937	314	1 047	180	600
Directeur de la production	16	53	4	13	3	10
Préposé de nettoyage et de sanitation	60	200	50	167	14	47
Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP	12	40	8	27	4	13
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises	21	70	1	3	1	3
Directeur de la qualité et de la R&D	9	30	6	20	3	10
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins)	25	83	5	17	6	20
Directeur des ressources humaines	6	20	2	7	0	0
Mécanicien industriel	58	193	1	3	2	7
Électromécanicien de systèmes automatisés	1	3	1	3	1	3
Technicien en maintenance industrielle	5	17	2	7	0	0
Total	1 094	3 647	394	1 313	214	713

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

Note : Le calcul des emplois, des embauches et des prévisions d'embauche généralisés à l'ensemble du secteur est basé sur 70 entreprises de la transformation en région maritime – Données officielles compilées en 2013 par le MAPAQ. Les données généralisées doivent être considérées avec prudence puisque la taille d'échantillon est considérée comme étant petite (n<30) sur le plan statistique.

Transformation en région urbaine

Nombre d'emplois par poste

Les postes se retrouvant au sein des entreprises de transformation en région urbaine sont principalement liés à la profession de préposé à la transformation des produits marins.

La proportion de ces postes par rapport à l'ensemble des emplois des entreprises (excluant le personnel administratif) se situe à 71 %, soit 1477 préposés à la transformation de produits marins sur 2085 postes.

Ces nombres sont calculés en additionnant le nombre d'emplois des entreprises sondées et en le généralisant à l'ensemble du secteur.

La part des postes de direction et de supervision (directeur de la production, contrôleur de la qualité, directeur de la qualité et de la R&D, contremaître/surveillant à la production et directeur des ressources humaines) se situe à 13 %, celle des préposés de nettoyage et de sanitation à 8 %, celle des techniciens en maintenance industrielle, des mécaniciens industriels et des électromécaniciens de systèmes automatisés, à 4 % et celle des commis à la réception et à l'expédition des marchandises, à 4 % sur le nombre total d'emplois (excluant les postes reliés à l'administration).

Embauches au cours des 3 dernières années

En additionnant les embauches réalisées au cours des 3 dernières années par les entreprises sondées et en les généralisant à l'ensemble du secteur, on obtient 1200 nouvelles embauches, dont 76 % de préposés à la transformation de produits marins (soit un total de 912 emplois au cours des 3 dernières années, représentant 12 emplois par entreprise).

Prévision d'embauche au cours des 3 prochaines années

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, ce qui représente 10 embauches par entreprise du secteur (ou 3,3 employés annuellement).

Les prévisions d'embauche sont principalement des préposés à la transformation des produits marins dans une proportion de 68 %, soit 516 nouvelles embauches, ce qui représente 6,8 nouvelles embauches par entreprise au cours des 3 prochaines années.

Tableau 66 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années ainsi que prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années – Secteur de la transformation en région urbaine

	Transformation en région urbaine (n=14)					
	Nombre d'emplois dans les entreprises sondées	Nombre d'emplois généralisé à l'ensemble du secteur	Nombre d'embauches au cours des 3 dernières années dans les entreprises sondées	Nombre d'embauches au cours des 3 dernières années généralisé à l'ensemble du secteur	Prévisions d'embauche au cours des 3 prochaines années dans les entreprises sondées	Prévisions d'embauche généralisées à l'ensemble du secteur
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson	272	1 477	168	912	95	516
Directeur de la production	10	54	8	43	2	11
Préposé de nettoyage et de sanitation	31	168	11	60	7	38
Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP	9	49	4	22	3	16
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises	14	76	5	27	6	33
Directeur de la qualité et de la R&D	16	87	10	54	6	33
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins)	9	49	5	27	17	92
Directeur des ressources humaines	7	38	4	22	1	5
Mécanicien industriel	5	27	2	11	0	0
Électromécanicien de systèmes automatisés	10	54	3	16	2	11
Technicien en maintenance industrielle	1	5	1	5	0	0
Total	384	2 085	221	1 200	139	755

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

Note : Le calcul des emplois, des embauches et des prévisions d'embauche généralisés à l'ensemble du secteur est basé sur 76 entreprises de la transformation en région urbaine – Données officielles compilées en 2013 par le MAPAQ. Les données projetées doivent être considérées avec prudence puisque la taille d'échantillon est considérée comme étant petite (n<30) sur le plan statistique.

Pisciculture

Nombre d'emplois par poste

Les entreprises piscicoles qui produisent 15 tonnes et plus de poissons par année ont principalement des ouvriers piscicoles. Leur part est de 70 %, soit 33 emplois sur 47, selon le nombre d'emplois généralisé à l'ensemble du secteur.

Les techniciens piscicoles représentent 30 % de l'ensemble des emplois, soit 14 techniciens piscicoles sur 47 emplois.

Embauches au cours des 3 dernières années

Les entreprises piscicoles produisant 15 tonnes et plus de poissons par année ont embauché 40 nouveaux travailleurs au cours des 3 dernières années, selon le nombre d'embauches projeté à l'ensemble du secteur.

Embauches au cours des 3 prochaines années

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, pour une moyenne par entreprise de 0,3 employé (ou 0,1 employé annuellement).

Tableau 67 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années ainsi que prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années par poste – Secteur de la pisciculture

	Pisciculture (n=12)					
	Nombre d'emplois dans les entreprises sondées	Nombre d'emplois généralisé à l'ensemble du secteur	Nombre d'embauches au cours des 3 dernières années dans les entreprises sondées	Nombre d'embauches au cours des 3 dernières années généralisé à l'ensemble du secteur	Prévisions d'embauche au cours des 3 prochaines années dans les entreprises sondées	Prévisions d'embauche généralisées à l'ensemble du secteur
Ouvrier piscicole	22	33	17	26	2	3
Technicien piscicole	9	14	9	14	1	2
Total	31	47	26	40	3	5

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

Note : Le calcul des emplois, des embauches et des prévisions d'embauche généralisés à l'ensemble du secteur, est basé sur 18 entreprises (le nombre total d'entreprises produisant 15 tonnes et plus annuellement) – Données officielles compilées en 2013 par le MAPAQ. Les données projetées doivent être considérées avec prudence puisque la taille d'échantillon est considérée comme étant petite (n<30) sur le plan statistique.

Mariculture

Nombre d'emplois par poste

Les entreprises maricoles ont principalement des ouvriers maricoles. Leur part est de 73 %, soit 47 emplois sur 64, selon le nombre d'emplois généralisé à l'ensemble du secteur. Les techniciens maricoles, qui sont pour la plupart des propriétaires (mariculteurs), représentent 27 % de l'ensemble des emplois, soit 17 techniciens maricoles sur 64 emplois.

Embauches au cours des 3 dernières années

Les entreprises maricoles ont embauché 43 nouveaux travailleurs au cours des 3 dernières années, selon le nombre d'embauches généralisé à l'ensemble du secteur.

Embauches au cours des 3 prochaines années

La prévision d'embauches pour le secteur maricole est de 14 nouveaux travailleurs, soit 0,9 embauche par entreprise maricole (ou 0,3 employé annuellement).

Tableau 68 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années et prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années – Secteur de la mariculture

	Mariculture (n=8)					
	Nombre d'emplois dans les entreprises sondées	Nombre d'emplois généralisé à l'ensemble du secteur	Nombre d'embauches au cours des 3 dernières années dans les entreprises sondées	Nombre d'embauches au cours des 3 dernières années généralisé à l'ensemble du secteur	Prévisions d'embauche au cours des 3 prochaines années dans les entreprises sondées	Prévisions d'embauche généralisées à l'ensemble du secteur
Ouvrier maricole	25	47	17	32	8	10
Technicien maricole	9	17	6	11	3	4
Total	34	64	23	43	11	14

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

Note : Le calcul des emplois, des embauches et des prévisions d'embauche généralisés à l'ensemble du secteur est basé sur 15 entreprises toujours en activité en 2013 selon la liste fournie par la Société de développement de l'industrie maricole (Sodim).

Capture

Nombre d'emplois par poste

Les entreprises de la capture emploient des aides-pêcheurs avec brevet ou sans brevet. La part des aides-pêcheurs avec brevet est de 59 %, soit 1361 emplois sur 2316, selon le nombre d'emplois généralisé à l'ensemble du secteur. Les aides-pêcheurs sans brevet représentent 41 % de l'ensemble des emplois, soit 955 emplois sur un total de 2316.

Embauches au cours des 3 prochaines années

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

Notons que les entreprises de la capture privilégient l'embauche d'aide-pêcheur avec brevet puisque leur part des prévisions d'embauches est de 81 % comparativement à 48 % des embauches au cours des 3 dernières années.

Tableau 69 : Nombre d'emplois et d'embauches par poste au cours des 3 dernières années ainsi que prévisions d'embauche par poste au cours des 3 prochaines années – Secteur de la capture

	Capture (n=101)			
	Nombre d'emplois dans les entreprises sondées	Nombre d'emplois projeté à l'ensemble du secteur	Prévisions d'embauche au cours des 3 prochaines années dans les entreprises sondées	Prévisions d'embauche projetées à l'ensemble du secteur
Aide-pêcheur avec brevet	134	1 361	22	223
Aide-pêcheur sans brevet	94	955	5	51
Total	228	2 316	27	274

Référence : Q25. Parmi les postes suivants, mentionnez ceux occupés par au moins un employé dans votre entreprise : (N.B. Lorsqu'un employé effectue plusieurs postes (employés multitâches), veuillez le dénombrer dans le poste représentant la plus grande portion de ses tâches.)

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX) Q26. Combien d'employés dans votre entreprise effectuent comme tâche principale chacun des postes suivants ?

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX) Q27. Parmi ceux-ci, combien détiennent un diplôme relié à la fonction occupée ?

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX) Q28. Combien d'employés avez-vous engagés au cours des 3 dernières années, et ce, par poste :

(SI Q29=01) Q30. Combien d'employés prévoyez-vous engager et ce, par poste :

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

Note : Le calcul des emplois, des embauches et des prévisions d'embauche généralisés à l'ensemble du secteur est basé sur 1026 pêcheurs enregistrés actifs – Données officielles du MPO – Région du Québec et compilées par le MAPAQ en 2013.

5.5. Opinion des employés

Afin de connaître l'opinion des employés des secteurs de la transformation en région maritime, de la mariculture et de la capture, 2 groupes de discussion ont été réunis, soit 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 la capture) et un deuxième à Gaspé. Au total, 19 travailleurs de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales ont participé aux discussions.

À ces groupes de discussion s'ajoutent les entrevues individuelles auprès des employés du secteur piscicole, obtenant ainsi un total d'employés sondés de 24 personnes.

Voici la répartition des participants aux groupes de discussion ainsi qu'aux entrevues individuelles par secteur :

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

En raison de cette répartition par secteur, les résultats obtenus reflètent principalement la situation des entreprises de la transformation en région maritime et de celles du secteur piscicole.

Les employés ont été interrogés sur certains thèmes abordés auprès des entreprises lors des entrevues individuelles et de l'enquête.

Les thèmes abordés lors des discussions se rapportaient aux points suivants :

- Les forces et les faiblesses perçues du secteur;
- Les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines;
- Les pratiques des entreprises en matière de gestion de la santé et sécurité du travail;
- Les pratiques des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre, à savoir la formation en début d'emploi et en cours d'emploi;
- Les enjeux et les défis du secteur perçus par les employés.

Forces et faiblesses de l'industrie telles que perçues par les employés

Forces de rétention de l'industrie

Les forces de l'industrie que les employés perçoivent sont :

- La qualité reconnue des produits;
- La modernisation des équipements (afin d'être concurrentiel), bien qu'elle ait un impact négatif sur la main-d'œuvre;
- La diversité des espèces transformées, qui favorise une diversification de la production et assure ainsi du travail sur une plus longue période;
- L'expérience des employés de l'industrie;
- Le travail à l'extérieur et dans la nature.

Faiblesses de rétention de l'industrie

Les faiblesses perçues sont :

- L'absence d'avantages sociaux (fonds de pension, etc.)
- Le faible niveau d'attractivité chez les jeunes (travail saisonnier, travail physique, incertitude de l'emploi, pas d'avantages sociaux, etc.);
- L'horaire imprévisible et condensé;
- Les conditions de travail parfois difficiles (travail physique, dans le froid et l'humidité);
- Le travail saisonnier;
- Le manque de motivation des nouveaux employés embauchés;
- L'influence des parents qui incitent les jeunes à travailler dans un autre secteur.

Impact des changements, vu par les employés

Les entreprises ont apporté des changements au cours des 3 dernières années :

- La mécanisation des équipements;
- La mécanisation des procédés;
- La diversification des espèces transformées;
- La fusion d'entreprises;
- L'adoption de normes plus sévères en gestion de la qualité;
- La législation des quotas (en diminution);
- La réorganisation du travail en raison des départs à la retraite;
- L'implantation de nouvelles techniques de travail.

Comme impacts de ces changements, les éléments suivants sont ressortis :

- Le travail est devenu moins physique;
- Il y a une diminution des rejets;
- On exige des travailleurs d'être capables de s'adapter en apprenant sur le tas et d'atteindre rapidement un niveau de production satisfaisant;
- Comme conséquence négative, la mécanisation dans les entreprises de la transformation en région maritime a entraîné une diminution du nombre d'employés.

Pour le futur, on prévoit les changements suivants :

- Une amélioration de la productivité, donc du rythme de production des employés;
- Une diminution du nombre de semaines de travail, puisque la transformation des produits marins s'effectue sur une période plus courte mais plus intense (on transforme plus de produits en moins de temps);
- L'installation de nouveaux équipements pour augmenter la production;
- L'accroissement de la concurrence entre les entreprises, puisque, à cause de la diversification, elles transforment toutes les mêmes espèces.

Situation de la relève

La relève des entreprises de la capture et de la mariculture est surtout familiale. Il est difficile d'attirer de la relève dans l'industrie, surtout pour les postes non spécialisés, en raison du caractère saisonnier de l'emploi et des conditions de travail en général.

Il est aussi difficile d'attirer une relève en pisciculture, notamment pour les raisons suivantes :

- Les investissements de départ sont importants dans l'industrie;
- Il n'y a pas de formation spécifique au secteur dans la région où sont concentrées les piscicultures (Estrie, etc.);
- Le travail est physique.

Recrutement

En général, les entreprises utilisent le bouche-à-oreille, le référencement, le centre d'emploi, ou bien elles font remplir un formulaire pour effectuer le recrutement du personnel. Par la suite, des entrevues ont lieu. Au moment de l'embauche, il y a une période d'essai afin d'évaluer si la personne est apte à faire le travail.

Les nouveaux employés ont des conditions de travail précaires. Le nombre de semaines travaillées est incertain. Les derniers entrés sont les derniers appelés pour travailler. Toutefois, il est facile de se trouver un emploi dans l'industrie.

Avancement de carrière

En capture, l'avancement est possible en devenant capitaine ou en prenant la relève de l'entreprise.

En transformation, les personnes qui détiennent des postes spécialisés obtiennent davantage de responsabilités. Toutefois, il est difficile d'avoir de l'avancement pour les préposés de la transformation des produits marins, bien qu'on leur demande d'être plus polyvalents.

Dans le secteur de la pisciculture, les employés occupent toujours le même poste. Il y a peu de possibilités d'avancement de carrière.

Conditions de travail

Horaire

Dans cette industrie, les journées de travail sont longues. En transformation, les horaires sont de 7 h à 17 h, de 6 h à 17 h et même de 6 h à 18 h en période de haute production. Dans le secteur de la capture, il n'y a pas d'horaire, les sorties en mer peuvent durer des jours. Dans le secteur piscicole et le secteur maricole, les horaires peuvent être flexibles. On invoque notamment le type familial de ces entreprises, qui explique la flexibilité des horaires.

Salaire

Les postes spécialisés ont généralement une bonne rémunération. Les postes non spécialisés mais syndiqués ont également une bonne rémunération dans le secteur de la transformation en région maritime.

Avec la hausse du salaire minimum, les employés ont pu obtenir un salaire supérieur, mais la plupart des employés ayant des postes non spécialisés considèrent que leur salaire est bas.

Nombre de semaines travaillées

Dans le secteur de la transformation, les employés travaillent entre 15 et 30 semaines. Pour les postes spécialisés, tel que mécanicien ou directeur de la qualité, le nombre de semaines travaillées est plus élevé (45 semaines pour le mécanicien présent au groupe de discussion et 47 semaines pour le directeur de la qualité). Les travailleurs ayant de l'ancienneté font facilement le nombre de semaines de travail requis pour avoir droit à l'assurance-emploi.

Il est parfois difficile pour les plus jeunes de devenir éligibles à l'assurance-emploi lorsque l'entreprise est syndiquée, car ce sont les employés plus anciens qui sont rappelés en premier pour travailler.

Compétitivité des conditions de travail

Les employés ne considèrent pas que les secteurs de la foresterie, du tourisme ainsi que de l'éolien sont plus enviables du point de vue des conditions de travail. Dans le secteur de la pisciculture, certains employés considèrent que leur secteur se compare avantageusement à d'autres secteurs similaires.

Facteur de rétention des employés

Le facteur de rétention mentionné par l'ensemble des travailleurs interrogés est la volonté de rester dans la région. En effet, les travailleurs veulent rester à l'emploi dans l'industrie pour pouvoir demeurer en Gaspésie et profiter de la qualité de vie qu'on y retrouve. Certaines personnes ont mentionné d'autres facteurs : le fait de ne pas posséder de diplôme ou une formation spécialisée ainsi que le choix limité des emplois disponibles.

Pour les travailleurs du secteur de la pisciculture, les conditions de travail sont assez satisfaisantes pour continuer à travailler dans le secteur.

Reconnaissance, motivation, valorisation et autres gratifications du personnel

Les travailleurs questionnés obtiennent peu de valorisation de la part de l'employeur dans leur travail, surtout dans les entreprises de transformation. Toutefois, ils ont mentionné que l'esprit d'équipe est généralement bon.

En matière de reconnaissance, certaines entreprises reconnaissent et soulignent les années de services d'un employé. Un *party* est généralement organisé par l'employeur en fin de saison. Certaines entreprises offrent le repas et remettent des cadeaux.

Dans le secteur de la pisciculture, la valorisation verbale est pratiquée ainsi que la reconnaissance du travail bien fait. Globalement, la reconnaissance est improvisée et basée sur les relations personnelles.

Communications

Les employeurs ne semblent pas communiquer suffisamment avec les employés. Ils tiennent une réunion d'employés en début de saison. En cours de saison, s'il y a des changements, des rassemblements se tiennent à la pause.

Les employés sont intéressés à être plus informés, notamment sur l'évolution de l'entreprise. Ils apprennent parfois les nouveaux développements dans les médias.

Dans le secteur de la capture, les relations sont différentes étant donné la proximité avec l'employeur.

Dans le secteur de la pisciculture, les employeurs tiennent des discussions informelles. Il y a des réunions en début de semaine, et la communication se fait au fur et à mesure des besoins. Les employés se déclarent satisfaits de la communication actuelle. Toutefois, ils considèrent qu'il n'y a pas suffisamment d'activités sociales.

Accueil et intégration des nouveaux employés

L'accueil des nouveaux employés se fait par l'équipe de travailleurs sur place. En général, les nouveaux sont très bien accueillis.

L'intégration se fait par les travailleurs de l'entreprise. Un collègue expérimenté est chargé d'accompagner le nouvel employé et de lui montrer le fonctionnement de l'usine ainsi que les rudiments du métier. Les travailleurs mentionnent qu'il n'existe pas de manuel pour les employés.

Dans le secteur de la pisciculture, l'accueil est plutôt fait par le propriétaire et l'intégration se fait en jumelant le nouvel employé et un employé expérimenté avec lequel il apprendra le métier tout en travaillant. Le nouvel employé bénéficie également d'une formation de départ en sécurité.

Aucun employé ne mentionne l'existence d'une démarche particulière ou d'une politique officielle d'accueil.

Pratiques des entreprises en matière de gestion de la santé et sécurité du travail

En matière de santé et sécurité du travail, la grande majorité des employés ont suivi les formations obligatoires. On mentionne également que les noms des personnes formées sont affichés sur un babillard.

Les employés souhaiteraient bénéficier de plus de formation en matière de santé et sécurité et ne pas se limiter aux cours obligatoires aux 3 ans.

On évoque que certains accidents sont survenus et qu'on a apporté des correctifs pour diminuer les risques.

Pratiques des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre en début et en cours d'emploi

Formation du personnel

Exigences lors de l'embauche

Au moment de l'embauche, l'employeur exige une formation pour les postes en administration et les postes spécialisés (un mécanicien, par exemple). Toutefois, pour les postes de préposés, aucune formation n'est exigée, seule l'expérience est demandée. Même, pour certaines entreprises de transformation, en raison de la rareté de la main-d'œuvre, on n'exige aucune expérience.

Dans le secteur de la pisciculture, on exige de l'expérience dans le domaine, une bonne éthique de travail et une bonne forme physique. Un seul employeur a exigé un DEC en aquaculture lors de l'embauche de l'un des 5 employés interrogés.

Formation en début d'emploi

Pour les postes de préposés à la transformation des produits marins, le nouvel employé a une formation en début d'emploi, qui est dispensée par un collègue expérimenté. Il est donc accompagné par ce collègue qui lui montre, sur le tas, les rudiments du métier.

Dans le secteur de la pisciculture, le même processus s'observe. Toutefois, c'est parfois le propriétaire qui forme l'employé sur le tas. Dans le secteur de la capture, l'aide-pêcheur apprend également sur le tas les tâches à accomplir sur un bateau.

Formation continue

Plusieurs employés ont suivi les formations obligatoires en hygiène et salubrité ainsi qu'en gestion de la qualité. Certains reçoivent de la formation par les fournisseurs lors de l'installation de nouveaux équipements. En général, les contrôleurs de la qualité et les opérateurs de machines reçoivent de la formation.

Dans le secteur de la pisciculture, la plupart des employés n'ont pas reçu de formation structurée pendant les 3 dernières années.

Dans le secteur de la capture, les travailleurs déclarent suivre uniquement les formations obligatoires.

Besoins actuels en matière de formation

Dans le secteur de la transformation, certains employés mentionnent qu'ils auraient besoin de formation sur le fonctionnement des équipements et des machines.

Dans le secteur de la transformation et le secteur piscicole, on évoque le besoin de formation en hygiène et salubrité.

Besoins futurs de formation

Pour les 3 prochaines années, les employés du secteur de la transformation expriment un besoin de formation en mécanique diesel, en hygiène et salubrité, en anglais et en informatique.

Dans le secteur de la pisciculture, on évoque les thèmes suivants : la santé et sécurité, l'hygiène et salubrité ainsi que les maladies des poissons.

Enjeux et défis de l'industrie, tels que perçus par les employés

Perception de l'avenir de l'industrie

Les employés n'envisagent pas de quitter l'industrie. Ils ont, pour la majorité, beaucoup d'ancienneté. Dans le secteur de la pisciculture, ils souhaitent travailler dans le secteur jusqu'à l'âge de la retraite.

Puisque l'industrie est basée sur la ressource halieutique limitée et réglementée (régie par des quotas), les travailleurs s'inquiètent de l'avenir de l'industrie. Y aura-t-il suffisamment d'emplois dans le futur ? Les conditions de travail seront-elles meilleures ?

Dans le secteur de la pisciculture, les employés sont plus optimistes et ils croient en une amélioration des conditions de travail dans le futur.

Toutefois, selon tous les employés, l'industrie n'est pas un secteur d'avenir pour les jeunes, en raison de l'incertitude des emplois et de l'environnement de travail difficile.

Enjeux et défis perçus

Les enjeux et défis évoqués par les employés sont :

- L'amélioration des techniques et la mécanisation;
- Le développement de nouveaux marchés;
- La diversification par la capture et la transformation de nouvelles espèces;
- Le développement de la troisième transformation;
- La rareté de la main-d'œuvre;
- Les conditions de travail à améliorer;
- Le travail exigeant physiquement pour les personnes plus âgées;
- L'instabilité de la production aquacole;
- Les normes environnementales qui peuvent nuire au secteur de la pisciculture et réduire les emplois.

5.6. 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.

6. Portrait de la formation

6.1. Formation initiale offerte

Les programmes d'études pertinentes au secondaire, pour les métiers semi-spécialisés et au collégial sont présentés dans les tableaux ci-dessous. Seuls les programmes directement en rapport avec l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales ont été retenus. La description détaillée des programmes se trouve à l'annexe F.

Tableau 70 : Les programmes d'études pertinentes au secondaire

Aquaculture	
DEP 5094	Aquiculture
Capture	
DEP 5257	Pêche professionnelle
Mécanique d'entretien	
DEP-1250	Mécanique marine

Tableau 71 : Les métiers semi-spécialisés

Transformation	
FMS 8180	Préposée, préposé à la transformation du poisson
FMS 8181	Préposée, préposé à la transformation des crustacés
FMS 8182	Préposée, préposé à la transformation des mollusques
FMS 8205	Préposée, préposé au débarquement des produits marins

Note : Les données sur les inscriptions et la diplomation pour les métiers semi-spécialisés ne sont pas disponibles auprès du MELIS.

Tableau 72 : Les programmes d'études pertinentes au collégial

Aquaculture	
DEC 231.A0	Aquaculture
AEC EJC.01	Aquaculture
Transformation	
DEC 231.B0	Technologie de la transformation des produits aquatiques
Alimentation et tourisme	
DEC 154.A0	Technologie des procédés et de la qualité des aliments

Inscriptions des élèves débutants

Dans un premier temps, le nombre d'inscriptions des élèves débutants pour un programme pertinent au secondaire est présenté. Précisons qu'un élève est déclaré débutant si la première date du début de sa fréquentation scolaire dans ce programme se situe pendant l'année scolaire observée. Le total des inscriptions est présenté en second lieu.

Les inscriptions des élèves débutants pour le DEP Pêche professionnelle ont diminué, passant de 18 élèves débutants en 2009-2010 à 9 (soit une décroissance de 50 %). Le DEP Aquaculture n'a enregistré aucune inscription d'élèves débutants au cours des 3 dernières années. De son côté, le DEP Mécanique marine voit son nombre d'inscriptions d'élèves débutants diminuer de 43 % entre 2010-2011 et 2011-2012, soit de 14 à 8 élèves débutants. Force est de constater, devant le faible nombre de débutants, que ces programmes intéressent peu d'élèves.

Tableau 73 : Inscriptions des élèves débutants pour un programme pertinent au secondaire

Nombre d'inscriptions des élèves débutants dans des programmes menant au Diplôme d'études professionnelles			
Programme	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pêche professionnelle (R5257)	18	9	9
Aquiculture DEP 5094	0	0	0
Mécanique marine DEP 1250	0	14	8

Source : MELS, DSID, SIS, *Système Charlemagne*, données au 2013-02-09, production 2013-06-28.

Total des inscriptions

Le total des inscriptions est en décroissance de 47 % pour le DEP Pêche professionnelle au cours des 3 dernières années. On compte en 2011-2012 40 élèves au total pour ce programme. Le DEP en aquiculture ne dénombre aucune inscription au cours des 3 dernières années. Le total des inscriptions du DEP Mécanique marine a diminué de 36 % entre 2010-2011 et 2011-2012, se situant à 9 inscriptions pour l'année scolaire de 2011-2012.

Tableau 74 : Total des inscriptions pour un programme pertinent au secondaire

Nombre total d'inscriptions dans des programmes menant au Diplôme d'études professionnelles			
Programme	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Pêche professionnelle (R5257)	75	50	40
Aquiculture DEP 5094	0	0	0
Mécanique marine DEP-1250	0	14	9

Source : MELS, DSID, SIS, *Système Charlemagne*, données au 2013-02-09, production 2013-06-28.

Diplômes émis

Au cours des 3 dernières années, le nombre de diplômes émis a diminué de 45 % pour le DEP Pêche professionnelle, passant de 22 à 12 diplômes décernés en 2012. Le programme de DEP Aquaculture n'a délivré aucun diplôme au cours des 3 dernières années. Le DEP Mécanique marine a émis 6 diplômes en 2012, comparativement à 4 diplômes en 2011.

Tableau 75 : Diplômes pertinents émis au secondaire

Nombre total de diplômes d'études professionnelles émis par programme professionnel			
Programme	2010	2011	2012
Pêche professionnelle (R5257)	22	9	12
Aquiculture DEP 5094	0	0	0
Mécanique marine DEP-1250	0	4	6

Source : MELS, DSID, SIS, *Système Charlemagne*. Données saisies le 20 février 2014.

Inscriptions et diplomation au collégial

Inscriptions des élèves débutants

Pour les programmes spécifiquement reliés à l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, les inscriptions des élèves débutants, soit des élèves inscrits en première année, ont diminué depuis 2009-2010. En effet, le DEC Aquaculture n'a reçu aucune inscription au cours des 3 dernières années. L'attestation Aquaculture a recruté 5 nouveaux élèves de première année en 2011-2012.

On constate toutefois une augmentation des inscriptions au cours des 3 dernières années au DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments.

Précisons qu'un élève est déclaré débutant dans un programme de formation au collégial si la première date du début de sa fréquentation scolaire dans ce programme se situe pendant l'année scolaire observée.

Tableau 76 : Inscriptions des élèves de première année dans un programme pertinent au collégial

Nombre d'inscriptions d'élèves à la première année aux sessions d'automne dans des programmes collégiaux			
Programme	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Aquaculture (EJC01)	0	0	5
Techniques d'aquaculture (231A0)	2	3	0
Technologie de la transformation des produits aquatiques (231B0)	0	0	0
Technologie des procédés et de la qualité des aliments (154A0)	63	71	73

Source : MELS, DSID, SIS, *Système Socrate*. Données saisies le 20 février 2014.

Inscriptions totales

Pour les programmes spécifiquement reliés à l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, le total des inscriptions est en décroissance de 77 % pour les DEC Techniques d'aquaculture et Technologie de la transformation des produits aquatiques depuis 2009-2010. En 2011-2012, on dénombre 3 inscriptions en Techniques d'aquaculture et en Technologie de la transformation des produits aquatiques. L'Attestation Aquaculture a obtenu 9 inscriptions au total en 2011-2012.

On observe toutefois une augmentation des inscriptions totales de l'ordre de 7 % au cours des 3 dernières années pour le DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments, passant de 177 inscriptions totales en 2009-2010 à 190 en 2011-2012.

Tableau 77 : Inscriptions totales des élèves dans un programme pertinent au collégial

Nombre total d'inscriptions aux sessions d'automne dans des programmes collégiaux			
Programme	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Aquaculture (EJC01)	0	1	9
Techniques d'aquaculture (231A0)	13	7	3
Technologie de la transformation des produits aquatiques (231B0)	13	13	3
Technologie des procédés et de la qualité des aliments (154A0)	177	192	190

Source : MELS, DSID, SIS, *Système Socrate*. Données saisies le 20 février 2014.

Diplômes émis

Le nombre de diplômes délivrés en 2012 est de 47 pour le DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments, de 4 pour l'Attestation en aquaculture (Aquaculture EJC01), de 3 pour le DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques et de un seulement pour le DEC Techniques d'aquaculture.

Au cours des 3 dernières années, le nombre de diplômés demeure petit dans tous les programmes, à l'exception du DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments.

Tableau 78 : Diplômes pertinents émis au collégial

Nombre de diplômes et d'attestations d'études collégiales délivrés par programme collégial			
Programme	2010	2011	2012p
Aquaculture (EJC01)	0	1	4
Techniques d'aquaculture (231A0)	7	1	1
Technologie de la transformation des produits aquatiques (231B0)	0	7	3
Technologie des procédés et de la qualité des aliments (154A0)	49	41	47

Source : MELS, DSID, SIS, *Système Socrate*. Données saisies le 20 février 2014.

Note : Les données pour l'année civile de diplomation 2012 sont provisoires.

Établissements d'enseignement en rapport avec l'industrie

Pour les programmes reliés spécifiquement à l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, tels que les DEP en pêche professionnelle et en aquaculture ainsi que les DEC en transformation de produits aquatiques et en aquaculture, seule la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine a, sur son territoire, des établissements de formation du niveau secondaire et collégial offrant ces programmes.

L'Institut de technologie agroalimentaire (campus de La Pocatière et campus de Saint-Hyacinthe) et le cégep régional de Lanaudière à Joliette offrent quant à eux, le DEC en Technologie des procédés et de la qualité des aliments.

Les établissements autorisés à offrir des programmes de niveaux secondaire et collégial en 2013-2014 liés à l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont les suivants :

Tableau 79 : Établissements autorisés à offrir des programmes d'ordre secondaire et d'ordre collégial en rapport avec l'industrie

Aquiculture (DEP)
CS René-Lévesque
Pêche professionnelle (DEP)
CS des Chic-Chocs
CS Eastern Shores
CS des Îles
CS René-Lévesque
École des pêches et de l'aquaculture du Québec
Mécanique marine (DEP)
École des pêches et de l'aquaculture du Québec
Techniques d'aquaculture (DEC)
Cégep de la Gaspésie et des Îles
Technologie de la transformation des produits aquatiques (DEC)
Cégep de la Gaspésie et des Îles
Technologie des procédés et de la qualité des aliments (DEC)
Institut de technologie agroalimentaire, Campus de La Pocatière et campus de Saint-Hyacinthe
CÉGEP régional de Lanaudière à Joliette

Source :

<http://www.inforoutefpt.org/resultatProg.aspx?Niv=0&DEP=1&ASP=1&AEP=1&AFS=1&EUJ=1&DEC=1&AEC=1&AFC=1&Nom=Nv&Reg=0&Sec=2&Lng=0>. Données saisies le 21 février 2014.

6.2. Situation des diplômés

Diplômés des programmes de formation pertinents au secondaire

Les données sur la situation des diplômés des programmes de formation professionnelle pertinents au secondaire, présentées dans les tableaux qui suivent, ont été recueillies lors de l'enquête *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, réalisée par le MELS. Cette enquête avait pour but de décrire, puis de faire connaître la situation des personnes diplômées de la formation professionnelle au secondaire environ dix mois après l'obtention de leur diplôme d'études professionnelles (DEP).

Notons qu'en raison du petit nombre de diplômés pour le DEP Mécanique marine (soit de 4 diplômés en 2011), les résultats sur la situation de ces diplômés ne sont pas présentés.

Pêche professionnelle

Situation générale des diplômés

Les personnes diplômées en Pêche professionnelle, qui ont collaboré à l'enquête *La Relance*, sont au nombre de 24, (total de 2010 et 2011). Certaines d'entre elles, 25,0 %, sont à la recherche d'emploi, 16,7 % sont des personnes inactives et 58,3 % ont un emploi. Parmi ces dernières, 85,7 % travaillent à temps plein. Enfin, parmi celles qui travaillent à temps plein, 91,7 % possèdent un emploi en rapport avec la formation.

Le taux des personnes diplômées du programme Pêche professionnelle qui travaillent est de 50 % en 2011, alors que, pour l'ensemble des programmes menant à un DEP en 2011, il est de 77,4 %. Cela signifie que le programme Pêche professionnelle réussit moins bien à procurer un emploi à ses élèves que l'ensemble des DEP au Québec, en moyenne, en 2011.

Tableau 80 : Situation générale – Pêche professionnelle

Année	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse		Situation au 1er juin												L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
				En emploi		À la recherche d'un emploi		Aux études		Personnes inactives		Taux de chômage				À temps plein		En rapport avec la formation	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Total 2010 et 2011	30	24	80,0	14	58,3	6	25,0	0	0,0	4	16,7	7	29,2			12	85,7	11	91,7
Total - DEP en 2011	36 008		58,0		77,4		8,9		9,8		3,9		10,3				88,0		80,3

Source : MELS, Enquête *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, 2011.

Diplômés des programmes de formation pertinents au collégial

Les données sur la situation des diplômés des programmes de formation pertinents au collégial, présentées dans les tableaux qui suivent, ont été recueillies lors de l'enquête *La Relance au collégial en formation technique*, réalisée par le MELS.

Cette enquête avait pour but de décrire, puis de faire connaître la situation des personnes diplômées de la formation technique du collégial environ dix mois après l'obtention de leur diplôme d'études collégiales (DEC).

Les programmes de formation évalués sont :

- Techniques d'aquaculture;
- Technologie de la transformation des produits aquatiques;
- Technologie des procédés et de la qualité des aliments.

Techniques d'aquaculture

Situation générale des diplômés

Les personnes diplômées en Technique d'aquaculture qui ont collaboré à l'enquête *La Relance* au cours des 2 dernières années sont au nombre de 6, soit 5 en 2011 et 1 en 2012. Ces personnes ont un emploi (50 %) ou sont encore étudiantes (50 %). Parmi celles qui ont un emploi, 75 % travaillent à temps plein et 50 % occupent un emploi dans un secteur en rapport avec la formation.

Le taux des personnes diplômées du programme de DEC Techniques d'aquaculture (total de 2011 et 2012) qui travaillent est de 50,0 % (moyenne de 2011 et 2012), alors que pour l'ensemble des programmes menant à un DEC en formation technique en 2012, il est de 70 %. Cela signifie que le programme de DEC Techniques d'aquaculture réussit moins bien à procurer un emploi à ses élèves que l'ensemble des DEC en formation technique au Québec, en moyenne, en 2012.

Tableau 81 : Situation générale – Techniques d'aquaculture

Année	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse		Situation au 1er juin														
				En emploi		À la recherche d'un emploi		Aux études		Personnes inactives		Taux de chômage		L'emploi à temps plein et ses caractéristiques				
														À temps plein		En rapport avec la formation		
N	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)		N	(%)	N	(%)			
Total 2011 et 2012	9	6	66,7	3	50,0	0	0,0	3	50,0	0	0,0		0	0,0	2	75,0	1	50,0
Total - DEC en FT en 2012	17 282		70,0		63,5		2,5		32,0		2,0			3,7		84,7		83,4

Source : MELS, Enquête *La Relance au collégial en formation technique*, 2012.

Technologie de la transformation des produits aquatiques

Situation générale des diplômées

Les personnes diplômées en Technologie de la transformation des produits aquatiques en 2012 qui ont collaboré à l'enquête *La Relance* sont au nombre de 6. Parmi celles-ci, 20 % sont au chômage, alors que 80 % ont un emploi. Parmi ces dernières, 100 % travaillent à temps plein. Enfin, parmi celles qui travaillent à temps plein, 75 % occupent un emploi en rapport avec la formation.

Le taux en emploi des personnes diplômées du programme Technologie de la transformation des produits aquatiques est de 80 % en 2012, alors que, pour l'ensemble des programmes menant à un DEC en formation technique en 2012, il est de 63,5 %.

Cela signifie que le programme Technologie de la transformation des produits aquatiques réussit mieux à procurer un emploi à ses élèves que l'ensemble des DEC en formation technique au Québec, en moyenne, en 2012.

Tableau 82 : Situation générale – Technologie de la transformation des produits aquatiques

Année	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse		Situation au 1er juin										L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
				En emploi		À la recherche d'un emploi		Aux études		Personnes inactives		Taux de chômage		À temps plein		En rapport avec la formation	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
2012	6	5	83,3	4	80,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	100,0	3	75,0
Total - DEC en FT en 2012	17 282		70,0		63,5		2,5		32,0		2,0		3,7		84,7		83,4

Source : MELS, Enquête *La Relance au collégial en formation technique*, 2012.

Technologie des procédés et de la qualité des aliments

Situation générale des diplômées

Les personnes diplômées en Technologie des procédés et de la qualité des aliments qui ont collaboré à l'enquête *La Relance* sont au nombre de 51 (total de 2011 et 2012). Parmi celles-ci, 82,4 % ont un emploi. Parmi ces dernières, 97,6 % travaillent à temps plein. Enfin, parmi celles qui travaillent à temps plein, 90,2 % occupent un emploi en rapport avec la formation.

Le taux en emploi des personnes diplômées du programme Technologie des procédés et de la qualité des aliments est de 82,4 % (moyenne de 2011 et 2012), alors que, pour l'ensemble des programmes menant à un DEC en formation technique en 2012, il est de 63,5 %. Cela signifie que le programme Technologie des procédés et de la qualité des aliments réussit mieux à procurer un emploi à ses élèves que l'ensemble des DEC en formation technique au Québec, en moyenne, en 2012.

Tableau 83 : Situation générale – Technologie des procédés et de la qualité des aliments

Année	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse		Situation au 1er juin												L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
				En emploi		À la recherche d'un emploi		Aux études		Personnes inactives		Taux de chômage				À temps plein		En rapport avec la formation	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Total 2011 et 2012	77	51	66,2	42	82,4	1	2,0	8	15,7	0	0,0	1	2,0	41	97,6	37	90,2		
Total - DEC en FT en 2012	17 282		70,0		63,5		2,5		32,0		2,0		3,7		84,7		83,4		

Source : MELS, Enquête *La Relance au collégial en formation technique*, 2012.

Adéquation formation-emploi pour les formations pertinentes⁸

Formations menant à un DEP

Selon les données du modèle d'adéquation formation-emploi, le DEP Pêche professionnelle et le DEP Mécanique marine sont en équilibre, c'est-à-dire qu'il n'y a pas lieu de procéder à une hausse ou à une baisse importante de la capacité d'accueil du réseau scolaire.

⁸ Le modèle d'adéquation formation-emploi détermine le volume de formation professionnelle et technique nécessaire pour répondre aux besoins de main-d'œuvre du Québec. Le modèle trouve sa source dans la distribution des emplois par profession et dans les prévisions de croissance de l'emploi et de remplacement de la main-d'œuvre pour cause de retraite, de décès, de maladie, etc. Ces prévisions proviennent des travaux que mène Emploi-Québec pour chaque profession, mais aussi des besoins signalés par la CCQ et le MSSS.

Notons que les débutants au programme ont diminué de 33,3 %, passant de 9 débutants à 6 débutants entre 2010-2011 et 2012-2013.

Tableau 84 : Adéquation formation-emploi pour les formations de l'ordre secondaire

Code	Nom	Modèle adéquation formation-emploi	Débutants visés*	Débutants		
			2013	2010-11	2011-12	2012-13
DEP 5257	Pêche professionnelle	Équilibre	44	9	8	6
DEP 1250	Mécanique marine	Équilibre	4	14	8	11

Source : Emploi-Québec, <http://www.inforoutefpt.org>, données saisies le 20 février 2014.

*Le nombre de débutants visés signifie le nombre de débutants estimés pour répondre aux besoins du marché du travail.

Formations menant à un DEC de formation technique

Selon les données du modèle d'adéquation formation-emploi, le DEC aquaculture est en équilibre. Notons toutefois qu'en 2011-2012 et en 2012-2013, aucun débutant n'était dénombré. Le DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques est à préciser selon Emploi-Québec.

Enfin, le DEC en technologie des procédés et de la qualité des aliments est, pour sa part, en déficit, c'est-à-dire, le nombre de débutants au programme est supérieur au besoin du marché du travail (débutants visés) selon l'évaluation effectuée au moyen du modèle d'adéquation formation-emploi de la Direction de l'adéquation formation-emploi (DAFE).

Tableau 85 : Adéquation formation-emploi pour les formations de l'ordre collégial

Code	Nom	Modèle adéquation formation-emploi	Débutants visés*	Débutants		
			2013	2010-11	2011-12	2012-13
DEC 231.A0	Techniques d'aquaculture	Équilibre	9	2	0	0
DEC 231.B0	Technologie de la transformation des produits aquatiques	À préciser	28	0	0	0
DEC 154.A0	Technologie des procédés et de la qualité des aliments	Déficit	152	70	72	82

Source : Emploi-Québec, <http://www.inforoutefpt.org>, données saisies le 20 février 2014.

* Le nombre de débutants visés signifie le nombre de débutants estimés pour répondre aux besoins du marché du travail.

6.3. Formation continue offerte

Formation continue offerte par les établissements d'enseignement

L'École des pêches et de l'aquaculture du Québec (EPAQ) offre de la formation continue aux entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales. Un conseiller pédagogique rattaché à la formation continue évalue les besoins de formation des clientèles et établit un programme afin de répondre aux besoins exprimés.

De plus, certaines formations sont offertes via le télé-enseignement afin de répondre aux besoins d'une clientèle extérieure. Les formations continues sont à durée variable.

Les commissions scolaires dispensent également de la formation continue à l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales. Il n'existe aucun répertoire renfermant une liste de noms des commissions scolaires et des formations continues qu'elles offrent.

Enfin, l'Institut de technologie agroalimentaire donne aussi une formation continue par l'entremise de ses deux campus, l'un situé à La Pocatière et l'autre, à Saint-Hyacinthe.

Formation donnée au moyen des programmes de formation structurée en milieu de travail

Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) permet de développer les compétences de la main-d'œuvre selon une formule qui a fait ses preuves : le compagnonnage.

Le personnel d'expérience joue le rôle de compagne ou de compagnon et transmet aux apprenties et apprentis le savoir-faire nécessaire à la maîtrise de leur métier.

L'apprentissage se fait selon un plan de formation structuré. Il s'agit d'un moyen de transmission des connaissances adapté à la réalité quotidienne de l'entreprise.

Dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, il existe deux programmes pour le secteur de la transformation. Les métiers visés sont le contrôleur de la qualité en usine de transformation de produits aquatiques et le préposé à la transformation des produits marins.

6.4. Opinions des entreprises sur la formation offerte

Formation initiale offerte

Adéquation entre le contenu de la formation initiale et les compétences recherchées par les entreprises

L'enquête auprès des entreprises des pêches et de l'aquaculture commerciales révèle que la majorité des entreprises de certains secteurs jugent que la formation initiale correspond bien (de plutôt à très bien) aux compétences recherchées :

- 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).

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

Plus de la moitié (56 %) des entreprises de la capture ne peuvent se prononcer sur le DEP en mécanique marine (elles disent qu'il ne les concerne pas ou qu'elles ne le connaissent pas).

Tableau 86 : Adéquation entre le contenu de la formation initiale et les compétences recherchées

		Capture (n=101)
DEP Pêche professionnelle	Très bien	39 %
	Plutôt bien	29 %
	Plutôt mal	5 %
	Très mal	1 %
	NSP / Ne s'applique pas	26 %
	Total	100 %
DEP Mécanique marine	Très bien	26%
	Plutôt bien	14%
	Plutôt mal	3%
	Très mal	1%
	NSP / Ne s'applique pas	56%
	Total	100%

		Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)
DEP Mécanique marine	Très bien	3%	0%
	Plutôt bien	5%	7%
	Plutôt mal	12%	0%
	Très mal	14%	21%
	NSP / Ne s'applique pas	66%	71%
	Total	100%	100%
DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques	Très bien	14 %	14 %
	Plutôt bien	31 %	43 %
	Plutôt mal	9 %	0 %
	Très mal	9 %	7 %
	NSP / Ne s'applique pas	36 %	36 %
	Total	100 %	100 %
DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments	Très bien	21 %	43 %
	Plutôt bien	31 %	21 %
	Plutôt mal	0 %	0 %
	Très mal	0 %	0 %
	NSP / Ne s'applique pas	48 %	36 %
	Total	100 %	100 %
		Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)
DEP Aquaculture	Très bien	17 %	13 %
	Plutôt bien	50 %	50 %
	Plutôt mal	0 %	13 %
	Très mal	8 %	0 %
	NSP / Ne s'applique pas	25 %	25 %
	Total	100 %	100 %
DEC Aquaculture	Très bien	33 %	0 %
	Plutôt bien	17 %	38 %
	Plutôt mal	0 %	25 %
	Très mal	17 %	0 %
	NSP / Ne s'applique pas	33 %	38 %
	Total	100 %	100 %

Référence : Q62. Selon votre expérience, dans quelle mesure le contenu des programmes d'études offerts dans les institutions d'enseignement répond aux compétences recherchées par votre entreprise pour chacun des diplômes suivants :

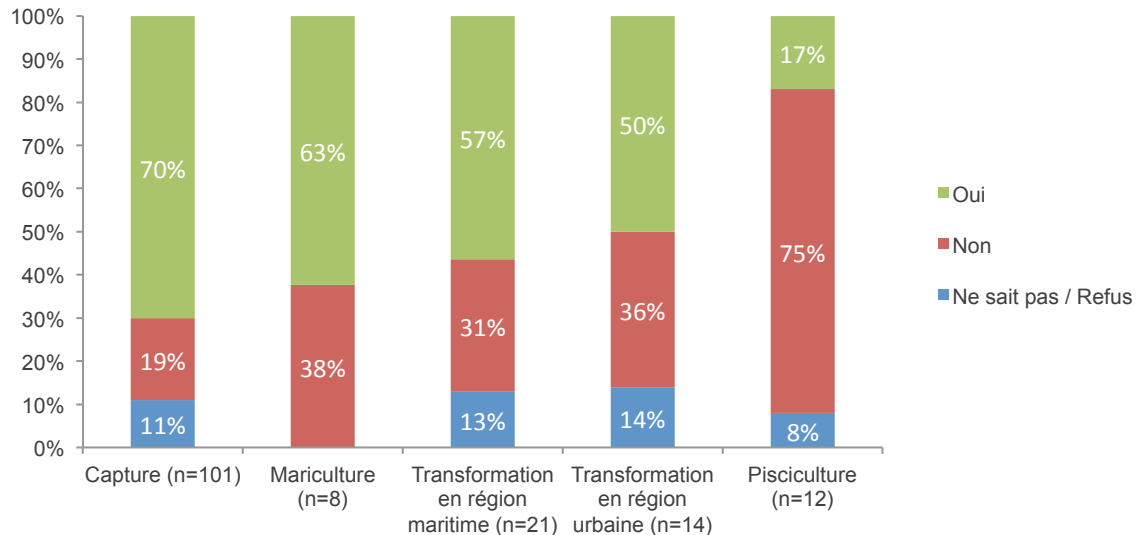
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Adéquation entre le nombre d'établissements scolaires et les besoins des entreprises

La majorité des entreprises considèrent qu'il y a suffisamment d'établissements scolaires pour répondre aux besoins de leur main-d'œuvre : 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 %) expriment une opinion contraire. La dispersion de ces dernières à travers les régions du Québec explique probablement cette perception. Rappelons que 23 % des entreprises piscicoles se trouvent en Estrie et 21 %, en région maritime.

Figure 25 : Adéquation entre le nombre d'établissements scolaires dans la région et les besoins des entreprises



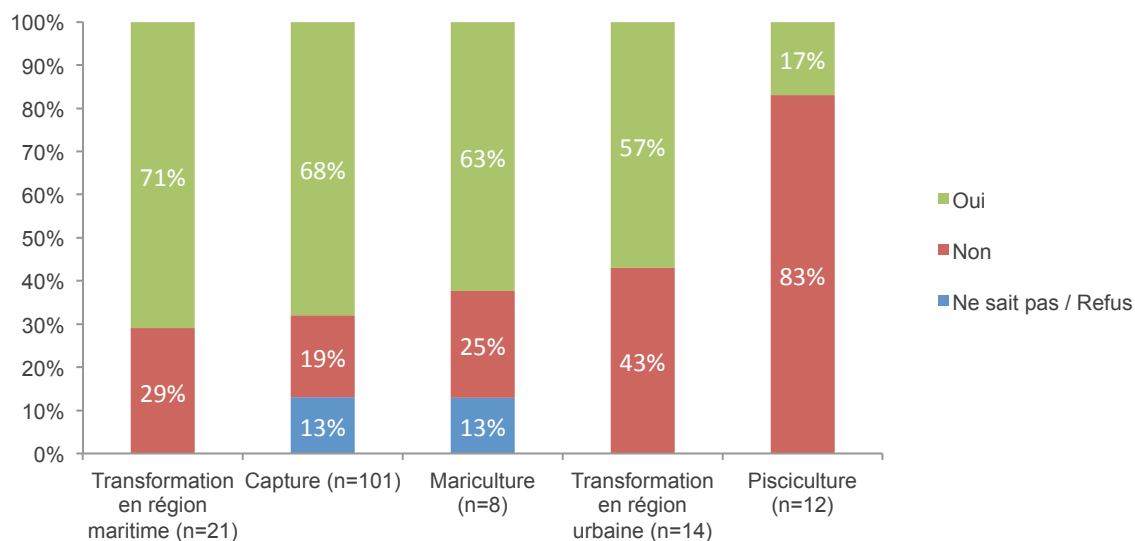
Référence : Q63. Selon vous, y a-t-il suffisamment d'institutions scolaires qui offrent des formations professionnelles, techniques ou universitaires en rapport avec les besoins de votre entreprise dans votre région ?

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

Connaissance des programmes de formation continue offerts

La majorité des entreprises (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), affirment connaître les programmes de formation continue offerts par les établissements scolaires, alors que la grande majorité des entreprises piscicoles (83 %) affirment le contraire. Le fait que ces entreprises aient déjà déclaré que, dans leur région, il manque d'établissements scolaires offrant des programmes reliés à leurs besoins peut expliquer leur méconnaissance des programmes existants.

Figure 26 : Connaissance des programmes de formation continue offerts par les établissements scolaires pour le secteur



Référence : Q64. Connaissez-vous les programmes de formation continue offerts par les institutions scolaires pour le secteur ?

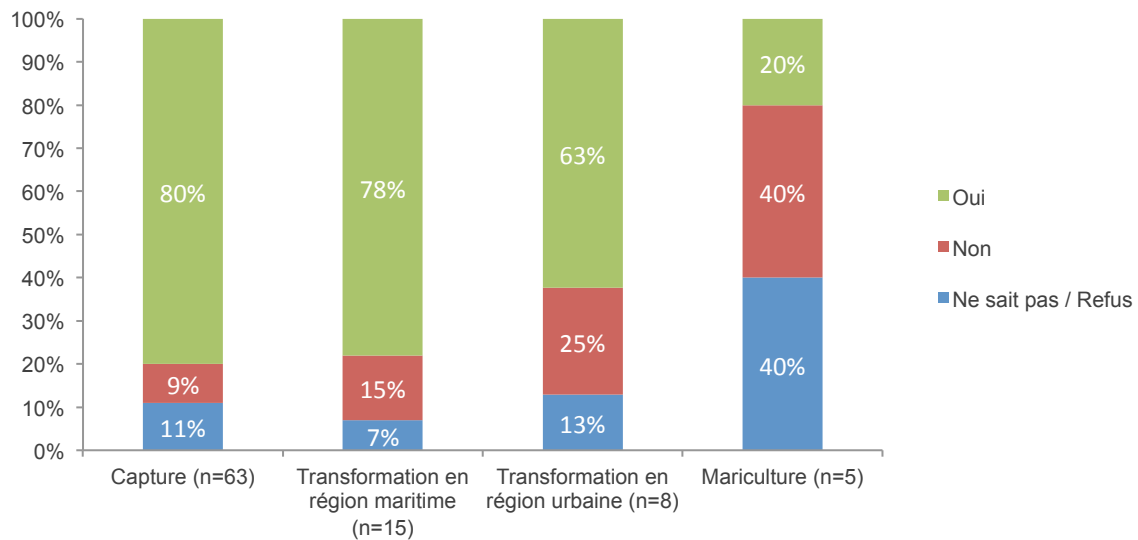
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Adéquation entre les programmes de formation continue et les besoins des entreprises

La grande majorité des entreprises de la capture (80 %), de la transformation en région maritime (78 %) et celles en région urbaine (63 %) sont satisfaites de la formation continue offerte.

Les entreprises maricoles ont, de leur côté, des avis partagés sur le sujet. 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 la question, peut-être parce qu'elles n'ont pas utilisé les formations continues offertes.

Figure 27 : Adéquation entre l'offre de formation continue des établissements scolaires et les besoins des entreprises



Référence : Q65. (POSER SI Q64=01) Considérez-vous que l'offre de formation continue offerte par les institutions scolaires, est adéquate pour vos besoins ?

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

Note : Les résultats de la pisciculture n'apparaissent pas puisque seulement deux entreprises ont répondu à la question.

Formation continue offerte par des organismes spécialisés et non spécialisés

La majorité ou presque des entreprises considèrent la formation continue offerte par des experts dans un domaine particulier comme étant adéquate avec leurs besoins. Néanmoins, une bonne proportion d'entreprises de transformation en région urbaine et de capture n'a pu se prononcer sur la question.

La formation offerte par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes est bien vue par les entreprises de la transformation en région maritime puisque les trois-quarts d'entre elles affirment que sa formation continue est en adéquation avec leurs besoins.

Notons que la majorité des entreprises de transformation en région urbaine, des secteurs de la pisciculture et de la capture ne se sont pas prononcé sur le sujet.

Finalement, la formation continue offerte par les fabricants de matériel correspond aux attentes de 50 % des entreprises ou moins.

Tableau 87 : Adéquation entre la formation continue offerte par les organismes spécialisés et non spécialisés en formation et les besoins des entreprises

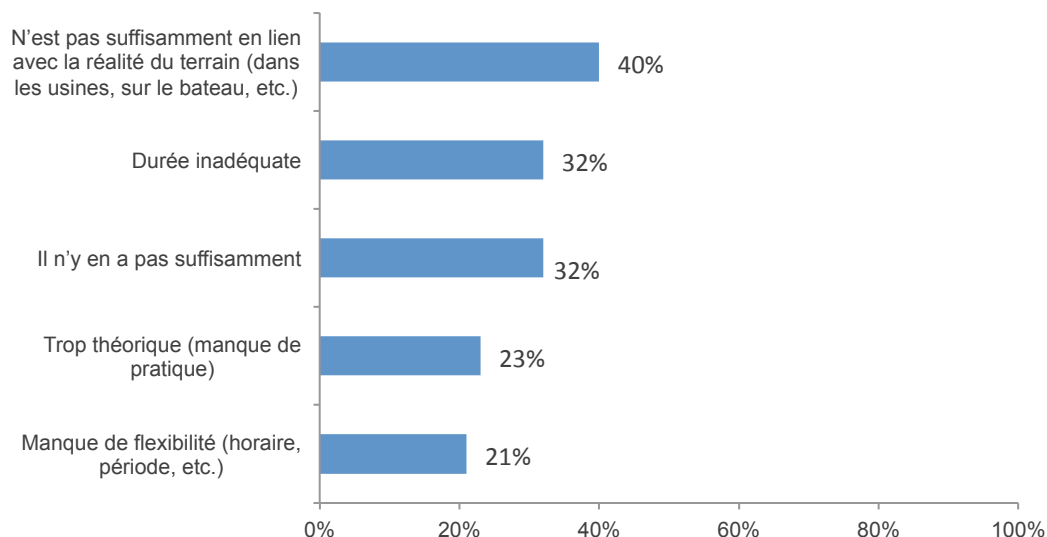
		SECTEURS				
		Transformation en région maritime (n=21)	Transformation en région urbaine (n=14)	Pisciculture (n=12)	Mariculture (n=8)	Capture (n=101)
Comité sectoriel de la main-d'œuvre des pêches maritimes	Oui	76 %	36 %	33 %	50 %	25 %
	Non	13 %	0 %	8 %	25 %	14 %
	NSP / Refus	11 %	64 %	58 %	25 %	62 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Expert dans un domaine particulier (tel que santé et sécurité au travail, travail en équipe, etc.)	Oui	76 %	57 %	58 %	63 %	45 %
	Non	12 %	0 %	8 %	25 %	8 %
	NSP / Refus	12 %	43 %	33 %	13 %	48 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Fabricant de matériel	Oui	34 %	36 %	33 %	50 %	24 %
	Non	39 %	36 %	25 %	13 %	13 %
	NSP / Refus	27 %	29 %	42 %	38 %	63 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Référence : Q67 Considérez-vous que l'offre de formation continue offerte par des organismes en formation de la main-d'œuvre autres que les institutions scolaires, est adéquate pour vos besoins pour chacun des organismes suivants :

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

Les entreprises ont observé peu de lacunes dans la formation donnée par le CSMOPM puisque seulement une faible proportion a considéré la formation comme non adéquate. On note toutefois que la formation n'est pas suffisamment en rapport avec la réalité du terrain pour 40 % des entreprises de la capture, insatisfaites de la formation, ce qui représente 6 entreprises de la capture au total.

**Figure 28 : Lacunes observées dans la formation offerte par le CSMOPM –
Secteur de la capture (n=14)**



Référence : Q68. (SI Q67C=02) Quelles sont les lacunes de la formation provenant du Comité sectoriel de la main-d'œuvre des pêches maritimes ?

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

Note : Les résultats de la transformation et de l'aquaculture n'apparaissent pas puisque moins de 5 entreprises ont répondu à la question.

Besoins des entreprises en matière de formation initiale

Les besoins des entreprises en matière de formation initiale dépendent des postes à combler. En effet, les postes de gestion et de supervision ainsi que les postes techniques vont nécessiter une formation initiale dans une plus grande proportion que des postes de préposés et de manœuvres. Il est intéressant de voir, dans un premier temps, la situation actuelle dans les entreprises en matière de diplômes détenus par les employés en rapport avec leur fonction.

Deuxièmement, le fait d'exiger ou non des diplômes au moment de l'embauche ainsi que les raisons pour lesquelles on n'exige pas de diplôme sont révélateurs des besoins des entreprises en matière de formation initiale.

Ce chapitre traite de ces aspects de la formation initiale :

- Présence de diplômes reliés à la fonction occupée;
- Entreprises qui exigent des diplômes;
- Postes pour lesquels un diplôme est exigé;
- Raisons pour lesquelles un diplôme n'est pas exigé, par poste.

Présence de diplômes reliés à la fonction occupée

L'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales a fait ressortir les postes pour lesquels les employés avaient un diplôme en rapport avec la fonction occupée. Il ressort que, pour certains postes de gestion, de supervision et des postes techniques, la proportion des employés avec diplôme est moyennement élevée à élevée. Pour les postes de préposés, de commis et d'ouvrier, la proportion des employés avec diplôme est faible et, dans certains cas, nulle.

Les résultats révèlent aussi que, dans le secteur de la transformation en région urbaine, les employés avec un diplôme en rapport avec le poste occupé sont en plus grand nombre que dans le secteur de la transformation en région maritime.

Les paragraphes suivants présentent les postes pour lesquels les employés ont un diplôme dans une plus grande proportion et ceux pour lesquels la proportion d'employés avec diplôme est faible, et ce, par secteur.

Transformation en région maritime

Les postes pour lesquels les employés ont un diplôme en rapport avec leur fonction sont surtout des postes de gestion, de supervision et des postes techniques :

- Directeur de la qualité et de la R&D (67 %);
- Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP (42 %);
- Directeur des ressources humaines (33 %);
- Technicien en maintenance industrielle (60 %).

Il y a toutefois certaines exceptions dans des entreprises où les employés qui détiennent un diplôme sont en plus faible proportion pour des postes de gestion, de supervision et des postes techniques :

- Directeur de la production (25 %);
- Mécanicien industriel (7 %).

Les autres postes pour lesquels la proportion des employés ayant un diplôme est faible, sont les suivants :

- Préposé de nettoyage et de sanitation (13 %);
- Commis à la réception et à l'expédition des marchandises (5 %);
- Préposé à la transformation des produits marins (0 %).

Transformation en région urbaine

Les postes pour lesquels les employés ont un diplôme en rapport avec leur fonction sont surtout des postes de gestion, de supervision et des postes techniques :

- Technicien en maintenance industrielle (100 %);
- Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins) (89 %);
- Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP (67 %);
- Électromécanicien de systèmes automatisés (80 %);
- Directeur des ressources humaines (71 %);
- Directeur de la production (50 %);
- Mécanicien industriel (40 %).

Il y a toutefois certaines exceptions où les employés qui détiennent un diplôme sont en plus faible proportion pour des postes de gestion, de supervision et des postes techniques :

- Directeur de la qualité et R&D (13 %).

Les autres postes pour lesquels la proportion des employés ayant un diplôme est faible, sont les suivants :

- Commis à la réception et à l'expédition des marchandises (7 %);
- Préposé de nettoyage et de sanitation (6 %);
- Préposé à la transformation des produits marins (1 %).

Pisciculture

Les entreprises piscicoles ont des techniciens piscicoles qui détiennent tous un diplôme relié à leur fonction et des ouvriers piscicoles dont 36 % ont un diplôme relié à la fonction occupée.

Mariculture

Les propriétaires d'entreprises maricoles sont dans une très grande majorité des techniciens maricoles. Ils détiennent un diplôme relié à leur fonction dans une proportion de 78 %. Les ouvriers maricoles, de leur côté, n'ont aucun diplôme relié au poste occupé.

Capture

Les entreprises de la capture engagent des aides-pêcheurs avec brevet et sans brevet. Les entreprises déclarent que les aides-pêcheurs avec brevet détiennent un diplôme relié à leur fonction dans une proportion de 48 % et les aides-pêcheurs sans brevet en possèdent un, dans une proportion de 44 %.

Tableau 88 : Employés détenant un diplôme en rapport avec la fonction occupée, par poste

	Transformation en région maritime (n=21)		
	Nombre d'emplois	Nombre d'employés avec diplôme relié à la fonction	Pourcentage des employés avec diplôme
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson	881	0	0 %
Directeur de la production	16	4	25 %
Préposé de nettoyage et de sanitation	60	8	13 %
Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP	12	5	42 %
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises	21	1	5 %
Directeur de la qualité et R&D	9	6	67 %
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins)	25	0	0 %
Directeur des ressources humaines	6	2	33 %
Mécanicien industriel	58	4	7 %
Électromécanicien de systèmes automatisés	1	1	100 %
Technicien en maintenance industrielle	5	3	60 %
Total	1 094	34	3 %

	Transformation en région urbaine (n=14)		
	Nombre d'emplois	Nombre d'employés avec diplôme relié à la fonction	Pourcentage des employés avec diplôme
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson	272	4	1 %
Directeur de la production	10	5	50 %
Préposé de nettoyage et de sanitation	31	2	6 %
Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP	9	6	67 %
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises	14	1	7 %
Directeur de la qualité et de la R&D	16	2	13 %
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins)	9	8	89 %
Directeur des ressources humaines	7	5	71 %
Mécanicien industriel	5	2	40 %
Électromécanicien de systèmes automatisés	10	8	80 %
Technicien en maintenance industrielle	1	1	100 %
Total	384	44	11 %

	Pisciculture (n=12)		
	Nombre d'emplois	Nombre d'employés avec diplôme relié à la fonction	Pourcentage des employés avec diplôme
Ouvrier piscicole	22	8	36 %
Technicien piscicole	9	9	100 %
Total	31	17	55 %

	Mariculture (n=8)		
	Nombre d'emplois	Nombre d'employés avec diplôme relié à la fonction	Pourcentage des employés avec diplôme
Ouvrier maricole	25	0	0 %
Technicien maricole	9	7	78 %
Total	34	7	21 %

	Capture (n=101)		
	Nombre d'emplois	Nombre d'employés avec diplôme relié à la fonction	Pourcentage des employés avec diplôme
Aide-pêcheur avec brevet	134	64	48 %
Aide-pêcheur sans brevet	94	41	44 %
Total	228	105	46 %

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX) Q26. Combien d'employés dans votre entreprise effectuent comme tâche principale chacun des postes suivants ?

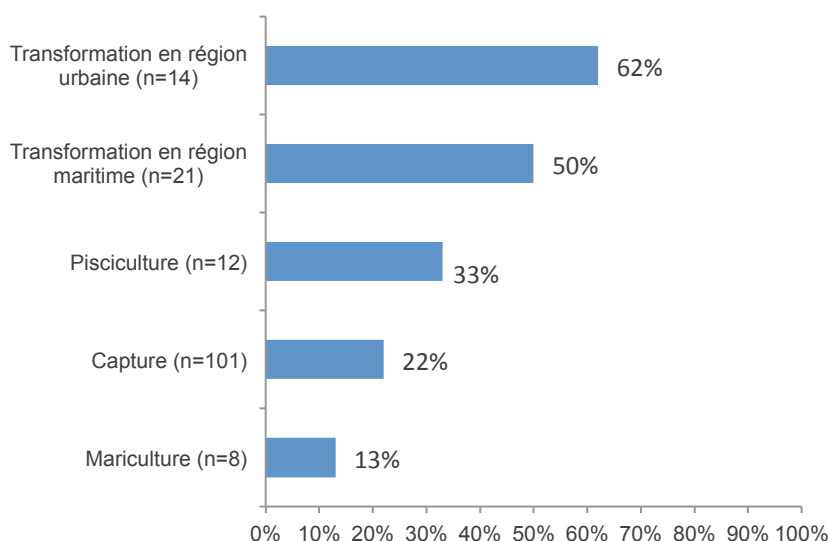
(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX) Q27. Parmi ceux-ci, combien détiennent un diplôme relié à la fonction occupée ?

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

Entreprises qui exigent un diplôme

La majorité des entreprises de transformation en région urbaine (62 %) et en région maritime (50 %) exigent un diplôme pour certains postes. Cependant, le diplôme relié à la fonction est peu exigé par les entreprises piscicoles (33 %), les entreprises de la capture (22 %) et les entreprises maricoles (13 %).

Figure 29 : Pourcentage des entreprises qui exigent un diplôme pour certains postes (ou fonctions)



Référence : Q41. Exigez-vous un diplôme d'études pour certains postes ou fonctions dans votre entreprise ?

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

Postes pour lesquels un diplôme est exigé

Les postes pour lesquels on exige un diplôme dans une plus grande proportion sont principalement des postes de gestion et des postes techniques. En voici la liste selon les secteurs.

Transformation en région maritime

Postes pour lesquels un diplôme est exigé en plus grande proportion :

- Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP (70 %);
- Directeurs des ressources humaines (67 %);
- Directeur de la qualité et de la R&D (44 %);
- Contremaître / Surveillant à la production (38 %).

Pour certains postes, une faible proportion d'entreprises de la transformation en région maritime exige un diplôme :

- Mécanicien industriel (33 %);
- Directeur de la production (31 %);
- Préposé de nettoyage et de sanitation (23 %);
- Préposé à la transformation des produits marins (14 %);
- Commis à la réception et à l'expédition des marchandises (11 %).

Transformation en région urbaine

Postes pour lesquels un diplôme est exigé en plus grande proportion :

- Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP (100 %);
- Directeur de la production (89 %);
- Directeur de la qualité et R&D (88 %);
- Directeurs des ressources humaines (60 %);
- Mécanicien industriel (60 %);
- Contremaître / Surveillant à la production (43 %);
- Commis à la réception et à l'expédition des marchandises (43 %).

Pour certains postes, une faible proportion d'entreprises de la transformation en région urbaine exigent un diplôme :

- Préposé de nettoyage et de sanitation (33 %);
- Préposé à la transformation des produits marins (18 %).

Pisciculture

Le secteur piscicole exige peu le diplôme :

- Technicien piscicole (33 %);
- Ouvrier piscicole (11 %).

Mariculture

Le secteur maricole n'exige pas de diplôme pour un ouvrier maricole :

- Ouvrier maricole (0 %).

Capture

Le secteur de la capture exige peu le diplôme :

- Aide-pêcheur avec brevet (15 %);
- Aide-pêcheur sans brevet (2 %).

Tableau 89 : Postes pour lesquels un diplôme est exigé

	Transformation en région maritime	
	Poste pour lequel un diplôme est exigé	Diplômes exigés
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson (n=14)	14 %	Autres (2)
Directeur de la production (n=13)	31 %	DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques (1), diplôme universitaire (1), autres (2)
Préposé de nettoyage et de sanitation (n=13)	23 %	Autres (3)
Directeur de la qualité et de la R&D (n=9)	44 %	DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques (1), diplôme universitaire (1), autres (2)
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises (n=9)	11 %	Autre (1)
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins) (n=8)	38 %	DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques (1), autres (2)
Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP (n=10)	70 %	DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques (1), DEC Techniques de diététique (1), DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments (1), diplôme universitaire (1), autres (3)
Mécanicien industriel (n=6)	33 %	DEP Mécanique industrielle (1), autre (1)
Directeur des ressources humaines (n=6)	67 %	DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques (1), diplôme universitaire (2), autre (1)

	Transformation en région urbaine	
	Poste pour lequel un diplôme est exigé	Diplômes exigés
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson (n=11)	18 %	Autres (2)
Directeur de la production (n=9)	89 %	DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments (1), diplôme universitaire (1), DEC Techniques de diététique (1), autres (5)
Préposé de nettoyage et de sanitation (n=9)	33 %	Autres (3)
Directeur de la qualité et de la R&D (n=8)	88 %	Diplôme universitaire (1), autres (6)
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises (n=7)	43 %	Autres (3)
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins) (n=7)	43 %	Autres (3)
Contrôleur de la qualité / responsable du PGQ / Plan HACCP (n=5)	100 %	Diplôme universitaire (1) autres (4)
Mécanicien industriel (n=5)	60 %	DEP Mécanique industrielle (1), autres (2)
Directeur des ressources humaines (n=5)	60 %	Diplôme universitaire (2), autre (1)

	Pisciculture	
	Poste pour lequel un diplôme est exigé	Diplôme exigé
Technicien piscicole (n=6)	33 %	DEC Aquaculture (2)
Ouvrier piscicole (n=9)	11 %	Autre (1)

	Mariculture	
	Poste pour lequel un diplôme est exigé	Diplôme exigé
Ouvrier maricole (n=8)	0 %	s.o.

	Capture	
	Poste pour lequel un diplôme est exigé	Diplôme exigé
Aide-pêcheur avec brevet (n=66)	15 %	DEP Pêche professionnelle (9), autre (1)
Aide-pêcheur sans brevet (n=61)	2 %	Autre (1)

Référence : Q42. Pour quels postes exigez-vous des diplômes et quel diplôme exigez-vous?

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

Note : Quelques postes ne sont pas présentés en raison de la petite taille d'échantillon (inférieure à 5 répondants).

Raisons pour lesquelles un diplôme n'est pas exigé

Les entreprises n'exigent pas de diplôme lors de l'embauche pour deux raisons principales : elles préfèrent former elles-mêmes les nouveaux employés ou elles jugent que l'expérience est le principal critère à considérer. Voici le détail des résultats par secteur.

Transformation en région maritime

L'expérience est le principal critère considéré pour les postes suivants :

- Directeur de la production (65 %);
- Commis à la réception et à l'expédition des marchandises (51 %).

Proportion des entreprises qui préféreraient embaucher des diplômés, mais il manque de diplômés disponibles ou il n'y a pas de formation offerte pour les postes :

- Préposé de nettoyage et de sanitation (35 %);
- Préposé à la transformation de produits marins (32 %);
- Contremaître / Surveillant à la production (27 %).

Proportion des entreprises qui préfèrent former elles-mêmes leurs travailleurs pour les postes suivants :

- Préposé à la transformation des produits marins (33 %);
- Contremaître / Surveillant à la production (24 %).

Transformation en région urbaine

Proportion des entreprises qui préfèrent former elles-mêmes pour les postes suivants :

- Préposé à la transformation des produits marins (67 %);
- Préposé de nettoyage et de sanitation (67 %).

L'expérience est le principal critère considéré pour les postes suivants :

- Préposé de nettoyage et de sanitation (33 %).

Pisciculture

Proportion des entreprises qui préfèrent former elles-mêmes pour ce poste :

- Ouvrier piscicole (38 %).

Proportion des entreprises qui préféreraient embaucher des diplômés mais il manque de diplômés disponibles ou il n'y a pas de diplômés pour le poste :

- Ouvrier piscicole (25 %).

Mariculture

Proportion des entreprises qui préfèrent former elles-mêmes pour le poste suivant :

- Ouvrier maricole (25 %).

Capture

L'expérience est le principal critère considéré pour les postes suivants :

- Aide-pêcheur avec brevet (48 %);
- Aide-pêcheur sans brevet (36 %).

Proportion des entreprises qui préfèrent former elles-mêmes pour le poste :

- Aide-pêcheur sans brevet (33 %).

Proportion des entreprises qui préféreraient embaucher des diplômés mais il manque de diplômés disponibles ou il n'y a pas de diplômés pour le poste :

- Aide-pêcheur avec brevet (27 %).

Tableau 90 : Raisons pour lesquelles un diplôme n'est pas exigé, selon les postes

	Transformation en région maritime				
	Je préférerais embaucher des diplômés, mais il manque de diplômés disponibles	Le diplôme ne correspond pas aux compétences recherchées	Je préfère former moi-même, à l'interne	L'expérience est le principal critère considéré.	Autre
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson (n=13)	32 %	17 %	33 %	5 %	13 %
Directeur de la production (n=10)	0 %	10 %	6 %	65 %	19 %
Préposé de nettoyage et de sanitation (n=10)	35 %	19 %	12 %	24 %	12 %
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises (n=8)	15 %	0 %	21 %	51 %	14 %
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins) (n=5)	27 %	0 %	24 %	20 %	29 %

	Transformation en région urbaine				
	Je préférerais embaucher des diplômés, mais il manque de diplômés disponibles	Le diplôme ne correspond pas aux compétences recherchées	Je préfère former moi-même, à l'interne	L'expérience est le principal critère considéré.	Autre
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson (n=9)	22 %	0 %	67 %	11 %	0 %
Préposé de nettoyage et de sanitation (n=6)	0 %	0 %	67 %	33 %	0 %

	Pisciculture				
	Je préférerais embaucher des diplômés, mais il manque de diplômés disponibles	Le diplôme ne correspond pas aux compétences recherchées	Je préfère former moi-même, à l'interne	L'expérience est le principal critère considéré.	Autre
Ouvrier piscicole (n=8)	25 %	13 %	38 %	12 %	12 %

	Mariculture				
	Je préférerais embaucher des diplômés, mais il manque de diplômés disponibles	Le diplôme ne correspond pas aux compétences recherchées	Je préfère former moi-même, à l'interne	L'expérience est le principal critère considéré.	Autre
Ouvrier maricole (n=8)	13 %	13 %	25 %	12 %	37 %

	Capture				
	Je préférerais embaucher des diplômés, mais il manque de diplômés disponibles	Le diplôme ne correspond pas aux compétences recherchées	Je préfère former moi-même, à l'interne	L'expérience est le principal critère considéré.	Autre
Aide-pêcheur avec brevet (n=55)	27 %	6 %	15 %	48 %	4 %
Aide-pêcheur sans brevet (n=29)	19 %	5 %	33 %	36 %	7 %

Référence : Q43. Pourquoi n'exigez-vous pas de diplôme spécifique au secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales pour les postes suivants :

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

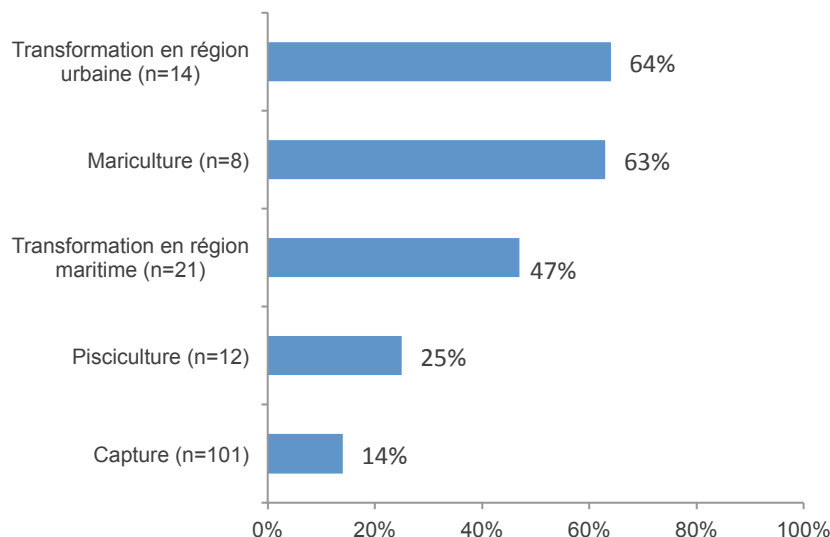
Note : Seuls les résultats, où la taille d'échantillon est égale ou supérieure à 5, sont présentés.

Besoins en formation continue

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 qu'elles auront des besoins de formation autres que ceux reliés à l'entraînement à la tâche en début d'emploi au cours des 3 prochaines années.

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

Figure 30 : Pourcentage des entreprises qui auront des besoins de formation autres que ceux reliés à l'entraînement à la tâche en début d'emploi (au cours des 3 prochaines années)



Référence : Q54. Selon vous, au cours des trois prochaines années, l'entreprise aura-t-elle à combler des besoins de formation du personnel, autres que ceux liés à l'entraînement à la tâche en début d'emploi ?

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

Thèmes de formation continue qui intéressent les entreprises

Les thèmes de formation qui intéressent les entreprises ayant manifesté des besoins pour les 3 prochaines années sont, notamment, la gestion de la qualité (pour 64 % des entreprises de la transformation en région urbaine et 40 % des entreprises de la transformation en région maritime); l'hygiène et salubrité (pour 50 % des entreprises de la transformation en région urbaine et 39 % de celles en région maritime); la santé et sécurité (pour 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 (pour 43 % des entreprises de la transformation en région urbaine et pour 31 % des entreprises de la transformation en région maritime). D'autres thèmes plus spécifiques à des secteurs intéressent les entreprises, mais dans une proportion plus faible.

Voici, par secteur, les thèmes qui intéressent les entreprises.

- ✎ Parmi les 64 % d'entreprises de la transformation en région urbaine qui déclarent avoir des besoins de formation continue, on montre principalement de l'intérêt pour :
 - Gestion de la qualité (100 %);
 - Hygiène et salubrité (78 %);
 - Santé et sécurité (78 %);
 - Normes et réglementation (67 %);
 - Utilisation des nouveaux équipements (67 %);
 - Développement de produit (67 %).

- ✎ Parmi les 63 % d'entreprises maricoles qui déclarent avoir des besoins de formation continue, on montre principalement de l'intérêt pour :
 - Santé et sécurité (60 %);
 - Entretien des systèmes électriques et mécaniques (60 %);
 - Pilotage du bateau et manœuvre des engins de pêche (60 %).

- ✎ Parmi les 47 % d'entreprises de la transformation en région maritime qui déclarent avoir des besoins de formation continue, on montre principalement de l'intérêt pour :
 - Gestion de la qualité (85 %);
 - Hygiène et salubrité (82 %);
 - Santé et sécurité (76 %);
 - Normes et réglementations (66 %).

- ✎ Le quart (25 %) des entreprises piscicoles déclarent avoir des besoins de formation continue. Cela représente 3 entreprises dans l'échantillon. En raison de la petite taille de l'échantillon, les thèmes pour lesquels ces entreprises montrent de l'intérêt ne sont pas présentés.

- ✎ Parmi les 14 % d'entreprises de la capture qui déclarent avoir des besoins de formation continue, 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 %).

**Tableau 91 : Thèmes des formations dont les entreprises auront besoin
au cours des 3 prochaines années**

Transformation en région urbaine (n=9)	Mariculture (n=5)	Transformation en région maritime (n=10)	Capture (n=14)
Gestion de la qualité (100 %)	Santé et sécurité (60 %)	Gestion de la qualité (85 %)	Communications (71 %)
Hygiène et salubrité (78 %)	Entretien des systèmes électriques et mécaniques (60 %)	Hygiène et salubrité (82 %)	Santé et sécurité (69 %)
Santé et sécurité (78 %)	Pilotage du bateau et manœuvre des engins de pêche (60 %)	Santé et sécurité (76 %)	Pilotage du bateau et manœuvre des engins de pêche (56 %)
Normes et réglementations (67 %)	Notions de biologie (40 %)	Normes et réglementations (66 %)	Informatique (56 %)
Utilisation des nouveaux équipements (67 %)	Gestion de la qualité (20 %)	Utilisation des nouveaux équipements (51 %)	Ramendage (54 %)
Développement de produit (67 %)	Gestion de la production/des stocks (20 %)	Développement de produit (49 %)	Brevet de capitaine (50 %)
Emballage et étiquetage (56 %)	Communications (20 %)	Emballage et étiquetage (34 %)	Stabilité du navire (46 %)
Mise en marché et commercialisation (44 %)		Mise en marché et commercialisation (30 %)	Instruments de navigation (41 %)
			Entretien des systèmes électriques et mécaniques (37 %)
			Gestion de la qualité (31 %)
Autres (13 %)	Autres (0 %)	Autres (16 %)	Autres (17 %)

Référence : Q55. Veuillez préciser la ou les thématiques visées par les besoins de formation à combler au cours des trois prochaines années parmi les suivantes :

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

Note : Les résultats du secteur piscicole ne sont pas présentés au tableau étant donné la petite taille de l'échantillon (n<5).

Organisation des formations

Ce chapitre traite de l'organisation des formations. Il aborde les aspects suivants :

- Entreprises dont les employés ont participé à des activités de formation continue;
- Forme que devrait prendre la formation continue;
- Méthodes utilisées;
- Durées des formations;
- Périodes des formations;
- Types de formateur utilisé.

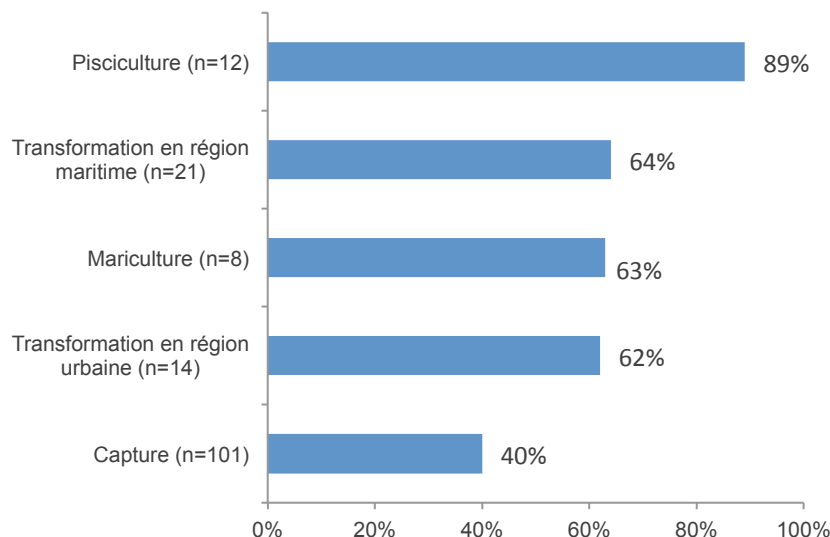
Entreprises dont les employés ont participé à des activités de formation continue

Selon l'enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales, dans la majorité des entreprises, les employés ont participé à des activités de formation autres que celles reliées à l'entraînement à la tâche en début d'emploi au cours des 3 dernières années, sauf dans le secteur de la capture.

En effet, la grande majorité des entreprises piscicoles (89 %) déclarent que leur personnel a reçu de la formation au cours des 3 dernières années. Dans les entreprises de la transformation en région maritime, celles en région urbaine et les entreprises maricoles, la proportion d'entreprises dont les employés ont participé à des activités de formation est similaire (64 %, 63 % et 62 % respectivement).

Seules les entreprises de la capture ont fait participer leurs employés à des formations dans une moindre mesure (40 % d'entre elles).

Figure 31 : Pourcentage des entreprises dont les employés ont participé à des activités de formation autres que celles liées à l'entraînement à la tâche en début d'emploi (au cours des 3 dernières années)



Référence : Q50. Au cours des trois dernières années, les employés de l'entreprise ont-ils participé à des activités de formation, autres que celles liées à l'entraînement à la tâche en début d'emploi ?

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

Forme que devrait prendre la formation continue

Les entreprises sont partagées quant à la forme que devrait prendre la formation continue. On privilégie soit la formation en milieu de travail, soit la formation dans un établissement d'enseignement, soit les deux.

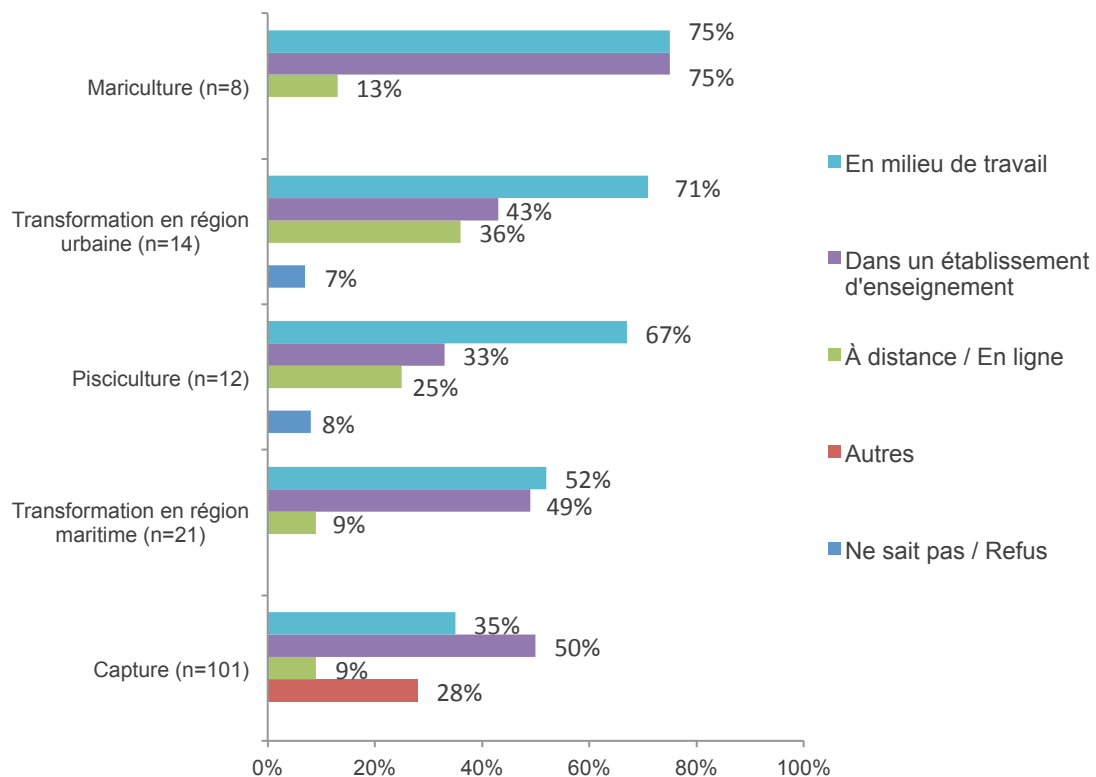
Les entreprises maricoles privilégient autant la formation en milieu de travail (75 %) que celle en établissement d'enseignement (75 %). Les entreprises de la transformation en région maritime privilégient presque également la formation en milieu de travail (5 %) et celle donnée par un établissement scolaire (49 %).

Les entreprises de la transformation en région urbaine (67 %) et les entreprises piscicoles optent en majorité pour la formation en milieu de travail, alors que la formation en établissement d'enseignement est choisie par moins de la majorité (43 % des entreprises de la transformation en région urbaine et 33 % des entreprises piscicoles).

Les entreprises de la capture optent en majorité (50 %) pour la formation dans un établissement d'enseignement, contre 35 % pour la formation en milieu de travail.

La formation à distance ou en ligne plaît à par 36 % des entreprises de la transformation en région urbaine et à 25 % des entreprises piscicoles.

Figure 32 : Forme que devrait prendre la formation continue



Référence : Q59. Selon vous, sous quelle forme devrait-on offrir la formation continue (quels types d'apprentissage) ?
PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES

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

Méthodes utilisées

Les méthodes de formation utilisées par les entreprises sont surtout les formations en salle ou en atelier, pour la majorité d'entre elles (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 elles font en majorité (50 %) du coaching technique sur des thèmes de formation spécifiques.

Tableau 92 : Méthodes de formation utilisées

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=13)	Transformation en région urbaine (n=9)	Pisciculture (n=10)	Mariculture (n=5)	Capture (n=40)
Formation en salle ou en atelier	91 %	88 %	63 %	80 %	62 %
Compagnonnage en milieu de travail (accompagnement d'un apprenti par une personne expérimentée)	25 %	63 %	13 %	20 %	20 %
Coaching technique sur des thèmes de formation spécifiques (ponctuel)	23 %	50 %	0 %	20 %	14 %
Participation à des séminaires ou congrès	19 %	63 %	13 %	20 %	5 %
Formation en ligne	9 %	13 %	13 %	0 %	9 %
Aucune méthode de formation en particulier	0 %	0 %	0 %	0 %	11 %
Je ne sais pas	0 %	0 %	13 %	0 %	1 %

Référence : Q51. Quelles méthodes de formation avez-vous utilisées ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

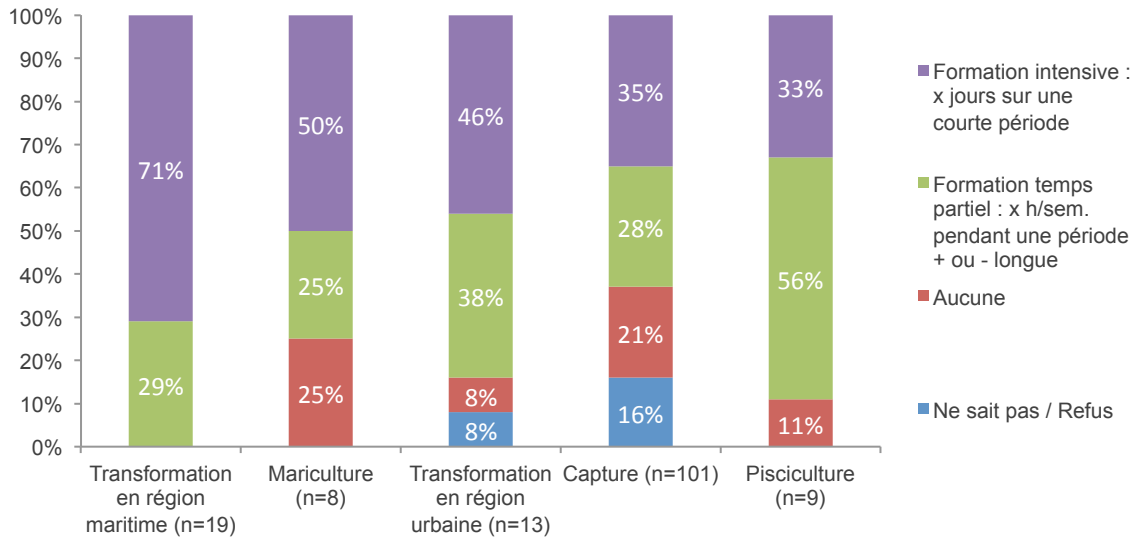
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Durée des formations

La formation intensive est privilégiée en majorité par les entreprises de la transformation en région maritime (71 %) et par les entreprises maricoles (50 %). La formation à temps partiel est préférée par une majorité d'entreprises piscicoles (58 %).

Les entreprises de la transformation en région urbaine et les entreprises de la capture ont des préférences mitigées.

Figure 33 : Durée de formation privilégiée



Référence : Q57. (POSER SI Q25=AUCUN DE CES CHOIX) Quelle durée des formations privilégiez-vous parmi les options suivantes :

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

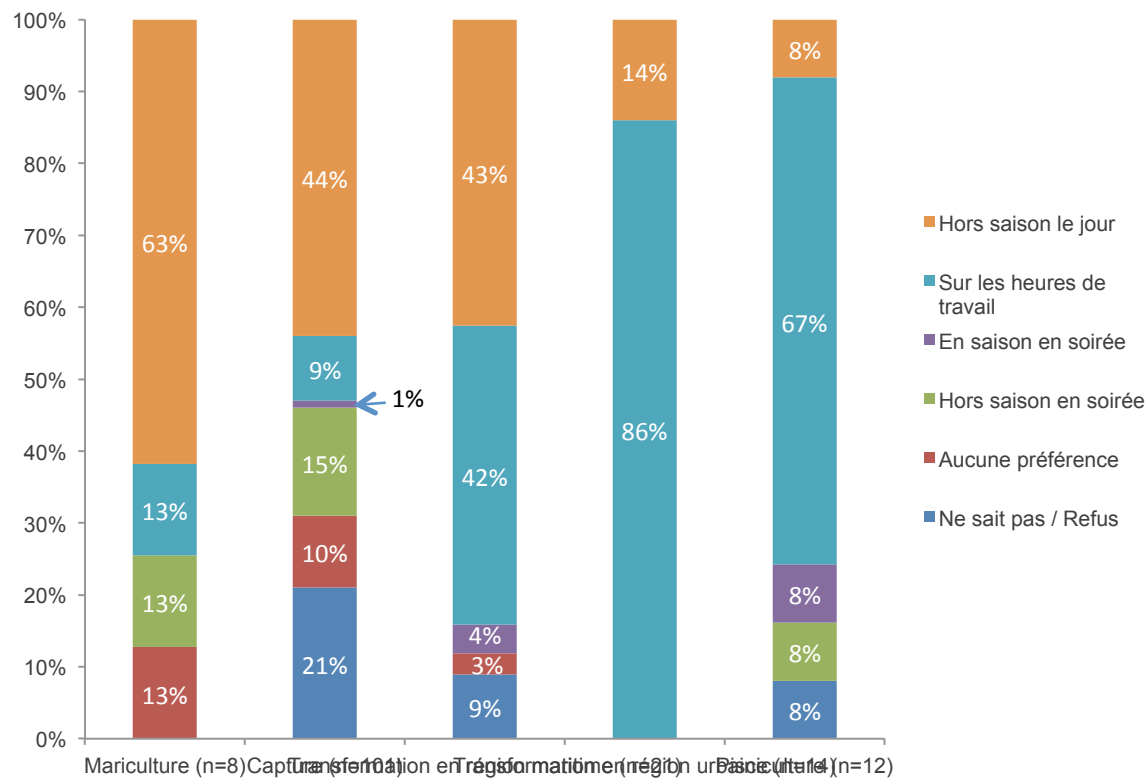
Période des formations

La préférence des entreprises est variable en ce qui concerne le meilleur moment pour diffuser la formation. Les entreprises saisonnières du secteur maricole (63 %) et du secteur de la capture (44 %) opteraient pour une formation hors saison, surtout le jour, et les entreprises fonctionnant sur une base annuelle, soit les entreprises de la transformation en région urbaine (86 %) et les entreprises piscicoles (67 %), privilégieraient la formation pendant les heures de travail.

Puisque les entreprises de transformation en région maritime sont à 58 % saisonnières et à 42 % annuelles (*cf. figure 3*), leur préférence est mitigée (43 % privilégieraient la formation hors saison, le jour, et 42 %, la formation pendant les heures de travail).

Notons qu'une faible proportion d'entreprises opteraient pour une formation en soirée (qu'elle soit diffusée hors-saison ou en saison), peu importe le secteur.

Figure 34 : Préférence quant au moment de diffusion de la formation



Référence : Q58. Quel moment privilégiez-vous diffuser la formation parmi les options suivantes :

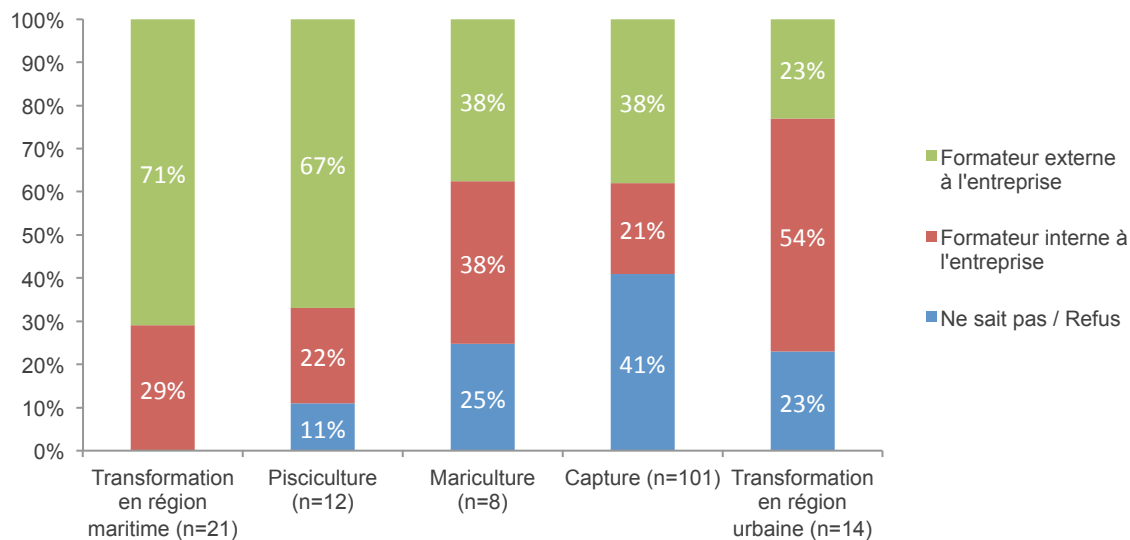
Source : *Enquête auprès des entreprises de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales (Octobre 2013)* – Extract recherche marketing.

Type de formateur utilisé

Le choix du type de formateur varie entre les entreprises des secteurs à l'étude. La grande majorité des entreprises de transformation en région maritime (71 %) et les entreprises piscicoles (67 %) privilégient un formateur externe à l'entreprise, tandis que la majorité des entreprises de transformation en région urbaine (54 %) préfèrent un formateur interne.

Les entreprises maricoles choisissent autant l'un que l'autre dans une proportion de 38 % pour chacun, alors que les entreprises de la capture privilégient le formateur externe (38 %). Notons que 41 % de celles-ci ne se prononcent pas.

Figure 35 : Choix du type de formateur



Référence : Q52. Quels types de formateurs choisissez-vous majoritairement pour vos formations ?

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

Les entreprises qui privilégient un formateur externe utilisent principalement les firmes spécialisées. En effet, 70 % des entreprises de la transformation en région maritime, 50 % des entreprises piscicoles et 47 % des entreprises de la capture utilisent les firmes spécialisées dans un domaine particulier pour leurs activités de formation.

Près de la moitié des entreprises de la capture (46 %) qui utilisent majoritairement un formateur externe font appel à un établissement scolaire de l'ordre secondaire, collégial ou universitaire comme formateur externe.

Tableau 93 : Types de fournisseurs de service utilisés pour la formation

	SECTEURS				
	Transformation en région maritime (n=13)	Transformation en région urbaine (n=3)	Pisciculture (n=6)	Mariculture (n=3)	Capture (n=39)
Firme spécialisée dans un domaine particulier	70 %	---	50 %	---	47 %
Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes	46 %	---	0 %	---	27 %
Entreprise de formation	32 %	---	33 %	---	20 %
Un établissement scolaire de l'ordre secondaire, collégial ou universitaire	27 %	---	0 %	---	46 %
Fabricant de matériel	13 %	---	0 %	---	11 %
CSST	6 %	---	0 %	---	17 %
Autre	14 %	---	0 %	---	0 %

Référence : (SI Q52= 01) Q53. Quels types de fournisseurs de services en formation utilisez-vous ? Est-ce...(PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

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

6.5. 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.

7. 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.79*);
- L'introduction de nouvelles normes en matière de développement durable des ressources halieutiques (*voir les constats p.79*);
- Le déclin démographique dans les régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et de la Côte-Nord (*voir les constats p.79*);
- L'accroissement de la concurrence mondiale (*voir les constats p.80*).

Enjeux liés au développement des entreprises

- La performance des entreprises (*voir les constats p.79*);
- Le développement et la compétitivité des entreprises, surtout dans les entreprises de la transformation (*voir les constats p.79, 80 et 83*);
- Le développement de la commercialisation, surtout dans les entreprises de la transformation (*voir les constats p.80*);
- La rentabilité des entreprises (*voir les constats p.79*);
- Le développement durable (*voir les constats p.79*).

Enjeux liés au développement de la main-d'œuvre

- Le recrutement (*voir les constats p.131*);
- La saisonnalité des emplois (*voir les constats p.131*);
- La relève de direction (*voir les constats p.132*);

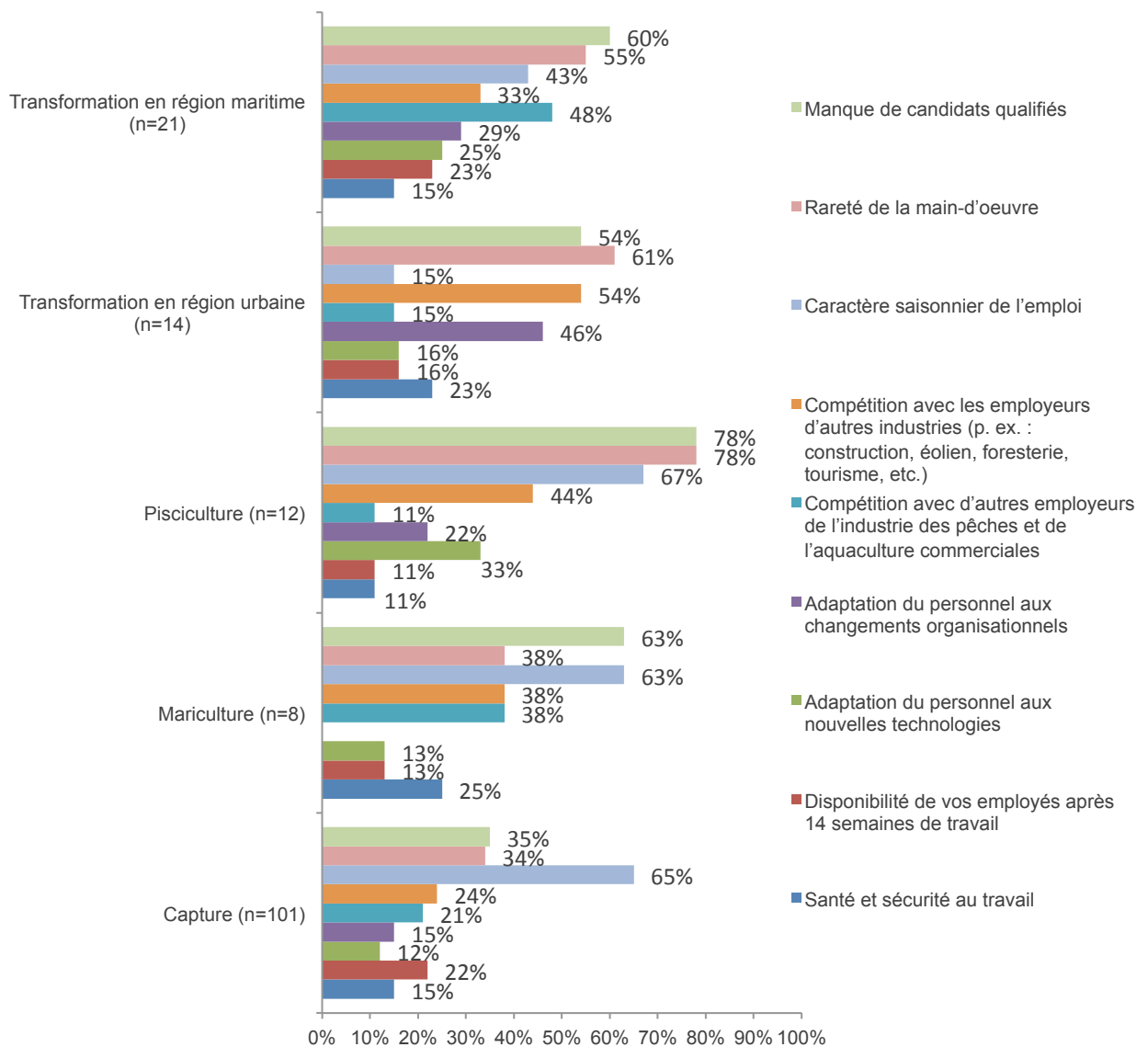
- Les conditions de travail (*voir les constats p.130*);
- Les pratiques de gestion des ressources humaines (*voir les constats p.130*).

Enjeux liés au développement de la formation

- La formation initiale (*voir les constats p.215 et 216*);
- La formation continue (*voir les constats p.216 et 217*).

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 36 : 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.

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.

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.

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 diplômes pour certains postes, notamment ceux de direction et de supervision.

Par contre, les diplômes 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 diplômes. 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 %).

Annexes

A. Guide d'entrevues – Intervenants clés

Introduction

Bonjour,

Je me présente, **Mélanie Drouin/François Pouliot** de Alia Conseil. C'est moi qui vais faire l'entrevue avec vous aujourd'hui. D'ailleurs, merci beaucoup d'avoir accepté de participer à cette démarche.

Notre firme ainsi que notre partenaire, Extract Marketing, ont été mandatés par le CSMOPM pour effectuer **un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales au Québec pour la période 2013-2016**. L'exécution d'un tel diagnostic est essentielle à la réalisation de la mission du CSMOPM : « Analyser, développer et 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. »

Le diagnostic porte sur **quatre sous-secteurs** : capture, mariculture, pisciculture et transformation. Les renseignements recueillis permettront **de développer des services adéquats en matière de gestion des ressources humaines, incluant la formation, pour aider les entreprises du secteur à faire face aux défis qu'elles doivent relever**.

Une des premières étapes de la démarche consiste à effectuer **huit entrevues individuelles d'une durée d'une heure avec des intervenants clés** (dirigeants d'entreprise, responsables ministériels et d'associations sectorielles et représentants des travailleurs), dont vous. Votre contribution nous permettra d'obtenir une meilleure compréhension **qualitative du secteur, de son évolution et de ses enjeux**.

Par la suite, des entrevues téléphoniques avec des entreprises du secteur (30 pour le volet qualitatif et 300 pour le volet quantitatif), un groupe de discussion et des entrevues individuelles avec des employés seront réalisés pour compléter la collecte de données.

Il s'agit d'une occasion clé pour exprimer votre opinion par rapport aux enjeux du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales, mais également aux enjeux propres à votre sous-secteur. Votre point de vue est donc très important pour nous.

Quelques règles de fonctionnement

Avant de commencer, voici certaines précisions sur le déroulement de l'entrevue individuelle.

- L'entrevue individuelle est d'une durée d'une heure.
- Tout au long de l'entrevue, je suivrai un canevas avec des questions ouvertes de type semi-structuré.
- Toutes les idées sont les bienvenues. Je note toutes les informations qui me sont communiquées et je ferai une synthèse globale des perceptions.

Questions

Renseignements généraux

1. Quel est votre sous-secteur?
2. Dans quelle organisation travaillez-vous? Depuis combien de temps ?
3. Quels sont vos rôles et vos responsabilités?

La description de l'environnement économique

(Référence à la section 2.2 de la matrice d'information)

4. Si vous aviez à nous décrire les **principaux enjeux** dans le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales, que nous diriez-vous au niveau de...
 - Des marchés locaux, nationaux et internationaux ?
 - A votre avis, quelle sera l'évolution prévisible de ces marchés ?
 - Quels sont les principaux compétiteurs dans votre marché ? Quelle est leur part de marché ?
 - Y a-t-il des accords commerciaux actuellement dans votre marché ? Quel en est l'impact ?
 - Quel est le portrait du secteur sur le plan de l'innovation des techniques de production et de la R&D ?
 - Voyez-vous des tendances en matière de développement des industries et des entreprises qui les composent ?
 - La dynamique de l'industrie

Explorer les enjeux relatifs à la relation client-fournisseur : de la capture/aquaculture/mariculture – transformation – commercialisation – consommateur.

Questions (suite)

Les caractéristiques de l'organisation du travail et les tendances marquantes à ce sujet (Référence à la section 3.1 de la matrice d'information)

5. A votre avis, quels sont les facteurs de changement pouvant influencer l'organisation du travail et les compétences utiles à l'exercice des professions ?

La situation relative à l'exercice des professions (Référence à la section 3.2 de la matrice d'information)

6. Quelles sont les professions clés de votre secteur?
7. Y a-t-il des particularités/réglementations propres à ces professions?

Les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois (Référence à la section 3.3 de la matrice d'information)

8. Si vous aviez à comparer la situation observée dans les entreprises du secteur à celle de secteurs économiques comparables, que nous diriez-vous?

Les enjeux liés au développement de l'industrie et des entreprises (Référence à la section 5.2 de la matrice d'information)

9. Nommez trois forces et trois faiblesses liées au développement de l'industrie et des entreprises.
10. Quelles seraient des pistes d'action à privilégier ?
11. Auriez-vous des recommandations à nous faire pour mieux orienter les actions proposées ?

Les enjeux liés au développement de la main-d'œuvre (Référence à la section 5.3 de la matrice d'information)

12. Nommez trois forces et trois faiblesses liées au développement de la main-d'œuvre.
13. Quelles seraient des pistes d'action à privilégier ? Auriez-vous des recommandations à nous faire pour mieux orienter les actions proposées ?

Les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation initiale et continue (Référence aux sections 2.6 et 5.4 de la matrice d'information)

14. Quels sont les principaux besoins de formation de la main-d'œuvre selon vous ?
(formation en début d'emploi et en cours d'emploi)
15. En quoi **l'offre de formation initiale** correspond aux besoins des entreprises du secteur ?
16. Quelles seraient des pistes d'action à privilégier ?
17. En quoi **l'offre de formation continue** correspond aux besoins des entreprises du secteur ?
18. Quelles seraient des pistes d'action à privilégier ?
19. En quoi l'offre de formation via **les programmes de formation structurée en milieu de travail** (PAMT) correspond aux besoins des entreprises du secteur ?
20. Quelles seraient des pistes d'action à privilégier ?

Conclusion

21. Avez-vous des commentaires additionnels à apporter?

Merci beaucoup de votre participation !

B. Guide d'entrevues – Entrevues en profondeur auprès des employeurs

DIAGNOSTIC SECTORIEL DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE DES PÊCHES ET DE L'AQUACULTURE COMMERCIALES

Entrevues auprès de responsables des ressources humaines ou de dirigeants
d'entreprise des sous-secteurs de la capture, de l'aquaculture et de la
transformation de produits marins

Août 2013

PERSONNE RECHERCHÉE ET CRITÈRE D'ÉLIGIBILITÉ

- Personne recherchée : Responsables de l'embauche et de la gestion de ressources humaines dans une entreprise localisée au Québec œuvrant dans le secteur des pêches maritimes.
- Critère d'éligibilité : Entreprise dont l'activité principale est dans le secteur des pêches maritimes (excluant la commercialisation).

PRÉSENTATION

Introduction :

- Remercier le répondant pour sa disponibilité.
- Se présenter.
- Présenter le projet du Diagnostic du *Comité sectoriel de la main-d'œuvre des pêches maritimes* : Le comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes mène une étude en vue d'élaborer le diagnostic de la main-d'œuvre des entreprises du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales. Cette étude va permettre au comité sectoriel de planifier ses actions en vue d'aider l'industrie dans la gestion des ressources humaines de sa main-d'œuvre. C'est donc dans cette optique que le *CSMO Pêches maritimes* nous a sollicités, *Extract recherche marketing*, pour la réalisation du présent mandat de recherche.

- Mandat : Réaliser un diagnostic sectoriel du secteur des pêches maritimes (à l'exclusion de la commercialisation).
- Objectifs de l'étude :
 - Décrire l'industrie et les entreprises visées par l'étude sectorielle;
 - Décrire l'organisation du travail, les professions et les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois;
 - Décrire l'offre de formation en formation initiale et en formation continue;
 - Identifier les enjeux liés au développement des industries, des entreprises et de la main-d'œuvre.
- Expliquer le fonctionnement de l'entrevue

Confidentialité : « L'information recueillie durant l'entrevue ne servira qu'aux fins de l'étude. Elle sera traitée de façon confidentielle et les répondants à l'étude seront présentés de façon anonyme dans le rapport final remis au CSMO Pêches maritimes »

Pour des fins de traitement de l'information seulement, me donnez-vous l'autorisation d'enregistrer cette entrevue? Veuillez noter que cela n'interfère en rien avec le respect de votre anonymat dans la présentation des résultats.

Réponses : « Rappelez-vous qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Je souhaite simplement obtenir votre opinion et votre point de vue concernant le secteur des pêches maritimes et de l'aquaculture commerciales. »

Avant de passer à la section suivante : « Avez-vous des questions avant de commencer? »

Je démarre maintenant l'enregistrement.

SECTION 1 : Le profil de l'entreprise (2 minutes)

[Cette première partie vise à mieux connaître le répondant et son entreprise. L'intervieweur met le répondant à l'aise en lui posant d'abord des questions d'ordre général et en tentant d'établir un climat de confiance. Les données recueillies permettront de dresser un profil de l'entreprise, ce qui facilitera la comparaison des données par la suite.]

1. Pour débiter, pourriez-vous me décrire brièvement votre entreprise?

1.1 Nombre d'années en affaires

1.2 Code SCIAN (valider celui noté lors du recrutement)

• Capture

• Aquaculture

• Pisciculture

• Mariculture

• Transformation de produits marins

1.3 Nombre d'employés :

1.4 Types de poste de gestion à l'interne et autres emplois au sein de l'entreprise (exemples ci-dessous)

	POSTE DE GESTION	AUTRES EMPLOIS
Capture	Capitaine-propriétaire	Aide-pêcheur
Pisciculture	Pisciculteur	Ouvrier piscicole Technicien aquacole Etc.
Mariculture	Mariculteur Chef d'équipe	Ouvrier Etc.
Transformation	Directeur des ressources humaines Contremaître Directeur de la production Directeur de la qualité Etc.	Personnel à la production et aux opérations Préposé à la transformation des produits marins Préposé à la réception et à l'expédition Personnel au nettoyage et à la sanitation Préposé au débarquement Etc.

Pourriez-vous m'expliquer brièvement votre rôle et vos responsabilités au sein de l'entreprise? (Note à l'intervieweur : Valider le titre du répondant et s'assurer que ce dernier est bien responsable de l'embauche et de la gestion de ressources humaines.)

SECTION 2 : Le développement de l'industrie et des entreprises, les enjeux liés au développement de la main-d'œuvre, les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation initiale et continue (7 minutes)

2. Selon vous, quels sont les enjeux/défis auxquels fait face une entreprise œuvrant dans l'industrie des pêches maritimes et de l'aquaculture commerciales ? (Note à l'intervieweur : sonder en profondeur)

Exemples : états de la ressource, approvisionnement, développement de nouveaux produits, développement de nouveaux marchés, financement, concurrences, recherche et développement, ressources humaines, concurrence, évolutions techniques, etc.)

2.1. Dans quelle mesure ces enjeux sont-ils présents dans votre entreprise ?

2.1.1. Quels sont-ils ces nouveaux enjeux dans votre entreprise ?

2.2. Est-ce que ce sont les mêmes enjeux qu'il y a 3 années ?

3. Pensez-vous que de nouveaux enjeux vont faire leur apparition dans les prochaines années ?

4. Si non mentionnés précédemment, quels sont les enjeux liés à la gestion des ressources humaines auxquels fait face une entreprise œuvrant dans l'industrie des pêches maritimes et de l'aquaculture commerciales ? (Note à l'intervieweur : sonder en profondeur)

Exemples : recrutement, formation, rétention, relève, difficulté à recruter des ressources humaines (rareté), rétention des ressources humaines, difficulté d'organiser la formation continue/complexité et lourdeur administrative, employé peu préparé/manque de formation pour le marché du travail en début de carrière, s'adapter à la nouvelle génération, adéquation entre les besoins des entreprises et les formations, scolaires, manque de ressources au niveau de la gestion des ressources humaines en entreprise, coûts de la main-d'œuvre augmente à cause de la rareté, peu d'intérêt de la relève pour le secteur/image du secteur

5. Avez-vous rencontré d'autres défis liés à la gestion des ressources humaines dans votre entreprise au cours des dernières années ? (Ex.: absentéisme, maladie, relève, etc.)

Si non mentionné précédemment, que pensez-vous de l'image du secteur? Pensez-vous que l'image du secteur est un enjeu pour la relève ou le recrutement dans le secteur?

SECTION 3 : La description de l'environnement économique (4 minutes)

6. La situation du secteur sur le plan du changement technologique, de l'innovation et de la recherche et du développement (R&D) a-t-elle changé au cours des trois dernières années ?

- 6.1. Quels sont les effets de ces changements sur votre entreprise ?
- 6.2. Prévoyez-vous investir de façon majeure sur le plan de l'innovation et/ou en recherche et développement ?
- 6.3. Si oui, pourquoi ?

Exemples de technologies : robotisation ou mécanisation, équipements de production, nouveau bateau, nouvelles immobilisations, etc.

- 6.4. **Quel sera ou a été l'impact de ces changements technologiques, d'innovation et de R&D sur votre main d'œuvre ?**

Exemples : organisation du travail, productivité, formation

- 7. **Au cours des 3 dernières années, quels ont été vos investissements en matière d'innovation et de R&D ? Fournir au moins une approximation (un % sur le chiffre d'affaires – moyenne annuelle) ?**

- 8. **Prévoyez-vous que des changements vont survenir dans les prochaines années ? Lesquels ?**

Exemples : rationalisation, fusion, gestion des stocks, mécanisation, norme environnementale, commercialisation des produits, etc.

- 8.1. Quels en seront les impacts selon vous sur le secteur et sur les emplois ?

SECTION 4 : L'état de situation des entreprises visées par l'étude sectorielle (5 minutes)

- 9. **Quelle est la structure corporative de votre entreprise ?**

Exemples : entreprise individuelle, société, société de personnes, coopérative, travailleur autonome

- 9.1. Quels sont les types de poste de gestion à l'interne et les autres emplois au sein de l'entreprise ?

- 10. **Comment décririez-vous la structure d'organisation de votre entreprise ? L'organigramme de votre entreprise ressemble à quoi ?**

Exemples : conseil d'administration des actionnaires, président, directeur général, etc.

- 11. **Le niveau de productivité de votre entreprise a-t-il évolué ? (maintien, augmentation, diminution ?)**

Pourquoi ?

- 12. **Avez-vous observé des changements au niveau des habitudes alimentaires dans les marchés visés par votre entreprise ?**

- 12.1. Lesquels ? Quelle importance prennent ces nouvelles tendances dans le marché ?

13. Quels sont les principaux marchés de votre entreprise ?

14. Avez-vous développé de nouveaux marchés ?

SI OUI :

14.1. **Quelle importance prennent-ils ces nouveaux marchés et quelle est leur évolution ?**

14.2. **Ces nouveaux marchés, influencent-ils vos façons de commercialisation ?**

SECTION 5 : Les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines (20 minutes)

15. Y a-t-il une personne dédiée à la gestion des ressources humaines dans votre entreprise ?

SI OUI :

15.1. **Quel est son titre exact ?**

16. Comment vous y prenez-vous pour recruter un nouvel employé ? Quelles sont vos étapes normalement ?

16.1. **Quels sont les moyens utilisés ?**

Exemples : affichage sur les lieux de travail, mise en ligne de l'offre d'emploi sur des sites

16.2. **Y a-t-il des différences en ce qui concerne le recrutement entre les employés de production non spécialisés versus les employés spécialisés ?**

17. Éprouvez-vous des difficultés à recruter des employés ? (Note à l'intervieweur : sonder en profondeur)

17.1. **Si oui : Pour quel(s) poste(s) et dans quelle mesure ?**

17.2. **Quels sont vos critères d'embauche ?**

17.3. **Quelles sont les principales causes de vos difficultés de recrutement ?**

Exemples : difficulté de payer des salaires compétitifs, environnement de travail difficile/physique, image négative du métier, conditions de travail meilleures dans d'autres secteurs, manque de relève, bassin d'employés disponibles limité, méconnaissance du secteur, image négative du secteur, la saisonnalité du travail, etc.

18. Avez-vous déjà considéré de nouveaux bassins de main-d'œuvre?

Exemple : 45 ans et plus, étudiants, etc.)

19. Est-ce que vous parvenez à garder vos employés ?

20. Quelles sont vos pratiques de rétention de vos employés ?
21. Quelles sont vos pratiques de valorisation ou de reconnaissance pour les employés ?
22. Y a-t-il des postes plus problématiques en termes de rétention ? Lesquels ? Pourquoi selon vous ?
23. Lorsqu'un employé quitte, est-ce qu'il quitte pour une autre entreprise du secteur ou pour un autre secteur d'activités ? (Quels secteurs ?)
24. Lorsqu'un employé quitte, faites-vous une entrevue de départ avec lui ?
25. Selon vous, pour quelles raisons certains employés quittent ou pourraient quitter votre entreprise ?
26. Avez-vous noté des changements en termes de gestion de la main-d'œuvre dans votre secteur ? Lesquels ?
- SI OUI
- 26.1. Avez-vous pris des moyens d'actions en lien avec à ces changements?
27. Est-ce que les changements que vous m'avez mentionnés précédemment ont un impact sur les emplois du secteur ?
- 27.1. Y a-t-il des postes touchés particulièrement ? Est-ce que les changements ont un impact sur les compétences recherchées ?
- 27.2. Est-ce que certaines tâches ont changé ? De quelle façon ?
- 27.3. Diriez-vous que les changements apportés (s'il y a lieu) étaient dans un but de compenser pour la rareté de main-d'œuvre ? Est-ce que les employés sont plus multitâches qu'auparavant ?
28. Est-ce que la relève est une préoccupation pour votre entreprise ? Y a-t-il des postes pour lesquels la relève est plus préoccupante ?
29. Comment prévoyez-vous gérer le transfert des connaissances ? Avez-vous mis en place des stratégies de transfert des connaissances ? Lesquelles ? Pour quel poste ?

Comment décririez-vous les conditions de travail dans le secteur ? (Rémunération et avantages sociaux)

SECTION 6 : Les pratiques des entreprises en matière de gestion de la santé et sécurité du travail (2 minutes)

30. Quelles sont vos pratiques en termes de santé et sécurité du travail ?

- 30.1. Avez-vous des règlements/documents écrits ? Avez-vous un comité de SST ? Sont-ils présentés formellement aux employés ?
- 30.2. Faites-vous des activités de prévention ? Lesquelles ? À quelle fréquence ?

31. Selon vous, y a-t-il des outils en matière de SST qui devraient être développés ?

32. Combien de vos employés sont sur la CSST ? Avez-vous déclaré des incidents à la CSST ?

- 32.1. Quelle était l'ancienneté de l'employé ou des employés au moment de l'accident ?
- 32.2. Quelle était la cause de l'accident ?

SECTION 7 : Les pratiques des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre, à savoir la formation en début d'emploi et en cours d'emploi (10 minutes)

33. Y a-t-il une formation offerte à l'embauche d'un nouvel employé? Si oui, qui offre la formation et de quelle manière?

- 33.1. Y a-t-il des différences en fonction du poste ?

34. Faites-vous des activités de formation continue pour vos employés ? (Définir au besoin formation continue : Toute activité de formation autre que la formation donnée en début d'emploi.)

35. Quels sont les besoins en formation continue que vous considérez nécessaires et que vous souhaitez combler au cours des 3 prochaines années ?

Exemples : opération de nouveaux équipements, santé et sécurité, gestion des ressources humaines, gestion de la qualité, etc.

36. Comment déterminez-vous les besoins de formation des employés?

37. Utilisez-vous des services de fournisseurs externes ou réalisez-vous les formations à l'interne ?

38. Quels sont les sujets des formations que vous avez données et comment sont-elles organisées

Exemples : sur les heures de travail, payées par l'employeur, etc.

39. En général, quelle est la durée des formations ?

Exemple : 1 à 2 jours, 3 à 4 jours, 5 à 6 jours, plus longue

40. Les formations comment sont-elles structurées ?

- 40.1. Formateur désigné ?
- 40.2. Durée déterminée ?
- 40.3. Formation planifiée ?
- 40.4. Exemples sur le tas ?

41. Évaluez-vous les résultats des formations que vous donnez ? Comment vous y prenez-vous ?

42. Actuellement, quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise investit-elle en formation ?

43. Selon vous, quels sont les bénéfices de vos formations de départ et en cours d'emploi ?

SECTION 8 : Les caractéristiques de l'organisation du travail et les tendances marquantes à ce sujet (2 minutes)

44. Globalement, comment le travail et les tâches dans votre entreprise sont-ils organisés ?

Exemples : quart de travail, rotation des postes

45. L'organisation du travail et des tâches dans votre entreprise ont-ils évolué au cours des 3 dernières années ? Y a-t-il eu des changements importants ? Quels en sont les facteurs qui ont influé sur ces changements ?

46. Que diriez-vous sur l'évolution des façons de procéder de votre secteur ?

- 46.1. Y a-t-il des façons de procéder en déclin ou en croissance ?
- 46.2. Quels sont les effets de ces évolutions sur le secteur ?

Prévoyez-vous vous changer vos méthodes de fonctionnement dans les trois prochaines années ? Lesquels ? Pourquoi ? Quel sera l'impact de ce(s) nouveau(x) procédé(s) pour vos employés ?

SECTION 9 : Le point de vue des entreprises à propos de l'offre de formation (10 minutes)

47. Lors de l'embauche de nouveaux employés, exigez-vous un diplôme technique ou universitaire ?

Si OUI

47.1. **Pour quel poste**

47.2. **Pourquoi ?**

Exemple : Pas suffisamment de diplômés, méconnaissance des programmes, préfère former à l'interne, privilégie l'expérience à la formation.

Si OUI

48. Êtes-vous satisfaits des programmes de formation professionnelle, technique et universitaire en lien avec les compétences que vous recherchez ?

48.1. Avez-vous noté des lacunes ?

Si OUI : Précisez le type de programme

49. En résumé, quels sont selon vous, les éléments déclencheurs à la formation de départ et continue ?

Exemples : l'innovation dans les entreprises, le manque d'adéquation entre la formation scolaire offerte et la réalité du marché, etc.

50. Selon vous et dans votre région, y a-t-il suffisamment d'établissements scolaires qui offrent des formations professionnelles, techniques ou universitaires en lien avec les besoins de votre entreprise ?

51. Connaissez-vous les programmes de formation offerts en formation continue en milieu de travail ?

52. Considérez-vous que l'offre de formation continue dans les établissements publics et privés est adéquate pour vos besoins ?

52.1. Si non, quelles sont les lacunes ?

52.2. Si non, quelles sont les formations manquantes ?

53. Selon vous et dans votre région, y a-t-il suffisamment d'établissements publics et privés qui offrent des formations continues en lien avec les besoins de votre entreprise ?

Considérez-vous que l'offre de formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre (exemples : fabricant de matériel, entreprise de formation, personne experte dans un domaine

particulier [santé et sécurité du travail, travail en équipe, etc.], comité sectoriel de main-d'œuvre, etc.) est adéquate pour vos besoins ?

53.1. Si non, quelles sont les lacunes ?

53.2. Si non, quelles sont les formations manquantes ?

54. Dans votre région, y a-t-il suffisamment d'offres de formation continue offerte par des organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre ?

55. Selon vous, sous quelle forme devrait-on offrir la formation continue (quels types d'apprentissage) ?

Exemples : compagnonnage, en milieu de travail, en ligne, à distance, etc.

SECTION 10 : Exploration des pistes d'action (10 minutes)

56. Quelles sont les forces de la main-d'œuvre dans votre industrie ?

57. Quelles sont les faiblesses de la main-d'œuvre dans votre industrie ?

58. Quelles sont les forces de votre industrie ?

59. Quelles sont les faiblesses de votre industrie ?

60. Dans l'optique où le CSMO Pêches maritimes souhaite mettre en place un plan d'action pour soutenir les entreprises du secteur dans la gestion des ressources humaines, pourriez-vous nommer des éléments qui aideraient les dirigeants/responsable des ressources humaines à mieux faire face aux différents défis en matière de gestion des ressources humaines dans leur entreprise ?

(Si des outils sont mentionnés, allez en profondeur pour sonder le type d'outils)

(Note à l'intervieweur : au besoin, pour alimenter la discussion, revenir sur les enjeux identifiés et demander de quelle façon il serait possible de faire face à ces enjeux.)

61. Pistes d'action en lien avec :

61.1. **Les enjeux liés au développement de l'industrie et des entreprises (considérer la taille des entreprises)**

61.2. **Les enjeux liés au développement de la main-d'œuvre**

61.3. **Les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation initiale**

61.4. **Les enjeux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation continue**

Si non mentionné précédemment, pensez-vous que le secteur aurait avantage à bénéficier de plus visibilité positive ? Pourquoi ? De quelles façons ? Envers qui ?

62. Qu'est-ce qui devrait être envisagé dans les prochaines années afin de pallier les problématiques reliées à la main-d'œuvre ?

CONCLUSION (1 minute)

[Cette dernière section permet au répondant de s'exprimer sur des aspects ou sujets non couverts durant l'échange et que le répondant juge important/pertinent de partager avec l'intervieweur.]

- Avant de terminer, j'aimerais savoir s'il y a des sujets ou questions que nous n'avons pas abordés durant l'entrevue et dont vous aimeriez discuter à présent.
- Avez-vous des opinions, questions ou commentaires supplémentaires à ajouter ?

« Je vous remercie infiniment de votre collaboration. L'information que vous m'avez fournie aujourd'hui a été des plus intéressantes et sera très utile pour l'avancement de notre diagnostic de l'industrie. »

C. Questionnaire – Enquête auprès des entreprises

INTRODUCTION

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes et ses partenaires ont mandaté Extract Recherche marketing afin de réaliser un diagnostic de la main-d'œuvre du secteur. Le but visé est de mieux répondre aux besoins de l'industrie et de proposer des actions concrètes, permettant de contribuer à l'amélioration de la performance des entreprises du secteur.

Soyez assuré que les données obtenues seront traitées en toute confidentialité.

1. Êtes-vous ... :
 01. ...le propriétaire de l'entreprise
 02. Autres
2. Votre entreprise œuvre-t-elle principalement dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales ?
 01. Oui
 02. Non (SINON, REMERCIER ET TERMINER)
3. (SI Q2=01) Votre entreprise fait-elle de la pêche :
 01. Semi-hauturière
 02. Côtière
4. A. Selon votre type d'entreprise, quelles espèces pêchez-vous, élevez-vous ou transformez-vous comme activité principale ? (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)
B. Comme activité secondaire ? (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)
NE PAS LIRE

	Principalement	De façon secondaire
Crustacés		
• Crabe commun	☐ ₁	☐ ₁
• Crabe des neiges	☐ ₂	☐ ₂
• Crevette	☐ ₃	☐ ₃
• Homard	☐ ₄	☐ ₄
• Autres (préciser : ____)	☐ ₅	☐ ₅
Poissons		
• Flétan/plie	☐ ₆	☐ ₆
• Hareng/ maquereau	☐ ₇	☐ ₇
• Morue	☐ ₈	☐ ₈
• Raie/requin	☐ ₉	☐ ₉
• Sébaste	☐ ₁₀	☐ ₁₀
• Truite/ saumon	☐ ₁₁	☐ ₁₁
• Autres (préciser : ____)	☐ ₁₂	☐ ₁₂

Mollusques

- | | | |
|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| • Buccin | ☐ 13 | ☐ 13 |
| • Mactre de Stimpson | ☐ 14 | ☐ 14 |
| • Moule | ☐ 15 | ☐ 15 |
| • Mye | ☐ 16 | ☐ 16 |
| • Pétoncle | ☐ 17 | ☐ 17 |
| • Autres (préciser : ____) | ☐ 18 | ☐ 18 |

Échinodermes et algues

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| • Concombre de mer | ☐ 19 | ☐ 19 |
| • Oursin | ☐ 20 | ☐ 20 |
| • Algues | ☐ 21 | ☐ 21 |
| • Autres (préciser : ____) | ☐ 22 | ☐ 22 |
| • Aucun de façon secondaire | | ☐ 23 |

5. (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)

- | | Activité principale
(plusieurs réponses possibles) | Activités secondaires
(plusieurs réponses possibles) |
|----------------------------|---|---|
| • Frais | ☐ 1 | ☐ 1 |
| • Cuit | ☐ 2 | ☐ 2 |
| • Congelé | ☐ 3 | ☐ 3 |
| • Salé/séché | ☐ 4 | ☐ 4 |
| • Fumé | ☐ 5 | ☐ 5 |
| • Autres (préciser : ____) | ☐ 6 | ☐ 6 |

6. Votre entreprise opère-t-elle de façon... :

01. ...saisonnière

02. ...annuelle

7. (SI Q6=01) En général, sur quelle période dans l'année votre entreprise opère-t-elle ? Indiquez le mois de début de vos opérations et le mois de fin :

A. Début : (INSÉRER UN MENU DE JANVIER À DÉCEMBRE)

B. Fin : (INSÉRER UN MENU DE JANVIER À DÉCEMBRE)

8. Combien d'usines, d'entreprises maricoles ou piscicoles, ou de bateaux de pêche votre entreprise compte-t-elle au Québec en 2013 ?

_____ établissements

9. Combien d'employés votre entreprise compte-t-elle au total au Québec en 2013 ?

_____ employés

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

LIRE AU BESOIN

- 01. Gaspésie
- 02. Îles-de-la-Madeleine
- 03. Côte-Nord (SI 03, DEMANDER : Est-ce...
 - i. ...la Haute-Moyenne-Côte-Nord
 - ii. ...la Basse-Côte-Nord
- 04. Bas-Saint-Laurent
- 05. Capitale-Nationale
- 06. Laurentides
- 07. Estrie
- 08. Mauricie
- 09. Chaudière-Appalaches
- 10. Montréal
- 11. Centre-du-Québec
- 12. Montérégie
- 13. Saguenay–Lac-Saint-Jean
- 14. Outaouais
- 15. Laval
- 16. Lanaudière
- 17. Abitibi-Témiscamingue
- 18. Nord-du-Québec

11. Quelle est la structure corporative de votre entreprise parmi les suivantes : (UNE RÉPONSE POSSIBLE)

LIRE

- 01. Entreprise individuelle (i.e. entreprise non incorporée)
- 02. Société (entreprise incorporée avec un seul actionnaire)
- 03. Société de personnes (entreprise incorporée avec plusieurs actionnaires)
- 04. Coopérative
- 05. Travailleur autonome
- 06. NE SAIT PAS

Pour les prochaines questions, veuillez répondre en considérant uniquement vos activités de « IMPORTER LA RÉPONSE DE LA Q2 ».

12. Votre entreprise a-t-elle procédé aux actions suivantes au cours des 3 dernières années ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

LIRE

- 01. Acquisition d'entreprises
- 02. Rachat par une autre entreprise
- 03. Fusion avec une autre entreprise
- 04. Arrêt temporaire des activités
- 05. Fermeture d'entreprise
- 06. Aucune de ces actions
- 07. NE SAIT PAS

13. Votre entreprise envisage-t-elle de procéder aux actions suivantes au cours des 3 prochaines années ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

LIRE

- 01. Acquisition d'entreprises
- 02. Rachat par une autre entreprise
- 03. Fusion avec une autre entreprise
- 04. Arrêt temporaire des activités
- 05. Fermeture d'entreprise
- 06. Aucune de ces actions
- 07. NE SAIT PAS

14. Laquelle des situations suivantes, décrit le mieux l'évolution du chiffre d'affaires de votre entreprise au cours des 3 dernières années ?

LIRE

- 01. Croissance
- 02. Stabilité
- 03. Diminution
- 04. NE SAIT PAS / REFUS

15. Laquelle des situations suivantes décrirait le mieux l'évolution du chiffre d'affaires de votre entreprise au cours des 3 prochaines années ?

LIRE

- 01. Croissance
- 02. Stabilité
- 03. Diminution
- 04. NE SAIT PAS / REFUS

16. Dans combien d'années envisagez-vous de prendre votre retraite ?

NE PAS LIRE

- 01. Moins de 2 ans
- 02. Entre 2 et 5 ans
- 03. Entre 6 et 10 ans
- 04. Plus de 10 ans
- 05. NE SAIT PAS

17. Qu'envisagez-vous de faire avec votre entreprise lors de votre retraite ?

LIRE

- 01. Vente (avec transaction monétaire)
- 02. Transfert (sans transaction monétaire)
- 03. Fermeture/session des activités
- 04. Autres : précisez : -----

18. (SI Q17=01ou 02) À qui avez-vous l'intention de vendre ou de transférer votre entreprise ? (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)
LIRE
01. Une personne de votre famille
02. Un des associés
03. Un des employés
04. Personnes externes à l'entreprise et à votre famille
05. NE SAIT PAS
19. (SI Q17=01 ou 02) À votre avis, quel est le principal facteur limitant la vente ou le transfert de votre entreprise s'il y en a un ? (UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE)
NE PAS LIRE
01. Difficulté à trouver des acheteurs potentiels
02. Rentabilité fluctuante des activités du secteur
03. Prix élevé de l'entreprise
04. Perception négative du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales
05. Autres facteurs - Précisez : _____
06. Aucun facteur limitant la vente,
07. NE SAIT PAS
20. Au cours des 3 dernières années, avez-vous réalisé des investissements majeurs ?
01. Oui
02. Non
03. NE SAIT PAS
21. (SI Q20=01) Dans quel domaine ? (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)
LIRE ET ROTATION
01. Bâtiment ou bateau
02. Équipement de production plus performant
03. Nouvelles technologies (robotisation)
04. Recherche et développement
05. Matériel informatique
06. Autres (préciser : _____)
07. NE SAIT PAS
22. Prévoyez-vous des investissements majeurs dans les trois prochaines années dans votre entreprise ?
01. Oui
02. Non
03. Je ne sais pas

23. (SI Q22=01) Lesquels parmi les suivants :

LIRE ET ROTATION

- 01. Bâtiment ou bateau
- 02. Équipement de production plus performant
- 03. Nouvelles technologies (robotisation)
- 04. Recherche et développement
- 05. Matériel informatique
- 06. Autres (préciser : _____)
- 07. NE SAIT PAS

24. (SI Q22=01) Quels outils, parmi les suivants, vous manque-t-il afin de concrétiser vos investissements majeurs : (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)

LIRE ET ROTATION

- 01. Financement
- 02. Expertise
- 03. Accompagnement
- 04. Veille technologique
- 05. Autres (précisez) : _____
- 06. Aucun
- 07. NE SAIT PAS

(POUR LES Q25 À Q30, VOIR LE TABLEAU CI-DESSOUS)

25. Parmi les postes suivants, mentionner ceux occupés par au moins un employé dans votre entreprise : (N.B. Lorsqu'un employé effectue plusieurs postes (employés multitâches), veuillez le dénombrer dans le poste représentant la plus grande portion de ses tâches.)

(POSER SI Q25≠AUCUN DE CES CHOIX)

26. [AFFICHER UNIQUEMENT LES POSTES MENTIONNÉS EN Q25] Combien d'employés dans votre entreprise effectuent comme tâche principale chacun des postes suivants ?

(POSER SI Q25≠AUCUN DE CES CHOIX)

27. [AFFICHER UNIQUEMENT LES POSTES MENTIONNÉS EN Q25] Parmi ceux-ci, combien détiennent un diplôme relié à la fonction occupée ?

(POSER SI Q25≠AUCUN DE CES CHOIX)

28. [AFFICHER UNIQUEMENT LES POSTES MENTIONNÉS EN Q25] Combien d'employés avez-vous engagés au cours des 3 dernières années, et ce, par poste :

29. Prévoyez-vous engager de nouveaux employés au cours des 3 prochaines années ?

01. Oui

02. Non

03. NE SAIT PAS

30. (SI Q29=01) Combien d'employés prévoyez-vous engager et ce par poste :

	Q25 Postes occupés par vos employés	Q26 Nombre d'employés par poste coché en Q25	Q27 Nombre d'employés ayant un diplôme relié à la fonction	Q28 Nombre d'employés engagés au cours des 3 dernières années par poste coché en Q25	Q30 Nombre d'employés que vous envisagez engager au cours des 3 prochaines années par poste
Capture (POSER SI Q2=01)					
Aide-pêcheur avec brevet					
Aide-pêcheur sans brevet					
Pisciculture (POSER SI Q2=02)					
Technicien piscicole					
Ouvrier piscicole					
Mariculture (POSER SI Q2=03)					
Technicien maricole					
Ouvrier maricole					
Transformation (POSER SI Q2=04)					
Directeur des ressources humaines					
Directeur de la production					
Directeur de la qualité et R&D					
Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP					
Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson					
Commis à la réception et à l'expédition des marchandises					
Préposé de nettoyage et de sanitation					
Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins)					
Mécanicien industriel					
Électromécanicien de systèmes automatisés					
Technicien en maintenance industrielle					

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

31. Dans votre entreprise, quels outils utilisez-vous principalement pour recruter votre personnel ? (ATTENDRE LA RÉPONSE ET RELANCER) Y en a-t-il d'autres ? (DONNER DES EXEMPLES AU BESOIN)

NE PAS LIRE

- Contacts personnels (familles, amis, etc.) ☐ 1
- Bouche-à-oreille ☐ 2
- Banque de CV ☐ 3
- Écoles, universités ou collèges ☐ 4
- Recommandation des employés ☐ 5
- Agence de placement privée, chasseurs de tête ☐ 6
- Centre local d'emploi ☐ 7
- Annonces dans les médias ☐ 8
- Internet ☐ 9
- Foire d'emplois ☐ 10
- Contacts personnels des dirigeants ☐ 11
- Publications d'affaires ou associations d'employeurs ☐ 12
- Stagiaires ☐ 13
- Regroupement des employeurs secteur bio alimentaire 2011 ☐ 14
- Autres (*lesquels* : _____) ☐ 15

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

32. A. Utilisez-vous les outils de gestion des ressources humaines suivants ? LIRE ET ROTATION SAUF CATÉGORIE « AUTRE »

B. Parmi les outils mentionnés que vous n'utilisez pas, lesquels seriez-vous intéressé à utiliser ? NE PAS LIRE – LIRE AU BESOIN

- | | A. Oui | Non | B.
Intéressé à
utiliser |
|---|----------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| • Un programme d'accueil des nouveaux employés | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Un manuel de l'employé | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Une évaluation annuelle (<i>performance</i>) | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Une politique salariale (échelle salariale) | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Un processus de recrutement et de sélection | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Des descriptions de fonctions ou de tâches | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Un processus de gestion de la relève (<i>retraits et départs</i>) | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Un processus de gestion de la formation | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Des incitatifs monétaires (<i>bonification, régime de dividendes, etc.</i>) | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Des dispositifs de communication entre la direction et les employés | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Autres (<i>lesquels</i> : ____) | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 |
| • Aucun | | | ☐ 3 |

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

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

LIRE ET ROTATION SAUF CATÉGORIE « AUTRE »

	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	NE S PA
• Caractère saisonnier de l'emploi	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐
• Disponibilité de vos employés après 14 semaines de travail	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐
• Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐
• Adaptation du personnel aux changements organisationnels	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐
• Rareté de la main-d'œuvre	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐
• Manque de candidats qualifiés	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐
• Compétition avec d'autres employeurs de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐
• Compétition avec les employeurs d'autres industries (ex. : construction, éolien, foresterie, tourisme, etc.)	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐
• Santé et sécurité du travail	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐
• Autres (préciser : _____)	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐

34. Quels sont les horaires de travail de votre entreprise ? Est-ce...

LIRE (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)

01. De jour de 6 h à 18 h

02. 7 h à 17 h

03. De soir ou de nuit de 18 h à 6 h

04. Ou autres : _____

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

35. Y a-t-il une rotation des quarts de travail pour les employés d'un même poste ?

01. Oui

02. Non

03. NE SAIT PAS

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

36. Vos employés font-ils une rotation de postes ?

01. Oui

02. Non

03. NE SAIT PAS

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

37. Avez-vous des mesures spécifiques pour attirer ou retenir votre personnel telles que :

LIRE ET ROTATION SAUF CATÉGORIE « AUTRES »
DEMANDER LA RÉPONSE APRÈS CHAQUE ÉNONCÉ

- Salaire avantageux ☐₁
- Bonification / primes au rendement ☐₂
- Promotions et avancement du personnel (*croissance professionnelle*) ☐₃
- Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfices (ex. : *Fonds de retraite, REER, Assurances collectives, etc.*) ☐₄
- Participation des employés aux décisions ☐₅
- Horaires flexibles / équilibre vie privée / professionnelle ☐₆
- Journées de vacances et de maladie payées ☐₇
- Activités favorisant un climat de travail agréable / qualité de vie ☐₈
- Meilleure organisation du travail ☐₉
- Autres (*préciser: _____*) ☐₁₀

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

38. Quel est le niveau d'absentéisme dans votre entreprise, c'est-à-dire les employés qui sont absents pour des accidents, retards et/ou départs hâtifs, absences justifiées ou non, maladie, suspensions. Les absences pour les vacances payées ne sont pas incluses dans ce calcul) ? Diriez-vous qu'il est plutôt :

- 01. Élevé
- 02. Moyen
- 03. Bas
- 04. NE SAIT PAS

39. De manière générale, dans quelle mesure votre entreprise éprouve-t-elle des difficultés à recruter des employés ?

LIRE

- 01. Beaucoup
- 02. Assez
- 03. Peu
- 04. Pas du tout
- 05. NE SAIT PAS / REFUS

40. [Si Q39=01, 02 ou 03] [FAIRE APPARAÎTRE LES POSTES CORRESPONDANT À CHAQUE SOUS-SECTEUR] Pour quels postes éprouvez-vous des difficultés?

NE PAS LIRE

- 01. Aide-pêcheur avec brevet
- 02. Aide-pêcheur sans brevet
- 03. Technicien piscicole
- 04. Ouvrier piscicole

05. Technicien maricole
06. Ouvrier maricole
07. Directeur des ressources humaines
08. Directeur de la production
09. Directeur de la qualité et de la R&D
10. Contrôleur de la qualité / Responsable du PGQ / Plan HACCP
11. Préposé à la transformation des produits marins / Manœuvre dans la transformation du poisson
12. Commis à la réception et à l'expédition des marchandises
13. Préposé de nettoyage et de sanitation
14. Contremaître / Surveillant à la production (transformation des produits marins)
15. Mécanicien industriel
16. Électromécanicien de systèmes automatisés
17. Technicien en maintenance industrielle
18. Autres FAIRE APPARAÎTRE POUR CHAQUE SOUS-SECTEUR

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

41. Exigez-vous un diplôme d'études pour certains postes ou fonctions dans votre entreprise?

01. Oui
02. Non
03. Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

42. [Si Q41=01][RAMENER UNIQUEMENT LES POSTES SÉLECTIONNÉS À LA Q25]

Pour quels postes exigez-vous des diplômes et quel diplôme exigez-vous?

(INSCRIRE 0 SI N'EXIGE AUCUN DIPLÔME)

Poste sélectionné : exigé	Diplôme (selon la légende) :
_____	_____
_____	_____
_____	_____

1. DEP Aquaculture
2. DEP Pêche professionnelle
3. DEP Mécanique marine
4. DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien
5. DEP Électromécanique de systèmes automatisés
6. DEP Opération d'équipements de production
7. DEC Aquaculture
8. DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques
9. DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments
10. DEC Techniques de diététique
11. Diplôme universitaire en administration
12. Biologie
13. Autre
0. N'EXIGE AUCUN DIPLÔME

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

43. [SI Q41=02 OU SI Q42=0 À AU MOINS UN ENDROIT][RAMENER UNIQUEMENT LES POSTES OÙ LA RÉPONSE=0 À LA Q42] Pourquoi n'exigez-vous pas de diplôme spécifique au secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales pour les postes suivants :

LIRE ET ROTATION DES RAISONS

POSTE(S)	Je préférerais embaucher des diplômés, mais il y a un manque de diplômés disponibles	Le diplôme ne correspond pas aux compétences recherchées	Je préfère former moi-même à l'interne	L'expérience est le principal critère considéré.	Autre (spécifier) :
	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 04	☐ 98
	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 04	☐ 98
	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 04	☐ 98
	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 04	☐ 98
	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 04	☐ 98
	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 04	☐ 98
	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 04	☐ 98
	☐ 01	☐ 02	☐ 03	☐ 04	☐ 98

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

44. Dans quelle mesure éprouvez-vous un problème de roulement du personnel dans votre entreprise ? Le roulement de personnel inclut les départs volontaires et les congédiements et il exclut les départs à la retraite, les décès, les licenciements et la maladie.

LIRE

- 01. Beaucoup
- 02. Assez
- 03. Peu
- 04. Pas du tout
- 05. Ne sait pas

(POSER SI Q25=AUCUN DE CES CHOIX)

45. [POSER Si Q44=01, 02 ou 03] Quelles sont les principales raisons (maximum 3 choix) qui pourraient expliquer les problèmes de roulement du personnel ? [MAX 3 CHOIX]

NE PAS LIRE

- 01 Ambiance de travail
- 02 Concurrence entre les entreprises de notre secteur
- 03 Concurrence avec les entreprises des autres secteurs
- 04 Conditions salariales proposées
- 05 Défis et possibilités d'avancement limités
- 06 Horaires de travail
- 07 Manque de motivation des travailleurs
- 08 Manque de reconnaissance accordée aux travailleurs
- 09 Nature du travail et des tâches
- 10 Nature physique du travail
- 11 L'incertitude et l'insécurité des emplois
- 12 Problèmes liés aux attitudes et aux comportements
- 13 Autres raisons – veuillez préciser : _____
- 99 Je ne sais pas

46. En 2013, combien y a-t-il eu d'accidents en santé et sécurité avec perte de temps ? ____

47. Combien d'heures ont été perdues à cause des accidents ? ____

48. Combien d'heures ont été affectées à des travaux légers ? ____

49. Votre entreprise utilise-t-elle les outils suivants ?

LIRE ET ROTATION (VALIDER SI INTÉRESSÉ OU
NON À UTILISER

	Oui	Non et pas intéressé à l'utiliser	Non mais intéressé à l'utiliser
Formations données par l'employeur sur la santé et sécurité du travail et/ou la prévention des accidents	1	2	3
Programmes et gestion de la prévention	1	2	3
Procédures d'accueil en matière de SST	1	2	3

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

50. Au cours des trois dernières années, les employés de l'entreprise ont-ils participé à des activités de formation, autres que celles liées à l'entraînement à la tâche en début d'emploi ?

01. Oui

02. Non

03. NE SAIS PAS

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

51. (SI Q50=01) Quelles méthodes de formation avez-vous utilisées ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

LIRE

01. Formation en salle ou atelier

02. Compagnonnage EN MILIEU DE TRAVAIL (accompagnement d'un apprenti par une personne expérimentée)

03. Coaching technique sur des thèmes de formation spécifiques (ponctuel)

04. Formation en ligne

05. Participation à des séminaires ou congrès

06. Autres, précisez : _____

07. Aucune méthode de formation en particulier

08. Je ne sais pas

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

52. Quels types de formateurs choisissez-vous majoritairement pour vos formations ? (UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE)

LIRE ET ROTATION

01. Formateur externe à l'entreprise

02. Formateur interne

03. NE SAIT PAS

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

53. (SI Q52= 01) Quels types de fournisseurs de services en formation utilisez-vous ? Est-ce...

(PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

01. Une institution scolaire de niveau secondaire, collégial ou universitaire.

02. Firme spécialisée dans un domaine particulier

03. Entreprise de formation

04. Fabricant de matériel

05. Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes

06. Autres, précifiez : _____

07. NE SAIT PAS

54. Selon vous, au cours des trois prochaines années, l'entreprise aura-t-elle à combler des besoins de formation du personnel, autres que ceux liés à l'entraînement à la tâche en début d'emploi ?

- 01. Oui
- 02. Non
- 03. Ne sait pas

55. (SI Q54=01) Veuillez préciser la ou les thématiques visées par les besoins de formation à combler au cours des trois prochaines années parmi les suivantes :

LIRE UNIQUEMENT LES THÈMES SELON LES SOUS-SECTEURS ET ROTATION

Capture (SI Q2=01)	Transformation (SI Q2=04)	Mariculture (SI Q2=03)	Pisciculture (SI Q2=02)
Santé et sécurité	Santé et sécurité	Santé et sécurité	Santé et sécurité
Gestion de la qualité	Gestion de la qualité	Gestion de la qualité	Gestion de la qualité
Instrument de navigation	Hygiène et salubrité	Notions de biologie	Gestion de la production/des stocks
Pilotage du bateau et manœuvre des engins de pêche	Normes et Réglementations	Gestion de la production/des stocks	Normes et réglementations
Brevet de capitaine	Développement de produit	Entretien des systèmes électriques et mécaniques	Entretien et fonctionnement des systèmes d'élevage
Ramendage	Mise en marché et commercialisation	Pilotage du bateau + manœuvre des engins de pêche	
Stabilité du navire	Utilisation des nouveaux équipements	Communications	Reproduction des espèces
Communications	Emballage et étiquetage		Soins aux espèces d'élevage
Entretien des systèmes électriques et mécaniques			
Informatique			
Autres, spécifiez :	Autres, spécifiez :	Autres, spécifiez :	Autres, spécifiez :

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

56. De quelle manière établissez-vous les besoins de formation de vos employés ?

(PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

NE PAS LIRE

- 01. En fonction des suggestions des employés ayant un besoin
- 02. En fonction de l'offre de formation disponible
- 03. En fonction des exigences du poste
- 04. En fonction des formations obligatoires (Transport Canada, CSST, Pêches et Océans Canada)
- 05. En fonction des suggestions du supérieur immédiat
- 06. Autres – veuillez préciser : _____

(POSER SI Q25≠AUCUN DE CES CHOIX)

57. Quelle durée des formations privilégiez-vous parmi les options suivantes :

LIRE ET ROTATION

- 01. Formation temps partiel : x heures/semaine pendant une période plus ou moins longue
- 02. Formation intensive : x jours sur une courte période
- 03. AUCUNE
- 04. NE SAIT PAS

58. Quel moment privilégiez-vous diffuser la formation parmi les options suivantes :

LIRE

- 01. Sur les heures de travail
- 02. En saison en soirée
- 03. Hors saison le jour
- 04. Hors saison en soirée
- 05. Aucune préférence
- 06. NE SAIT PAS

59. Selon vous, sous quelle forme devrait-on offrir la formation continue (quels types d'apprentissage) ? PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES

LIRE ET ROTATION

- 01. En milieu de travail
- 02. Dans une institution d'enseignement
- 03. À distance / En ligne
- 04. Autres (précisez) : _____

(POSER SI Q25≠AUCUN DE CES CHOIX)

60. Actuellement, quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise investit-elle en formation ? _____%

(POSER SI Q25≠AUCUN DE CES CHOIX)

61. (POSER SI Q60>0) Dans quelle mesure diriez-vous que l'investissement en formation de vos employés a généré des bénéfices pour votre entreprise ?

LIRE

- 01. Beaucoup
- 02. Assez
- 03. Peu
- 04. Pas du tout
- 05. NE SAIT PAS

62. Selon votre expérience, dans quelle mesure le contenu des programmes d'études offerts dans les institutions d'enseignement répond aux compétences recherchées par votre entreprise pour chacun des diplômes suivants :
Est-ce 01. Très bien, 02. Plutôt bien, 03. Plutôt mal ou 04. Très mal (05. NE SAIT PAS/NE S'APPLIQUE PAS)

(POSER SI Q2=02 OU 03) DEP Aquaculture
(POSER SI Q2=01) DEP Pêche professionnelle
(POSER SI Q2=01 OU 04) DEP Mécanique marine
(POSER SI Q2=04) DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien
(POSER SI Q2=04) DEP Électromécanique de systèmes automatisés
(POSER SI Q2=04) DEP Opération d'équipements de production
(POSER SI Q2=02 OU 03) DEC Aquaculture
(POSER SI Q2=04) DEC Technologie de la transformation des produits aquatiques
(POSER SI Q2=04) DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments
(POSER SI Q2=04) DEC Techniques de diététique
(POSER SI Q2=04) Bacc. en biologie

63. Selon vous, y a-t-il suffisamment d'institutions scolaires qui offrent des formations professionnelles, techniques ou universitaires en lien avec les besoins de votre entreprise dans votre région ?

01. Oui
02. Non
03. NE SAIT PAS

64. Connaissez-vous les programmes de formation continue offerts par les institutions scolaires pour le secteur ?

01. Oui
02. Non
03. NE SAIT PAS

65. (POSER SI Q64=01) Considérez-vous que l'offre de formation continue offerte par les institutions scolaires est adéquate pour vos besoins ?

01. Oui
02. Non
03. NE SAIT PAS

66. (SI Q65=02) Quelles en sont les lacunes ?

NE PAS LIRE

01. Il n'y en a pas suffisamment

02. Trop théorique (manque de pratique)

03. Durée inadéquate

04. N'est pas suffisamment en lien avec la réalité du terrain (dans les usines, sur le bateau, etc.)

05. Manque de flexibilité (horaire, période, etc.)

06. Pas à proximité

07. Coût trop élevé

08. Autres (précisez) : _____

09. Aucune

10. Ne sait pas

67. Considérez-vous que l'offre de formation continue offerte par des organismes en formation de la main-d'œuvre autres que les institutions scolaires, est adéquate pour vos besoins pour chacun des organismes suivants :

01. Oui 02. Non 03. Ne sait pas

A. Fabricant de matériel

B. Expert dans un domaine particulier

(tels que santé et sécurité au travail, travail en équipe, etc.)

C. Comité sectoriel de la main-d'œuvre

68. (SI Q67C=02) Quelles sont les lacunes de la formation provenant du Comité sectoriel de la main-d'œuvre ?

NE PAS LIRE

01. Il n'y en a pas suffisamment

02. Trop théorique (manque de pratique)

03. Durée inadéquate

04. N'est pas suffisamment en lien avec la réalité du terrain (dans les usines, sur le bateau, etc.)

05. Manque de flexibilité (horaire, période, etc.)

06. Pas à proximité

07. Coût trop élevé

08. Autres (précisez) : _____

09. Aucune

10. Ne sait pas

69. Veuillez mentionner le salaire moyen (taux horaire, à la semaine ou à l'année) de vos employés par catégories de personnel (AFFICHER LES POSTES COCHÉS EN Q25) :

Poste	Taux horaire ou	À la semaine ou	À l'année
_____	_____ \$/hre	_____ \$/sem.	_____ \$/an

70. Selon votre connaissance, diriez-vous que les conditions de travail dans le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales se comparent avantageusement (ou désavantageusement) à d'autres secteurs présents dans votre région tels que la forêt, éolien et le tourisme, par exemple ? LIRE

- 01. Avantageusement
- 02. Semblables
- 03. Désavantageusement
- 04. NE SAIT PAS

71. Quelle proportion d'hommes et de femmes œuvre au sein de votre entreprise ? [La somme doit égaler 100 %]

Hommes _____ %

Femmes _____ %

NE SAIT PAS

(POSER SI Q25≠AUCUN DE CES CHOIX)

72. Quelle proportion de vos employés a : [La somme doit égaler 100 %]

Moins de 35 ans _____ %

Entre 35 et 55 ans _____ %

Plus de 55 ans _____ %

NE SAIT PAS

(POSER SI Q25≠AUCUN DE CES CHOIX)

73. Quelle proportion de vos employés provient : [La somme doit égaler 100 %]

De la région _____ %

D'une autre région du Québec _____ %

D'ailleurs qu'au Québec _____ %

Des immigrants _____ %

NE SAIT PAS

(POSER SI Q25≠AUCUN DE CES CHOIX)

74. Quelle proportion de vos employés est : [La somme doit égaler 100 %]

Travailleur à temps plein _____ % (plus de 30 heures par semaine)

Travailleur à temps partiel _____ % (moins de 30 heures par semaine)

NE SAIT PAS

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

75. Quelle proportion de vos employés a : [La somme doit égaler 100 %]

Entre 1 et 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise _____ %

Entre 6 et 10 ans d'ancienneté _____ %

Entre 11 et 15 ans d'ancienneté _____ %

Entre 16 et 20 ans d'ancienneté _____ %

Plus de 20 ans d'ancienneté _____ %

NE SAIT PAS

(POSER SI Q25#AUCUN DE CES CHOIX)

76. Vos employés sont-ils syndiqués, que ce soit en partie ou en totalité?

01. Non

02. Oui, en partie

03. Oui, en totalité

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

LIRE

01. Moins de 25 000\$

02. 25 000 à 49 000 \$

03. 50 000 à 99 000 \$

04. 100 000 à 199 000 \$

05. 200 000 à 299 000 \$

06. 300 000 à 999 000 \$

07. 1 million et plus

08. NE SAIT PAS / REFUS

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

LIRE

01. Moins de 250 000\$

02. 250 000 \$ à 499 000 \$

03. 500 000 \$ à 999 999 \$

04. 1 à 2,99 millions \$

05. 3 à 4,99 millions

06. 5 à 9,99 millions

07. 10 à 24,99 millions

08. 25 millions et plus

09. NE SAIT PAS / REFUS

CELA TERMINE LE SONDAGE. NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION.

D. Guide d'entrevues – Groupes de discussion avec les employés

INTRODUCTION (10 minutes)

Objectif et explication du fonctionnement

Présentation

- Présentation de l'animateur

Règles de discussion

- Dynamique de la discussion;
- Importance de donner ses opinions personnelles. Importance de parler pour vous, et non pour les autres;
- Importance de réagir aux opinions des autres;
- Pas de mauvaises réponses;
- Prise de notes pour une analyse subséquente.

Confidentialité

L'information recueillie durant le groupe ne servira qu'aux fins de l'étude. Elle sera traitée de façon confidentielle et anonyme.

Objectif de la discussion

Le but de la rencontre est de discuter de votre travail, de la gestion des ressources humaines, de la formation, des enjeux et défis du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales (qui comprend les sous-secteurs de la capture, de la mariculture /pisciculture et de la transformation de produits marins) dans le cadre du diagnostic de la main-d'œuvre du secteur.

Présentation des participants

Tour de table afin que les participants puissent se présenter – Faire passer un questionnaire – Recueillir des données sur le profil du répondant (5 minutes)

Thème 1 - Forces et faiblesses perçues du secteur (15 minutes)

1. Forces de rétention du secteur

- 1.1 Quelles sont les forces du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales (secteur qui comprend la capture, la mariculture / pisciculture et la transformation de produits marins) ? Les avantages que vous percevez à y travailler ?

2. Faiblesses de rétention du secteur

- 2.1 Quelles sont les faiblesses du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales ? Les désavantages à y travailler ?
- 2.2 Si vous aviez l'intention de quitter le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales pour travailler dans un autre secteur, quelles seraient les raisons de votre départ ?

3. Perception de l'impact de changements

- 3.1 Au cours des 3 dernières années, quels sont les principaux changements que vous avez observés dans l'entreprise où vous travaillez ? (Innovation, gestion de la qualité, nouvelles technologies ou équipement, mécanisation, législations, etc.)
- 3.2 Quels ont été les impacts de ces changements sur votre travail / vos tâches ? Sur les qualifications / compétences requises ? Sur la formation donnée en entreprise ou à l'extérieur ?
- 3.3 Quels changements envisagez-vous pour les 3 prochaines années ? Selon vous, quels seront les impacts de ces changements sur votre travail / vos tâches ? Sur les qualifications / compétences requises ? Sur la formation donnée en entreprise ou à l'extérieur ?

4. Situation de la relève

- 4.1 Diriez-vous qu'il est facile/difficile de trouver de la relève pour le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales ? Pourquoi ?

Thème 2 - Les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines (30 minutes)

1. Recrutement et dotation

- 1.1 Quelles démarches avez-vous effectuées pour être embauché dans l'entreprise pour laquelle vous travaillez actuellement ? (recherche dans un centre d'emploi, sur Internet, bouche-à-oreille, passer une entrevue, etc.)
- 1.2 Diriez-vous qu'il est facile ou difficile de se trouver un emploi dans le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales ?
- 1.3 Avez-vous toujours été attiré au même poste dans votre entreprise ? Diriez-vous qu'il est possible de cheminer dans l'entreprise, de changer de fonctions, d'obtenir des responsabilités plus grandes ?

2. Conditions de travail

- 2.1 Que diriez-vous sur vos conditions de travail en termes :
 - D'horaire
 - De flexibilité
 - De nombre d'heures travaillées
 - De salaire
 - D'exigence (physique, concentration, etc.)
- 2.2 Selon votre connaissance, croyez-vous que vos conditions de travail se comparent avantageusement (ou désavantageusement) à d'autres secteurs présents dans votre région tels que la forêt, éolien et le tourisme par exemple ?
- 2.3 Est-ce que ces conditions de travail vous incitent à rester dans votre emploi ? Ou vous incitent-elles à aller travailler ailleurs ?
- 2.4 En général, êtes-vous satisfait de vos conditions de travail ? Pourquoi ?
- 2.5 Qu'est-ce qui serait à changer selon vous et qui vous inciterait à demeurer dans votre emploi ? Les points à améliorer ?

3. Reconnaissance, motivation, valorisation et autres gratifications du personnel

- 3.1 Qu'est-ce qui vous motive à travailler dans le secteur ? Par exemple, la facilité à trouver du travail, le salaire, la proximité du travail, les gens, etc.
- 3.2 Les employés bénéficient-ils d'une reconnaissance, sont-ils valorisés dans leur travail ? Si oui, comment ?

- 3.3 Est-ce qu'il existe des programmes de reconnaissance ou de valorisation au sein de votre entreprise (reconnaissance des années de service, activités sociales) ? Si oui, lesquels ?

4. Communications

- 4.1 Quels moyens / outils sont utilisés par votre employeur pour communiquer avec ses employés (rencontres régulières avec le personnel, notes/communiqués, etc.) ?
- 4.2 Est-ce que ces outils sont suffisants ? Si non, comment souhaiteriez-vous être informé ?
- 4.3 Y a-t-il suffisamment d'activités sociales organisées par l'entremise de l'entreprise ?
- 4.4 Comment qualifiez-vous le climat de travail dans l'entreprise où vous travaillez ?

5. Accueil et intégration des nouveaux employés

- 5.1 Comment les nouveaux employés sont-ils accueillis au sein de votre entreprise ? (Par le patron, le contremaître, les collègues ?)
- 5.2 Comment les nouveaux employés sont-ils intégrés au sein de votre entreprise ?
- 5.3 Y a-t-il une démarche particulière telle qu'une politique d'accueil, un manuel des employés, l'accompagnement par un collègue, etc. ? Qu'en pensez-vous ? Est-elle convenable ? Bien appliquée ?

Thème 3 - Les pratiques des entreprises en matière de gestion de la santé et sécurité du travail (10 minutes)

1. Santé et sécurité du travail

- 1.1 Votre employeur offre-t-il des formations sur la santé et sécurité et/ou prévention des accidents du travail ?
- 1.2 Savez-vous s'il y a un ou des collègues qui sont formés en santé et sécurité et/ou prévention des accidents au travail ? Existe-t-il un comité de santé et sécurité ?
- 1.3 Avez-vous été victime ou témoin d'un accident sur votre lieu de travail ? Si oui, à votre connaissance, est-ce que les correctifs nécessaires ont été apportés ? Selon vous, y a-t-il toujours des risques présents ?

Thème 4 - Les pratiques des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre, à savoir la formation en début d'emploi et en cours d'emploi (30 minutes)

1. Formation du personnel

- 1.1 Est-ce que votre employeur avait des exigences par rapport à votre formation lors de votre embauche ? Si oui, quels formations / diplômes étaient exigés (DEP, DEC, etc.) ? Et pour quels postes occupés ?
- 1.2 Y avait-il d'autres exigences demandées par votre employeur (années d'expérience, bonne santé physique, etc.) ?
- 1.3 Est-ce que votre employeur vous a donné de la formation en début de travail ? Si oui, comment et par qui était donnée cette formation (collègues, formateurs externes, etc.)
- 1.4 Est-ce que votre employeur vous a donné de la formation en cours d'emploi au cours des 3 dernières années ? Si oui, lesquelles ? (Par exemple, hygiène et salubrité, informatique, gestion de la qualité, secourisme avancé en mer, santé et sécurité, etc.)
- 1.5 Comment étaient organisées ces formations (à l'interne ou à l'externe, sur le tas, pendant les heures de travail, formation structurée, par qui ?) ?
- 1.6 Est-ce que votre employeur vous consulte afin de connaître vos besoins de formation ? Si oui, de quelles façons ? Et à quelle fréquence ?
- 1.7 Diriez-vous que vous avez besoin de formation spécifique dans l'exercice de vos fonctions ?
- 1.8 Selon vous, quels sont ou quels seront vos besoins en formation au cours des 3 prochaines années ? Nommez des thèmes.
- 1.9 Sous quelle forme en termes de période, cette formation devrait être donnée ? Par exemple : Formation à temps partiel : x heures/semaine pendant une période plus ou moins longue ou Formation intensive : x jours sur une courte période)
- 1.10 De quelle manière cette formation pourrait vous être octroyée (sous quelle forme) ? En milieu de travail, dans une institution d'enseignement, par l'entremise du compagnonnage, etc.

- 1.11 Qu'est-ce que cette formation pourrait vous apporter ? Aide dans l'exécution des tâches et responsabilités actuelles, aide à obtenir une promotion, etc.

Thème 5 - Le point de vue des employés à propos de l'offre de formation (5 minutes)

1. Formation initiale en formation professionnelle, en formation technique et en formation universitaire

Pour ceux qui ont une formation scolaire (DEP, DEC, etc.) :

- 1.1 Est-ce que la formation offerte par l'entremise des programmes d'études des établissements d'enseignement est adéquate et répond aux compétences recherchées par les employeurs ?
- 1.2 Est-ce que la formation reçue par des institutions d'enseignement vous aide concrètement dans votre travail ?

Thème 6 - Enjeux et défis du secteur (15 minutes)

1. Perception de l'avenir du secteur

- 1.1 Avez-vous l'intention de travailler dans le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales jusqu'à votre retraite ? Pourquoi ?
- 1.2 Croyez-vous que les perspectives d'emploi/conditions de travail dans votre secteur vont s'améliorer ?
- 1.3 Est-ce que le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales en est un d'avenir pour les jeunes ? Pourquoi ?

2. Enjeux et défis perçus

- 2.1 Selon votre perception comme employé, quels sont les enjeux et défis majeurs auxquels :
- Vous devrez faire face ?
 - Mécanisation, nombre d'heures travaillées, chômage, formation...
 - Les entreprises de votre secteur devront faire face au cours des prochaines années ?
 - Est-ce en matière de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre ?
 - En matière de conditions de travail ?

3. Image du secteur

3.1 Recommanderiez-vous à un ami de travailler dans le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales ? Pourquoi ? Que diriez-vous à un ami pour l'attirer dans le secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales ?

3.2 Diriez-vous que le secteur des pêches maritimes est dynamique, en croissance, stimulant, difficile, etc.

E. Lois et règlements qui régissent l'industrie

LOIS RELATIVES À LA CAPTURE

Lois du gouvernement fédéral relatives à la capture

Loi sur les pêches

Elle établit les normes relatives à l'exploitation du poisson dans les eaux avec marée de même que celles liées à la protection de l'environnement. Elle permet la délivrance de permis de pêche. Responsable : MPO.

Le 29 juin 2012, la Loi sur les pêches a été modifiée. Le MPO élabore actuellement les politiques et règlements à l'appui des nouvelles dispositions (qui ne sont pas encore en vigueur) de la Loi touchant la protection des pêches. Les lignes directrices et politiques actuelles continuent de s'appliquer.

Le nouveau programme de protection des pêches repose sur une nouvelle interdiction qui combine les actuels articles 32 (destruction de poissons par d'autres moyens que la pêche) et 35 (détérioration, destruction ou perturbation de l'habitat du poisson). La nouvelle interdiction gère les menaces à tout poisson visé par une pêche commerciale, récréative ou autochtone, ou à tout poisson dont dépend une telle pêche afin d'assurer la durabilité et la productivité continue de telles pêches.

Loi sur le développement de la pêche commerciale du Canada

Le ministre peut mettre sur pied des programmes pour la rationalisation de l'exploitation des ressources de la pêche et la recherche et la mise en valeur de nouvelles pêches, la présentation et la démonstration aux pêcheurs de nouveaux bateaux, agrès ou techniques de pêche et la mise en valeur de nouveaux produits de la pêche et l'amélioration des procédés de manutention, de transformation et de distribution des produits de la pêche. Responsable : MPO.

Loi sur la protection des pêches côtières

Elle établit les normes relatives à la pêche pour les bateaux étrangers en territoire canadien. Responsable : MPO.

Loi sur les océans

Elle fournit des outils pour élaborer une nouvelle approche de gestion intégrée des océans basée sur le partenariat, la prévention et le développement durable. Elle prévoit la coordination des décisions basées sur les nombreuses utilisations concurrentes des ressources et des habitats (considérations économiques, environnementales et sociales). Elle permet au MPO de créer des zones de protection marines (ZPM) et de les désigner en vertu d'un règlement qui est propre à chacune. Responsable : MPO.

Loi sur les espèces en péril

Elle vise à prévenir la disparition des espèces sauvages, à permettre le rétablissement de celles qui, par suite de l'activité humaine, sont devenues des espèces disparues du pays, en voie de disparition ou menacées et à favoriser la gestion des espèces préoccupantes pour éviter qu'elles ne deviennent des espèces en voie de disparition ou menacées. Responsable : Environnement Canada.

Loi sur le ministère des Pêches et des Océans

Elle précise les pouvoirs et fonctions du ministre en matière de pêches côtières et dans les eaux intérieures, ports de pêche et de plaisance, hydrographie et sciences de la mer, coordinations et programmes touchant les océans sur tout le territoire canadien. Responsable : MPO.

Loi sur les prêts aux entreprises de pêche

Loi permettant d'indemniser un prêteur du montant de la perte occasionnée à celui-ci par l'octroi d'un prêt à un pêcheur, sous certaines conditions. Responsable : MPO.

Loi sur la restructuration du secteur des pêches de l'Atlantique

La présente loi a pour objet de faciliter, grâce à la restructuration d'entreprises, la mise en place d'un secteur des pêches viable, compétitif et de propriété privée. Responsable : MPO.

Loi canadienne sur la protection de l'environnement

Elle vise à protéger l'environnement et la santé humaine, à appliquer le principe de la prudence, si bien qu'en cas de risques de dommages graves ou irréversibles à l'environnement, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement, ainsi qu'à promouvoir et affermir les méthodes applicables de prévention de la pollution. Responsable : Environnement Canada.

Lois du gouvernement provincial relatives à la capture

Loi sur les pêcheries commerciales et la récolte commerciale de végétaux aquatiques

Elle élabore, chaque année, un programme favorisant le développement des pêcheries commerciales et le commerce des produits aquatiques pêchés dans les eaux sans marée du domaine de l'État. À moins d'être titulaire d'un permis délivré par le ministre, nul ne peut, aux endroits déterminés par règlement, faire la récolte commerciale de végétaux aquatiques. Responsable : MAPAQ.

Loi sur le bureau d'accréditation des pêcheurs et des aides-pêcheurs

Elle élabore et met en œuvre un régime de reconnaissance de la compétence professionnelle des pêcheurs et aides-pêcheurs en eaux à marée; elle délivre des certificats attestant l'aptitude des demandeurs à exercer le métier de pêcheur ou d'aide-pêcheur selon les exigences de la pêche commerciale. Responsable : MAPAQ.

Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune

Elle régleme la gestion des poissons en eau douce. Responsable : MRN.

Loi sur les espèces menacées et vulnérables

La loi vise à protéger les espèces fauniques et floristiques qui vivent au Québec ou qui sont importées au Québec, notamment les désignant menacées ou vulnérables. Responsables : MDDEP et MRN.

Loi sur le financement de la pêche commerciale

Cette loi encadre l'octroi de garanties de prêt sur l'achat d'entreprises de pêche et programmes d'aide financière aux pêcheurs. Responsable : MAPAQ.

Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche

Cette loi encadre la mise en marché collective des produits bioalimentaires et permet notamment à un regroupement de pêcheurs de mettre en place un plan conjoint de mise en marché pour une espèce donnée. Responsable : MAPAQ.

Loi sur le mérite national de la pêche et de l'aquaculture

La présente loi confère au ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation le pouvoir de promouvoir et reconnaître l'excellence en matière de pêche et d'aquaculture par des prix, des honneurs ou des récompenses qu'il décerne à l'issue de concours. Responsable : MAPAQ.

LOIS RELATIVES À LA TRANSFORMATION

Lois du gouvernement fédéral relatives à la transformation

Loi sur les aliments et drogues

Les dispositions du présent règlement établissent les normes de composition, de concentration, d'activité, de pureté, de qualité ou autre propriété de la substance alimentaire auxquelles elles se rapportent. Il y est précisé qu'il est interdit de vendre un aliment qui, selon le cas :

- contient une substance toxique ou délétère, ou en est recouvert;
- est impropre à la consommation humaine;
- est composé, en tout ou en partie, d'une substance malpropre, putride, dégoûtante, pourrie, décomposée ou provenant d'animaux malades ou de végétaux malsains;
- est falsifié;
- a été fabriqué, préparé, conservé, emballé ou emmagasiné dans des conditions non hygiéniques.

Il est interdit d'étiqueter, d'emballer, de traiter, de préparer ou de vendre un aliment - ou d'en faire la publicité - de manière fausse, trompeuse ou mensongère ou susceptible de créer une fausse impression quant à sa nature, sa valeur, sa quantité, sa composition, ses avantages ou sa sûreté. Responsable : ACIA.

Loi sur l'inspection du poisson

Il est interdit d'exporter du poisson ou d'en transformer ou d'en entreposer en vue de l'exporter, sauf si la transformation ou l'entreposage du poisson est effectué dans un établissement agréé. Responsable : ACIA.

Loi sur l'emballage et l'étiquetage des produits de consommation

Elle établit un certain nombre de règles qui visent à protéger les consommatrices et les consommateurs contre les fraudes en matière d'étiquetage. Responsable : ACIA.

Lois du gouvernement provincial relatives à la transformation

Loi sur les produits alimentaires

Elle vise le contrôle de la salubrité et de l'innocuité des produits alimentaires destinés à la consommation humaine. Nul ne peut, sans être détenteur d'un permis en vigueur, exploiter un établissement de préparation aux fins de la vente en gros, de produits marins destinés à la consommation humaine. Responsable : MAPAQ.

Loi sur la transformation des produits marins

Elle permet à un exploitant de préparation ou à une conserverie de produits marins, destinés à la consommation humaine et qui est titulaire d'un permis, d'effectuer de la vente en gros. Responsable : MAPAQ.

Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche

Elle régleme la mise en marché des produits québécois. Les plans conjoints découlent de cette loi. Responsable : MAPAQ.

La Loi sur la commercialisation des produits marins.

La présente loi a pour objet de favoriser la mise en commun par les entreprises de transformation de produits marins des opérations de commercialisation de leurs produits dans le but de soutenir et de promouvoir la vente de produits marins standardisés et de qualité supérieure ainsi qu'un approvisionnement constant du marché. Elle a aussi pour objet d'assurer aux entreprises de transformation de produits marins une stabilité des revenus. Responsable : MAPAQ.

Loi sur les appellations réservées et les termes valorisants

La présente loi vise à protéger l'authenticité de produits et de désignations qui les mettent en valeur au moyen d'une certification acquise à l'égard de leur origine ou de leurs caractéristiques particulières liées à une méthode de production ou à une spécificité.

Dans la présente loi, on entend par «produit» un produit alimentaire issu notamment de l'agriculture ou de l'aquaculture destiné à la vente à l'état brut ou transformé.

LOIS RELATIVES À L'AQUACULTURE

Lois du gouvernement fédéral relatives à l'aquaculture (eau douce)

Loi sur les pêches

Le MPO évalue la conformité avec la Loi sur les pêches des projets d'aquaculture qui lui sont soumis. Le cas échéant, il délivre des autorisations pour les projets qui risquent d'endommager l'habitat du poisson. Responsable : MPO.

Loi sur les espèces en péril

Selon la LEP, il est interdit de tuer, de nuire, de harceler, de capturer ou de prendre une espèce en péril inscrite comme espèce disparue du pays, en voie de disparition ou menacée. Dans l'éventualité où les opérations aquacoles contreviennent aux interdictions de la LEP, un permis pourrait être émis, si les activités prévues répondent aux conditions préalables identifiées par la LEP. Responsables : EC, MPO, Agence Parcs Canada.

Loi sur l'inspection du poisson

Il est interdit d'exporter du poisson ou d'en transformer ou d'en entreposer en vue de l'exporter, sauf si la transformation ou l'entreposage du poisson est effectué dans un établissement agréé. Responsable : ACIA.

Loi canadienne sur l'évaluation environnementale

Certains articles de loi peuvent déclencher la LCÉE. Dans ce cas, le projet doit être soumis à une évaluation environnementale effectuée en vertu de la LCÉE. Cette loi permet d'encadrer les processus d'analyse du projet, permet un accès public aux documents d'analyse et vise à intégrer à l'analyse les aspects de patrimoine biologique, culturel et socio-économique. La LCÉE est aussi déclenchée lorsque le projet est financé par le gouvernement fédéral, si ce dernier cède une propriété foncière ou s'il est lui-même promoteur. Responsable : Agence canadienne d'évaluation environnementale (ACÉE).

Loi canadienne sur la protection de l'environnement

Elle vise à protéger l'environnement et la santé humaine, à appliquer le principe de la prudence, si bien qu'en cas de risques de dommages graves ou irréversibles à l'environnement, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement, ainsi qu'à promouvoir et affermir les méthodes applicables de prévention de la pollution. Responsable : EC

Loi sur la protection des eaux navigables

L'objectif de la loi est de protéger le droit du public à la navigation et à la sécurité maritime dans les eaux navigables au Canada, évalue les impacts du site aquacole sur la navigation et vérifie notamment la localisation, la dimension du site et le balisage requis. Il considère les infrastructures existantes et les caractéristiques du type de navigation local, ainsi que du cours d'eau navigable et veille à assurer leur accessibilité de façon sécuritaire.

De plus, le Programme de protection des eaux navigables coordonne les consultations publiques quant aux aspects relatifs à la navigation, examine les besoins des divers usagers et les impacts que l'établissement d'un site aquacole peut avoir sur la circulation maritime.

Lorsqu'une approbation émise en vertu de la LPEN est déclencheur de la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale* (LCÉE), une évaluation environnementale doit être produite. Responsable : Transport Canada.

Lois du gouvernement provincial relatives à l'aquaculture

Loi sur l'aquaculture commerciale

Elle permet l'exploitation d'un établissement piscicole et d'un étang de pêche. Nul ne peut exercer des activités d'aquaculture commerciale à moins d'être titulaire d'un permis délivré par le MAPAQ. Nul ne peut exploiter un étang de pêche à des fins commerciales à moins d'être titulaire d'un permis délivré par le MAPAQ. Responsable : MAPAQ.

Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune

Elle vise à protéger l'intégrité de la faune sauvage du Québec en encadrant la production piscicole, les activités d'ensemencement et de transport de poissons sur le territoire. Elle repose sur le principe que l'élevage, le transport et l'ensemencement d'une espèce de poisson, faisant l'objet du permis à un endroit donné sur le territoire, ne sont pas susceptibles de nuire aux poissons sauvages présents dans le milieu naturel. Responsable : MRNF (Faune Québec).

Loi sur la qualité de l'environnement

Elle oblige le promoteur d'un projet à détenir un certificat émis par le ministre pour construire et exploiter un établissement piscicole, des lacs et des étangs artificiels. Les normes générales établies en vertu de cette loi édictent des détails de construction à respecter pour certains ouvrages, limitent la quantité d'eau qui peut être captée à partir des cours d'eau de surface et obligent aussi à certaines mesures de protection ou de traitement pour mitiger les impacts sur l'environnement de l'utilisation de l'eau à des fins piscicoles. Responsable : ministère du Développement durable, Environnement et Parc.

Loi sur la production du territoire et des activités agricoles

Personne ne peut, dans une zone agricole, procéder à l'enlèvement du sol arable à moins de détenir un permis d'exploitation, délivré par la Commission de protection du territoire agricole du Québec. Responsable : MAPAQ (CPTAQ).

Loi sur le régime des eaux

Nul ne peut construire et maintenir un barrage ou un autre ouvrage servant à retenir les eaux d'un lac, d'un étang, d'une rivière ou d'un cours d'eau sans que les plans et devis s'y rapportant aient été approuvés par le gouvernement. Responsable : MDDEP.

Loi sur les produits alimentaires

Elle vise le contrôle de la salubrité et de l'innocuité des produits alimentaires destinés à la consommation humaine. Nul ne peut, sans être détenteur d'un permis en vigueur, exploiter un établissement de préparation aux fins de la vente en gros, de produits marins destinés à la consommation humaine. Responsable : MAPAQ.

Loi sur les appellations réservées et les termes valorisants

La présente loi vise à protéger l'authenticité de produits et de désignations qui les mettent en valeur au moyen d'une certification acquise à l'égard de leur origine ou de leurs caractéristiques particulières liées à une méthode de production ou à une spécificité.

Dans la présente loi, on entend par «produit» un produit alimentaire issu notamment de l'agriculture ou de l'aquaculture destiné à la vente à l'état brut ou transformé. Responsable : MAPAQ.

Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds

La Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds (L.R.Q. c. P- 30.3) a été adoptée le 19 juin 1998. Elle établit un nouvel encadrement de l'utilisation des véhicules lourds au Québec. Elle a donc des implications au niveau des utilisateurs de tels véhicules pour le transport des poissons vivants. Responsable : Commission des transports du Québec (CTQ).

Loi sur les producteurs agricoles

La loi sur les producteurs agricoles (L.R.Q. c. P-28) détermine les conditions nécessaires pour être reconnu comme producteur ou productrice agricole. Il faut produire annuellement un minimum de 5 000 \$ de produits agricoles et en faire la preuve pour bénéficier de ce statut et d'un enregistrement au MAPAQ. Le produit de l'aquaculture a été assimilé à un produit agricole dans les définitions de cette loi. Or, les entreprises qui détiennent un permis d'aquaculture du MAPAQ sont éligibles au statut de producteur agricole. Par contre, l'exploitation commerciale d'un étang de pêche n'est pas une activité agricole et ne rend pas éligible au statut de producteur agricole. Responsable : MAPAQ

Loi sur les médecins vétérinaires

La Loi sur les médecins vétérinaires (L.R.Q., c. M-8) établit une liste de médicaments qui ne doivent être vendus que sur ordonnance d'un médecin vétérinaire. C'est par le biais de l'ordonnance que le médecin vétérinaire exerce son contrôle sur l'usage des médicaments. Les seuls produits utilisés en pisciculture sous ordonnance vétérinaire présentement sont les antibiotiques. Responsable : Médecins vétérinaires.

Code de la sécurité routière

Le transport des poissons vivants à bord de camionnettes et de camions est soumis aux règles du transport routier. Le Code de la sécurité routière (C-24.2) régit l'utilisation des véhicules sur les chemins publics. Il établit les règles relatives à la sécurité routière, à l'immatriculation des véhicules routiers et au contrôle du transport routier des marchandises. Il existe au Québec deux types de véhicules utilisés pour le transport des poissons vivants, soit les camionnettes de faible tonnage (750 à 1 000 kg), munies ou pas d'une remorque, et les camions à plate-forme de 6 roues et de plus fort tonnage (3 000 à 8 000 kg). Ces derniers entrent dans la catégorie des véhicules lourds et par conséquent une réglementation particulière s'applique aux propriétaires, exploitants et conducteurs de ces véhicules. Responsables : MTQ, CTQ et SAAQ.

Loi des municipalités relative à l'aquaculture (eau douce)

Loi sur l'aménagement et l'urbanisme

Le promoteur doit détenir un permis de construction pour l'établissement d'une station piscicole ou d'un étang de pêche. L'activité projetée doit être conforme à l'usage des terrains et des bâtiments qui sont autorisés dans la zone où se situe le site retenu pour réaliser le projet. Responsable : Municipalités.

Lois du gouvernement fédéral relatives à l'aquaculture (eau salée)

Loi sur les pêches

La Loi sur les pêches permet notamment de réglementer l'industrie aquacole dans le but de protéger le poisson et l'habitat du poisson. À cet effet, l'article 32 interdit de causer la mort du poisson par d'autres moyens que la pêche. L'article 35 interdit la destruction, la détérioration ou la perturbation de l'habitat du poisson, à moins de détenir une autorisation à cette fin et l'article 36 interdit l'émission de substances nocives dans le milieu aquatique.

La loi et les règlements qui en découlent encadrent également les activités de pêche, en ce qui a trait aux espèces, à la période et aux engins autorisés. À cet effet, ils permettent notamment la délivrance de permis pour exercer une pêche à des fins expérimentales ou scientifiques ou pour transférer des poissons vivants. Responsable : MPO.

Loi sur l'inspection du poisson

Il est interdit d'exporter du poisson ou d'en transformer ou d'en entreposer en vue de l'exporter, sauf si la transformation ou l'entreposage du poisson est effectué dans un établissement agréé. Responsable : ACIA.

Loi sur les espèces en péril

Elle vise à prévenir la disparition - de la planète ou du Canada seulement - des espèces sauvages, à permettre le rétablissement de celles qui, par suite de l'activité humaine, sont devenues des espèces disparues du pays, en voie de disparition ou menacées et à favoriser la gestion des espèces préoccupantes pour éviter qu'elles ne deviennent des espèces en voie de disparition ou menacées. Responsables : EC, MPO, Agence Parcs Canada.

Loi sur les océans du Canada

Elle fournit des outils pour élaborer une nouvelle approche de gestion intégrée des océans basée sur le partenariat, la prévention et le développement durable. Elle prévoit la coordination des décisions basées sur les nombreuses utilisations concurrentes des ressources et des habitats (considérations économiques, environnementales et sociales). Elle permet au MPO de créer des zones de protection marines (ZPM) et de les désigner en vertu d'un règlement qui est propre à chacune. Responsable : MPO.

Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada

La loi et les règlements qui en découlent encadrent l'usage de bouées privées, les abordages et la conduite des bateaux. Responsables : TC et MPO.

Loi sur la protection des eaux navigables

L'objectif de la loi est de protéger le droit du public à la navigation et à la sécurité maritime dans les eaux navigables au Canada, évalue les impacts du site aquacole sur la navigation et vérifie notamment la localisation, la dimension du site et le balisage requis. Il considère les infrastructures existantes et les caractéristiques du type de navigation locale, ainsi que du cours d'eau navigable et veille à assurer leur accessibilité de façon sécuritaire.

De plus, le Programme de protection des eaux navigables coordonne les consultations publiques quant aux aspects relatifs à la navigation, examine les besoins des divers usagers et les impacts que l'établissement d'un site aquacole peut avoir sur la circulation maritime. Lorsqu'une approbation émise en vertu de la LPEN est déclencheur de la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale (LCÉE), une évaluation environnementale doit être produite. Responsable : Transports Canada.

Loi canadienne sur l'évaluation environnementale

Certains articles de loi peuvent déclencher la LCÉE. Dans ce cas, le projet doit être soumis à une évaluation environnementale effectuée en vertu de la LCÉE. Cette loi permet d'encadrer les processus d'analyse du projet, permet un accès public aux documents d'analyse et vise à intégrer à l'analyse les aspects de patrimoine biologique, culturel et socio-économique. La LCÉE est aussi déclenchée lorsque le projet est financé par le gouvernement fédéral, si ce dernier cède une propriété foncière ou s'il est lui-même promoteur. Responsable : Agence canadienne d'évaluation environnementale.

Programme canadien de contrôle de la salubrité des mollusques (PCCSM)

L'objectif principal du PCCSM est de protéger la population contre la consommation de mollusques contaminés. Le PCCSM est administré conjointement par le ministère des Pêches et des Océans (MPO), l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et Environnement Canada (EC). EC effectue des enquêtes sanitaires des côtes, surveille la qualité des aires d'engraissement et classe les lieux de cueillette et les aires d'engraissement. L'ACIA supervise la manutention, la transformation, l'étiquetage, le transport et l'importation/exportation des mollusques. Le MPO ouvre et ferme les zones, s'assure que les fermetures sont respectées et contrôle les zones de reparcage, la dépuration et la cueillette de mollusques dans les zones classées, en vertu de la Loi sur les pêches et de ses règlements. Responsable : EC, MPO, ACIA.

Lois du gouvernement provincial relatives à l'aquaculture (eau salée)

Loi sur l'aquaculture commerciale

Elle établit les conditions de délivrance des permis d'aquaculture. Responsable : MAPAQ.

Loi sur la qualité de l'environnement

Elle oblige le promoteur d'un projet à détenir un certificat émis par le ministre pour construire et exploiter un établissement, un site maricole. Responsable : MDDEP.

Loi sur le régime des eaux

Nul ne peut construire et maintenir un barrage ou un autre ouvrage servant à retenir les eaux sans que les plans et devis s'y rapportant aient été approuvés par le gouvernement. Responsable : MDDEP.

Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune

Elle assure la protection de la faune québécoise et de son habitat et établit le zonage auquel doivent se conformer les aquaculteurs au Québec. Responsable : MRNF.

Loi sur les espèces menacées et vulnérables

La loi vise à protéger les espèces fauniques et floristiques qui vivent au Québec ou qui sont importées au Québec, notamment les désignant menacées ou vulnérables. Responsables : MDDEP et MRNF.

F. Description détaillée des programmes de formation scolaire

Les tableaux suivants présentent le détail des programmes de la formation scolaire pertinente.

Tableau 94 : Description du programme d'études DEP 5094 Aquaculture

DEP 5094 Aquaculture	
Objectifs du programme	Amener l'élève à acquérir les compétences nécessaires à l'installation des structures d'élevage en mer, aux soins des saumons et des moules et à la préparation des produits pour leur mise en marché.
Durée totale	900 heures
Conditions d'admission	La personne est titulaire du diplôme d'études secondaires ou de son équivalent reconnu. OU La personne est âgée d'au moins 16 ans au 30 septembre de l'année scolaire au cours de laquelle elle commence sa formation et a obtenu les unités de 3e secondaire en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique dans des programmes d'études établis par le ou la ministre, ou des apprentissages reconnus équivalents. OU La personne est âgée d'au moins 18 ans au moment de l'entrée en formation et possède les préalables fonctionnels, soit la réussite du test de développement général ainsi que les préalables spécifiques (voir le tableau ci-après), ou des apprentissages reconnus équivalents.
Professions visées	• Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitant(e)s d'entreprises aquicoles (8257) • Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture (8613)

Source : <http://www.inforoutefpt.org>, saisi le 29 juillet 2013

Tableau 95 : Description du programme d'études DEP 5257 Pêche professionnelle

DEP 5257 Pêche professionnelle	
Objectifs du programme	Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour travailler en toutes saisons dans la pêche maritime afin d'effectuer des tâches telles que le choix des lieux de pêche, la direction des travaux d'un groupe de pêcheurs et pêcheuses, l'administration, la manœuvre et la navigation d'un navire de pêche, le montage et la réparation des filets, des lignes, des chaluts, des seines et des casiers, la conservation du poisson à bord, la conduite et l'entretien des moteurs, la protection contre les incendies, l'entretien préventif du bateau.
Durée totale	1 605 heures
Conditions d'admission	La personne est titulaire du diplôme d'études secondaires ou de son équivalent reconnu. OU La personne est âgée d'au moins 16 ans au 30 septembre de l'année scolaire au cours de laquelle elle commence sa formation et a obtenu les unités de 3e secondaire en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique dans des programmes d'études établis par le ou la ministre, ou des apprentissages reconnus équivalents. OU La personne est âgée d'au moins 18 ans au moment de l'entrée en formation et possède les préalables fonctionnels, soit la réussite du test de développement général ainsi que les préalables spécifiques (voir le tableau ci-après), ou des apprentissages reconnus équivalents.
Professions visées	• Capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche (8261) • Patrons/patronnes de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes (8262) • Matelots de pont sur les bateaux de pêche (8441)

Source : <http://www.inforoutefpt.org>, saisi le 29 juillet 2013

Tableau 96 : Description du programme d'études DEP 1250 Mécanique marine

DEP 1250 Mécanique marine	
Objectifs du programme	Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour vérifier, démonter, réparer, remonter et ajuster toutes les pièces de différents types de moteurs marins, vérifier et réparer les circuits électriques (d'éclairage, de démarrage, de charge, de chauffage, de ventilation et de préchauffage du moteur), vérifier et entretenir les circuits séries-parallèles de 12, 24 et 32 volts, les accumulateurs, vérifier, entretenir et réparer les systèmes de lubrification, d'alimentation, vérifier et entretenir les turbo-chargeurs, vérifier, procéder à la pose et dépose des différents types d'injecteurs et de pompes d'injection, vérifier, réparer et ajuster les régulateurs de vitesse mécaniques, pneumatiques et hydrauliques, à vitesse limitée, variable ou constante, diagnostiquer les troubles du moteur et de ses accessoires, effectuer la mise au point et les ajustements qui s'imposent.
Durée totale	1 350 heures
Conditions d'admission	La personne est titulaire du diplôme d'études secondaires ou de son équivalent reconnu. OU La personne est âgée d'au moins 16 ans au 30 septembre de l'année scolaire au cours de laquelle elle commence sa formation et a obtenu les unités de 4e secondaire en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique dans des programmes d'études établis par le ou la ministre, ou des apprentissages reconnus équivalents. OU La personne est âgée d'au moins 18 ans au moment de l'entrée en formation et possède les préalables fonctionnels, soit la réussite du test de développement général ainsi que les préalables spécifiques (voir le tableau ci-après), ou des apprentissages reconnus équivalents. OU La personne a obtenu les unités de 3e secondaire en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique dans des programmes d'études établis par le ou la ministre et poursuivra sa formation générale en concomitance avec sa formation professionnelle afin d'obtenir les unités de 4e secondaire qui lui manquent en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique dans des programmes d'études établis par le ou la ministre.
Professions visées	• Matelots de salle des machines du transport par voies navigables (7434)

Source : <http://www.inforoutefpt.org>, saisi le 29 juillet 2013

Tableau 97 : Description du programme d'études FMS 8180 Préposée, préposé à la transformation du poisson

FMS 8180 Préposée, préposé à la transformation du poisson	
Compétences du programme	• Adopter les attitudes et les comportements requis en milieu de travail • S'approprier les compétences spécifiques d'un métier semi-spécialisé
	La personne travaille dans une usine de première transformation du poisson (hareng, flétan, morue, maquereau, plie, sébaste, etc.). L'équipement de cette usine peut être conventionnel ou automatisé. Elle ne travaille cependant pas dans une usine de deuxième ou de troisième transformation ni dans une poissonnerie.
Compétences spécifiques et tâches	• Réceptionner des produits marins • Préparer son poste de travail • Préparer des poissons frais • Faire fonctionner l'équipement automatisé de préparation des produits marins • Réfrigérer ou congeler des poissons • Emballer et étiqueter des produits marins • Consigner les renseignements relatifs à la production • Nettoyer et ranger son aire de travail

Source: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport,
http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/metiers/index.asp?page=mon_plan, répertoire des métiers semi-spécialisés, saisi le 30 juillet 2013

Tableau 98 : Description du programme d'études FMS 8181 Préposée, préposé à la transformation des crustacés

FMS 8181 Préposée, préposé à la transformation des crustacés	
Compétences du programme	• Adopter les attitudes et les comportements requis en milieu de travail • S'approprier les compétences spécifiques d'un métier semi-spécialisé
	La personne travaille dans une usine de première transformation de crustacés (crevette nordique, homard, crabe, etc.). L'équipement de cette usine peut être conventionnel ou automatisé. Elle ne travaille cependant pas dans une usine de deuxième ou de troisième transformation ni dans une poissonnerie.
Compétences spécifiques et tâches	• Réceptionner des produits marins • Préparer son poste de travail • Préparer des poissons frais • Faire fonctionner l'équipement automatisé de préparation des produits marins • Réfrigérer ou congeler des poissons • Emballer et étiqueter des produits marins • Consigner les renseignements relatifs à la production • Nettoyer et ranger son aire de travail • Extraire la chair des crustacés • Démembrer les crustacés • Cuire des crustacés ou des mollusques • Réfrigérer ou congeler des crustacés

Source: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport,
http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/metiers/index.asp?page=mon_plan, répertoire des métiers semi-spécialisés, saisi le 30 juillet 2013

Tableau 99 : Description du programme d'études FMS 8182 Préposée, préposé à la transformation des mollusques

FMS 8182 Préposée, préposé à la transformation des mollusques	
Compétences du programme	• Adopter les attitudes et les comportements requis en milieu de travail • S'approprier les compétences spécifiques d'un métier semi-spécialisé
	La personne travaille dans une usine de première transformation de mollusques (moule, pétoncle, huître, mye, etc.). L'équipement de cette usine peut être conventionnel ou automatisé. Elle ne travaille cependant pas dans une usine de deuxième ou de troisième transformation ni dans une poissonnerie.
Compétences spécifiques et tâches	• Réceptionner des produits marins • Préparer son poste de travail • Préparer des poissons frais • Faire fonctionner l'équipement automatisé de préparation des produits marins • Réfrigérer ou congeler des poissons • Emballer et étiqueter des produits marins • Consigner les renseignements relatifs à la production • Nettoyer et ranger son aire de travail • Extraire la chair des crustacés • Démembrer les crustacés • Cuire des crustacés ou des mollusques • Réfrigérer ou congeler des crustacés • Extraire la chair des mollusques • Réfrigérer ou congeler des mollusques

Source: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport,
http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/metiers/index.asp?page=mon_plan, répertoire des métiers semi-spécialisés, saisi le 30 juillet 2013

Tableau 100 : Description du programme d'études FMS 8205 Préposée, préposé au débarquement des produits marins

FMS 8205 Préposée, préposé au débarquement des produits marins	
Compétences du programme	• Adopter les attitudes et les comportements requis en milieu de travail • S'approprier les compétences spécifiques d'un métier semi-spécialisé
	La personne travaille pour une entreprise de transformation des produits marins (poissons, crustacés ou mollusques). Elle effectue ses tâches principalement sur le bateau de pêche commerciale et sur le quai.
Compétences spécifiques et tâches	• Réceptionner des produits marins • Préparer son poste de travail • Préparer des poissons frais • Faire fonctionner l'équipement automatisé de préparation des produits marins • Réfrigérer ou congeler des poissons • Emballer et étiqueter des produits marins • Consigner les renseignements relatifs à la production • Nettoyer et ranger son aire de travail • Extraire la chair des crustacés • Démembrer les crustacés • Cuire des crustacés ou des mollusques • Réfrigérer ou congeler des crustacés • Extraire la chair des mollusques • Réfrigérer ou congeler des mollusques • Préparer le déchargement du bateau de pêche commerciale (chalutier, homardier, etc.) • Décharger le bateau de pêche commerciale (chalutier, homardier, etc.) • Conduire un chariot élévateur • Participer au chargement ou au déchargement du camion • Effectuer le nettoyage après le débarquement

Source: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport,
http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/metiers/index.asp?page=mon_plan, répertoire des métiers semi-spécialisés, saisi le 30 juillet 2013

Tableau 101 : Description du programme d'études DEC 231.A0 Techniques d'aquaculture

DEC 231.A0 Techniques d'aquaculture	
Objectifs du programme	Le programme Techniques d'aquaculture vise à former des personnes aptes à exercer la profession de techniciennes et techniciens, particulièrement spécialisés en mariculture. Ces personnes peuvent travailler comme propriétaires-exploitantes et propriétaires-exploitants, mais elles peuvent aussi agir comme consultantes et consultants, techniciennes et techniciens en recherche et exploitantes et exploitants. Les milieux de travail sont variés: instituts de recherche, services gouvernementaux, stations piscicoles, fermes aquacoles, écloseries-nurseries, fermes de services-conseils et centres d'exposition (aquariums). La technicienne ou le technicien en aquaculture est appelé à gérer l'ensemble des activités d'un établissement piscicole ou aquacole. Elle ou il détermine les besoins des espèces à élever, et les lieux propices à l'élevage, conçoit les installations, participe à leur mise en place et maximise les rendements de production. De plus, elle ou il doit contrôler la qualité de l'eau, remédier à des problèmes de santé, entretenir l'équipement et manœuvrer des structures en mer. Devant maximiser les rendements, elle ou il doit pouvoir analyser les résultats obtenus, gérer les stocks, coordonner les activités et établir les besoins en matériel.
Durée totale	La durée totale inclut des cours de formation générale commune à tous les programmes pour 420 heures, des cours de formation générale propre à ce programme pour 150 heures ainsi que des cours de formation générale complémentaire pour 90 heures. Les durées correspondent à la formation théorique et au travail de laboratoire des cours; elles excluent donc les heures de travail personnel de l'étudiante ou de l'étudiant.
Conditions d'admission	Avoir réussi les cours du secondaire : - CST 4e : Mathématique, séquence Culture, société et technique de la 4e secondaire (063404) - STE ou SE 4e: Science et technologie de l'environnement (058404) ou Science et environnement (058402) de la 4e secondaire
Professions visées	• Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (2221) • Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitantes d'entreprises aquicoles (8257) (9514) • Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques (9516) • Opérateurs/opératrices de machines à fabriquer de produits divers (9517)

Source : <http://www.inforoutefpt.org>, saisi le 29 juillet 2013

Tableau 102 : Description du programme d'études DEC 231.B0 Technologie de la transformation des produits aquatiques

DEC 231.B0 Technologie de la transformation des produits aquatiques	
Objectifs du programme	Le programme d'études Technologie de la transformation des produits aquatiques vise à former des personnes aptes à intervenir à titre de technicien ou technicienne à la transformation des produits, de vérificatrice ou vérificateur, de responsable de la qualité, d'inspectrice ou inspecteur des produits de la mer, de technicienne ou technicien dans la recherche et le développement de produits ou de procédés. Après avoir acquis de l'expérience, ces spécialistes peuvent occuper les fonctions de conseillère ou conseiller technique, de directrice ou directeur, de gérante ou gérant, de superviseuse ou superviseur ou de contremaîtresse ou contremaître de production. Ces personnes acquerront les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour assurer la salubrité en milieu de travail; promouvoir l'hygiène, la santé et la sécurité au travail; coordonner une équipe de travail; planifier les activités liées à la production; évaluer la qualité organoleptique des matières premières et des produits; effectuer des opérations de transformation (primaire, secondaire, tertiaire); fabriquer des produits de valorisation non alimentaire; contrôler la transformation des produits aquatiques; effectuer des analyses physicochimiques des aliments; structurer un programme de gestion de la qualité; optimiser la production et, enfin, développer et promouvoir de nouveaux produits.
Durée totale	La durée totale inclut des cours de formation générale commune à tous les programmes pour 420 heures, des cours de formation générale propre à ce programme pour 150 heures ainsi que des cours de formation générale complémentaire pour 90 heures. Les durées correspondent à la formation théorique et au travail de laboratoire des cours; elles excluent donc les heures de travail personnel de l'étudiante ou de l'étudiant.
Conditions d'admission	Avoir réussi les cours du secondaire : - TS ou SN 4e : Mathématique, séquence Technico-sciences (064406) ou séquence Sciences naturelles (065406) de la 4e secondaire - STE ou SE 4e: Science et technologie de l'environnement (058404) ou Science et environnement (058402) de la 4e secondaire
Professions visées	• Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (2221) • Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (9213)

Source : <http://www.inforoutefpt.org>, saisi le 29 juillet 2013

Tableau 103 : Description du programme d'études DEC 154.A0 Technologie des procédés et de la qualité des aliments

DEC 154.A0 Technologie des procédés et de la qualité des aliments	
Objectifs du programme	Développer chez l'élève des compétences liées à la maîtrise des techniques et des procédés utilisés dans la conception, la fabrication, la formulation ou la mise au point de produits alimentaires et des compétences liées aux techniques d'analyse pour contrôler et assurer la qualité des produits.
Durée totale	La durée totale inclut des cours de formation générale commune à tous les programmes pour 420 heures, des cours de formation générale propre à ce programme pour 150 heures ainsi que des cours de formation générale complémentaire pour 90 heures. Les durées correspondent à la formation théorique et au travail de laboratoire des cours; elles excluent donc les heures de travail personnel de l'étudiante ou de l'étudiant.
Conditions d'admission	Avoir réussi les cours du secondaire : - TS ou SN 4e : Mathématique, séquence Technico-sciences (064406) ou séquence Sciences naturelles (065406) de la 4e secondaire - STE ou SE 4e: Science et technologie de l'environnement (058404) ou Science et environnement (058402) de la 4e secondaire
Professions visées	• Technologues et techniciens/techniciennes en chimie (2211) • Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (2221) • Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche (2222) • Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail (2263) • Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (9213)

Source : <http://www.inforoutefpt.org>, saisi le 29 juillet 2013

Tableau 104 : Description du programme d'études AEC EJC.01 Aquaculture

AEC EJC.01 Aquaculture	
Objectifs du programme	Ce programme en aquaculture vise à former des personnes aptes à travailler comme propriétaire-exploitant, mais elles peuvent aussi agir comme consultant, chercheur ou comme exploitant.
Durée totale	1 an réparti sur 2 sessions
Conditions d'admission	Détenir un diplôme d'études secondaires (DES) Mathématique, séquence Culture, société et technique de la 4e secondaire 063404 ou 563404 Science et technologie de l'environnement 058404 ou Science et environnement 058402 de la 4e secondaire OU Posséder une formation jugée suffisante par le Collège incluant Mathématique, séquence Culture, société et technique de la 4e secondaire 063404 ou 563404 Science et technologie de l'environnement 058404 ou Science et environnement 058402 de la 4e secondaire
Professions visées	Les milieux de travail sont variés et comprennent les instituts de recherche, les services gouvernementaux, les stations piscicoles, les fermes aquacoles, les écloséries-nurseries, les fermes de services-conseils et les centres d'exposition (aquariums).

Source : <http://www.epaq.qc.ca/index.php/aec-en-aquaculture>, saisi le 29 juillet 2013

Tableau 105 : Description du programme d'études AEC Aquaculture marine

AEC Aquaculture marine (DEC de référence : Techniques d'aquaculture 231.A0)	
Objectifs du programme	Information non disponible
Durée totale	900 heures-contact
Conditions d'admission	Détenir un diplôme d'études secondaires (DES) Mathématique, séquence Culture, société et technique de la 4e secondaire 063404 ou 563404 Science et technologie de l'environnement 058404 ou Science et environnement 058402 de la 4e secondaire OU Posséder une formation jugée suffisante par le Collège incluant Mathématique, séquence Culture, société et technique de la 4e secondaire 063404 ou 563404 Science et technologie de l'environnement 058404 ou Science et environnement 058402 de la 4e secondaire
Professions visées	Information non disponible

Source : <http://www.epaq.qc.ca/index.php/aec-en-aquaculture>, saisi le 29 juillet 2013

Tableau 106 : Description du programme d'études AEC Aquaculture terrestre

AEC Aquaculture terrestre (DEC de référence : Techniques d'aquaculture 231.A0)	
Objectifs du programme	Information non disponible
Durée totale	900 heures-contact
Conditions d'admission	Détenir un diplôme d'études secondaires (DES) Mathématique, séquence Culture, société et technique de la 4e secondaire 063404 ou 563404 Science et technologie de l'environnement 058404 ou Science et environnement 058402 de la 4e secondaire OU Posséder une formation jugée suffisante par le Collège incluant Mathématique, séquence Culture, société et technique de la 4e secondaire 063404 ou 563404 Science et technologie de l'environnement 058404 ou Science et environnement 058402 de la 4e secondaire
Professions visées	Information non disponible

Source : <http://www.epaq.qc.ca/index.php/aec-en-aquaculture>, saisi le 29 juillet 2013

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**